



A contribuição do Engenheiro numa Instituição de Ciência e Tecnologia: o caso do Instituto Nacional de Tecnologia

Carla dos Santos Macedo Paes – e-mail: carla.paes@int.gov.br
Instituto Nacional de Tecnologia – INT
Avenida Venezuela, 82 – Cais do Porto
CEP 20081-312 – Rio de Janeiro – RJ -

Cristina Gomes de Souza – e-mail: crisgsouza@gmail.com
Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET
Av. Maracanã, 229 – Maracanã
CEP:20271-110 – Rio de Janeiro - RJ

Leonardo Silva de Lima – e-mail: leolima.geos@gmail.com
Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET
Av. Maracanã, 229 - Maracanã -
CEP:20271-110 – Rio de Janeiro - RJ

Resumo: *A Engenharia é uma ciência aplicada que traz benefícios ao homem. O Engenheiro exerce a prática de engenharia na criação ou melhoria de processos, produtos ou serviços, com importante contribuição social na produção de artefatos, máquinas, materiais, estruturas, aparelhos, sistemas voltados para contribuição da sociedade. O Instituto Nacional de Tecnologia (INT) foi criado pelo Engenheiro Ernesto Lopes da Fonseca Costa em 1921, para ser uma instituição voltada para contribuição técnica na pesquisa tecnológica e fomentar a indústria nacional. O INT é uma instituição de pesquisa cujo principal ativo está em seu capital intelectual. Assim sendo, para que a área de gestão de pessoas da Instituição possa desempenhar bem o seu papel contribuindo nos processos decisórios, é necessário conhecer o perfil de seu corpo funcional. Dentro desse contexto, o objetivo deste estudo foi identificar a contribuição dos Engenheiros do INT atualmente, com a percepção dos próprios pesquisadores em relação ao seu trabalho e à atuação do INT na sociedade brasileira. Os resultados apontaram a percepção dos pesquisadores em relação a finalidade das pesquisas que desenvolvem, principais dificuldades encontradas, motivação em trabalhar com P&D&I, quem é o beneficiário dos resultados das pesquisas e o que pensam sobre o patenteamento e sobre o papel exercido pelo INT no que se refere ao desenvolvimento tecnológico e à difusão do conhecimento gerado. Espera-se que os resultados desse trabalho possam fornecer subsídios para o planejamento e as tomadas de decisão daqueles que atuam na área de gestão de pessoas da instituição.*

Palavras-chave: *Gestão de Pessoas, Gestão do Conhecimento, Tecnologia, Instituição de Ciência e Tecnologia e Competitividade.*

1. INTRODUÇÃO

Ao identificar uma contribuição do Engenheiro e seu papel desempenhado numa Instituição de Ciência e Tecnologia, faz-se necessário resgatar na história da organização elementos que possam confirmar a atuação deste profissional seu saber aplicado e sua atuação na construção e desenvolvimento de uma das principais instituições em ciência e tecnologia no país.

Desde a criação do Instituto Nacional de Tecnologia – INT o Engenheiro tem sua contribuição relevante desde a sua concepção até o cenário atual na sociedade brasileira.

O INT foi idealizado pelo Engenheiro Ernesto Lopes da Fonseca Costa e teve sua criação pelo Decreto 15.209 de 28 de dezembro de 1921 que criou a Estação Experimental de Combustíveis e Minérios (EECM), sendo esta a primeira designação do INT, e teve como objetivo inicial investigar e divulgar os melhores processos industriais de aproveitamento dos combustíveis e minérios do país.

No Decreto nº 22.750 de 24 de maio de 1933 criou o Instituto de Tecnologia no Ministério da Agricultura ligado ao Departamento de Pesquisa com a finalidade de estudar melhor aproveitamento das matérias primas nacionais e de promover cursos de especializações para técnicos brasileiros.

De 1934 até 1986 o INT teve sua trajetória definida por meio de Decretos presidenciais para fomentar e orientar a indústria nacional, principalmente nos estudos de combustíveis e materiais voltados à pesquisa industrial, passando pelos Ministérios da Agricultura e Indústria e Comércio.

