

JARDIELE DAMIANA FERREIRA DE LIMA

**QUAL O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS NO INSTITUTO
FEDERAL DA PARAIBA-IFPB**

JOÃO PESSOA/PB

2023

JARDIELE DAMIANA FERREIRA DE LIMA

QUAL O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS NO INSTITUTO FEDERAL DA PARAIBA-IFPB

Artigo apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, como requisito para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Nome do Orientador: Prof. Esp. Vinícius de Souza Santos.

JOÃO PESSOA/PB

2023

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO,
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

Lima, Jardiele Damiana Ferreira de.

Qual o papel da gestão de pessoas no Instituto Federal da Paraíba -IFPB /
Jardiele Damiana Ferreira de Lima, Porto Velho-RO, 2023.

20 f. : il.

Orientador(a): Vinícius de Souza Santos Vinícius de Souza Santos.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão
Pública EAD) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de
Rondônia - IFRO, Porto Velho-RO, 2023.

1. Gestão de pessoas. 2. IFPB. 3. Gestão. 4. Considerações. I. Santos,
Vinícius de Souza (orient.). II. Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia de Rondônia - IFRO. III. Título.

Bibliotecário(a) Responsável: Marlene Fouz da Silva, CRB-11/946 (Campus Porto Velho Zona Norte)

Resumo

A Gestão de Pessoas tem como objetivo central a qualidade de vida de seus colaboradores. Para que os objetivos da instituição sejam alcançados, é necessário que haja um ambiente harmonizado. Atualmente a gestão de pessoas está presente em todos os ambientes administrativo e competitivos, auxiliando no alcance dos objetivos, treinando colaboradores para deixar os ambientes mais saudáveis no trabalho. O papel da gestão de pessoas no IFPB é primordial para o crescimento da instituição, foram pesquisados diversos artigos, no próprio site do IFPB para identificar e apresentar os resultados contidos nesse artigo. Dessa forma esse artigo tem por objetivo: mostrar o papel que a Gestão de Pessoas na IFPB, utilizando os pilares fundamentais para o alcance dos resultados desejados no ambiente de trabalho. Os resultados alcançados nessa pesquisa foi que a Gestão de Pessoas atua profundamente na administração do IFPB, vem evoluindo a cada ano de acordo com as necessidades apresentadas, ou seja, tem um papel fundamental no Instituto, nesse artigo foram usados como referenciais teóricos alguns autores, dentre eles: Chiavenato (2007), Maximiliano (2007). Este estudo teve como base metodológica a pesquisa bibliográfica.

Palavras-Chave: Gestão de Pessoas. IFPB. Gestão.

INTRODUÇÃO

O objetivo desse trabalho é apresentar a importância do papel da Gestão de Pessoas no Instituto Federal da Paraíba (IFPB), no que tange aos processos de relações que se estabelecem no cotidiano da instituição e dos processos formativos dela. Segundo Chiavenato (1999), as definições para a Gestão de pessoas são: Conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionados com as pessoas ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho.

Segundo Chiavenato (1999), as definições para a Gestão de pessoas são: Conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionados com as pessoas ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho.

A Gestão de Pessoas tem pilares fundamentais que visam destacar alguns: motivação, comunicação, trabalho em equipe conhecimento e competência, treinamento e desenvolvimento. O papel da Gestão de Pessoas é mostrar que com a qualidade de vida dos seus colaboradores uma empresa poderá alcançar seus objetivos e resultados com mais eficiência. A administração também tem importância nesse tema pois ela e a organização são pilares primordial para compor os resultados por meio da Gestão de Pessoas. Chiavenato (2007, p. 4) nos relembra que essas vertentes administrativas são “[...] o processo de alcançar os objetivos pelo trabalho com e por intermédio de pessoas e outros recursos organizacionais”.

