



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO  
CAMPUS AVANÇADO IPAMERI  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU* – MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE NEGÓCIOS

**TRABALHOS DE CONCLUSÃO DE CURSO: UMA ANÁLISE SOBRE PESQUISAS  
NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS NO INSTITUTO FEDERAL GOIANO**

IPAMERI – GO

2024



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO  
CAMPUS AVANÇADO IPAMERI  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU* – MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE NEGÓCIOS

**TRABALHOS DE CONCLUSÃO DE CURSO: UMA ANÁLISE SOBRE PESQUISAS  
NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS NO INSTITUTO FEDERAL GOIANO**

MARILENE ALVES CALDAS

VINICIUS MARÇAL LEÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Federal Goiano – Campus Avançado Ipameri como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em MBA em Gestão Estratégica de Negócios.

ORIENTAÇÃO: PROF. MS. RHENNAN LAZARO DE PAULO LIMA

IPAMERI – GO

2024



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

## Repositório Institucional do IF Goiano - RIIF Goiano

Sistema Integrado de Bibliotecas

### TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR PRODUÇÕES TÉCNICO-CIENTÍFICAS NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DO IF GOIANO

Com base no disposto na Lei Federal nº 9.610/98, AUTORIZO o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano, a disponibilizar gratuitamente o documento no Repositório Institucional do IF Goiano (RIIF Goiano), sem ressarcimento de direitos autorais, conforme permissão assinada abaixo, em formato digital para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção técnico-científica no IF Goiano.

#### Identificação da Produção Técnico-Científica

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Tese  | <input type="checkbox"/> Artigo Científico              |
| <input type="checkbox"/> Dissertação                                 | <input type="checkbox"/> Capítulo de Livro              |
| <input checked="" type="checkbox"/> Monografia – Especialização      | <input type="checkbox"/> Livro                          |
| <input type="checkbox"/> TCC - Graduação                             | <input type="checkbox"/> Trabalho Apresentado em Evento |
| <input type="checkbox"/> Produto Técnico e Educacional - Tipo: _____ |   |

Nome Completo dos Autores:

Marilene Alves Caldas | Matrícula: 2022212303260018

Vinicius Marçal Leão | Matrícula: 2022212303260028

Título do Trabalho: TRABALHOS DE CONCLUSÃO DE CURSO: UMA ANÁLISE SOBRE PESQUISAS NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS NO INSTITUTO FEDERAL GOIANO

#### Restrições de Acesso ao Documento

Documento confidencial:  Não  Sim, justifique: \_\_\_\_\_

Informe a data que poderá ser disponibilizado no RIIF Goiano: 05/04/2024

O documento está sujeito a registro de patente?  Sim  Não

O documento pode vir a ser publicado como livro?  Sim  Não

#### DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

O/A referido/a autor/a declara que:

- o documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
- obteve autorização de quaisquer materiais inclusos no documento do qual não detém os direitos de autor/a, para conceder ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
- cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano.

*(Assinado Eletronicamente)*

Marilene Alves Caldas

Assinatura do Autor e/ou Detentor dos Direitos Autorais

*(Assinado Eletronicamente)*

Vinicius Marçal Leão

Assinatura do Autor e/ou Detentor dos Direitos Autorais

Ciente e de acordo:

*(Assinado Eletronicamente)*

Rhennan Lazaro de Paulo Lima

Assinatura do orientador

Documento assinado eletronicamente por:

- Rhennan Lazaro de Paulo Lima, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 01/04/2024 08:55:20.
- Marilene Alves Caldas, 2022212303260018 - Discente, em 01/04/2024 11:49:56.
- Vinicius Marçal Leão, 2022212303260028 - Discente, em 01/04/2024 11:51:46.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 01/04/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifgoiano.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 588245  
Código de Autenticação: feb6203519



INSTITUTO FEDERAL GOIANO

Campus Avançado Ipameri

Av. Vereador José Benevenuto (GO - 307), Zona Rural, SN, Zona Rural, IPAMERI / GO, CEP 75780-000

(64) 3491-8400



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

Ata nº 12/2024 - CENS-IPA/CMPAIPA/IFGOIANO

### ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO - TC | MBA

Às 14 horas e 06 minutos do dia 14 de março de 2024, no Bloco F, Sala 03, do IF Goiano - Campus Avançado Ipameri, em sessão pública, procedeu-se à defesa do Trabalho de Conclusão, modalidade de Artigo Científico, conforme estabelecido pelo regulamento desta instituição, de autoria dos(as) acadêmico(s) **Marilene Alves Caldas** e **Vinicius Marçal Leão**, estudantes do Programa de Pós-Graduação *Latu Senso* em MBA em Gestão Estratégica de Negócios, deste campus avançado, com o tema: **Uma análise sobre pesquisas na área de Gestão de Pessoas no Instituto Federal Goiano**, sob orientação do Prof. Ms. Rhennan Lazaro de Paulo Lima. Na oportunidade foram convidados os professores Ivan Alves e Welton Lourenço Calháo de Jesus, para fazerem parte da Banca Examinadora. A sessão foi aberta pelo presidente da Banca Examinadora, Prof. Ms. Rhennan Lazaro de Paulo Lima, que fez a apresentação formal dos membros da Banca. A palavra, a seguir, foi concedida aos autores para, em 20 min., proceder à apresentação de seu trabalho. Terminada a apresentação, cada membro da banca arguiu o(a) examinado(a), tendo-se adotado o sistema de diálogo sequencial. Terminada a fase de arguição, procedeu-se a avaliação da defesa. Tendo-se em vista as normas que regulamentam o Programa de Pós-Graduação *Latu Senso* (MBA) em Gestão Estratégica de Negócios, e procedidas às correções recomendadas, o Trabalho de Conclusão de Curso foi **APROVADO**, com a Média **8,8** considerando-se integralmente cumprido este requisito para fins de obtenção do título de especialista em Gestão Estratégica de Negócios, na área de concentração de Gestão e Negócios, pelo Instituto Federal Goiano – Campus Avançado Ipameri. A conclusão do curso dar-se-á quando da entrega na secretaria do Programa de Pós-Graduação *Latu Senso* em Gestão Estratégica de Negócios da versão definitiva do Trabalho de Conclusão, por meio do Repositório Institucional do IF Goiano (RIIF), com as devidas correções. Assim sendo, a defesa perderá a validade se não cumprida essa condição, em até 15 (quinze) dias da sua ocorrência. A Banca Examinadora recomendou a publicação dos artigos científicos oriundos desse Trabalho de Conclusão em periódicos após procedida as modificações sugeridas. Cumpridas as formalidades da pauta, a presidência da mesa encerrou esta sessão de defesa de Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização, e para constar, foi lavrada a presente Ata, que, após lida e achada conforme, será assinada eletronicamente pelos membros da Banca Examinadora.