No Decreto nº 96.929 de 04 de outubro de 1988 dispõe que o INT é submetido à supervisão do Ministério da Ciência e Tecnologia e tem por finalidade executar e promover pesquisas, apoio e serviços tecnológicos para o setor industrial e correlatos, com ênfase para as novas tecnologias necessárias ao continuo aprimoramento dos bens e serviços do parque industrial brasileiro.

Diante desse cenário, é fundamental para uma organização que seus gestores estejam preparados para aprender com as lições do passado, realizar ações estruturais no presente e planejar o futuro, acompanhando às tendências mercadológicas, com a finalidade de cumprir sua missão e visão de futuro, expandir sua atuação finalística e manter sua sustentabilidade.

Para tanto, a papel das pessoas que nelas atuam é fundamental, fazendo com que a área de gestão de pessoas passe a desempenhar uma atuação estratégica cada vez mais relevante dentro da estrutura das organizações.

No presente estudo, analisaremos a contribuição do Engenheiro no INT na contribuição de seu trabalho e à atuação da instituição na sociedade brasileira. Esse trabalho foi baseado na aplicação de questionários junto ao Corpo Funcional do INT. Espera-se que esse trabalho possa fornecer subsídios para o planejamento e as tomadas de decisão daqueles que atuam na área de gestão de pessoas.

Os resultados apontaram a percepção dos pesquisadores em relação à finalidade das pesquisas que desenvolvem, principais dificuldades encontradas, motivação em trabalhar com P&D&I, quem é o beneficiário dos resultados das pesquisas e o que pensam sobre o patenteamento e sobre o papel exercido pelo INT no que se refere ao desenvolvimento tecnológico e à difusão do conhecimento gerado.

2. O PERFIL DO ENGENHEIRO E ATUAÇÃO FINALÍSTICA DO INT

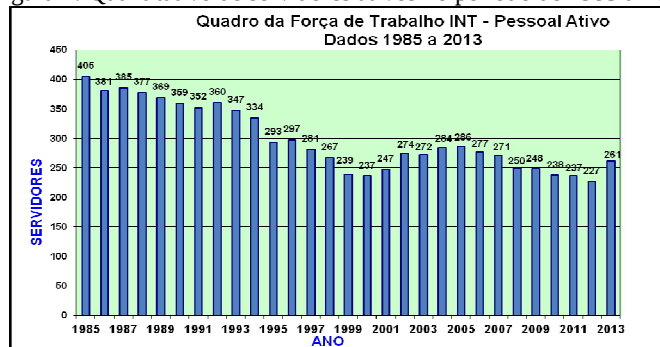
Uma das principais críticas nos estudos de gestão de pessoas na área da Administração é que não identifica uma contribuição efetiva, um referencial teórico, procedimentos metodológicos e discussão (MASCARENHAS e BARBOSA, 2013).

O objetivo desse estudo é apresentar uma contribuição nos estudos nas áreas de gestão de pessoas e gestão do conhecimento, com abordagem de questões essenciais que ilustrem na prática o cuidado da pesquisa apresentada, com referência atualizada, com metodologia e discussão propostas para reforçar a necessidade de avançar na pesquisa multidisciplinar e interdisciplinar.

Este trabalho servirá de apoio àqueles que têm como objeto de estudo e trabalho o Comportamento Organizacional de indivíduos ou grupos em organizações, analisando a cultura organizacional de uma Instituição de Ciência e Tecnologia de característica multidisciplinar que é o Instituto Nacional de Tecnologia, com forte atuação na área de Engenharia.

Assim como outras em instituições, o INT vem enfrentando perda de seu quadro de pessoal desde a década de 80, sendo agravado quando do estabelecimento do Regime Jurídico Único – Lei 8.112/90 (Brasil, 1990) onde o acesso de servidores na instituição é realizado estritamente por concurso público. A Figura 1 apresenta a variação do quantitativo de servidores ativos da instituição ao longo do período de 1985 até 2013.

Figura 1. Quantitativo de servidores ativos no período de 1985 a 2013



Fontes: SIAPE; ZOUAIN (2001)

Desde a sua fundação, o INT sempre contou em seus quadros de pessoal profissionais da Engenharia, a começar pelo seu primeiro diretor, Ernesto Lopes da Fonseca Costa, era Engenheiro Geógrafo formado pela Escola Politécnica do Rio de Janeiro, atualmente Escola de Engenharia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (SCHARTZMAN e CASTRO, 1981).

