

Capítulo 8

**EM BUSCA DA QUALIFICAÇÃO  
PROFISSIONAL: QUAL O PERFIL DOS  
TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DO IFNMG?**

*In search of professional qualification: what is the profile  
of administrative technicians at IFNMG?*

*En busca de la calificación profesional: ¿cuál es el perfil  
de los técnicos administrativos del IFNMG?*

DOI: 10.31560/pimentacultural/2022.96177.8

João de Pádua Pereira de Sousa (IFNMG)

Thiago Silva (IFMG)

**RESUMO**

O estudo do perfil das pessoas relacionado ao seu comportamento profissional, embora tenha suas complexidades, se faz necessário, pois a partir dos resultados obtidos poderão ser implementadas mudanças significativas no ambiente de trabalho em que atuam. Nesse sentido, o presente artigo tem como objetivo identificar o perfil profissional dos técnicos administrativos em educação do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais. A metodologia utilizada na coleta de dados foi a pesquisa de caráter exploratória. A análise qualitativa e quantitativa foi elaborada a partir de questionário com uma amostra de 191 respondentes de um universo de 601 servidores e a entrevista semiestruturada aplicada pelo critério de acessibilidade com 11 servidores. Conclui-se como resultado que entre os principais fatores de motivação destaca-se a formação profissional e a progressão na carreira. E que, embora os técnicos administrativos em educação sintam se motivados e estimulados com a carreira, ficou caracterizada uma necessidade de readequação e estruturação da distribuição dos treinamentos e capacitações por parte da instituição.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho. Perfil profissional. Progressão na carreira. Qualificação. Técnicos administrativos.

**ABSTRACT**

*Although the the study of people 's profile related to their professional behavior has its complexities, it has become necessary since, from the results obtained, significant changes may be implemented in their work environment. In this sense, the present article aims to identify the professional profile of administrative technicians in education at the Federal Institute of the North of Minas Gerais. The methodology used in data collection was exploratory research. The qualitative and quantitative analysis was elaborated from a questionnaire with a sample of 191 respondents from a universe of 601 servers and the semi-structured interview administered by the accessibility criterion with 11 servers. It is concluded that the main motivational factors, professional training and career progression stand out. And that, although administrative technicians in education feel motivated and stimulated with their career, there was a need for re-adaptation and structuring of distribution of training and qualifications by the institution.*

*Keywords: Administrative technicians. Career development. Desktop. Professional profile. Qualification.*

**RESUMEN**

*El estudio del perfil de las personas relacionado con su comportamiento profesional, si bien tenga sus complejidades, se hace necesario, pues a partir de los resultados obtenidos se pueden implementar cambios significativos en el entorno laboral donde se desempeñan. En este sentido, este artículo tiene como objetivo identificar y analizar el perfil profesional de los técnicos administrativos en educación del Instituto Federal del Norte de Minas Gerais. La metodología utilizada en la recolección de datos fue la investigación exploratoria. El análisis cualitativo y cuantitativo se elaboró a partir de un cuestionario con una muestra de 191 encuestados de un universo de 601 funcionarios y la entrevista semiestructurada aplicada por el criterio de accesibilidad con 11 funcionarios. Se concluye que entre los principales factores motivadores se destacan la formación profesional y la progresión de carrera. Y que, si bien los técnicos administrativos en educación se sienten motivados y estimulados con su carrera, se caracterizó una necesidad de readecuación y estructuración de la distribución de los estrenamientos y las calificaciones por parte de la institución.*

*Palabras clave: Adelanto de la carrera. Ambiente de trabajo. Calificación. Perfil profesional. Técnicos administrativos.*

## 1. INTRODUÇÃO

Acompanhando as tendências da gestão de pessoas das organizações privadas nas últimas décadas, a administração pública vem passando por transformações significativas com relação ao perfil de sua força de trabalho. Assim como no setor privado, onde há demanda por profissionais mais qualificados, o setor público vem buscando por meio da gestão por competências inserir esse modelo de gestão também na administração pública (FREIRE; PALOTTI, 2015).