Nome	Instituição	Situação no Programa
Rhennan Lazaro de Paulo Lima	IF Goiano – Campus Ipameri	Presidente
Welton Lourenço Calhao de Jesus	IF Goiano – Campus Ipameri	Membro interno
Ivan Alves	IF Goiano – Campus Ipameri	Membro interno

*(Assinatura Eletronicamente)*

Ms. Rhennan Lazaro de Paulo Lima (Presidente/Orientador)

*(Assinatura Eletronicamente)*

Ms. Welton Lourenço Calháo de Jesus (Professor Avaliador)

*(Assinatura Eletronicamente)*

Ms. Ivan Alves (Professor Avaliador)

Acadêmicos(as):

Marilene Alves Caldas: *(Assinado Eletronicamente)*

Vinicius Marçal Leão: *(Assinado Eletronicamente)*

Documento assinado eletronicamente por:

- Welton Lourenco Calhao de Jesus, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 25/03/2024 20:19:43.
- Vinicius Marçal Leão, 2022212303260028 - Discente, em 25/03/2024 09:32:41.
- Marilene Alves Caldas, 2022212303260018 - Discente, em 25/03/2024 09:10:20.
- Ivan Alves, COORDENADOR(A) DE CURSO - FUC0001 - CCBA-CMPAI, em 18/03/2024 16:06:50.
- Rhennan Lazaro de Paulo Lima, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 16/03/2024 14:52:44.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 14/03/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifgoiano.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 583674

Código de Autenticação: d5a9360052



INSTITUTO FEDERAL GOIANO

Campus Avançado Ipameri

Av. Vereador José Benevenuto (GO - 307), Zona Rural, SN, Zona Rural, IPAMERI / GO, CEP 75780-000

(64) 3491-8400



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO  
CAMPUS AVANÇADO IPAMERI  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU* – MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE NEGÓCIOS

## **TRABALHOS DE CONCLUSÃO DE CURSO: UMA ANÁLISE SOBRE PESQUISAS NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS NO INSTITUTO FEDERAL GOIANO**

CALDAS, Marilene Alves<sup>1</sup>  
LEÃO, Vinicius Marçal<sup>2</sup>  
LIMA, Rhennan Lazaro de Paulo<sup>3</sup>

### **RESUMO**

O estudo realizado examina de maneira crítica a abordagem e a relevância da disciplina de Gestão de Pessoas (GP) no contexto acadêmico do Instituto Federal Goiano (IF Goiano), destacando seu papel estratégico e impacto no ambiente organizacional contemporâneo. O objetivo geral da pesquisa é analisar os trabalhos de conclusão de curso (TCCs) do IF Goiano que investigam o contexto da Gestão de Pessoas, enquanto os objetivos específicos incluem apresentar os TCCs relacionados à GP submetidos ao IF Goiano, discutir o papel do TCC no processo de conclusão do curso, identificar ferramentas de disseminação da pesquisa e colaborar com futuros trabalhos na área de Gestão e Negócios. A metodologia adotada na pesquisa é a análise qualitativa, concentrando-se na investigação das ementas dos cursos oferecidos pelo IF Goiano, na avaliação dos TCCs relacionados à GP e na exploração do Repositório Institucional do IF Goiano (RIIF). Durante a análise, foram identificadas discrepâncias nas ementas das disciplinas de Gestão de Pessoas entre os diferentes campi do IF Goiano, sugerindo possíveis obstáculos na uniformidade e consistência do conhecimento transmitido aos estudantes. Além disso, foi observada uma baixa produção de TCCs relacionados à GP, o que ressalta a necessidade de fomentar e incentivar a pesquisa acadêmica nessa área em todos os campi da instituição. O estudo enfatiza a importância de uma integração mais sólida entre os diversos campi do IF Goiano, visando à uniformização das ementas das disciplinas obrigatórias e do núcleo comum, a fim de assegurar um nivelamento de conhecimento e uma formação mais homogênea para os estudantes. Destaca-se também a relevância do RIIF como ferramenta fundamental para o compartilhamento e disseminação do conhecimento científico produzido na instituição. Através do RIIF, os resultados das pesquisas podem ser acessados e utilizados por estudantes, professores e pesquisadores, contribuindo para o avanço do conhecimento e a melhoria contínua na área de Gestão de Pessoas e Negócios dentro do IF Goiano.

**Palavras-chaves:** Gestão de Pessoas; Trabalho de Curso; Repositório IF Goiano.

---

<sup>1</sup>Discente do Curso de Pós-Graduação – MBA em Gestão Estratégica de Negócio do IF Goiano Campus Ipameri. E-mail: marycaldas@gmail.com.

<sup>2</sup>Discente do Curso de Pós-Graduação – MBA em Gestão Estratégica de Negócio do IF Goiano Campus Ipameri. E-mail: vinicius2.1leao@gmail.com.

<sup>3</sup>Orientador, Mestre em Educação (UFRRJ), Bacharel em Administração (UNIPORÁ), Docente do IF Goiano Campus Ipameri. E-mail: rhennan.lazaro@ifgoiano.edu.br.

## ABSTRACT

The study critically examines the approach and relevance of Human Resource Management (HRM) in the academic context of the Instituto Federal Goiano (IF Goiano), highlighting its strategic role and impact on the contemporary organizational environment. The overall objective of the research is to analyze the final course projects (TCCs) at IF Goiano that investigate the context of HRM, while specific objectives include presenting the TCCs related to HRM submitted to IF Goiano, discussing the role of TCCs in the course completion process, identifying research dissemination tools, and collaborating on future work in the Management and Business area. The methodology adopted in the research is qualitative analysis, focusing on investigating the syllabi of courses offered by IF Goiano, evaluating TCCs related to HRM, and exploring the Institutional Repository of IF Goiano (RIIF). During the analysis, discrepancies were identified in the syllabi of HRM courses among the different campuses of IF Goiano, suggesting possible obstacles to the uniformity and consistency of knowledge transmitted to students. Furthermore, a low production of TCCs related to HRM was observed, highlighting the need to promote and incentivize academic research in this area across all campuses of the institution. The study emphasizes the importance of a more solid integration among the various campuses of IF Goiano, aiming to standardize the syllabi of mandatory courses and the common core, to ensure a leveling of knowledge and a more homogeneous education for students. The relevance of RIIF as a fundamental tool for sharing and disseminating scientific knowledge produced at the institution is also emphasized. Through RIIF, research results can be accessed and utilized by students, professors, and researchers, contributing to the advancement of knowledge and continuous improvement in the area of HRM and Business within IF Goiano.

**Keywords:** Human Resource Management; Course Work/Assignment; IF Goiano Repository.

## 1 INTRODUÇÃO

Em uma sociedade constituída por organizações nos mais variados segmentos, são desenvolvidas políticas e práticas referente ao gerenciamento de pessoas. Nesta acepção, observa-se que a formação e/ou especialização na área de Gestão de Pessoas (GP) contribuem para os resultados positivos de uma empresa. Nos cursos na área de Gestão e Negócios, disciplinas como gestão de pessoas são comuns e colaboram com esses resultados. O desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) é motivado pela identificação com o tema e pela observação da demanda de mercado por profissionais nessa área.

Em sua essência, o TCC consiste na elaboração de um documento embasado por uma pesquisa científica sobre determinado tema. Esta atividade é responsável por consolidar e integrar o conhecimento adquirido, permitindo a avaliação do processo de produção de conhecimento (IF Goiano, 2019a). É uma disciplina constante na maioria das grades curriculares dos cursos de graduação e pós-graduação existentes no Brasil. De acordo com as diretrizes curriculares de cada curso, em alguns é obrigatório, enquanto em outros é opcional (Brasil, 2002), inclusive para aquelas dos cursos ofertados pelo Instituto Federal Goiano (IF Goiano).



O IF Goiano, instituído pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, é uma instituição pública de ensino superior, básico e profissional e está vinculado ao Ministério da Educação (IF Goiano, 2023). Resulta da integração dos Centros Federais de Educação Tecnológica de Rio Verde e de Urutaí, e da Escola Agrotécnica Federal de Ceres (Brasil, 2008). Sua grade inclui uma ampla variedade de cursos das mais diversas áreas de conhecimento, divididos entre os 12 Campi e um Polo de Inovação espalhados pelo Estado de Goiás (IF Goiano, 2014).