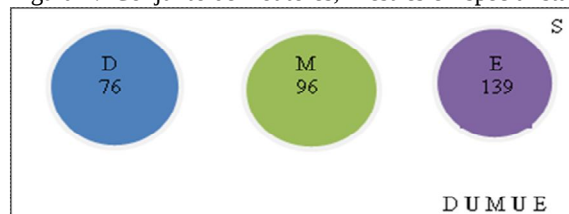
Atualmente, dos 261 (duzentos e sessenta e um) servidores, 113 (cento e sete) servidores são Tecnologistas e Pesquisadores, profissionais de nível superior, e deste quantitativo há 61 (sessenta e um) servidores com formação em Engenharia nas seguintes áreas: Química, Produção, Eletrônica, Elétrica, Mecânica, Metalurgia e Materiais, Civil e Cartográfica, representando 54% (cinquenta e quatro por cento) da força de trabalho da área finalística da instituição é formada por engenheiros.

Assim sendo, apesar da redução do número total de servidores ativos, o Corpo Funcional da instituição tem crescido nos últimos anos, uma vez que esse corpo é formado não apenas por servidores ativos, mas também por bolsistas, prestadores de serviço, estagiários e

terceirizados que mantêm um vínculo temporário com o INT. É esse Corpo Funcional que faz e/ou apoia as atividades de P&D&I na instituição, constituindo seu capital intelectual.

Dados relativos a dezembro de 2013 apontam um Corpo Funcional formado por 582 pessoas, constituindo o espaço amostral do presente estudo. Desse total, 311 (53,5%) possuem formação em nível de pós-graduação, sendo 76 (13%) doutorado, 96 (16,5%) mestrado e 139 (24%) especialização. O nível de titulação dessas pessoas em nível de doutorado, mestrado e especialização pode observado na Figura 2.

Figura 2. Conjunto de Doutores, Mestres e Especialistas



Fonte: dados da Divisão de Gestão de Pessoas do INT

Outro aspecto importante para a atuação da área de gestão de pessoas do INT é conhecer quais são os focos de atuação em temas estratégicos que a área finalística da instituição tem competências essenciais estabelecidas. A Figura 3 mostra quais são esses focos de atuação e as respectivas competências envolvidas.

Figura 3. Foco de atuação em temas estratégicos e competências essenciais do INT

Competências	Foco de atuação em temas estratégicos					
	Petróleo, gás petroquímica	Energias renováveis	Química verde	Saúde	Defesa	Tecnologias sociais
Catálise	●	●	●	●	●	●
Corrosão	●	●	●	●	●	●
Desenvolvimento, avaliação e certificação de produtos	●	●	●	●	●	●
Design	●	●	●	●	●	●
Energia	●	●	●	●	●	●
Engenharia de avaliação e de produção	●	●	●	●	●	●
Materiais poliméricos	●	●	●	●	●	●
Química analítica	●	●	●	●	●	●

Fonte: Relatórios de Gestão do INT – 2010 a 2013

Considerando-se os temas estratégicos e as competências apontadas na Figura 3, é interessante identificar a área de formação dos doutores, mestres e especialistas do INT a fim de verificar o alinhamento de suas formações em relação às atividades do Instituto. As Figuras 4, 5 e 6 ilustram essa distribuição entre as diversas áreas do conhecimento.

Figura 4. Doutores do INT

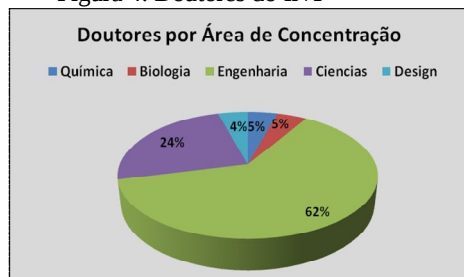
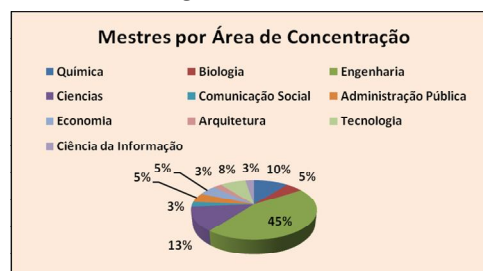


Figura 5. Mestres do INT



Fonte: dados da Divisão de Gestão de Pessoas do INT

Figura 6. Especialistas do INT



Fonte: dados da Divisão de Gestão de Pessoas do INT

Conforme pode ser observado, o INT é uma instituição voltada para projetos e atividades científicas, tecnológicas e de inovação nas áreas de Engenharia e Ciências, em sua grande maioria com foco em Petróleo, Gás e Petroquímica, Energias Renováveis, Química Verde, Saúde, Defesa e Tecnologias Assistivas, em consonância com a formação de seu capital intelectual.