A Gestão de Pessoas está passando por constantes mudanças e tem um processo contínuo de modernização. Com o passar dos tempos a concorrência vem fazendo com o que empresas venham alcançando lugares importantes no mercado da administração, impulsionando-as a repensarem suas estratégias. Com isso, hoje a gestão de pessoas está voltada para sua chave principal, a organização, e para isso as pessoas são primordiais para resultados positivos.

Sendo assim com os resultados das pesquisas nessa temática, o Instituto Federal da Paraíba – IFPB - implantou a Gestão de Pessoas em sua organização fazendo com o que o IFPB se torne uma instituição que valoriza seus colaboradores para que a busca de execução das tarefas tenha êxito e os resultados sejam alcançados. Tornando pessoas capacitadas e motivadas para conviver em um ambiente de trabalho mais harmonioso para agregarem na organização da instituição.

INICIANDO DEVAGAR: O CONCEITO DE GESTÃO DE PESSOAS

Segundo Chiavenato (1999), Gestão de Pessoas nas organizações é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas, empregados, funcionários, recursos humanos ou qualquer denominação utilizada para alcançar os objetivos organizacionais e individuais. A Gestão de Pessoas tem objetivos que visa fazer com o que sua atuação traga resultados eficazes para o melhor funcionamento de uma empresa. Existe pilares fundamentais para que envolva a Gestão de Pessoas, que são:

- **Motivação** – o time precisa se sentir parte da empresa e gostar disso, se envolver com a engrenagem do negócio;
- **Comunicação** – precisa ser clara entre todos os envolvidos na empresa, e claro, todos precisam ter voz no negócio;
- **Trabalho em Equipe** – esse ainda é um desafio para muitas empresas, conseguir ter um time focado nos objetivos em comum do negócio;
- **Conhecimento e competência** – colaboradores não chegam prontos, conhecimentos podem ser adquiridos, assim como competências. O que há de melhor pode ser lapidado e se tornar ainda melhor;
- **Treinamento e desenvolvimento** – se relaciona muito com o tópico anterior, as pessoas quando ingressam em um negócio, também se interessam com o que poderão aprender ao longo dessa jornada, e aí o treinamento e o constante desenvolvimento entram em pauta.

O papel da Gestão de Pessoas está embasado em motivar, reter, capacitar os colaboradores no objetivo de melhorarem o seu desempenho e conseqüentemente o da empresa também. Sendo assim a Gestão de Pessoas acolhe em parceria eficaz seus colaboradores em benefícios dos objetos organizacionais. Esses colaboradores são muito importantes para empresa. Afinal fazem parte dela, é com o desenvolvimento deles que a empresa evolui, a partir de uma visão mais ampla de liderança.

Atualmente a Gestão de Pessoas, tornou-se umas das áreas mais importantes dentro de uma organização empresarial ou não. As organizações de outras épocas se preocupavam apenas com as produções e seus lucros, deixando a perspectiva a respeito do ser humano

para depois, num mecanismo de segundo plano. Com o surgimento das teorias administrativas e as teorias de Max Weber permitiu-se a perspectiva de um novo olhar para o ambiente organizacional. Dessa forma a

A Gestão de Pessoas é: “Conjunto integrado de atividades de especialistas e gestores – como agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas – no sentido de proporcionar competências e competitividade à organização”. (CHIAVENATO,2014 p. 11)

As discussões acerca da gestão de pessoas tiveram seu início no final do século XIX, com o movimento da administração científica, que foi marcada por Frederick W. Taylor (1856-1915) e Henri Fayol (1841-1925). Esse movimento tinha como objetivo promover fundamentação científica para padronização das atividades administrativas, para que a improvisação e o empirismo fossem substituídos, fazendo com que a falta de processos organizacionais fosse eliminada. (GIL,2009).

Gil (2009) explica que, por meio da técnica de observação, Taylor concluiu que os operários produziam muito menos do que poderiam. Partindo desse pressuposto, desenvolveu-se sua perspectiva sobre o sistema de Administração Científica, que tinha como fundamento a racionalização do trabalho, que buscava na redução do tempo a simplificação dos movimentos necessários para a execução das tarefas, tornando-as mecânicas e repetitivas. (MAYARA, 2012).