O Campus Avançado Ipameri, campus de formação dos autores, faz parte da estrutura do IF Goiano e oferece cursos na área de área de gestão e negócios, tecnologias e educação. São ofertados cursos de nível técnico integrado ao ensino médio (Técnico em Comércio, Técnico em Administração e Técnico em Redes de Computadores), cursos de graduação, em Administração e Gestão Comercial, além de cursos de pós-graduação em Formação de Professores e Práticas Educativas e MBA em Gestão Estratégica de negócios.

A disciplina de Gestão de Pessoas está presente na matriz curricular dos cursos na área de gestão e negócios (superior e médio) do Campus Avançado de Ipameri, sendo classificada como área temática em ambos. No Projeto Pedagógico do Curso de Administração, por exemplo, a disciplina de GP tem como objetivo apresentar uma visão geral do assunto e sua importância nas empresas, abordar temas relacionados a área e dar uma visão estratégica sobre o assunto (IF Goiano, 2019). Assim, ao se estudar esta disciplina, na formação desses autores, tema imperativo para as organizações, emerge o anseio de aprofundar-se neste assunto que interfere diretamente na vida de todos os envolvidos no processo.

Diante da formação dos pesquisadores deste trabalho no curso Superior em Tecnologia em Gestão Comercial pelo IF Goiano - Campus Avançado Ipameri, curso substituído pelo de Bacharelado em Administração, e no interesse em aprofundar os estudos na área de Gestão de Pessoas, surgiu a indagação: há um número significativo de trabalhos de conclusão que abordem a temática Gestão de Pessoas no âmbito do IF Goiano? Dito isto, apresenta-se como objetivo geral, “analisar os trabalhos de conclusão de curso do IF Goiano que investigam o contexto da Gestão de Pessoas”. Como objetivos específicos, apresentar os trabalhos sobre GP submetidos ao IF Goiano; discutir sobre o papel do TCC no processo de conclusão de um curso; identificar ferramentas de disseminação da pesquisa; e colaborar com futuros trabalhos na área de Gestão e Negócios.

Inicialmente, será apresentada uma contextualização sobre a importância do TCC como uma ferramenta de aprendizagem, destacando seu impacto na formação acadêmica e profissional. Em seguida, serão discutidos os diferentes modelos e também a diversidade de

formatos dos Trabalhos de Conclusão de Curso, destacando o Repositório Institucional do IF Goiano (RIIF Goiano) como plataforma fundamental para gestão do conhecimento.

Além disso, serão abordadas as principais esferas e desafios da área de gestão de pessoas. Apresentando a metodologia empregada na análise e, em seguida, compartilhado os resultados e discussões, identificando tendências e lacunas na pesquisa. Posteriormente, os cursos relacionados à GP oferecidos pelo IF Goiano, suas ementas e exemplos de Trabalhos de Conclusão de Curso relevantes foram examinados. Ainda, realizamos uma avaliação da demanda por profissionais especializados em GP no mercado de trabalho e finalizamos com reflexões acerca da importância dessas pesquisas na formação e na carreira dos estudantes.

## **2 O TCC COMO FERRAMENTA DE APRENDIZAGEM**

O Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), considerado neste trabalho, como o produto resultante do registro de uma pesquisa científica, transforma o conhecimento obtido dessa investigação em algo tangível, com a capacidade de disseminar os conhecimentos provenientes dessas explorações. Dessa maneira, o resultado produzido pode assumir diversas formas, variando de acordo com o projeto pedagógico de cada curso, tais como artigos, relatórios de pesquisa, monografias, entre outros formatos. De acordo com Marconi e Lakatos (2021):

O trabalho científico é uma expressão genérica que engloba todos os tipos de trabalhos realizados seguindo metodologia científica, acadêmicos ou profissionais: monografias de graduação (TCC), dissertação de mestrado, tese de doutorado, relatórios científicos, artigos científicos, resenha crítica, seminários, palestras etc. (Marconi; Lakatos, 2021, p. 241).

Como ferramenta de aprendizagem ativa, o TCC, durante suas etapas de desenvolvimento, é transdisciplinar, permeando diversas áreas do conhecimento. Além disso, tem a função de auxiliar o estudante no desenvolvimento de habilidades diversas, como organização, responsabilidade e formação do pensamento crítico, entre outras. A elaboração do estudo possibilita a construção do conhecimento, permitindo uma vivência privilegiada no processo de aprendizagem (Severino, 2018).

Porém, como ferramenta de pesquisa e avaliação, o TCC contribui para a consolidação do conhecimento adquirido, estimulando a autonomia e a pesquisa. Desafia os estudantes a formular perguntas, coletar e analisar dados, desenvolver o pensamento crítico e apresentar conclusões. Também fomenta a criatividade e a inovação, incentivando os estudantes a propor

soluções originais e buscar novas abordagens, aplicando ideias criativas na prática. Além de desenvolver as habilidades de comunicação e apresentação.

Algumas instituições de ensino permitem a elaboração do TCC em grupo, promovendo a aprendizagem colaborativa e o desenvolvimento de habilidades sociais essenciais. Isso possibilita estudantes compartilhar ideias, distribuir tarefas e aprender por meio de diferentes perspectivas, enriquecendo o processo de aprendizagem. Vale destacar que esta atividade não abrange apenas os estudantes, durante suas pesquisas para realização deste trabalho, seja de forma individual ou em grupos, nesse contexto, é fundamental ressaltar o papel crucial do docente e o incentivo por parte das universidades e do governo. Segundo Severino (2018):

O professor precisa da prática da pesquisa para ensinar eficazmente; o aluno precisa dela para aprender eficaz e significativamente; a comunidade precisa da pesquisa para poder dispor de produtos de conhecimento; e a Universidade precisa da pesquisa para ser mediadora da educação (Severino, 2018, p. 26).

Os resultados produzidos pela pesquisa científica são utilizados como base para futuras investigações e, ao mesmo tempo, servem como instrumentos adequados para disseminar o conhecimento baseado em evidências para a sociedade em geral. Assim, o TCC representa a materialização da transformação do conhecimento científico em um conhecimento explícito, destacando-se como um pilar fundamental no contexto da educação superior. Ademais, é uma ferramenta de aprendizagem robusta e transformadora com notável nível de relevância não apenas na vida dos alunos, mas também dos professores, da sociedade e das instituições de ensino superior em geral.

## **2.1 Modelos de Trabalhos de Conclusão de Curso**

Dentre os modelos possíveis de TCC, a monografia é o instrumento mais utilizado, devendo ser regulamentada por cada instituição (Brasil, 2002). No entanto, segundo Marconi e Lakatos (2021, p. 253) “embora se tenha popularizado o sentido de monografia como trabalho apresentado no final de cursos de graduação, ela não se restringe a tais trabalhos. São igualmente monografias a dissertação de mestrado e a tese de doutorado”.

A resolução 1.016 do Conselho Acadêmico (CsA) a Universidade Estadual de Goiás – UEG (UEG, 2017), define diferentes tipos de TCCs para a graduação, como: a monografia, o artigo científico, a revisão bibliográfica ou revisão da literatura, a revisão sistemática da literatura, plano de negócio, relatório e, por fim, produto/projeto. Por outro lado, o Projeto

Pedagógico da Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Negócios, oferecida em dois Campi do IF Goiano, estipula que o trabalho a ser apresentado: “deve ser em forma de artigo científico publicável, relato de consultoria, plano de negócios ou projetos de implantação prática em empresas” (IF Goiano, 2020, p. 14).

Independentemente dos tipos de trabalhos escolhidos como padrão para cada instituição, em geral, eles devem seguir uma estrutura básica para sua apresentação. De acordo com Marconi e Lakatos (2021), considerando o TCC como um trabalho científico, este deve conter, no mínimo, introdução, desenvolvimento e conclusão. Outros itens da estrutura e modelos de formatação devem ser regulamentados por cada instituição, algumas possuindo regras próprias definidas em regulamentos, enquanto outras seguem as normas da ABNT como base para a confecção dos TCCs.