O comportamento humano é complexo e muitas pesquisas têm surgido nessa área, no entanto, é fundamental conhecer as necessidades humanas que influenciam na sua motivação para o trabalho, sabendo-se que essas necessidades humanas variam de indivíduo para indivíduo e geram a dificuldade em estudar o comportamento do homem e sua relação com o seu ambiente de trabalho (MAXIMIANO, 2015).

Nesse contexto, foi estruturado do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE), que prevê a valorização dos servidores e, ainda, as políticas para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal a serem implantadas em cada órgão. Sabe-se que a ausência de qualificação profissional resulta em ineficiência, ineficácia e má qualidade dos serviços prestados aos cidadãos (POCHMANN, 2008). Sendo assim, a proposta de pesquisa foi construída a partir do seguinte questionamento: qual o perfil profissional dos Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais?

Para responder ao questionamento proposto, estabeleceu-se como objetivo geral: Identificar o perfil profissional dos Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais. Já com os objetivos específicos, espera-se:: determinar os principais fatores motivacionais que justificam a busca pela qualificação/

capacitação dos Técnicos Administrativos em Educação, apresentar aspectos relevantes percebidos pelos Técnicos Administrativos em Educação quanto ao estímulo do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais para a qualificação/capacitação e Identificar o nível de conhecimento dos Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais sobre o Plano de Cargos e Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação.

A justificativa, conforme Amaral (2006), está relacionada ao enorme desafio encontrado pela administração pública brasileira para ampliar sua capacidade de gerir políticas públicas voltadas para a gestão de pessoas. Esse fator, segundo Salles e Villardi (2017) é agravado pelo aumento dos níveis de exigências dos usuários dos serviços públicos. O atendimento das necessidades dos cidadãos torna-se um aspecto fundamental para o bom desempenho das atividades dos órgãos da administração pública.

## 2. MOTIVAÇÃO NO TRABALHO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

A partir dessa seção, serão abordados temas relevantes que compõem a discussão sobre a motivação no trabalho, as necessidades e oportunidades de treinamento e desenvolvimento dos servidores técnicos administrativos no desempenho de suas funções públicas.

### 2.1. Motivação no trabalho

O conceito de motivação tem sua origem no latim *motivus*, *move*, que significa mover, em geral determina o processo pelo qual o indivíduo é impulsionado ou induzido a algum tipo de ação ou maneira

de se comportar. É o indicativo de uma série de processos que podem explicar, induzir, incentivar, estimular e ainda provocar alguma reação ou comportamento do ser humano (MAXIMIANO, 2000).

Considerado um dos temas mais discutidos no ambiente organizacional, a motivação diz respeito aos sentidos ou razões para que a pessoa se sinta realizada. A ação ou os efeitos da motivação passa a fazer parte do processo de geração de estímulos e interesses pessoais e incentiva ou estimula o comportamento individual e as ações de cada pessoa (BOOG; BOOG, 2002).

Para Kwasnicka (2009), o grande desafio da motivação está em conseguir fazer com que os colaboradores desempenhem suas funções de acordo com o que a organização espera deles, considerando que esses passam boa parte de sua vida dentro da empresa em que trabalha. Dentro desta relação passa a existir um conflito de interesses, sendo que a motivação relacionada aos interesses e desejos pessoais inerentes de cada indivíduo se confrontam com os objetivos organizacionais. Sendo assim a organização deverá estar atenta ao que motiva cada pessoa para proporcionar um ambiente favorável, onde a satisfação pessoal do indivíduo e os objetivos da organização não entrem em conflito

A Escola de Relações Humanas, por meio, de estudos revelou que o comportamento humano nas organizações é bastante complexo, pois não depende somente de estímulos financeiros, como defendiam os teóricos da Escola Clássica, sendo também impulsionados pelos fatores sociais e afetivos. Esse comportamento atende a um determinado padrão, dependendo dos estímulos aos quais os seres humanos são submetidos (MOTTA; VASCONCELOS, 2011).

