

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CEARÁ – UFC
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA
MPAC 2013-2015

MARIA DO SOCORRO CÂNDIDO DA COSTA

AVALIAÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL NAS INSTITUIÇÕES DO
TERCEIRO SETOR QUE ATUAM NA EDUCAÇÃO BÁSICA E SUPERIOR

Fortaleza
2015

MARIA DO SOCORRO CÂNDIDO DA COSTA

**AVALIAÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL NAS INSTITUIÇÕES DO
TERCEIRO SETOR QUE ATUAM NA EDUCAÇÃO BÁSICA E SUPERIOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, da Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado da Universidade Federal do Ceará como requisito para obtenção do título de mestre em administração e controladoria. Área de concentração: contabilidade, controladoria e finanças

Orientador: Prof. Dr. José Carlos Lázaro da Silva Filho

FORTALEZA

2015

MARIA DO SOCORRO CÂNDIDO DA COSTA

**AVALIAÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL NAS INSTITUIÇÕES DO
TERCEIRO SETOR QUE ATUAM NA EDUCAÇÃO BÁSICA E SUPERIOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, da Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado da Universidade Federal do Ceará como requisito para obtenção do título de mestre em administração e controladoria. Área de concentração: contabilidade, controladoria e finanças

Aprovado em ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. José Carlos Lázaro da Silva Filho (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Alessandra Carvalho de Vasconcelos
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Roberto Ney Ciarlini Teixeira
Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

C874a Costa, Maria do Socorro Cândido da.
Avaliação do capital intelectual nas instituições do terceiro setor que atuam na educação básica e superior /
Maria do Socorro Cândido da Costa. – 2015.
155 f.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração,
Atuária e Contabilidade, Mestrado Profissional em Administração e Controladoria, Fortaleza, 2015.
Orientação: Prof. Dr. José Carlos Lázaro da Silva Filho.

1. Terceiro setor. 2. Ativos intangíveis. 3. Capital intelectual. I. Título.

CDD 658

Dedico este trabalho aos meus pais (*in memoriam*) por difundir em nós, o melhor caminho, o conhecimento.

AGRADECIMENTOS

Essa dissertação de mestrado é fruto da persistência e generosidade que há em cada ser humano e que me fortaleceram na caminhada deste objetivo. Àqueles que nos preenchem com sua afetividade e outros com sabedoria e assim tecemos o caminho da construção do saber, o conhecimento.

Por ter a clareza que o conhecimento não se constrói sozinho eu agradeço com profunda gratidão a todos aqueles que me auxiliaram a manter o equilíbrio, superar os obstáculos, a persistir na luta por um ideal e, acima de tudo, reafirmar que não somos e nem construímos nada sozinhos. Por isso menciono com carinho.

- Ao meu esposo Antônio Cesar Silva de Oliveira no seu apoio incondicional e sua força de superação;
- Aos meus irmãos, em especial Fatinha, Jeová com o auxílio necessário para as dificuldades enfrentadas e ao Marcus Vinicius pela revisão do abstract;
- Aos meus cunhados e cunhadas, em especial Cidcley, Daniela e Rita Oliveira com apoio sempre presente;
- Aos meus amigos e irmãos de coração, Ana Paula Gomes e Márcio Melo pelas palavras de motivação nos momentos em que pensei em desistir;
- Aos colaboradores, da nossa empresa que representam o melhor que somos, o conhecimento, o capital humano, e que sem eles eu não teria alcançado esta etapa;
- Às religiosas da congregação das Irmãs Missionárias Nossa Senhora das Dores, na pessoa da irmã Rosiana, pelas suas orações, que me fortaleceram e me fizeram persistir;
- Ao meu orientador, Professor Dr. José Carlos Lázaro da Silva Filho pelo conhecimento a mim ofertado generosamente, pela disponibilidade e gentileza sempre presente em seus gestos;
- À Professora Dra Alessandra Carvalho de Vasconcelos membro da banca pelas contribuições valiosas a este trabalho;

- Ao Professor Dr. Roberto Ney Ciarlini Teixeira amigo de longa caminhada, que ora nos reencontramos e disponibiliza seu conhecimento nesta pesquisa, como membro da banca.
- Aos dirigentes da Fundação Pe. Ibiapina, nas pessoas do Pe Edmilson Neves e Wendel Leite que me ajudaram nos contatos com outras instituições;
- À irmã Lioneide Brito, diretora do Colégio Santa Isabel e representante da ANEC no Estado do Ceará pela sua ajuda valiosa;
- A todas as pessoas que direta e indiretamente contribuíram para esta pesquisa, em especial, aquelas de forma anônima ou não, responderam ao questionário;
- Aos funcionários da secretaria do Programa de Pós-graduação em Administração e Controladoria sempre nos atendendo com cordialidade;
- À Mayara Andrade pela valiosa colaboração no instrumento de pesquisa e elaboração de gráficos.

RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo geral analisar o uso dos indicadores do capital intelectual nas instituições do terceiro setor que atuam na educação básica e superior, sob a percepção dos seus gestores, utilizando modelo adaptado de Peroba. A revisão da literatura apresentou os aspectos do terceiro setor, o conceito de ativo intangível, capital intelectual, os benefícios de avaliação e modelos de avaliação deste capital. Ainda apresentou o sistema educacional brasileiro para fundamentar o objeto da pesquisa. Esta pesquisa teve caráter de análise estatística descritiva dentro de uma abordagem qualitativa. Para coletar as evidências foi utilizado questionário eletrônico para entrevistas. O roteiro de entrevista foi composto por indicadores que o respondente atribuiu o grau de importância a cada um, a partir dos componentes do capital intelectual – capital estrutural, de relacionamento e humano. A pesquisa conclui que os indicadores com maior grau de importância, na educação básica, se encontram no capital relacional e humano, enquanto que na educação superior são os indicadores vinculados a cada um dos três componentes, havendo prevalência do capital estrutural e humano.

Palavras-chave: Terceiro Setor. Ativos Intangíveis. Capital Intelectual.

ABSTRACT

This work has as main objective to analyze the use of indicadores of intellectual capital in the institutions of the third sector working in primary and higher education, in the perception of their managers using adapted model of Peroba. The literature review presented aspects of the third sector, the concept of intangible assets, intellectual capital, the benefits of assessment and evaluation models of this capital. Also presented the Brazilian educational system to support the research object. This research has character of descriptive statistical analysis within a qualitative approach. To collect the evidence was used electronic questionnaire for interviews. The interview guide consisted of indicators that the respondent awarded the degree of importance to each one, from the components of intellectual capital - structural capital, relational and human. The research concludes that the indicators with the highest degree of importance in basic education, are in the relational and human capital, while in higher education are the indicators linked to each of the three components, with prevalence of structural and human capital.

Keywords: Third Sector. Intangible assets. Intellectual capital.

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1- Mapa do capital intelectual e os ativos intangíveis
- Figura 2- Relações entre componentes do capital intelectual.....
- Figura 3- Elementos do conhecimento que criam vantagens competitiva e sustentável
- Figura 4- Instrumento de Avaliação Institucional Externa do Sistema Nacional de Educação Superior
- Figura 5- Composição do capital intelectual.....

LISTAS DE GRÁFICOS

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Classificação Internacional de Organizações Não Lucrativas Maiores Grupos e Subgrupos

Quadro 2 – Estrutura das demonstrações de capital intelectual Peroba (2013)

Quadro 3 – Resumo dos modelos europeus das demonstrações de capital intelectual Quadro 3

Quadro 4 –Capital intelectual dos cursos de MPA conforme Peroba (2013)

Quadro 5– Resumo do modelo de Peroba

Quadro 6 : “AI1- Gestão a Controle” - Indicadores e Finalidade de Ativos conforme Peroba (2013)

Quadro 7: “AI2 – Pesquisa e Produção Intelectual” Indicadores e finalidades segundo Peroba (2013)

LISTA DE SIGLAS

ABONG	Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Nível Superior
CEMPRE	Cadastro Central de Empresas
CI	Capital Intelectual
CPC	Comitê de Pronunciamentos Contábeis
FASFIL	Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos
GIFE	Grupo de Institutos, Fundações e Empresas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
ITG	Interpretação Técnica Geral
MPA	Mestrado Profissional de Administração
NBC TG	Normas Brasileiras de Contabilidade - Técnicas Gerais
ONG	Organização não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
P&D	Pesquisa e Desenvolvimento

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	
	1.1. Contextualização da Pesquisa.....	
	1.2. Definição do Problema da Pesquisa.....	
	1.3. Objetivos.....	
	1.3.1 Objetivo Geral.....	
	1.3.2 Objetivo Específicos.....	
	1.4 Justificativa e Relevância.....	
	1.5 Resultados Esperados.....	
	1.6 Limitações do Trabalho	
	1.7 Pressupostos	
	1.8 Estrutura do Trabalho	
2.	REFERENCIAL TEÓRICO.....	
	2.1. Caracterização do Terceiro Setor	
	2.2. Ativos Intangíveis.....	
	2.3. Capital intelectual.....	
	2.3.1. Componentes do Capital Intelectual	
	2.4. Gestão do Capital Intelectual.....	
	2.5. Avaliação do Capital Intelectual e seus benefícios.....	
	2.6. Modelos de Avaliação do Capital Intelectual	
	2.7. O Sistema Educacional brasileiro	
	2.7.1 Educação básica	
	2.7.2 Educação superior	
3.	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	
	3.1. A construção da pesquisa.....	
	3.1.1. A proposta Metodológica de Peroba (2013).....	
	3.1.2. Enquadramento metodológico.....	
	3.1.3. População, coleta de dados	
	3.2. Tratamento dos Resultados da Pesquisa.....	
4.	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	
	4.1. Análise de Interpretação dos resultados sobre capital intelectual.....	
	4.1.1. Capital Estrutural.....	
	4.1.2. Capital Relacional ou de Relacionamento ou capital de cliente.....	
	4.1.3. Capital Humano	

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	
5.1, Conclusões	
5.2. Recomendações	
REFERÊNCIAS	

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

Rezende (2004) na antiguidade, a riqueza provinha da posse da terra, enquanto o excesso de produção de alimentos servia para financiar o crescimento das cidades e as guerras. A primeira revolução industrial traz como riqueza a posse do aço, fator decisivo, enquanto na segunda revolução industrial, a riqueza estava na produção em massa, favorecendo setores automobilísticos americanos e os grandes conglomerados japoneses da década de 1980. A terceira revolução se caracteriza, segundo Druker (1993) com o surgimento do computador, e principalmente a Declaração de Direitos dos Combatentes, assinalando a mudança para a sociedade do conhecimento. Corroborando com estas ideias de uma nova fase civilizatória, Toffer (1980) classifica esta evolução em três fases de transformação: a revolução agrícola, a revolução industrial e a revolução da informação.

Para Morais Neto, Pereira e Moritz (2012) a terceira onda representa um mundo novo baseado na informação e no conhecimento que em sintonia com Rezende (2004) afirma que nos fins dos anos 80, pela primeira vez na história, o homem mais rico do mundo não possuía grandes ativos físicos, o Bill Gates, presidente da Microsoft possuía conhecimento.

Davenport e Prusak (1998) apontam que novo é reconhecer o conhecimento como um ativo corporativo e entender a necessidade de geri-lo e cercá-lo do mesmo cuidado dedicado à obtenção de valor de outros ativos mais tangíveis. A necessidade de extrair o máximo de valor do conhecimento organizacional é maior do que no passado.

Para Joia (2001), a compreensão do conhecimento como uma arma estratégica para as corporações pode ser tudo, menos recente pois em 1945, Frederick Hayek apresentou uma pesquisa sobre o uso do conhecimento na sociedade.

Na análise de Klein (1998) as organizações competem crescentemente com base em seus ativos intelectuais, reflexão esta que se entrelaça na pesquisa de Avelino e Colauto (2008) quando afirmam que as organizações buscam mecanismos para viabilizar o desenvolvimento de habilidades das pessoas que as integram, com vistas a alcançar os objetivos estabelecidos e desse propósito emerge a necessidade da gestão do capital intelectual.

Os ativos intangíveis e temas relacionados, como capital intelectual, têm sido campo de discussão no meio acadêmico e organizacional. Ressalta-se que este interesse não é recente, sendo discutido pela primeira vez em 1969, o tema Capital Intelectual, por Kenneth Galbraith (BONTIS, 2001; COLAUTO E MAMBRINI, 2006). No Brasil, o tema é fortemente discutido a partir de 2007, quando da adesão do país às Normas Internacionais de Contabilidade, que exigem a evidenciação dos ativos intangíveis nas demonstrações financeiras. (MAZZIONI e WESCHENFELDER,2014).

Araújo, Mottin e Rezende (2013) garantem que grande parte da literatura relata a constituição da Gestão do Conhecimento e do Capital Intelectual como domínio científico e se deu simultaneamente ao crescimento vertiginoso da internet e da globalização da economia. Esta evolução tem provocado uma série de questões que merecem estudos e pesquisas aprofundadas, de natureza acadêmica, como é o caso da Gestão do Conhecimento, da Sustentabilidade, da Gestão do Capital Intelectual nas Organizações, do Empreendedorismo, do Desempenho Institucional e da Inovação Tecnológica, possibilitando diversas abordagens sobre o tema capital intelectual.

Sullivan (2000) e Brooking (1996), pesquisaram o Capital Intelectual e abordaram o desempenho financeiro das empresas. Colauto e Avelino (2009) estudam o Capital Intelectual nas entidades do terceiro setor e têm por objetivo identificar a presença deste capital desenvolvido nestas organizações por meio de informações financeiras e não financeiras. Colauto e Beuren (2003) investigam a Gestão do Conhecimento humano e apresentam “Proposta para Avaliação da Gestão do Conhecimento em Entidade Filantrópica”, realizando estudo de caso em uma organização hospitalar beneficente.

Stoeckicht (2012) aborda a importância das fontes de vantagem competitiva organizacional sustentável de longo prazo, a criação, a divulgação, o compartilhamento do conhecimento, corroborando com Petty et al (2009) que elencam a criação de valor em um ambiente competitivo moderno por meio do capital intelectual e não o capital físico ou financeiro.

Para apresentar a relevância da avaliação do Capital Intelectual Peroba (2013) aponta que os termos, ativo intangível e capital intelectual são utilizados para representar o mesmo conceito, e ressalta estudo de Vickery (1999) no qual o termo intangível está associado à linguagem contábil, enquanto que a expressão capital intelectual é associada ao estudo de recursos humanos.

Esta nova fonte de criação de valor das empresas tem sido promotora da ausência de mensuração e consequente falta de evidenciação nas demonstrações financeiras, segundo a literatura. Essa diferença entre o que os demonstrativos financeiros evidenciam e o real valor do capital intelectual das organizações é muito grande e atribui a esta dificuldade de evidenciação ao surgimento de inúmeros métodos de avaliação de capital intelectual. (PEROBA 2013). Esta análise é corroborada por Stewart (1998) indicando que os demonstrativos de resultados das empresas são suficientemente confusos com valor do patrimônio, encargos de reestruturação e outros itens.

Avelino e Colauto (2008) discorrem que as entidades do terceiro setor caracterizam-se como agentes relevantes para o desenvolvimento socioeconômico de uma nação ao proporcionarem a realização dos objetivos da coletividade. Para eles o ambiente sócio-econômico demonstra a necessidade de se questionar às formas mercantilistas de perceber as organizações. As variáveis como informação, conhecimento, ativos intangíveis, capital intelectual, evidenciam a importância de se repensar os instrumentos preconizados na gestão das organizações, e para responder a outros mecanismos de gestão, busca-se discutir outros meios de gestão como alternativa ao modelo tradicional.

Prado, Souza Neto e Ceroni (2007) dissertam que a gestão das organizações sem fins de lucro requer qualificação dos recursos humanos, com o objetivo de obter eficácia, eficiência e qualidade compatíveis com as demandas e exigências sociais em curso. Ainda acrescentam que as agências financiadoras avaliam os projetos sociais das organizações não governamentais com base nos resultados apresentados em relação aos objetivos imediatos propostos, por métodos quantitativos ou qualitativos. Estas análises exigem que a gestão das organizações não governamentais deve integrar seus recursos humanos e as estratégias de negócios, para fins de vantagem competitiva, tornando o capital humano o diferencial da competitividade, e assim responder às exigências de mercado, do consumidor e do indivíduo.

Em 2002 a Organização das Nações Unidas – ONU, por meio do seu departamento de estatística admitiu a importância de se calcular separadamente o valor movimentado pelo terceiro setor, o que significa que a existência deste foi reconhecida como um setor com características próprias, distinguindo-as do Estado e do conjunto das organizações do tradicional setor privado. Em março de 2002 a ONU lança o

Manual sobre Organizações não Lucrativas do Sistema de Contas Nacionais que passou a ser um referencial para as pesquisas sobre o terceiro setor (MEREGE, 2007)

O mesmo autor, explica ainda, que em setembro de 2004, o Centro de Estudos do Terceiro Setor da Fundação Getúlio Vargas, em parceria com o Centro de Estudos da Sociedade Civil da Universidade Johns Hopkins, organizou uma reunião em São Paulo com lideranças dos principais centros de estudos brasileiros, que resultou em uma manifestação coletiva, encaminhada ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, solicitando que fosse considerada a possibilidade de incluir nas contas nacionais a participação das organizações sociais. A partir de então o Brasil compõe o grupo de 12 países que incluíram o terceiro setor em suas estatísticas econômicas. (MEREGE, 2007)

O terceiro setor tem demonstrado participação na sociedade e economia de forma contínua nos últimos anos. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em parceria com a Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais (ABONG) e o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE) divulgou em seu site o mais recente estudo realizado sobre as instituições da sociedade civil organizada no Brasil, com base nos dados do Cadastro Central de Empresas (CEMPRE), do IBGE (IBGE, 2013).

Em 2010, havia 290,7 mil Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos (Fasfil) no Brasil, voltadas, predominantemente, à religião (28,5%), associações patronais e profissionais (15,5%) e ao desenvolvimento e defesa de direitos (14,6%). As áreas de saúde, educação, pesquisa e assistência social (políticas governamentais) totalizavam 54,1 mil entidades (18,6%). As Fundações privadas e Associações sem fins lucrativo concentravam-se na região Sudeste (44,2%), Nordeste (22,9%) e Sul (21,5%), estando menos presentes no Norte (4,9%) e Centro-Oeste (6,5%). Empregavam, em 2010, 2,1 milhões de pessoas, representando 4,9% dos trabalhadores brasileiros. Isso representa cerca de 1/4 (23,0%) do total dos empregados na administração pública no mesmo ano, e 5,8% do total de entidades empresariais existentes no CEMPRE. Em cerca de 6,0 mil entidades, trabalham 574,5 mil pessoas (27,0% do total desses trabalhadores). De 2006 a 2010, merece destaque o aumento de 15,9% no número de ocupados assalariados, nesse período, está nas organizações 292,6 mil empregos, comparando com o setor público no qual gerou 11,2% de vagas. (IBGE, 2012).

A mesma pesquisa aponta que o PIB – Produto interno Bruto do setor chegou a R\$ 58 bilhões em 2010, representando 1,8% do PIB nacional, sendo menor somente do que três dos 39 segmentos industriais brasileiros (alimentos, construção e produção de gás, eletricidade, água, esgoto e limpeza urbana), e ainda acrescenta que o segmento saúde, educação e assistência social concentram a maior parte da renda movimentada pelo setor.

A pesquisa acima ratifica a reflexão de Oliveira e Romão (2006) quando relatam a expansão do terceiro setor se deve ao aumento da demanda por serviços, ao engajamento do setor privado nas questões sociais e a uma maior profissionalização, visando à capacitação das entidades sociais, e, principalmente, à busca de sua sustentabilidade.

Outro fator para o crescimento das instituições do Terceiro setor, segundo Prado, Souza Neto e Ceroni (2007) é a Constituição de 1988 que reconhece as políticas sociais, como direitos de todos os brasileiros, entre elas a educação, conforme o artigo 205 da constituição brasileira. O artigo 204, inciso II, também corrobora para a ampliação da organização da sociedade, pois nele estabelece que “a participação da população, por meio de organizações representativas, na formulação das políticas e no controle das ações em todos os níveis.” (BRASIL, 1988)

Santana (2014) relata que em um contexto globalizado, as organizações do terceiro setor precisam se acostumar a passar por rigorosos processos de seleção, similares às análises feitas no setor privado. Ou seja, rigor não só na análise dos registros financeiros e na solidez das estruturas institucionais e instalações, como também na capacidade de obter performance de eficiência, eficácia e efetividade, além de, principalmente, manter a mobilização favorável em torno de suas iniciativas de desenvolvimento sustentável. Outro fator, é que as fontes de financiamentos estão introduzindo avaliações qualitativas que se integram a levantamento quantitativo, conduzindo a sistema de avaliação cada vez mais complexo.

Neste contexto o presente estudo analisa o capital intelectual em instituições de ensino cuja mantenedora são entidades sem fins lucrativos, ou simplesmente, aquelas denominadas de entidade do terceiro setor que atuam na educação básica e superior, utilizando-se do modelo de Peroba (2013), com adaptações necessárias ao ambiente da pesquisa.

1.2 Problema

Martins (2012) afirma que o conhecimento, quando combinado a outros fatores e ativos intangíveis é capaz de favorecer o desenvolvimento competitivo das organizações, pois o que diferencia verdadeiramente uma empresa da outra é aquilo que apenas uma delas conhece, explora ou domina de maneira competente e continuada.

Diante da afirmação, a presente pesquisa busca responder: **quais os indicadores de capital intelectual encontrados nas instituições do terceiro setor que atuam em educação básica e superior e quais destes assumem maior importância na geração deste capital?**

1.3 Objetivos

Considerando que as instituições do terceiro setor são organizações que buscam sustentabilidade, e devem considerar seus ativos intangíveis, entre eles, o capital intelectual na gestão, para atingir bom desempenho financeiro, operacional e organizacional a presente pesquisa estabelece os objetivos geral e específicos com intuito de responder ao problema exposto, confirmando ou refutando os pressupostos estabelecidos.

1.3.1 Objetivo geral

Analisar o grau de importância dos indicadores do capital intelectual nas instituições do terceiro setor que atuam na educação básica e superior sob a percepção dos seus gestores, utilizando modelo adaptado de Peroba (2013).

1.3.2 Objetivos específicos

São objetivos específicos da pesquisa:

- a) analisar os componentes do capital intelectual – capital estrutural, relacional e humano a partir dos indicadores propostos
- b) identificar os indicadores com maior grau de importância por nível educacional – básica e superior.

1.4. Justificativa e Relevância

Segundo Salamon (2005) o problema de sustentabilidade financeira não é o único do gênero que as entidades do terceiro setor enfrentam. Quase da mesma importância é a sustentabilidade do capital humano do setor.

Como toda organização, as entidades do terceiro setor sentem a dificuldade de manter seu capital humano, havendo mercado aquecido em busca de mão de obra, a

lei da oferta e da procura prevalece, também, no setor de recursos humanos, que por sua vez é o gerador do conhecimento.

Jordão et al (2013) discorrem que a gestão do conhecimento (GC) e o capital intelectual (CI) têm sido temas de grande relevância no meio acadêmico e empresarial.

A literatura sugere que há lacunas de pesquisa que precisam ser mais bem compreendidas. Tais lacunas advêm das dificuldades encontradas por pesquisadores e empresas em gerenciar, medir e controlar os ativos ditos intangíveis de uma organização no terceiro setor.

Oliveira et al (2012) fatores como globalização econômica, avanços tecnológicos e mudanças crescentes no comportamento de compra dos consumidores têm sido frequentemente referenciados na literatura como algumas das principais causas do acirramento da competição, o que tem pressionado as organizações a inovarem continuamente seus processos, produtos e serviços disponibilizados pelas mesmas aos seus mercados consumidores em crescente transformação. Este acirramento não é uma condição exclusiva dos setores produtivos, denominado de segundo setor, mas de todos os modelos organizacionais, incluindo-se o Terceiro Setor.

Lima e Carmona (2011) apontam que o capital intelectual é fruto da subjetividade e também da forma como cada um enxerga e avalia a empresa, pode-se afirmar que, na realidade, esse capital é real e é fruto de elevados investimentos em capital humano, pesquisas e desenvolvimento, e constitui, atualmente, o que se pode chamar de “o núcleo da economia do conhecimento”, uma vez que, como citado anteriormente, o valor do intangível supera em muito o capital tangível na maioria das empresas.

Sob as afirmações acima a presente pesquisa justifica-se pela necessidade de se conhecer as atividades e o grau de sua importância na geração do capital intelectual das instituições do terceiro setor que atuam no setor de educação básica e superior.

A pesquisa tem base na Teoria do Capital Intelectual, que segundo Santos (2004) foi surgida, no início do século XX, no contexto da reestruturação produtiva e do neoliberalismo, que invoca o estado mínimo, e caracteriza-se pela afirmação de que o conhecimento é o principal fator de produção da era contemporânea. Esta teoria tem como finalidade explicar a alienação do conhecimento, em contraponto com a teoria do capital humano que roga pela sua inalienabilidade.

Quanto à relevância, vários estudos apresentaram modelos de análises métricas financeiras e não financeiras de avaliação do capital intelectual porém não há

consenso quanto a um modelo adequado às organizações, em especial àquelas componentes do terceiro setor. Como contribuição aos estudos, a aplicação de um quadro de métricas para avaliar o capital intelectual em organizações do terceiro setor, que atuam na educação básica e superior, possibilitando aos gestores, identificar, gerir e evidenciar o capital intelectual das instituições, para alavancagem financeira, e sustentabilidade das organizações.

1.5. Resultados Esperados

Espera-se como resultado deste trabalho, conhecer os indicadores de geração de capital intelectual, com maior grau de importância nas instituições do terceiro setor que atuam na educação básica e superior.

1.6. Limitações do trabalho

As limitações desta pesquisa residem nos seguintes aspectos:

- gestores não compreenderem a proposta da pesquisa e assim não responderem ao questionário.
- limitação de conhecimento dos gestores sobre a relevância do capital intelectual na geração de valor das instituições pesquisadas.

1.7. Pressupostos

A pesquisa parte de três pressupostos que emergem da atuação da pesquisadora na área.

- O Capital intelectual não é avaliado nas instituições do terceiro setor que atuam na educação básica e superior;
- O Capital Intelectual nas instituições de educação que atuam no terceiro setor não é gerenciado com a intenção de obter sustentabilidade econômica;
- As entidades de educação que atuam no terceiro setor não conhecem a base de intangíveis que lhes sustentam e geram valor.

1.8. Estrutura do Trabalho

A dissertação contém cinco capítulos assim divididos:

O primeiro capítulo apresenta a contextualização do tema, o problema a ser investigado, os objetivos do trabalho, a justificativa e relevância, resultados esperados e limitações do trabalho, os pressupostos e estrutura da dissertação.

O segundo capítulo trará a fundamentação teórica, abordando a caracterização do terceiro setor, ativos intangíveis, capital intelectual e seus componentes, a gestão do capital intelectual sua avaliação e benefícios, modelos de avaliação do capital intelectual e, sistema educacional brasileiro.

No terceiro capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos como: a construção da pesquisa; a proposta metodológica de Peroba (2013); a coleta, dados e tratamentos dos resultados da pesquisa.

A apresentação e discussão dos resultados constam no quarto capítulo seguido das conclusões e recomendações serão apresentadas no quinto capítulo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Caracterização do Terceiro Setor

As entidades do terceiro setor são organizações não governamentais, de direito privado, com autonomia e administração própria, cujo objetivo é o atendimento de alguma necessidade social ou a defesa de direitos difusos ou emergentes (PAES, 2003).

A expressão sem fins de lucro não impede que estas unidades econômicas obtenham resultado positivo na sua gestão econômica e financeira ou que cobrem valor pelo serviço prestado, mas lhes é exigida, que seus resultados sejam aplicados integralmente, na manutenção e desenvolvimentos dos seus objetivos institucionais. (BRASIL.1997).

§ 2^o Considera-se entidade sem fins lucrativos a que não apresente *superavit* em suas contas ou, caso o apresente em determinado exercício, destine o resultado, integralmente, à manutenção e ao desenvolvimento dos seus objetivos sociais (Lei n^o9.532, de 1997, art. 12, § 2^o).

A Interpretação Técnica Geral 2002/2012, aprovada pelo Conselho Federal de Contabilidade, Resolução 1409/2012, define entidade sem finalidade de lucros sendo aquela em que o resultado positivo não é destinado aos detentores do patrimônio líquido, e o lucro ou prejuízo, resultado proveniente da confrontação das receitas com as despesas, é denominado, respectivamente, de superávit ou déficit. (CFC 2012).

As organizações do terceiro setor podem receber título do poder público lhes qualificando como instituição que prestam serviços coletivos de forma desinteressada, como os títulos de utilidade pública – federal, estadual e municipal, e assim estarem habilitada receber recursos públicos ou permitir incentivo fiscal, como, a doação à instituição sem fins de lucro, portadora do título de utilidade pública federal ou OSCIP – Organização da Sociedade Civil de Interesse Público, sendo tal doação ser considerada despesa dedutível, para efeito de base de cálculo do imposto de renda na modalidade lucro real (BRASIL, 1999).

Há outros títulos como o que concede o caráter de beneficência, denominado Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social. Este título é concedido às instituições que atuam no segmento de Assistência Social, Saúde e Educação. Estas entidades são certificadas pelo respectivo ministério de sua área de atuação preponderante. (BRASIL 2009).

As instituições do terceiro setor têm natureza jurídica de Fundação de direito privado, associação, organização religiosa, partido político e entidade sindical. (BRASIL, 2002)

Para Fernandes (1994) o terceiro setor é composto de organizações sem fins lucrativos, criadas e mantidas pela ênfase da participação voluntária, num âmbito não governamental, dando continuidade às praticas tradicionais de caridade, de filantropia e do mecenato e expandindo o seu sentido para outros domínios, graças, sobretudo, à incorporação do conceito de cidadania e de suas múltiplas manifestações na sociedade civil.

Salamon (2005) define o Terceiro Setor como um conjunto de valores que privilegia a iniciativa individual, a auto expressão, a solidariedade e a ajuda mútua que reúne uma força econômica considerável, tanto em países industrializados, quanto em países em desenvolvimento, o que parece necessário para a democracia e muito útil para o progresso econômico.

Paes (2003) discorre que os países anglo-saxônicos como portadores de tradições mais ricas no terceiro setor, são os disseminadores dos termos *non profit sector*, *independent sector* ou *voluntary*, o que denominou de terceiro setor. A legislação destes países estabeleceu o marco legal do terceiro setor, classificando em duas categorias, conforme as suas finalidades, que são: primeira categoria – congregam as organizações de interesse público ou de benefício público, por serem reconhecidamente instrumentais para a consecução de uma nova dinâmica participativa, democrática e social; a segunda categoria é composta pelas organizações de ajuda mútua ou de auto-ajuda, que são formadas para defender interesses coletivos, mas de um círculo restrito.

Prado, Souza Neto e Ceroni (2007) evidenciam que o conceito ONG é complexo, uma vez que não há uma única tipologia dessas organizações. Sua definição é uma questão polêmica e polissêmica, tornando difícil optar por uma única conceituação.

Para Farah (2001) O terceiro setor é considerado como complementar às políticas universais de caráter redistributivo e de desenvolvimento, orientadas para a superação de desigualdades estruturais.

Embora a sigla ONG possa remeter a várias interpretações, como as citadas acima, mas todos passam pela compreensão que estas entidades visam atender carências coletivas, algumas já constitucionalmente reconhecidas, as chamadas

políticas públicas, outras ainda sem o reconhecimento devido do Estado Constitucional.

Tenório (2000) indica o terceiro setor como um importante vetor de mudança e de desenvolvimento social a partir de alianças, e, sob esse aspecto, seria um instrumento de implantação, acompanhamento e avaliação de políticas públicas junto ao Estado.

Canabrava et al (2007) afirma que no Brasil, a forma de relação mais antiga, tradicional e, possivelmente, ainda a mais institucionalizada, entre Estado e “terceiro setor”, é a filantropia, e, na saúde, entidades filantrópicas detêm historicamente um papel relevante na assistência hospitalar. Nos dias atuais, esse segmento se responsabiliza por cerca de 1/3 da capacidade instalada hospitalar, além de apresentar amplitude geográfica e capilaridade de rede (único estabelecimento de saúde em municípios de pequeno porte) que o credencia a cumprir papel de relevo nas políticas públicas de universalização do acesso aos serviços de saúde, conclui.

Paes (2003) analisa que o período da ditadura militar foi um momento de afirmação da sociedade civil e valorização da democracia, pois neste período a sociedade mobilizou-se para combater o autoritarismo e o arbítrio naquele momento. Também, de maior importância foram os movimentos pastorais da igreja católica, em consequência da Teologia da Libertação, que de certa forma serviu que outras igrejas protestantes, como Luterana, Metodista, Batista, ingressassem em discussões de cunho social.

A reflexão de Bresser e Spink (1998) estabelece que a reforma do Estado nos anos 80, com base no pressuposto neoliberal do estado mínimo – garantia de direitos de propriedade, deixando ao mercado a total coordenação da economia, trouxe clareza ao papel estratégico que as políticas públicas desempenham no capitalismo contemporâneo é tão grande que é irrealista. Nesta linha de reflexão Prado et al (2007) afirmam que o projeto político do governo tem conduzido as organizações não governamentais a assumirem seu papel, na tentativa de enxugar a ação do Estado na área social.

Silva (2008) alega quatro momentos na história do terceiro setor. O primeiro se estende da colonização, até meados do século XX, quando ocorre o desenvolvimento das associações voluntárias, fundadas pela igreja Católica, baseadas em valores da lógica cristã. O segundo momento tem início na década de 1930 e se prolonga até 1960, correspondendo ao assistencialismo que é assumido como uma

estratégia política de governo de Getúlio Vargas. Neste momento o Estado e a igreja eram os principais atores de obras assistenciais e sem desenvolvimento de consciência crítica. O terceiro momento é a partir da década de 1970, é o reflexo do que ocorre na América Latina, movimentos sociais voltados para uma política social de desenvolvimento comunitário, quanto para a execução de atividades de auto-ajuda. O quarto momento se inicia com a promulgação da Constituição de 1988, na qual é definido o conceito de cidadania, o arcabouço filosófico para elaboração das políticas sociais.

Para Organização das Nações Unidas – ONU o setor não lucrativo é formado por organizações que são sem fins lucrativos e que, por lei ou costume, não distribuem qualquer excedente, que possa ser gerado para seus donos ou controladores; são institucionalmente separadas do governo; são auto geridas e não compulsórias (Manual ONU, 2002)

As entidades do terceiro setor, ou entidade sem fins de lucro, ou ainda organização não governamental, são organismos inseridos em determinado ordenamento social, jurídico e político. Segundo Tenório (2001) uma organização é o agrupamento de pessoas e recursos – dinheiro, equipamentos, materiais, informações e tecnologias – com o objetivo de produzir bens e/ou prestar serviços.

O conceito de organização abordado no Manual da ONU (2002) é que a entidade tem alguma realidade institucional, que pode significar algum grau de estrutura organizacional interna; persistência nas metas, estrutura e atividades; limites organizacionais bem definidos; ou um estatuto de criação legal. É sem fins lucrativos significa que estas organizações não existem primordialmente para gerar lucros, seja direta ou indiretamente, e que não são dirigidas primordialmente por metas e considerações comerciais. É institucionalmente separada do governo, isto indica que não exerce autoridade governamental. As entidades do terceiro setor são auto geridas, isto representa que são capazes de controlar suas próprias atividades e não estão sob o controle efetivo de qualquer entidade. Nas organizações não governamentais a filiação, contribuição de tempo e dinheiro não é requerida ou obrigatória por lei e nem fazem parte da condição de cidadania.

A ONU (2002) com objetivo de apresentar dados estatísticos das organizações não governamentais apresenta classificação para o segmento que serve de referência para pesquisas no setor, quando o foco da análise ou apresentação de

dados é principalmente ou exclusivamente o setor, sendo criado um Padrão Internacional de Classificação Setorial (ISIC).

O Quadro 1 apresenta 12 grupos, com categorias e tipos de serviços prestados, e cita-se o grupo 2 que é objeto da pesquisa. O grupo 3, por exemplo, Saúde, é o setor que engloba o atendimento médico ambulatorial e hospital, enquanto que o grupo 4 envolve serviços de emergência e amparo, distribuição de comida e outras atividades especificadas. (ONU, 2002)

Quadro 1 – Classificação Internacional de Organizações Não Lucrativas Maiores Grupos e Subgrupos

<p>GRUPO 1: CULTURA E RECREAÇÃO 1 100 Cultura e Artes 1 200 Esportes 1 300 Outras em Recreação e Clubes Sociais</p> <p>GRUPO 2: EDUCAÇÃO E PESQUISA 2 100 Educação Fundamental e Média 2 200 Educação Superior 2 300 Outras em Educação 2 400 Pesquisa</p> <p>GRUPO 3: SAÚDE 3 100 Hospitais e Clínicas de Reabilitação 3 200 Casas de Saúde 3 300 Saúde Mental e Intervenção em Crises 3 400 Outras em Saúde</p> <p>GRUPO 4: ASSISTÊNCIA E PROMOÇÃO SOCIAL 4 100 Assistência Social 4 200 Emergência e Amparo 4 300 Auxílio à Renda e Sustento</p> <p>GRUPO 5: MEIO AMBIENTE 5 100 Meio Ambiente 5 200 Proteção à Vida Animal</p> <p>GRUPO 6: DESENVOLVIMENTO E MORADIA 6 100 Desenvolvimento Social, Econômico e Comunitário 6 200 Moradia 6 300 Emprego e Treinamento</p>	<p>GRUPO 7: SERVIÇOS LEGAIS, DEFESA DE DIREITOS CIVIS E ORGANIZAÇÕES POLÍTICAS 7 100 Organizações Cívicas e de Defesa de Direitos Civis 7 200 Serviços Legais 7 300 Organizações Políticas</p> <p>GRUPO 8: INTERMEDIÁRIAS FILANTRÓPICAS E DE PROMOÇÃO DE AÇÕES VOLUNTÁRIAS 8 100 Fundações Financiadoras 8 200 Outras Intermediárias e de Promoção do Voluntariado</p> <p>GRUPO 9: INTERNACIONAL 9 100 Atividades Internacionais</p> <p>GRUPO 10: RELIGIÃO 10 100 Associações e Congregações Religiosas</p> <p>GRUPO 11: ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS, DE CLASSES E SINDICATOS 11 100 Organizações Empresariais e Patronais 11 200 Associações Profissionais 11 300 Organizações Sindicais</p> <p>GRUPO 12: NÃO CLASSIFICADO EM OUTRO GRUPO 12 Não Classificada Anteriormente</p>
---	---

Fonte: Manual sobre Organizações Não Lucrativas no Sistema de Contas Nacionais – ONU 2002

Quanto ao tratamento contábil, aplicam-se às instituições do terceiro setor os Princípios de Contabilidade, as Normas Brasileiras de Contabilidade – Técnicas Gerais nº 1000 - NBC TG 1000 – Contabilidade para Pequenas e Médias Empresas ou normas completas (IFRS full) naqueles aspectos não abordados nas Normas Brasileira de Contabilidade – Interpretações Técnicas Gerais nº 2002 - NBC ITG 2002. A ITG 2002/2012, emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade estabelece critérios e procedimentos específicos de avaliação de registro das transações e variações patrimoniais, de

estruturação das demonstrações contábeis, e as informações mínimas a serem divulgadas em notas explicativas da entidade sem finalidade de lucros.

Ainda a NBC ITG 2002 define que os registros contábeis devem ser segregados de forma que permitam a apuração das informações para prestação de contas exigidas por órgãos governamentais e usuários em geral, inclusive que o trabalho voluntário deve ser reconhecido pelo valor justo da prestação do serviço como se estivesse ocorrido o desembolso financeiro (CFC 2012). Esta afirmação complementa a pesquisa de Pace, Oliveira e Alkimim (2012) que encontram relação entre o valor da organização e o trabalho voluntário. Esta relação é um indicativo que há geração de ativos intangíveis, por meio do capital intelectual, que neste estudo tem como foco a mão de obra voluntária.