Os funcionários adquiriam nesses percursos a dividida exploração de sua mão-de-obra, como pessoas que iriam gerar muito lucro nas empresas, eles não tinham abertura para opinar e nem se quer relatar o que estava transitório na empresa ou que fosse feito a partir do que seus superiores determinavam. Devido ao avanço da tecnologia, as organizações e administrações perpassam uma longa e rápida transição ao longo do tempo com o auxílio de recursos humanos e naturais, tornando a viabilidade de acesso e participação de forma equinâme e democrática quase impossível, uma vez que as reverberações produzidas nesses contextos são insuficientes devido ao modo de produção estabelecido.

A Sigla RH, é a abreviação das palavras Recursos Humanos, isto é o conjunto de colaboradores de uma organização que gerenciam o capital humano de uma empresa. É o

setor responsável pelas funções de recrutamento, seleção, treinamento, remuneração e benefícios aos trabalhadores. Os Recursos Humanos, bem como as outras organizações, está em constante evolução e mudanças, em que não há previsão de parar. Todos esses elementos fazem parte das Gestão de Pessoas, a organização, recursos humanos e administração que são prescindíveis para a progressão e evolução de uma empresa. (GUPY, 2002)

Segundo Maximiano (2007), administrar é um trabalho em que as pessoas buscam realizar seus objetivos próprios ou de terceiros (organizações) com a finalidade de alcançar as metas traçadas. Ou seja, a administração tem o papel de interpretar objetivos proposto pela organização e transformar em ação, através de organização, planejamento, controle, direção para atingir objetivos. Para isso é importante que sejam delimitados os conceitos de cada uma dessas etapas da administração, sendo elas:

- **Planejamento** - De forma resumida, planejamento é a definição dos objetivos e os meios para alcançá-los.
- **Organização** - é a função administrativa que se incumbe de identificar, organizar e agrupar as atividades e recursos necessárias para se atingir os objetivos propostos.
- **Direção** - é a função administrativa que orienta, conduz e coordena as pessoas na execução das atividades planejadas e organizadas.
- **Controle** - refere-se à função administrativa de analisar o trabalho que está sendo desenvolvido, comparando o que foi feito ou está sendo feito, com o que deveria ser feito ou alcançado.

Seus objetivos são manter o planejamento, controle e organização de uma instituição sendo assim conta com que cada etapa dessas citadas acima seja executada por seus colaboradores, contatando com êxodo e realização de resultados alcançados.

METODOLOGIA

Este trabalho foi realizado com o método de pesquisa bibliográfica. Na pesquisa foi analisados os conceitos, ideias de diversos autores qualificados não só na Gestão de Pessoas mais também de outros assuntos relacionados foi pesquisado os conceitos, papel,

importância e objetivos da Gestão de Pessoas. Citados alguns autores que tem relação com o tema. Foram analisados e utilizados artigos relacionados o papel da Gestão de pessoas no Instituto Federal da Paraíba-IFPB, contando também com o próprio site do IFPB. O processo de análise dessa pesquisa apresentou a conclusão e considerações finais do presente tema apresentado sobre o tema estudado.

DÊ MAIS UM PASSO: GESTÃO DE PESSOAS E O IFPB

Qualquer organização ou instituição é constituída por pessoas que atuam em conjunto para a eficácia organizacional. O Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (DGDP), que está vinculado a Diretoria de Administração, Planejamento e Finanças, é o responsável por administrar e gerir o capital humano do IFPB Campus João Pessoa. Todas as políticas e ações, que visam ao desenvolvimento institucional e à melhoria dos serviços prestados são conduzidos pelo DGDP. Atividades, ações e políticas relativas à folha de pagamento, ao cadastro e registro funcional, capacitação, qualificação, qualidade de vida, valorização e reconhecimento do servidor são algumas das áreas de atuação deste departamento. (IFPB, 2022)