A motivação para o trabalho expressa o estado psicológico de uma pessoa, a sua disponibilidade ou desejo de atingir uma meta ou desempenhar determinada tarefa. Os estudos da motivação procuram entender por que razões ou em que circunstâncias o desempenho do

ser humano é influenciado. Sendo o desempenho da organização dependente do desempenho das pessoas, o entendimento dos mecanismos da motivação torna-se uma tarefa importante para o estudo da administração dentro das organizações (MAXIMIANO, 2000).

Uma explicação simples para a motivação mostra-se ao mesmo tempo poderosa, considerando que as pessoas quando se dispõem a empreender algum esforço com intuito de atingir uma meta, é devido ao fato de que isso satisfaz uma de suas necessidades pessoais que julga ser importante. O interesse próprio se torna uma força que motiva a pessoa a empreender um determinado esforço sabendo que isso lhe trará algum benefício futuro (DUBRIN, 2006).

Vergara (2016) define a motivação como algo pessoal, força ou energia que impulsiona cada pessoa na direção de algo, sendo totalmente intrínseca, ou seja, está dentro de cada um, surge das necessidades pessoais e não pode ser generalizada, pois o que motiva uma pessoa pode não motivar outra. Isso acontece porque as pessoas são formadas em condições diferentes, culturas diferentes, ambientes familiares diversos, tendo cada um uma história de vida diferente, cabe aos gestores a tarefa de assimilar essas diferenças no ambiente organizacional.

## **2.2. Treinamento e desenvolvimento**

Para Dessler (2003), o treinamento é considerado a metodologia que a organização utiliza para levar até seus funcionários o ensino de competências técnicas exigidas para cada cargo, isso vale tanto para novos, quanto para os antigos funcionários. Sendo assim, atualmente, a área de foco do treinamento vem se expandindo bastante passando a ser considerado como educação complementar devido aos padrões de exigências dos programas de melhoria da qualidade no trabalho.



Para Kwasnicka (2009), o treinamento dentro da organização é dado pelo conhecimento que é agregado ao colaborador e tem também a intenção de promover a melhoria de seu desempenho na execução das tarefas. O treinamento favorece ao máximo o alcance do maior potencial que pode ser desempenhado pelo colaborador, fazendo com que seu aproveitamento dentro da organização chegue o mais próximo possível que o cargo exige.

O objetivo do treinamento é proporcionar em curto prazo uma melhoria significativa nos conhecimentos do trabalhador, ou seja, seu principal objetivo é repassar ou reciclar os conhecimentos, habilidades e atitudes inerentes de cada trabalhador. O treinamento aumenta a capacidade particular do treinado, e está diretamente ligado à melhoria na execução das tarefas e na otimização do trabalho (MARRAS, 2011).

Para Kwasnicka (2009), o desenvolvimento de pessoas está ligado ao melhor aproveitamento do trabalho e melhor desempenho individual do funcionário. Envolve também ações de acompanhamento contínuo da empresa sobre o funcionário, onde está sempre sendo avaliado. Além disso, seu desempenho dentro da organização, seu modo de agir no ambiente interno da empresa, tanto pessoal quanto também em equipe, são avaliados. Estas ações proporcionam aos funcionários oportunidades de crescimento profissional.

### **2.3. Administração pública e educação**

Por meio do Ministério da Educação, a administração pública vem mostrando nas duas últimas décadas sua preocupação com a necessidade de definição de um novo perfil de ensino técnico, isso devido às mudanças ocorridas na demanda de trabalho. O início de século XXI trouxe uma nova perspectiva quanto ao perfil profissional do trabalhador, juntamente com a globalização da economia vieram

novas exigências do mundo do trabalho, onde a qualificação profissional se torna fundamental para quem quer permanecer no mercado de trabalho (CITELLI, 2004).