Quanto ao reconhecimento, mensuração e divulgação do ativo intangível a NBC TG 1000 obedece aos procedimentos adotados no CPC 04 (R1), que trata do assunto. (CFC 2009).

Para as instituições em análise no presente estudo são parte da sociedade do conhecimento e, portanto, deve distinguir a criação do saber e a sua aplicação ao desenvolvimento da sociedade, afirma Ferreira (2014), sendo estas as primeiras a ter que conhecer, mensurar e divulgar seu capital intelectual, como fonte competitiva e diferencial para o serviço que prestam, a educação.

2.2. Ativos intangíveis

No Brasil com a harmonização às Normas Internacionais de Contabilidade nos termos da Lei 11.638/07 o ativo intangível passa ser um grupo que figura como ativo não circulante e normatizado pelo CPC – Comitê de Pronunciamento Contábeis, por meio do Pronunciamento Técnico CPC 04, que posteriormente em 2010 é revisado, passando adotar CPC 04 (R1) aprovado pela Deliberação da CVM – Comissão de Valores Mobiliários 544/10 e aprovado pela Resolução 1303/10 do CFC – Conselho Federal de Contabilidade. (Brasil, 2007)

A Norma Internacional expedida pelo *IASB (Internacional Accounting Standard Board)* indicada pela *IAS 38* e no Brasil pelo CPC 04 (R1) definem ativo intangível como ativo não monetário identificável, sem substância física. (Brasil, 2007)

O advento da norma brasileira sobre o tratamento contábil traz à luz a aplicação de regras sobre a mensuração, reconhecimento e divulgação dos ativos intangíveis, sendo estes responsáveis pela geração de valor e competitividade das empresas no cenário de globalização.

Os ativos intangíveis estão sendo instrumento de reconfiguração do cenário organizacional tendo em vista sua relevância na geração do valor das empresas no mercado. Esta grande mudança está na proporção entre os ativos tangíveis e intangíveis em relação ao tempo. Em 1978, aproximadamente 80% do valor das corporações eram devido a ativos tangíveis, com 20% do valor sendo creditados aos intangíveis e em 1998, a proporção se inverte (RESENDE, 2004). Esta afirmação corrobora com Coelho e Lins (2010) que apontam a importância dos ativos intangíveis no cenário atual e que em muitos casos, esses ativos são mais relevantes que os ativos tangíveis.

Autores como Edvinsson e Malone (1998), Sveiby (1998), Stewart (1998), Lev (2001), Schmidt e Santos (2009), Hoss (2003), Perez e Famá (2006), analisam a importância dos ativos intangíveis sob a ótica do desempenho empresarial.

Ativos intangíveis são denominados por diversas formas, entre elas que não têm estrutura física, deve oferecer benefícios futuros, isto significa, segundo Kayo, Kimura e Martin (2006) a soma de lucros econômicos projetados e descontados a uma taxa de risco apropriada, e controlados pela organização. O Comitê de Pronunciamentos Contábeis - CPC nº 04 (R1) – CPC 04 (R1), caracteriza este controle como sendo a capacidade de se beneficiar dos resultados econômicos e a possibilidade de restringir o acesso de terceiros a esses benefícios e aponta que a capacidade da entidade de controlar os benefícios econômicos futuros dos ativos intangíveis está também, norteadas sob o aspecto legal que possa ser exercido junto aos tribunais. O mesmo pronunciamento ressalta que há outras formas de manter o controle de benefícios econômicos futuros, que não necessariamente os aspectos legais.

Os conceitos acima estão sob o ponto de vista financeiro e econômico e segundo Kayo (2002) essa definição, sob aspecto econômico é importante na avaliação do ativo intangível, quando a literatura aponta o intangível não possuir corpo físico ou financeiro, isto implica que do valor total do negócio são excluídos os ativos tangíveis (ativo fixo e capital de giro), conclui.

Ainda Kayo (2002) a ótica que a área de Finanças possui dos ativos intangíveis aparenta ser diferente da ótica da Visão Baseada em Recurso. Entretanto as duas áreas convergem para um ponto em comum de extrema importância: a criação de valor de forma sustentada. A posse de recursos valiosos, raros, inimitáveis e insubstituíveis pode levar à geração de lucros anormais que, em última análise, é responsável pela formação do valor da empresa.

Wernerfelt (1984); Barney (1991); Peteraf (1993) apud Vallandro e Trez (2013) estabelecem que a Abordagem Baseada em Recursos sustenta a chave para a formulação da estratégia em compreender as relações entre recursos, capacidades, vantagem competitiva e lucratividade. Adicionalmente, a abordagem baseada em recursos vê as empresas como coleções muito diferentes de ativos tangíveis e intangíveis e capacidades, onde duas companhias não são iguais porque não tem ao longo do tempo o mesmo conjunto de experiências, não adquirem os mesmos ativos ou habilidades e não constroem a mesma cultura organizacional, afirmam Collis e Montgomery (1995).

Está esclarecido, a partir das citações anteriores, que a relação ativo intangível e competitividade é diretamente responsável pela diferenciação entre os competidores e são importantes para qualquer organização entrar ou manter-se no mercado. Domeneghetti e Meir (2009) observam este fenômeno do ativo intangível, sob a ótica da competitividade e apontam que a regulamentação abusiva dos clientes, a concorrência, a pirataria de produtos e a globalização podem ser superadas por meio destes ativos.

As empresas hoje vivem no deserto da competitividade extrema, da regulamentação abusiva, dos clientes impositivos, da concorrência predatória, da imitação, da globalização. Sua melhor aposta de valor esta na diferenciação relevante, aquela que faz sentido para o cliente e para o mercado. Se isso e verdade, então os ativos intangíveis são os Oasis de valor para as empresas, pois apenas eles entregam a diferenciação relevante de que as companhias precisam para crescer, evoluir e se perpetuar.(pg. 05)

O ativo intangível recebe diversos tipos de categorização, entre elas, apresenta-se Kaplan e Norton (1997), Sveiby (1998), Kayo (2002), Hoss (2003), Butler. Cameron e Miles (2000), e CPC 04 (R1).

Para Kaplan e Norton (1997) os ativos intangíveis estão em um agrupamento em quatro perspectivas: finanças, clientes, processos internos, aprendizado e crescimento. Sveiby (1998) indica como taxonomia dos intangíveis a estrutura externa que engloba marcas, relacionamento com clientes, relacionamento com fornecedores. A estrutura interna agrupando a organização, administração, estrutura jurídica, sistemas manuais, atitudes, pesquisa e desenvolvimento e software. A competência dos funcionários, agrupando a educação e experiência destes.

Para Kayo (2002) propõe a classificação dos ativos intangíveis a partir dos Ativos Humanos que englobam o conhecimento, talento, capacidade, habilidade e experiência dos empregados; a administração superior ou empregados-chave;

treinamento e desenvolvimento. Ativos de inovação, outra classe, recebem a pesquisa e desenvolvimento; patentes; fórmulas secretas; *know-how* tecnológico. Ativos Estruturais é o conjunto formado por processos; softwares proprietários; banco de dados; sistema de informação; sistemas administrativos; inteligência de mercado; canais de mercado. Os Ativos de Relacionamento, este vinculado ao público estratégico, que congrega marcas; logos; *trademarks*; direitos autorais (de obras literárias, de softwares, etc); contratos com clientes, fornecedores; contratos de licenciamento, franquias; direitos de exploração mineral e de água.

Em Hoss (2003) sugere que o ativo intangível seja analisado sob a ótica dos quadrantes: humano, processos, estrutural e ambiental. No quadrante humano se inicia a atividade institucional, como a capacitação, incentivos e gastos com pessoal. É o tipo de conhecimento prático, empregado na criação contínua de valor. Busca-se avaliar a formação e qualificação profissional dos docentes, tais como as condições de trabalho e de capacitação que lhes são oferecidas. (HOSS, 106-107)

No quadrante de processos encontram-se os investimentos da empresa em sistemas, instrumentos e filosofia operacional que agilizam o fluxo do conhecimento. Competência sistematizada, organizada e codificada da organização, além do sistema de informações interno, do sistema de apuração de custos, controle e tomada de decisão, identificação de relatórios e práticas gerenciais existentes. No quadrante estrutural, consideram-se o espaço físico, equipamentos e investimentos em serviços de manutenção e melhoria estrutural da instituição, assim como acesso aos recursos disponíveis que permitam o inter-relacionamento e desenvolvimento da atividade institucional. No quadrante ambiental tem-se a instituição e seu contexto social, político, econômico e humano, interferindo e recebendo interferência de outras organizações, o caminho na busca de seus objetivos. Também devem ser consideradas forças mais específicas no ambiente externo que exercem impacto imediato, como os acionistas, os bancos, os sindicatos, os fornecedores, além dos clientes com os quais a empresa deve se relacionar (HOSS, 108).

Ainda o autor, os quadrantes devem ser observados sob duas perspectivas: interna e externa, e sob dois focos: passado-presente e presente-futuro. Na perspectiva interna encontram-se o quadrante humano, processos e estrutural, pois é entendido que os ativos produzidos nestes quadrantes acontecem internamente na instituição. O quadrante ambiental enfatiza a perspectiva externa, oferta de serviços ao mercado, de onde a instituição recebe uma resposta, criando um processo contínuo de relação

empresa e mercado. Quanto ao foco passado-presente está voltado para os quadrantes processos e estrutural, pois se entende que primeiramente se constitua a estrutura e organizam-se os processos para então com apoio das pessoas produzirem os serviços para ofertar ao mercado. O foco presente-futuro volta-se para os quadrantes, humano e ambiental, pois além de ofertar serviços no presente, a instituição deve apresentar condições de competitividade e continuidade em suas operações, conclui o autor.

Butler, Cameron e Miles (2000) sugerem o agrupamento em quatro categorias de ativos intangíveis: Capital Humano, tal como a habilidade individual em solução para clientes, competências e procedimentos. Capital de Clientes, como a força da relação com clientes, valor superior percebido pelos clientes e aumento de soluções customizadas. Capital Organizacional, como a capacidade da organização para compor o conhecimento e classificá-lo em suas fontes como base de conhecimento, processos empresariais, a cultura compartilhada, valores e normas. O capital intelectual que é sua habilidade para gerar um retorno em ativos para acionistas.

O Comitê de Pronunciamentos Contábeis nº 04, Revisão 1, (doravante CPC 04 (R1)) classifica os ativos intangíveis em: adquiridos separadamente; adquiridos em uma combinação de negócios; adquiridos por meio de subvenção ou assistência governamentais, permuta de ativos, e ativos intangíveis gerados internamente. A partir desta classificação esses ativos serão reconhecidos e mensurados.

O ativo intangível para ser reconhecido contabilmente, o CPC 04 (R1) estabelece a probabilidade da expectativa da geração futura de benefícios econômicos e que seu custo possa ser mensurado com confiabilidade. Na análise da empresa devem ser consideradas premissas razoáveis e comprováveis que indiquem a melhor estimativa da administração em relação ao conjunto de condições econômicas que existirão durante a vida útil do ativo. Em regra geral o ativo intangível deve ser reconhecido inicialmente ao custo.

Para Perez e Famá (2006) a simples existência de qualquer ativo não é razão suficiente para que ele seja reconhecido contabilmente e isso também é válido para os ativos intangíveis. As dificuldades de reconhecimento se ampliam quando esses ativos intangíveis são gerados internamente na empresa, finalizam os pesquisadores.

O Comitê de Pronunciamento Contábeis 04 (R1) – CPC 04 (R1) estabelece que quando o ativo intangível for adquirido separadamente, seu reconhecimento terá como base sua expectativa sobre a probabilidade de benefícios econômicos futuros esperados, incorporados no ativo, serem gerados a seu favor, mesmo que haja

incerteza em relação à época e ao valor desses benefícios econômicos. Assim estes ativos podem ser mensurados com confiabilidade, sobretudo quando o valor for pago em dinheiro ou com outros ativos monetários.

Ainda o mesmo pronunciamento, estabelece que quando o ativo intangível for adquirido em uma combinação de negócio, o seu reconhecimento será pelo valor justo na data da aquisição. Quando ao ativo intangível adquirido por meio de subvenção ou assistências governamentais a entidade tem a faculdade de reconhecer ao valor justo tanto o ativo intangível quanto a concessão governamental. Mas se a empresa optar por não reconhecer inicialmente o valor nominal acrescido de quaisquer gastos que sejam diretamente atribuídos à preparação do ativo para o uso pretendido. São exemplos de ativos intangíveis adquiridos por meio da subvenção ou assistência governamentais, licenças para operação de estações de rádio ou de televisão, entre outros.

Para os ativos intangíveis adquiridos por meio da permuta por ativos ou ativos monetários e não monetários, incluindo conjunto destes. A mensuração destes ativos é pelo valor justo, exceto se a operação da permuta não tenha natureza comercial ou que este valor justo não possa ser mensurado com confiabilidade. Havendo impossibilidade de mensuração pelo valor justo, o custo do ativo intangível deverá ser determinado pelo valor contábil do ativo cedido (CPC 04 R1).

Quanto ao ativo intangível gerado internamente, o próprio CPC 04 (R1) avalia que é difícil, o reconhecimento dele devido às dificuldades para: (a) identificar se, e quando existe um ativo identificável que gerará benefícios econômicos futuros esperados; (b) determinar com confiabilidade o custo do ativo. Em alguns casos não é possível separar o custo incorrido com a geração interna de ativo intangível do custo da manutenção ou melhoria do ágio derivado da expectativa de rentabilidade futura (*goodwill*) gerado internamente ou com as operações regulares (do dia-a-dia) da entidade. Portanto o custo do ativo intangível gerado internamente inclui todos os gastos diretamente atribuíveis, necessários à criação, produção e preparação do ativo para ser capaz de funcionar da forma pretendida pela administração, decreta o pronunciamento.

Após explanação da classificação e do momento do reconhecimento do ativo intangível observa-se que há no primeiro, várias percepções de como identificar o tipo do ativo intangível e quanto ao reconhecimento contábil possui inicialmente, a possibilidade de a empresa arbitrar o custo, porém esta deve ter bases confiáveis e

razoável certeza na mensuração. Por vezes pode optar para mensurar o ativo intangível pelo valor justo, que conforme Comitê de Pronunciamentos Contábeis nº 46(CPC 46) é o preço que seria recebido pela venda de um ativo ou que seria pago pela transferência de um passivo em uma transação não forçada entre participantes do mercado na data de mensuração.

A mensuração, segundo o CPC 04 (R1) pode ocorrer em determinadas circunstâncias, podendo ser o método de custo ou o método de reavaliação, a decisão é da entidade, dependerá da política contábil dela. A entidade poderá utilizar um dos métodos desde que não esteja legalmente impedida. Entretanto a lei 11638/07 impede a reavaliação dos ativos tangíveis e intangíveis, ficando a opção única de mensuração pelo método de custo. O método de custo, em atendimento ao Comitê de Pronunciamentos Contábeis nº 01 - CPC 01(R1), estabelece que um ativo intangível deva ser apresentado ao custo, menos a eventual amortização acumulada e a perda acumulada.

Resende (2004) corroborando com Stewart (1998) ressalta que as informações subjetivas e não comprovadas constantes nos relatórios financeiros anuais são confusas com o valor real das empresas e já não é possível descrever de forma clara o desempenho financeiro das empresas. Ele ainda aponta que ao misturar os ativos intangíveis com dados financeiros é uma abordagem incorreta, e seria ainda um erro maior, senão usá-los. Para ele o capital intelectual depende definitivamente de se encontrar alternativas rigorosas de acompanhá-lo, correlacionando-o a resultados financeiros.

2.3 Capital Intelectual

A evolução histórica da gestão empresarial que culmina com a globalização, estabeleceu profundas mudanças nas relações sociais e econômicas, sobretudo impondo pressões sobre o valor do conhecimento especializado e exigindo das empresas maior atenção aos ativos do conhecimento, como fator de produção distinto e agregador de valor para as organizações (HOSS 2003).

Gallon, Nascimento, Ensslin (2008) afirmam com a evidência do Capital Intelectual, é imprescindível nas organizações e que estas avaliem e gerenciem os investimentos em tal recurso.

Crawford (1994) aponta a mudança para o trabalho baseado no conhecimento que são enormes desafios sociais, mesmo para os países desenvolvidos, e faz emergir uma sociedade direcionada no capital humano. Para Davenport e Prusak (1998) o

conhecimento se desenvolve ao longo do tempo por meio da experiência, que abrange aquilo que absorvemos de cursos, livros e mentores e também do aprendizado informal.

Quando as empresas contratam especialistas, elas estão comprando insights baseados na experiência.

Esses insights baseados na experiência são aquilo pelo que as empresas pagam altos cachês; eles mostram por que a experiência conta. (DAVENPORT e PRUSAK, 1998)

Em Stewart (1998) quando o mercado de ações avalia empresas em três, quatro ou dez vezes mais que o valor contábil de seus ativos, está contando uma verdade simples, porém profunda: os ativos físicos de uma empresa baseada no conhecimento contribuem muito menos para o valor de seu produto (ou serviço) final do que os ativos intangíveis – os talentos de seus funcionários, a eficácia de seus sistemas gerenciais, o caráter de seus relacionamentos com os clientes – que, juntos, constituem seu capital intelectual.

Domeneghetti e Meir (2009) relacionam o valor humano a uma vertente organizacional que eleva marcas, conhecimento e capacidade de inovar a patamares semelhantes ou mais elevados que equipamentos e capital financeiro. Para os autores os intangíveis estão presentes em todos os setores, tornando praticamente ultrapassada a definição de setor econômico, concluem.

Ainda, como fontes de criação de valor e inovação outras categorias são apontados como o capital de inovação por Cheng et al (2008); e ambiental por Cavalcanti e Gomes (2001), que são encontrados nas organizações, especialmente em ambientes de constantes mudanças.

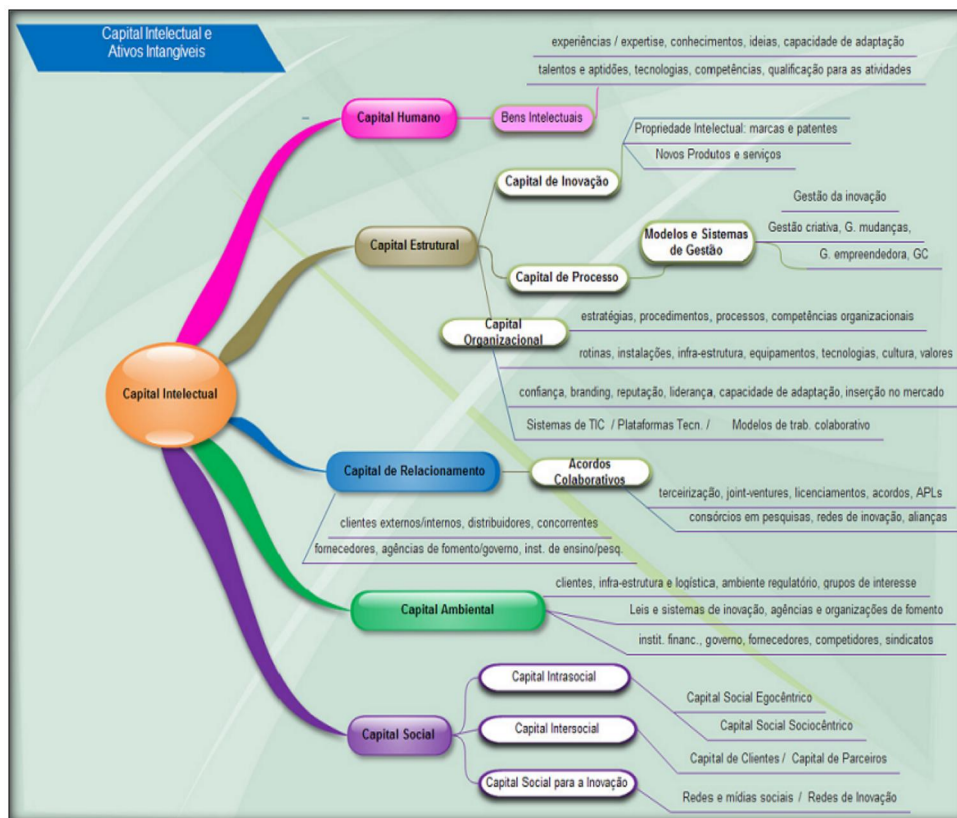
Stoeckicht (2012) propõe na figura 1 a representação do capital intelectual, por meio da figura metafórica, de um “polvo” e seus tentáculos que são representados por: Capital Humano; Capital Estrutural; Capital de Relacionamento; Capital Ambiental e Capital Social.

O Capital intelectual, segundo a autora, tem como fatos geradores, entre outros, o conhecimento, por parte do funcionário, do que representa o seu trabalho para o objetivo geral da empresa, valorização do funcionário, suas opiniões, cultura organizacional, identificação dos clientes recorrentes e quando em combinação, fomentam a criação de valor.

Corroborando Freire e Spanhol (2014) apontam que os profissionais capacitados passaram a ser tratados como um dos ativos organizacionais, pois seus saberes e competências agregam valor distintivo aos bens e serviços ofertados ao mercado, tornando a empresa mais competitiva. Para eles é estratégica a gestão dos ativos intangíveis por serem estes os elementos geradores e mantenedores de vantagens competitivas e que o conhecimento construído na mente humana é um dos principais ativos intangíveis que pode e deve ser gerenciado pela organização para agregar real valor à organização e seus produtos.

Na figura 1, a autora busca categorizar os ativos intangíveis de acordo com os cinco componentes do Capital Intelectual – Capital Humano, Capital Estrutural, Capital de Relacionamento, Capital Ambiental, e Capital Social, seus sub-componentes – Bens Intelectuais, Capital de Inovação, Capital de Processo, Capital Organizacional, Acordos Colaborativos, Capital Intrasocial, Capital Intersocial, e Capital Social para Inovação, permitindo uma melhor visualização de quais fatores são considerados importantes para a capacidade de criação de valor e inovação da organização.

Figura 1. Mapa do Capital Intelectual e os Ativos Intangíveis



Fo

nte: Stoeckicht, 2012

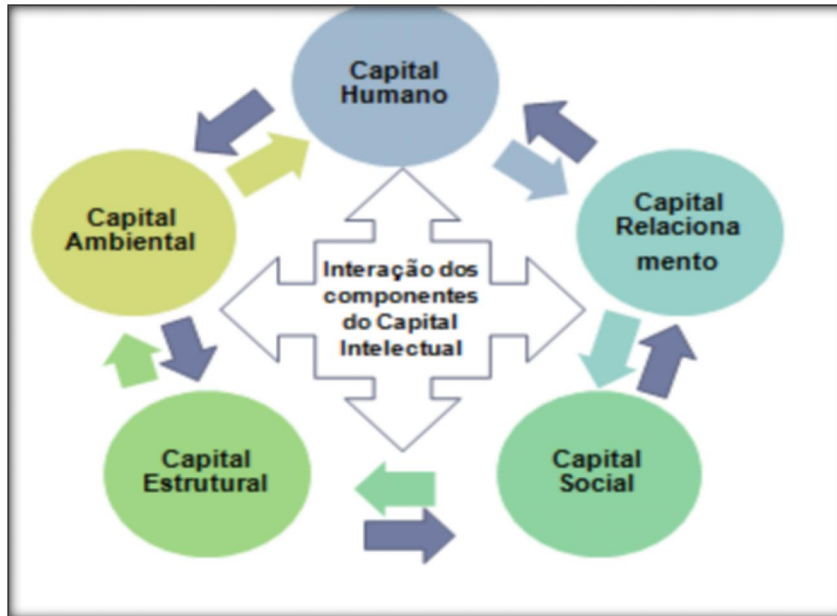
Com base na Figura 1, constata-se a categorização, por bloco, sobre capital intelectual, um ativo intangível - que de acordo com suas características universais, são seus componentes: o capital humano, estrutural (organizacional, inovação, etc), capital de relacionamento (clientes, fornecedores), capital ambiental (leis) e capital social (redes sociais, mídias) quando estão em interação dinâmica produzem a criação de valor pro meio do capital intelectual. A autora salienta que existe uma relação dinâmica e não linear entre estes capitais, e que muitos dos ativos categorizados podem atuar como elementos críticos para inovação, relacionados à outros capitais reforçando-se mutuamente.

A seguir apresenta-se um modelo explicativo desta interação desenvolvido na pesquisa de Stoeckicht (2012) que permite a organização após desenvolver mapas do conhecimento do capital intelectual, identificar as interligações e interações entres os capitais componentes e as lacunas de conhecimento, assim permitir o favorecimento ou restringir o potencial inovador da empresa.

2.3.1. Componentes do capital intelectual

Stoekicht (2012) o capital intelectual é dividido em diferentes componentes, que interagem de maneira dinâmica conforme a Figura 2.

Figura 2 – Relações entre os componentes do Capital Intelectual



Fonte: Stoekicht, 2012

A interação destes componentes é causa efeitos que podem enfraquecer ou fortalecer a estrutura organizacional, como refletem Vidotto, Buss e Bentancourt (2013) que em seu estudo detectam que quanto maior o capital humano, maior o capital relacional e quanto maior o capital relacional mais elevado o grau de transferência de conhecimento.

- **Capital humano:** É o conhecimento que está atrelado aos recursos humanos e que, no fim do dia de trabalho, deixa a organização. (PEROBA 2013) O objetivo principal do capital humano torna-se a inovação – a capacidade dos funcionários oferecerem novas soluções para os clientes sob forma de novos produtos, serviços e melhorias nos processos de negócios (STOECKICHT, 2012).

- **Capital estrutural:** Hoss (2008) considera o espaço físico, equipamentos e investimentos em serviços de manutenção e melhoria estrutural da empresa, assim como acesso aos recursos disponíveis que permitam o inter-relacionamento e desenvolvimento da atividade empresarial. Para Vaz et al (2015) é a espinha dorsal da própria empresa. Envolve sua capacidade organizacional, incluindo seu planejamento

administrativo e sistemas de controles, processos, redes funcionais, políticas e até mesmo sua cultura, ou seja, tudo o que auxilia uma empresa a gerar valor.

Enquanto Edvinsson e Malone (1998) capital estrutural pode ser dividido em três categorias:

- organizacional, que abrange o investimento da empresa em sistemas, instrumentos e filosofia operacional que agilizam o fluxo de conhecimento pela organização. Trata-se da competência sistematizada, organizada e codificada da organização.
- de inovação, que se refere à capacidade de renovação e aos resultados da inovação sob a forma de direitos comerciais amparados por lei, propriedade intelectual e outros ativos e talentos intangíveis utilizados para criar e colocar no mercado novos produtos e serviços.
- processos constituídos por técnicas, e programas direcionados aos empregados, que aumentam e ampliam a eficiência da produção ou a prestação de serviços. É o tipo de conhecimento prático empregado na criação contínua de valor.

- **Capital de Relacionamento ou capital de clientes:** Colauto e Avelino (2009) referem-se ao valor que possui para a entidade o conjunto de relações que esta mantém com o ambiente externo. Esse capital engloba, além do relacionamento com beneficiários e fornecedores, a relação com outros agentes que possam contribuir para a criação de valor na organização, tais como administração pública, empresas privadas com as quais estabelece alianças estratégicas, entre outros.

- **Capital Ambiental:** apresentado por Cavalcanti e Gomes (2001) é a ampliação do capital de relacionamento como o conjunto de fatores que descreve o ambiente onde a organização está inserida. Estes fatores são expressos pelo conjunto das características socioeconômicas da região (nível de escolaridade, distribuição de renda, taxa de natalidade etc.), pelos aspectos legais, valores éticos e culturais, pelos aspectos governamentais (grau de participação do governo, estabilidade política) e pelos aspectos financeiros (como nível de taxa de juros e mecanismos adequados de financiamento).

Para os autores a organização não pode desconhecer seu ambiente, onde está e em qual local quer chegar. Isto significa que a empresa precisa ter uma visão estratégica e de seu posicionamento no mercado, portanto é necessário estar atenta ao

movimento social, econômico e político, adotar postura flexível diante das mudanças e entender que informação e conhecimento são fatores estratégicos.

- **Capital Social:** Stoeckicht (2012) analisa que empresas que interagem com os atores de seu ecossistema de negócios e rede de valor, seus consumidores, agências do governo, instituições de ensino e pesquisa, de forma a capturar a experiência de clientes, usuários e outros stakeholders com o objetivo estratégico de criar valor conjuntamente e com eles, promovam soluções integradas que melhor atendam suas necessidades. Essa simbiose forma redes que podem adotar um caráter formal ou informal, demonstrando que estas interconexões com Capital Humano e Relacionamento criam ativos intangíveis, que geram o compartilhamento de conhecimento, influenciando positivamente a produtividade e a capacidade de inovação.

A Figura 2 ressalta a existência da relação dinâmica entre os capitais permitindo a organização realizar gestão integrada em busca da sustentabilidade, corroborando com Stewart (1998) “que a interação entre estes capitais é a fonte de riqueza nas organizações e o capital intelectual não é criado a partir de partes distintas de capital humano, capital estrutural e de clientes, mas do intercâmbio entre eles.”

Para que as empresas desenvolvam e avaliem seu capital intelectual dependerá de como o utiliza e da maneira como os gerencia para obter informações suficientes para garantir sua sustentabilidade.

2.4. Gestão do Capital Intelectual

O conhecimento na atual economia é o verdadeiro fator de produção, principalmente para empresa que têm nele a sua matéria-prima primordial como é o caso das instituições de ensino. A gestão deve ter como objetivo a otimização dos ativos intangíveis de maneira a criar, adquirir e agregar valor à organização. A Gestão do Conhecimento identifica cada um dos ativos e os gerencia independentemente e em correlação no fluxo organizacional, enriquecendo-os (Freire e Spanhol, 2014).

Para Araújo, Mottin e Rezende (2013) a maioria das definições dadas para Conhecimento converge com a característica de que este é formado por informação, que pode ser expressa, verbalizada e é, relativamente, estável ou estática, em completo relacionamento com um aspecto mais subjetivo e não palpável, dando origem a tipologia do formato explícito e tácito. Na primeira tipologia o conhecimento é relativamente fácil de codificar, transferir e reutilizar, em papel ou meios eletrônicos formalizados em textos, gráficos, tabelas, figuras, desenhos, esquemas, diagramas, etc.

No formato tácito é o conhecimento subjetivo, habilidades inerentes a uma pessoa, sistema de ideias, percepção e experiência, sendo difícil de ser formalizado, transferido ou explicado a outra pessoa, pois requer tempo e convivência.

Segundo Batista (2004), a Gestão do Conhecimento é um conceito novo, mas práticas de compartilhamento e transferência de conhecimento já são utilizadas em grande parte das organizações, confirmado por Oliveira et al (2012) quando afirmam ser o conhecimento, no contexto econômico, um ativo intangível de grande valor para as organizações contemporâneas, apesar de não ser possível mensurá-lo com exatidão. Em termos práticos, o conhecimento foi e continua sendo constantemente utilizado pelo indivíduo no ambiente dos negócios, mas a necessidade de gerenciá-lo é uma estratégia relativamente recente. Apesar de muitos estudos já terem sido realizados anteriormente, o século XXI representa o ápice da importância do conhecimento e de sua gestão no ambiente organizacional. É um recurso que precisa ser gerenciado é relativamente recente permitindo um esforço crescente das organizações contemporâneas em estimular ambientes que promovam o compartilhamento de conhecimentos e, conseqüentemente, o aumento da capacidade de inovação associada com o aumento da qualidade dos produtos e serviços disponibilizados pelas mesmas aos seus mercados consumidores.

Para Sesering et al (2011) o desafio está, porém, em como se entender, reconhecer e gerenciar esse capital intelectual nas empresas, de forma a fazê-lo gerar valor ao negócio. Os modelos de gestão do conhecimento são largamente estudados, entretanto, muitos deles requerem um profundo domínio teórico e uma estrutura organizacional que conflita com o cenário encontrado nas pequenas e médias empresas. Os obstáculos a serem vencidos, nesse sentido, são muitos e são também complexos, não facilmente transponíveis como: a) a cultura organizacional e os valores ainda presos à uma gestão totalmente fundamentada nos ativos tangíveis; b) os modelos autoritários e nada participativos nos quais as decisões estão sempre nas mãos do chefe, ou mesmo do dono, impedindo que os funcionários encontrem um ambiente propício à expressão de suas idéias e análises, cerceando muitas vezes a sua criatividade e as iniciativas de inovação; c) os recursos limitados tanto em termos físicos (pessoas, máquinas e equipamentos), quanto em termos financeiros, o que acaba favorecendo um modelo de organização focado unicamente em resultados imediatos, e reconhecendo como ativos que criam valor somente aqueles que geram

receita financeira e lucros, d) o conhecimento sobre o tema “gestão do conhecimento” e seu papel relevante para o sucesso do negócio ou, melhor dizendo, a falta desse conhecimento.

Stoeckitch (2012) enfatiza que o Capital intelectual é ponto de partida para a capacidade de inovação, e que são os ativos intangíveis de uma organização que valorizam e fornecem credibilidade, e determinam sua capacidade de inovação e aprendizagem organizacional, sendo, portanto, necessário que as empresas façam uma gestão estratégica de seu acervo intelectual.

Na pesquisa de Freire e Spanhol (2014) há nítida comunhão com Stoeckitch (2012) em que estabelece que na Sociedade do Conhecimento, algumas empresas utilizam o *conhecimento* como fator de inovação, gerador de mudanças incrementais ou radicais. Outras empresas têm o conhecimento como matéria-prima geradora de bens e serviços. Essas são chamadas de Organizações Intensivas em Conhecimentos (OIC), pois o conhecimento é o seu principal fator de vantagem competitiva.

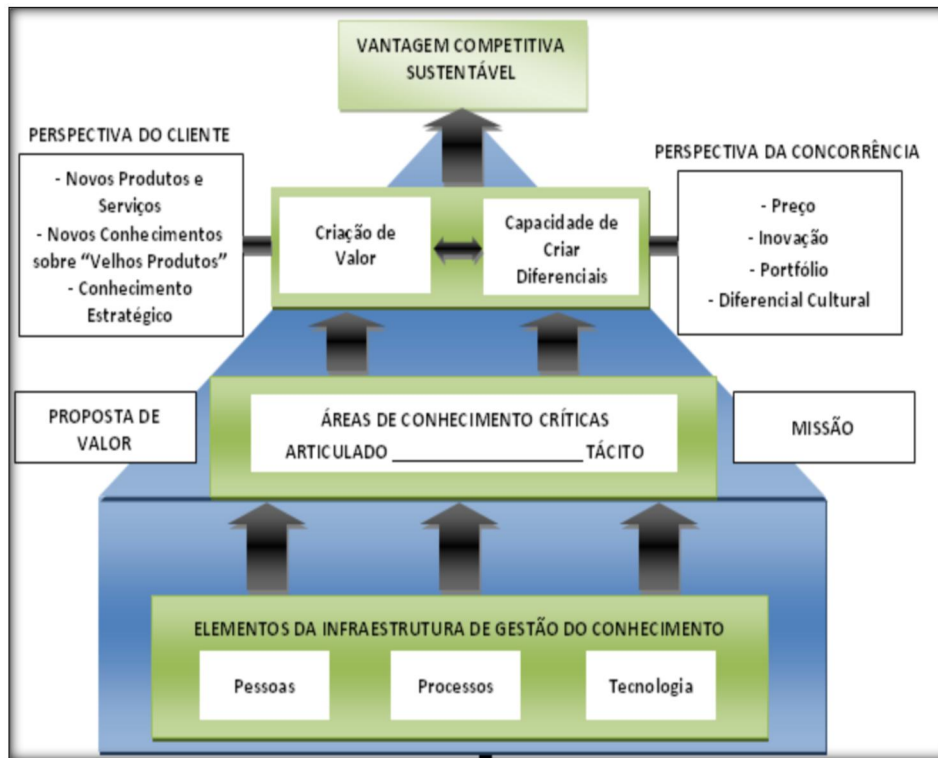
A seguir apresenta-se a figura 3, com base na reflexão de Sesering et al (2011) demonstra a interação entre a Infraestrutura de gestão do conhecimento, as áreas de conhecimento crítico e os vários elementos que conduzem à vantagem competitiva sustentável. As relações entre esses elementos asseguram a conquista e a intensificação das vantagens competitivas de uma organização, concluem os pesquisadores .

A Infraestrutura é o caminho que o conhecimento trafega, é aquela que ajuda o capital humano. O capital estrutural pertence à empresa e se apresenta sob forma de: tecnologias, invenções, dados, publicações e processos afirmam Vaz et al (2014).

A vantagem competitiva sustentável tem como base a criação de valor, a capacidade de criar diferenciais, área de conhecimento articulado e tácito, e tendo como base a gestão da infraestrutura de gestão do conhecimento que são: pessoas, processos e tecnologias.

Freire e Spanhol (2014) define-se: a construção do conhecimento opera utilizando a lógica que, a partir do comando dos paradigmas individuais e do grupo, seleciona dados significativos e rejeita dados não significativos para o sujeito, seguindo etapas simples como: separa, distingue ou disjunta; une, associa e identifica; hierarquiza; centraliza em função de um núcleo de noções-chave.

Figura 3 – Elementos do Conhecimento que criam vantagem competitiva sustentável.



Fonte: Sesering et al (2011)

Freire e Spanhol (2014) indicam a existência de três dimensões de análise para o conhecimento organizacional: uma que o vê como processo, outra que o vê como produto e a terceira que o aborda como processo e produto. A dimensão da Engenharia e Gestão do Conhecimento (EGC) elaboram um entendimento levando em conta os processos de construção do conhecimento organizacional e os resultados desses processos, quais seja o valor que eles agregam aos bens e serviços da organização. A abordagem que gerencia o conhecimento como processo – chamada abordagem de personalização – se concentra nos processos sociais de comunicação e por isso foca a relação entre as pessoas, dando atenção ao caminho percorrido para a comunicação do conhecimento de pessoa para pessoa. As práticas, métodos, técnicas e tecnologias de Gestão do Conhecimento que se baseiam nessa abordagem visam a promover e facilitar o compartilhamento do conhecimento e não o seu armazenamento. Na abordagem que entende o conhecimento como produto, pela engenharia, chamada abordagem de codificação, gerenciam-se os resultados do processo de comunicação do conhecimento – os conhecimentos explicitados e registrados em documentos. Assim, as tecnologias são necessárias para a criação, armazenamento, recuperação e reutilização do conhecimento organizacional.

Neste tópicó salienta-se que existem fatores que facilitam e que inibem a gestão do conhecimento numa organização como a cultura, o conhecimento, a integração organizacional, a captação de conhecimento tácito entre outros. Observa-se ser necessário que as organizações possam utilizar o conhecimento de uma forma produtiva, reter o conhecimento tácito para enriquecer a memória organizacional, cultivar troca de idéias entre as pessoas.

2.5. Avaliação do Capital Intelectual e seus benefícios

Para Freire e Spanhol (2014) o capital intelectual somente foi tratado pela área da Contabilidade, quando este passou a receber atenção das empresas devido o termo capital intelectual ser cunhado e apontado como riqueza para o negócio, pois até então era apenas analisado sob o campo da gestão.

Refletindo em Colauto e Beuren (2005) apontam que frequentemente encontram-se críticas quanto a real capacidade da contabilidade retratar, em seus relatórios, certas realidades das empresas, tendo em vista o valor contábil das ações conterem variações negativas ou positivas em relação ao obtido no mercado. Essa diferença é atribuída, entre outros fatores, ao capital intelectual. Peroba (2013) amplia a discussão afirmando que em um período no qual pesquisa e desenvolvimento, produção e venda de produtos podem ser executadas por alianças estratégicas entre empresa ou via cliente, os demonstrativos financeiros tradicionais não são mais precisos e confiáveis para análises internas ou externas. Surge então a necessidade dos intangíveis serem avaliados. Esta afirmação associa-se a pesquisa de Edvinsson e Malone (1998) que estabelecem a causa da discrepância entre valor contábil e valor de mercado a falta do reconhecimento do valor financeiro do capital intelectual.

