

RECONHECIMENTO DE SABERES E COMPETÊNCIAS VERSUS MOTIVAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO NO INSTITUTO FEDERAL DO PIAUÍ CAMPUS ANGICAL

RECOGNITION OF KNOWLEDGE AND SKILLS VERSUS MOTIVATION: A CASE STUDY IN THE PIAUÍ CAMPUS ANGICAL FEDERAL INSTITUTE

César Barbosa Nunes*

e-mail: cesarbarbosa94.cb@gmail.com

Francis de Sousa Fernandes*

e-mail: francis.fernandes@ifpi.edu.br

Jucyana Beatriz Nunes Veloso*

e-mail: jucyanabtz@gmail.com

Luís Rodrigo Soares Lima*

e-mail: luizrodrygo@gmail.com

Renário Ferreira Ribeiro*

e-mail: renarioribeiro97@gmail.com

* Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Piauí, Angical, PI – Brasil

Resumo

A administração pública passou a ser cada vez mais cobrada pela sociedade e, com isso, notou a necessidade de adotar métodos de gestão de pessoa que visa incentivar a busca por conhecimento com o intuito de aperfeiçoamento do serviço público. No âmbito organizacional motivar o colaborador é algo de suma importância para desempenhar suas atividades de maneira eficiente e eficaz, seja na esfera privada ou na esfera pública, partindo deste pressuposto com intuito de agregar conhecimento sobre a temática buscou-se identificar a relação entre Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) e a motivação dos docentes do Instituto Federal do Piauí – campus Angical. O Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) é um instrumento legal, que busca igualar a remuneração dos servidores que adquiriram conhecimentos através de suas experiências que agregam valor em sua carreira profissional, à dos servidores que têm uma titulação acadêmica superior. Diante disso, o presente trabalho justificou-se pela ausência de pesquisas nas bases de dados Spell, Scielo e CAPES sobre a temática e a oportunidade de estudar um tema pouco explorado a fim de ampliar conhecimentos. Para tanto foi realizada uma entrevista semiestruturada com uma amostra de 20% da população total dos docentes e para analisar os dados obtidos através da entrevista foi feita uma análise de conteúdo relacionando os dados com as teorias motivacionais de Maslow e Herzberg. Os resultados da pesquisa mostraram pontos de vista divergentes acerca do RSC, concluindo que o RSC é uma política de incentivo que age como um dos fatores motivacionais dentro da instituição.

Palavras-Chave: Motivação, Reconhecimento de Saberes e Competências, Incentivo.

Abstract

The public administration became increasingly charged by society and, with this, noticed the need to adopt methods of management of person who seeks to encourage the search for knowledge in order to improve the public service. In the organizational context motivating the collaborator is something of paramount importance to perform its activities efficiently and effective, either in the private sphere or in the public sphere, starting from this assumption in order to aggregate knowledge about the theme We sought to identify the relationship between recognition of knowledge and competencies (CRS) and the motivation of professors of the Federal Institute of Piauí-Angical campus. The recognition of knowledge and competencies (CSR) is a legal instrument, which seeks to equalize the remuneration of the servers that have acquired knowledge through their experiences that add value in their professional career, to the

servers that have a Higher academic titration. Therefore, the present work was justified by the lack of research in the databases Spell, Scielo and CAPES on the theme and the opportunity to study a subject poorly explored in order to broaden knowledge. To this end, a semi-structured interview was conducted with a sample of 20% of the total population of the professors and to analyze the data obtained through the interview, a content analysis was done relating the data with the motivational theories of Maslow and Herzberg. The results of the research showed divergent points of view about CRS, concluding that CRS is an incentive policy that acts as one of the motivational factors within the institution.

Keywords: Motivation, recognition of knowledge and competencies, encouragement.

INTRODUÇÃO

O poder público passou a ser cada vez mais cobrado pela sociedade visto que a busca por excelência se tornou cada vez mais frequente, isto é, a atuação do serviço público visa a eficiência e, além disso, a busca pela eficácia e a efetividade de suas ações. Diante disso, os usuários se tornaram mais exigentes com relação à satisfação de suas demandas priorizando pela qualidade do serviço como fator analítico para um bom desempenho da administração pública. No entanto, é inconcebível falar em qualidade no setor público sem obter a preocupação no aperfeiçoamento contínuo do servidor público (CAMÕES; PANTOJA; BERGUE, 2010).

A administração pública percebeu a necessidade de implantar métodos da gestão de pessoas que visa incentivar a busca por conhecimento, tendo em vista a necessidade contínua de aperfeiçoamento. O setor público mesmo diante dos seus problemas pertinentes necessita seguir os princípios da administração pública, com isso faz-se necessário captar e manter os talentos que garantem o funcionamento do Estado (OLIVEIRA; LAVOR, 2016).