Cabe à área de gestão de pessoas buscar atender com qualidade as necessidades das organizações, de modo que essas possam alcançar seus objetivos alinhados ao seu planejamento estratégico. Assim sendo, seu escopo de atuação vai desde a entrada de recursos humanos até o seu progresso na carreira, passando por programas de capacitação, desenvolvimento pessoal, gestão do conhecimento e retenção de talentos (Armstrong, 2012). Trata-se de uma área que tem se expandido bastante, lidando com questões cada vez mais complexas e diversificadas (BJÖRKMAN et al., 2012).

Essa ampliação das atividades revela uma mudança na gestão de pessoas que deixou de ter uma atuação estritamente operacional para exercer ações táticas e estratégicas, contribuindo efetivamente para as atividades finalísticas da organização. Conforme apontado por Chiavenato (2008), a gestão de pessoas apresenta natureza contingencial e situacional, sendo influenciada pela cultura, estrutura organizacional, características do ambiente e do negócio, tecnologia e procedimentos adotados em cada organização.

O Instituto Nacional de Tecnologia (INT) é um instituto de pesquisa vinculado ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI) que tem como missão “*participar do desenvolvimento sustentável do Brasil, por meio da pesquisa tecnológica, da transferência do conhecimento e da promoção da inovação*”. Sua visão de futuro é “*ser reconhecido como referência nacional até 2021 em pesquisa e desenvolvimento tecnológico*” (INT, 2010). A instituição se caracteriza por uma atuação de natureza politécnica com atuação fortemente voltada para a Engenharia, visando contribuir para a eficiência e competitividade da indústria brasileira.

O INT exerce atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação, tecnologia industrial e serviços tecnológicos interagindo com diversos atores da sociedade: órgãos do governo, entidades normativas, pessoas físicas, empresas industriais e de serviços, institutos de pesquisa e universidades. Possui ainda forte vinculação com o Sistema Brasileiro de Ciência e Tecnologia – SIBRATEC (INT, 2014).

Portanto, para que a área de gestão de pessoas do INT possa melhor contribuir para o alcance dos resultados esperados, faz-se necessário conhecer aqueles que integram o quadro da instituição, principalmente aqueles que atuam nas atividades finalísticas definidas nos

focos de atuação do Instituto e no seu planejamento estratégico. Dentro desse contexto, o objetivo do estudo foi identificar a percepção das pessoas que estão participando dos projetos de pesquisa da instituição em relação ao seu trabalho e à atuação do INT.

3. METODOLOGIA

A identificação da percepção das pessoas em relação ao seu trabalho e atuação do INT foi feita a partir da aplicação de um questionário junto ao Corpo Funcional do Instituto. O público alvo foram os profissionais que realizam atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação (P&D&I), pertencentes às áreas de conhecimento onde está concentrado o maior número de doutores, mestres e especialistas da instituição.

O questionário, portanto, foi aplicado nas áreas de Engenharia de Avaliação e de Produção, Desenho Industrial, Química Analítica, Catálise e Processos Químicos, Caracterização de Materiais, Corrosão e Degradação e Ensaio de Materiais e Produtos.

Considerando-se o total de 582 pessoas que compõem o Corpo Funcional do INT, buscou-se aplicar o questionário para um grupo de no mínimo 30 e no máximo 50 pesquisadores do INT, em diferentes faixas etárias, níveis e áreas de formação acadêmica. O questionário foi aplicado no período de 06 a 20 de março de 2014.

O questionário foi estruturado em 11 perguntas fechadas abrangendo questões relativas ao perfil do respondente, sobre a finalidade e das pesquisas que desenvolvem principais dificuldades encontradas, motivação em trabalhar com P&D&I, quem é o beneficiário dos resultados das pesquisas, o que pensam sobre o patenteamento e sobre o papel exercido pelo INT.