Edvinsson e Malone (1998) avaliam o capital intelectual sob a ótica do capital humano e capital interno, que se localiza o capital estrutural. No capital humano contempla a combinação de conhecimentos, habilidades, capacidade de inovação e a capacidade de desenvolvimento de tarefas dos empregados, incluindo a cultura e valores organizacionais. No capital estrutural incluíram a observação sobre a parte da estrutura organizacional, dos clientes, relacionamentos, a marca e tecnologias desenvolvidas.

Ainda é possível se avaliar o capital intelectual, segundo Edvinsson e Malone (1998) sob os seguintes prismas: **Foco no financeiro** – visa o retorno da receita entre outras variáveis da empresa; **foco no cliente** – identifica a participação da empresa no mercado e a relação com o cliente; **foco no processo** persegue a identificação da

relação da infraestrutura em relação aos empregados; **foco na renovação e desenvolvimento** – acompanha a pesquisa e desenvolvimento em relação ao investimento total da empresa, representa os indicadores de inovação; **foco humano**: visa acompanhar a relação com empregados versus empresa.

Para Colauto e Beuren (2005) a avaliação de ativos pode ser vista por diferentes dimensões da linguagem contábil. Assim, deve-se escolher, dentre os métodos de avaliação, qual reflete com maior propriedade o ativo das empresas. É importante observar que a escolha está vinculada aos objetivos das informações e às categorias de usuários, daí o controle gerencial adequado do capital intelectual parte da hipótese de que os ativos e recursos disponíveis na empresa, como as pessoas, processos organizacionais e produtivos, inclusive as tecnologias adotadas, somente serão relevantes se for possível utilizar de forma eficiente, o conhecimento neles incorporado.

Os benefícios advindos da avaliação do capital intelectual são relevantes para os usuários externo e internos. Peroba (2013) aponta que a avaliação do capital intelectual é necessário devido ao seu potencial de entrega de rico material para a visualização de geração de benefícios futuros da organização, e não somente o que ela gerou no passado e o que gera no presente, como fazem os relatórios financeiros tradicionais.

Mazeto e Cavenaghi (2010) que os benefícios oriundos da avaliação do o capital intelectual agregam valor ao negócio e geram um diferencial competitivo para as organizações, e assim quando identificados, são desenvolvidos, aperfeiçoados, protegidos e mantidos na organização, promovendo assim o aumento da competitividade e a sustentabilidade do negócio. Também, a avaliação do capital intelectual promovem o compartilhamento de informações, armazenando-as e filtrando-as de forma que possam sempre estar disponíveis para outras pessoas, gerando o conhecimento organizacional.

Freire e Spanhol (2014) dissertam que ao perceber o conhecimento enquanto produto, a empresa poderá mapeá-lo e identificá-lo com mais precisão e agilidade. Complementarmente, ao perceber o conhecimento enquanto processo, será permitido à empresa gerenciá-lo de maneira a diminuir as incertezas do processo de transferência de conhecimento e integração entre pessoas, entre sistemas ou entre pessoas e sistemas.

Conclui-se que os benefícios advindos da avaliação do capital intelectual em uma organização, em foco, as instituições do terceiro setor, podem gerar benefícios,

tanto para fins de gestão interna, direcionando os seus objetivos estratégicos, melhorando o desempenho organizacional e a gestão de recursos humanos, assim como, manter instrumentos que permitam a divulgação do seu desempenho para as diversas partes, externas interessadas, resultando em externalidades positivas como o fortalecimento da ligação entre a organização e seus parceiros.

2.6. Modelos Avaliação do Capital Intelectual

Peroba (2013) afirma que as organizações decidem avaliar ou mensurar seu capital intelectual por várias razões e estas são categorizadas em dois grupos: (i) aqueles voltados para a gestão interna do capital intelectual; e (ii) aqueles voltados para a sua divulgação externa.

Domeneghetti e Meir (2009) interpretam que o gerenciamento do Conhecimento Corporativo parte da premissa de que todo conhecimento existente na empresa, na cabeça das pessoas, nas de processos e no coração dos departamentos pertence à empresa. Segundo os autores esse conhecimento é uma espiral evolutiva.

Colauto e Mambrini (2006) analisam o controle gerencial adequado do capital intelectual parte da hipótese de que os ativos e recursos disponíveis na empresa, como as pessoas, processos organizacionais e produtivos e tecnologias adotadas somente serão relevantes caso seja possível utilizar o conhecimento neles incorporado de forma eficiente.

Stewart (1998) estabelece se misturar medidas de capital intelectual com dados financeiros é uma abordagem incorreta, um erro ainda maior seria não usá-la. O capital intelectual depende definitivamente de se encontrar alternativas rigorosas de acompanhá-lo, correlacionadas a resultados financeiros.

A seguir demonstram-se os principais modelos de avaliação do capital intelectual com ênfase no modelo proposto por Peroba (2013).

Peroba(2013) afirma que os modelos de identificação e avaliação de capital intelectual possuem duas fases. A primeira fase tem marco na década de 1990, a segunda fase a partir do ano 2000.

Os modelos da primeira fase são:

Balanced Scorecard, evoluindo, especificamente em 1997, para BSC de Capital Intelectual, ajudando aos gestores a selecionar medidas a partir de quatro perspectivas quais são: Perspectiva financeira, do aprendizado e conhecimento, de processos internos e de clientes.

Navegador Skandia considera o valor de mercado da empresa como composição de seu capital financeiro e intelectual que segundo Edvinsson e Malone (1998) é composto pela dimensão financeira, dimensão humana, renovação e desenvolvimento.

Monitor de Ativos Intangíveis apresentado por Sveiby que em 1997 em seu livro “A nova riqueza organizacional” apresenta o modelo no qual adiciona a estrutura externa à avaliação de capital intelectual. Desta forma o capital intelectual é dividida em três partes: competência dos empregados – indicadores de competência individual; estrutura interna e externa – indicadores da estrutura interna e externa respectivamente.

Navegador do Capital Intelectual criado por Stewart (1998) utiliza a medida geral representada por valor de mercado dividido por valor contábil e três indicadores para cada um dos tipos de capital intelectual que são: capital humano, estrutural e do cliente. Nestes o teórico inclui escalas ao invés de valores.

Na segunda fase os modelos possuem características de manuais que indicam diretrizes para sua elaboração. Peroba (2013) afirma que estes instrumentos objetivam a evidenciar a informação para usuário interno ou externo, sobre a estratégia e metas das organizações, de seus ativos intangíveis.

Os modelos surgidos a partir de 2000, denominado de segunda fase (Peroba (2013) são:

Intellectual Capital Satements. The New Guidelines, em 2003, com origem na Dinamarca, revisado e publicado com orientações como preparar os demonstrativos de capital intelectual, onde todas as informações relevantes devem estar contidas no relatório. Neste modelo é desenvolvido indicadores, e identifica propriedade para análise do Capital Intelectual.

Projeto MERITUM é resultado de uma pesquisa de países membros da Comunidade Europeia quais foram: Espanha, França, Finlândia, Suécia, Dinamarca e Noruega. O projeto aborda o desenvolvimento do sistema de gestão de intangíveis em três fases não lineares que são a identificação de intangíveis, avaliação e ação. As organizações partindo da análise dos objetivos estratégicos podem mapear os ativos intangíveis críticos para atingir suas metas e assim ser monitorados por seus recursos e atividades intangíveis.

Há ainda modelos citados por Peroba (2013) entre outros:

Relatório de CI – ARC, com origem na Áustria, possui visão holística do “valor corrente e status intelectual da organização.

RICHARDIS, modelo europeu, estimulador da divulgação do capital intelectual em pequenas e médias empresas.

O *IC-dVAL*® Sinaliza interna e externamente o valor e performance do capital intelectual.

IC-Rating, de origem sueca, apresenta a visibilidade do capital intelectual, possibilitando e permitindo a criação do benchmark.

Os modelos *Wissensbilanz*, originado na Alemanha, aponta diretrizes para preparação do relatório do capital intelectual e oferece suporte a gestão de tomada de decisão, enquanto o *ICU Framework*, de origem espanhola, é aplicado tanto para a gestão quanto para o reporte do capital intelectual de universidades e centro de pesquisas. O ICU –(*Intellectual Capital of Universities*) foi elaborado pelo Observatório das Universidades Europeias (OEU),

Serviram de base para a elaboração do modelo de avaliação do capital intelectual proposto por Peroba (2013) os modelos *Wissensbilanz austríaco e ICU*.

A seguir apresenta-se o Quadro 2 que indica a estrutura das demonstrações de capital intelectual dos modelos que serviram de base para Peroba (2013) e a proposição do autor.

Quadro 2 – Estrutura das demonstrações de capital intelectual Peroba (2013)

Modelo ICU do OEU	Modelo austríaco	Modelo de Peroba (2013)
Seção 1: visão da instituição.	Seção I.1: parte narrativa do capital intelectual.	Seção 1: plano estratégico do curso de MPA.
Seção 2: sumários dos recursos e atividades intangíveis.	Seção I.2: número-chave(indicadores) do capital intelectual.	Seção 2: relação dos ativos intangíveis críticos e seus recursos e atividades intangíveis.
Seção 3: sistema de indicadores para os recursos e atividades intangíveis.	Seção II: relatório sobre a execução das metas e objetivos do contrato de performance. (<i>Leistungsvereinbarungen</i>)	Seção 3: sistema de indicadores de capital intelectual.

Fonte: Peroba, (2013)

No Quadro 2, Peroba (2013) informa que a **seção 1 do modelo ICU do OEU** aborda a visão das instituições de ensino, apresentando seu objetivos e sua estratégia, além dos fatores-chave para o alcance desses objetivos, assim, o modelo sugere algumas perguntas que devem ser respondidas, constituindo uma narrativa dos ativos intangíveis da instituição como (PEROBA 2013, p 167):

1. Quais são os principais serviços que a organização oferece?
2. Quais são os principais objetivos da instituição?

3. Quais são os diferenciais da instituição avaliada em relação a seus concorrentes?
4. Quais recursos (humano, relacional e organizacional) são necessários para alcançar dos objetivos e possibilitar a prestação dos serviços com a garantia de qualidade?
5. Como estão os recursos intangíveis relacionados à geração de valor da instituição?
6. Qual é a combinação de recursos tangíveis e intangíveis que criam valor?

Na **seção 2** do ICU do OEU é proposto a descrição dos recursos intangíveis da instituição e as diferentes atividades que estão sendo desenvolvidas para aumentar o valor desses recursos, e em seguida, o modelo propõe questões a serem respondidas (PEROBA, 2013).

1. Quais recursos intangíveis existentes devem ser fortalecidos?
2. Quais novos recursos intangíveis são necessários?
3. Quais atividades podem ser empreendidas?
4. Quais atividades devem ser priorizadas?

Na **terceira seção do ICU do OEU**, Peroba (2013) ressalta ser o sistema de indicadores para os recursos e atividades intangíveis, porém, por julgar serem informações estratégicas, este demonstrativo de capital intelectual não evidencia os indicadores relacionados às atividades intangíveis.

O demonstrativo austríaco é dividido em duas seções, sendo a primeira desmembrada em duas subseções. A primeira é conhecida como “Capital intelectual – Parte Narrativa”. Nesta subseção são descritos importantes aspectos relacionados aos quesitos considerados relevantes para a avaliação do capital intelectual das instituições de ensino e são os seguintes itens a serem abordados. (PEROBA, 2013).

1. *objetivos estratégicos;*
2. *organização;*
3. *garantia da qualidade;*
4. *desenvolvimento dos recursos humanos;*
5. *pesquisa e desenvolvimento;*
6. *estudos e formação (aderência à declaração de Bolonha);*
7. *objetivos sociais;*
8. *internacionalização;*
9. *cooperação;*
10. *biblioteca e instalações especiais;*
11. *estrutura construída;*
12. *prêmios da instituição (recebidos pelos docentes);*
13. *resumo.*

Na segunda subseção, Peroba (2013) afirma que as universidades elencam os principais indicadores de capital intelectual, segregando-os em três etapas:

1. *capital intelectual (capitais humano, relacional e estrutural);*
2. *processos-chave (ensino e pesquisa);*
3. *resultados e impacto dos principais processos.*

A segunda seção, Peroba (2013, pág. 165) relata que somente as universidades públicas, que recebem recursos governamentais deve aplicá-la, pois aborda a execução das metas e dos objetivos do contrato de performance, que define as tarefas das universidades (estudos, recursos humanos, programas de pesquisa, cooperações e metas sociais) e do governo (alocação de recursos), quando atribui um orçamento global para instituição de ensino superior, por três anos.

No quadro 3 a seguir apresenta-se os tópicos abrangentes nas demonstrações de capital intelectual que influenciaram Peroba (2013) em sua pesquisa.

Quadro 3 – Resumo dos modelos europeus das demonstrações de capital intelectual

Modelo OEU	Modelo austríaco
<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa e desenvolvimento; • Processo de internacionalização; • Inserção social; • Produção Intelectual; • Planos e objetivos estratégicos; • Cooperação com outras instituições; • Influência da IES no ambiente político externo; • Relacionamento com a comunidade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos estratégicos; • Organização; • Garantia de qualidade; • Desenvolvimento dos recursos humanos (docentes e pessoal administrativo); • Pesquisa e desenvolvimento; • Estudos e formação (informações sobre o programa e seus resultados); • Objetivos Sociais; • Internacionalização; • Acordos de cooperação; • Infraestrutura.

Fonte: adaptado de Peroba (2013)

Observa-se que nos dois modelos há pontos em comum com o processo de internacionalização, pesquisas e desenvolvimento, produção intelectual e cooperação entre outras instituições.

O modelo proposto na pesquisa de Peroba (2013) possui três seções:

A seção um, foca o Plano Estratégico e dará à instituição entendimento da necessidade do estabelecimento dos objetivos estratégicos para assim identificar seus recursos e atividades intangíveis essenciais e que o conhecimento desses ativos irá ajudar no acompanhamento e redefinição de sua estratégia de médio e longo prazo e assim buscar meios para mensurar os intangíveis, conclui Peroba (2013)

A seção dois prevê a relação dos ativos intangíveis críticos e seus recursos e atividades intangíveis, nela será evidenciado os recursos que precisam ser criados ou adquiridos e as iniciativas que estão em processo e devem ser planejadas para desenvolver esses recursos. São ativos intangíveis críticos que fazem parte do modelo proposto por Peroba (2013).

1. Gestão e controle;
2. Pesquisa e produção intelectual;

3. Infraestrutura;
4. O programa (proposta e principais dados);
5. Cooperação com instituições acadêmicas e não acadêmicas;
6. Processo de internacionalização;
7. Relacionamento com a comunidade;
8. Corpo docente;
9. Pessoal administrativo (*staff*);
10. Coordenação.

Os ativos intangíveis críticos acima explicitados, ainda foram distribuídos pelo autor, a partir do modelo austríaco, para dimensão do capital intelectual em: Capital estrutural, relacional e humano.

Quadro 4 –Capital intelectual dos cursos de MPA conforme Peroba (2013)

Capital estrutural	Capital relacional	Capital humano
Gestão e controle	O Programa (proposta e principais dados)	Corpo docente
Pesquisa e produção intelectual	Cooperação com instituições acadêmicas e não acadêmicas	Pessoal administrativo (<i>staff</i>)
Infraestrutura	Processo de internacionalização Relacionamento com a comunidade acadêmica e não acadêmica	Coordenação

Fonte: Peroba (2013)

No modelo Austríaco, Peroba (2013) afirma que o processo-chave é o ensino e a pesquisa e avaliam os resultados e impactos dos principais processos.

Na terceira seção do modelo de avaliação de capital intelectual destaca indicadores/métricas que possuem características relevantes como:

- Promover a visualização do andamento dos diferentes processos e seus resultados para o atendimento aos objetivos estratégicos traçados;
- Serem relevantes para área de avaliação e o tipo de curso analisado;
- Facilidade de comparação entre diferentes cursos avaliados, independentemente de seu porte ou estágio de maturação.

No Quadro 5 apresenta-se o resumo do modelo de Peroba (2013) que envolve o Plano estratégico o qual se relacionará com os ativos intangíveis críticos, seus recursos e atividades intangíveis, e estes por sua vez permitirão a construção de indicadores/métricas para avaliação do capital intelectual.

Como citado anteriormente Peroba se envolve em maior magnitude com dois modelos europeus, um de origem Austríaca e outro do Observatório das Universidades Europeias.

Quadro 5– Resumo do modelo de Peroba

Seção 1	Seção 2	Seção 3
Plano Estratégico do MPA (entendimento da necessidade do estabelecimento dos objetivos estratégicos)	Relação dos ativos intangíveis críticos e seus recursos e atividades intangíveis. (ajuda no acompanhamento e redefinição de sua estratégia de médio e longo prazo)	Indicadores/Métricas para avaliação do capital intelectual

Fonte: Adaptado de Peroba (2013)

Em seguida Peroba (2013) elabora os indicadores que terão códigos formados pelas letras AI – significa “Ativo intangível”, seguido pela numeração x.y, na qual a letra x identifica a qual **ativo intangível** o indicador pertence, enquanto y identifica a **sequência do indicador** dentro do seu grupo. A seguir apresenta-se quadro 6 resumo com os indicadores.

Os 56 indicadores de capital intelectual, segregados em capital estrutural, relacional e humano, elaborados pelo pesquisador são referenciados pelos modelos de avaliação, anteriormente citados, bem como de instituições acreditadoras, Ainda pelas agências avaliadoras e financiadoras de pesquisas como a CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Nível Superior), por sugestões durante o pré-teste e resultado das leituras sobre capital intelectual que resultaram em dez indicadores e estes estão agrupados em dez ativos intangíveis expostos nos quadros abaixo:

Quadro 6 : “AII- Gestão a Controle” - Indicadores e Finalidade de Ativos conforme Peroba (2013)

ATIVO INTANGÍVEL	Gestão e controle (AII)	
CÓDIGO	INDICADOR	FINALIDADE
AII.1	Frequência com que os professores são avaliados pela coordenação do curso.	Apresenta a periodicidade com que os professores são avaliados pela coordenação do curso.
AII.2	Número de docentes que foram contratados pelo curso de MP em administração por concurso interno ou externo / número total de docentes do curso.	Avaliar qual é o percentual dos docentes que foi contratado por processo de concurso.
AII.3	Total do orçamento (R\$) do curso sobre o qual o coordenador tem autonomia / total do orçamento (R\$) do curso, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social. (Desconsiderar o orçamento de folha de pagamento).	Avaliar o grau de autonomia que o coordenador tem sobre o orçamento do curso de MPA.
AII.4	Frequência com que a coordenação do curso se reúne com a direção da escola para discussão do planejamento e de objetivos estratégicos do curso	Reflete a importância dada pela direção da escola à gestão estratégica de seu curso de MPA
AII.5	Frequência com que a coordenação do curso de MP em administração	Avaliar a passagem de informações estratégicas entre

	se reúne com os docentes, posicionando-os acerca do planejamento, das metas e dos objetivos estratégicos do curso.	coordenadoria e corpo docente.
AI1.6	Frequência com que os discentes e o pessoal administrativo são posicionados acerca dos objetivos, das metas e do planejamento estratégico do curso de MP em administração.	Avaliar o capital intelectual da gestão da instituição, no que tange ao processo de passagem da informação para seus <i>stakeholders</i> internos.

Fonte: Adaptado de Peroba (2013)

Os ativos intangíveis críticos acima estão localizados no capital estrutural pelo quais Peroba irá identificar os recursos que precisam ser criados ou adquiridos e as iniciativas que estão em processo ou que devem ser planejadas para desenvolver os recursos ora identificados.

No quadro 7 apresenta o ativo intangível crítico pertencente ao capital estrutural, Pesquisa e produção intelectual.

Quadro 7: “AI2 – Pesquisa e Produção Intelectual” Indicadores e finalidades segundo Peroba (2013)

ATIVO INTANGÍVEL	Pesquisa e Produção Intelectual (AI2)	
CÓDIGO	INDICADOR	FINALIDADE
AI2.1	Número de publicações realizadas pelo curso de mestrado profissional em administração / número de docentes permanentes do curso, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Este indicador avalia a produção acadêmica média anual atribuída aos docentes e pesquisadores do curso de MPA, levando-se em consideração apenas os trabalhos publicados em periódicos reconhecidos pelo WebQualis (BRASIL, 2012g).
AI2.2	Número de publicações acadêmicas fruto de parcerias de professores do curso avaliado com autores do meio empresarial ou de instituições não acadêmicas, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Este indicador avalia a produção acadêmica média anual atribuída aos docentes e pesquisadores do curso de MPA em conjunto com profissionais do meio empresarial, levando-se em consideração apenas os trabalhos publicados em periódicos reconhecidos.
AI2.3	Número de citações de trabalhos publicados pelos docentes do curso avaliado, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Este indicador avalia a importância da produção intelectual dos professores e pesquisadores do curso dentro do meio acadêmico, a partir do número de citações em trabalhos publicados em periódicos reconhecidos pela CAPES.
AI2.4	Total de recursos (R\$) destinados para pesquisa do curso de MP em administração / número de docentes permanentes do curso avaliado, no período compreendido entre o mês de	Este indicador apresenta o valor médio anual de recursos disponível para aplicação em pesquisa para cada docente.

	janeiro e dezembro do último exercício social.	
AI2.5	Total de recursos (R\$) destinados à pesquisa do curso de MP em administração /orçamento (R\$) total do curso avaliado, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Este indicador é semelhante ao anterior, porém busca evidenciar a representatividade dos recursos destinado à pesquisa, dentro do orçamento anual do curso de MPA.
AI2.6	Gastos totais (R\$) com docentes do curso de MP em administração em eventos acadêmicos / número de docentes permanentes do curso avaliado, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Este indicador apresenta o gasto médio anual por docente em eventos acadêmicos, arcados pelo curso de MPA.

Fonte: Adaptado de Peroba (2013)

No Quadro 7 são indicadores que demonstrarão o nível e qualidade da produção acadêmica dos docentes, gastos com pesquisas e participação deles em eventos acadêmicos.

Quadro 8: “AI3 – Infraestrutura” – Indicadores e Finalidade de ativos segundo Peroba (2013)

INDICADOR	Infraestrutura (AI3)	
CÓDIGO	INDICADOR	FINALIDADE
AI3.1	Número de bases de dados eletrônicas disponíveis para os estudantes do curso.	Avaliar o acervo virtual.
AI3.2	Número de computadores com acesso à internet e às bases de dados eletrônicas / número de alunos que acessaram a rede (login) nesses computadores, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Este indicador avalia se a infraestrutura computacional está adequada ao porte do curso.
AI3.3	Número de horas semanais em que a biblioteca fica aberta.	Este indicador avalia a infraestrutura e disponibilidade de atendimento do curso aos seus alunos.
AI3.4	Investimento (em R\$) em infraestrutura nas dependências do curso de MP em administração / total do orçamento (R\$) do curso, realizado no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Este indicador informa não somente o valor do investimento do curso de MPA em infraestrutura, mas também a sua representatividade dentro de seu orçamento.
AI3.5	Média do número de login mensal de alunos à rede interna do curso (intranet) / número total de alunos do curso de MP em administração, realizado no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Este indicador evidencia a estrutura da intranet do curso e suas funcionalidades, a partir de número de acessos realizado pelos alunos.

Fonte: Adaptado de Peroba (2013)

No quadro 8 os indicadores buscam avaliar o acervo virtual, infraestrutura computacional, a representatividade no orçamento do valor investido em infraestrutura entre outros.

Quadro 9: “ O programa (proposta e dados - (AI4)): Indicadores e Finalidade de Ativos conforme Peroba (2013)

INDICADOR	O programa (proposta e dados – AI4)	
CÓDIGO	INDICADOR	FINALIDADE
AI4.1	Número total de estudantes ativos do curso de mestrado profissional em Administração.	Este é um indicador clássico e utilizado por diversos modelos, dentre eles o austríaco Wissensbilanz.
AI4.2	Número de instituições acreditadoras de pós-graduação pelas quais a instituição de ensino é acreditada.	Este indicador mostra se o curso de MPA é acreditado por instituições nacionais e internacionais.
AI4.3	Número de horas de aulas que o programa disponibiliza para apoio ou nivelamento dos novos alunos.	Este indicador apresenta a intenção do curso em homogeneizar e nivelar o conhecimento de seus alunos antes do início das aulas, a partir de um número de horas de aula disponibilizados para nivelamento.
AI4.4	Carga horária total do curso de MP em administração avaliado.	Este indicador encontra-se em diversos modelos de CI. Foi definido a partir dos modelos desenvolvidos pelas instituições EQUIS, AMBA, além do austríaco Wissensbilanz.
AI4.5	Número de alunos inscritos no curso no último ano / número de vagas oferecidas no mesmo período.	Este indicador apresenta o nível de procura pelo curso e as vagas oferecidas e evidencia se o processo de seleção é eliminatório ou classificatório.
AI4.6	Número de horas de aula não presenciais ofertadas pelo curso de MP em administração / número total de horas de aula ofertadas pelo curso avaliado.	Este indicador mostra a participação das aulas não presenciais, ou a distância, na carga horária oferecida pelo curso.
AI4.7	Histograma com o número de orientandos por cada membro do corpo docente do curso avaliado.	Este indicador apresenta um histograma de frequência com a demanda por orientação por cada membro do corpo docente.

Fonte: Adaptado de Peroba (2013)

No quadro 9 apresenta indicadores que buscam avaliar o número de alunos ativos no curso, relação de número de alunos inscritos no último ano com o número de vagas ofertadas pelo mesmo curso, bem como o histograma de número de orientandos por membro do corpo docente.

Quadro 10: AI5: “ Cooperação com instituições acadêmicas e não acadêmica” a partir de Peroba (2013)

INDICADOR	Cooperação com instituições acadêmicas e não acadêmicas (AI5)
------------------	--

CÓDIGO	INDICADOR	FINALIDADE
AI5.1	Número de acordos de cooperação (em atividade) envolvendo o curso avaliado e outras instituições acadêmicas brasileiras.	Este é um indicador popular para avaliar a integração entre o curso ou a instituição avaliada e seus pares.
AI5.2	Número de acordos de cooperação (em atividade) envolvendo o curso de MP em administração e instituições não acadêmicas ou empresas parceiras no Brasil.	O foco deste é na relação entre o curso de MPA e o meio não acadêmico.
AI5.3	Número de docentes visitantes de outras universidades (nacionais) / número total de docentes do curso de MP em administração, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Este indicador apresenta a representatividade de docentes externos dentro do quadro de professores e pesquisadores do curso de MPA avaliado.
AI5.4	Número de discentes matriculados no curso avaliado que cursam ou cursaram matérias em outras IES / número total de discentes matriculados no curso avaliado, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Este indicador evidencia qual o percentual de alunos do curso de MPA avaliado que tem ou tiveram contato com outros programas.
AI5.5	Número de discentes (ativos) do curso de MP em administração fruto de convênio com entidades não acadêmicas no Brasil / número total de discentes do curso avaliado.	Este indicador apresenta o percentual de alunos do curso de MPA avaliado cujo ensino de pós-graduação é patrocinado por empresas ou outras instituições não acadêmicas.
AI5.6	Número de docentes do quadro permanente do curso de MP em administração que prestaram consultoria remunerada a entidades não acadêmicas, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Este indicador apresenta a inserção do curso e de seus professores no meio profissional, a partir da prestação de consultorias externas pelos docentes a entidades não acadêmicas.

Fonte: Adaptado de Peroba (2013)

No quadro 10 a relação de cooperação da instituição pesquisada com outras instituições acadêmica e não acadêmica é avaliada, tendo como referência participação de docentes externos no quadro de pesquisadores dos cursos. Outros fatores como o patrocínio de empresa privadas não acadêmicas a alunos do curso e a inserção dos professores no meio profissional, por meio de serviços de consultorias à comunidade não acadêmica são consideradas na pesquisa de avaliação do capital intelectual.

Quadro 11: “AI6- Internacionalização” sob a ótica de Peroba (2013)

INDICADOR	Internacionalização (AI6)	
CÓDIGO	INDICADOR	FINALIDADE
AI6.1	Número de docentes do quadro permanente do curso de MP em administração com estada de, no mínimo, 5 noites em instituição de ensino fora do país (saída), para fins de estudo ou trabalho, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Avaliar se o curso de MPA possui professores – de seu quadro de docentes– com inserção internacional, no período destacado.
AI6.2	Número de docentes de instituição de ensino fora do país com estada de, no mínimo, 5 noites na IES avaliada (entrada), para fins de estudo ou trabalho, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Analisar o interesse de professores – do quadro de docentes de programas internacionais – em visitar o curso de MPA avaliado, no período destacado.
AI6.3	Número de discentes do curso de MP em administração com participação em programas internacionais (saída), no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Avaliar o grau de internacionalização do curso de MPA, a partir da análise da inserção internacional de seus estudantes no período em destaque.
AI6.4	Número de discentes de programas internacionais com participação em programas da instituição avaliada (entrada), no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Avalia o grau de internacionalização do curso de MPA, a partir da análise da participação de estudantes de programas internacionais no curso, no período em destaque.
AI6.5	Número de trabalhos, de autoria de membros do corpo docente, apresentados em congressos internacionais, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Verificar a produção acadêmica do curso de MPA e sua inserção internacional, a partir da presença em congressos fora do país.
AI6.6	Número de artigos escritos pelos docentes do curso avaliado em colaboração com autores de instituições estrangeiras / número total dos artigos escritos pelos docentes do curso de MP em administração, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Verificar a colaboração internacional entre os docentes do curso de MPA e docentes de instituições de outros países e sua representatividade na produção acadêmica do curso, no período destacado.
AI6.7	Número de convênios (em atividade) com universidades estrangeiras.	Verificar a inserção internacional por meio da celebração de convênios entre o curso de MPA e programas de outros países.

Fonte: Adaptado de Peroba (2013)

No quadro 11 apresentam-se indicadores que meçam a internacionalização da instituição pesquisada avaliando, a partir das inserções internacionais de docentes e discentes, assim como a colaboração internacional entre os docentes dos cursos e docentes de instituições internacionais bem como a representatividade destas produções na produção acadêmica do curso.

Quadro12: “AI7- *Relacionamento com a comunidade acadêmica e não acadêmica*” segundo Peroba (2013)

INDICADOR		
Relacionamento com a comunidade acadêmica e não acadêmica (AI7)		
CÓDIGO	INDICADOR	FINALIDADE
AI7.1	Número de palestras realizadas em eventos não acadêmicos pelos docentes, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Avaliar o relacionamento com a comunidade não científica, por meio da realização de eventos para o público externo pelo corpo docente do curso de MPA.
AI7.2	Frequência com que a coordenação do curso de MP em administração promove atividades acadêmicas para a comunidade.	Avaliar a frequência com que o curso de MPA promove convenções, cursos, palestras, entre outras atividades acadêmicas para o público externo, seja científico ou não.
AI7.3	Número de trabalhos ou palestras apresentados em eventos acadêmicos pelos docentes, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Avaliar a inserção do corpo docente do curso de MPA em eventos acadêmicos no período destacado.
AI7.4	Número de horas que foram gastas pelos docentes em atividades extracurriculares, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Avaliar o investimento de tempo do corpo docente em atividades extracurriculares na comunidade.
AI7.5	Número de revistas indexadas cujo corpo de editores possua, pelo menos, um membro do curso de MP avaliado.	Avaliar se o curso de MPA tem docentes que façam parte do corpo de editores de revistas indexadas e reconhecidas pela CAPES. Verifica, ainda, a frequência de ocorrências.
AI7.6	Número de acessos ao site do curso na internet, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Avaliar o relacionamento do curso de MPA com a comunidade, a partir do número de acessos ao site na internet.

Fonte: Adaptado de Peroba (2013)

No quadro acima o ativo intangível crítico denominado de Relacionamento com a comunidade acadêmica e não acadêmica é identificada por meio de eventos aberto ao público, a frequência com que são realizadas convenções cursos, palestras, se há docentes fazendo parte do corpo de editores de revistas indexadas e reconhecidas pela CAPES. Neste indicador há preocupação de avaliar o relacionamento do curso com a comunidade a partir de acessos ao site na internet.

Quadro13: “A18- *Docentes*” segundo Peroba (2013)

INDICADOR		Docentes (A18)	
CÓDIGO	INDICADOR	FINALIDADE	
AI8.1	Distribuição dos docentes do curso de MP em administração por linha de Pesquisa.	Avaliar se todas as linhas de pesquisa oferecidas pelo curso de MPA possuem um número suficiente de professores e se esse número está igualmente distribuído.	
AI8.2	Número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes à pesquisa, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Avaliar qual a parcela de tempo do docente que é dedicada à pesquisa e ao ensino.	
AI8.3	Número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes em sala de aula, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Avaliar qual a parcela de tempo do docente que é dedicada à pesquisa e ao ensino.	
AI8.4	Histograma com os anos de experiência (não acadêmica) por docente do curso de MP avaliado.	Apresentar um histograma de frequência com a evidenciação da experiência dos docentes do curso de MPA, medida em anos, em atividades não acadêmicas.	
AI8.5	Número de docentes com dedicação exclusiva / número total de docentes do curso avaliado.	Apresentar o percentual de docentes que atuam exclusivamente no curso de MPA ou na IES na qual se encontra este programa.	
AI8.6	Histograma com o número de participações em grupos de pesquisa por cada membro do corpo docente do curso avaliado, considerando-se apenas aqueles aderentes às respectivas linhas de pesquisa.	Apresentar um histograma de frequência com a participação dos docentes do curso de MPA em grupos de pesquisas aderentes às suas linhas de pesquisa.	

Fonte: Adaptado de Peroba (2013)

No quadro acima o pesquisador apresenta o ativo intangível crítico – indicador Docente, com finalidade de identificar as linhas de pesquisas do curso avaliado relacionando-as com o número de professores disponíveis. Avalia, também, a parcela de tempo que o docente dedica-se ao ensino e à pesquisa, assim como elaborar um histograma de frequência, experiência, e participação dos docentes em grupos de pesquisas vinculadas às suas linhas de pesquisa.

Quadro14: “AI9- *Pessoal administrativo (staff)*” segundo Peroba (2013)

INDICADOR		
Pessoal administrativo (staff) (AI9)		
CÓDIGO	INDICADOR	FINALIDADE
AI9.1	Carga horária total dos funcionários (<i>staff</i>) que se dedicam diretamente ao curso de mestrado profissional em administração.	Apresentar a carga horária do pessoal administrativo, dedicada exclusivamente ao curso de MPA
AI9.2	Investimento (horas) na capacitação dos funcionários (<i>staff</i>) do curso de MP em administração / número total de funcionários (<i>staff</i>) do curso avaliado, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Apresentar o número médio de horas investidas na capacitação de cada funcionário do curso de MPA.
AI9.3	Histograma com o tempo (anos) em que cada funcionário administrativo exerce sua atividade no curso de MP em administração avaliado.	Apresentar um histograma de frequência com o período, medido em anos, em que o <i>staff</i> exerce suas atividades no curso de MPA.
AI9.4	Número de pessoas que deixaram de fazer parte do quadro de funcionários (<i>staff</i>) / número total de funcionários (<i>staff</i>) do curso de MP em administração, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Evidenciar a rotatividade (<i>turnover</i>) do pessoal administrativo na empresa, no período destacado.

Fonte: Adaptado de Peroba (2013)

No quadro retro apresentado aborda o ativo intangível crítico, indicador pessoal administrativo (*staff*), pertencente ao capital humano e tem a finalidade identificar a relação carga horária desse pessoal exclusivamente com o curso analisado, o número, médio de horas de capacitação bem como evidenciar a rotatividade do grupo em discussão.

Quadro15: “AI10- *Coordenação*” segundo Peroba (2013)

INDICADOR		
Pessoal administrativo (staff) (AI9)		
CÓDIGO	INDICADOR	FINALIDADE
AI10.1	Tempo total acumulado (anos) no qual o coordenador do curso de MP em administração exerce(u) função executiva ou de direção em instituição acadêmica.	Apresentar a experiência do coordenador do curso de MPA, medida em anos de trabalho, na função executiva ou de direção em instituição de ensino.
AI10.2	Tempo (anos) no qual o coordenador exerce seu cargo dentro do curso de MP em administração.	Apresentar a experiência do coordenador do curso de MPA, medida em anos de trabalho, na função que ocupa atualmente.
AI10.3	Número de eventos acadêmicos – congressos, visitas técnicas, palestras, entre outros – dos quais o coordenador (ou membros da coordenação) tenha participado como representante do curso avaliado, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.	Evidenciar a exposição e participação do coordenador do curso de MPA em eventos acadêmicos, no período em destaque.

Fonte: Adaptado de Peroba (2013)

No quadro 15, ativo intangível crítico pertencente ao capital humano utiliza-se de indicadores que identifique o tempo total que o atual coordenador exerceu função

executiva ou de direção em instituição acadêmica, bem como no curso avaliado, e ainda eventos acadêmicos.

Finaliza-se este capítulo apresentando os indicadores construídos pelo pesquisador de referência (Peroba, 2013) que serviram de base para esta pesquisa após adaptações necessárias ao público alvo, que são as instituições do terceiro setor que atuam na educação básica e superior.

2.7. O Sistema Educacional brasileiro

Sistema resulta da atividade intencional e organicamente concebida, que se justifica pela realização de atividades voltadas para as mesmas finalidades ou para a concretização dos mesmos objetivos. (MEC, 2013)

A Constituição Federal brasileira no artigo 205 estabelece como dever do Estado e da família, e direito de todos, à educação. O artigo 209 da carta magna nacional autoriza a iniciativa privada a atuar no setor educacional e o artigo 19 da LDB classifica as categorias administrativas em públicas e privadas.

As instituições de ensino privadas são autorizadas a prestar serviços educacionais mediante atendimento às condições de cumprimento das normas gerais da educação nacional e avaliação de qualidade pelo Poder Público

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 209. O ensino é livre à iniciativa privada, atendidas as seguintes condições:
I - cumprimento das normas gerais da educação nacional;
II - autorização e avaliação de qualidade pelo Poder Público

Art. 19. As instituições de ensino dos diferentes níveis classificam-se nas seguintes categorias administrativas:
I - públicas, assim entendidas as criadas ou incorporadas, mantidas e administradas pelo Poder Público;
II - privadas, assim entendidas as mantidas e administradas por pessoas físicas ou jurídicas de direito privado.

Ainda a LDB, artigo 20 enquadra as instituições privadas em quatro categorias, a saber: as particulares em sentido estrito, ou seja, aquelas com finalidade lucrativa; as comunitárias, as constituídas por grupos de pessoas físicas ou jurídicas, incluindo as cooperativas educacionais, sem fins lucrativos; as confessionais que atendem a orientação confessional e ideologia específicas e as filantrópicas, todas estas, também são sem fins de lucro.

A LDB, no artigo 21, apresenta a composição dos níveis escolares que são: educação superior e básica, sendo esta formada pela educação infantil, ensino fundamental e ensino médio. A educação superior, segundo o Decreto 5.773/06, é classificada de acordo com suas prerrogativas, em faculdades, centros universitários e universidades.

A matéria educacional no sistema brasileiro é conferida pela Lei 9.394/96, denominada de Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), na qual cada ente federativo é responsável pela organização de seu sistema de ensino, cabendo a União a coordenação da política nacional de educação, articulando os diferentes níveis e sistemas, exercendo a função normativa, redistributiva e supletiva.