Diante disso surge a lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012 estabelecendo em seu artigo 18 o princípio que rege a respeito da remuneração do plano de carreira e cargo dos educadores federais. Em se tratando daqueles que exercem o magistério em instituições de Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT), para os devidos fins fica registrado que a Retribuição por Titulação, será acordada em correspondência da titulação requerida com o Reconhecimento, Saberes e Competências – RSC (BRASIL, 2012). Oliveira e LAVOR (2016) conceituam RSC como instrumento legal que possibilita, por meio de diretrizes pré-estabelecidas, a equiparação de remuneração de servidores que adquiriram conhecimentos ao longo de suas vivências no setor público à dos servidores que possuem maior titulação acadêmica.

Um grande passo foi dado e, Baccin (2018) mostra uma lógica da individualização e da meritocracia substituindo o tempo de serviço e a qualificação como critérios para promoção e aumento de remuneração, se mostra um valoroso para os profissionais docentes. O RSC faz parte da reforma da carreira docente que vem atender à demanda por um novo tipo de trabalhador, inclusive por um novo tipo de docente.

Para construção da pesquisa buscou-se responder a seguinte pergunta: “Qual a relação entre o reconhecimento de saberes e competências e a motivação dos docentes do IFPI Campus Angical?”. Para melhor abordagem do problema, observamos o seguinte objetivo geral: analisar a relação entre o reconhecimento de saberes e competências e a motivação dos docentes do IFPI Campus Angical. Para melhor auxiliar o objetivo geral foram traçados os seguintes objetivos específicos: descrever o papel do RSC no IFPI Angical; conhecer a percepção do docente em relação a utilização do RSC; entender comportamento dos docentes que possuem RSC no campus. Em pesquisas realizadas nas bases de dados Spell, Scielo e CAPES utilizando as seguintes palavras-chaves: “Saberes e competências docentes; Saberes docentes; Reconhecimento de saberes e

competências e RSC”, constatou-se a ausência de trabalhos acadêmicos que abordem a temática, com isso o estudo justifica-se pela oportunidade de estudar um tema pouco explorado a fim de ampliar os conhecimentos acerca do assunto estudado. Ademais, a temática proposta é atual necessitando de estudos para entender a influência do reconhecimento saberes e competências no corpo docente do campus. O seguinte estudo busca interligar as disciplinas presentes, a fim de buscar conhecimento que integram o assunto. Diante disso, é necessário estudar a motivação profissional do corpo docente para entender sua relação com o RSC, tendo como áreas interdisciplinar: Psicologia Aplicada; Gestão de Pessoas.

Fundamentação Teórica

Para melhor fundamentar o presente trabalho buscou-se conectar conceitos das áreas de Gestão de Pessoas e Psicologia Aplicada visando inter-relacionar a política de reconhecimento de saberes e competências com a motivação do servidor público, com isso a fundamentação é composta por quatro subtópicos que abordam as seguintes temáticas: Recompensa versus Reconhecimento de saberes e competências; Teorias Motivacionais; Teorias das Necessidades de Maslow; Teoria dos Dois Fatores.

Recompensa versus Reconhecimento de saberes e competências

A evolução é algo presente no meio organizacional, desta maneira assim como a própria administração os modelos e a forma como a gestão de pessoas é efetuada nas organizações veem sofrendo mudanças com o decorrer das eras. As inadequações nas maneiras de gerir pessoas dos modelos tradicionais se tornarão o fator primordial para essas transformações, porém mesmo com o surgimento de novas abordagens os modelos tradicionais ainda são seguidos pelas organizações atualmente (BITTENCOURT; BARBOSA, 2004).

As organizações estão cada vez mais preocupadas em relacionar os sistemas de recompensas com o objetivo organizacional e, principalmente, com as características desejadas pelos seus colaboradores, por isso, vem estimulando a criação de novos meios de recompensas que tem como objetivo a valorização e a motivação dos seus funcionários (AMORIM; FERREIRA; ABREU, 2008).

O modelo de gestão por competência é um elemento estratégico para o alcance da eficiência no serviço público. Ao tratar do tema competência, Resende (2003), menciona que em relação ao desempenho da organização, a competência é o primeiro fator de valorização das pessoas, haja vista que a competência da organização é manifestada por meio das pessoas e a qualidade dessa competência é percebida pelas qualidades dos serviços ou produtos que representam os resultados das competências das pessoas. E que a valorização das competências nas organizações públicas proporcionará uma melhora significativa no padrão de civilidade e da qualidade de vida das pessoas.