A participação da administração pública, relacionada à ampliação dos direitos dos servidores da esfera federal, evoluiu ao longo dos últimos vinte anos. Essa mudança se deu em virtude das atribuições conferidas ao Estado brasileiro a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, trazendo novas perspectivas quanto à carreira dos técnicos administrativos em educação (POCHMANN, 2008).

A aprovação da Lei 11.091/2005, de 12 de janeiro de 2005, que estrutura o Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE), veio associada às novas percepções da administração pública quanto à necessidade de desenvolvimento das pessoas que atuam no setor público, ações para qualificação e capacitação dos servidores passam a ter importância relativa para a sustentabilidade do serviço público (BRASIL, 2005).

De modo geral, as ações para qualificação e capacitação se tornam os meios para se conseguir extrair do servidor o máximo de suas competências e habilidades e por consequência sua progressão na carreira. O aumento no nível dessas competências se dá através da variação das ações ofertadas, que poderão ser por meio de experiências práticas, cursos, estágios programados, treinamentos práticos, propagação do conhecimento etc. (BOOG; BOOG, 2002).

#### **2.4. A atuação dos técnicos administrativos em educação**

A atuação dos técnicos administrativos em educação está regulamentada na Lei 8.112/90, e sua estruturação estabelecida na Lei 11.091/2005, especialmente no art. 3º, que trata da gestão dos cargos

do plano de carreira, por meio de princípios e diretrizes. O artigo 5º define o plano de carreira como o conjunto dos princípios, diretrizes e normas que regulamentam o desenvolvimento profissional dos servidores detentores dos cargos que integram a carreira, sendo considerado um instrumento de gestão do órgão ou entidade (BRASIL, 1990; 2005).

A partir das diretrizes da Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005, foi instituído pelo Ministério da Educação o Plano de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação (BRASIL, 2013), cujo intuito é a garantia de que além dos programas oferecidos pelas instituições federais, os servidores técnicos administrativos tenham novas oportunidades para o seu desenvolvimento profissional dentro de cada órgão onde exerçam suas atividades.

Conforme consta do Plano de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação (BRASIL, 2013), a concessão de incentivo à qualificação e efetivação dentro dos níveis de capacitação para os técnicos administrativos em educação, que está prevista na Lei 11.091/2005, estão estabelecidos no Decreto 5.854/2006, de 29 de junho de 2006. Este incentivo é concedido na forma regulamentada somente àqueles que possuem nível de formação superior àquela exigida para o cargo do qual o servidor é titular. Tal incentivo é baseado em percentual calculado sobre os vencimentos do servidor, alcançando o maior percentual quando o título de conhecimento está diretamente relacionado à área de atuação do servidor.

De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional (INSTITUTO..., 2013), os Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais atuam em todos os setores da Instituição desenvolvendo suas atividades tanto nas áreas administrativas quanto nas áreas ligadas diretamente ao ensino. As atividades são exercidas junto à reitoria nas diversas áreas e junto às direções-gerais

dos campi e ainda nas secretarias escolares de ensino médio integrado e superior, bibliotecas, setores de produção, assistência aos alunos, pedagogia, todas relacionadas com a permanente manutenção e adequado apoio técnico, administrativo e operacional necessário ao cumprimento dos objetivos dos Campi.

Desta forma, segundo Marras (2011), a busca pela qualificação e desenvolvimento profissional se traduz em uma questão de suma importância para o funcionário, que é a empregabilidade. Diante das novas exigências de mercado os profissionais mais qualificados e capacitados se sobressaem aos demais. Quanto à motivação de cada pessoa para buscar se qualificar ou se capacitar, Maximiano (2011) aduz que sendo a motivação intrínseca vai depender da expectativa de cada pessoa sobre o resultado do esforço empreendido pela mesma, ou seja, qual será o valor que a melhoria no seu desempenho lhe permitirá alcançar.