O modelo de sistemas educacionais autônomos, União, Estados, Municípios e Distrito Federal, exigem um conjunto de dimensão previsto na LDB que são: dimensão orgânica, seqüencial e articulado. (Brasil, 2010)

Na dimensão orgânica são observadas as especificidades e as diferenças de cada uma das três etapas de escolarização da Educação Básica e das fases que as compõem, sem perda do que lhes é comum: as semelhanças, as identidades inerentes à condição humana em suas determinações históricas e não apenas do ponto de vista da qualidade da sua estrutura e organização. (Brasil, 2010)

A dimensão seqüencial analisa-se os processos educativos, acompanham as exigências de aprendizagem definidas em cada etapa da trajetória escolar da Educação Básica (Educação Infantil, Ensino Fundamental e Médio), até a Educação Superior.

A dimensão articuladora busca a integração das diretrizes curriculares compondo as três etapas e as modalidades da Educação Básica, fundamentadas na indissociabilidade dos conceitos referenciais de *cuidar* e *educar*. A articulação das dimensões orgânica e sequencial das etapas e modalidades da Educação Básica, e destas com a Educação Superior, implica a ação coordenada e integradora do seu conjunto; o exercício efetivo do regime de colaboração entre os entes federados, cujos sistemas de ensino gozam de autonomia constitucionalmente reconhecida. (MEC, 2013).

2.7.1. Educação básica

A Educação Básica é direito universal e alicerce indispensável para a capacidade de exercer em plenitude o direito à cidadania. É o tempo, o espaço e o contexto em que o sujeito aprende a constituir e reconstituir a sua identidade, em meio

a transformações corporais, afetivo-emocionais, sócio-emocionais, cognitivas e socioculturais, respeitando e valorizando as diferenças. (MEC, 2013)

Como apresentado anteriormente a educação básica é composta por educação infantil, ensino fundamental e médio, sendo as duas últimas objeto da pesquisa.

O ensino fundamental tem duração de nove anos, conforme artigo 32 da LDB será presencial permitido o ensino a distância como complementação da aprendizagem ou em situações emergenciais. O ensino médio, etapa final da educação básica, com duração mínima de três anos, podendo preparar o educando para o exercício de profissões técnicas, conforme o artigo 36-A da LDB.

A LDB, artigo 26 estabelece que o os currículos do ensino fundamental e do ensino médio, devem ter base nacional comum, a ser complementada, em cada sistema de ensino e em cada estabelecimento escolar, por uma parte diversificada, exigida pelas características regionais e locais da sociedade, da cultura, da economia e dos educandos.

Os componentes curriculares são organizados pelos sistemas educativos, em forma de áreas de conhecimento, disciplinas, eixos temáticos, preservando-se a especificidade dos diferentes campos do conhecimento, por meio dos quais se desenvolvem as habilidades indispensáveis ao exercício da cidadania, em ritmo compatível com as etapas do desenvolvimento integral do cidadão. (MEC, 2013)

A parte diversificada enriquece e complementa a base nacional comum, prevendo o estudo das características regionais e locais da sociedade, da cultura, da economia e da comunidade escolar. Perpassa todos os tempos e espaços curriculares constituintes do Ensino Fundamental e do Médio, independentemente do ciclo da vida no qual os sujeitos tenham acesso à escola. É organizada em temas gerais, em forma de áreas do conhecimento, disciplinas, eixos temáticos, selecionados pelos sistemas educativos e pela unidade escolar, colegiadamente, para serem desenvolvidos de forma transversal. A base nacional comum e a parte diversificada não podem se constituir em dois blocos distintos, com disciplinas específicas para cada uma dessas partes. (MEC, 2013)

Para o Ministério da Educação – MEC (2013) o currículo é entendido como a seleção dos conhecimentos historicamente acumulados, considerados relevantes e pertinentes em um dado contexto histórico, e definidos tendo por base o projeto de sociedade e de formação humana que a ele se articula; se expressa por meio de uma proposta pela qual se explicitam as intenções da formação, e se concretiza por meio

das práticas escolares realizadas com vistas a dar materialidade a essa proposta. Nesta perspectiva o currículo implica em duas dimensões I – uma dimensão prescritiva, na qual se explicitam as intenções e os conteúdos de formação, que constitui o currículo prescritivo ou formal; e II – uma dimensão não explícita, constituída por relações entre os sujeitos envolvidos na prática escolar, tanto nos momentos formais, como informais das suas atividades e nos quais trocam ideias e valores, constituindo o currículo oculto, mesmo que não tenha sido pré-determinado ou intencional.

Diante o exposto, MEC (2013) afirma que o conhecimento é a “matéria prima” do trabalho pedagógico escolar. Dada sua condição de ser produto histórico-cultural, isto é, de ser produzido e elaborado pelos homens por meio da interação que travam entre si, no intuito de encontrar respostas aos mais diversificados desafios que se interpõem entre eles e a produção da sua existência material e imaterial, o conhecimento articula-se com os mais variados interesses. Na medida em que a produção, elaboração e disseminação do conhecimento não são neutras, planejar a ação educativa, melhor definindo, *educar* é uma ação política que envolve posicionamentos e escolhas articulados com os modos de compreender e agir no mundo.

Envolvidos na convicção de que o conhecimento é matéria prima para as escolas, em 2004, o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP e o Ministério da Educação – MEC, em parceria com o Fundo das Nações Unidas para Infância – Unicef desenvolveram indicadores da qualidade na educação – ensino fundamental, e estes serviram de base para adaptação do questionário aplicado nesta pesquisa.

Foram elaboradas sete dimensões que são: ambiente educativo, prática pedagógica, avaliação, gestão escolar democrática, formação e condições de trabalho dos profissionais da escola, espaço físico escolar e acesso, permanência e sucesso na escola.

Ao finalizar esta seção pode se afirmar que na educação básica há atividades que interagem entre si, havendo a produção de bens material, e conhecimento.

2.7.2. Educação Superior

Citado nos parágrafos anteriores a educação superior é parte integrante do Sistema Nacional de Educação, organizada em faculdades, centros universitários e universidades. (BRASIL, 2006). A educação superior está composta por cursos e

programas, como estabelece o artigo 44 da LDB, que são: os cursos seqüenciais, graduação, pós-graduação e de extensão.

Art. 44º. A educação superior abrangerá os seguintes cursos e programas:

I - cursos seqüenciais por campo de saber, de diferentes níveis de abrangência, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos pelas instituições de ensino;

II - de graduação, abertos a candidatos que tenham concluído o ensino médio ou equivalente e tenham sido classificados em processo seletivo;

III - de pós -graduação, compreendendo programas de mestrado e doutorado, cursos de especialização, aperfeiçoamento e outros, abertos a candidatos diplomados em cursos de graduação e que atendam às exigências das instituições de ensino;

IV - de extensão, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos em cada caso pelas instituições de ensino.

Há também os Institutos Federais que são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas. (BRASIL, 2008)

Segundo e-MEC (2015) a educação superior abrange os seguintes cursos e modalidades de ensino:

Graduação: são abertos a candidatos que tenham concluído o ensino médio ou equivalente e tenham sido classificados em processo seletivo. Os cursos de graduação conferem diploma aos concluintes e podem ser Bacharelados, Licenciaturas e

Tecnólogos: Esta modalidade de ensino superior, também, foi objeto da pesquisa, tendo em vista que buscou-se confrontar as atividades geradoras de capital intelectual nas instituições de ensino.

Seqüenciais: são organizados por campo de saber, de diferentes níveis de abrangência, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos pelas instituições de ensino, desde que tenham concluído o ensino médio ou equivalente. Podem ser de Formação específica ou Complementar.

Extensão: abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos pelas instituições de ensino.

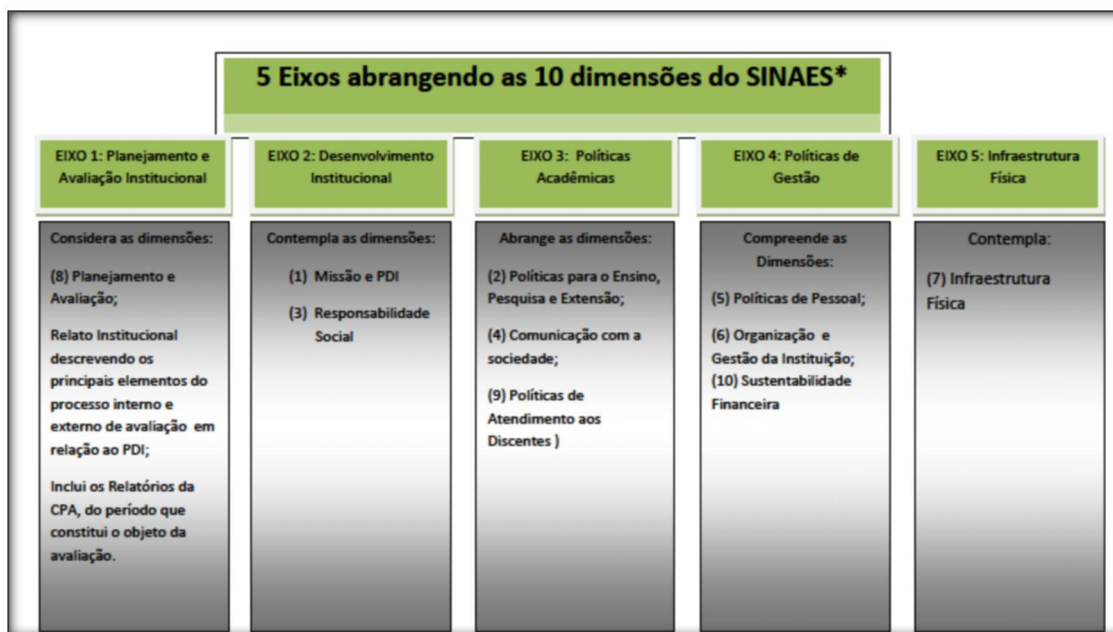
Pós-Graduação: os programas de mestrado e doutorado (pós-graduação stricto sensu) e cursos de especialização (pós-graduação lato sensu) são abertos a candidatos diplomados em cursos de graduação e que atendam às exigências das instituições de ensino. São modalidades de pós-graduação: Lato Sensu e Stricto Sensu.

Ainda define o e-MEC (2015) que o ensino superior pode ser ministrado nas modalidades: presencial, quando o aluno deve possuir presença em, pelo menos, 75% das aulas e em todas as avaliações; e a distância quando a relação professor-aluno não é presencial, e o processo de ensino utiliza os meios de comunicação, impresso, televisão, internet, entre outros. As instituições para ofertarem cursos nas modalidades acima expostas devem atender aos índices de avaliação determinados pelo ministério da educação.

O INEP (2012) afirma que os indicadores de qualidade do ensino superior levam em conta o Índice Geral de Cursos (IGC), além do Conceito Preliminar de Curso (CPC). Enquanto o Índice Geral de Cursos Avaliados da Instituição (IGC) é um indicador que avalia as IES e é resultado da média ponderada dos Conceitos Preliminares de Curso (CPC) da Graduação e do conceito da Capes aplicado aos programas de Pós-graduação, o CPC avalia o rendimento dos alunos, infraestrutura, organização didático-pedagógica e corpo docente.

A Portaria Normativa nº 40 de 12 de dezembro de 2007, estabelece a aplicação dos indicadores, e a Nota Técnica No. 14/2014 – CGACGIES/DAES/INEP/MEC define cinco eixos assim distribuídos: 1- Planejamento e Avaliação Institucional; 2- Desenvolvimento Institucional; 3- Políticas acadêmicas; 4- Políticas de Gestão e 5- Infraestrutura física. Dos eixos apresentados derivam 10 dimensões.

Figura 4 – Instrumento de Avaliação Institucional Externa do Sistema Nacional de Avaliação de Educação Superior - Sinaes



Fonte: Nota Técnica No. 14/2014 CGACGIES/DAES/INEP/MEC

As dez dimensões apresentadas na figura acima buscam identificar, segundo o MEC (2014): o projeto e/ou missão institucional, a política de ensino, a pesquisa, a pós-graduação, a extensão, entre outros e as respectivas formas de operacionalização; a responsabilidade social da instituição em relação a inclusão social, ao desenvolvimento econômico, à defesa do meio ambiente, etc; a comunicação com a sociedade, identificando as formas de aproximação efetiva esta a instituição e a comunidade; as políticas de pessoa, carreiras do corpo docente e técnico-administrativo, incluindo o aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional; organização e gestão da instituição; infraestrutura física, especialmente a de ensino e de pesquisa, disseminação e produção, entre outros; planejamento e avaliação dos processos, resultados e eficácia da auto-avaliação institucional, política de atendimento aos estudantes e a sustentabilidade financeira, capacidade de gestão e administração do orçamento e eficácia na utilização e na obtenção dos recursos financeiros necessários ao cumprimento das metas e das prioridades estabelecidas.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1. A Construção da Pesquisa

O procedimento metodológico buscou responder as questões estabelecidas para esta pesquisa que são:

- identificação dos ativos intangíveis com seus respectivos indicadores para a formação do capital intelectual nas entidades do terceiro setor que atuam no setor de educação básica e superior a partir da percepção dos respondentes;

- aplicação do modelo defendido por Peroba (2013), respeitando as particularidades do terceiro setor;

- aplicação de um questionário aos gestores das instituições do terceiro setor para obtenção de informações quanto ao objeto de estudo e as variáveis utilizadas no modelo de Peroba (2013) ressalvadas as adaptações.

A partir da identificação das três etapas mencionadas a pesquisa é do tipo qualitativo, indicado para explorar e entender o significado que os indivíduos ou grupos atribuem ao problema levantado. O foco da pesquisa qualitativa são as percepções e as experiências dos participantes e a maneira como eles extraem sentido de suas vidas.(CRESWELL, 2008)

3.1.1. A proposta metodológica de Peroba (2013)

O parâmetro sugerido na pesquisa de Peroba (2013) para avaliação do capital intelectual para os cursos de mestrado profissional em administração tem como base os modelos da demonstração de capital intelectual utilizado pelas universidades austríacas (*Wissensbilanz*) e a demonstração de capital intelectual das universidades (ICU – *Intellectual Capital of Universities*) elaborado pelo Observatório das Universidades Europeias (OEU), sendo este último mais semelhante a proposta do pesquisador.

No modelo proposto por Peroba (2013), buscou desenvolver protótipo cuja classificação dos indicadores contemple três categorias: atividades, recursos e resultados e que pudesse avaliar os ativos intangíveis, mas também as três dimensões do capital intelectual dos cursos de MPA.

Quadro 16. Resumo Metodológico

Objetivo específico	Metodologia
Identificar dos ativos intangíveis críticos para a formação do capital intelectual nas entidades de educação que se situam no terceiro setor	Aplicação de questionário adaptado de Peroba (2013).
Analisar as informações extraídas das demonstrações contábeis sobre a geração do capital intelectual	Análise das demonstrações contábeis, especificamente o balance de dezembro/2014 das instituições respondentes.
Aplicação de um questionário aos gestores das instituições do terceiro setor para obtenção de informações quanto ao objeto de estudo e as variáveis utilizadas no modelo de Peroba (2013) ressaltadas as adaptações;	Questionário enviado por e-mail por meio do banco de dados da Associação Nacional das Escolas Católicas e Associação Nacional das Universidades Católicas/Faculdades Católicas e envio aos e-mails de outras instituições não vinculadas a ANEC.
Validar os indicadores do capital intelectual nas instituições de educação do terceiro setor	Análise estatística descritiva.

Fonte: Elaborada pela autora

3.1.2. Enquadramento metodológico

Este trabalho consiste em uma pesquisa descritiva e aplicada, seguindo uma abordagem qualitativa, pois procura estabelecer relações entre si.

Para Sampieri, Collado e Lúcio (2013) os estudos exploratórios são realizados quando o objetivo é examinar um tema ou problema de pesquisa pouco estudado, do qual se tem muitas dúvidas ou não foi abordado antes. Os autores comparam o processo, como realizar uma viagem a um lugar desconhecido.

A estratégia metodológica adotada foi a partir do estudo de uma amostra da população – representado, nesta pesquisa, pelos gestores das instituições de ensino que atuam no terceiro setor, por meio de descrições qualitativas elaboradas com o auxílio de questionários estruturado para a coleta de dados.

3.1.3. População, coleta de dados

População: Entidades sem fins de lucro que atuam nos setores de educação básica e superior. Segundo o IBGE (2012) no Brasil há 17,6 mil instituições que atuam no terceiro setor, no segmento de educação e pesquisa.

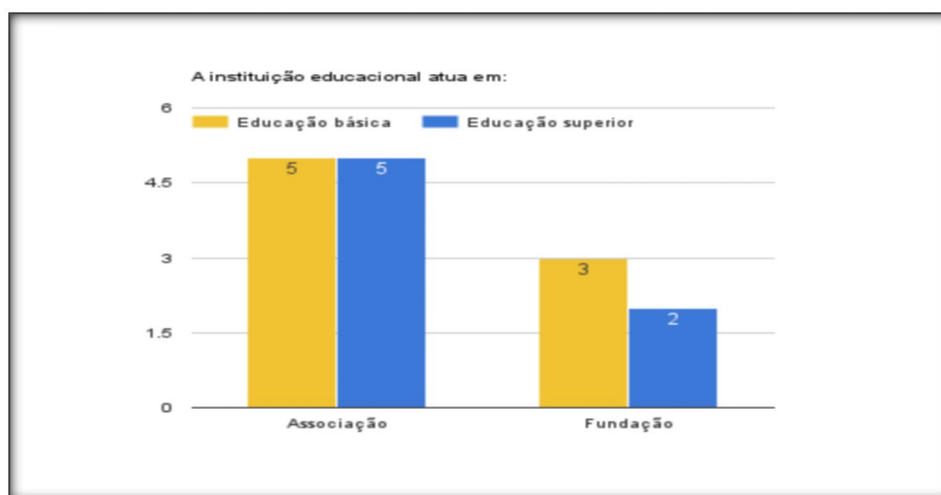
O questionário eletrônico enviado por e-mail, em parceria com Associação Nacional de Educação Católica do Brasil – ANEC, e e-mails de contatos pessoais, sendo respondido por diretores das organizações educacionais que foram informados de não haver necessidade de identificação da denominação social da instituição ou mesmo do respondente, garantido o sigilo da pesquisa.

Para caracterizar adequadamente a poluição da pesquisa solicitou-se aos respondentes a natureza jurídica das mantenedoras das instituições de ensino, a região do país, na qual está estabelecida, o tipo de organizacional, a auto avaliação sobre o

conhecimento do tema capital intelectual, a importância que ele atribui à avaliação deste capital.

A seguir apresenta-se a natureza jurídica das mantenedoras e a atuação no nível educacional.

Gráfico 1- Natureza Jurídica da mantenedora e atuação no nível educacional



Fonte: dados da pesquisa

Das respondentes, que são 15 no total, 10 são de natureza jurídica associação e 5 fundação, o que representa 66,7% e 33,3% respectivamente.

Conforme discutido no capítulo dois deste trabalho, a associação é o conjunto de pessoas que se organizam, em torno de objetivo comum, definem regras previstas em seu estatuto, e relacionam-se societariamente por meio das assembleias gerais, como associados, responsáveis pela vigilância e cumprimento dos objetivos sociais. As fundações são instituições emergentes de patrimônio livre, doado por instituidor, pessoa física ou jurídica, que após aprovação do Ministério Público Estadual registrar o estatuto social em cartório de pessoa jurídica. Não há nela associados, mas por meio do Ministério Público Estadual os objetivos estatutários são acompanhados, evitando o desvirtuamento, ou mesmo a dilapidação do seu patrimônio.

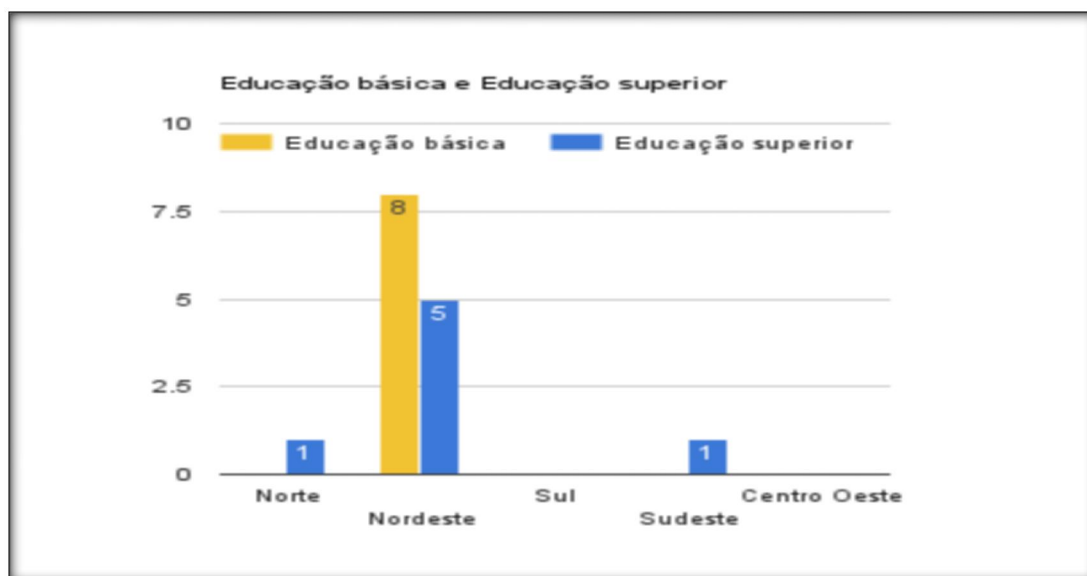
A gestão destes dois tipos de natureza jurídica – Fundação e Associação se diferenciam na estrutura de constituição e gestão. Enquanto que o primeiro, é constituído após aprovação pelo Ministério Público Estadual, tem um conselho curador, como órgão máximo para exigir o cumprimento dos objetivos estatutários, o segundo é constituído por pessoas, que reunidos em assembleia geral autorizam seu registro cartorial, e promovem a proteção dos objetivos estatutários e patrimônio.

Das instituições pesquisadas, 53,3% atuam na educação básica e 46,7% na educação superior. Para pesquisa foi necessário identificar a forma como as

instituições estão organizadas devido o questionário ter que se aplicado naquelas que promovem o ensino fundamental, médio e educação superior, na modalidade graduação, presencial.

A seguir apresentam-se as instituições por região do país em que estão estabelecidas.

Gráfico 2 – Localização por região

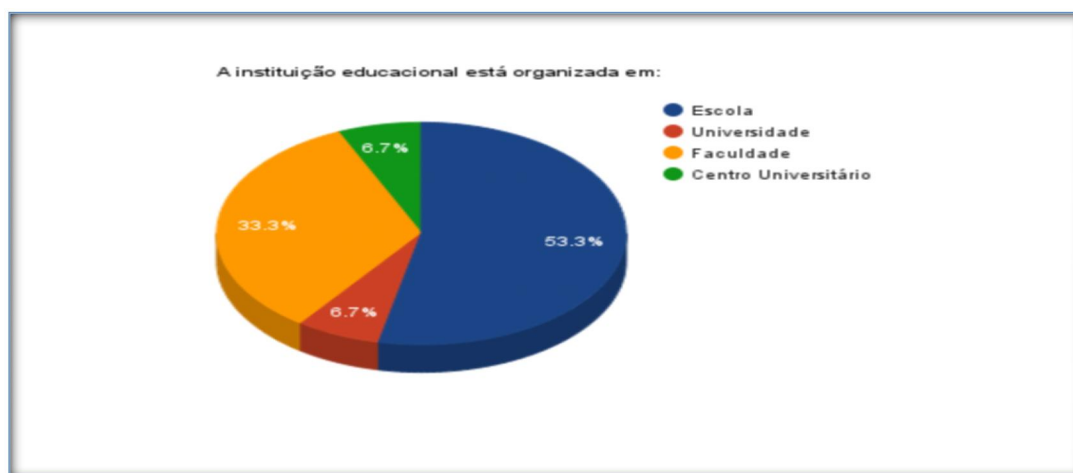


Fonte: dados da pesquisa

Das respondentes, treze estão localizadas na região nordeste, concentrando 86,6%, (13) das respostas, 6,7% (1) na região sudeste e 6,7% (1) no norte.

Quanto ao tipo de organização foi apontado 53,3% (8) das respondentes são escola; indicando 6,7% (1) universidade, 33,3% (5) faculdades e 6,7% (1) centro universitário.

Gráfico 3 – Por tipo de organização



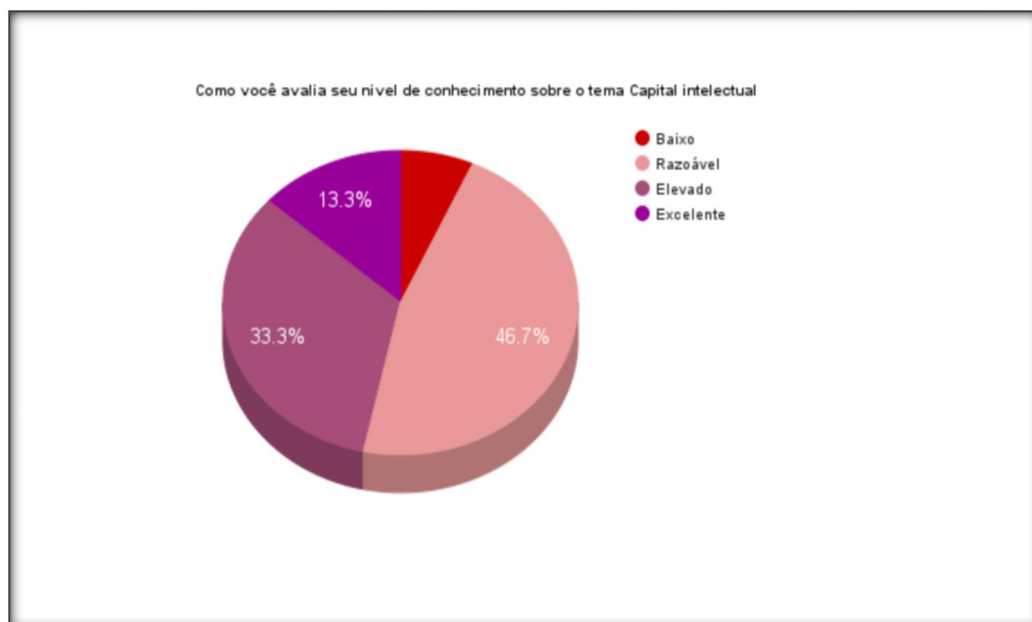
Fonte: dados da pesquisa

No gráfico acima a predominância do tipo organizacional é escola, aquelas que promovem o ensino fundamental e médio, enquanto que as instituições de ensino superior estão diversificadas em faculdades, centro universitário e universidade.

Após apresentar o perfil da instituição quanto a natureza jurídica da mantenedora, localização por região e tipo organizacional da unidade educacional, apresenta-se a primeira parte do questionário.

Na primeira parte do questionário é investigado o nível de conhecimento do respondente sobre capital intelectual e a importância da avaliação deste nas instituições de ensino. Nos gráficos 4 e 5 apresentam o resultado dos dois itens.

Gráfico 4 – auto avaliação sobre conhecimento do tema Capital Intelectual

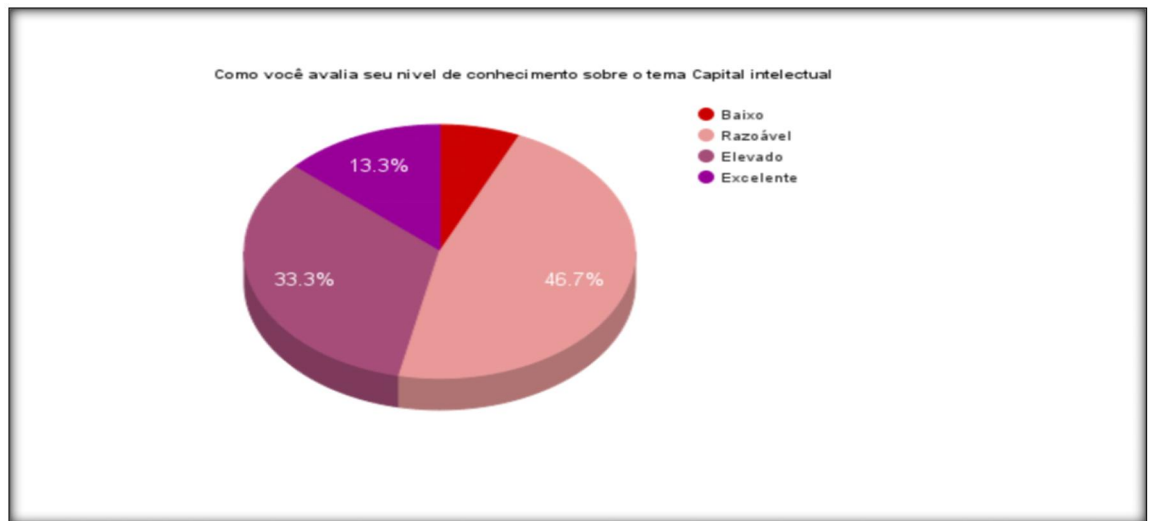


Fonte: dados da pesquisa

A pesquisa identificou que 46,7% (7) dos respondentes avaliam ter conhecimento razoável sobre o tema, 33,3% (5) nível elevado e 13,3% (2) excelente e 6,7% (1) baixo.

Em prosseguimento a auto avaliação verifica-se o grau da importância da avaliação do capital do capital intelectual nas instituições de ensino, como é apontado no gráfico 5.

Gráfico 5 – A importância da avaliação do capital intelectual



Fonte: dados da pesquisa

Quando indicam o grau da importância da avaliação desse capital nas instituições de ensino obtém que 20% (3) avaliam baixa importância, 13,3% (2) razoável, 33,3% (5) avaliam ter importância elevada, e outros 33,3% (5) consideram excelente importância. Os resultados encontrados demonstram um equilíbrio entre os respondentes, quando se considera 33,3% apontam o grau de baixa ou razoável importância e outros 33,3% indicam ter o grau de importância elevada e outros 33,3% grau de importância excelente. Os percentuais encontrados podem indicar que a avaliação de capital intelectual não é algo desconhecida.

Coleta de Dados: por meio da aplicação de questionário eletrônico que tem por base a pesquisa de Peroba (2013).

A coleta de dados será dividida em quatro fases:

- participação de reunião na ANEC – Associação Nacional da Educação Católica do Brasil visando sensibilizar a recepção e a resposta ao formulário eletrônico da pesquisa;

- levantamento no portal e-Mec para identificação de IES sem fins lucrativos, confessionais ou não;

- ligações telefônicas para reiterar a solicitação de preenchimento do formulário;

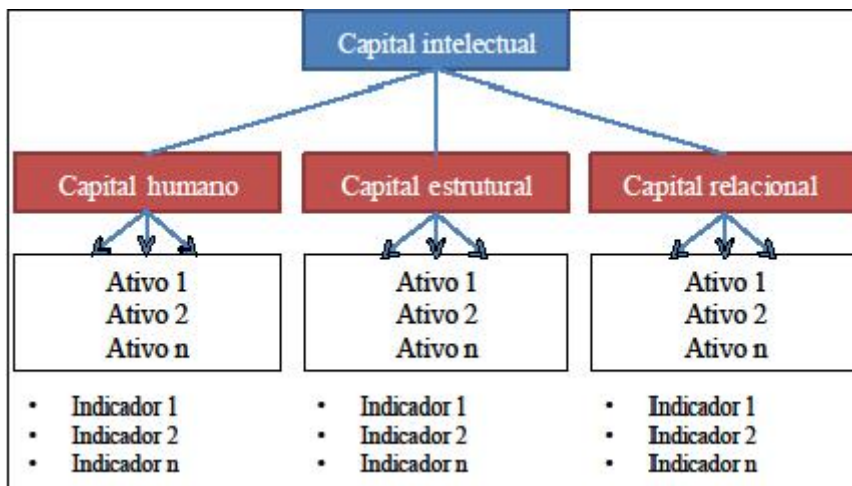
- fase prática/entrevista: envio e formulário eletrônico por e-mail, elaborado na plataforma Google drive e quando respondido, recepcionado automaticamente.

3.2. Tratamento dos Resultados

Para tratamento dos resultados dividiu-se o capital intelectual em três dimensões: capital estrutural, capital relacional e capital humano os quais possuem ativos intangíveis e indicadores a eles vinculados.

Com aplicação de questionário foram extraídos os indicadores dos respectivos ativos intangíveis com maior grau de importância, segregando-os por nível educacional, educação básica e superior.

Figura 5- Composição do capital intelectual



Fonte Peroba (2013)

A análise do tratamento dos dados por meio da coleta de dados. Foram analisados os dados levantados por meio de procedimentos estatísticos, como análise descritiva para todas as variáveis para identificar:

- o grau de importância de cada um dos indicadores de capital intelectual selecionados;
- e os indicadores do capital estrutural, relaciona e humano que estão presentes nas instituições pesquisadas.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para obter respostas sobre os indicadores estabelecidos no modelo, recorreu-se ao questionário aplicado às instituições e informando, que caso desejassem a análise dos indicadores propostos para avaliação do capital intelectual de sua instituição, poderiam informar e-mail para retorno.

O questionário aplicado neste estudo tem como base o modelo proposto por Peroba (2013) com adaptações das 10 dimensões do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior- SINAES e Indicadores na Qualidade da Educação definidos pelo INEP- MEC.

O questionário eletrônico foi aplicado nas instituições do terceiro setor que atuam em educação básica - no ensino fundamental e médio, superior, graduação na modalidade presencial e tem como objetivo principal obter informações que pudessem responder aos indicadores definidos para o presente estudo.

Na presente pesquisa procurou-se que os entrevistados respondessem as questões divididas em três categorias: capital humano, capital estrutural e capital relacional, os quais estão representados por indicadores definidos no estudo de Peroba (2013). O questionário foi enviado por e-mail, às instituições de ensino educação básica e superior. Foram obtidos 15 questionários, sendo oito que atuam em educação básica e sete em educação superior.

4.1. Análise e interpretação dos resultados sobre capital intelectual

Originados da análise do modelo proposto por Peroba (2013) foram definidos indicadores para mensuração do capital intelectual nas instituições de educação que atuam no terceiro setor. Também se procurou adaptar o estudo à realidade da educação básica e superior, tendo em vista que a pesquisa original foi sobre cursos de pós graduação stricto sensu, mestrado profissional em administração, nas instituições brasileiras, de natureza econômica - públicas e privadas.

Na segunda parte os indicadores são avaliados por meio das atividades citadas no questionário, as quais o respondente atribuirá o grau de importância com pontuação de 1 a 5, sendo o número 1- nada importante e 5 – muito importante. Ainda é investigado se aquela atividade é realizada pela instituição.

O primeiro componente do capital intelectual investigado é o Capital estrutural, previamente discutido no capítulo dois. A pesquisa utilizará ativos intangíveis e atividades vinculadas a estes, pelas quais o respondente atribuiu pontuação já citada.

4.1.1. Capital Estrutural

O capital estrutural discutido no capítulo 2, subitem 2.1.1, é o conhecimento produzido pelos processos organizacionais e disseminado na organização.

O capital estrutural foi abordado sob o tripé gestão e controle, pesquisa e produção intelectual, e Infraestrutura.

4.1.1.1- Gestão e controle

No ativo intangível **gestão e controle** avalia-se o capital intelectual da instituição sob as seguintes atividades:

a) frequência com que os professores são avaliados:

No gráfico 4 instiga-se o grau da importância, na percepção do respondente, do indicador “frequência com que os professores são avaliados pela instituição educacional”.

Gráfico 4 – Importância do indicador “Frequência da avaliação dos professores”.



Fonte: dados da pesquisa

A pesquisa identificou 6,7% (1) dos entrevistados, apontou que as atividades geradoras de ativo intangível são sem importância, outros 6,7% (1) nem importante e nem sem importância, 40% (6) apenas importante e 46,7% (7) apontam ser muito importante.

Ainda foi instigado se a atividade de avaliação dos professores é aplicada na instituição de ensino. A resposta obtida foi que 93,3% (14) avaliam o corpo docente

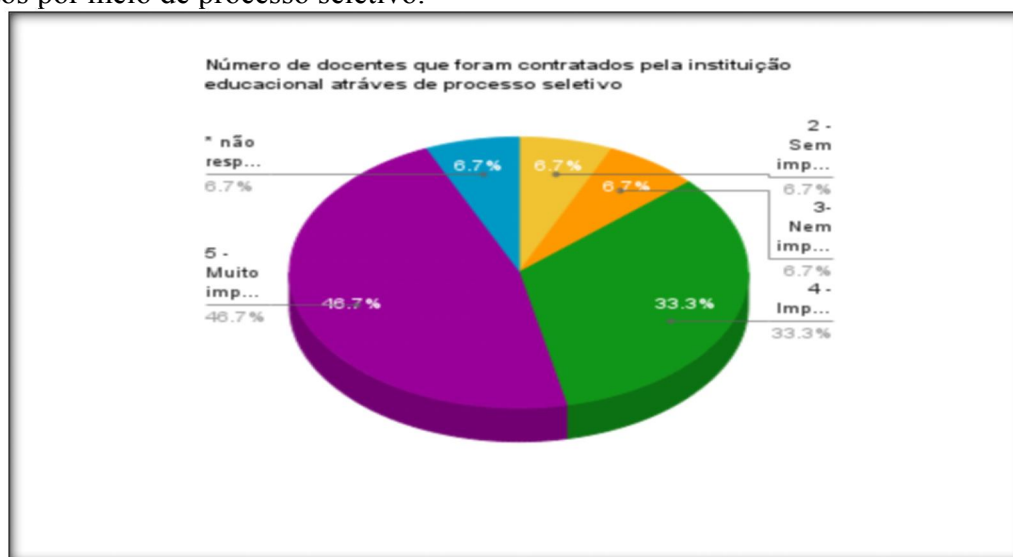
com frequência, apenas 6,7% (1) indicou que o tipo de atividade não se aplica para sua instituição.

A pesquisa retrata a ocorrência nas organizações educacionais que segundo Peroba (2013) o indicador revela a existência da avaliação dos professores na instituição.

b) número de docentes que foram contratados por processo seletivo:

A pesquisa que ora se apresenta, averiguou o grau da importância, na percepção do respondente, sobre a importância de contratar docentes por meio de processo seletivo.

Gráfico 6 – Importância do indicador - A importância dos docentes ser contratos por meio de processo seletivo.



Fonte: dados da pesquisa

A atividade seleção de professores, para 6,7% (1) das instituições pesquisadas é sem importância, para 6,7% (1) nem importante nem sem importância. Para 33,3% (5) é avaliada como importante e 46,6% (7) avaliam ser muito importante. Verifica-se ainda que 6,7% (1) não respondeu. Observa-se que entre as entrevistadas, 79,9% (12) atribuem grau importante e muito importante para atividade de seleção dos professores, denotando que as instituições podem estar compreendendo que para agregar valor organizacional é necessário utilizar técnicas de seleção de profissionais.

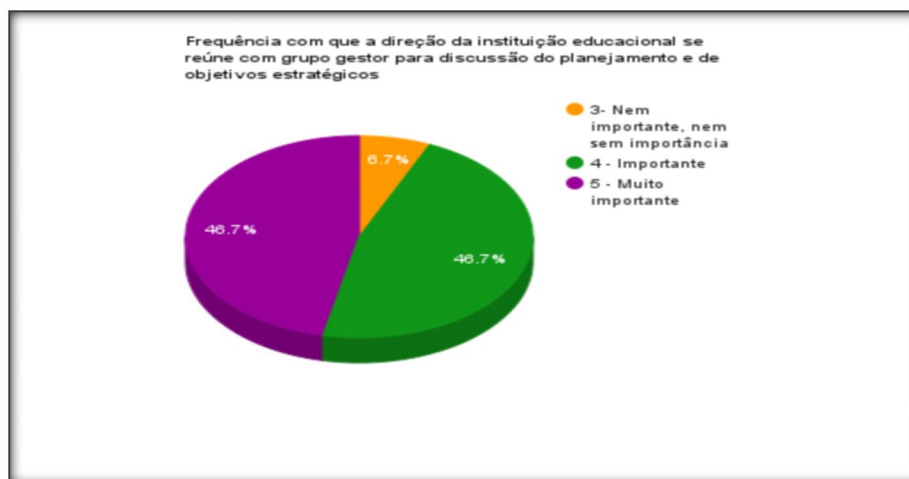
Das entrevistadas, ainda instigou se tal atividade era realizada na organização. Das organizações pesquisadas 13,3% (2) entendem não se aplicar à sua organização o processo de seleção para contratação de professores, enquanto 86,7% (13) adotam.