Para a concessão da RSC a lei 12.772/ 2012 estabelece a criação da Comissão Permanente para Reconhecimento de Saberes e Competências (CPRSC) para analisar os processos dos docentes requerentes da RSC, sendo em seguida encaminhada à Comissão Especial formada por três membros avaliadores do Ministério da Educação (MEC) que estão à disposição no Banco de dados do governo de modo que sua composição deva conter um membro do IFPI e o restante da comissão seja de docentes de qualquer outro IFPI (BRASIL,2012). Assim a composição geral da CPRSC abrange representantes do governo federal, gestores das instituições federais de educação profissional e tecnológica, dos colaboradores da educação federal e da coletividade integral. (LIMA; CUNHA, 2018).

No princípio, o Reconhecimento de Saberes e Competências tinha como objetivo o reconhecimento da carreira e Fabre (2015) explica que o principal intuito do Reconhecimento de Saberes e Competências é o reconhecimento das atividades desenvolvidas pelos docentes ao longo da Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico da Rede Federal de Ensino. Na prática significa que o docente poderá, com um processo específico, desde que atinja uma

pontuação mínima, pleitear uma espécie de retribuição por titulação. Caso o docente tenha o processo deferido, receberá um aumento salarial equivalente àquele que obteria com a aquisição de um título acadêmico, como a especialização, o mestrado ou o doutorado; ainda que não possua tal titulação.

À RSC configura-se como uma parte adicionada ao salário básico dos docentes fixados no ato da contratação, acrescido da Retribuição por Titulação a qual o educador tenha por merecimento, desde que esta esteja previsto no artigo 18 da lei 12.772/ 2012, sendo atribuída ainda à RSC a consequente elevação do provento recebido. (LIMA; CUNHA, 2018).

De acordo com a lei 12.772/ 2012 o Reconhecimento de Saberes e Competências, fica preestabelecido sua divisão em três diferentes níveis de modo que cada nível há diferentes pré-requisitos para sua subvenção: 1º diploma de graduação + RSC-I equivale a titulação de especialista; 2º certificado de pós-graduação lato sensu + RSC-II corresponde a titulação de mestre; 3º titulação de mestre + RSC-III equivale a titulação de doutor, deste modo o docente que recebera a RSC obterá ganhos referentes a sua titulação (BRASIL, 2012).

A resolução nº13 de 12 de junho de 2014 determina que o processo para avaliação da concessão de RSC é de responsabilidade do setor de gestão de pessoas do campus de lotação do candidato, a avaliação é feita por uma comissão especial que deve contar com quatro membros, sendo dois internos e dois externos, todos servidores da carreira de magistério de ensino básico técnico e tecnológico. Após ser definido os membros que iram compor a comissão especial o servidor que requerer o incentivo passará por uma avaliação, onde o mesmo será avaliado de acordo com os fatores de pontuação estabelecidos em cada nível de RSC podendo obter o valor máximo de 100 (cem) pontos em cada nível (IFPI, RESOL.13/2014).

O RSC I leva em consideração os seguintes fatores: I - Experiência na área de formação e/ou atuação do docente, anterior ao ingresso na Instituição; II - Cursos de capacitação e/ou graduação na área de interesse institucional; III - Atuação nos diversos níveis e modalidades de educação; IV - Atuação em comissões e representações institucionais, de classes e profissionais; V - Produção de material didático e/ou implantação de ambientes de aprendizagem, nas atividades de ensino, pesquisa, extensão e/ou inovação; VI - Atuação na gestão acadêmica e institucional, contemplando o impacto de suas ações individuais nas demais diretrizes dispostas para todos os níveis da RSC; VII - Participação em processos seletivos, em bancas de avaliação acadêmica e/ou de concursos; VIII - Outras graduações, na área de interesse, além daquela que o habilita e define o nível de RSC pretendido, no âmbito do plano de qualificação institucional (IFPI, RESOL.13/2014).

O RSC II leva trata os seguintes fatores: I - Orientação do corpo discente em atividades de ensino, extensão, pesquisa e/ou inovação; II - Participação no desenvolvimento de protótipos, depósitos; III - Participação em grupos de trabalho e oficinas institucionais; IV - Participação no desenvolvimento de projetos, de interesse institucional, de ensino, pesquisa, extensão e/ou inovação; V - Participação no desenvolvimento de projetos e/ou práticas pedagógicas de reconhecida relevância; VI- Participação na organização de eventos científicos, tecnológicos, esportivos, sociais e/ou culturais; VII - Outras pós-graduações lato sensu, na área de interesse, além daquela que o habilita e define o nível de RSC pretendido, no âmbito do plano de qualificação institucional (IFPI, RESOL.13/2014).