### 3. METODOLOGIA

A pesquisa de caráter exploratória beneficia o trabalho do pesquisador pela flexibilidade na fase de preparação, coleta e análise do material coletado. Ela também é recomendada quando se trata de problemas de pesquisas pioneiras, pois contribui na busca da descrição de determinados fenômenos e pode definir problemas de pesquisas que serão explorados por outros pesquisadores (BERTUCCI, 2015). Considerando que a finalidade do estudo foi identificar e analisar o perfil profissional dos Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais, por se tratar de assunto pouco abordado em outros estudos, a pesquisa utilizada foi a de caráter exploratória.

O método quantitativo é preferido por alguns pesquisadores pela sua objetividade natural por envolver a mensuração de fenômenos. Tal método envolve a coleta e análise de dados e aplicação de dados estatísticos. Já o método qualitativo é preferido por outros pesquisadores pela sua subjetividade e estar relacionado ao exame e reflexo de percepções que possam levar ao entendimento de atitudes sociais que envolvem os seres humanos (COLLIS; HUSSEY, 2005). Quando se for observar um novo problema ou se tratar de tema pouco explorado a combinação das abordagens quantitativas e qualitativas tem a capacidade de enriquecer a compreensão do contexto do problema estudado (MALHOTRA, 2012).

A pesquisa foi desenvolvida considerando as duas abordagens, para melhor compreensão das análises que serão realizadas, uma vez que trataremos de mensuração de fenômenos e também dos reflexos de percepções relacionadas com os Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais.

O conceito de população se relaciona ao conjunto de seres animados ou não, que neles possa ser identificada ao menos uma característica em comum. A amostra refere-se ao quantitativo da população necessário para estudar as características que são analisadas na pesquisa (MARCONI; LAKATOS, 2010). Os técnicos administrativos em educação do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais são aproximadamente 601 servidores distribuídos nos onze *campi* da Instituição e na Reitoria. A amostra pode ser definida como o subconjunto de uma determinada população do qual pode ser estabelecido ou estimado determinadas características desse grupo (GIL, 2008).

Nesses tipos de estudos, não são pesquisados a totalidade dos integrantes da população, pois, por meio de procedimento estatístico, estabelece-se a partir da população o número necessário de indivíduos suficientes para ser o objeto da pesquisa, e a partir de então as observações são dimensionadas para a totalidade da população,

levando-se em consideração a margem de erro a ser estabelecida (GIL, 2008). A amostra probabilística aleatória simples foi utilizada por se basear em procedimentos estatísticos, e dimensionada a partir do índice de confiança de 95% e margem de erro de 5% calculados a partir de fórmula estatística para a estimativa do tamanho da amostra confiável da média populacional ( $n$ ).

Os dados da parte quantitativa foram coletados por meio de questionário enviado a todos os técnicos administrativos em educação, no período dos meses de maio e junho de 2019, utilizando-se da ferramenta Google docs® (GIL, 2008). No cálculo da amostra ficou definido a necessidade de no mínimo 175 respondentes, no entanto foram 191 questionários respondidos. Quanto à parte qualitativa da pesquisa foi realizada entrevista semiestruturada, nos meses de outubro e novembro de 2019, com 11 (onze) servidores, pelo critério de acessibilidade, cujo roteiro base se deu em decorrência do questionário aplicado. Segundo Bertucci (2015), o roteiro da entrevista básica tem flexibilidade para acrescentar, eliminar ou alterar questões no decorrer da entrevista. Houve aplicação de pré-teste com intuito de mensurar se as perguntas estariam de fácil entendimento para os entrevistados ou se necessitariam serem alteradas antes da aplicação definitiva, não havendo necessidade de alteração (MARCONI; LAKATOS, 2010).

#### 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Na seção quatro, são apresentados: o perfil demográfico dos técnicos administrativos que atuam no IFMG, os fatores que os motivam na busca pela capacitação, os fatores e circunstâncias que estimulam a busca pela qualificação profissional e o seu nível de conhecimento sobre o PCCTAE.