O questionário, em algumas perguntas, fez uso da escala de Likert (1932), que é uma metodologia bastante aplicada em questionários que envolvem pesquisa de opinião, com uma escala com variação de 1 a 5. Os dados obtidos foram analisados fazendo uso de estatística descritiva.

Dos dados levantados foram feitas amostras com tabelas de contingência, para correlacionar informações da amostra populacional, analisando categorias com possíveis variáveis que tenham interdependência, com objetivo de classificar os membros da população.

4. RESULTADOS

Dos questionários enviados, obteve-se um total de 50 respondentes, o que pode ser considerado um número expressivo considerando-se o curto período de tempo para aplicação do questionário.

O grupo de respondentes foi constituído por 45% de servidores do INT, 38% de bolsistas, 11% de prestadores de serviços de projetos e 8% de estagiários. Mais da metade dos respondentes, portanto, não fazia parte do quadro efetivo da instituição. Desse percentual, 51% (cinquenta e um por cento) dos respondentes são Engenheiros de formação.

A formação acadêmica desse grupo abrangeu 34% de mestres, 30% de doutores, 19% de graduados, 9% de graduandos, 6% de técnicos e 2% de especialistas. Esses dados mostram que 64% dos respondentes possuem formação em nível de pós-graduação *stricto sensu*.

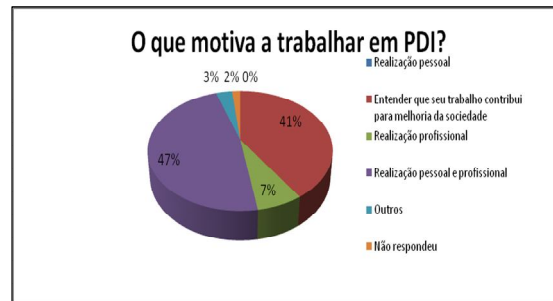
As principais dificuldades apontadas para o desenvolvimento das pesquisas foram: a legislação referente a compra de materiais e equipamentos; e o baixo investimento de recursos oriundos de diversas fontes de financiamento (Figura 6).

Figura 6. Dificuldades relacionadas às pesquisas de P&D&I



Por sua vez, os principais aspectos considerados como motivação para o desenvolvimento de atividades de P&D&I foram: a realização profissional e pessoal; e o entendimento de que seu trabalho pode contribuir para a melhoria da sociedade (Figura 7).

Figura 7. Motivação para trabalhar em P&D&I



A pergunta sobre os impactos das pesquisas desenvolvidas pelos respondentes mostrou que a maioria entende que seu trabalho beneficia principalmente a indústria (41%) e a sociedade (38%), o que é demonstra a aplicabilidade dos projetos desenvolvidos. Apenas 19% respondeu que o impacto maior é voltado para o desenvolvimento da ciência (Figura 8).

Considerando-se a questão do patenteamento, a ampla maioria dos respondentes (91%) disse achar importante o desenvolvimento de patentes em conjunto com outras instituições, universidades e empresas (Figura 9). Esse resultado mostra que, além da apropriação do conhecimento gerado nas pesquisas através de direitos de propriedade intelectual, os respondentes também consideram relevantes as relações de parcerias com outras organizações.

Figura 8. Principal beneficiário dos projetos desenvolvidos

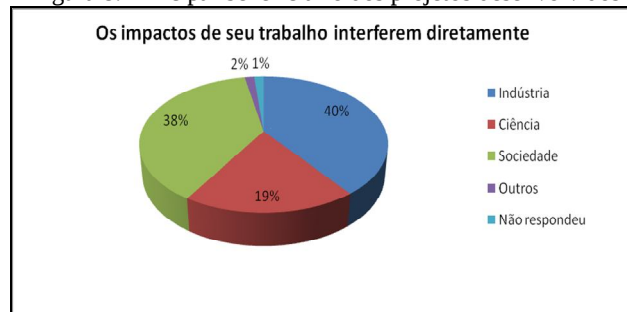
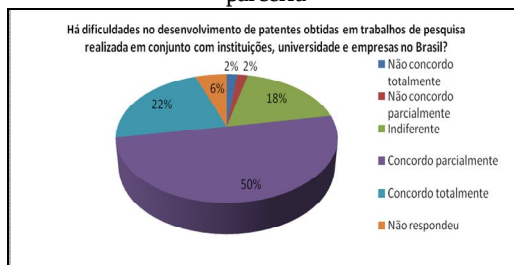