Portanto, há diversos formatos de apresentação do TCC, uma vez que, em sua maioria, esses trabalhos partem de uma pesquisa científica. A escolha do formato dependerá dos objetivos do programa educacional e das demandas específicas do campo de estudo. Devido a essas especificidades, cada matriz curricular pode contemplar alguns dos vários tipos de Trabalhos de Conclusão de Curso e definir as normas técnicas e modelos de apresentação do documento. Assim, cabe à Universidade optar pelo formato mais se adequado à realidade dos estudantes, professores e sociedade.

## **2.2 Repositório Institucional do IF Goiano**

Após o cumprimento das exigências estabelecidas nos diversos programas dos cursos, o resultado do trabalho de conclusão é arquivado na instituição de ensino, grande parte arquivados no acervo bibliotecário, mas com o avanço tecnológico, o acesso a esses trabalhos se estende para além da extensão geográfica da instituição. Segundo o IF Goiano (2019b):

O Repositório Institucional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiano (RIIF Goiano) participa do movimento mundial de acesso aberto à produção técnico-científica permitindo a busca e a recuperação da informação tanto nacional quanto internacional por meio de plataformas integradas de pesquisas acadêmicas. A gestão do RIIF Goiano é de responsabilidade do Sistema Integrado de Bibliotecas (SIBi), vinculado à Pró-Reitoria de Ensino (Proen), em parceria com a Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (Proppi) e Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI) do IF Goiano (IF Goiano, 2019b).

Os repositórios institucionais funcionam como ferramenta para gestão do conhecimento, preservando e divulgando os trabalhos contidos nessas plataformas. Dentre os

diversos tipos de repositórios, destacam-se os institucionais, criados para preservar e permitir o acesso às produções científicas das instituições. Como resultado, diversos repositórios têm surgido e se popularizado para esses fins, especialmente nas universidades brasileiras. Alguns deles incluem: Periódicos CAPES, Scielo, Google Scholar, Web of Science, entre outros.

O RIIF Goiano foi criado com o propósito de armazenar e disponibilizar gratuitamente os trabalhos técnico-científicos produzidos pelos estudantes e servidores dos Campi localizados no Estado de Goiás. Isso contribui para destacar e dar notoriedade às produções da instituição, evidenciando e valorizando os pesquisadores de Goiás. Sua regulamentação ocorreu em agosto de 2021, por meio do Regulamento do Repositório Institucional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (IF Goiano, 2021).

Ao consultar a página do RIIF Goiano (<https://repositorio.ifgoiano.edu.br/>), observa-se o primeiro documento foi arquivado em 2005. No entanto, este trabalho não foi produzido pelos discentes do IF Goiano. Somente em 2018, foi feita a primeira inclusão de um trabalho científico realizado por discentes do IF Goiano, sendo uma dissertação de Mestrado Profissional em Conservação dos Recursos Naturais do Cerrado, do Campus Urutaí. Apesar da recente disponibilização do primeiro artigo, nota-se que a criação do repositório ocorreu anteriormente a esta data.

### **3 GESTÃO DE PESSOAS**

Moldada por transformações econômicas, sociais e avanços tecnológicos, a Gestão de pessoas (GP) evoluiu significativamente ao longo do tempo, tornando-se uma área estratégica, com impacto direto na competitividade das organizações (Dutra; Dutra; Dutra, 2021). No cenário atual, as empresas operam em ambientes altamente complexos e competitivos, onde agilidade, inovação e adaptabilidade são essenciais para o sucesso. Nesse contexto, a GP transcende questões operacionais, tornando-se uma alavanca estratégica para o crescimento e a resiliência organizacional.

A GP é composta por processos interligados e dependentes um do outro. De acordo com Chiavenato (1999), estes os processos básicos incluem: agregar pessoas, aplicar pessoas, recompensar pessoas, manter pessoas e monitorar pessoas, sendo que tais processos estão inter-relacionados e influenciam uns aos outros.

Por outro lado, Dutra, Dutra e Dutra (2021) categorizam os processos de GP em 3 principais: Movimentação, Desenvolvimento e Valorização, os quais se subdividem em diversas práticas. Apesar das divergências nas classificações dos autores citados, uma análise

mais aprofundada revelou que o último autor apenas agregou algumas práticas dos processos anteriormente apresentados por Chiavenato aos processos, reduzindo a quantidade de processos principais e aumentando o número de práticas em cada um. No entanto, a base dessa divisão por processos permanece essencial em ambas definições.

O que se altera nesse contexto são as variáveis, ou seja, as pessoas que fazem parte do processo, sejam como gestor, líderes ou liderados. Com o tempo, surgem novas necessidades, exigindo que a GP se adapte à nova configuração do ambiente. Essas mudanças, em sua maioria, refletem as transformações tecnológicas, de uma sociedade cada vez mais consciente de seu impacto, além do surgimento das denominadas novas gerações de trabalhadores (Dutra; Dutra; Dutra, 2021).

Essas gerações, como os millennials e a geração Z, possuem expectativas distintas em relação ao trabalho e à cultura organizacional, modificando profundamente as relações profissionais e relacionais. Ainda conforme Dutra; Dutra e Dutra (2021), há indivíduos com maior expectativa de vida e outros que buscam oportunidades e desafios profissionais. Dentro dessa sociedade plural, a diversidade e a inclusão emergem como temas inevitáveis, refletindo uma sociedade que reconhece cada vez mais a importância da diversidade e equidade no ambiente de trabalho.

Dessa forma, com sua evolução, a GP deixou gradualmente de ter um papel burocrático, tratando as pessoas unicamente como recursos organizacionais, e vem se transformando em uma área estratégica onde as pessoas são diferenciais que influenciam a competitividade das organizações. Trata-se de uma GP moderna que trabalha com pessoas, para pessoas, e por pessoas, visando alinhar as expectativas dos colaboradores para com as das empresas. Alterando significativamente o perfil dos profissionais demandados no mercado de trabalho.

#### **4 METODOLOGIA**

Este trabalho adota uma abordagem de pesquisa qualitativa, com o propósito de compreender e analisar as ementas dos cursos oferecidos pelo Instituto Federal Goiano (IF Goiano) relacionadas à área de Gestão e Negócios, especialmente aquelas associadas à disciplina de Gestão de Pessoas. Adicionalmente, foi conduzida uma análise dos trabalhos relacionados também à mesma área disponíveis no RIIIF Goiano, completada por uma pesquisa bibliográfica focada nos principais autores da área.

Para a coleta de dados, foram acessadas as ementas dos cursos oferecidos pelo IF Goiano, especificamente aqueles ligados à área de Gestão e Negócios, através do site oficial da

instituição. Isso envolveu a investigação das disciplinas oferecidas nos cursos constantes na grade do IF Goiano, encontrando as páginas individuais de cada campus e curso relacionado. Paralelamente, realizou-se uma busca no RIIF Goiano para identificar e selecionar os trabalhos acadêmicos relacionados à Gestão de Pessoas.