#### **4.1. Perfil demográfico dos técnicos administrativos em educação**

O perfil demográfico foi analisado através de cinco variáveis, a primeira delas relativa ao gênero, mostra maior representatividade do sexo feminino com mais de 52% dos entrevistados. Com relação à idade, os servidores são mais de 56 % com idade inferior a 35 anos de idade e o número de servidores na faixa etária entre 36 e 45 anos também chama a atenção com quase 28%. No que diz respeito ao nível de escolaridade quase 61% possuem especialização, seguidos por mais de 18% dos entrevistados com ensino superior.

Quanto ao tempo de serviço, tem-se aproximadamente 94% dos servidores com menos de que 10 anos de trabalho no IFNMG. Relativo à classificação dentro do quadro dos servidores os técnicos de nível D e E, formam a maioria absoluta somando 89% do quadro dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) efetivos do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais.

#### **4.2. Fatores motivacionais**

Quanto à motivação para capacitação ou qualificação 30% dos entrevistados consideram a formação profissional como principal motivo para se qualificarem, seguido por 27% que se justificam como sendo a progressão na carreira o principal motivo para que se qualifiquem. “...me motivam as demandas de trabalho surgidas no cotidiano. Há sempre algo novo a ser feito, novos desafios a serem enfrentados e novas necessidades de atendimento” (entrevistado 09). “A progressão é um incentivo” (entrevistado 03). Dubrin (2006) explica que o interesse próprio pode determinar uma importante força motivadora. Esse fator pode ser observado no desafio diário do trabalho ou ainda a partir do avanço no plano de carreira.

Mas quando questionados sobre as contribuições das últimas capacitações realizadas para aperfeiçoamento profissional ou melhoria da qualidade dos serviços há um consenso negativo na opinião da maioria dos servidores nos dois quesitos, pois em ambos mais de 71% consideram que as capacitações oferecidas pelo IFNMG contribuem apenas parcialmente, não contribuem ou são indiferentes. “Não houve capacitação” (entrevistado 01). “As capacitações ficam limitadas a alguns setores...” (entrevistado 05).

Considerando o quantitativo de cursos e treinamentos oferecidos pelo Instituto Federal do Norte de Minas Gerais (IFNMG) a maioria absoluta dos servidores com mais de 5 anos de serviço responderam que estes são insuficientes para melhoria da sua atuação profissional. Quase 51% dos servidores nunca receberam algum tipo de auxílio financeiro ou flexibilização para realização de cursos ou treinamento oferecidos pela instituição. “...até o momento a instituição não me ofereceu capacitações para o meu aperfeiçoamento profissional. O que faço, faço por conta própria...” (entrevistado 09). “...até o momento não participei de nenhuma capacitação oferecida pelo IFNMG” (entrevistado 08).

#### **4.3. Fatores de estímulos**

Com relação aos estímulos oferecidos pelo Instituto Federal do Norte de Minas Gerais (IFNMG), para capacitação, mais de 68% dos servidores afirmaram que são estimulados e 62% consideram que são relevantes para as capacitações. Marras (2011) enfatiza a importância desses estímulos para os trabalhadores no atingimento de seus objetivos pessoais e profissionais. Quando perguntados se a instituição utiliza alguma política de identificação das necessidades futuras de capacitação, mais de 70% deles responderam que não. E ainda, mais de 92% consideram que essas políticas satisfazem apenas parcialmente ou não satisfazem suas expectativas. “... a instituição precisa voltar-se



para essa questão da formação do servidor técnico administrativo o quanto antes, pois a continuidade do bom trabalho está inteiramente ligada a ampliação das oportunidades de formação e capacitação...” (entrevistado 10). Entende-se que não há uma percepção efetiva por parte dos servidores quanto aos resultados alcançados com a política de capacitação do IFNMG.