E por fim o RSC III, que considera os seguintes fatores: I - Desenvolvimento, produção e transferência de tecnologias; II - Desenvolvimento de pesquisas e aplicação de métodos e tecnologias educacionais que proporcionem a interdisciplinaridade e a integração de conteúdos acadêmicos na educação profissional e tecnológica ou na educação básica; III - Desenvolvimento de pesquisas e atividades de extensão que proporcionem a articulação institucional com os arranjos sociais, culturais e produtivos; IV - Atuação em projetos e/ou atividades em parceria com outras instituições; V - Atuação em atividades de assistência técnica nacional e/ou internacional; VI-

Outras pós-graduações *stricto sensu*, na área de interesse, além daquela que o habilita e define o nível de RSC pretendido, no âmbito do plano de qualificação institucional; VII - Produção acadêmica e/ou tecnológica, nas atividades de ensino, pesquisa, extensão e/ou inovação. Cada fator é composto por subfatores ou diretrizes que poderão receber notas de peso entre 1(um) e 2(dois) e suas pontuações máximas irão variar entre 10(dez) e 20(vinte). Para que o pedido seja deferido o servidor deverá obter uma pontuação total equivalente a no mínimo 50(cinquenta) pontos contabilizando os três níveis, dos quais, 50% devem ser obtidos nas diretrizes da RSC almejada (IFPI, RESOL.13/2014).

Teorias Motivacionais

Nos primórdios da administração, quando os princípios que norteavam as organizações eram os da administração científica, a principal preocupação era encontrar as melhores condições de trabalho, por conta disso, aspectos como a motivação não eram vistos com relevância. Com o decorrer do tempo e com evolução das teorias administrativas tais aspectos começaram a ser levados em consideração tendo como marco zero a experiência de Hawthorne elaborada e aplicada por Elton Mayo e sua equipe de pesquisadores, (LACOMBE, 2011). As chamadas “*teorias motivacionais*” tinham como objetivo determinar as causas que levam os indivíduos a adotarem determinados comportamentos, assim como buscar entender o processo que os causam, (SILVA, 2008). Quando se fala em motivação, Tamayo e Paschoal (2003), afirmam que a motivação humana seria um processo psicológico onde o indivíduo age impulsionado pelo objetivo de realizar determinados comportamentos com persistência, em outras palavras, o indivíduo motivado é aquele que age com determinação para realizar determinadas atividades e essa determinação sofre influências dos aspectos psicológicos que o cercam.

Para entender motivação Casado (2002) enfatiza que existem algumas convicções básicas sobre o comportamento do homem. Primeiramente, o ser humano quer contribuir no trabalho, partindo da ideia que o trabalho não é algo ruim, uma vez que, os colaboradores podem tomar decisões e controlar a execução de seu trabalho. Diante disso, existem teorias motivacionais que explicam.

Teorias das Necessidades de Maslow

Para entender os estudos de Abraham Maslow os autores Motta e Vasconcelos (2006) enfatizam que a teoria sobre a hierarquia das necessidades foi de suma importância para os estudos acerca de motivação. Ademais, as pesquisas de Maslow não estavam ligadas a eficiência organizacional e produtividade, e sim para o estudo da teoria da personalidade e desenvolvimento humano. Para Maslow o ser humano possui necessidades que podem ser divididas hierarquicamente, por isso a denominação pirâmide das necessidades de Maslow.

De acordo com Casado (2002) quando apresenta-se o termo motivação a teoria que aparece com grande frequência é a proposta por Abraham Maslow em 1943. Maslow define motivação como algo constante e complexo presente em toda sociedade, enfatizando que todo ser humano deseja algo que implica na satisfação de outros desejos. Diante disso, as necessidades humanas possuem uma ordem que precisa ser obedecida. A pirâmide das necessidades humanas apresenta como necessidades primárias: fisiológicas e de segurança, e como necessidades secundárias: sociais, estima e autor realização.

Teoria dos Dois Fatores

Silva (2008) destaca a teoria proposta por Frederick Herzberg que é uma extensão da teoria da hierarquia das necessidades de Maslow. A teoria proposta por Herzberg foi descrita de acordo com os fatores que provocam a satisfação e a insatisfação através de entrevistas com pessoas de diferentes empresas e países. Os resultados encontrados indicaram a existência de fatores extrínsecos e intrínsecos que Herzberg denominou posteriormente em fatores higiênicos e motivacionais.