A análise documental teve início com a busca detalhada das disciplinas que abordam a área de Gestão de Pessoas dentro das ementas obtidas diretamente do site do IF Goiano, presentes nas páginas específicas de cada campus e curso relacionado. Posteriormente, procedeu-se à análise minuciosa das ementas dos cursos vinculados à área de Gestão e Negócios, sendo eles: Técnico em Administração dos Campi Campos Belos, Posse e Rio Verde; Técnico em Comércio dos Campi Campos Belos e Ipameri; Técnico em Secretariado do Campus Iporá; Bacharelado em Administração dos Campi Campos Belos, Ipameri, Posse e Rio Verde; Tecnologia em Gestão Comercial do Campus Avançado de Ipameri; Gestão do Agronegócio do Campus de Iporá e o MBA em Gestão Estratégica de Negócios dos Campi Ipameri e Posse. Onde foram identificadas de forma criteriosa as disciplinas relacionadas à Gestão de Pessoas. Esta análise foi complementada por uma avaliação de conteúdo dos trabalhos acadêmicos disponíveis no Repositório Institucional do IF Goiano, centrada na área de Gestão de Pessoas.

## **5 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

O Instituto Federal Goiano oferece um amplo espectro de cursos, caracterizado inicialmente por seus cursos nas áreas agrícolas e pecuária, neste estudo direciona-se para os cursos na área de Gestão e Negócios, dos quais abrangem desde níveis do ensino médio até a pós-graduação. Esses cursos são elaborados para promover habilidades específicas em campos como administração, finanças e marketing, entre outros. As ofertas educacionais nos níveis técnico e de graduação fornecem uma abordagem distinta, mas complementar, no desenvolvimento de competências profissionais. Enquanto os programas técnicos visam habilidades práticas para inserção rápida no mercado de trabalho, os cursos superiores, seja em bacharelado ou tecnologia, preparam os alunos para cargos gerenciais e de liderança, proporcionando uma formação mais abrangente e aprofundada. No entanto, é perceptível que, embora haja variedade nos cursos de graduação, a oferta de cursos de pós-graduação na área de Gestão e Negócios é limitada, levantando a questão da necessidade de maior foco nesse segmento educacional.

Apesar da diversidade de cursos na área de Gestão, observa-se uma disparidade significativa nas ementas das disciplinas de Gestão de Pessoas em diferentes campi do IF Goiano. Enquanto alguns projetos pedagógicos abordam de maneira mais aprofundada essa disciplina, dividindo-a em duas matérias complementares, outros cursos apresentam uma abordagem mais unificada. Isso sugere a importância dada ao estudo desta área para os futuros profissionais de Gestão. A análise detalhada das ementas revela variações na profundidade e no enfoque atribuídos ao tema, ressaltando a necessidade de uma maior uniformidade para garantir um nivelamento de conhecimento e a mobilidade estudantil sem prejuízos para os discentes da instituição.

Com a velocidade das mudanças que ocorrem na sociedade e os novos papéis e configurações, é imprescindível que os vários repositórios das instituições contenham pesquisas e trabalhos que traduzam a nova realidade e como lidar com ela. Com os repositórios regionais, pode-se levar em consideração as particularidades de cada região. Outro ponto importante é a facilidade de pesquisa que estas plataformas fornecem, é de suma importância encontrar os trabalhos que mais se adequem ao tema pesquisado e a precisão das buscas, sem um gasto incalculável de tempo.

Para tanto, o aprendizado contínuo é uma das estratégias que pode ser usada para um maior aperfeiçoamento. Com isso, estar sempre atento às diversas competências necessárias para obter sucesso e garantir uma vaga no mercado de trabalho. Neste ponto, os repositórios institucionais, são de grande valia, pois armazenam e disponibilizam as produções técnico-científicas, com temas contemporâneos e bases científicas, para um aprofundamento do estudo e obtenção de novos conhecimentos.

## **5.1 Cursos ofertados pelo IF Goiano na área de gestão e negócios**

O IF Goiano oferece uma extensa gama de cursos na Área de Gestão e Negócios, abrangendo os níveis de Ensino Médio, Superior e Pós-graduação. Esses cursos são meticulosamente elaborados para desenvolver habilidades específicas em administração, finanças, marketing, entre outros. Embora desempenhem papéis distintos em diferentes níveis educacionais, todos se complementam, na formação e no desenvolvimento de profissionais nesta área.

Os cursos técnicos integrados, concomitantes ou subsequências têm como propósito desenvolver uma abordagem centrada em habilidades práticas e conhecimentos especializados, preparando os estudantes para ingressarem rapidamente no mercado de trabalho. Geralmente,



eles preparam os indivíduos para posições de assistentes, auxiliares e profissionais de nível básico em variados setores empresariais. Conforme definido pela Resolução, nº 06 de 20/09/2012, em seu art. 5º:

Os cursos de Educação Profissional Técnico de Nível Médio têm por finalidade proporcionar ao estudante conhecimentos, saberes e competências profissionais necessários ao exercício profissional e da cidadania, com base nos fundamentos científico-tecnológicos, socio-históricos e culturais (Brasil, 2012).

Já os cursos de graduação na área de Gestão e Negócios, bacharelado ou tecnologia, oferecem uma formação mais abrangente. Esses cursos preparam os estudantes para os cargos de gerência e lideranças em organizações públicas e privadas. O Conselho Federal de Administração – CFA (2022, p. 22), com base nas diretrizes curriculares nacionais destaca que o propósito dos cursos superiores é “[...] estabelecer um perfil do formando no qual a formação de nível superior se constitua em processo contínuo, autônomo e permanente, com uma sólida formação básica e uma formação profissional fundamentada na competência teórico-prática”.

As pós-graduações abrangem tanto os cursos *lato sensu* quanto os *stricto sensu*. Os cursos *lato sensu* englobam especializações e MBA (*Master Business Administration*), oferecendo uma educação avançada em áreas como gestão estratégica, tomada de decisões, inovação e empreendedorismo. São direcionados a profissionais interessados em aprimorar suas habilidades de liderança. Já as pós-graduações *stricto sensu*, compreendendo mestrado e doutorado, visam à pesquisa avançada e à contribuição para o conhecimento acadêmico na área.

O IF Goiano, em sua carta de serviços, contempla estes 3 níveis educacionais, priorizando a verticalização do ensino, oferecendo aos estudantes a possibilidade de aprofundar conhecimentos e ampliar sua formação em áreas específicas. Contudo, no âmbito da Gestão e Negócios, a instituição disponibiliza cursos de nível técnicos, de graduação e apenas um MBA em Gestão Estratégica de Negócios desenvolvidos em Ipameri e Posse, como opções de pós-graduação *lato sensu* na área. Contudo é oportuno destacar a primeira pós-graduação *stricto sensu*, nível de Mestrado, em Administração, pelo Campus Rio Verde.

Cada campus desenvolve competências com base no perfil, características e demandas regionais, alinhadas à vocação educacional do corpo docente e da região em que se situa. Observa-se, no entanto, que em certos aspectos, a instituição prioriza os cursos de nível médio e superior, deixando uma lacuna em relação aos cursos de pós-graduação na área de Gestão e Negócios.

## 5.2 Ementas das disciplinas de gestão de pessoas

A ementa de um curso serve como resumo conciso dos temas e objetivos de uma disciplina. É crucial conter informações básicas que orientem a oferta da disciplina dentro do campus, delineando claramente seus propósitos, objetivos, bibliografias básicas e complementares. Esta descrição serve como um guia tanto para os alunos, quanto para os professores e instituições de ensino.

No entanto, apesar da ampla oferta de cursos na área de Gestão e Negócios, sejam de nível técnico, superior ou pós-graduação, há divergências nas matrizes curriculares e nas ementas das mesmas disciplinas dos mesmos cursos, em diferentes campi do IF Goiano. Alguns projetos pedagógicos abordam de uma forma mais detalhada a disciplina de Gestão de Pessoas, dividindo em duas disciplinas, com ementas complementares, ressaltando a importância do estudo dessa área para os futuros profissionais de Gestão (Quadro 1).