A maioria dos servidores, quase 58% também não conseguem identificar que o Instituto Federal do Norte de Minas Gerais (IFNMG) presta informações ou direcionamentos para realização de cursos que possam melhorar sua atuação profissional no dia a dia. Foi verificado que 85% dos servidores realizaram somente um ou nenhum curso nos últimos 12 meses. “...que seja feito todo ano o levantamento das necessidades de capacitação e que seja dada oportunidade a todos os servidores.” (entrevistado 06)

Para Dessler (2003), o treinamento dentro da organização é considerado educação complementar. Sendo assim, solicitou-se que os respondentes apontassem dois aspectos que consideram de maior relevância para melhoria da política de capacitação da Instituição que optaram por sugerir a criação de cursos de capacitação no âmbito do próprio Instituto Federal do Norte de Minas Gerais e apoiar a participação dos Técnicos Administrativos em Educação em cursos de capacitação externos no Brasil. “Promover dentro da própria instituição cursos de capacitação para os servidores...” (entrevistado 02).

#### **4.4. Nível de conhecimento do pcctae**

No quesito conhecimento do Plano de Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE), 88% dos servidores demonstraram ter conhecimento. “Tenho conhecimento... pois estou sempre consultando” (entrevistado 11). “Conheço o Plano de Cargos

e Carreira (PCCTAE) muito bem” (entrevistado 06). Quanto ao cumprimento pela instituição do que está descrito no PCCTAE, 52% dos entrevistados concordam que a instituição cumpre seu papel. Mas, 77% dos entrevistados estão insatisfeitos com os programas de capacitação e aperfeiçoamento do IFNMG. “...Mas de uma forma geral sinto que poderia haver mais apoio para os técnicos administrativos no mesmo modelo que há para professores” (entrevistado 03).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do desafio da administração pública para aumentar sua capacidade de gerir políticas públicas que resultem em melhorias na qualidade dos serviços prestados aos cidadãos, o objetivo deste artigo foi o estudo do perfil profissional e as percepções dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais.

No estudo do perfil demográfico, observa-se um quadro de servidores com predominância do sexo feminino, relativamente jovem, possuem formação acadêmica na maioria absoluta acima das exigências dos cargos que ocupam se considerar que os respondentes de nível A, B, C e D, (cuja exigência é no máximo ensino médio). Quanto ao tempo de serviço a maioria possui menos que 10 anos de serviço. Este resultado está de acordo com a criação da instituição que conta com 9 anos de existência, e os que possuem mais que esse tempo de serviço são remanescentes das antigas escolas agrícolas ou CEFETs.

O resultado obtido na pesquisa relacionada aos fatores motivacionais e as opiniões de cada um sobre motivação, por sua fragmentação, corrobora com a ideia de autores como Dubrin (2006), Maximiano (2011), e Vergara (2016), sobre o tema, que consideram a motivação como intrínseca, ou seja, o que motiva uma pessoa pode não motivar a outra.

Considerando os estímulos oferecidos pelo Instituto Federal do Norte de Minas Gerais, o fato que chama atenção é que embora a maioria considere que eles existam e sejam relevantes para as capacitações, há uma demonstração de insatisfação quanto às políticas de distribuição das capacitações e treinamentos utilizados pela instituição. Tendo em vista que cerca de 50% dos entrevistados não realizou nenhum curso nos últimos doze meses e considerando a velocidade com que as mudanças acontecem no mundo globalizado em que se vive este percentual é bastante significativo. Caracterizando uma necessidade de readequação e estruturação da distribuição dos treinamentos e capacitações.

O questionamento sobre o Plano de Cargos e Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação demonstra que o nível de conhecimento deles é consideravelmente bom, porém há uma insatisfação dos entrevistados, quanto aos programas de capacitação e aperfeiçoamento do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais.

Dados os resultados da pesquisa, pode-se considerar que os objetivos propostos foram alcançados. Embora o estudo das percepções dos seres humanos relacionadas ao ambiente onde atuam seja bastante complexo, levando-se em conta as dificuldades encontradas para absorver dos entrevistados estas informações. Este fator resultou na limitação da pesquisa.

Acredita-se que embora seja um tema pouco abordado no meio acadêmico a continuidade dos estudos poderá resultar em grandes contribuições para a academia, dada a representatividade dos serviços prestados pelos técnicos administrativos no processo acadêmico. Para a instituição a sugestão seria a gestão de recursos humanos utilizar deste tipo de estudo no desenvolvimento de suas atividades. Para novas pesquisas, sugere-se o aprofundamento do estudo destes fatores e que sejam estendidos a outros órgãos da administração pública federal.