O resultado corrobora com Silva (2013) quando relata que a seleção de profissionais é uma atividade relevante estrategicamente, já que a competitividade

organizacional se mantém pelos produtos, serviços, soluções ou até mesmo ideias que se possui.

No item a seguir investiga-se o grau de importância com que a direção se reúne com o grupo gestor para discussão do planejamento e objetivos estratégicos. Ressalta-se que no compartilhamento das informações cria-se a dinâmica na gestão.

Gráfico 7- Importância do indicador “Frequência com que a direção se reúne com o grupo gestor.”



Fonte: dados da pesquisa

Conforme o gráfico 7, demonstra que 46,7% (7) considera importante, outros 46,7% (7) muito importante e apenas 6,7% (1) é indiferente.

Na pesquisa obtém-se, ainda que 100% dos respondentes utilizam a metodologia, da direção se reunir com o grupo gestor, podendo indicar que as organizações pesquisadas ver no grupo gestor o mecanismo de agregar valor e ampliar sua competitividade no mercado educacional. Este resultado encontra-se fundamentado em Matos e Lopes (2008) que atribuem a uma dinâmica de inovação permanente a gestão estratégica de compartilhar informações gerando fontes de vantagens competitivas.

c) frequência com que a direção da instituição de educação se reúne com os docentes, posicionando-os acerca do planejamento, das metas e dos objetivos estratégicos da instituição.

Nesta atividade verifica-se a integração dos recursos humanos à estratégia de repasse de informações junto ao corpo docente.

Gráfico 8 – Importância do Indicador “Frequência com que direção se reúne com corpo docente.”



Fonte: dados da pesquisa

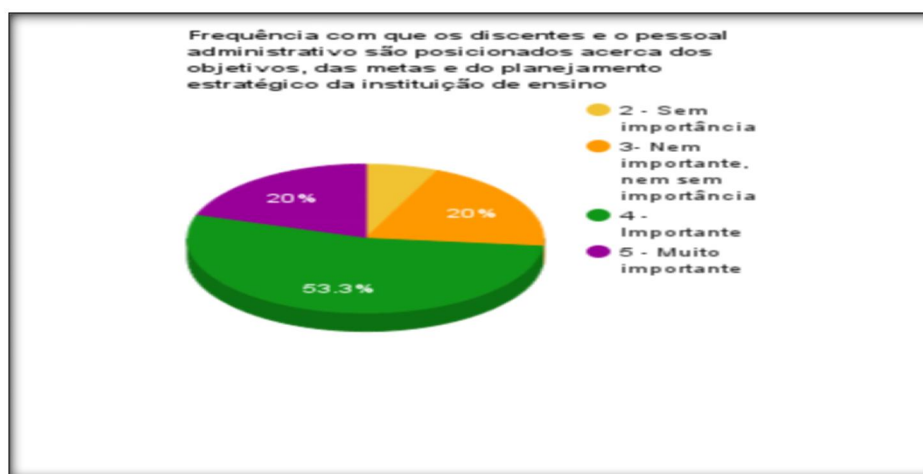
Dos respondentes 46,7% (7) afirmam ser muito importante a frequência com que a direção da instituição de educação se reúne com docentes, posicionando-os acerca do planejamento, das metas e dos objetivos estratégicos da organização, outros 46,7% (7) ver como importante e 6,7% (1) nem importante e nem sem importância. Apesar de haver parcela dos pesquisados ser indiferente a aplicação do indicador, 100% (15) afirmam que se reúnem com os docentes posicionando-os sobre o planejamento, as metas e objetivos estratégicos.

A análise encontrada está em consonância com Peroba (2013) que atribui ao indicador a avaliação da passagem de informações estratégicas entre direção e corpo docente.

d) frequência com que os discentes e o pessoal administrativo são posicionados acerca dos objetivos, das metas e do planejamento estratégico da instituição de ensino.

No gráfico 9 que fornece as informações sobre o grau de importância da atividade com que discentes e o pessoal administrativo são posicionados acerca dos objetivos, das metas e do planejamento estratégico da instituição de ensino.

Gráfico 9 – Importância do Indicador “Frequência com que os discentes e o pessoal administrativo são posicionados acerca dos objetivos, das metas e do planejamento estratégico da instituição de ensino.”



Fonte: dados da pesquisa

Os entrevistados apresentam sua percepção para esta atividade da seguinte forma: 6,7% (1) afirmam ser esta atividade sem importância, enquanto 20% (3) ser indiferente, ou seja, nem importante, nem sem importância. 53,3% (8) apontam ser importante e apenas 20% (3) ser muito importante. Quando o entrevistado é questionado se a referida atividade é aplicada 14 respondem de forma afirmativa que a atividade é aplicada e apenas um apresenta não aplicar

O perfil traçado na pesquisa coaduna com Stoeckicht (2012) e Peroba (2013), discutido no capítulo dois, que empresas interajam com os atores de seu ecossistema de negócio e rede, entre estes os stakeholders internos, com o objetivo estratégico de criar valor conjuntamente e com eles, promovam soluções integradas que melhor atendam suas necessidades.

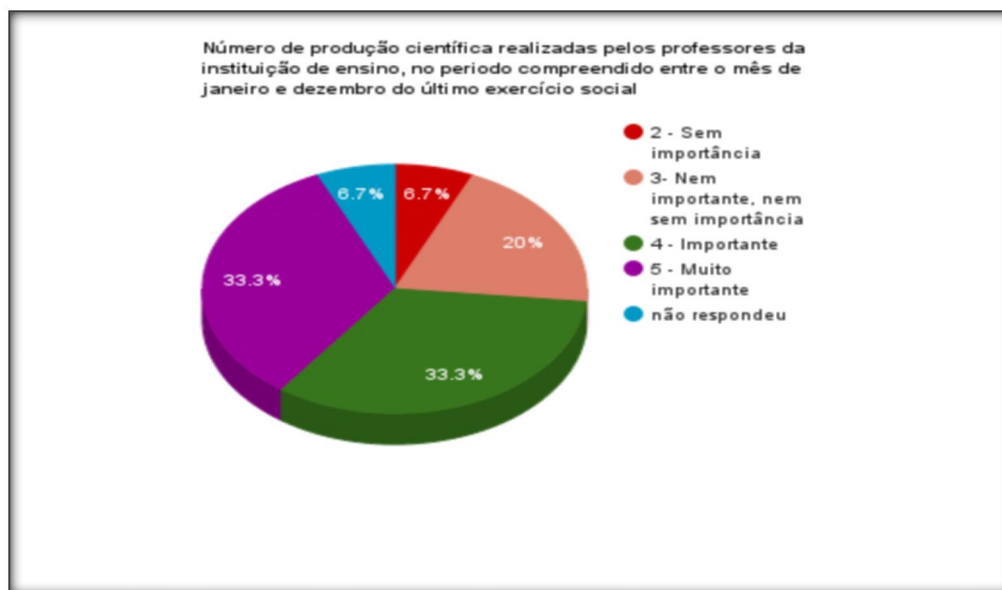
4.1.1.2- Pesquisa e Produção Intelectual

Foram apresentados indicadores que buscam avaliar o grau de importância do capital intelectual por meio da produção científica como: a) número de produção científica realizadas pelos professores da instituição de ensino; b) número de produção científica fruto de parcerias de professores da instituição pesquisada com autores do meio empresarial ou de instituições não acadêmicas.

a) número de produção científica realizadas pelos professores da instituição de ensino.

Neste indicador constata-se qual o grau de importância, na percepção do questionado, sobre o número de produção científica realizada pelos docentes da instituição de ensino no último exercício social.

Gráfico 10 – Importância do indicador “Número de produção científica realizadas pelos professores da instituição de ensino.”



Fonte: dados da pesquisa

Segundo o gráfico acima obtém-se: 6,7% (1) dos respondentes afirmam, ser sem importância este tipo de atividade, 20% (3) consideram uma atividade indiferente, ou seja, nem importante e nem sem importância; 33,3% (5) importante e outros 33,3% (5) ser muito importante e ainda 6,7% (1) não respondeu a questão quanto a importância do indicador em discussão. A seguir identifica se a instituição aplica este tipo de avaliação .

Na pesquisa verifica-se que 66,7% (10) dos entrevistados afirmam que tal atividade é aplicada na instituição e 20% (3) não utilizam a ferramenta. Há ainda o percentual de 13,3% (2) dos entrevistados informarem ser uma avaliação não aplicável aquela instituição de ensino.

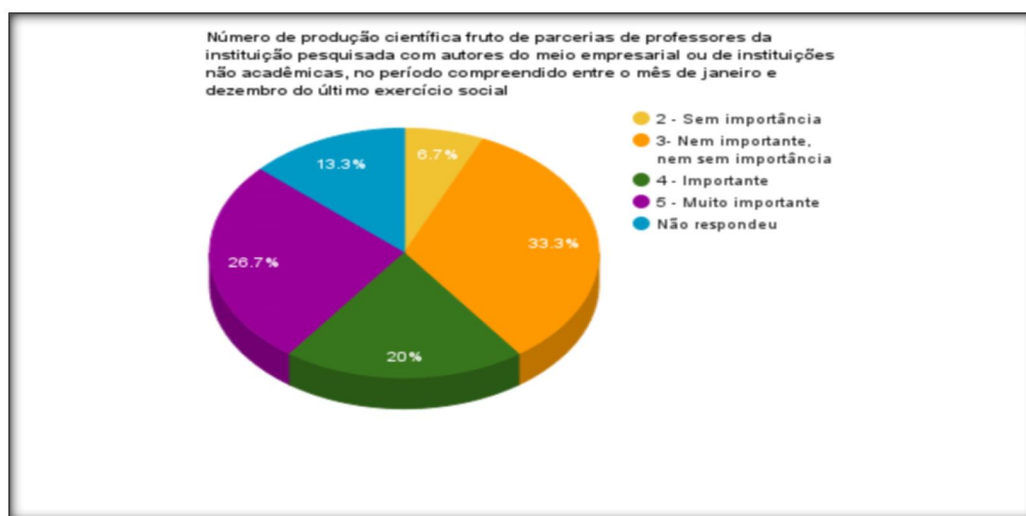
Os resultados extraídos vão ao encontro da afirmação de Araújo, Mottin e Rezende (2013) que as organizações que sobreviveram às inflexões determinadas pelas mudanças ambientais, intensificadas a partir da última década, precisam acompanhar as transformações contínuas na estrutura produtiva e nas relações de

produção, incluindo a produção do conhecimento que é um processo que incentiva a inovação, centrada no conhecimento e em tecnologia de informação.

b) Número de produção científica fruto de parcerias de professores da instituição pesquisada com autores do meio empresarial ou de instituições não acadêmicas.

Para este indicador busca-se avaliar o grau de importância na gestão do capital intelectual nas organizações de ensino.

Gráfico 11- Importância do indicador “Número de produção científica fruto de parcerias de professores da instituição pesquisada com autores do meio empresarial ou de instituições não acadêmicas.”



Fonte: dados da pesquisa

Com base no gráfico acima nas instituições pesquisadas encontram-se: para 6,7% (1) este indicador não tem importância; 33,33% (5) nem importante nem sem importância; 20% (3) apenas importante; 26,7% muito importante (4) e ainda 13,3% (2) não responderam a questão.

Quanto da aplicação desta avaliação na instituição o resultado é: 46,7% (7) afirmam positivamente que ela é aplicada, 20,0% (3) outros 20% (3) informam não se aplicar à instituição e 13,3% (2) não responderam.

Ao analisar o grau importante e muito importante indicado pelos entrevistados verifica-se que há um total de 46,7%, podendo indicar que estes gestores compreendem a gestão do capital intelectual, ser uma tarefa imprescindível para gestão moderna das organizações, reconhecendo a relevância no contexto operacional, para o estudo deste capital em parceria com a academia e o meio empresarial como sugere Peroba (2013).

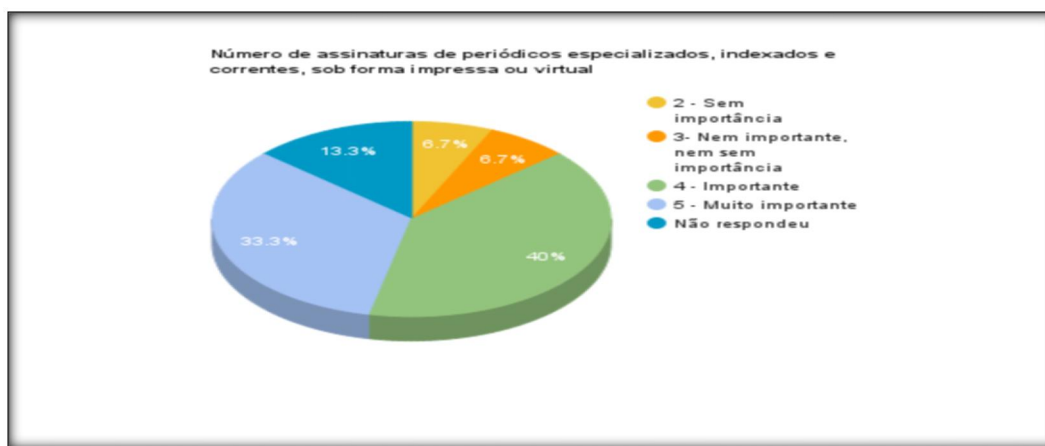
4.1.1.3- Infraestrutura.

Para esta fase da pesquisa os indicadores de Infraestrutura, que têm o objetivo de avaliar a importância do indicador acervo virtual, Infraestrutura computacional.

a) a importância do número de assinaturas de periódicos especializados, indexados e correntes, sob forma impressa ou virtual.

Neste indicador busca-se captar a percepção do entrevistado sobre o grau de importância de manter acervo disponível aos usuários.

Gráfico 12- Importância do indicador “Número de assinatura de periódicos especializados, indexados e correntes, sob forma impressa ou virtual.”



Fonte: dados da pesquisa

Das instituições entrevistadas 6,7% (1) apontam ser sem importância, bem como 6,7% (1) ser nem importante, nem sem importância; 40% (6) refletem ser importante; 33,3% (5) ser muito importante e ainda ocorrerem 13,3% (2) das instituições que não responderam a questão. Quando se questiona se este tipo de avaliação é aplicado, 80% afirmam ser uma avaliação utilizada na instituição.

A análise dos resultados acima reflete a observação de Vaz et al (2014) que afirmam que materiais como periódicos especializados e outros instrumentos apóiam o capital humano e o que fica dentro da empresa.

b) importância de número de laboratórios didáticos especializados com quantidade de equipamentos adequados aos espaços e alunos-vagas, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro de 2014.

Este indicador visa identificar o grau de importância quanto o espaço físico, equipamentos e investimentos em serviços de manutenção para desenvolvimento da atividade empresarial.

Gráfico 13 – Importância do indicador “Número de laboratórios didáticos especializados com quantidade de equipamentos adequados aos espaços e alunos-vagas.”



Fonte: dados da pesquisa

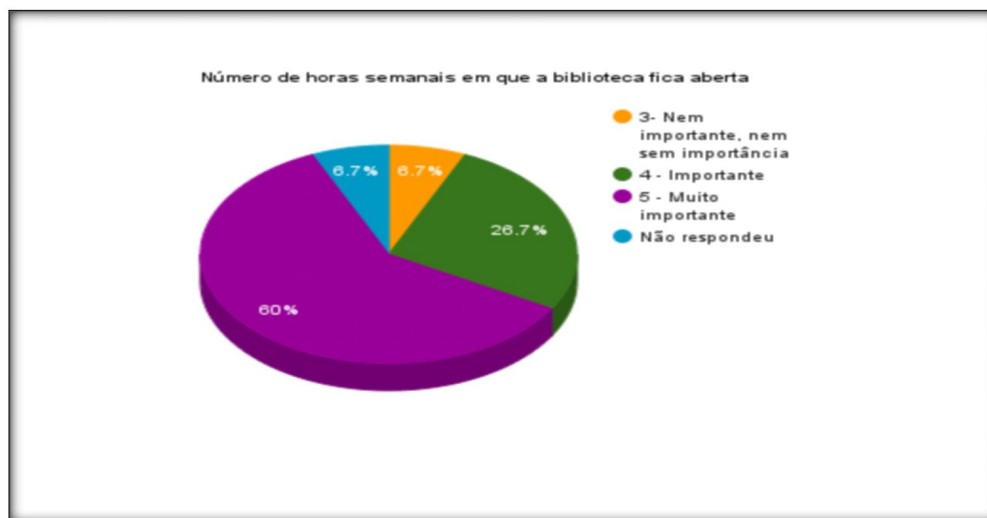
Para 6,7% (1) é um indicador nem importante, nem sem importância; enquanto 26,7% (4) avaliam como importante, e 53,3% (8) como muito importante, e 13,3% (2) deixaram de responder a questão. Também se verificou haver aplicação desta avaliação nas instituições e 86% afirmam utilizá-la

O gráfico acima indica que as instituições pesquisadas demonstram conhecer esse indicador como instrumento de geração do capital estrutural e conforme Schmit e Santos (2009) este deve ser estruturado com o auxílio de tecnologia da informação a fim de reter na organização o conhecimento humano.

Em continuidade ao estudo sobre o capital estrutural investiga-se a importância do número de horas semanais em que a biblioteca fica aberta nas organizações educacionais.

c) **importância do número de horas semanais em que a biblioteca fica aberta.**

Gráfico 14 - Importância do indicador “número de horas semanais em que a biblioteca fica aberta nas organizações educacionais.”



Fonte: dados da pesquisa

A importância dada ao indicador pelos respondentes foi: 6,7% (1) aponta ser nem importante, nem sem importância; 26,7% (4) importante; 60% (9) indicam ser muito importante e 6,7% (1) não respondeu. No questionário pergunta se tal indicador é utilizado para aferição, e 92,9% respondem positivamente.

O alcance em 60% do maior grau de importância deste indicador coaduna com Schmidt e Santos (2009) em que à medida que uma organização utiliza mais o que as pessoas sabem e quanto maior o número dessas pessoas, mais úteis elas serão à organização.

d) a pesquisa averigua a importância do indicador número de alunos e professores que acessam a internet pelo menos uma vez por semana

Gráfico 15 – Importância do indicador “Número de alunos e professores que acessam a internet pelo menos uma vez por semana.”



Fonte: dados da pesquisa

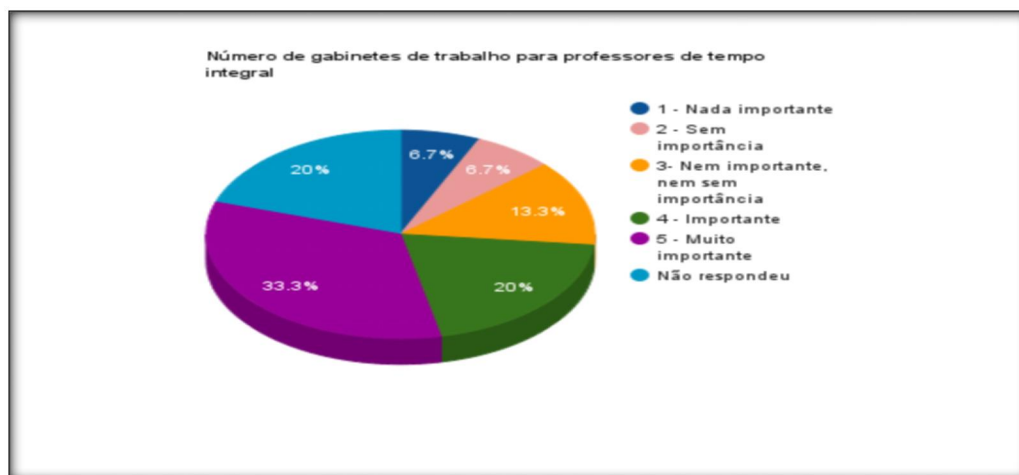
Dos respondentes, 13,3% (2) atribuem este indicador nem importante, nem sem importância, 20% (2) afirmam ser importante e 66,7% (10) ser muito importante. Ao serem perguntados se aplicam este indicador em suas avaliações, 100% expressam de forma positiva.

Este indicador pode auxiliar as instituições de ensino no entendimento, de que o conhecimento deve ser compartilhado e deve ser estruturado com o auxílio da tecnologia da informação a fim de reter na empresa o conhecimento humano, afirmam Schmit e Santos (2009).

e) importância do número de gabinetes de trabalho para professores de tempo integral

O último indicador do capital estrutural, analisado é a importância do número de gabinetes de trabalho para professores em tempo integral.

Gráfico 16- Importância do indicador “Número de gabinetes de trabalho para professores de tempo integral.”



Fonte: dados da pesquisa

Para 6,7% (1) dos respondentes este indicador é nada importante, outro 6,7% (1) sem importância. Há ainda a parcela de 13,3% (2) que aponta, nem importante, nem sem importância, 20% (3) apenas importante e 33,3% (5) afirmam ser muito importante. Também se verificou que três entrevistados deixaram de responder o quesito, representando 20% (3) sem resposta. Dos entrevistados 60% (9) afirmam aplicar esse tipo de avaliação na instituição.

O capital estrutural por ser um conjunto de conhecimentos retidos e de propriedade da organização cabe aos gestores utilizá-los de forma integrativa com os demais componentes do capital intelectual para agregar valor à entidade.

4.1.2. Capital relacional ou de relacionamento ou capital do cliente

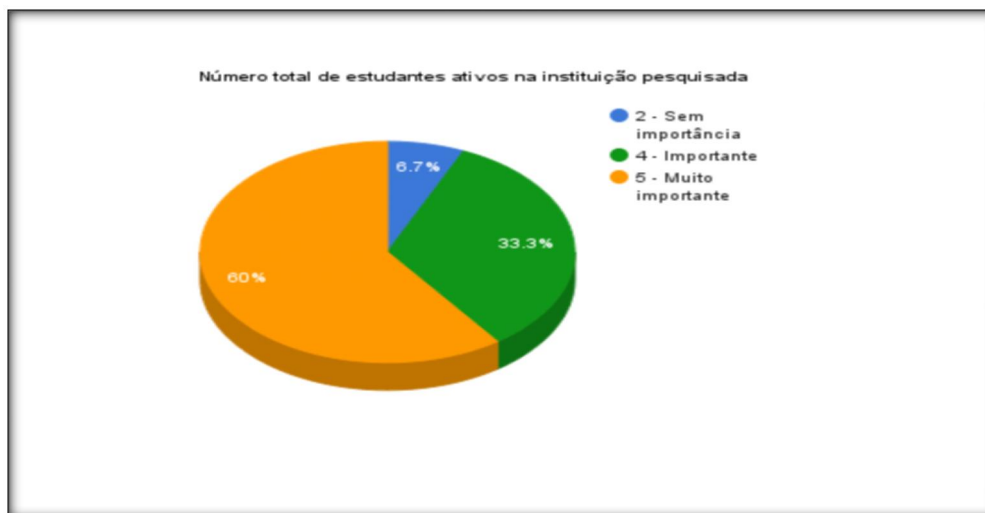
Considerado por Vaz et al (2014) o capital do cliente é o valor dos relacionamentos contínuos com pessoas e organizações para as quais a empresa vende seus produtos e serviços, ou seja, que a empresa faz negócio. Por isso é o mais valioso de todos os ativos intangíveis da organização.

O segundo componente do capital intelectual, é o capital relacional, discutido no capítulo dois desta pesquisa. Classificado por Sveiby (1997) por ser a estrutura externa, como todos os recursos que se relacionam com processos externos à organização. Sob esta ótica o respondente indica o grau de importância em sua instituição. Para a pesquisa foram abordados os seguintes indicadores produtores de capital intelectual:

4.1.2.1. O Programa

a) Número de estudantes Ativos.

Gráfico 17: Importância do indicador “Número total de estudantes ativos.”



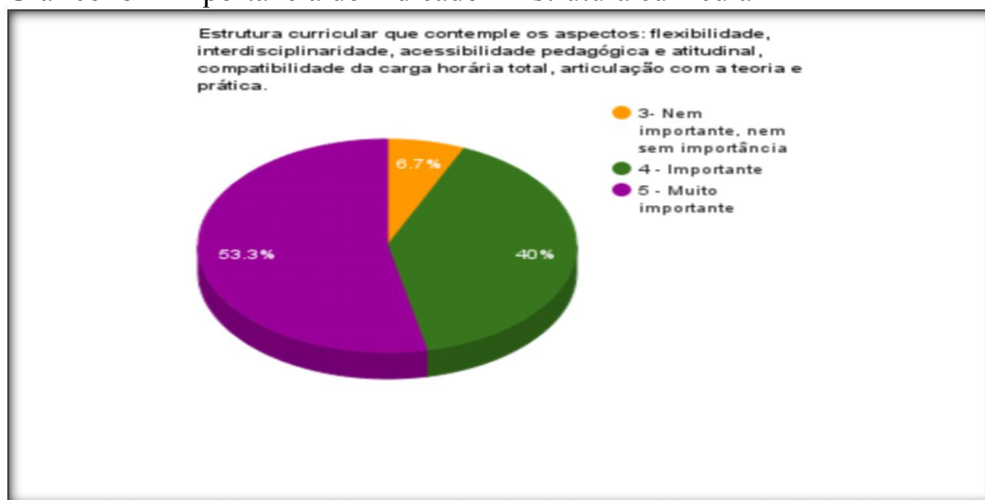
Fonte: dados da pesquisa

A pesquisa demonstra que 6,7% (1) estabelece que este indicador é sem importância; 33,3% (5) afirma ser importante e 60% (9) define ser muito importante. Foi verificado que 100% das instituições se utilizam deste indicador.

Esta percepção dos gestores sobre o indicador vincula-se ao pensamento de Stewart (1998) que estabelece como o mais valioso dos ativos intangíveis (os clientes) pois diz respeito aos relacionamentos contínuos com as pessoas e organizações para as quais as empresas vendem seus produtos e serviços.

b) **estrutura curricular que contemple os aspectos: flexibilidade, interdisciplinaridade, acessibilidade pedagógica e atitudinal, compatibilidade da carga horária total, articulação com a teoria e prática.**

Gráfico 18 – Importância do indicador “Estrutura curricular”



Fonte: dados da pesquisa

Com base nos dados da pesquisa obtém-se que 6,7% (1) indicando que nem é importante, nem sem importância, enquanto 40% (6) atribuem grau importante e 53,3% (8) apontam o indicador como muito importante. Esse tipo de avaliação é, segundo os resultados da pesquisa, utilizado em 100% das instituições respondentes.

Compreende-se que a percepção dos respondentes quanto ao grau de maior importância encontra amparo em Silveira e Esquinsani (2013) quando estes apontam que a perspectiva do processo de construção do conhecimento compreende-se a aquisição de competências cognitivas pelo desenvolvimento de diferentes modalidades estruturais da inteligência e determinante das operações que o sujeito utiliza para estabelecer relações com e entre os objetos físicos, conceitos, situações, fenômenos e pessoas, sendo necessário o currículo possuir a capacidade de ser aplicado à realidade.

c) número de horas-aulas que a instituição disponibiliza para apoio ou nivelamento dos novos alunos.

Gráfico 19- Importância do indicador “Número de horas-aulas para apoio ou nivelamento dos novos alunos.”



Fonte: dados da pesquisa

Os dados extraídos da pesquisa apontam que 26,7% (4) consideram o indicador nem importante, nem sem importância, 26,7% (4) para aqueles que atribuem apenas importante. 40% (6) dos respondentes consideram-no muito importante, enquanto 6,7% (1) não responderam a questão. Dos respondentes 92,3% se utilizam desta avaliação.

O comportamento indicado pelo grau de importância contido nas respostas verifica-se que parcela dos entrevistados apresenta a intenção em homogeneizar e nivelar o conhecimento de seus alunos antes do início das aulas, como prescreve Peroba (2013)

d) número de alunos inscritos na instituição no último ano em relação ao número de vagas oferecidas no mesmo período.

Gráfico 20- Importância do indicador “Número de alunos inscritos na instituição no último ano em relação ao número de vagas oferecidas no mesmo período.”



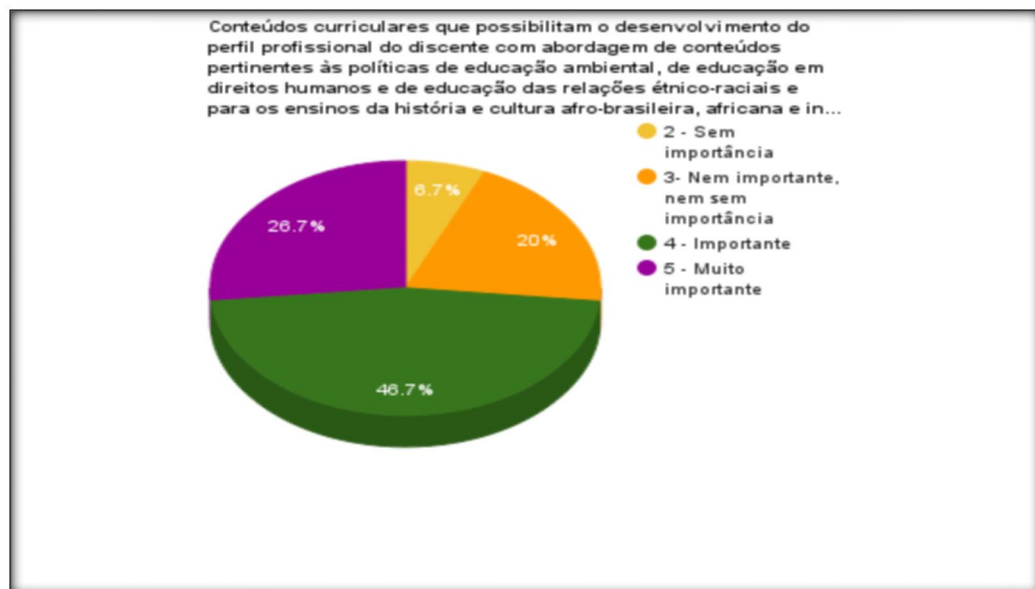
Fonte: dados da pesquisa

O resultado encontrado foi: 13,3% (2) consideram o indicador nem importante, nem sem importância; 53,3% (8) importante; 26,7% (4) muito importante, e 6,7% (1) não responderam a questão. 86,7% (13) dos entrevistados apontam utilizar esse tipo de avaliação.

Este indicador, segundo Peroba (2013), indica o nível de procura pela instituição e se interliga ao pensamento de Vaz et al (2015) quando afirmam ser capital cliente ou relacional o indicador de haver fidelidade, e isto gera vendas e reduz os custos de buscar novos clientes.

e) **conteúdos curriculares que possibilitam o desenvolvimento do perfil profissional do discente com abordagem de conteúdos pertinentes às políticas de educação ambiental, de educação em direitos humanos e de educação das relações étnico-raciais e para os ensinos da história e cultura afro-brasileira, africana e indígena**

Gráfico 21 – Importância do indicador “conteúdos curriculares”



Fonte: dados da pesquisa

Em observância a pesquisa os resultados são: 6,7% (1) dos pesquisados consideram este indicador sem importância, 20% (3) atribuem o grau de nem importante, nem sem importância, 46,7%(7) importante, e 26,7% (4) muito importante. Este indicador é utilizado por 80% dos entrevistados.

A frequência que é apresentada pelos respondentes quando se indaga sobre a aplicação de tal avaliação e 80% afirma utilizar, pode indicar uma congruência na discussão de Vaz et al (2015) que evoluir com o aumento do nível de conhecimento da empresa exige desta uma abordagem constante sobre o seu desempenho.

f) diferentes atividades são realizadas para avaliar os alunos (provas, trabalhos, seminários)

Gráfico 22 – Importância do indicador Diferentes atividades para avaliar alunos



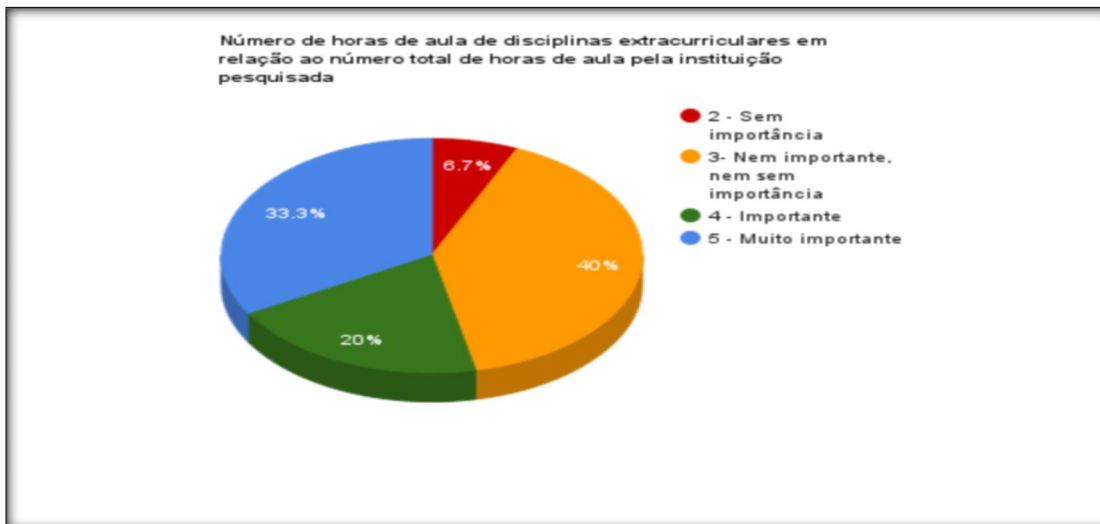
Fonte: dados da pesquisa

Observa-se no gráfico acima que 6,7% (1) dos respondentes afirmam ser este indicador nem importante, nem sem importância. Para 33,3% (5) é importante e 60% (9) sinalizam ser muito importante. 100% dos entrevistados aplicam este indicador.

O resultado acima apresentado vincula-se aos vários autores, ora citados, que é necessário medir, quantificar o capital intelectual para identificar as habilidades acumuladas, afirmam Gubiani et al (2013)

g) Número de horas-aulas de disciplinas extracurriculares em relação ao número total de horas-aulas ofertadas pela instituição.

Gráfico 23 – Importância do indicador Número de horas-aulas de disciplinas extracurriculares em relação ao número total de horas aulas.



Fonte: dados da pesquisa

Quanto a importância neste indicador os respondentes apresentam 6,7% (1) que não tem importância, para 40% (6) nem importante, nem sem importância, para 20% (3) apenas importante e 33,3% (5) muito importante. Dos respondentes 86,7% (13) utilizam a avaliação.

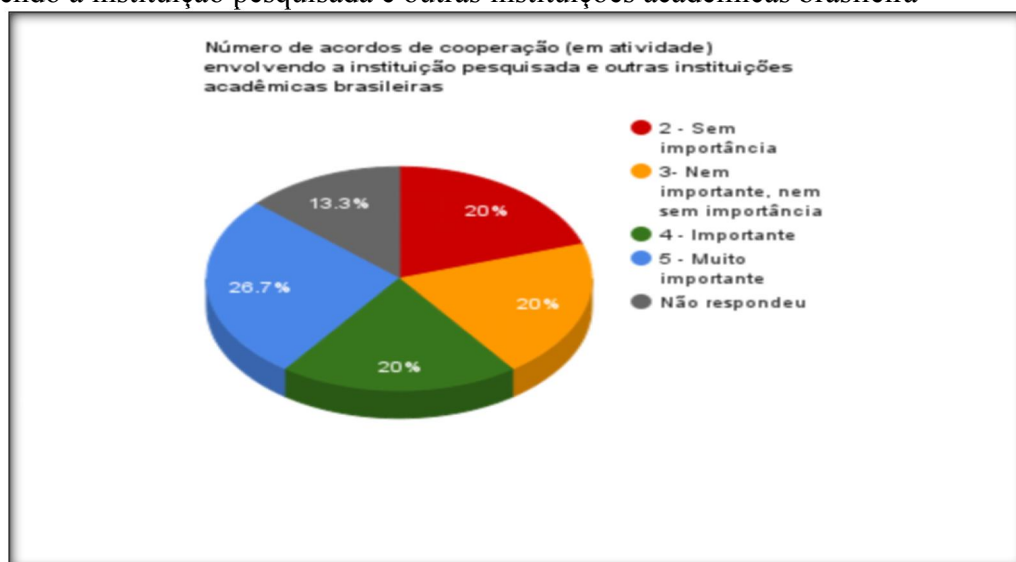
A aplicação deste indicador apontado por 86,7% dos entrevistados promove uma intercessão ao pensamento de Silva e Fonseca (2007) que citam que este indicador demonstram a capacidade de se relacionar, manter estratégias de inovação que permitam o encantamento do cliente e, por conseguinte, a retenção e lealdade deles.

Em continuidade ao capital de relacionamento inicia-se a investigação sobre a importância dos indicadores de Cooperação com instituições acadêmicas.

4.1.2.2 Cooperação com instituições acadêmicas:

a) **número de acordos de cooperação (em atividade) envolvendo a instituição pesquisada e outras instituições acadêmicas brasileiras.**

Gráfico 24- Importância do indicador “Número de acordos de cooperação envolvendo a instituição pesquisada e outras instituições acadêmicas brasileira”



Fonte: dados da pesquisa

Para 20% (3) dos entrevistados este indicador é sem importância, o mesmo ocorre para aqueles que apontaram nem importante, nem sem importância 20% (3) e importante 20% (3). Ainda foi identificado que 26,7% (4) consideram muito importante e 13,3% não responderam.

Sob a observância de Peroba (2013) este é um indicador popular para avaliar a integração entre as instituições avaliadas e seus pares, daí se demonstrando, em grau de importância, na percepção dos gestores, um equilíbrio.

b) número de acordos de cooperação (em atividade) envolvendo a instituição de ensino ou não, ou empresas parceiras no Brasil para realização do estágio curricular.

Na integração com clientes e parceiros a instituição promove a combinação dos diversos fatores do capital relacional. No gráfico a seguir é averiguado o grau de importância atribuído a este indicador pelos gestores da instituição educacional.

Gráfico 25 – Importância do indicador Acordos de cooperação com instituição de ensino ou não, ou empresas parceiras no Brasil para realização do estágio curricular.



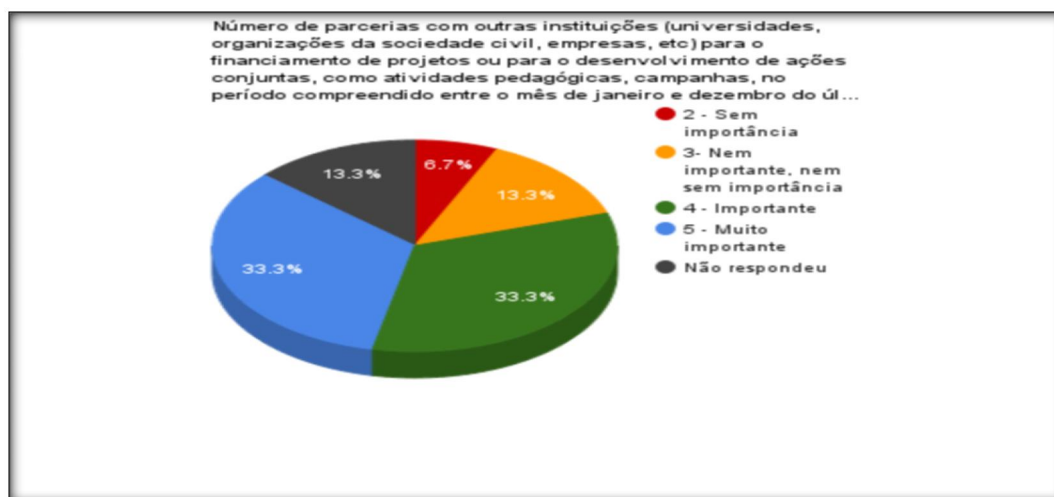
Fonte: dados da pesquisa

Na análise deste indicador foi observado que 6,7% (1) das instituições pesquisadas apontam-no como sem importância, 20% (3) nem importante, nem sem importância, o mesmo percentual para importante 20% (3), e 40% (6) para muito importante e 13,3% (2) não responderam. 53,3% (8) respondem que utilizam o indicador.