**Quadro 1** – Ementas da disciplina Gestão de Pessoas em vários cursos ofertados pelo IF Goiano

<b>Campos Belos</b>	<b>Técnico</b>	<b>Técnico Integrado em Administração</b>
Gestão de Pessoas	34 H/a	1º Ano
<b>Ementa:</b> A gestão de pessoas no contexto atual. Recrutamento e seleção de pessoas. Desenvolvimento de equipes. Liderança e motivação. Gestão de conflitos em equipe e Relações Interpessoais.		
<b>Posse</b>	<b>Técnico</b>	<b>Técnico em Administração</b>
Gestão de Pessoas	34,83 H/a	1º Período
<b>Ementa:</b> Proporcionar aos participantes o acesso aos novos aportes teóricos e metodológicos; Conceituar a área de gestão de pessoas nas organizações e apresentar seus objetivos Apresentar as contribuições da gestão de pessoas para o ambiente organizacional atual; Conceituar e apresentar as técnicas de recrutamento e seleção de pessoas; Conceituar e apresentar as técnicas e desenvolvimento de pessoas.		
<b>Rio Verde</b>	<b>Técnico</b>	<b>Técnico em Administração</b>
Gestão de Pessoas	45 H/a	3º Ano
<b>Ementa:</b> Noções de Gestão de pessoas. Processos envolvidos na área de recursos humanos, recrutamento, seleção (técnicas de seleção, entrevista, ensaio comportamental), descrição de cargos, relações interpessoais e comportamento. Noções de aspectos que norteiam à Gestão de Pessoas em cada empresa: Missão, visão, valores, sistema de recompensas.		
<b>Campos Belos</b>	<b>Técnico</b>	<b>Comércio</b>
Gestão de Pessoas	80 H/a	1º Ano
<b>Ementa:</b> Conceitos e objetivos da gestão de pessoas; Evolução da gestão de pessoas nas organizações; As mudanças e transformações no cenário mundial; Administração de Talentos Humanos e do Capital Intelectual;		

Programas de incentivos ao desempenho; Cultura Organizacional; Aprendizagem organizacional; Desenvolvimento de Pessoas e de Organizações; Higiene, Segurança e Qualidade de Vida no trabalho.		
<b>Ipameri</b>	<b>Técnico</b>	<b>Comércio</b>
Gestão de Pessoas	67 H/a	2º Ano
<b>Ementa:</b> O contexto da Gestão de Pessoas. Noções de Levantamento de Necessidades de Pessoal, Descrição e Análise de Pessoal. Estágio, emprego e espírito empreendedor. Recrutamento, Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Desligamento e Recolocação. Tendências do Mercado de Trabalho. Trabalho em Equipe. Preparação para participação de Processos Seletivos. Temas transversais/Temas geradores.		
<b>Iporá</b>	<b>Técnico</b>	<b>Secretariado</b>
Gestão de Pessoas	42 H/a	3º Período
<b>Ementa:</b> conceituação e evolução histórica da administração de recursos humanos. Atividades essenciais na gestão de pessoas – recrutamento e seleção, cargos e salários, plano de carreira e benefícios sociais, avaliação convencional e diferenciada de desempenho. Análise do ambiente empresarial e competências essenciais como instrumento para a gestão de pessoas (gestão de talentos). Terceirização. Demandas contemporâneas para o gestor de pessoas. A gestão de pessoas como ferramenta estratégica.		
<b>Campos Belos</b>	<b>Superior</b>	<b>Bacharelado em Administração</b>
Gestão de Pessoas I / Gestão de Pessoas II	40H/a e 80 H/a	5º Período e 6º Período
<b>Gestão de Pessoas I – Ementa:</b> A Administração de Recursos Humanos (ARH) no contexto organizacional; missão; objeto de estudo; os subsistemas da ARH; os principais serviços da ARH; recrutamento e seleção; treinamento e desenvolvimento; relações trabalhistas e sindicais; segurança e medicina do trabalho. <b>Gestão de Pessoas II – Ementa:</b> Agregar, desenvolver, aplicar, recompensar, manter e monitorar pessoas. Administração de C & S. Administração de Benefícios. O Planejamento de RH. A Administração de Pessoal. Gestão do Clima Organizacional.		
<b>Ipameri</b>	<b>Superior</b>	<b>Bacharelado em Administração</b>
Gestão de Pessoas	74 H/a	2º Período
<b>Ementa:</b> A gestão de pessoas e o departamento de pessoal nas organizações. Planejamento estratégico de gestão de pessoas. Noções de Direito do Trabalho. Levantamento de necessidades de pessoal. Descrição e análise de pessoal. Recrutamento e seleção. Treinamento e desenvolvimento. Motivação e avaliação de desempenho. Desligamento e recolocação. Políticas de recursos humanos. Qualidade de vida no trabalho – QVT. Temas emergentes da gestão de pessoas. Temas emergentes relacionados à gestão de pessoas e atividades de extensão.		
<b>Posse</b>	<b>Superior</b>	<b>Bacharelado em Administração</b>
Gestão de Pessoas I / Gestão de Pessoas II	72H/a e 36 H/a	2º Período e 3º Período

<p><b>Gestão de Pessoas I – Ementa:</b> A gestão de pessoas nas organizações. Planejamento das necessidades de Recursos Humanos. Planejamento estratégico de gestão de pessoas; Agregando pessoas: recrutamento e seleção. Aplicando pessoas: Modelagem no trabalho; Descrição e análise de cargo; Avaliação de desempenho; Orientação de pessoas; Treinamento e desenvolvimento. Recompensando pessoas: Remuneração, programas de incentivos e benefícios. Relações interpessoais nas organizações; Banco de dados. Qualidade de vida no trabalho.</p> <p><b>Gestão de Pessoas II – Ementa:</b> Desenvolvimento de equipe. Estágios de desempenho de grupo. Planejamento de desenvolvimento de equipe: fases do desenvolvimento. Funções. Liderança. Fenômenos de grupo. Barreiras ao desenvolvimento de equipes. Avaliação de resultados em desenvolvimento de equipe. Conceito de clima organizacional, técnicas de levantamento de informações de clima organizacional. Desenvolvimento e implementação de um plano de gestão de Clima Organizacional, a partir de uma pesquisa de Clima quantitativa ou qualitativa. Fundamentos do Direito do Trabalho. Relação de Trabalho e de Emprego. Contrato de Trabalho. Duração do Trabalho. Estabilidade e Garantias de Emprego. Direito Coletivo do Trabalho. Relações trabalhistas, sindicais e previdenciárias.</p>		
<b>Rio Verde</b>	<b>Superior</b>	<b>Bacharelado em Administração</b>
Gestão de Pessoas I / Gestão de Pessoas II	72 H/a e 72 H/a	2º Período e 3º Período
<p><b>Gestão de Pessoas I – Ementa:</b> Introdução à Gestão de Pessoas. Conceituação. Situação Organizacional. Funções da administração da Gestão de pessoas: recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, avaliação do desempenho, Remuneração e Benefícios. Segurança e higiene no trabalho.</p> <p><b>Gestão de Pessoas II – Ementa:</b> Novos parâmetros de Liderança, Motivação. Responsabilidade social das organizações. Significado do trabalho. Novos paradigmas de cargos e salários. Outplacement. Educação e treinamento. Benchmarking para Recursos Humanos. A importância das Organizações que aprendem (Learning Organizations). Equipes eficazes. Cenários futuros.</p>		
<b>Ipameri</b>	<b>Superior</b>	<b>Tecnologia em Gestão Comercial</b>
Gestão de Pessoas	68 H/a	2º Período
<p><b>Ementa:</b> A Gestão de Pessoas e o Departamento de Pessoal nas Organizações. Planejamento estratégico de Gestão de Pessoas. Noções de Direito do Trabalho. Levantamento de Necessidades de Pessoal. Descrição e Análise de Pessoal. Recrutamento e Seleção. Treinamento e Desenvolvimento. Motivação e Avaliação de Desempenho. Desligamento e Recolocação. Políticas de Recursos Humanos. Qualidade de vida no trabalho – QVT. Temas emergentes da Gestão de Pessoas. Temas emergentes relacionados à Gestão de Pessoas.</p>		
<b>Iporá</b>	<b>Superior</b>	<b>Gestão do Agronegócio</b>
Gestão de Pessoas no Agronegócio	60 H/a	6º Período
<p><b>Gestão de Pessoas no Agronegócio – Ementa:</b> Introdução à gestão de pessoas. Evolução da área de Gestão de Pessoas. Planejamento Estratégico em gestão de pessoas. Processos básicos da gestão de pessoas: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar. Gestão de Talentos. Liderança. Clima organizacional.</p>		