Em resumo, os autores Motta e Vasconcelos (2006) demonstram que Herzberg separou os

fatores higiênicos como as condições para satisfazer as necessidades básicas do ser humano e os fatores motivacionais ou intrínsecos como condições relacionadas à realização pessoal no trabalho. Os fatores higiênicos estão ligados diretamente ao trabalho como bons salários e equipamentos e os fatores motivacionais são capazes de gerar maior dedicação do ser humano no trabalho que está ligado com a interior do indivíduo como políticas organizacionais.

Metodologia

A pesquisa consiste na conduta racional e na sistematização que tem por finalidade tornar proporcional a resolução de problemas, quando não se tem informação, ou quando tal instrução disponível está sem orientação, havendo a impossibilidade de relacioná-la com o problema (GIL, 2010). Classificá-la é algo importante a se fazer, pois é essa classificação que dará identidade a mesma. Portanto a seguinte pesquisa é classificada quanto a sua finalidade como pura, pois de acordo com Gil (2010) a pesquisa é destinada ao aumento do conhecimento sem preocupação com sua aplicação prática. No que se refere aos objetivos gerais o estudo classifica-se como descritiva, onde a principal finalidade é descobrir as possíveis semelhanças entre as variáveis pesquisadas (GIL, 2010), para melhor desenvolvimento do trabalho foi empregado o método de estudo de caso que de acordo com Yin (2001) permite uma verificação para conservar as características holísticas e importantes dos eventos da vida real. No que concerne a natureza do trabalho, o mesmo é classificado como qualitativo, pois permitiu uma melhor identificação de padrões ou relação entre os dados coletados de forma que o significado dos mesmos possam ser desvendados por meio da interpretação (APPOLINÁRIO, 2012).

Para melhor realizar a pesquisa fez-se necessário obter dados sobre os sujeitos pesquisados como: a relação de docentes que fazem parte da instituição; quantos deles possuem RSC e qual o tipo RSC possui. Para tal foi utilizada a pesquisa documental que como o próprio nome já diz e Lakatos (2010) reitera, é a pesquisa caracterizada como sendo aquela feita estritamente em documentos, podendo ser estes escritos ou não. Após obtenção dos dados documentais a pesquisa passou para a próxima etapa que buscou analisar se os docentes que possuem RSC são profissionais motivados para que estes dados sejam obtidos foi realizada uma entrevista não estruturada, onde segundo Lakatos (2010), o entrevistador tem liberdade na condução da situação, explorando os assuntos que considere necessário, com perguntas pré-selecionadas, podendo serem respondidas em uma conversa informal.

Para analisar os dados da entrevista foi utilizada uma análise de conteúdo com o intuito de compreender os entrevistados, pois de acordo com Zanella (2009) a análise de conteúdo busca trabalhar com materiais escritos, podendo ser materiais resultados de pesquisas como também as transcrições de entrevista, como também com textos produzidos fora do contexto ambiental da pesquisa. O objeto de estudo da pesquisa foram os docentes do Instituto Federal de ciências e Tecnologia do Piauí – IFPI Campus Angical que somam aproximadamente 50 profissionais atuantes na dita instituição contando com substitutos e efetivos, a pesquisa foi realizada com uma amostra de aproximadamente de 20% do total de docentes.

Resultados e Discussão

A presente pesquisa desenvolveu-se no Instituto Federal do Piauí - Campus Angical que teve sua inauguração em 2010 e atualmente conta com uma população docente de aproximadamente 50 professores, foram colhidos dados com uma amostra que representa cerca de 20% da população total de docentes.

À RSC configura-se como uma parte adicionada ao salário básico dos docentes fixados no ato da contratação, acrescido da Retribuição por Titulação a qual o educador tenha por merecimento, desde que esta esteja previsto no artigo 18 da lei 12.772/2012, sendo atribuída ainda à RSC a consequente elevação do provento recebido. (LIMA; CUNHA, 2018).

De acordo com a lei 12.772/ 2012 o Reconhecimento de Saberes e Competências, fica preestabelecido sua divisão em três diferentes níveis de modo que cada nível há diferentes pré-

requisitos para sua subvenção: 1º diploma de graduação + RSC-I equivale a titulação de especialista; 2º certificado de pós-graduação lato sensu + RSC-II corresponde a titulação de mestre; 3º titulação de mestre + RSC-III equivale a titulação de doutor, deste modo o docente que recebera a RSC obterá ganhos referentes a sua titulação (BRASIL, 2012).

Antes de partir para os resultados fez-se necessário uma análise documental para elencar “a quantidade de docentes que possuíam RSC”, “a quantidade por nível de RSC” e “quais docentes não a possuíam”, tais dados foram conseguidos com o setor de Recursos Humanos do IFPI- Campus Angical, os dados obtidos podem ser melhor visualizados no quadro abaixo:

Quadro 1. Quantidades de docentes por nível de RSC

NÍVEL DE RSC	QUANT. DE PROFESSORES
Não possui	4
RSC I	1
RSC II	16
RSC III	29

Fonte: Própria, (2019).