Este indicador tem a função de medir a relação com o meio empresarial, não acadêmico, como Peroba (2013) afirma. Percebe-se que neste, também há um equilíbrio nas respostas.

c) número de parcerias com outras instituições (universidades, organizações da sociedade civil, empresas, etc) para o financiamento de projetos ou para o desenvolvimento de ações conjuntas, como atividades pedagógicas, campanhas.

Gráfico 26 – Importância do indicador “Número de parcerias com outras instituições para financiamento de projetos.”



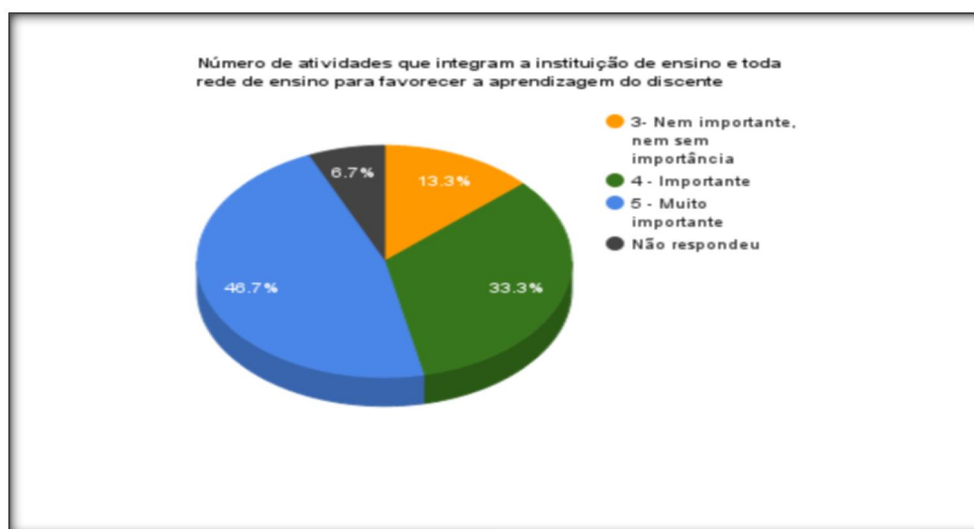
Fonte: dados da pesquisa

Verifica-se que os respondentes apresentam sua percepção quanto ao indicador: para 6,7% (1) este indicador é sem importância; 13,3% (2) nem importante, nem sem importância, 33,3% (5) atribui ser importante e outros 33,3% (5) ser muito importante e há ainda 13,3% (2) que não responderam.

Este indicador se mostra com respostas, também em equilíbrio. Para Gubiani et al (2013) este tipo de atividade é uma cultura dos países desenvolvidos, investir parte de seus recursos econômicos na produção e disseminação de conhecimento.

d) número de atividades que integram a instituição de ensino e toda rede de ensino para favorecer a aprendizagem do discente

Gráfico 27 – Importância do indicador “Número de atividades que integram a instituição de ensino e toda rede de ensino para favorecer a aprendizagem do discente.”



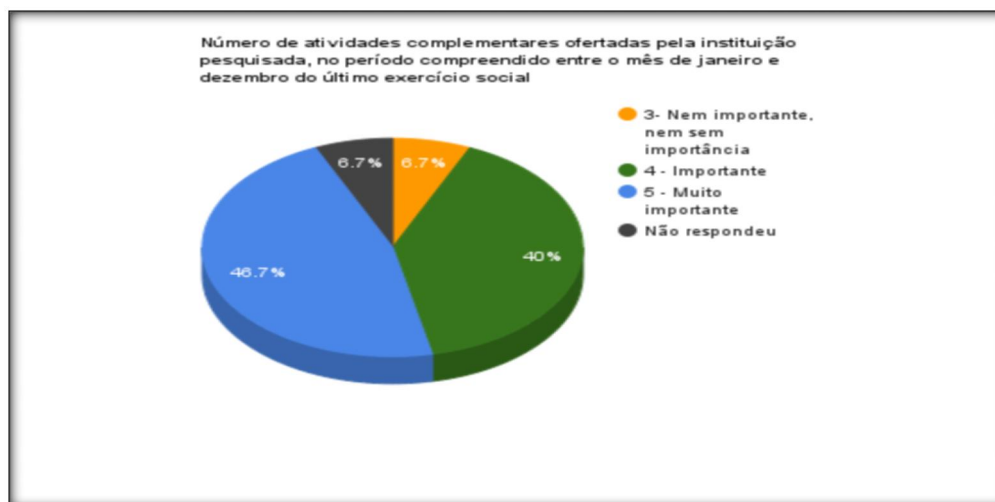
Fonte: dados da pesquisa

A análise das informações apresentadas indica: 13,3% (2) dos respondentes afirmam que este indicador é, nem importante, nem sem importância, enquanto para 33,3% (5) ele é importante, e 46,7% (7) é muito importante. Ocorreram 6,7% (1) de não respondentes.

Nas informações obtidas verifica-se que o indicador alcançou grau de importância superior a 46% que somados ao grau importante ultrapassa a 70%. Esta projeção pode indicar o que Vaz et al (2014) sugerem, que o capital do cliente é o valor da franquia, o valor dos relacionamentos contínuos com pessoas e organizações para as quais a empresa vende seus produtos e serviços ou seja, que a empresa faz negócio.

e) número de atividades complementares ofertadas pela instituição pesquisada, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social

Gráfico 28- Importância do indicador “Número de atividades complementares ofertadas pela instituição.”



Fonte: dados da pesquisa

Verifica-se que os respondentes atribuíram o grau de importância da seguinte forma: 6,7% (1) nem importante, nem sem importância, 40% (6) importante, 46,7% (7) muito importante e 6,7% (1) não expôs sua percepção. O indicador é utilizado por 73,3% (11) dos entrevistados.

Este indicador apresentou-se com grau de muito importante superior a 46% o que poderá o respondente estar indicando que compreende o seu relacionamento com clientes e possa ofertá-lo serviços. A reflexão de *Rossetti et al (2008)* fundamenta-se que *capital de clientes refere-se ao relacionamento com clientes, entre outros e propõem que se compreenda esse mecanismo para que se possa estabelecer interação adequada desses recursos e usufruir das vantagens que eles oferecem.*

Mantendo a linha de investigação sobre o capital relacional das instituições respondentes, a pesquisa se volta para o processo de internacionalização, que também analisará o grau de importância dos indicadores.

4.1.2.3 Processo de internacionalização:

a) **número de docentes da instituição em viagem ao exterior, para fins de estudo, no período compreendido entre o mês de janeiro e dezembro do último exercício social.**

Gráfico 29- Importância do indicador de docentes em viagem ao exterior, para fins de estudo.



Fonte: dados da pesquisa

Extraí-se da pesquisa o grau de importância em que 13,3% (2) dos respondentes apontam ser um indicador sem importância, 20% (3) nem importante, nem sem importância, 26,7% (4) importante, 26,7% (4) muito importante, e 13,3% (2) não expressou sua opinião. A pesquisa demonstra um equilíbrio entre as percepções dos gestores sobre a internacionalização. O processo de internacionalização para Souza, Vasconcellos e Corrêa (2012) refere-se à importância de fatores culturais e ao conhecimento como recursos que influencia o processo de tomada de decisão.

b) número de discentes com participação em programas internacionais.

Gráfico 31- Importância do indicador do “número de discentes com participação em programas internacionais.”

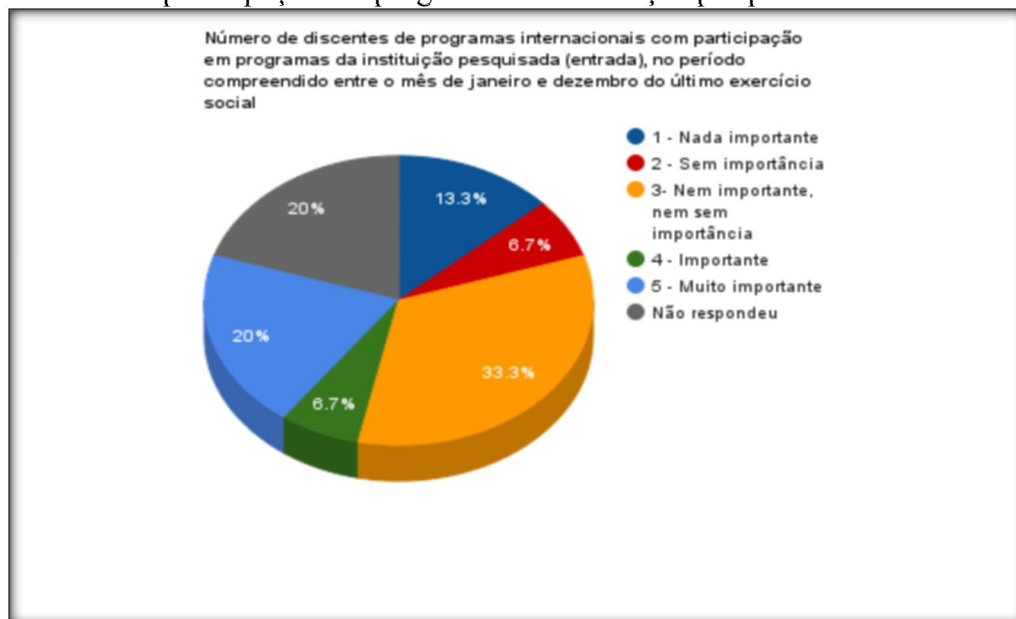


Fonte: dados da pesquisa

Os resultados apresentados pelos respondentes são: 13,3% (2) atribuem grau de importância, nada importante, 6,7% (1) sem importância, 20% (3) nem importante, nem sem importância, 20% (3) importante, 26,7% (4) muito importante e 13,3% (2) não respondeu. A percepção dos respondentes contrasta com o gráfico anterior, o que denota, provavelmente, a ausência de conhecimento que fatores culturais influenciam o processo de tomada de decisão como discorrem Souza, Vasconcellos e Corrêa (2012).

c) número de discentes de programas internacionais com participação em programas da instituição pesquisada.

Gráfico 32- Importância do indicador “número de discentes de programas internacionais com participação em programas da instituição pesquisada.



Fonte: dados da pesquisa

A pesquisa obteve os seguintes dados quanto ao este indicador que são: 13,3% (2) dos respondentes indicaram ser nada importante, 6,7% (1) sem importância, 20% (3) nem importante, nem sem importância, 20% (3) importante, 26,7% (4) muito importante e 13,3% (2) não respondeu.

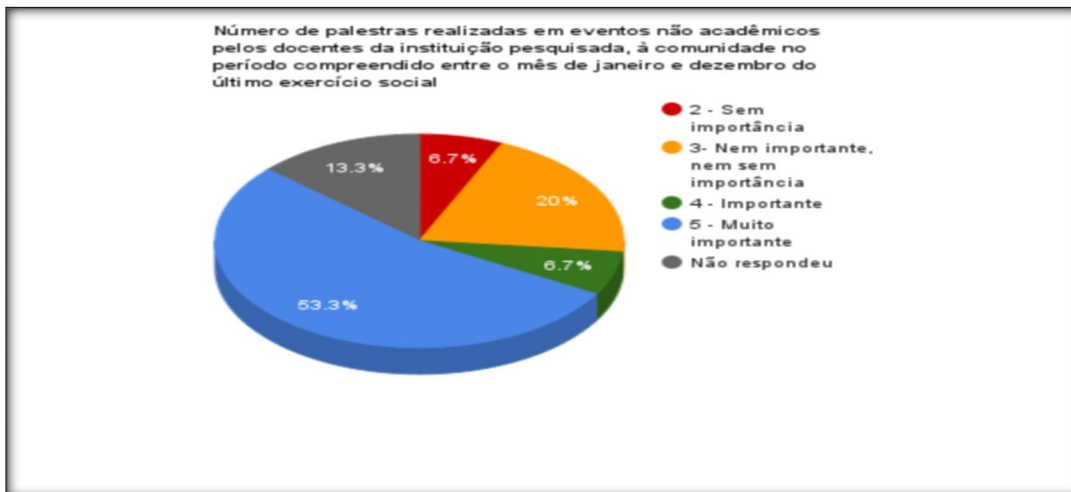
Considerando o somatório dos menores graus de importância e ausência de resposta, representa 53,3% (8) dos respondentes não percebem como indicador importante ou muito importante, podendo configurar a ausência de visão globalizada em suas atividades formadoras. Desta forma Mückenberger et al (2013) discorrem que uma economia globalizada demanda profissionais com visão e sensibilidade para questões internacionais.

A continuidade da pesquisa requer a investigação sobre o relacionamento com a comunidade acadêmica e não acadêmica.

4.1.2.4 Relacionamento com a comunidade acadêmica e não acadêmica.

a) número de palestras realizadas em eventos não acadêmicos

Gráfico 33- Importância do indicador “Número de palestras realizadas em eventos não acadêmicos.”



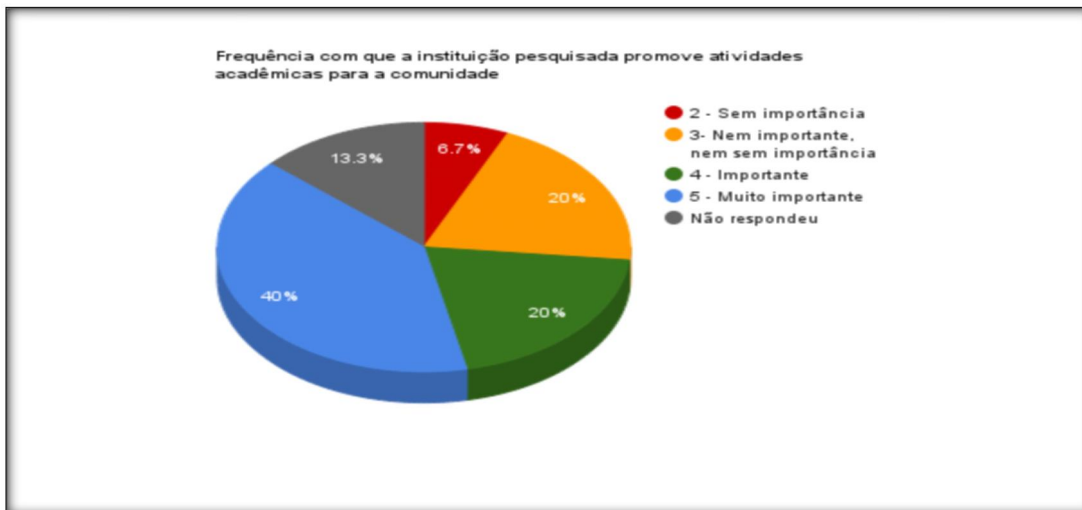
Fonte: dados da pesquisa

Os resultados demonstraram que 6,7% (1) dos respondentes atribuem o grau de sem importância para tal indicador, enquanto 20% (3) apontam que ele é nem importante, nem sem importância, 6,7% (1) atribuem ser importante e 53,3% muito importante (8). Também ocorreram 13,3% (2) de ausência de resposta.

O resultado encontrado sintoniza-se na reflexão de Villar e Pereira (2010) que conceituam capital relacional, quando os membros de uma organização socializam-se fora de seu ambiente rotineiro com pessoas de outras organizações, a confiança, o senso de oportunidade e a motivação podem aumentar o nível de trocas sociais entre o grupo, discussão já realizada no capítulo dois desta pesquisa.

b) Frequência com que a instituição promove atividades acadêmicas para a comunidade

Gráfico 34- Importância do indicador “Frequência com que a instituição promove atividades acadêmicas para a comunidade.”



Fonte: dados da pesquisa

Para este indicador encontrou-se: 6,7% (1) dos respondentes atribuem o grau de sem importância, 20% (3) apontam que ele é nem importante, nem sem importância, 20% (3) atribuem ser importante e 40% (6) admitem ser muito importante. Também ocorreram 13,3% (2) de ausência de resposta.

Os dados obtidos demonstram que na percepção dos gestores é importante ou muito importante a relação com a comunidade comungando com Villar e Pereira (2010) que a confiança e motivação podem aumentar a interação entre os diversos grupos.

c) Número de ações que permitem a comunidade usufruir do espaço da instituição pesquisada.

Gráfico 35- Importância do indicador “Número de ações que permitem a comunidade usufruir do espaço.”



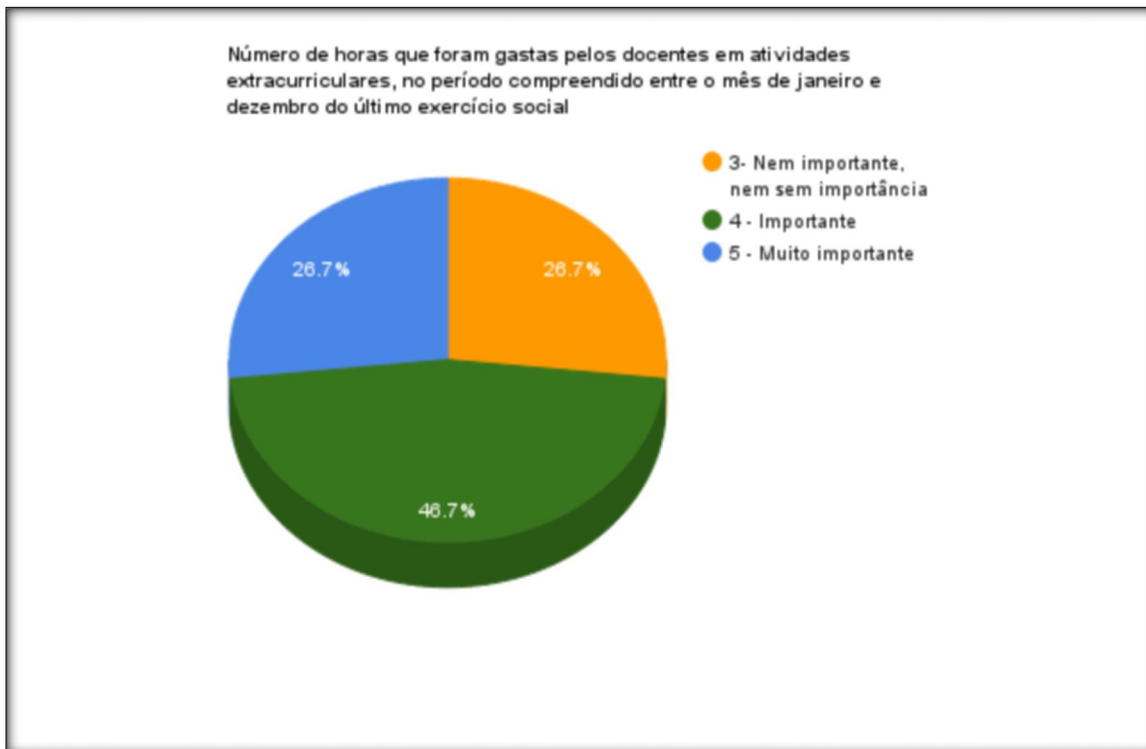
Fonte: dados da pesquisa

Os resultados obtidos são: 6,7% (1) dos entrevistados atribuem grau nada importante, 13,3% (2) nem importante, nem sem importância, 40% (6) importante, 33,3% (5) muito importante e 6,7% (1) não responderam.

A pesquisa apresenta, na percepção dos gestores, que a permissão da comunidade utilizar espaços da instituição foi atribuída o grau de importante ou muito importante no percentual de 73,3% (11).

d) Número de horas gastas pelos docentes em atividades extracurriculares

Gráfico 36- Importância do indicador “Número de horas gastas pelos docentes em atividades extracurriculares.



Fonte: dados da pesquisa

Os resultados extraídos são: 26,7% (4) consideram grau nem importante, nem sem importância, 46,7% (4) apontam ser importante, 26,7% (7) ser muito importante.

Peroba (2013) expõe que este indicador avalia o investimento de tempo do corpo docente em atividades extracurriculares na comunidade e interage com a visão de Villar e Pereira (2010) que dissertam que os processos de socialização possibilitam que cada parceiro possa aprender sobre a cultura do outro, verificando a possibilidade de alinhamento e, em alguns casos, ajustar seu comportamento para obter resultados superiores.

Finalizando a discussão sobre capital de relacionamento verifica-se que a integração organização educacional, fornecedores, alunos, comunidade em geral permite a criação de interface de ações e conseqüentemente geração de valor.

A seguir discutem-se os indicadores do capital humano, que também foi discutido no capítulo dois da pesquisa.

4.1.3 Capital humano

Em consonância com o capítulo dois desta pesquisa, o capital humano é um dos integrantes do capital intelectual e far-se-á investigação sobre três indicadores a seguir.

4.1.3.1 Corpo docente

a) professores com habilitação necessária para atuar nas disciplinas que lecionam.

Gráfico 37 – Importância do indicador Professores com habilitação necessária para atuar nas disciplinas que lecionam.



Fonte: dados da pesquisa

A análise demonstra que 80% (12) apontam como muito importante, 13,3% (2) importante e 6,7% (1) sem importância. Adaptado de Peroba (2013) este indicador busca identificar o grau de importância que a instituição tem sobre o número suficiente de professores e se estão igualmente distribuídos. Também Mazeto e Cavenaghi (2010) que a estratégia é medida pelo fato do empregado ter o tipo correto e o nível de habilidades para desempenhar os processos internos críticos mapeados pela empresa.

b) Número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes à pesquisa

Gráfico 38- Importância do indicador “Número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes à pesquisa.”

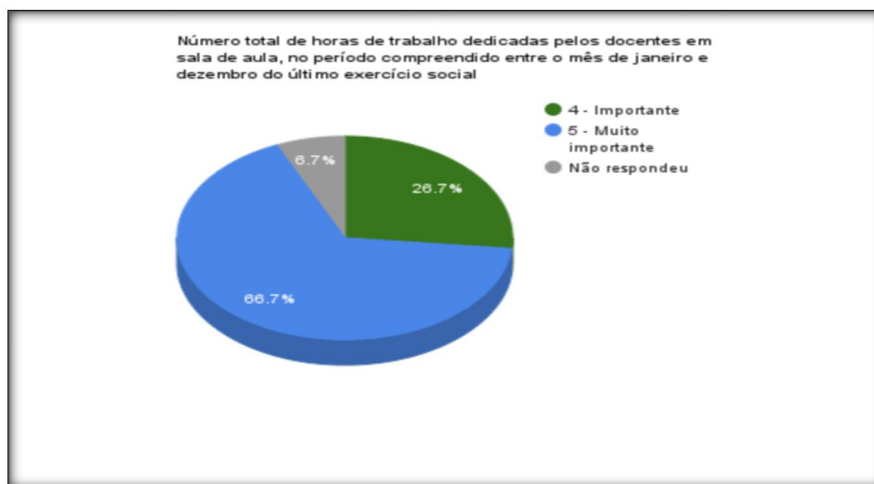


Fonte: dados da pesquisa

A percepção das instituições respondentes apresenta que 40% (6) atribuem grau de importante e outros 40% (6) a muito importante. As demais percepções estão distribuídas em percentuais iguais de 6,7% (1) como sem importância, (1) nem importantes, nem sem importância. Também ocorreu ausência de informação, no mesmo percentual (1). A partir dos dados extraídos e sob a ótica do capital humano definido por Edvinsson e Malone (1998) verifica-se a combinação de conhecimentos, habilidades, capacidade de inovação e a capacidade de desenvolvimento de tarefas dos empregados, incluindo a cultura e valores organizacionais.

c) número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes em sala de aula.

Gráfico 39- Importância do indicador “Número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes em sala de aula”.



Fonte: dados da pesquisa

Pela composição do gráfico verifica-se o grau muito importante representando 66,7% (10) das percepções, enquanto que o grau importante representa 26,7% (4) e uma não respondeu. Esta percepção se coaduna com o relato de Rossetti et al (2010) que explanam sobre o papel fundamental da gestão do conhecimento é o de transformar o conhecimento individual em conhecimento coletivo, permitindo que as organizações estejam aptas e, portanto, capacitadas para aprender e envolver todos os membros nesse processo.

Prosseguindo em obter a composição do capital humano das instituições pesquisadas investiga-se o número de docentes com pós-graduação (stricto sensu) em relação ao número total de docentes.

e) **Número de docentes com pós graduação (stricto sensu) em relação ao número total de docentes**

Gráfico 40- Importância do indicador “Número de docentes com pós-graduação em relação ao número total de docentes”.



Fonte: dados da pesquisa

A informação posta no gráfico acima demonstra que o indicador importante 46,7% (7) e muito importante apresenta 46,7% (7), das percepções dos respondentes. Como nada importante e não respondente, aparecem cada um com 6,3%(1). A percepção dos gestores respondentes converge para a reflexão de Rossetti et al (2010) que afirmam que a gestão do conhecimento consiste em combinar o saber (explícito) e o saber fazer (tácito) nos processos, nos produtos e na organização, para a criação de valor.

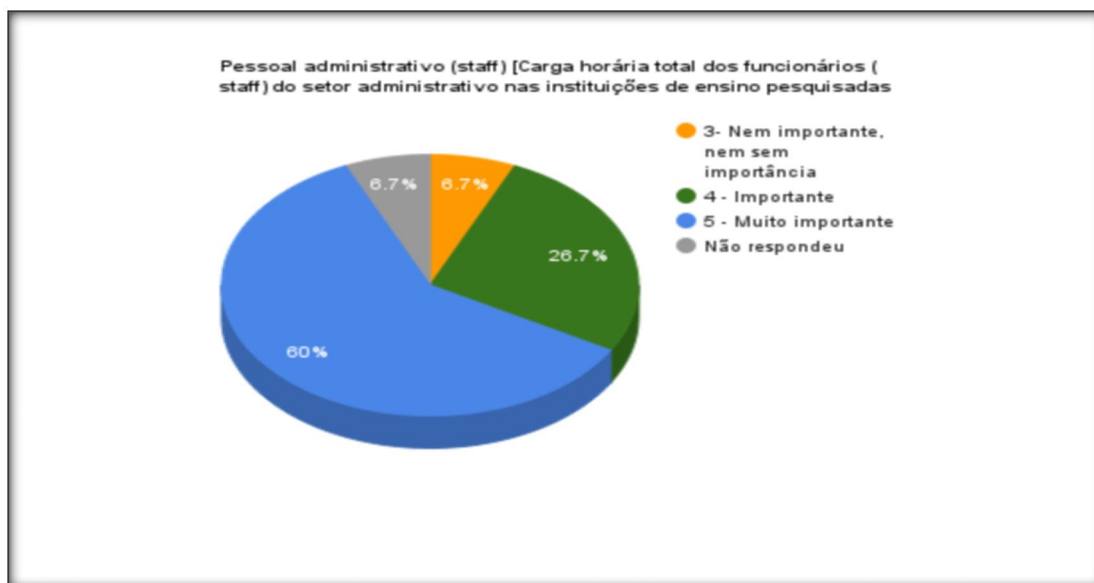
Em ampliação da discussão sobre capital humano se inicia a análise do pessoal administrativo das instituições pesquisadas.

4.1.3.2 Pessoal administrativo (*staff*)

a) **Carga horária total dos funcionários do setor administrativo**

O pessoal administrativo é componente do capital humano, pois este conduz as atividades de secretarias e outras unidades das organizações, permitindo, quando combinado com os demais capitais, gerar valor.

Gráfico 41- Importância do indicador Carga horária total dos funcionários (*staff*) do setor administrativo.



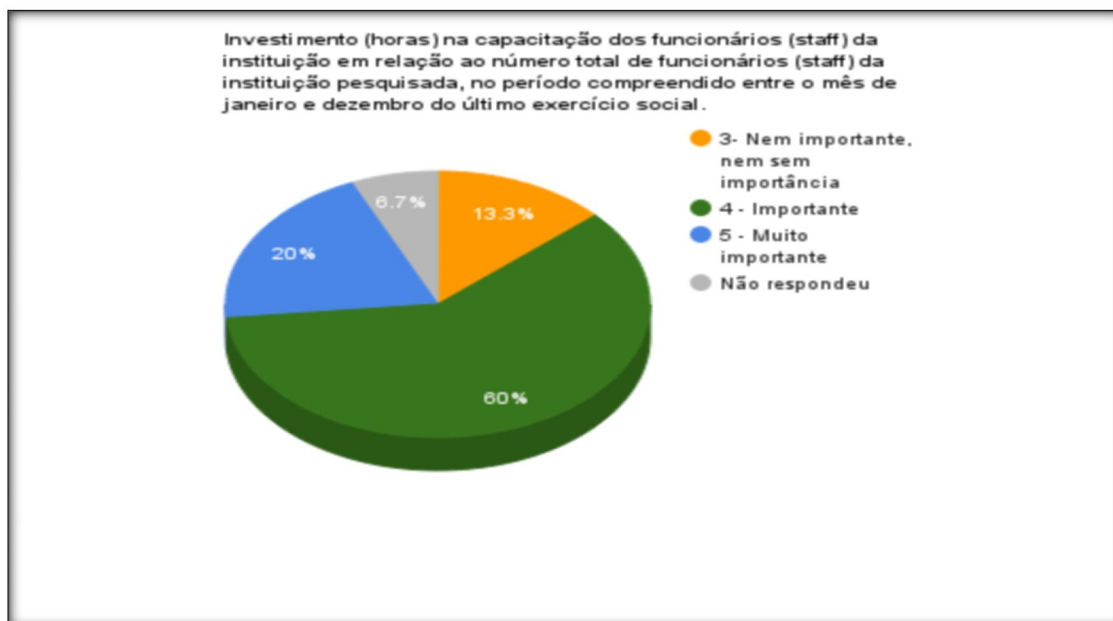
Fonte: dados da pesquisa

A pesquisa esclarece que 60% (9) dos respondentes apontam este indicador como muito importante e outros 26,7% (4) apenas importante, nem importante, nem sem importância 6,7% (1), não responderam 6,7% (1).

Como se pode verificar a percepção dos gestores quanto a carga horária do pessoal de apoio administrativo, é elevada a mesma identificada Ana pesquisa de Peroba (2013).

b) O investimento na capacitação do pessoal administrativo em relação ao número total de funcionário.

Gráfico 42- Importância do indicador “Investimento na capacitação dos funcionários administrativos.”



Fonte: dados da pesquisa

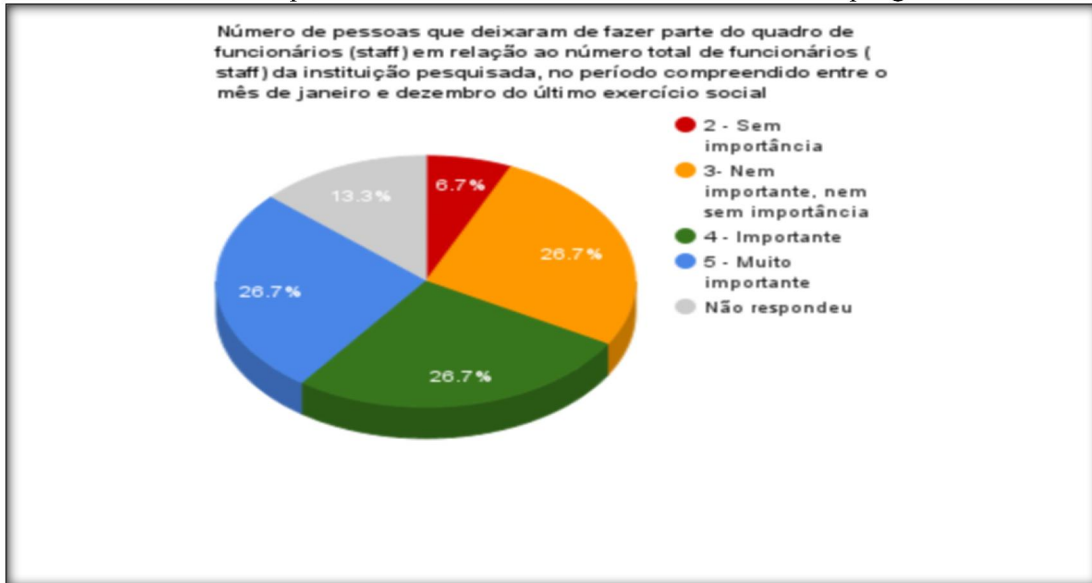
Para 60%(9) dos respondentes este indicador é importante e 20% (3) muito importante. Os demais percentuais, de 13,3% (2) é indiferente, ou seja, nem importante, nem sem importância, não responderam a questão 6,7% (1).

As instituições de ensino são organizações baseadas no conhecimento e o indicador acima apresentado encontra amparo na discussão de Peroba (2013) que apresenta ser um dos mais importantes investimentos destas instituições que são a pesquisa e corpo de funcionários.

c) Rotatividade de empregados

Sobre a rotatividade dos empregados buscou-se compreender qual o grau de importância as instituições apontam, tendo em vista, que a saída de empregado qualificado pode representar perda de capital intelectual.

Gráfico 43- Importância do indicador “Rotatividade de empregados.”



Os resultados demonstram equilíbrio quanto às percepções sobre a rotatividade de empregados que são: sem importância 6,7% (1), nem importante, nem sem importância 26,7% (4), importante 26,7% (4), muito importante 26,7% (4) e não respondeu 13,3% (2). O resultado da pesquisa encontra amparo na constatação da pesquisa de Peroba (2013), pois o mesmo índice não se apresentou relevante para os seus respondentes.

A seguir apresenta-se a importância dos indicadores quanto ao quesito Coordenação.

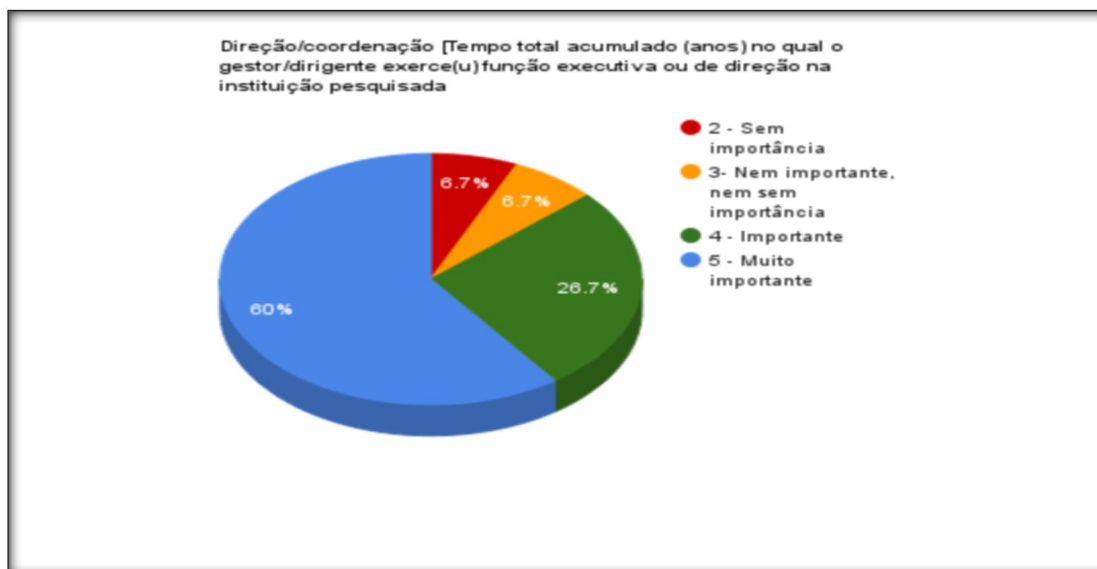
Para Peroba (2013) nos indicadores a seguir encontrar-se-á a experiência do profissional, sua capacidade de gestão, a interação nas atividades acadêmicas e por conseguinte a agregação de valor.

4.1.3.3 Coordenação

Para identificar quais os indicadores utilizados para aferir a importância da coordenação utilizou-se tempo total no qual o gestor/dirigente exerce a função executiva ou de direção na instituição e o número de eventos acadêmicos nos quais estes participaram.

a) Tempo total acumulado que o gestor/dirigente exerce a função executiva

Gráfico 44- Importância do indicador “Tempo total acumulado que o gestor/dirigente exerce a função executiva.”



Fonte: dados da pesquisa

A pesquisa demonstra que 60% (9) dos entrevistados consideram que indicador tempo que exerce atividade executiva é muito importante e outros 26,7%(4) importante, ainda há os sem importância em 6,7% (1) e os indiferentes 6,7% (1)

Verifica-se que o tempo, como métrica, para exercício de atividade executiva é relevante para instituições pesquisadas, percepção não compartilhada na pesquisa de Peroba (2013), que na análise de sua investigação esta métrica foi considerada menos importante, que segundo ele, é uma tendência, quando autoavaliados, os respondentes subavaliar os indicadores que dizem respeito as suas experiências prévias.

c) participação do dirigente/gestor em eventos acadêmicos.

Gráfico 45 – Importância do indicador “Número de eventos acadêmicos – congressos, visitas técnicas, palestras, entre outros – dos quais o dirigente/gestor (ou membros da coordenação) tenha participado como representante da instituição”.



Fonte: dados da pesquisa

Os resultados extraídos da pesquisa demonstram que 40% (6) afirmam ser um indicador importante, e outros 40% (6) muito importante, demonstrando um equilíbrio quanto às percepções dominantes. As demais percepções não são significativas. Para Peroba (2013) este indicador busca evidenciar a exposição e participação do dirigente em eventos acadêmicos. O resultado encontrado nesta pesquisa encontram ressonância na pesquisa de Peroba, tendo em vista que sua constatação, quanto a este indicador foi superior a 50%.

Na conclusão da análise da pesquisa apresenta-se quadro resumo que demonstram os indicadores de capital intelectual encontrados nas instituições e quais assumem o grau de importante e muito importância na geração deste capital.

Utilizar-se como referência da análise apenas o grau muito importante por dimensionar de forma enfática a percepção do respondente. A seguir quadro 17.

Quadro 17– Resumo das respostas por indicadores

CAPITAL ESTRUTURAL		
GESTÃO E CONTROLE	PERCEPÇÃO DO GRAU DE IMPORTÂNCIA	
	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
Frequência com que os professores são avaliados	40,0%	46,7%
Docentes que foram contratados por processo seletivo	33,0%	46,6%
Frequência com que a direção se reúne com o grupo gestor	46,7%	46,7%
Frequência com que direção se reúne com corpo docente	46,7%	46,7%
Frequência com que os discentes e o pessoal administrativo são posicionados acerca dos objetivos, das metas e do planejamento estratégico da instituição de ensino	53,3%	20,0%
PESQUISA E PRODUÇÃO INTELECTUAL		
Número de produção científica realizadas pelos professores da instituição de ensino	33,0%	33,0%
Número de produção científica fruto de parcerias de professores da instituição pesquisada com autores do meio empresarial ou de instituições não acadêmicas	20,0%	26,7%
INFRAESTRUTURA		
Número de assinatura de periódicos especializados, indexados e correntes, sob forma impressa ou virtual	40,0%	33,0%
Número de laboratórios didáticos especializados com quantidade de equipamentos adequados aos espaços e alunos-vagas	26,7%	53,3%
Número de horas semanais em que a biblioteca fica aberta nas organizações educacionais	26,7%	60,0%
Número de alunos e professores que acessam a internet pelo menos uma vez por semana.	10,0%	66,7%
Número de gabinetes de trabalho para professores de tempo integral	20,0%	33,3%

Fonte: Elaborado pela autora

Após análise do conjunto de informações extraídas do questionário pode se observar que no capital estrutural - ativo intangível gestão e controle, os indicadores com maior importância, considerado por 46,7% dos respondentes são: frequência com que os professores são avaliados; frequência com que a direção se reúne com o grupo gestor; frequência com a direção se reúne com o corpo docente. Por 46,6% o indicador

docentes que foram contratados pelo processo seletivo, ocupa a segunda posição na análise dos respondentes.