<b>Ipameri/ Posse</b>	<b>Pós-Graduação</b>	<b>MBA em Gestão Estratégica de Negócios</b>
<b>Liderança de Pessoas em ambiente Corporativo</b>		15 H/a
<p>Equipe: Desenvolvimento de equipe. Estágios de desempenho de grupo. Objetivos. Tipos. Papéis fundamentais. Planejamento de desenvolvimento de equipe: fases do desenvolvimento. Funções. Liderança. Fenômenos de grupo. Barreiras ao desenvolvimento de equipes. Avaliação de resultados em desenvolvimento de equipe. Conceito de clima organizacional, técnicas de levantamento de informações de clima organizacional. Desenvolvimento e implementação de um plano de gestão de Clima Organizacional, a partir de uma pesquisa de Clima quantitativa ou qualitativa.</p>		

Fonte: Elaborado pelos autores

Analisando o Quadro 2, dos seis cursos de graduação relacionados com a área de Gestão - quatro de bacharelado em administração, um de Tecnologia em Gestão Comercial e um de Gestão do Agronegócio - apenas o de Gestão do Agronegócio em Iporá, o de Administração e o de Gestão Comercial em Ipameri não subdividem a disciplina de Gestão de Pessoas em duas matérias distintas. Por outro lado, o MBA em Gestão Estratégica de Negócios tem o mesmo Projeto Pedagógico Curricular em Posse e Ipameri, com uma disciplina intitulada “Liderança de Pessoas em ambiente Corporativo”, correlacionada com os processos a de GP. Não foi considerado o Mestrado em Administração, ofertado pelo Campus Rio Verde, neste estudo.

**Quadro 2** – Apresenta os cursos que possuem em sua grade especificamente a disciplina de Gestão de Pessoas ou a ela intrinsecamente relacionada

<b>Curso</b>	<b>Nível</b>	<b>Campus</b>	<b>Disciplina</b>
Técnico em Administração	Técnico	Campos Belo	Gestão de Pessoas
		Posse	Gestão de Pessoas
		Rio Verde	Gestão de Pessoas
Técnico em Comércio	Técnico	Campos Belos	Gestão de Pessoas
		Ipameri	Gestão de Pessoas
Secretariado	Técnico	Iporá	Gestão de Pessoas
Bacharelado em Administração	Superior	Campos Belos	Gestão de Pessoas I
			Gestão de Pessoas II
		Ipameri	Gestão de Pessoas
			Posse
		Gestão de Pessoas II	
		Rio Verde	Gestão de Pessoas I
Gestão de Pessoas II			
Tecnologia em Gestão Comercial	Superior	Ipameri	Gestão de Pessoas
Gestão do Agronegócio	Superior	Iporá	Gestão de Pessoas no Agronegócio
MBA em Gestão Estratégica de Negócios	Pós-graduação	Ipameri	Liderança de Pessoas em Ambiente corporativo
		Posse	Liderança de Pessoas em Ambiente corporativo

Fonte: Elaborado pelos autores

Ao considerar as ementas de todos os cursos oferecidos pelo IF Goiano, algumas disciplinas, embora não façam parte da grade de um curso de Gestão, abordam superficialmente sobre o tema de GP e Recursos Humanos. Algumas com uma breve noção, enquanto outras exploram mais a fundo o assunto, como nos PPC's de disciplinas como Administração Rural, Recursos Humanos no Agronegócio, Gestão Agropecuária, Gestão e Extensão Rural presente nos cursos da área da área de agropecuária.

Porém, é fundamental que exista uma certa uniformidade dentro de uma mesma instituição, independentemente do campus em que os cursos são ministrados. Isso não só garante um nivelamento de conhecimento, mas também viabiliza a mobilidade estudantil sem prejuízo para os alunos da instituição de ensino.

### 5.3 TCC que abordam temáticas na Área de Gestão de Pessoas

Após uma investigação no RIIF Goiano, apenas quatro TCC's relacionados à área de Gestão de Pessoas foram identificados, dos quais três foram produzidos por ex-estudantes do curso Superior em Gestão Comercial ofertado no Campus Avançado de Ipameri. No entanto o TCC intitulado “A importância da gestão de RH nas pequenas e médias empresas”, foi exibida uma mensagem de ‘Acesso Negado’ ao arquivo correspondente (Quadro 3).

**Quadro 3** - Resultados da pesquisa por trabalhos relacionados com o tema Gestão de Pessoas

<b>Campus</b>	<b>Curso</b>	<b>Ano</b>	<b>Título</b>	<b>Autor(a)(es)</b>
Campos Belo	Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão de Projetos	2021	A importância da moderna gestão de pessoas para o crescimento das empresas.	Aldine Gomes Soares
Ipameri	Superior em Tecnologia em Gestão Comercial	2019	Departamento de recursos humanos: uma análise bibliográfica de sua evolução histórica nas pequenas empresas.	Ana Paula Cosendey de Lima Maicon Gonçalves de Souza
Ipameri	Superior em Tecnologia em Gestão Comercial	2021	Responsabilidade social corporativa no Brasil: um estudo bibliográfico.	Fernando Lopes Braúna Rosemary José Cirino Aline Pereira Cruz Juarez Nascimento de Melo Samuel Inácio da Silva Rocha
Ipameri	Superior em Tecnologia em Gestão Comercial	2019	A importância da gestão de RH nas pequenas e médias empresas.	<b>Acesso Negado</b>

Fonte: Elaborado pelos autores

Dos outros três trabalhos disponíveis para consulta e leitura, apenas um se aprofundou em um tema específico da área de Gestão de Pessoas, o TCC intitulado “Responsabilidade social corporativa no Brasil: um estudo bibliográfico” que aborda a Responsabilidade Social Corporativa como valores que colaboram para a vivência em sociedade. Os demais trabalhos acadêmicos realizam uma pesquisa bibliográfica, oferecendo uma visão abrangente sobre a área de GP, a sua evolução ao longo do tempo, seus processos e características atuais.

No entanto, o artigo “Departamento de recursos humanos: uma análise bibliográfica de sua evolução histórica nas pequenas empresas” apresenta uma abordagem um pouco mais aprofundada sobre como as pequenas e microempresas lidam com este importante tema.

#### **5.4 Análise do Mercado de Trabalho**

O panorama global está imerso em crescente complexidade, impactando diretamente o mercado de trabalho, que exige perfis profissionais cada vez mais adaptáveis para preencher as vagas disponíveis. Anteriormente, a área de recursos humanos se limitava a atividades meramente burocráticas e mecânicas, essencialmente um departamento técnico. Hoje os candidatos a essas vagas devem se ajustar à nova dinâmica em que as organizações veem seus membros como parceiros essenciais.