A entrevista contou com 5 (cinco) perguntas para entender o papel do RSC relacionando com a motivação dos docentes. Logo, os entrevistados ao serem questionados sobre às suas opiniões em relação ao RSC, houve uma unanimidade no que diz respeito às utilidades proporcionadas por ele, visto que é uma política que visa valorizar os profissionais dedicados às atividades internas da instituição e que por esse ou outros motivos, não tenha buscado uma titulação, como afirma alguns entrevistados, “Na minha opinião, o RSC em relação às universidades e dentro dos institutos, ele tem esse diferencial, ele não só valoriza aquele profissional que tem título, mas também valoriza os profissionais mais práticos, que muitas vezes possui um conhecimento agregado a nível de experiência vivida, mas que por não ser transformado em um título acaba que não sendo valorizado e o RSC traz esse valorização[...]”; “A RSC é uma forma de incentivar a gente a produzir, na verdade em diversas áreas tanto nos aspectos de pesquisa e extensão de ensino dentro e fora da instituição, então pra mim sim, ela é algo que agrega aos servidores e faz com que a gente progrida de maneira mais rápida e isso é bom, porque temos uma contra partida financeira e uma contra partida pessoal e profissional também no que diz respeito a qualificação[...]”; “Eu aprovo, é uma boa política porque ela estimula as atividades acadêmicas do funcionário dentro da instituição, além de aproveitar evidentemente a minha experiência anterior na instituição, ela estimula elementos que contam pontos como, desenvolvem projetos de extensão, projetos de pesquisa, de ensino, participação na gestão entre outros”.

Diante dos dados analisados é perceptível que a grande maioria afirma que o RSC supre suas necessidades financeiras já que com ele o seu vencimento básico passa a ser maior, ajudando em grande parte aqueles que procuram buscar uma qualificação para melhorar seus conhecimentos, pois em muitos casos é reconhecível a falta de tempo ou oportunidades de conseguir por meios próprios progredir na carreira como diz um dos entrevistados: “[...] assim é um incentivo, um estímulo à subir na carreira [...]”. Reiterando posteriormente “[...] a grande maioria procura se qualificar, não no sentido de ganhar esse incentivo, mas no sentido de prestar um bom serviço”.

Em contrapartida a casos em que o RSC não é visto como um estímulo a suprir essa necessidade financeira em vista da porcentagem que é retirada deste acréscimo através do governo pelo imposto de renda (IR) e do instituto nacional do seguro social (INSS) mas que mesmo assim é visivelmente relevante para o desenvolvimento profissional como cita um dos entrevistados: “Não supre as necessidades quando se vê o total de descontos feitos nos vencimentos, mas mesmo assim

não deixa de ser importante para a busca de aperfeiçoamento”.

No contexto da busca por capacitação o RSC é visto pelos entrevistados como um fator que independe para a busca de aperfeiçoamento visto que ressaltaram a importância do docente estar sempre buscando conhecimento, em contrapartida como discorre um entrevistado: “ Os docentes que recebe rsc e gosta da prática do dia a dia da instituição acaba deixando de lado a parte científica e se acomoda, pois você está recebendo rsc e acaba não buscando essa titulação, principalmente nos casos de mestres que já recebem como doutor” reafirmando que no seu caso se acomodaria.

Partindo do pressuposto que o RSC é tratado como um estímulo aos docentes, boa parte dos entrevistados afirmaram que o RSC influencia em suas atividades por ser uma retribuição financeira a mais em sua remuneração, levando em consideração que o docente se sente mais valorizado pelo fato de receber o mesmo valor que o profissional que possui a titulação recebe, valorizando assim suas experiências profissionais, sendo um estímulo financeiramente viável para a busca de conhecimento. Ademais os entrevistados afirmam: “Na medida que eu me envolvo com as atividades de extensão de ensino e pesquisa esses pontos contam para o rsc e isso estar estimulando minha busca por conhecimentos, porém desestimula alguém na busca por títulos acadêmicos na realidade dos Institutos [...]” e “ O rsc é um retorno interessante, mas tem suas vantagens e desvantagens sendo que para conseguir o rsc necessita executar uma série de atividades pertinentes a uma certa pontuação, uma grande desvantagem é o fato que depois de atingir determinada pontuação o valor fica implantado no seu contracheque até sua aposentadoria, talvez se tivéssemos que renovar em um certo período pudesse incentivar ainda mais os docentes a executar as atividades pelo fato de muitos após adquirir estagna sem buscar a titulação[...]”. No entanto, uma minoria dos entrevistados ressaltou que o RSC não é um fator que influencia suas tarefas visto que quando um profissional torna-se professor o fator influenciador é a vontade de ensinar afirmando assim que o docente que se estimula apenas pelo RSC pode acabar não desempenhando bem suas atribuições, além disso afirmam que os recursos materiais que a instituição oferece na realizações de suas atividades se sobressaem sobre a remuneração.