Figura 9. Relevância de patentes desenvolvidas em conjunto com outros atores



Apesar de considerarem importante o patenteamento em conjunto com outras instituições, 72% dos respondentes concordaram totalmente ou parcialmente com a afirmativa de que existem dificuldades no desenvolvimento de patentes obtidas em trabalhos de pesquisa realizados em conjunto com outros parceiros organizacionais (Figura 10).

Figura 10. Percepção da existência de dificuldades no desenvolvimento de patentes obtidas em trabalhos de parceria



A maioria dos respondentes tem a percepção de que o papel do INT está bem definido como uma contribuição para o desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação (Figura 11) bem como para a difusão do conhecimento gerado e transferência de tecnologia para a sociedade, governos, universidades e empresas (Figura 12).

Figura 11. Percepção do papel do INT para o desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação do país



Figura 12. Percepção do papel do INT para difusão do conhecimento e transferência de tecnologia para a sociedade e outras instituições



Além dos resultados da pesquisa expressos em gráficos, os mesmos foram separados em tabelas de contingência para identificar as possíveis associações de dados que possam ilustrar informações antes não previstas, e auxiliam na análise quantitativa e qualitativa dos números apresentados, para mostrar variáveis classificatórias que causem dependência ou correlação de informações.

Da amostra populacional pesquisada, separamos dados para compor uma tabela de contingência que ilustra as possíveis variáveis da amostra, com a classificação das seguintes categorias.

Tabela 1 – População Separada por Formação, Gênero, Atuação Profissional e Faixa Etária

Formação	Gênero		Atuação Profissional				Faixa Etária					
	M	F	Ciência	Tecnologia	Inovação	C&T&I	18 - 25	26 - 30	31-40	41-50	51-60	+60
DOCTOR	4	12	0	3	2	11	0	3	3	5	5	0
MESTRE	10	6	2	4	4	9	0	4	6	3	5	2
PÓS-GRADUADO	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
GRADUADO	4	7	4	2	0	2	1	5	3	0	0	0
GRADUANDO	3	7	3	0	0	4	6	1	0	0	0	0
TÉCNICO	3	4	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0
TOTAL	24	30	10	10	7	27	8	13	13	8	10	2

Com os dados acima, identificamos variáveis qualitativas da população separada por formação profissional, gênero, atuação profissional e faixa etária, obtendo, dessa forma, uma tabela de contingência multidimensional, com mais de dois critérios de classificação.

Na tabela 1 podemos afirmar que a mostra populacional identifica:

- 1) A maioria dos respondentes é do sexo feminino;
- 2) A maioria dos respondentes atua profissionalmente na área de Ciência, Tecnologia e Inovação;
- 3) A maioria dos respondentes está na faixa etária entre 26 a 40 anos.

O uso de ferramentas estatísticas subsidia na tomada de decisão ao gestor de pessoas, para identificar situações que possam ter previsibilidade, de forma ao planejamento adequado de recursos humanos necessários para atender a missão e visão de futuro de uma Instituição de Ciência e Tecnologia de forte contribuição na área de Engenharia que é o INT.

5. DISCUSSÃO

Segundo Sobral e Mansur (2013) em relação aos temas mais estudados pela academia brasileira de Administração sobre Conhecimento Organizacional, temática mais pesquisada é cultura organizacional, com 13% do total de publicação no campo. A maioria dos artigos dessa categoria possui natureza qualitativa e descritiva, relatando estudos de caso. Utilizando a técnica *survey* como estratégia, sendo a técnica mais utilizada de entrevistas e questionários.

Isso se denota por ser a gestão um processo intangível, ao contrário da pesquisa científica e tecnológica que se utiliza de métodos empíricos para confirmar suas teorias. Sobral e Mansur (2013) afirmam que a tendência dos estudos de gestão de pessoas e gestão do conhecimento de pesquisas de análise meso e macro dos estudos organizacionais, por demandarem maior sofisticação teórica e metodológica, ainda incipiente na Administração.