As organizações são essencialmente compostas de pessoas, cada uma com sentimentos, desejos, ansiedades e necessidades individuais. É crucial conciliar as expectativas das organizações com as dos indivíduos que fazem parte dela. Para Chiavenato (1999):

Verificou-se que, se a organização quer alcançar os seus objetivos da melhor maneira possível, ela precisa saber canalizar os esforços das pessoas para que também estas atinjam os seus objetivos individuais e que ambas as partes saiam ganhando. [...] Em resumo, as organizações são, constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões. E para as pessoas, as organizações constituem o meio pelo qual elas podem alcançar vários objetivos pessoais com um mínimo de tempo, esforço e conflito (Chiavenato, 1999, p. 38).

Diante dessa mudança de paradigma, a gestão de pessoas necessita de um novo modelo, centrado no indivíduo e capaz de gerar um diferencial competitivo (Dutra; Dutra; Dutra, 2021). O mercado de trabalho demanda profissionais de Gestão de Pessoas altamente qualificados, com diversas competências para atuar em posições variadas e com exigências multifacetadas. Entretanto, neste ambiente altamente competitivo, é imperativo que esses profissionais estejam constantemente atentos, preparados e atualizados para enfrentar os novos desafios relacionados a GP. Devem ser multidisciplinares, possuindo uma visão holística da organização capazes de

promover a colaboração, a inovação, a motivação e promover o engajamento da equipe. O CFA (2022, p. 32) apresenta que:

Administrar não se resume a um emaranhado de técnicas, truques e métodos, a um pacote de ferramentas analíticas pré-estabelecidas. Elas são importantes, mas a capacidade de liderar pessoas e motivá-las a alcançarem os objetivos, metas e valores comuns, de desenvolver projetos empreendedores, de posicionar-se no mercado, de inovar, de buscar aperfeiçoamento e qualificação, de incansavelmente procurar a maneira certa para desenvolver produtos e serviços de qualidade, de alcançar resultados financeiros positivos e de orientar-se para a satisfação do cliente torna-se, invariavelmente, o diferencial do Administrador de sucesso. Portanto, administrar exige prática, sem esta a teoria torna-se inócua (CFA, 2022, p. 32).

Os profissionais de GP devem priorizar a constante atualização e aprendizado contínuo. O surgimento de novos cursos de especialização na área, aliado à diversidade instituições educacionais espalhadas por todo o território brasileiro e à facilidade de acesso, seja por meio de modalidades on-line, presenciais ou semi-presenciais tornou um fator para impulsionar as carreiras desses profissionais. O aprendizado constante é essencial não apenas para se manter atualizado, mas também para oferecer serviços que estejam alinhados com as demandas e necessidades em constante evolução das empresas.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A Gestão de Pessoas é uma área de conhecimento essencial para o desenvolvimento organizacional. Em uma análise mais aprofundada no Instituto Federal Goiano (IF Goiano), foi possível identificar uma série de desafios e oportunidades relacionados à abordagem dessa disciplina no ambiente acadêmico. Uma lacuna significativa foi observada na produção de Trabalhos de Conclusão de Curso (TCCs) relacionados à Gestão de Pessoas no IF Goiano. Embora o Campus Avançado de Ipameri tenha se destacado na produção desses trabalhos, especialmente no curso de Tecnologia em Gestão Comercial, há uma clara necessidade de fomentar e incentivar a pesquisa nessa área em todos os campi da instituição.

Outro ponto importante foi a discrepância nas ementas das disciplinas de Gestão de Pessoas entre os diferentes campi do IF Goiano. Essa variação pode criar obstáculos para a mobilidade estudantil e resultar em uma formação heterogênea dos alunos. Uma integração mais sólida entre os campi, visando à unificação das ementas das disciplinas obrigatórias e do núcleo comum, seria fundamental para garantir um nivelamento de conhecimento e uma formação mais consistente aos estudantes em todas as unidades da instituição.



Durante a pesquisa no Repositório Institucional do IF Goiano (RIIF), foram identificadas algumas limitações, como o impedimento de acesso a determinados trabalhos. Apesar dessas falhas iniciais, é necessário reconhecer o potencial desse repositório, visto que representa uma oportunidade valiosa para compartilhar as produções científicas da instituição. O RIIF pode desempenhar um papel essencial na divulgação e disponibilização ampla desses trabalhos, permitindo o acesso e a contribuição de pesquisadores de diversas partes do mundo.

É importante, também, destacar a relevância da Gestão de Pessoas no contexto organizacional atual. Essa área desempenha um papel fundamental no desenvolvimento das organizações, destacando a importância de capacitar profissionais preparados e atualizados para os desafios do mercado de trabalho em constante evolução. Ao reconhecer e enfrentar os desafios identificados, o IF Goiano pode se posicionar como uma instituição referência na formação de profissionais qualificados em Gestão de Pessoas, preparados para os contextos desafiadores do mundo contemporâneo.

Por fim, apesar das dificuldades de identificação e análise das ementas das disciplinas dos cursos, das limitações do RIIF Goiano e da baixa produção de TCC's relacionados a área de Gestão de Pessoas. Percebe-se que trata ainda de uma área ainda pouco investigada dentro do IF Goiano, com uma ampla gama de oportunidades para a exploração de novos trabalhos e temas na área de Gestão de Pessoas para a produção técnico-científica.

## 7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Casa Civil. **Lei Nº 11.982, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília: Câmara Federa, [2008].

BRASIL. **Parecer CES/CNE 0146/2002**. Diretrizes Curriculares Nacionais dos cursos de graduação em Direito, Ciências Econômicas, Administração, Ciências Contábeis, Turismo, Hotelaria, Secretariado Executivo, Música, Dança, Teatro e Design. Brasília: Ministério da Educação, 2002.

BRASIL. **Parecer CEB/CNE n. 06 de 20/09/2012**. Define Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio. Brasília: Ministério da Educação, 2012.

CFA - Conselho Federal de Administração. **Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração**: comentada. Brasília: 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. São Paulo: Editora Campus, 1999.

DUTRA, Joel Souza; DUTRA, Tatiana Almendra; DUTRA, Gabriela Almendra. **Gestão de pessoas**: realidade atual e desafios futuros. São Paulo: Atlas, 2021.

IF GOIANO. **Projeto Pedagógico do Curso de Bacharelado em Administração**. Ipameri: IF Goiano, 2019.

IF GOIANO, Institucional. **Sobre o Repositório Institucional do IF Goiano (RIIF Goiano)**. 2019b. Disponível em: [https://repositorio.ifgoiano.edu.br/arquivos/sobre\\_riif\\_goiano\\_1.1.pdf](https://repositorio.ifgoiano.edu.br/arquivos/sobre_riif_goiano_1.1.pdf). Acesso em: 05 jul 2023.

IF GOIANO. **Regulamento dos Cursos de Graduação do IF Goiano**. Ipameri, 2014.

IF GOIANO. **Projeto Pedagógico de Pós-Graduação Lato sensu**: MBA em Gestão Estratégica de Negócios Campus Posse. 2020.

IF GOIANO. **Regulamento do Repositório Institucional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano**. 2021.

IF GOIANO. **Institucional**. 2023. Disponível em <https://www.ifgoiano.edu.br/home/index.php/historico.html>. Acesso em: 25 set. 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2021.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 2018.

UEG. **Resolução CSA n. 1.016, 2017**. Aprova a política institucional para realização de Trabalho de Curso de Graduação da Universidade Estadual de Goiás. Goiânia: UEG, 2017.