Introduzimos esta seção com a definição de Gestão de Pessoas adotadas no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), pois percebe-se a notoriedade em que a Gestão de Pessoas está interligada com a administração do IFPB, através da organização e planejamento aplicados nos *campis*. Desde da contratação dos servidores até a organização do ambiente educacional, fazendo com que os pilares fundamentais da Gestão de Pessoas sejam aplicados nas instituições. Constitui-se como aspectos e pilares fundamentais dessa performance de gestão as atribuições seguintes:

- **Liderança:** O papel da liderança é crucial para as estratégias de gestão de pessoas, desde o recrutamento de novos talentos até a retenção deles. Promove um ambiente mais agradável. Um bom líder é capaz de criar uma equipe de alta performance, aumentando sua produtividade, qualidade de vida no trabalho e estimulando uma cultura de aprendizagem.
- **Comunicação:** Para que uma organização alcance seus objetivos é preciso que seus colaboradores se comuniquem de forma nítida. E isso não é uma prática unilateral, da liderança para com seus liderados. É preciso que ambas as partes ouçam e saibam ouvir umas às outras.

- **Treinamento e capacitação:** É muito importante um bom treinamento e uma boa capacitação continuada, para que o funcionário ou empregado tenha segurança para executar seu trabalho.
- **Trabalho em equipe:** O trabalho em equipe também é um dos pilares da gestão de pessoas. Os colaboradores e os departamentos não se dedicam para alcançar resultados individuais, mas para chegar aos objetivos declarados no planejamento estratégico da empresa. Portanto, precisa-se compreender que o trabalho de todos está interligado.
- **Processos:** Para garantir que os colaboradores saibam executar suas tarefas e obrigações da maneira esperada pela empresa, um bom processo precisa ser estruturado, além de ser objetivo e claro.

A administração, conforme Stradolini (2017), “[...] é o ato de governar, exercer autoridade e dispor de um conjunto de bens, de uma instituição ou uma nação.” Por isso as extensões de existência e gerência da Administração como recursos pessoal e coletivo é para além de tudo uma performance de diplomacia e de posturas que são palatáveis de adequações e que conforme o uso dela se transforma ao longo dos reflexos e percepções social e administrativas.

Ainda segundo Stradolini (2017), “[...] o termo é amplo e pode fazer referência tanto ao uso que alguém faz de suas propriedades e bens (ou inclusive das alheias) até a administração política e econômica de um Estado, passando pela administração organizacional de uma empresa ou entidade.” Por isso, ela se destaca no tempo, nas instituições, nas referências e nas construções pessoais e coletivas das identidades que se constituem pelas empresas e organizações ao longo dos séculos.

Uma boa estratégia e organização são essenciais tanto para a administração do público quanto para a gestão de pessoas, a fim de alcançar os resultados positivos desejados. Nesse sentido o IFPB conta com um amplo apoio de servidores e funcionários capacitados para tornar as instituições campis capacitadas para delimitarem suas funções sociais de ensino e aprendizagem, tal como ou numa perspectiva mais abrangente que as outras instituições de ensino que não são públicas.

O IFPB tem um modelo de gestão descentralizada em seus *campis* e dispõe da seguinte estrutura administrativa:

O nível estratégico no IFPB é denominado de Órgãos Deliberativos e consultivos da Administração Superior é composto por: Conselho Superior e Colégio de Dirigentes compõe o nível estratégico nível tático da instituição é de Órgão de Assessoramento a Administração Superior ele é composto pelo conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. (NASCIMENTO DINIZ, 2014, p. 18)

Já no nível operacional, que no IFPB é denominado de Órgão Executivo, é composto pela Reitoria, Pró-reitora (Pró -reitora de Ensino; Pró-reitora de Extensão; Pró-reitora de Pesquisa, inovação e Pós-Graduação; Pró-reitoria de Administração e Planejamento e Pró-reitoria de Desenvolvimento de Instituição e Interiorização; Diretorias Sistêmicas; Auditoria Interna; Procuradoria Federal; Ouvidorias e os Campus em suas divisões.