Assim, este estudo está no campo micro de estudos organizacionais por ter uma análise de indivíduo e de uma organização, através de estudo de caso, que será alvo de estudos mais aprofundados de análise meso e macro em trabalhos futuros.

A maioria dos respondentes foi constituída por servidores (45%) e bolsistas (36%), sendo esses doutores (30%) e mestres (34%). Esses dados revelam que os questionários foram respondidos pelo capital intelectual mais representativo, em nível de atuação e formação acadêmica, da instituição.

As dificuldades apontadas pelos respondentes, relacionadas às dificuldades de aquisição de materiais e equipamentos, são decorrentes da própria legislação do serviço público que não permite o pronto atendimento das demandas das atividades de pesquisa. Apesar da Lei da Inovação, ainda existem muitos gargalos burocráticos que precisam ser resolvidos. Essas dificuldades, entretanto, são comuns em todas as instituições que se encontram submetidas a prestação de contas do governo exercida pelos Órgãos de Controle.

Nesse sentido, a área de gestão de pessoas pode mapear demandas específicas e tentar interceder junto aos setores responsáveis, com o intuito de intermediar o estabelecimento de procedimentos que busquem mitigar as dificuldades apontadas pelos pesquisadores que atuam nas atividades finalísticas.

A realização pessoal e profissional e o entendimento de que o trabalho pode contribuir para a melhoria da sociedade, foram os principais aspectos apontados como fonte de motivação para aqueles que responderam o questionário. Tratam-se de fatores intrínsecos que podem ser valorizados e mais reconhecidos por parte da organização com a ajuda da área de gestão de pessoas.

Nesse sentido, a percepção positiva dos respondentes em relação ao papel do INT para o desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação do país e para a difusão do conhecimento e transferência de tecnologia ajuda a reforçar esses fatores intrínsecos que levam à realização pessoal e profissional do seu Corpo Funcional.

A aplicabilidade dos trabalhos desenvolvidos no INT ficou evidenciada pelas respostas de que a maioria dos pesquisadores considera que a indústria e a sociedade são os principais beneficiados com os resultados dos estudos que vêm sendo realizados. A importância atribuída ao patenteamento em parceria com outras instituições também reforça essa natureza aplicada das pesquisas desenvolvidas.

Todos esses aspectos devem ser considerados pela área de gestão de pessoas que deve sempre buscar monitorar a percepção dos pesquisadores em relação ao seu trabalho e à atuação da instituição, bem como, identificar as dificuldades existentes para a realização dos projetos, de modo a se tentar buscar soluções junto aos setores diretamente envolvidos e ter subsídios para o estabelecimento de ações e políticas que possam ser mais efetivas junto ao seu Corpo Funcional.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O INT tem a missão de contribuir para o desenvolvimento do país através da realização de pesquisas tecnológicas, da transferência do conhecimento e da promoção da inovação, com forte atuação na área de Engenharia. Conforme definido em seu planejamento estratégico, a instituição pretende ser reconhecida como referência internacional até o ano 2021.

Para cumprir sua missão, o INT precisa de um Corpo Funcional qualificado, capacitado, comprometido, motivado e satisfeito com suas atividades e ambiente de trabalho. Nesse sentido, a área de gestão de pessoas tem um papel importante dentro da instituição, uma vez que sua atuação compreende ações estratégicas, táticas e operacionais que passam pelos

processos de seleção, capacitação, progressão, desenvolvimento pessoal, gestão do conhecimento e retenção de talentos.

Para exercer suas funções de forma efetiva, a área de gestão de pessoas precisa conhecer o perfil do Corpo Funcional da instituição, principalmente daqueles que desempenham atividades fim que, no caso do INT, que são os tecnologista e pesquisadores, onde os Engenheiros representam 54% (cinquenta e quatro por cento) do quantitativo da força de trabalho na área finalística. Assim sendo, esse estudo buscou identificar a percepção de pessoas que estão participando dos projetos de pesquisa em relação ao trabalho que realizam e à atuação da instituição.

A identificação das dificuldades apontadas pelos pesquisadores para o desenvolvimento de seu trabalho, por exemplo, pode ser objeto de maior aprofundamento e de intermediação junto aos setores responsáveis buscando a mitigação dos problemas.