## REFERÊNCIAS

- AMARAL, H. K. Desenvolvimento de competências e servidores na administração pública brasileira. **Revista do Serviço Público**, Brasília, DF, v. 57, n. 4, p. 549-563, out./dez. 2006. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/issue/download/37/48>. Acesso em: 23 mar. 2017.
- BERTUCCI, J. L. O. **Metodologia básica para elaboração de trabalho de conclusão de curso (TCC)**: ênfase na elaboração de TCC de pós-graduação *lato sensu*. São Paulo: Atlas, 2015.
- BOOG, G. G.; BOOG, M. (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências**, v. 1. São Paulo: Ed. Gente, 2002.
- BRASIL. Casa Civil. **Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Brasília, DF: Casa Civil, 2005. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso em: 22 maio 2017.
- BRASIL. Casa Civil. **Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Brasília, DF: Casa Civil, 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm). Acesso em: 22 maio 2017.
- BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. **Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do PCCTAE**. Brasília, DF: Ministério da Educação e Cultura, 2013. Disponível em: <https://www.ufmg.br/prorh/wp-content/uploads/2014/09/minuta-do-plano-nacional-de-desenvolvimento-profissional-pcctae.pdf>. Acesso em: 19 maio 2017.
- CITELLI, A. O. **Comunicação e educação**: a linguagem em movimento. 3. ed. São Paulo: Ed. Senac São Paulo, 2004.
- COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- DESSLER, G. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.
- DUBRIN, A. J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.
- FREIRE, A. O. G.; PALOTTI, P. L. M. (Orgs.). **Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas**. Brasília, DF: Enap, 2015. Disponível em: <http://www.enap.gov.br/documents/52930/707328/Livro+caderno42.pdf/a0b6bca-9-a63c-45b7-917c-ebe1c27c7b5a>. Acesso em: 13 mar. 2017.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO NORTE DE MINAS GERAIS. **Relatório de gestão do exercício de 2016**. Montes Claros, MG, 2017. Disponível em: <http://www.ifnmg.edu.br/mais-noticias-portal/360-portal-noticias-2017-1/15061-relatorio-de-gestao-2016>. Acesso em: 28 abr. 2017.

INSTITUTO FEDERAL DO NORTE DE MINAS GERAIS. **Plano de Desenvolvimento Institucional do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais 2014 a 2018**. [Montes Claros, MG], 2013. Disponível em: [https://documento.ifnmg.edu.br/action.php?kt\\_path\\_info=ktcore.actions.document.view&fDocumentId=6773](https://documento.ifnmg.edu.br/action.php?kt_path_info=ktcore.actions.document.view&fDocumentId=6773). Acesso em: 24 maio 2017.

KWASNICKA, E. L. **Introdução à administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. G. **Teoria geral da administração**. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

POCHMANN, M. **O emprego no desenvolvimento da nação**. São Paulo: Boitempo, 2008.

SALLES, M. A. S. D.; VILLARDI, B. Q. O desenvolvimento de competências gerenciais na prática dos gestores no contexto de uma IFES centenária. **Revista do Serviço Público**, Brasília, DF, v. 68, n. 2, p. 467-492, 2017.

SCHIKMANN, R. *et al.* **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília, DF: ENAP, 2010. 12 p. Disponível em: [http://www.enap.gov.br/web/pt-br/livros/-/asset\\_publisher/pUSHqkzYHsx/content/gestao-de-pessoas-bases-teoricas-e-experiencias-no-setor-publico-/586010](http://www.enap.gov.br/web/pt-br/livros/-/asset_publisher/pUSHqkzYHsx/content/gestao-de-pessoas-bases-teoricas-e-experiencias-no-setor-publico-/586010). Acesso em: 15 mar. 2017.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.