Existe inúmeros conceitos sobre Recursos Humanos e Gestão de Pessoas, a área de RH e gestão de talentos. Na visão de alguns autores essas expressões têm semelhanças, o que as diferenciam são alguns aspectos em particulares. Em síntese a soma de empregados e colaboradores que compõem uma organização pode ser chamada de recursos humanos. (GUPY, 2022)

Reitera-se que a gestão de recursos humanos hoje é fundamental dentro de empresas, comércios, instituição todos os lugares que contam com pessoas para desempenhar atividades produtivas. É através da Gestão de Pessoas que a empresa consegue atingir seus objetivos. Chiavenato (2009, p. 2) destaca que “[...] a expressão 'recursos humanos' a qual refere-se as pessoas que participam das organizações e que nelas desempenham determinados papéis no sentido de dinamizar os recursos organizacionais.”

Por sua vez, a Gestão de Pessoas está ligada ao alcance de metas e a ajudar as instituições a alcançá-las. Em geral, os departamentos de RH desempenham nas organizações funções como: recrutamento e seleção; integração de recursos humanos; análise e descrição de cargos; avaliação de desempenho; remuneração e motivação; saúde e segurança no trabalho; treinamento profissional e desenvolvimento pessoal; análise, controle e auditoria de recursos, entre outras práticas.

Segundo o relatório elaborado por Adnércia Clécia do Nascimento Diniz (2014) no IFPB, existem atribuições que são de forma horizontal dispostas para que as atribuições conhecidas nas instâncias da instituição se consolidem, por isso

o setor responsável pela área de Recursos Humanos é o Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - DGDP e existem três coordenações que são subordinadas a esse departamento que são a Coordenação de Administração de Pessoas -CAP, a Coordenação de Desenvolvimento Profissional - CDP e a Coordenação de Promoção Social e Qualidade de Vida -CPQV. (NASCIMENTO DINIZ, 2014, p. 19)

Sendo assim no Instituto Federal da Paraíba as subdivisões acerca do gerenciamento de pessoas em todas as suas delimitações são formadas e pensadas na medida em que as necessidades da instituição são previstas ou não, tendo como referencial os fatores externos e internos que formam pontuadas no final do século XX e na transição para o século XXI, e distribuem-se em potencialidades e harmonias sendo elas estabelecidas por meio das suas principais funções e papéis.

[...] As prioridades do DGDP são respectivamente, preparação das folhas de pagamento dos servidores, desenvolvimento dos servidores, com progressões e promoções, incentivos a qualidade de vida, bem como o desenvolvimento de eventos relacionados à saúde dos servidores. Também é de competência desse Departamento a alocação dos funcionários contratados pela IFPB. (NASCIMENTO DINIZ, 2014, p. 19)

Para que haja um efetivo complemento maior o IFPB realiza de forma progressiva capacitações e formações continuadas a seus servidores e de forma contínua, na medida do estabelecido pela Legislação, a realização de concursos públicos e de chamamentos seletivos em que

O recrutamento dos servidores é feito através de contratações como seleções e concursos públicos. [...] Essas contratações são feitas através de empresas terceirizadas, no instituto o setor responsável por esse pessoal é a Diretoria de Administração. (NASCIMENTO DINIZ, 2014).

A Gestão de Pessoas vem sendo aplicada na medida em que existe uma necessidade de uma organização mais eficiente, Gestão é o conjunto de pessoas reunidas em um só objetivo que é o desenvolvimento da organização, administração, planejamento e finanças do IFPB.

A Gestão se iniciou desde da criação do IFPB, foi evoluindo ao passar dos anos e necessidades que vem aparecendo durante o processo administrativo do instituto. Exemplo

disso é o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) é um dos instrumentos da nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNPD). Ele deve ser elaborado anualmente por cada instituição do Serviço Público Federal e lançado no Sistema Sipec, para vigorar no exercício seguinte. A sua finalidade, portanto, é elencar as necessidades de desenvolvimento da instituição para a consecução de seus objetivos institucionais. Mas ele pode ser revisado, motivadamente, para inclusão, alteração ou exclusão de conteúdo, em períodos específicos do ano, definidos pelo Sipec.