Por sua vez, saber que os tecnologista e pesquisadores são motivados por fatores intrínsecos como a realização pessoal e profissional e o sentimento de estarem contribuindo para a sociedade, também é importante para que esses fatores possam ser mais valorizados e reconhecidos por parte da organização com a ajuda da área de gestão de pessoas.

7. REFERÊNCIAS

ARMSTRONG, M. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 12th ed. Kogan Page, 2012.

BJORKMAN, I.; STAHL, G.K.; MORRIS, S.S. Introduction. In: BJORKMAN, I.; 2012.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Presidência da República – Casa Civil. Brasília, 1990.

CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas*. Rio de Janeiro: Elsevier-Campus, 2008.

HANSON, Timothy. Contingency Tables, Chapter 10. Department of Statistics, University of South Carolina. Stat 205: Elementary Statistics for the Biological and Life Sciences

INT – INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA. Informações Institucionais. Disponível em <http://www.int.gov.br/informacoes-institucionais/tcg>. Acesso em 01 de abril de 2014.

_____. Plano Diretor 2011-2015 (versão preliminar), 2010. Disponível em: <http://www.int.gov.br/informacoes-institucionais/plano-diretor>. Acesso em 13 de março de 2014.

_____. Relatório de Gestão de 2010. Rio de Janeiro: INT, 2010.

_____. Relatório de Gestão de 2011. Rio de Janeiro: INT, 2011.

_____. Relatório de Gestão de 2012. Rio de Janeiro: INT, 2012.

_____. Relatório de Gestão de 2013. Rio de Janeiro: INT, 2013.

LIKERT, R. A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, v.22 140, 1932, 55.



MASCARENHAS, André Ofenhejm; BARBOSA, Allan Claudius Queiroz. **Produção Científica Brasileira em Gestão de Pessoas no Período 2000-2010**. Revista RAE, v. 53, nº 1, jan/fev 2013, p. 035-045, São Paulo.

SOBRAL, Filipe João Bera de Azevedo e MANSUR, Juliana Arcoverde. **Produção Científica Brasileira em Comportamento Organizacional no Período 2000-2010**. Revista RAE, v. 53, nº 1, jan-fev2013, pág. 021-034, São Paulo.

STAHL, G.K.; MORRIS, S.S. (Eds.). *Handbook of Research in International Human Resource Management*. Edward Elgar Publishing Limited, 2012, p. 1-12.

SCHWARTZMAN, Simon e CASTRO Maria Helena Magalhães. **TECNOLOGIA PARA A INDÚSTRIA a história do Instituto Nacional de Tecnologia**. Versão revisada e ampliada, Centro Edelstein de Pesquisas Sociais. 1981, Edição on-line: 2008. Disponível em <http://www.centroedelstein.org.br>. Acesso em 01 de abril de 2014.

ZOUAIN, D. M. *Gestão de Instituições de Pesquisa*. 1ª. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001.

The identification of the functional body of an Institution of Science and Technology profile to subsidize the activities of personnel management: the case of National Institute of Technology

Abstract: *Engineering is an applied science that benefits the man. The Engineer performs engineering practice in the creation or improvement of processes, products or services, with important social contribution to the production of artifacts, machines, materials, structures, devices, focused contribution to society systems. The National Institute of Technology (INT) was established by the Engineer Ernesto Fonseca Lopes da Costa in 1921, to be an institution devoted to technical assistance in technological research and to promote national industry. The INT is a research institution whose main asset is its intellectual capital. Thus, for the area of personnel management of the institution can play good role in helping decision-making processes, it is necessary to know the profile of its staff. Within this context, the aim of this study was to identify the contribution of Engineers INT today, with the perception of researchers in relation to their own work and the work of INT in Brazilian society. The results indicate the perception of the researchers for the purpose of research that develop, main difficulties, motivation to work with R & D & I, who is the beneficiary of the results of research and thinking about patenting and over exercised by INT role as regard to technological development and diffusion of new knowledge. It is expected that the results of this study may provide a basis for planning and decision-making of those who work in the area of personnel management of the institution.*

Keywords: *People Management, Technological Innovation, Institution of Science and Technology, Competitiveness and Sustainability.*