Quando questionados sobre o fato da RSC influenciar na permanência na instituição, percebe-se que houve divergências entre os entrevistados onde a maioria colocava que a segurança proporcionada pelo setor público no que tange a estabilidade seria o principal fator que influencia e a RSC seria algo que complementaria essa permanência, isso pode ser melhor visualizado nos trechos das falas de alguns docentes: “Eu acredito que o que influencia na nossa permanência seja mesmo a nossa segurança, ser um servidor público ter mais seguro [...]”; “Na permanência não porque ela lava em consideração outros fatores, estabilidade em fim é outros fatores da rsc, pra mim a permanência na instituição não tem influência direta ela influência de outras maneiras indiretamente talvez por conta da remuneração [...]”; “Não é somente por isso que eu vou ficar no instituto, no instituto a gente tem a questão da estabilidade que é o que mantém [...]”. Entretanto esse julgamento não foi unanime entre os pesquisados visto alguns colocaram a RSC como fator influenciador na permanência por valoriza o profissional e suas práticas, isso pode ser constatado nos seguintes trechos: “Com certeza, os docentes que compõe o instituto, buscam essa saída para qualificação, justamente pela política de valorização do instituto, claro que comparado com outras carreiras pagam bem, claro que quando se ganha como doutor, tem se um salário razoável, conseguindo viver sem buscar outros serviços externos [...]”; “Influencia diretamente, pelo fato de esta valorizando mais o profissional, mesmo sem a titulação, valoriza a experiência do mesmo e a sua permanência na instituição.”; “Com certeza, até porque dentro da nossa carreira docente em que você é estimulado pela própria rsc você não quer por exemplo fazer um concurso [...]”; “Sim, motiva sim, não só a permanecer, mas efetivamente participar de atividades na instituição [...]”. Além da estabilidade e o RSC alguns docentes citaram que a qualidade de vida no trabalho e a possibilidade de utilizar os conhecimentos da área de atuação no dia a dia também influenciam na permanência, como os trechos a seguir: “não, sou ex aluna do Ifpi e por ser ex aluna, sei a

importância que a instituição tem. Foi no Ifpi que aprendi a pesquisar e escrever artigos, o que não tive na UFPI e nem em faculdade particular e foi esse sentimento de pesquisar e ensinar outros que não é apenas aprender uma disciplina, mas saber usá-la no dia a dia que me incentivam a continuar no Ifpi.”; “não é só o salário, outro fator é carga horária, por que 40 horas aqui é bem menos exaustiva que 40 horas na iniciativa privada, pelo fato da flexibilidade no desenrolar dessas 40 horas, então é uma questão mesmo de qualidade de vida [...]”.

A teoria que retrata a hierarquia das necessidades de Maslow enfatiza fatores que são de suma importância para o desenvolvimento da motivação. De acordo com os entrevistados o RSC constitui-se na pirâmide como um fator de segurança presente nas necessidades primárias de Maslow destinado aos docentes visto que proporciona um incentivo financeiro. Além disso, partindo de outro ponto de vista dos entrevistados o RSC proporciona um reconhecimento dos docentes da maneira que valoriza as experiências estando presente de acordo com Maslow nas necessidades de estima.

A teoria motivacional de Herzberg trata dois fatores como primordiais para a motivação sendo eles: higiênicos e motivacionais. De acordo com o conhecimento proposto por Herzberg e as ideias fornecidas pelos entrevistados o RSC estabelece um agente motivacional presente nos fatores higiênicos e motivacionais, sendo higiênicos pelo fato de ser visto como uma retribuição financeira proporcionada pelo IFPI constituindo um fator extrínseco ao docente, sendo motivacional partindo da ideia que o docente precisa ter a vontade de buscar conhecimentos que agregam sua profissão tratando-se de uma fator intrínseco ao indivíduo.