A Unidade de Gestão de Pessoas do órgão ou da entidade é responsável pelo PDP perante o órgão central do SIPEC e apoiará os gestores e a autoridade máxima do órgão ou da entidade na gestão do desenvolvimento de seus servidores, desde o planejamento até a avaliação. (IFPB,2023)

ANÁLISE DA GESTÃO DE PESSOAS COM EXPERIÊNCIAS ESCRITAS NO IFPB

Para análise da Gestão de Pessoas com experiências escritas no IFPB, foi analisado artigos relacionados com a temática desse trabalho. A gestão de pessoas, segundo Chiavenato (2014) é afirmada por meio das perspectivas em que as pessoas são o ponto central da organização e, portanto, o investimento no capital humano deve ser maior do que qualquer outro. Para isso, é preciso garantir o desenvolvimento por meio de treinamentos e uma integração harmônica entre os colaboradores.

Entretanto se faz necessário certo tratamento impessoal norteado por regras que possibilitam tratamentos de igualdade para todos os casos, o que determinará boas relações de poder e subordinação, bem como a distribuição das atividades executadas buscando atender os objetivos das organizações públicas. (VIRTUDE CORPORATE, 2021)

Dentro do tema da organização do trabalho no setor público se faz necessário antes compreender a dimensão do termo trabalho e os efeitos que dele derivam. Segundo Freitas (2000, p. 162).

[...] trabalho e importante fonte de referenda para o indivíduo. A relação do indivíduo com seu trabalho vai além da mera necessidade econômica de sobrevivência material, ela dá uma satisfação ao ideal ao ego.

O setor da Reitoria do IFPB responsável pelo Departamento de Recursos Humanos, é a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGEP), dentre as suas atribuições regimentais está: planejar, orientar, dirigir, organizar, acompanhar, implementar e avaliar todas as atividades da gestão de pessoas e dos processos de trabalho, bem como executar toda a política de pessoal do Instituto Federal da Paraíba.

Apesar de suas atribuições regimentais, na prática, a DGEP atua ainda como um setor preocupado exclusivamente com a tramitação de processos relativos à vida funcional dos servidores, principalmente relacionados à folha de pagamento, quanto aos aspectos legais da concessão das gratificações e benefícios. O planejamento e a execução de políticas internas de gestão de pessoas são aspectos a melhorar, sobretudo, nas áreas de capacitação, qualificação e qualidade de vida no trabalho. (LINHARES, 2016)

O IFPB é uma autarquia federal que presta serviços educacionais. Ligada à reitoria do IFPB está a Diretoria Geral de Gestão de Pessoas, DGEP, setor que é objeto deste estudo. A DGEP é a unidade central de gestão de pessoas do IFPB. Ela está ligada à reitoria e atua diretamente com servidores de todos os Campi. É composta por três diretorias: a Diretoria de Legislação e Administração de Pessoal (DLAP), a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) e a Diretoria de Cadastro e Pagamento de Pessoal (DCPP). (CASTRO, 2021).

O site do IFPB, disponível na internet de forma livre e transparente, define a DGEP como:

Diretoria sistêmica do IFPB, responsável por assessorar a Reitoria em assuntos relacionados com a política de gestão de pessoas. Além disso, a DGEP planeja, orienta, dirige, organiza, acompanha, implementa e avalia todas as atividades de gestão de pessoas e dos processos de trabalho, bem como executa toda a política de pessoal do Instituto Federal da Paraíba, em conjunto com as Unidades de Gestão de Pessoas de cada Campus. (IFPB,2022)

O Programa tem como objetivo principal desenvolver ações, em forma de projetos, buscando: Minimizar dúvidas acerca de legislação de pessoal, rotinas e procedimentos; Repassar orientações e organização de processos, utilizando-se plataforma virtual; promover transparência das informações da área de gestão de pessoas; colaborar com as unidades de gestão de pessoas para a elucidação de situações encontradas no dia-a-dia.

