

## **GESTÃO DE PESSOAS NAS ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS: um estudo na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Itabira / Minas Gerais**

Tássia Poliana da PAIXÃO<sup>1</sup>  
Daysa Andrade OLIVEIRA<sup>2</sup>

A gestão de pessoas em entidades sem fins lucrativos deve ser voltada para a competência e comprometimento dos funcionários, como também, devem ser consideradas as especificidades da entidade. O gerenciamento de pessoas objetiva a conciliação e a realização dos interesses da organização e dos indivíduos. Neste contexto, o objetivo deste trabalho é identificar a percepção dos funcionários quanto a gestão de pessoas desenvolvida em entidades sem fins lucrativos. Em relação a metodologia de pesquisa, a abordagem é quantitativa descritiva e o método, pesquisa de campo. O instrumento utilizado na coleta de dados foi um questionário do tipo fechado. O censo foi adotado como critério de levantamento, sendo aplicado ao universo composto por 70 funcionários da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) do município de Itabira / Minas Gerais. Os dados primários emitidos pelos respondentes foram tratados por meio da estatística descritiva. Ao analisar os dados, foi possível observar que em relação ao perfil dos entrevistados, ocorreu predominância na faixa etária de 18 a 29 anos (39%), nível de escolaridade ensino superior completo (37%) e o tempo de atuação dos funcionários na instituição investigada é inferior a um ano (30%). Sobre a gestão de pessoas desenvolvidas na organização em estudo, identificou-se que a entidade se preocupa com o bem-estar dos seus funcionários, reconhecendo a importância de desenvolver práticas como seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas, assim como existe um relacionamento de parceria na organização. Os funcionários se sentem motivados em trabalhar na instituição, pelo fato da atuação ser diferenciada e flexível, pois suas ações visam promover e articular a busca de direitos da pessoa com deficiência e a contribuição dos trabalhadores é tanto profissionalmente quanto emocionalmente. Fatores como satisfação pessoal, estabilidade no emprego, aprendizado e motivação foram predominantes sobre os pontos percebidos como negativos, como ausência de *feedback* e falta de qualificação profissional. No entanto, apesar da existência de processos importantes como seleção, treinamento e desenvolvimento, a gestão de pessoas, para ser efetiva, deve considerar também, processos como planos de carreira, avaliação de desempenho, relações de trabalho e sindicais. Constatou-se que a organização em estudo desenvolve a gestão de pessoas como um conjunto de processos, sustentado com bons relacionamentos. Existe ainda, preocupação com os interesses dos funcionários, propondo ações que os encorajem, os recompensem e os valorizem e que os façam continuar na organização. Esta gestão deve ser ainda mais efetiva, pois organizações da natureza da entidade estudada, apresentam limitações financeiras e de recursos humanos capacitados, o que demonstra a importância de preparar e capacitar os funcionários, como forma de potencializar o desenvolvimento organizacional.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Administração pela Faculdade de Ciências Administrativas e Contábeis de Itabira. E-mail: tassia\_paixao27@hotmail.com

<sup>2</sup> Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professora do curso de Administração e Gestora da Pós-graduação do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. E-mail: [daysa.andrade@toledoprudente.edu.br](mailto:daysa.andrade@toledoprudente.edu.br) Orientadora do trabalho.

**Palavras-chave:** Entidades sem fins lucrativos. Gestão de pessoas.