Verifica-se na pesquisa de Peroba (2013) que o indicador docentes que foram contratados pelo processo seletivo foi retirado motivado pela baixa importância atribuída pelo respondentes, entretanto este indicador ocupa a segunda posição nesta pesquisa o que impede de retirá-lo da análise. É excluído da análise da pesquisa o indicador “Frequência com que os discentes e o pessoal administrativo são posicionados acerca dos objetivos, das metas e do planejamento estratégico da instituição de ensino” por tem atingindo, quanto o grau de percepção dos respondentes apenas 20%.

Para ativo intangível - Pesquisa e Produção Intelectual é considerado com maior grau de importância o indicador Número de produção científica realizadas pelos professores da instituição de ensino, apontado por 33% dos entrevistados. Entretanto na pesquisa de Peroba (2013) este indicador foi removido em função da alta dificuldade para sua elaboração, segundo o pesquisador, atribuído pelos respondentes.

Diante do confronto de informações acima, pode justificar a percepção quanto ao grau muito importante não ser relevante, por não ter o respondente instrumentos seguros para responder ao indicador.

Foi refutado da pesquisa o indicador “número de produção científica fruto de parcerias de professores da instituição pesquisada com autores do meio empresarial ou de instituições não acadêmicas” por se apresentar com índice relevante para o maior grau de importância.

Quanto ao ativo intangível Infraestrutura, o indicador com maior grau de importância “número de horas semanais em que a biblioteca fica aberta nas organizações educacionais” e “número de alunos e professores que acessam a internet pelo menos uma vez por semana”, obtendo pontuação de 60% e 66,7% respectivamente. Para o indicador “número de horas semanais em que a biblioteca fica aberta nas organizações educacionais” recebeu pontuação de 60% na percepção dos gestores, o que coaduna com a pesquisa de Peroba (2013) que obteve média acima de 84 e mediana igual ou superior a 90. Para o indicador número de alunos e professores que acessam a internet pelo menos uma vez por semana alcançou o percentual de 66% de maior importância na percepção dos gestores, o que contraria a pesquisa de Peroba (2013), quando em sua investigação optou por excluir este indicador devido a baixa importância apresentada.

Continuando a análise do ativo intangível infraestrutura verifica-se o indicador “número de laboratórios didáticos especializados com quantidade de equipamentos adequados aos espaços e alunos-vagas” que obteve 53,3% do respondentes quanto ao maior grau de importância. Este indicador na pesquisa de Peroba (2013) possui média 66,83 e mediana 71 permitindo ser avaliado pelo pesquisador.

Foi excluído da pesquisa o indicador “número de assinatura de periódicos especializados, indexados e correntes, sob forma impressa ou virtual” por ter alcançado grau de percepção de 33,0% dos entrevistados, contrariando a pesquisa de Peroba (2013) que o indicador apresentou média acima de 84 e mediana igual ou superior a 90 e foi considerado com grau elevado de importância. Outro indicador refutado foi “número de gabinetes de trabalho para professores de tempo integral” com 33,3% de percepção para o maior grau de importância.

A seguir é analisado o capital relacional quanto a percepção do grau de importância de seus indicadores.

Quadro 18 - Resumo das respostas por indicadores

CAPITAL RELACIONAL		
O PROGRAMA (PROPOSTA E PRINCIPAIS DADOS)	PERCEPÇÃO DO GRAU DE IMPORTÂNCIA	
	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
Número total de estudantes ativos	33,3%	60,0%
Estrutura curricular	40,0%	53,3%
Número de horas-aulas para apoio ou nivelamento dos novos alunos	26,7%	40,0%
Número de alunos inscritos na instituição no último ano em relação ao número de vagas oferecidas no mesmo período	53,3%	26,7%
Conteúdos curriculares	46,7%	26,7%
Diferentes atividades para avaliar alunos	33,3%	60,0%
Número de horas-aulas de disciplinas extracurriculares em relação ao número total de horas aulas	20,0%	33,3%
COOPERAÇÃO COM INSTITUIÇÕES ACADÊMICAS E NÃO ACADÊMICAS		
Número de acordos de cooperação envolvendo a instituição pesquisada e outras instituições acadêmicas brasileira	20,0%	26,7%
Acordos de cooperação com instituição de ensino ou não, ou empresas parceiras no Brasil para realização do estágio curricular	20,0%	40,0%
Número de parcerias com outras instituições para financiamento de projetos	33,3%	33,3%
Número de atividades que integram a instituição de ensino e toda rede de ensino para favorecer a aprendizagem do discente	33,3%	46,7%
Número de atividades complementares ofertadas pela instituição	40,0%	46,7%
PROCESSO DE INTERNACIONALIZAÇÃO		
Docentes em viagem ao exterior, para fins de estudo	26,7%	26,7%
número de discentes com participação em programas internacionais	20,0%	26,7%
Número de discentes de programas internacionais com participação em programas da instituição pesquisada	6,7%	20,0%
RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE ACADÊMICA E NÃO ACADÊMICA		
Número de palestras realizadas em eventos não acadêmicos	6,3%	53,3%
Frequência com que a instituição promove atividades acadêmicas para a comunidade	20,0%	40,0%
Número de ações que permitem a comunidade usufruir do espaço	40,0%	33,3%
Número de horas gastas pelos docentes em atividades extracurriculares	43,8%	25,0%

Fonte: Elaborada pela autora

No capital relacional estuda-se o grau de importância atribuído pelos gestores quanto aos ativos intangíveis propostos. Para o ativo intangível O Programa (propostas e principais dados) os indicadores de maior grau de importância, segundo os respondentes são: Número total de estudantes ativos com 60% dos respondentes, indicando ter maior importância. O que contraria a pesquisa de Peroba (2013) que este indicador foi excluído devido ter alcançado média 57,43 e mediana 66 considerada de baixa importância.

O indicador estrutura curricular obteve 53,3% dos entrevistados o grau máximo de importância enquanto na pesquisa de Peroba (2013) este indicador foi excluído mediante a baixa importância a ele atribuída.

O indicador diferentes atividades para avaliar o aluno, também obteve, por parte de 60% das respostas, o grau de muito importante, pontuação máxima. Este indicador embora constante na proposta de indicadores, da pesquisa de Peroba, não constou na avaliação.

Foram excluídos da análise por não apresentar pontuação relevante para análise por apresentarem baixa indicação de maior importância, como solicita a pesquisa. Os indicadores são número de horas-aulas para apoio ou nivelamento dos novos alunos com 40% que também foi retirado da pesquisa de Peroba pelo mesmo motivo; número de alunos inscritos na instituição no último ano em relação ao número de vagas oferecidas no mesmo período com 26,7%, o que contraria a pesquisa de Peroba, pois este indicador apresenta média de 76,22 e mediana 81 apresentando-se como alta importância. O indicador conteúdos curriculares obteve indicação de 26,7% dos respondentes para maior grau de importância e não foi abordado na pesquisa. Outro indicador refutado é o número de horas-aulas de disciplinas extracurriculares em relação ao número total de horas aulas que obteve indicação de maior pontuação por parte de 33,3% dos entrevistados. Também é um indicador de baixa importância na pesquisa de Peroba, tendo em vista que o seu público alvo não está obrigado a elaboração de relatórios sobre tal atividade.

Para o ativo intangível Cooperação com instituições acadêmicas e não acadêmicas apresentou dois indicadores com maior grau de importância dos entrevistados são: Número de atividades que integram a instituição de ensino e toda rede de ensino para favorecer a aprendizagem do discente e Número de atividades complementares ofertadas pela instituição ambos com 46,7% dos respondentes. Os indicadores número de atividades que integram a instituição de ensino e toda rede de

ensino para favorecer a aprendizagem do discente e número de atividades complementares ofertadas pela instituição alcançou, dentro do seu universo, na percepção dos respondentes, o grau máximo de importância não constam nos indicadores elaborados por Peroba, mas é uma adaptação ao público alvo da pesquisadora.

Foram excluídos da análise por baixo grau de importância os indicadores número de acordos de cooperação envolvendo a instituição pesquisada e outras instituições acadêmicas brasileira; acordos de cooperação com instituição de ensino ou não, ou empresas parceiras no Brasil para realização do estágio curricular; número de parcerias com outras instituições para financiamento de projetos.

Para o ativo intangível - internacionalização os dois indicadores com maior grau de importância foram: docentes com viagens ao exterior para fins de estudo e número de discentes com participação em programas internacionais, ambos atingiram 26,7% na pontuação dos entrevistados enquanto o indicador número de discentes de programas internacionais com participação em programas da instituição pesquisada alcançou 20%. Todos os indicadores foram descartados.

Quanto ao ativo intangível relacionamento com a comunidade acadêmica e não acadêmica o indicador número de palestras realizadas em eventos não acadêmicos foi exposto por 53,3% dos respondentes. O mesmo indicador na pesquisa de Peroba, também encontra alto grau de importância.

Foram descartados os indicadores “frequência com que a instituição promove atividades para a comunidade; número de ações que permitem a comunidade usufruírem do espaço e número de horas gastas pelos docentes em atividades extracurriculares.

Para finalizar os componentes do capital intelectual defendido por Peroba (2013) apresenta-se a análise do capital humano sob os indicadores corpo docente, pessoal administrativo (staff) e coordenação.

Quadro 19 - Resumo das respostas por indicadores

CAPITAL HUMANO		
CORPO DOCENTE	PERCEPÇÃO DO GRAU DE IMPORTÂNCIA	
	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
Professores com habilitação necessária para atuar nas disciplinas que lecionam	13,3%	80,0%
Número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes à pesquisa	40,0%	40,0%
Número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes em sala de aula	26,7%	66,7%
Número de docentes com pós-graduação em relação ao número total de docentes	43,8%	43,8%
PESSOAL ADMINSITRATIVO (STAFF)		
Carga horária total dos funcionários (<i>staff</i>) do setor administrativo	26,7%	60,0%
Investimento na capacitação dos funcionários administrativos	60,0%	20,0%
Rotatividade de empregados	26,7%	26,7%
COORDENAÇÃO		
Tempo total acumulado que o gestor/dirigente exerce a função executiva	26,7%	60,0%
Número de eventos acadêmicos – congressos, visitas técnicas, palestras, entre outros – dos quais o dirigente/gestor (ou membros da coordenação) tenha participado como representante da instituição	40,0%	40,0%

Fonte: elaborado pela autora

Para o ativo intangível – corpo docente, dois indicadores obtiveram maior relevância que são: professores com habilitação necessária para atuar nas disciplinas que lecionam e número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes em sala de aula com 80% e 66,7% dos respondentes.

O primeiro indicador adaptado da pesquisa de Peroba (2013) foi atribuído pelo maior número de respondentes (12) com o de maior grau de importância, o mesmo ocorre na pesquisa do autor base. Embora seja um indicador adaptado verifica-se que as instituições compreendem a importância do docente está inserido na área de sua formação, podendo contribuir efetivamente na qualidade do capital humano.

O indicador número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes em sala de aula com 66,7% alcançou dos respondentes atribuindo o grau de muito importante, o mesmo ocorre na pesquisa do autor base.

Foram extraídos da pesquisa o número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes à pesquisa e número de docentes com pós-graduação em relação ao número total de docentes por alcançarem baixo nível de importância.

A partir da análise dos indicadores do ativo intangível docente inicia-se a análise do ativo intangível – pessoal administrativo.

Na pesquisa de Peroba (2013) o ativo intangível - *Staff* alcançou média 52,45 e mediana igual a 51 pontos, considerado pelo pesquisado como baixo, entretanto devido seus indicadores terem sido considerados importantes permaneceu no quadro

Para ativo intangível – pessoal administrativo o indicador carga horária total dos funcionários (*staff*) do setor administrativo pontuou entre os respondentes em 60%, indicando alto grau de importância, o que é confirmado na pesquisa texto, que neste indicador apresentou média de 63,96 e mediana 70 pontos.

Foi descartado o indicador investimento na capacitação dos funcionários administrativos respeitando o baixo grau de importância, contrariando o resultado alcançado em Peroba (2013) que foi uma média de 61,65 e mediana de 70 pontos. O indicador rotatividade, também foi descartado por alcançar baixa importância nesta pesquisa, tendo o mesmo ocorrido na pesquisa base.

Entretanto chama-se atenção para a pesquisa de Vidotto, Buss e Bentancout (2013) que detectam que a rotação de pessoal traz perda de conhecimentos e de experiências acumuladas, isto reduz o capital humano e a memória organizacional, e pode trazer um efeito negativo significativo no desempenho das atividades da organização.

O ativo intangível a ser discutido é a coordenação que apresenta como indicadores o tempo total acumulado que o gestor/dirigente exerce a função executiva. Este indicador alcançou na percepção dos respondentes, a representação de 60% para o grau muito importante. Na pesquisa de Peroba (2013) este alcançou a importância média de 65,32 e mediana 71 pontos. Na comparação das duas pesquisas verifica-se a homogeneidade do grau de importância.

O indicador número de eventos acadêmicos – congressos, visitas técnicas, palestras, entre outros – dos quais o dirigente/gestor (ou membros da coordenação) tenha participado como representante da instituição foi descartado, tendo em vista o baixo grau de importância, enquanto que na pesquisa de Peroba, este indicador apresenta-se com média 69,05 e mediana 73 pontos.

Para assegurar a comparabilidade das informações apresenta-se de forma segregada, o grau de importância máxima por nível educacional e buscando identificar congruência entre os indicadores dos ativos intangíveis que compõe o capital intelectual destas organizações.

Quadro 20 – Comparativo do indicador capital estrutural na educação básica e superior das 15 organizações pesquisadas.

CAPITAL ESTRUTURAL	ED. BASICA		ED. SUPERIOR	
	GRAU DE IMPORTÂNCIA		GRAU DE IMPORTÂNCIA	
	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
Frequência com que os professores são avaliados	62,5%	25,0%	14,3%	71,4%
Docentes que foram contratados por processo seletivo	50,0%	25,0%	14,3%	71,4%
Frequência com que a direção se reúne com o grupo gestor	37,5%	50,0%	57,1%	42,9%
Frequência com que direção se reúne com corpo docente	50,0%	50,0%	42,9%	42,9%
Frequência com que os discentes e o pessoal administrativo são posicionados acerca dos objetivos, das metas e do planejamento estratégico da instituição de ensino	50,0%	25,0%	57,1%	14,3%
PESQUISA E PRODUÇÃO INTELLECTUAL				
Número de produção científica realizadas pelos professores da instituição de ensino	37,5%	25,0%	28,6%	42,9%
Número de produção científica fruto de parcerias de professores da instituição pesquisada com autores do meio empresarial ou de instituições não acadêmicas	12,5%	25,0%	42,9%	28,6%

Fonte:elaborada pela autora

No primeiro componente do capital intelectual – capital estrutural analisa-se comparativamente o grau de importância estabelecido por nível educacional. No ativo intangível - Gestão e controle os indicadores de Frequência com que os professores são avaliados e docentes que foram contratados por processo seletivo, adquirem grau de maior importância na educação superior, apontado em 71,4% dos respondentes, enquanto este, na educação básica apresenta-se apenas como 25%.

Quanto a avaliação dos respondentes das organizações educacionais que atuam no nível superior é compatível com a pesquisa de Peroba (2013) sendo nesta, a importância de tal indicador, a média de 74,63% e mediana de 81 pontos.

Os indicadores de frequência com que a direção se reúne com grupo gestor e corpo docente, em ambos, obtiveram grau muito importante por 50% dos respondentes da educação básica, enquanto que 42,9% da respectivamente, da educação superior atribuem o grau de muito importante a este indicador. Na pesquisa de Peroba a média para o indicador frequência com que a direção se reúne com grupo gestor é de 70,16 e a mediana de 80 pontos, enquanto que a frequência com que a direção se reúne com o corpo docente tem média 84,61 e mediana 90 pontos, indicando que tanto as instituições de educação básica e superior não estão reconhecendo esses indicadores com importância máxima.

O indicador frequência com que os discentes e o pessoal administrativo são posicionados acerca dos objetivos, das metas e do planejamento estratégico da instituição de ensino foi apontado como muito importantes apenas por 25% da educação básica e 14,3% da educação superior, em ambas as instituições descartaram-se a análise, pois na pesquisa base a média é 71,65 e mediana em 80 pontos.

No ativo intangível pesquisa e produção intelectual o indicador número de produção científica realizadas pelos professores da instituição de ensino foram expressos como muito importante por 25% dos entrevistados da educação básica e 42,9% dos respondentes da educação superior. Para o indicador número de produção científica fruto de parcerias de professores da instituição pesquisada com autores do meio empresarial ou de instituições não acadêmicas foi expresso como muito importante, pela educação básica por 25% dos entrevistados enquanto por os da educação superior em 28,6%.

Neste caso verifica-se que tanto as instituições de ensino na educação básica e superior se distanciam do resultado da pesquisa de Peroba, pois para o primeiro indicador número de produção científica realizadas pelos professores da instituição de ensino possui média de 83,85% e mediana de 91 pontos, enquanto que o segundo indicador número de produção científica fruto de parcerias de professores da instituição pesquisada com autores do meio empresarial ou de instituições não acadêmicas obteve média de 72,12 e mediana 81 pontos.

A seguir apresenta-se o comparativo dos indicadores, do capital estrutural, entre a educação básica e superior das 15 unidades pesquisadas.

Quadro 21 - Resumo das respostas por indicadores

INFRAESTRUTURA	ED. BASICA		ED. SUPERIOR	
	GRAU DE IMPORTÂNCIA		GRAU DE IMPORTÂNCIA	
	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
Número de assinatura de periódicos especializados, indexados e correntes, sob forma impressa ou virtual	37,5%	25,0%	42,9%	42,9%
Número de laboratórios didáticos especializados com quantidade de equipamentos adequados aos espaços e alunos-vagas	37,5%	25,0%	14,3%	85,7%
Número de horas semanais em que a biblioteca fica aberta nas organizações educacionais	37,5%	37,5%	14,3%	85,7%
Número de alunos e professores que acessam a internet pelo menos uma vez por semana.	25,0%	50,0%	14,3%	85,7%
Número de gabinetes de trabalho para professores de tempo integral	25,0%	12,5%	14,3%	57,1%

Fonte: elaborada pela autora

O indicador número de assinatura de periódicos especializados, indexados e correntes, sob forma impressa ou virtual, com grau muito importante foi apresentado por 25% dos representantes da educação básica, enquanto que 42,9% da educação superior apontam tal significado. Os dois níveis educacionais apresentam baixo grau de importância a este indicador, quando comparados à pesquisa de Peroba (2013).

O indicador número de laboratórios didáticos especializados com quantidade de equipamentos adequados aos espaços e alunos-vagas a educação básica, permanece apresentando 25% dos entrevistados, como grau muito importante, enquanto que 85,7% dos componentes da educação superior respondem ser muito importante. Quanto a educação superior esta supera a pesquisa de Peroba, pois nela este indicador possui grau de importância média de 66,83 e mediana em 71 pontos.

Os indicadores número de horas semanais em que a biblioteca fica aberta nas organizações educacionais, para educação básica possuem 37,5% de grau muito importante para educação básica e 85,7% para educação superior. A educação superior supera os indicadores obtidos por Peroba, tendo em vista que em sua pesquisa esse indicador alcançou grau elevado de importância com média de 65,02 e mediana de 71 pontos.

O indicador número de alunos e professores que acessam a internet pelo menos uma vez por semana foi pontuado em 50% dos respondentes da educação básica e 85,7% da educação superior com grau muito importante. Na pesquisa de Peroba este indicador apresentou grau baixo de importância obtendo média de 50,74 e mediana 51 pontos. Desta forma verifica-se que as instituições de ensino superior estão acima da média, neste indicador, encontradas pelo autor base.

Quanto ao indicador número de gabinetes de trabalho para professores de tempo integral receberam 12,5%, dos respondentes da educação básica, o grau de muito importante, contrapondo-se aos respondentes da educação superior com 57,1% atribuem ser muito importante. A pesquisa de Peroba não utiliza esta métrica, permitindo se avaliar somente entre os dois níveis educacionais.

A próxima etapa a ser analisada é o capital relacional por meio dos indicadores: o programa, cooperação com instituições acadêmica e não acadêmica, processo de internacionalização e relação com a comunidade acadêmica e não acadêmica.

Quadro 22 – Comparativo do indicador capital relacional na educação básica e superior das 15 organizações pesquisadas

CAPITAL RELACIONAL O PROGRAMA (PROPOSTA E PRINCIPAIS DADOS)	ED. BASICA		ED. SUPERIOR	
	GRAU DE IMPORTÂNCIA		GRAU DE IMPORTÂNCIA	
	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
Número total de estudantes ativos	25,0%	62,5%	42,9%	57,1%
Estrutura curricular	25,0%	62,5%	57,1%	42,9%
Número de horas-aulas para apoio ou nivelamento dos novos alunos	12,5%	25,0%	42,9%	42,9%
Número de alunos inscritos na instituição no último ano em relação ao número de vagas oferecidas no mesmo período	50,0%	25,0%	57,0%	28,6%
Conteúdos curriculares	50,0%	25,0%	42,9%	28,6%
Diferentes atividades para avaliar alunos	25,0%	62,5%	42,9%	57,1%
Número de horas-aulas de disciplinas extracurriculares em relação ao número total de horas aulas	12,5%	37,5%	28,6%	28,6%

Fonte: elaborado pela autora

O indicador número total de estudantes ativos está expresso como muito importante por 62,5% dos entrevistados da educação básica e 57,1% da educação superior. O resultado da pesquisa base verifica-se que o mesmo indicador atingiu grau de importância muito alto, tendo média 70,92 e mediana de 80 pontos. Ao comparar

percebe-se que o indicador em discussão, na educação básica, se aproxima mais dos resultados de Peroba, do que a educação superior.

O indicador estrutura curricular é ressaltado por 62,5% dos respondentes da educação básica como muito importante, enquanto que 42,9% da educação superior o consideram neste grau. Este indicador não foi analisado por Peroba, entretanto pode se afirmar que a educação básica atribui maior grau de importância.

A pesquisa averigua como indicador número de horas-aulas para apoio ou nivelamento dos novos alunos tem grau muito importante atribuído. Constata-se que 25% dos respondentes da educação básica o qualificam como muito importante e 42,9% da educação superior atribui o mesmo grau. Na pesquisa de Peroba este indicador foi dispensado por não atingir nível de importância. A média foi de 58,92 e mediana 66 pontos. Comparados com o grau de importância atribuído pela educação básica e superior das organizações pesquisadas é perceptível o baixo nível de importância.

Em continuidade a pesquisa, foi investigado o grau de importância atribuído ao número de alunos inscritos na instituição no último ano em relação ao número de vagas oferecidas no mesmo período. Na educação básica este indicador comparece com o grau de maior importância por 25% dos entrevistados enquanto que na educação superior 28,6% atribui o grau máximo. Na pesquisa de Peroba este indicador tem elevado grau de importância com média de 76,22 e mediana de 81 pontos. Verifica-se que este indicador nas organizações pesquisadas é de alcançou o nível considerado de grau máximo de importância.

O indicador conteúdos curriculares é atribuído por 25% das respostas na educação básica e 28,6% da educação superior como muito importante. Este indicador não foi considerado na pesquisa de Peroba e não atingiu nível de muito importante nesta pesquisa.

Para o indicador diferentes atividades para avaliar alunos alcançam grau de maior importância para 62,5% da educação básica, contrapondo-se por 57,1% da educação superior. Este indicador não foi utilizado na pesquisa base, embora conste como indicadores possíveis. Contudo verifica-se que este indicador tem o grau máximo de importância na educação básica.

O indicador de número de horas-aulas de disciplinas extracurriculares em relação ao número total de horas aulas teve grau de maior importância atribuída por 37,5% da educação básica e 28,6% da educação superior. Na pesquisa de Peroba este

indicador possui grau de importância baixa, apresentando média 56,55 e mediana 61 pontos.

Em continuidade a análise do capital relacional apresenta-se o ativo intangível cooperação com instituições acadêmicas e não acadêmicas.

Quadro 23 – Comparativo do indicador capital relacional na educação básica e superior das 15 organizações pesquisadas

COOPERAÇÃO COM INSTITUIÇÕES ACADÊMICAS E NÃO ACADÊMICAS	ED. BÁSICA		ED. SUPERIOR	
	GRAU DE IMPORTÂNCIA		GRAU DE IMPORTÂNCIA	
	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
Número de acordos de cooperação envolvendo a instituição pesquisada e outras instituições acadêmicas brasileira	12,5%	25,0%	28,6%	28,6%
Acordos de cooperação com instituição de ensino ou não, ou empresas parceiras no Brasil para realização do estágio curricular	25,0%	25,0%	42,9%	28,6%
Número de parcerias com outras instituições para financiamento de projetos	12,5%	25,0%	28,6%	28,6%
Número de atividades que integram a instituição de ensino e toda rede de ensino para favorecer a aprendizagem do discente	50,0%	25,0%	14,3%	71,4%
Número de atividades complementares ofertadas pela instituição	50,0%	25,0%	28,6%	71,4%

Fonte: elaborada pela autora

Para todos os indicadores deste ativo intangível, 25% dos respondentes da educação básica atribuíram grau de muito importante, enquanto que a educação superior 28,6% aponta a maior importância para os indicadores: número de acordos de cooperação envolvendo a instituição pesquisada e outras instituições acadêmicas brasileira; acordos de cooperação com instituição de ensino ou não, ou empresas parceiras no Brasil para realização do estágio curricular, número de parcerias com outras instituições para financiamento de projetos. Na pesquisa de Peroba o indicador número de acordos de cooperação envolvendo a instituição pesquisada e outras instituições acadêmicas brasileira adquiri média de 74,46 e mediana de 81 pontos, enquanto acordos de cooperação com instituição de ensino ou não, ou empresas parceiras no Brasil para realização do estágio curricular e número de parcerias com outras instituições para financiamento de projetos foram adaptadas da pesquisa original e não referência de pontuação.

Para os indicadores número de atividades que integram a instituição de ensino e toda rede de ensino para favorecer a aprendizagem do discente e número de atividades complementares ofertadas pela instituição, estes recebem 71,4% dos entrevistados, na educação superior, o grau máximo da importância.

O capital relacional também é composto pelos ativos intangíveis - processo de internacionalização e relacionamento com a comunidade acadêmica e não acadêmica. Para os indicadores componentes do processo de internacionalização verificou-se que para a educação básica, o grau muito importante para Docentes em viagem ao exterior para fins de estudo; número de discentes com participação em programas internacionais foi concedido por 25% dos entrevistados, e número de discentes de programas internacionais com participação em programas da instituição pesquisada, atingiu o mesmo grau, por 12,5% dos respondentes.

O mesmo indicador foi aplicado para o nível da educação superior, sendo considerado para grau muito importante, com 28,6% a partir da percepção dos gestores todos os indicadores do ativo intangível – processo de internacionalização, com percentual de 28,6% dos respondentes.

Quadro 24 – Comparativo do indicador capital relacional na educação básica e superior das 15 organizações pesquisadas

PROCESSO DE INTERNACIONALIZAÇÃO	ED. BASICA		ED. SUPERIOR	
	GRAU DE IMPORTÂNCIA		GRAU DE IMPORTÂNCIA	
	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
Docentes em viagem ao exterior, para fins de estudo	25,0%	25,0%	28,6%	28,6%
Número de discentes com participação em programas internacionais	12,5%	25,0%	28,6%	28,6%
Número de discentes de programas internacionais com participação em programas da instituição pesquisada	12,5%	12,5%	0,0%	28,6%
RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE ACADÊMICA E NÃO ACADÊMICA				
Número de palestras realizadas em eventos não acadêmicos	0,0%	50,0%	14,3%	57,1%
Frequência com que a instituição promove atividades acadêmicas para a comunidade	25,0%	25,0%	14,3%	57,1%
Número de ações que permitem a comunidade usufruir do espaço	50,0%	25,0%	28,6%	42,6%
Número de horas gastas pelos docentes em atividades extracurriculares	50,0%	25,0%	42,9%	28,6%

Fonte: elaborado pela autora

Os indicadores número de palestras realizadas em eventos não acadêmicos, frequência com que a instituição promove atividades para a comunidade; número de ações que permitem a comunidade usufruir do espaço e número de horas gastas pelos docentes em atividades extracurriculares, na percepção dos gestores das organizações de educação básica, para 50% e 25% respectivamente atribuem o grau de muito importante aos indicadores em discussão.

Aplicando o questionário para instituições de ensino superior, os indicadores número de palestras realizadas em eventos não acadêmicos, frequência com que a instituição promove atividades para a comunidade, para 57,1% atribuem grau muito importante, sendo o indicador número de ações que permitem a comunidade usufruir do espaço, para 42,6% dos gestores, também tem grau de maior importância e 28,6% apontam o grau máximo de importância o número de horas gastas pelos docentes em atividades extracurriculares.

O último componente do capital intelectual, o capital humano foi avaliado por meio dos ativos intangíveis - corpo docente, pessoal administrativo e coordenação.

Quadro 24 – Comparativo do indicador capital relacional na educação básica e superior das 15 organizações pesquisadas

CAPITAL HUMANO	ED. BASICA		ED. SUPERIOR	
CORPO DOCENTE	GRAU DE IMPORTÂNCIA		GRAU DE IMPORTÂNCIA	
	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
Professores com habilitação necessária para atuar nas disciplinas que lecionam	25,0%	62,5%	0,0%	100,0%
Número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes à pesquisa	37,5%	50,0%	42,9%	28,6%
Número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes em sala de aula	25,0%	75,0%	28,6%	57,1%
Número de docentes com pós-graduação em relação ao número total de docentes	62,5%	37,5%	28,6%	57,1%
PESSOAL ADMINSITRATIVO (STAFF)				
Carga horária total dos funcionários (<i>staff</i>) do setor administrativo	50,0%	37,5%	0,0%	85,7%
Investimento na capacitação dos funcionários administrativos	50,0%	25,0%	14,3%	71,4%
Rotatividade de empregados	25,0%	25,0%	28,6%	28,6%
COORDENAÇÃO				
Tempo total acumulado que o gestor/dirigente exerce a função executiva	37,5%	37,5%	14,3%	85,7%
Número de eventos acadêmicos – congressos, visitas técnicas, palestras, entre outros – dos quais o dirigente/gestor (ou membros da coordenação) tenha participado como representante da instituição	50,0%	25,0%	28,6%	57,1%

Fonte: elaborada pela autora

Os indicadores para análise do Corpo docente é obtido na percepção dos gestores de educação básica a maior importância em 62,5% para professores com habilitação necessária para atuar nas disciplinas que lecionam; 50% para número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes à pesquisa, 75% para número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes em sala de aula e 37,5% entendem ser o grau maior de importância para número de docentes com pós-graduação em relação ao número total de docentes.

Enquanto na educação superior concentram-se o grau máximo de importâncias: 100% para número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes à pesquisa,

28,6% para número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes em sala de aula e 57,1% para número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes em sala de aula e número de docentes com pós-graduação em relação ao número total de docentes, respectivamente.

No ativo intangível pessoal administrativo foram verificados os indicadores de carga horária total dos funcionários do setor administrativo, investimento na capacitação dos funcionários administrativos e rotatividades de empregados.

O setor de educação atribui muito importante com 37,5% dos respondentes apontando para a carga horária total dos funcionários do setor administrativo, 25% deles informaram ser o investimento na capacitação dos funcionários administrativos e rotatividade de empregados.

Para o ativo intangível – coordenação foi solicitada expressar o grau de importância dos indicadores, sempre sob a percepção dos gestores sobre: tempo total acumulado que o gestor/dirigente exerce a função executiva e número de eventos acadêmicos – congressos, visitas técnicas, palestras, entre outros – dos quais o dirigente/gestor (ou membros da coordenação) tenha participado como representante da instituição. Para 37,% dos gestores de instituição básica o primeiro indicador tem o grau de muito importante e o segundo indicador apenas 25% dos respondentes atribuem o grau máximo de importância.

Na educação superior, na percepção de 85,7% dos gestores o indicador tempo total acumulado que o gestor/dirigente exerce a função executiva possui grau muito importante enquanto 57,1% atribuem o número de eventos acadêmicos – congressos, visitas técnicas, palestras, entre outros – dos quais o dirigente/gestor (ou membros da coordenação) tenha participado como representante da instituição no grau máximo.

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1. Conclusões

Após estudo sobre os significados de terceiro setor, capital intelectual, seus componentes e discussão sobre o posicionamento do conhecimento enquanto ativo intangível e organizacional, buscou-se compreender a percepção dos gestores das instituições sem fins lucrativos que atuam no setor de educação através da realização desta pesquisa.

No capítulo quarto apresentou-se a análise conjunta e segregada por nível educacional dos indicadores que compõem os ativos intangíveis, que por sua vez estão inseridos no capital estrutural, relacional e humano das instituições pesquisadas.

A pesquisa foi realizada com quinze instituições, sendo oito de educação básica – atuantes no ensino fundamental e médio, e sete de educação superior, atuantes na graduação presencial e organizadas em forma de faculdades, centro universitário e universidade.

O objetivo é aplicação de questionário adaptado, proposto por Peroba, para analisar a percepção dos gestores quanto ao grau de importância dos indicadores do capital intelectual.

Os respondentes estão assim caracterizados: os gestores são diretores ou vice-reitor das instituições pesquisadas e as instituições participantes da pesquisa, 86,6% (13) estão localizadas na região nordeste, uma na região norte e uma na região sudeste.

Dos respondentes 46,7% assumiu ter o nível de conhecimento razoável sobre o tema capital intelectual, 33,3% nível elevado, 13,3% nível excelente e 6,7% nível baixo.

Para Peroba (2013) mesmo havendo discussões acadêmicas sobre capital intelectual, o histórico do país no estudo sobre o tema possui baixa representatividade de artigos brasileiros publicados em revistas internacionais ou mesmo em participação de eventos nacionais que tratam do assunto. Entretanto, segundo o pesquisador o nível indicado pelos respondentes é considerado relevante.

A seguir apresenta-se os componentes do capital intelectual – capital estrutural, relacional e humano, com ativos intangíveis vinculados e seus respectivos indicadores.

No quadro 25 apresenta os indicadores utilizados para obter a percepção dos dirigentes quanto ao tema capital intelectual.

CAPITAL ESTRUTURAL
(A11) GESTÃO E CONTROLE
1.Frequência com que os professores são avaliados
2.Docentes que foram contratados por processo seletivo
3. Frequência com que a direção se reúne com o grupo gestor
4. Frequência com que direção se reúne com corpo docente
5. Frequência com que os discentes e o pessoal administrativo são posicionados acerca dos objetivos, das metas e do planejamento estratégico da instituição de ensino
(A12) PESQUISA E PRODUÇÃO INTELECTUAL
1.Número de produção científica realizadas pelos professores da instituição de ensino
2.Número de produção científica fruto de parcerias de professores da instituição pesquisada com autores do meio empresarial ou de instituições não acadêmicas
(A13) INFRAESTRUTURA
1 Número de assinatura de periódicos especializados, indexados e correntes, sob forma impressa ou virtual
2. Número de laboratórios didáticos especializados com quantidade de equipamentos adequados aos espaços e alunos-vagas
3. Número de horas semanais em que a biblioteca fica aberta nas organizações educacionais
4.Número de alunos e professores que acessam a internet pelo menos uma vez por semana.
5. Número de gabinetes de trabalho para professores de tempo integral

Fonte: elaborado pela autora

O objetivo desta segregação é para identificar melhor os indicadores vinculados aos respectivos ativos intangíveis e assim poder se encontrar aqueles, apontados pelos gestores com o maior grau de importância.

O capital relacional será avaliado, também sob o grau da importância atribuída pelos gestores e servirão de base para identificação do indicador com maior grau de importância na instituição pesquisada.

Continuação

CAPITAL RELACIONAL
(AI4) O PROGRAMA (PROPOSTA E PRINCIPAIS DADOS)
1.Número total de estudantes ativos
2.Estrutura curricular
3.Número de horas-aulas para apoio ou nivelamento dos novos alunos
4.Número de alunos inscritos na instituição no último ano em relação ao número de vagas oferecidas no mesmo período
5.Conteúdos curriculares
6.Diferentes atividades para avaliar alunos
7.Número de horas-aulas de disciplinas extracurriculares em relação ao número total de horas aulas
(AI5) COOPERAÇÃO COM INSTITUIÇÕES ACADÊMICAS E NÃO ACADÊMICAS
1.Número de acordos de cooperação envolvendo a instituição pesquisada e outras instituições acadêmicas brasileira
2. Acordos de cooperação com instituição de ensino ou não, ou empresas parceiras no Brasil para realização do estágio curricular
3.Número de parcerias com outras instituições para financiamento de projetos
4.Número de atividades que integram a instituição de ensino e toda rede de ensino para favorecer a aprendizagem do discente
5.Número de atividades complementares ofertadas pela instituição
(AI6) PROCESSO DE INTERNACIONALIZAÇÃO
Docentes em viagem ao exterior, para fins de estudo
número de discentes com participação em programas internacionais
Número de discentes de programas internacionais com participação em programas da instituição pesquisada
(AI7) RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE ACADÊMICA E NÃO ACADÊMICA
Número de palestras realizadas em eventos não acadêmicos
Frequência com que a instituição promove atividades acadêmicas para a comunidade
Número de ações que permitem a comunidade usufruir do espaço
Número de horas gastas pelos docentes em atividades extracurriculares

Fonte: elaborado pela autora

(Continuação)

CAPITAL HUMANO
(AI8) CORPO DOCENTE
Professores com habilitação necessária para atuar nas disciplinas que lecionam
Número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes à pesquisa
Número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes em sala de aula
Número de docentes com pós-graduação em relação ao número total de docentes
(AI9) PESSOAL ADMINISTRATIVO (STAFF)
Carga horária total dos funcionários (<i>staff</i>) do setor administrativo
Investimento na capacitação dos funcionários administrativos
Rotatividade de empregados
((AI10) COORDENAÇÃO
Tempo total acumulado que o gestor/dirigente exerce a função executiva
Número de eventos acadêmicos – congressos, visitas técnicas, palestras, entre outros – dos quais o dirigente/gestor (ou membros da coordenação) tenha participado como representante da instituição

Fonte: elaborado pela autora

No conjunto dos indicadores acima apresentados analisa-se o grau de importância, confrontando, quando possível com resultado de pesquisas realizadas.

Os resultados da análise estão assim expostos: a sigla “AI” – Ativo intangível seguida por um número que se vincula ao ativo componente do capital intelectual, que por sua vez, também, se estende com outro numeral que representa o número do indicador pesquisado.

Para analisar o capital estrutural e relacional das instituições pesquisadas foram aplicados 39 indicadores, classificados em 10 ativos intangíveis, e possuindo grau de importância de 1 a 5, sendo o número um de menor importância e 5 o de máxima importância. Dos indicadores propostos, parte foi extraída diretamente da pesquisa de Peroba e outros foram adaptados em consonância com os indicadores de qualidade da

educação básica e do Sistema Nacional de Avaliação de Educação Superior – SINAES, ambos apresentados pelo Ministério da Educação.

Para análise do grau de importância foi considerado o grau de maior relevância - muito importante -. Este grau permitirá que se identifiquem os indicadores de capital intelectual encontrados nas instituições pesquisada e quais destes assumem maior importância na geração deste capital.

O Capital estrutural é a estrutura externa, é composto, primordialmente, pelos processos internos, recursos de competência organizacional, infraestrutura interna, clima organizacional e capacidade de gestão.(Lima e Carmona, 2011)

Ativo intangível gestão e controle, quando analisado em conjunto, educação básica e educação superior, foram apresentados, igualmente, os indicadores de maior relevância, na percepção dos gestores, foram AI1.1; AI1.2; AI1.3; AI1.4.