Conclusão

Visto que o poder público passou a ser cobrado por eficiência em seus tramites e suas diversas esferas novas políticas de gestão de pessoas se fazem necessárias e partindo desta constatação, o presente estudo analisou a relação entre o reconhecimento de saberes e competências e a motivação dos docentes do IFPI Campus Angical, para colher os dados optou-se pela utilização de uma entrevista semiestruturada composta por cinco questões, a coleta foi realizada com uma amostra de aproximadamente 20% da população total de docentes. Após feita a análise de conteúdo constatou-se que, em seu contexto geral, a maioria dos sujeitos de pesquisa têm uma percepção positiva com relação ao RSC, isso se dá pelo fato de o incentivo proporcionar tanto uma retribuição financeira quanto um reconhecimento das suas experiências. Por outro lado, há servidores que afirmam que a RSC pode gerar comodismo na busca por aperfeiçoamento entre os profissionais.

No intuito de compreender o RSC relacionado com a motivação percebeu-se que o incentivo estudado faz parte de um conjunto de fatores primordiais para o desenvolvimento da motivação, visto que o incentivo age como elemento influenciador no que concerne a permanência na instituição e a busca por titulação, no entanto percebe-se também que o crescimento pode ocorrer na ausência desse incentivo. Ao responder todos os objetivos da pesquisa concluiu-se que, a política de Reconhecimento de Saberes e Competências age como um fator complementar para a motivação dos docentes do Instituto Federal do Piauí – Campus Angical. Por se tratar de um tema que ainda não possui uma literatura vasta, faz-se necessária a realização de mais estudos para aprofundar o entendimento sobre assunto.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Daniele Vasques de; FERREIRA, Rafaelli Sabino; ABREU, Nelsio Rodrigues de. Sistemas de Recompensas e suas Influências na Motivação de Servidores Públicos. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 5,2008, Rio de Janeiro. **Anais AEDB**. Rio de Janeiro: Campus da Associação Educacional Dom Bosco, 2008. Disponível em: <http://www.economia.aedb.br/seget/artigos08/222_222_Art_SEGeT_2008.pdf> Acesso em 23 de junho de 2019.

APPOLINÁRIO, Fabio. **Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

BACCIN, Ecléa V. C. **Reconhecimento De Saberes e Competências no Ensino Básico Técnico e Tecnológico: Impactos sobre a carreira e o trabalho docente**. Tese (Doutorado) Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Florianópolis, p. 294, 2018.

BITTENCOURT, C. C; BARBOSA, A. C. Q. Gestão de competências: articulando indivíduos, organizações e sociedade. In: BITTENCOURT, C. C. (Org.) **A Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman, 2004. Cap. 10, p. 176-195.

BRASIL. Lei. Nº 12.772, de dezembro de 2012. **Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal**. Brasília/DF. 28 dez 2012. Disponível in: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/L12772compilado.htm>, acesso em 19/07/2019.

CAMÕES, Marizaura R. de Sousa; PANTOJA, Maria Julia; BERGUE, Sandro Trescastros. **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiencias no setor público**. Brasília: ENAP, 2010.

CASADO, Tania. **As pessoas na organização**. Editora Gente, 2002.

FABRE, Larissa. Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC): conflito com a capacitação? In: VIII Congresso CONSAD de Gestão Pública – **Anais CONSAD**, Brasília, maio de 2015.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar Projetos de pesquisas** – 5. Ed. – São Paulo: Atlas - 2010.

IFPI. Resolução nº 13, de 12 de junho de 2014 – do Conselho Superior. **Dispõe sobre a regulamentação da avaliação e fluxo de procedimentos para a concessão do reconhecimento de saberes e competências aos docentes pertencente ao plano de carreira de magistério do ensino básico, técnico e tecnológico do IFPI**. Teresina/PI. 12 de jun. 2014.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências** – 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LIMA, N. V.; CUNHA, D. M. Saberes Docentes: As políticas de reconhecimento de saberes dos professores da educação profissional no Brasil. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 34, 2018.

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia de. **Teoria Geral da administração**. 3º ed. – São Paulo: Cengage Learning, 2006.

OLIVEIRA, B. A. C. de; LAVOR, A. S. V. de. O reconhecimento de saberes e competências e a valor(iz)ação da ação Docente como forma de remuneração. In: XIX SEMEAD – **Anais FEA USP**. São Paulo, 2016.

RESENDE, E J. **O livro das competências: desenvolvimento das competências, a melhor autoajuda para pessoas, organizações e sociedade**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

SILVA, Reinaldo O. da. **Teorias da administração**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do

trabalhador. **Revista Administração contemporânea**, Curitiba, v. 7, n. 4, p. 33-54, dezembro de 2003.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de Estudo e de Pesquisa em Administração**. Vol. 3. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC: CAPES: UAB, 2009.

Recebido em: 20/08/2019

Aceito em: 10/09/2019

Endereço para correspondência:

Nome **César Barbosa Nunes**

e-mail: cesarbarbosa94.cb@gmail.com



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)