Quanto ao ativo intangível pesquisa e produção intelectual o indicador com maior grau de importância é AI2.1, porém desconsiderado por representar indicação menor de 40% das respostas. O ativo intangível infraestrutura apresenta os indicadores com maior importância que são: AI3.2; AI3.3 e AI3.4.

Para o capital relacional busca-se identificar o relacionamento com as pessoas, as quais as organizações realizam operações. (Stewart, 1998)

A análise conjunta apresenta que no ativo intangível – o programa (proposta e principais dados) o indicador de maior importância são: AI4.1; AI4.2; AI4.6.

O ativo intangível cooperação com instituições acadêmicas e não acadêmicas, segundo a percepção dos gestores são: AI5.4 e AI5.5 Quanto ao processo de internacionalização os indicadores que alcançaram maior importância em seu grupo foram AI6.1 e AI6.2, também foram desconsiderados por não atingir percentual de percepção maior que 40%. Para o ativo intangível relacionamento com a comunidade acadêmica e não acadêmica o indicador é AI7.1 com maior grau de importância.

O capital humano é o potencial que há nas empresas, que promove sua valorização com base nas competências e no conhecimento dos empregados. (Peroba, 2013)

O ativo intangível corpo docente, quando analisado conjuntamente, educação básica e superior aponta os indicadores AI8.1 e AI8.3. Para o pessoal administrativo (*staff*) o indicador de maior importância é AI9.1 e para coordenação apresenta-se AI10.1.

A pesquisa, também, estabeleceu promover a comparabilidade do grau de importância dos indicadores, por nível educacional – educação básica e superior, no qual resultou.

Capital estrutural – ativo intangível gestão e controle os indicadores com maior grau de importância para educação básica são AI1.3 e AI1.4, enquanto que para educação superior são AI1.1 e AI1.2

O ativo intangível pesquisa e produção intelectual somente no ensino superior, o grau de maior importância excedeu a 40% de percepção dos gestores, estabelecendo desta forma que este indicador AI2.1 é perceptível somente para o nível de educação superior.

Para o ativo intangível infraestrutura o indicador com maior grau de importância para educação básica é AI3.4, enquanto que para educação superior são AI3.2; AI3.3; AI3.4.

Ao analisar o capital relacional verifica-se que o ativo intangível – O Programa (proposta e principais dados), que os indicadores com maior grau de importância para educação básica são: AI4.1; AI4.2; AI4.6, enquanto que a educação superior apresenta o AI4.1 e AI4.6.

Para o ativo intangível cooperação com instituições acadêmicas e não acadêmicas a educação básica não apresentou percentual superior a 40% para o grau máximo de importância, portanto não foram considerados. Para educação superior os indicadores AI5.4 e AI5.5 são apresentados com maior importância.

No ativo intangível processo de internacionalização não ocorreu percentual superior a 40% que pudesse ser definido como relevante e assim apresentado nesta pesquisa. Diante da constatação, afirma-se que a educação básica e superior não apresentaram grau de importância para o ativo intangível processo de internacionalização.

Para o relacionamento com a comunidade acadêmica e não acadêmica o indicador considerado com maior grau na educação básica é AI7.1, enquanto a educação superior são: AI7.1, AI7.2.

Na análise do Capital Humano evidencia-se que o ativo intangível corpo docente apresenta os seguintes indicadores, considerados de grau maior de importância pela educação básica que são: AI8.1; AI8.2; AI8.3. Para a educação superior os indicadores de maior importância são: AI8.1; AI8.3 e AI8.4.

Para o ativo intangível pessoal administrativo (*staff*) o setor de educação básica não apresentou percentual superior a 40%, portanto desconsiderado, e educação superior ressaltou os indicadores AI9.1; AI9.2.

Quanto ao ativo intangível coordenação a educação básica apresenta com grau máximo de importância o indicador AI10.2. A educação superior apresentar os indicadores AI10.1 e AI10.2.

Quadro 26 – Indicadores com maior importância nas instituições pesquisadas

CAPITAL ESTRUTURAL	
GESTÃO E CONTROLE (AI1)	GRAU DE IMPORTÂNCIA
	MUITO IMPORTANTE
1.Frequência com que os professores são avaliados	46,7%
2.Docentes que foram contratados por processo seletivo	46,6%
3.Frequência com que a direção se reúne com o grupo gestor	46,7%
4.Frequência com que direção se reúne com corpo docente	46,7%
PESQUISA E PRODUÇÃO INTELECTUAL (AI2)	
INFRAESTRUTURA (AI3)	
2.Número de laboratórios didáticos especializados com quantidade de equipamentos adequados aos espaços e alunos-vagas	53,3%
3.Número de horas semanais em que a biblioteca fica aberta nas organizações educacionais	60,0%
4.Número de alunos e professores que acessam a internet pelo menos uma vez por semana.	66,7%

Fonte: elaborado pela autora

Considerando que o capital estrutural é o conhecimento que efetivamente está na empresa, como dados, processos é o suporte oferecido aos empregados para o alcance dos objetivos organizacionais, portanto um ativo de alta importância conforme média de 75,52 e mediana de 80 pontos, alcançados na pesquisa de Peroba (2013). Entretanto quando se analisa os resultados em conjunto, educação básica e superior verifica-se que o conjunto de indicadores de sua composição, observa-se que a gestão e controle não está entre os mais importantes na visão dos gestores. Os indicadores de maior importância atingiram o percentual de 46,7%.

Ao analisar a infraestrutura como o caminho que o conhecimento trafega, é o ativo intangível que apresenta os indicadores com maior importância. Constata-se que

os indicadores de infraestrutura AI3.2, AI3.3 e AI3.4 são os que têm maior importância no capital estrutural.

Quadro 27 – Indicadores com maior importância nas instituições pesquisadas

CAPITAL RELACIONAL	
O PROGRAMA (PROPOSTA E PRINCIPAIS DADOS) (AI4)	MUITO IMPORTANTE
1.Número total de estudantes ativos	60,0%
2.Estrutura curricular	53,3%
6.Diferentes atividades para avaliar alunos	60,0%
COOPERAÇÃO COM INSTITUIÇÕES ACADÊMICAS E NÃO ACADÊMICAS (AI5)	
4.Número de atividades que integram a instituição de ensino e toda rede de ensino para favorecer a aprendizagem do discente	46,7%
5.Número de atividades complementares ofertadas pela instituição	46,7%
PROCESSO DE INTERNACIONALIZAÇÃO (AI6)	
RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE ACADÊMICA E NÃO ACADÊMICA (AI7)	
1.Número de palestras realizadas em eventos não acadêmicos	53,3%

Compreendendo o capital relacional ou de cliente como todos os recursos que possuem, de alguma forma, relação com processos externos à organização verifica-se: O ativo intangível O Programa (proposta e principais dados) é o que possui o maior número de indicadores com maior grau de importância. O ativo intangível cooperação com instituições acadêmicas e não acadêmicas possui percentual de percepção dos gestores superior a 40% e abaixo de 50%. O relacionamento com a comunidade acadêmica e não acadêmica apresenta apenas um indicador com indicação dos gestores em 53,3%. Verifica-se que o capital relacional das instituições de ensino, quando analisadas em conjunto, demonstra que os indicadores AI4.1, AI4.2, AI4.6 e AI7.1 são os que possuem maior grau de importância.

Quadro 28 – Indicadores com maior importância nas instituições pesquisadas

CAPITAL HUMANO	
CORPO DOCENTE (AI8)	
	MUITO IMPORTANTE
1.Professores com habilitação necessária para atuar nas disciplinas que lecionam	80,0%
3.Número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes em sala de aula	66,7%
PESSOAL ADMINISTRATIVO (STAFF) (AI9)	
1.Carga horária total dos funcionários (<i>staff</i>) do setor administrativo	60,0%
COORDENAÇÃO (AI10)	
1.Tempo total acumulado que o gestor/dirigente exerce a função executiva	60,0%

Fonte: elaborada pela autora

O capital humano discutido nesta pesquisa, na perspectiva de que é a capacidade, o conhecimento, a habilidade, a criatividade e as experiências individuais dos empregados, transformados em produtos e serviços que são o motivo pelo qual os clientes vão procurar aquela empresa e não a concorrente (Vaz et al, 2014) analisa-se os indicadores com maior importância. Para o capital humano os indicadores AI8.1, AI8.3, AI9.1 e AI10.1 foram considerados os de maior grau de importância, na percepção dos respondentes. Os ativos intangíveis corpo docentes, pessoal administrativo e coordenação apresentaram na pesquisa de Peroba média e mediana 79,94 e 83,0 pontos; 52,45 e 51 pontos; 68,02 e 76 pontos respectivamente.

A seguir apresentam-se os indicadores com maior grau de importância por níveis de educação – básica e superior.

Quadro 29- Indicadores com maior importância por nível educacional

CAPITAL ESTRUTURAL	ED. BASICA	ED. SUPERIOR
GESTÃO E CONTROLE (AI1)	GRAU DE IMPORTÂNCIA	
	MUITO IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
1.Frequência com que os professores são avaliados	25,0%	71,4%
2.Docentes que foram contratados por processo seletivo	25,0%	71,4%
3.Frequência com que a direção se reúne com o grupo gestor	50,0%	42,9%
4.Frequência com que direção se reúne com corpo docente	50,0%	42,9%
PESQUISA E PRODUÇÃO INTELLECTUAL (AI2)		
1.Número de produção científica realizadas pelos professores da instituição de ensino	25,0%	42,9%

Quadro 29 - Indicadores com maior importância por nível educacional (continuação)

INFRAESTRUTURA (AI3)	ED. BASICA	ED. SUPERIOR
	MUITO IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
2. Número de laboratórios didáticos especializados com quantidade de equipamentos adequados aos espaços e alunos-vagas	25,0%	85,7%
3. Número de horas semanais em que a biblioteca fica aberta nas organizações educacionais	37,5%	85,7%
4. Número de alunos e professores que acessam a internet pelo menos uma vez por semana.	50,0%	85,7%
5. Número de gabinetes de trabalho para professores de tempo integral	12,5%	57,1%

Fonte: Elaborado pela autora

No capital estrutural os indicadores com maior grau de importância para educação básica estão localizados no ativos intangível Gestão e Controle que são AI1.3 e AI1.4 prevalecendo a frequência com que a direção se reúne com o grupo gestor e docentes, enquanto que na educação superior os indicadores com maior importância são AI1.1 e AI1.2 tendo relevância a frequência com que os professores são avaliados e o processo seletivo.

Quanto aos indicadores do ativo intangível pesquisa e produção intelectual foram considerados irrelevantes quanto a pontuação do maior grau de importância.

O ativo intangível infraestrutura o indicador AI3.4 obtém o maior grau de importância na educação básica, entretanto na educação superior os indicadores AI#2, AI3.3, AI3.4 e AI3.5 foram indicados com o grau maior de importância.

Quadro 30 - Indicadores com maior importância por nível educacional

CAPITAL RELACIONAL	ED. BASICA	ED. SUPERIOR
	MUITO IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
O PROGRAMA (PROPOSTA E PRINCIPAIS DADOS) (AI4)		
1. Número total de estudantes ativos	62,5%	57,1%
2. Estrutura curricular	62,5%	42,9%
6. Diferentes atividades para avaliar alunos	62,5%	57,1%

Quadro 31 - Indicadores com maior importância por nível educacional (continuação)

COOPERAÇÃO COM INSTITUIÇÕES ACADÊMICAS E NÃO ACADÊMICAS (AI5)	ED. BÁSICA	ED. SUPERIOR
	MUITO IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
4. Número de atividades que integram a instituição de ensino e toda rede de ensino para favorecer a aprendizagem do discente	25,0%	71,4%
5. Número de atividades complementares ofertadas pela instituição	25,0%	71,4%
PROCESSO DE INTERNACIONALIZAÇÃO (AI6)	ED. BÁSICA	ED. SUPERIOR
	MUITO IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE ACADÊMICA E NÃO ACADÊMICA (AI7)	ED. BÁSICA	ED. SUPERIOR
	MUITO IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
1. Número de palestras realizadas em eventos não acadêmicos	50,0%	57,1%
2. Frequência com que a instituição promove atividades acadêmicas para a comunidade	25,0%	57,1%

Fonte: elaborada pela autora

No capital relacional somente a educação superior aponta percepção de maior grau de importância para os indicadores de cooperação com instituições acadêmicas e não acadêmicas representadas no AI5.4 e AI5.5, por ser intrínseca a sua natureza econômica. Para a educação básica os percentuais apresentados foram irrelevantes. Para os indicadores do processo de internacionalização não houve indicadores relevantes para educação básica e superior, podendo demonstrar desconhecimento quanto a importância deste ativo intangível.

Quanto ao ativo intangível relacionamento com a comunidade acadêmica e não acadêmica o indicador apontado com maior grau de importância pelas instituições de educação básica é AI7.1, enquanto que na educação superior são AI7.1 e AI7.2.

A seguir analisa-se os indicadores do capital humano por níveis de ensino – educação básica e superior.

Quadro 32 - Indicadores com maior importância por nível educacional

CAPITAL HUMANO		ED. BASICA	ED. SUPERIOR
CORPO DOCENTE (AI8)		MUITO IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
1.Professores com habilitação necessária para atuar nas disciplinas que lecionam		62,5%	100,0%
2.Número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes à pesquisa		50,0%	28,6%
3.Número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes em sala de aula		75,0%	57,1%
4.Número de docentes com pós-graduação em relação ao número total de docentes		37,5%	57,1%
PESSOAL ADMINISTRATIVO (STAFF) (AI9)		ED. BASICA	ED. SUPERIOR
		MUITO IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
1.Carga horária total dos funcionários (<i>staff</i>) do setor administrativo		37,5%	85,7%
2.Investimento na capacitação dos funcionários administrativos		25,0%	71,4%
COORDENAÇÃO (AI10)		ED. BASICA	ED. SUPERIOR
		MUITO IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
1.Tempo total acumulado que o gestor/dirigente exerce a função executiva		37,5%	85,7%
2.Número de eventos acadêmicos – congressos, visitas técnicas, palestras, entre outros – dos quais o dirigente/gestor (ou membros da coordenação) tenha participado como representante da instituição		25,0%	57,1%

Fonte: elaborada pela autora

Para analisar o componente do capital intelectual – capital humano apresenta-se os ativos intangíveis e seus respectivos indicadores que servirão de base. O ativo intangível corpo docente, as organizações de educação básica apontaram como muito importante os seguintes indicadores: AI8.1, AI8.2; AI8.3, havendo para as instituições de educação superior os indicadores AI8.1; AI8.3 e AI8.4. Para o ativo intangível Pessoal administrativo, os indicadores com maior importância, foram irrelevantes, contudo para educação superior os indicadores AI9.1 e AI9.2 foram relevantes. O mesmo ocorre para os indicadores do ativo intangível coordenação. A educação superior indica o maior grau de importância para o AI10.1 e AI10.2.

A seguir apresentam-se os indicadores com maior grau de importância na educação básica

Quadro 33 - Indicadores com maior importância na educação básica

CAPITAL ESTRUTURAL	MUITO IMPORTANTE
Frequência com que a direção se reúne com o grupo gestor	50,0%
Frequência com que direção se reúne com corpo docente	50,0%
Número de alunos e professores que acessam a internet pelo menos uma vez por semana.	50,0%
CAPITAL RELACIONAL	MUITO IMPORTANTE
Número total de estudantes ativos	62,5%
Estrutura curricular	62,5%
Diferentes atividades para avaliar alunos	62,5%
Número de palestras realizadas em eventos não acadêmicos	50,0%
CAPITAL HUMANO	MUITO IMPORTANTE
Professores com habilitação necessária para atuar nas disciplinas que lecionam	62,5%
Número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes à pesquisa	50,0%
Número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes em sala de aula	75,0%

Fonte: elaborada pela autora

Os resultados da composição do capital intelectual encontrados na educação básica estão concentrados no capital relacional e humano caracterizando uma visão organizacional voltada para solidez e lealdade com seus stakeholders internos. O capital estrutural apresenta menor grau de importância, mas indicando que parcela significativa das respondentes está reconhecendo importância não somente para a difusão do conhecimento, mas a produção deste, tendo em vista que no capital humano há tal indicação.

O resultado desta pesquisa confirma a relação detectada no estudo de Vidotto, Buss e Bentancourt (2013) que estabelecem intrínseca relação entre o capital humano e relacional, pois quanto maior o capital humano maior o relacional.

No quadro 34 apresentam-se os indicadores com maior grau de importância na educação superior.

CAPITAL ESTRUTURAL	MUITO IMPORTANTE
Frequência com que os professores são avaliados	71,4%
Docentes que foram contratados por processo seletivo	71,4%
Número de laboratórios didáticos especializados com quantidade de equipamentos adequados aos espaços e alunos-vagas	85,7%
Número de horas semanais em que a biblioteca fica aberta nas organizações educacionais	85,7%
Número de alunos e professores que acessam a internet pelo menos uma vez por semana.	85,7%
Número de gabinetes de trabalho para professores de tempo integral	57,1%
CAPITAL RELACIONAL	MUITO IMPORTANTE
Número total de estudantes ativos	57,1%
Diferentes atividades para avaliar alunos	57,1%
Número de atividades que integram a instituição de ensino e toda rede de ensino para favorecer a aprendizagem do discente	71,4%
Número de atividades complementares ofertadas pela instituição	71,4%
Número de palestras realizadas em eventos não acadêmicos	57,1%
Frequência com que a instituição promove atividades acadêmicas para a comunidade	57,1%
CAPITAL HUMANO	MUITO IMPORTANTE
Professores com habilitação necessária para atuar nas disciplinas que lecionam	100,0%
Número total de horas de trabalho dedicadas pelos docentes em sala de aula	57,1%
Número de docentes com pós-graduação em relação ao número total de docentes	57,1%
Carga horária total dos funcionários (staff) do setor administrativo	85,7%
Investimento na capacitação dos funcionários administrativos	71,4%
Tempo total acumulado que o gestor/dirigente exerce a função executiva	85,7%
Número de eventos acadêmicos – congressos, visitas técnicas, palestras, entre outros – dos quais o dirigente/gestor (ou membros da coordenação) tenha participado como representante da instituição	57,1%

Fonte: elaborada pela autora

Na educação superior apontam para os construtos, capital estrutural, relacional e humano, que foram identificados no segmento. Observa-se que o capital estrutural possui grau elevado de importância, que compreende a organização do trabalho, tecnologias informacionais, entre outros, que por sua vez se associam ao capital humano da organização (relação interna) e o capital relacional (relação externa).

A pesquisa constata que os indicadores com maior grau de importância para as respondentes que atuam na área de educação superior estão no capital estrutural e humano.

O resultado desta pesquisa encontra apoio em Edvinsson e Malone(1998) que esclarecem que o capital estrutural compreende tudo aquilo que suporta e torna possível o desenvolvimento, alavancagem e aplicação do capital humano dentro da empresa e o capital relacional é qualidade dos relacionamentos (internos e externos) que permitem o bom desempenho das organizações.

Em continuidade a base de sustentação desta investigação, a pesquisa de Martins (2007) aponta que uma boa estrutura organizacional torna possível o desenvolvimento, alavancagem e aplicação do capital humano da empresa.

A inter relação capital estrutural, relacional e humano foi confirmada nesta pesquisa para o segmento da educação superior permitindo a geração e compartilhamento do conhecimento

Desta forma, o reconhecimento do seu valor poderá gerar estratégias para sua melhor captação, organização, armazenamento e distribuição. Entre elas, podem adotar-se medidas que privilegiem o compartilhamento do conhecimento, pois desta forma eleva-se o capital humano. Já a ampliação da memória organizacional pode ser obtida a partir do uso de novas tecnologias baseadas em computadores e utilização das redes sociais para armazenar, recuperar e facilitar o acesso ao conhecimento empírico da organização.

Finalmente, considera-se que o estudo respondeu a questão de pesquisa que apontou os indicadores de capital intelectual nas instituições do terceiro setor que atuam na educação básica e superior e demonstrou onde o capital relacional e humano assumem maior importância na geração do capital intelectual das instituições que atuam na educação básica. Na educação superior, provavelmente pela própria natureza de ser uma organização de geração de conhecimento, os três componentes do capital intelectual estão fortemente presentes.

Os pressupostos foram confirmados quando se identificou a falta de compreensão pela composição do capital intelectual nas instituições de educação básica e no ensino superior, pela necessidade, de se excluir da análise certos ativos intangíveis, como o processo de internacionalização, por não terem atingidos grau de importância elevado para compor a base das informações. Sabe-se que somente se

gerencia aquilo que se conhece, e somente se obtém geração de valor, quando se gerencia em conjunto como foi discutido durante o levantamento bibliográfico.

Conclui-se que a pesquisa cumpriu seus objetivos geral e específicos pois analisa o grau de importância dos indicadores do capital intelectual das instituições sem fins lucrativos que atuam na educação básica e superior, identificando os componentes do capital intelectual e os indicadores com maior grau de importância .

5.2. Recomendações

As instituições do terceiro setor, conforme pesquisa FASFIL (2012) vem participando de forma significativa do Produto Interno Bruto – PIB, e buscando a sustentabilidade de suas atividades e capital humano, segundo Salamon (2005). Para tanto devem promover reflexão sobre a composição do seu capital intelectual e entendê-lo como fonte de alavancagem e geração de valor para as organizações.

Capital intelectual é um tema no Brasil, ainda recente, tendo em vista que o ativo intangível, somente foi exigido pelas estruturas normativas nacional, a partir de 2007, ano em que a contabilidade societária brasileira estabelece meios para mensuração e reconhecimento deste patrimônio. Diante da constatação recomenda-se que as instituições do terceiro setor, em especial as do setor de educação realizem novos estudos sobre o tema, com objetivo de fortalecimento organizacional.

Aos pesquisadores, recomenda-se ampliar o estudo nos diversos segmentos em que se localizam as entidades do terceiro setor e se possível definindo indicadores para cada setor, ou ainda apresentando outras abordagens de estudo ao capital intelectual do setor.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, R. P. de; MOTTIN, A. P.; REZENDE, J. F. de C. **Gestão do conhecimento do capital intelectual: mapeamento da produção acadêmica brasileira de 1997 a 2011 nos encontros da ANPAD.**In: O&S - Salvador, v.20 - n.65, p. 283-301 - Abril/Junho – 2013.

AVELINO, B.C.; COLAUTO, R.D. **Métricas de avaliação de capital intelectual desenvolvido: aplicação empírica em entidades do terceiro setor.**In: XXV Simpósio de inovação tecnológica. Out/2008.

BATISTA, F. F. *Governo que aprende: gestão do conhecimento em organizações do executivo federal.* Brasília: IPEA, 2004. Texto para discussão nº. 1022.

BONTIS, N. Assessing knowledge assets: A review of the models used to measure intellectual capital. **International Journal of Management Reviews**, v. 3, n. 1, pp. 41-60, 2001.

BROOKING, A. **Intellectual capital.** Core asset for the third millennium enterprise. Boston. Thompson Publishing Inc. 1996.

BUTLER, J; CAMERON H.; MILES, I. **Feasibility study concerning. A programme for research into the measurement and valuation of intangible assets carried out for the department of trade and industry.** Centre for Research on Innovation and Competition and Policy Research in Engineering. Science and Technology University of Manchester da University Precinct Centre, Oxford Road, Manchester M13 9QH England, UK, April, 2000.

BRASIL, Republica Federativa. Lei 9790, de 23 de março de 1999. Dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, institui e disciplina o Termo de Parceria, e dá outras providências.

BRASIL, Republica Federativa. Lei 12101 de 27 de novembro de 2009. Dispõe sobre a certificação das entidades beneficentes de assistência social; regula os procedimentos de isenção de contribuições para a seguridade social; altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993; revoga dispositivos das Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, 9.429, de 26 de dezembro de 1996, 9.732, de 11 de dezembro de 1998, 10.684, de 30 de maio de 2003, e da Medida Provisória nº 2.187-13, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

BRASIL, Republica Federativa. Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966. Dispõe sobre o **Sistema Tributário Nacional** e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15172.htm, acesso em 20/08/2014.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. acesso em 20/06/2014.

BRASIL, República Federativa. Lei 11638/07 de 28 de dezembro de 2007. “Altera e revoga dispositivos da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976, e estende às sociedades de grande porte disposições relativas à elaboração e divulgação de demonstrações financeiras”. 2007

BRASIL Lei 9532, de 10 de dezembro de 1997. “Altera a legislação tributária federal e dá outras providências”.1997

BRASIL Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002. “Institui o Código Civil”

BRASIL. Decreto 3.000, de 26 de março de 1999. “Regulamenta a tributação, fiscalização, arrecadação e administração do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza”.

BRASIL. Conselho Federal de Contabilidade, Resolução Nº 1.255/09. Aprova a NBC TG 1000 – Contabilidade para Pequenas e Médias Empresas.site www.cfc.org.br/sisweb/sre/docs/RES_1255.doc, acesso em 23/03/2015 as 23:05

BRASIL. Ministério da educação. Conselho Nacional de educação. Câmara de educação básica, Resolução Nº 4, de 13 de julho de 2010. Define diretrizes curriculares nacionais gerais para educação básica.

BRASIL. Presidência da República. Decreto Nº 5.773/2006. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e seqüenciais no sistema federal de ensino. Site: www.planalto.gov.br/ccivil_03/...2006/2006/decreto/d5773.htm, acesso dia 24/03/2015 as 21:50

BRASIL. Presidência da República. Lei 11.892/2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Site www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11892.htm. acesso em 06/09/2015 as 0:51

BRESSER, P. L. C; PETER, S. **Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial**. Editora Fundação Getúlio Vargas: 21-38, 1998

BROOKING, Annie. **Intellectual Capital: Core Asset for the Third Millennium Enterprise**. Boston: Thompson, 1996.

CANABRAVA, C. M; ANDRADE, E. I. G.; JANONES, F.A; ALVES. T. A; CHERCHIGLIA, M.L. **SUS e o Terceiro Setor**. In Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 23(1):115-126, jan, 2007.

CAVALCANTI, M; GOMES, E. **Inteligência empresarial: um novo modelo de gestão para a nova economia**.In: RAP Rio de Janeiro 35(6):7-21, Nov./Dez. 2001

COELHO, C. U. F; LINS, L. dos S. **Teoria da contabilidade: abordagem contextual, histórica e gerencial.** São Paulo. Atlas. 2010.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução CFC nº 1.409/2012, de 27 de setembro de 2012. Aprova a interpretação ITG 2002 – Estabelece critérios e procedimentos específicos de avaliação, de reconhecimento das transações e variações patrimoniais, de estruturação das demonstrações contábeis, além de informações mínimas a serem divulgadas em notas explicativas de entidade sem finalidade de lucros. Disponível em www.cfc.org.br/sisweb/sre/docs/RES_1409.doc, acesso em 23/04/2014.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução nº. 1.255/09 de 10 de dezembro de 2009. Aprova a NBC TG 1000 – **Contabilidade para Pequenas e Médias Empresas.** Disponível em www.cfc.org.br/sisweb/sre/docs/RES_1409.doc, acesso em 23/04/2014.

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTO CONTÁBEIS. CPC 04 (R1) **Pronunciamento técnico CPC 04 (R1) Ativo intangível.** Disponível em http://static.cpc.mediagroup.com.br/Documentos/187_CPC_04_R1_rev%2003.pdf, acesso em 23/08/2014.

CPC – Comitê de Pronunciamento Contábeis. CPC 01 (R1) - Redução ao Valor Recuperável de Ativos. Disponível em <http://www.cpc.org.br/CPC/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos/Pronunciamento?Id=2>. Acesso em 23/08/2014.

COLAUTO, R. D; BEUREN, I.M. **Proposta para avaliação da gestão do conhecimento em entidade filantrópica: o caso de uma organização hospitalar.**In: RAC, v. 7, n. 4, Out./Dez. 2003: 163-185.

COLAUTO, R. D; BEUREN, I.M. **Avaliação do capital intelectual na perspectiva da tridimensionalidade da linguagem contábil.**In:BASE – Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS.2005.

COLAUTO, R. D; AVELINO, B.C. **Identificação do capital intelectual não adquirido em entidades do terceiro setor.** In: RIC – Revista de informação contábil. Vol. 3, nº 3, p. 72-93. jul-set/2009.

COLAUTO, R. D.; MAMBRINI, A. Avaliação do capital intelectual não adquirido: Uma proposta para instituição de ensino superior privada. In: **Congresso USP de Controladoria e Contabilidade**, 6, 2006. São Paulo, Anais... São Paulo: USP, 2006.

COLLIS, D. J.; MONTGOMERY, C. A. **Competing on Resources: Strategy in the 1990s.** *Harvard Business Review*, (july-august,1995), 118–128.

CHENG, M.; LIN, J.; HSIAO, T.; LIN, T. W. Censoring model for evaluating intellectual capital value drivers. **Journal of Intellectual Capital**, vol. 9, n. 4, pp. 639-654, 2008.

CRAWFORD, R. **Na era do capital humano: o talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas, seu impacto nas empresas e nas decisões de investimento.** São Paulo. Atlas, 1994

DEVENPORT, T. H; PRUSAK, L. **Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual.** 4ª. Edição. Rio de Janeiro. Campus, 1998.

DOMENEGHETTI, D.; MEIR. R. **Ativos intangíveis: como sair do deserto competitivo dos mercados e encontrar um oásis de valor e resultados para sua empresa.** 3ª. reimpressão. Rio de Janeiro. Elsevier, 2009.

DRUCKER, P. **Sociedade Pós-Capitalista.** 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1993

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.

FARAH, M.F.S. **Parcerias, novos arranjos institucionais e políticas públicas no nível local de governo.** Revista de Administração Pública 2001; 35:119-44.

FERNANDES, R.C. **Privado porém público: o terceiro setor na América Latina.** Rio de Janeiro. Relume-Dumará, 1994.

FREIRE, de S; SPANHOL, F. J. **Conhecimento organizacional: produto ou processo?** In Perspectivas em Gestão & Conhecimento. João Pessoa, v. 4, n. 1, p. 3-21. Jan/junho 2014.

GALLON, A.V; NASCIMENTO, S; ENSSLIN, S.R. **Estudos multicaseiros em empresas brasileiras: uma investigação da prática de registros e gerenciamento de elementos de capital intelectual.** XV Congresso Brasileiro de Custos – Curitiba - PR, Brasil, 12 a 14 de novembro de 2008

HOSS, O. **Modelo de avaliação de ativos intangíveis para instituições de ensino superior privado.** Florianópolis, 2003. Tese (Doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/fasfil/2010. acesso em 25/07/2013.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estudos e pesquisas informação econômica.** No. 20. As Fundações privadas e associações sem fins lucrativos no Brasil.(2012)

INEP Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2012) http://portal.inep.gov.br/visualizar/-/asset_publisher/6AhJ/content/avaliacao-de-cursos-aponta-melhora-nos-indicadores-da-educacao-superior. acesso em 07/09/2015 as 12:03

JOIA, L. A. **Medindo o capital intelectual**. In RAE - Revista de Administração de Empresas . Abr./Jun. 2001 São Paulo, v. 41 . n. 2 . p. 54-63.

JORDÃO, R.V.D; NOVAS, J.L.P.M.M.C; SOUZA, A. A. de; NEVES, J,T.R. **Controle do capital intelectual: um modelo aplicado à gestão dos ativos do conhecimento**. In Revista Ibero-Americana de Estratégia - RIAE, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 195-227, abr./jun. 2013.

KAPLAN, R. S.; NORTON, D. P. **A estratégia em ação: Balance Scorecard**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

KAYO, E. K. **A estrutura de capital e o risco das empresas tangível e intangível intensivas: uma contribuição ao estudo da valoração de empresas**. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 2002.

KAYO, E.K; KIMURA, H.; MARTIN, D. M. L. **Ativos intangíveis, ciclo de vida e criação de valor**. In. RAC, v. 10, n. 3, Jul./Set. 2006.

KLEIN, D. A. **A gestão estratégica do capital intelectual: recursos para a economia baseada em conhecimento**. Rio de Janeiro. Qualitymark Ed, 1998.

LEV,B. **Intangibles: management, measurement, and reporting**. Washginton. Brookings Intitution Press. 2001.

LIMA, A.C;CARMONA C.U. **Determinantes da formação do capital intelectual nas empresas produtoras de tecnologia da informação e comunicação**. In. RAM, REV. ADM. MACKENZIE, V. 12, N. 1 •São Paulo, SP • JAN./FEV. 2011 • p. 112-138.

MATOS, F. LOPES, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. **Gestão do capital intelectual: A nova vantagem competitiva das organizações** *Management Research Center* Comportamento Organizacional e gestão (2008), Vol 14, No. 2, 233-245

MARTINS, J. R. **Capital intangível**. Guia de melhores práticas para avaliação de ativos intangíveis. São Paulo, Integrare editora, 2012.

MAZETO, R. B; CAVENAGHI, V. **Avaliação do capital intelectual nas organizações utilizando o modelo de excelência da gestão (MEG) do prêmio nacional da qualidade (PNQ)**. In. XXX Encontro nacional de engenharia de produção. São Carlos, São Paulo, Outubro/2010.

MAZZIONI, S; WESCHENFELDER,C. **Informações por segmento: análise do nível de evidenciação das companhias listadas no novo mercado**.In: Revista Catarinense da Ciência Contábil – CRCSC, v. 13, n. 39, p.21-33, maio/ago. 2014

MEREGE, L.C. **Terceiro setor: finalmente no PIB**. Disponível in: http://www.ipea.gov.br/acaosocial/article926d.html?id_article=388 acesso em 06 de setembro de 2014 as 22:30

OLIVEIRA, A. de; ROMÃO, V. **Manual do terceiro setor e instituições religiosas**. São Paulo. Ed. Atlas.2006.

OLIVEIRA, P.H de; GONÇALVES, C.A; PAULA, E. A. M.De; SANTOS, K. A. **Gestão do conhecimento orientada para a estratégia de inovação de produtos tecnológicos: o caso da invent vision**.In. Revista de Administração e Inovação, São Paulo, v. 9, n.4, p.153-176, out./dez. 2012.

ONU – Organização das Nações Unidas. **Manual sobre Organizações Não Lucrativas no Sistema de Contas Nacionais - Johns Hopkins University em cooperação com a United Nations Statistics Division**.Tradução e revisão: Georgiana Esteves e Ofélia Lopes. 2002.

PACE, E.S.U; OLIVEIRA, A. M. de; ALKMIM, W. F. **A Criação de valor na gestão da mão de obra voluntária no terceiro setor**. In. Revista de Administração da UNIMEP – v.10, n.3, Setembro/Dezembro – 2012.

PAES, J. E. S. **Fundações e Entidades de Interesse Social: Aspectos jurídicos, administrativos, contábeis e tributários**. 4ª. Ed. rev. atual. Brasília. Brasília Jurídica, 2003.

PEREIRA, A.J; DATHEIN. R. **Processo de aprendizado, acumulação de conhecimento e sistemas de inovação: a “co-evolução das tecnologias físicas e sociais” como fonte de desenvolvimento econômico**. In: Revista Brasileira de Inovação, Campinas (SP), 11 (1), p.137-166, janeiro/junho 2012.

PEROBA. T.L.C. **Modelo de avaliação de capital intelectual para os cursos de mestrado em administração: uma contribuição para a gestão das instituições de ensino superior**. Rio de Janeiro. 2013. Tese (Doutorado) – Fundação Getúlio Vargas.

PEREZ, M.M; FAMÁ, R. **Ativos intangíveis e o desempenho empresarial**. In. R. Cont. Fin. – USP, São Paulo, n. 40, p. 7 – 24, Jan./Abr. 2006.

PEREIRA, L. C. B; SPINK, P. **Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas: 21-38. 1998.

PETTY, R. M.; CUGANESAN, S.; FINCH, N.; FORD, G. Intellectual capital andvaluation: Challenges in the voluntary disclosure of values drivers. **Journal of Financeand Accounting**, v. 1, Ago, 2009.

PRADO, C. R. do; SOUZA NETO, J. C. de; CERONI, M. R. **Filantropia, ética e gestão nas Ongs**. São Paulo. Expressão e Arte Editora, 2007.

RIBEIRO, G. A.; PETRI, S. M.; ENSSLIN, S. R. **Prontidão estratégica do capital humano por meio da abordagem Balanced Scorecard: um estudo de caso na Gerência de Contabilidade e Controladoria da Companhia de Gás de Santa Catarina**. Pensar Contábil, v. 10, n. 41, art. 4, p. 33-43, 2008.

RESENDE, V. O. M. de. **A criação de ativos intangíveis pela prestação de serviços em uma organização de ensino tecnológico sob a percepção dos stakeholders.** Dissertação. Florianópolis. Universidade Federal de Santa Catarina, 2004.

SALAMON, L. **Estratégias para o fortalecimento do terceiro setor.** In: IOSCHPE, E. B. (org.) 3º. Setor desenvolvimento social sustentado. São Paulo: Ed. Paz e Terra, 2005

SANTANA, L. **Para avaliar o “movimento da sustentabilidade”.** Disponível em: http://www.ipea.gov.br/acaosocial/articlecab1.html?id_article=628 acesso em 06 de setembro de 2014.

SANTOS, A. F. T. dos. **Teoria do capital intelectual e teoria do capital humano: estado, capital e trabalho na política educacional em dois momentos do processo de acumulação.** 2004. Disponível em <http://27reuniao.anped.org.br/gt09/t095.pdf>, acesso em 20/06/2014.

SCHMIDT, P; SANTOS, J. L. dos. **Avaliação dos ativos intangíveis.** 2ª. Ed. São Paulo. Atlas. 2009.

SILVEIRA, C. L. A. da; ESQUISANI, R. S. S. **O currículo escolar e as avaliações em larga escala: representação na produção científica nacional.** VII Congresso Brasileiro de História da Educação, 2013.

SESERING, S.; MARTINS, A.; BULGARIM, M.C.; JULIANI, J.P. **A gestão do conhecimento como uma ferramenta de competitividade para micro, pequenas e médias empresas.** In Inter Science Place – Revista Científica Internacional. ano 4, n. 16. Jan/Junh. 2011.

SILVA, F. M. da. **Terceiro setor e o desafio da sustentabilidade.** Dissertação. Porto Alegre. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2008.

SILVA, M. P. da. **Relação das Práticas de gestão de recursos humanos com turnover: um estudo com empresa do Norte do Paraná,** 2013. Dissertação. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, administração e contabilidade de Ribeirão Preto.

STOECKICHT, I. P. **Gestão estratégica do capital intelectual orientado à inovação em empreendimentos de engenharia civil.** Niterói. 2012. Tese. Universidade Federal Fluminense.

STEWART, T. A. **Capital intelectual: A nova vantagem competitiva das empresas,** 7ª ed. Rio de Janeiro. Campus, 1998.

SULLIVAN, P. H. **Value-driven intellectual capital: How to convert Intangible Corporate Assets into Market Value.** USA: John Wiley & Sons, 2000.

SAMPIERI, R.H.; COLLADO, C. F.; LÚCIO, P. B. **Metodologia de pesquisa.** 3ed., São Paulo: McGraw-Hill, 2013.

SVEIBY, K. **E.A nova riqueza das organizações: gerenciando e avaliando patrimônios do conhecimento.** 2a. Ed. Rio de Janeiro. Campus, 1998.

TENÓRIO, F. **Gestão de Ongs: principais funções gerenciais.** 5. Ed. Rio de Janeiro. Editora FGV, 2001.

TOFFLER, A. **The Third Wave.** New York: Morrow, 1980

VALLANDRO, L.F.J; TREZ,G.**Visão baseada em recursos, estratégia, estrutura e performance da firma: uma análise das lacunas e oportunidades de pesquisas existentes no campo da administração estratégica.** Disponível em www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/3Es/3es_2013/2013_3Es164.pdf. Acesso em 20/06/2014.

VAZ, C. R; INOMATA, O.D; MALDONADO, U.M; SOUZA, F.C.B.de; VARVAKIS G. **Análise do estado da arte do Capital Intelectual no contexto brasileiro.** IV Congresso Internacional do Conhecimento e Inovação. Loja, Equador, 2014.