Os projetos que o Programa engloba, segundo o as perspectivas e concepções do IFPB, é que irão operacionalizar esses objetivos. São eles:

- Descomplica Gestão de Pessoas: tem por objetivo disponibilizar especialistas em diversas áreas de gestão de pessoas para sanar dúvidas acerca de temas variados. O público-alvo deste projeto é todos os servidores do IFPB e os eventos acontecerão na modalidade a distância.
- Simplifica Gestão de Pessoas: destinado exclusivamente para as equipes de gestão de pessoas do IFPB, este projeto busca o alinhamento de entendimentos, de rotinas, de procedimentos e o repasse de novidades na área de gestão de pessoas. Os encontros serão através de reuniões virtuais.
- Plantão Tira-Dúvidas: também voltado para as equipes de gestão de pessoas do IFPB, consiste na disponibilidade de servidores da DGEP, em horários pré-definidos, para a elucidação de dúvidas pontuais sobre processos administrativos da área de gestão de pessoas. Como ocorre com o Simplifica, o projeto será desenvolvido no formato virtual, através de reuniões a distância.
- Inforgep: consiste no envio de um informativo periódico (newsletter), através do e-mail institucional, para servidores ativos, temporários, substitutos, aposentados e pensionistas. O conteúdo também ficará disponível no Portal do Servidor. O informativo contará com informações sobre a área de gestão de pessoas, com base nos assuntos de maior interesse dos servidores. Os conteúdos divulgados serão definidos a partir da pesquisa realizada pela DGEP, em 2021, da qual mais de 900 servidores participaram e apontaram esse formato (newsletter) como o mais adequado para que a DGEP implementasse a sua comunicação junto aos servidores.

Segundo o Diretor Geral de Gestão de Pessoas, Daniel Vitor, "a decisão de criar o programa se deu a partir da necessidade premente de possibilitar a aproximação da comunidade do IFPB com a DGEP e suas diretorias, auxiliando os servidores com as situações que ocorrem no dia-a-dia, sanando dúvidas e orientando quanto aos procedimentos dos processos relativos à área de pessoal, além de promover a publicização das informações e novidades da área". Ainda segundo o Diretor, a escolha do formato

virtual para os projetos ocorreu em função da facilidade oferecida pelas novas tecnologias a fim de alcançar o maior número de servidores.

A DGEP, então, já tinha a intenção de promover ainda mais a aproximação da Diretoria com os servidores e com as Unidades de Gestão de Pessoas e, com a realização do Descomplica - Planos de Saúde, sob a responsabilidade da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), que ocorreu em agosto e setembro de 2021, a ideia começou a tomar forma. Conjuntamente, as diretorias passaram a planejar os canais mais adequados para que as ações ocorressem, o que culminou na criação do Programa e dos projetos vinculados a ele.

No que se refere a experiências citadas da Gestão de Pessoas no IFPB ela está interligada a vários setores da organização pública do IFPB. A própria instituição pública para seus usuários e comunidade acadêmica através do próprio site como funciona sua administração.

Chiavenato (2004, p. 05-06) complementa expondo que:

[...] Sem organizações e sem pessoas certamente não haveria a Gestão de Pessoas. É uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos como a cultura que exista em cada organização, a estrutura organizacional adotada, as características do contexto ambiental, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos e uma infinidade de outras variáveis importantes.

A criação do DGEP, fez com o que criasse uma aproximação entre os servidores e a diretoria geral, criando uma ligação com vários setores da organização pública do IFPB. Informando a necessidade das equipes na organização.

CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DA GESTÃO DE PESSOAS E O IFPB

A Gestão de Pessoas no Instituto Federal da Paraíba - IFPB é um dos elementos essenciais para que o IFPB obtenha resultados e objetivos almejados. Sendo dividido em várias etapas e processos, contando também com a administração, organização e cada processo para que no final o resultado seja positivo.

A Gestão de Pessoa, está em tudo e tem o papel gigantesco no IFPB. Conta com uma grande equipe liderada por gestores e colaboradores que são fundamentais para o

desenvolvimento e crescimento do IFPB, motivando e tornando-os mais produtivos e capazes de alcançar bons resultados.

O IFPB valoriza e coloca em pratica os objetivos e pilares da Gestão de Pessoas. Colocando sempre em pauta seus colabores, pensando sempre em garantir os bem-estar dos funcionários, criar mecanismo para o atendimento as regras da instituição, estimulando o respeito a cultura organizacional, mantendo sempre a motivação em dia para que a produtividade não seja afetada. Visando sempre o trabalho em grupo e harmonia em pro da instituição e de seus colaboradores melhorando seus objetivos e resultados. “A Gestão de Pessoas é a função gerencial que objetiva o relacionamento entre as pessoas que atuam nas empresas em busca dos objetivos das organizações e dos indivíduos.” (GIL, 2006; CHIAVENATO, 2009.)

É perceptível que o que diz a respeito ao papel de Gestão de Pessoas no IFPB, está sendo colocado em prática todo seu papel e seus objetivos na instituição IFPB. Assim sendo alcançado todos seus objetivos. E tornando uma instituição com uma educação e qualificação de excelente e inquestionável qualidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os pilares fundamentais da Gestão Pública contribuem para eficiência e organização do IFPB, fazendo com o que os colaboradores se motivem para garantir sua satisfação profissional para alcançar resultados. A gestão de Pessoas conta com estratégias para garantir que sejam executadas de uma forma mais harmônica, com profissionais capacitados para execução das tarefas do dia a dia. Quando não há Gestão de Pessoas atuando na administração de uma empresa, sempre vai ter conflitos, falha/ruídos de comunicação, consequências e pessoas que não estão preparadas para concluir os resultados almejados.

É de grande importância que os colaboradores acreditem no propósito e estejam dispostos a se doar de forma coerente e equilibrada à empresa. A empresa deve buscar a melhoria da saúde mental desses colaboradores para que o sucesso seja alcançado, uma equipe de sucesso transforma uma empresa em um lugar, capaz de trazer ideias para melhoria do ambiente.

Neste artigo foram estudados os conceitos de Gestão de Pessoas com análises e experiências escritas sobre Gestão de Pessoas e o seu papel no IFPB, ainda, apresentou como ela pode ser inserida no IFPB, apontado suas principais estratégias utilizadas para a construção do crescimento do IFPB. Lembrando também que a tecnologia está ligada na Gestão de Pessoas para que essa gestão venha sempre se atualizando com o passar dos anos.

Como resultado dessa pesquisa é de grande relevância que a Gestão de Pesquisa é primordial para que os resultados sejam alcançados em uma empresa. Priorizando uma qualidade de vida aos colaboradores, fazendo com que o ambiente administrativo seja eficaz. Garantido que o papel de Gestão de Pessoas no IFPB seja executado com sucesso. Afinal é inquestionável que essa Gestão de Pessoas passa por atualização e que a instituição precisa estar se atualizando com relação a ela.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARIETE0, Izabele Cristina Linhares Diniz, **Análise dos fatores intervenientes na concessão de incentivo á qualificação e progressão por capacidade no IFPB.** IFPB. João Pessoa. 2016. Disponível em: <http://repositorio.ifpb.edu.br/jspui/handle/HYPERLINK>

ARMBRUST. Recursos humanos. 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/recursos-humanos> Acesso em: 18/02/2023

CHIAVANATO, Idalberto. Recursos Humanos :O capital Intelectual das Organizações. Rio de Janeiro: ELISEVER, 2009.

CHIAVANATO, Idalberto ;Introdução à teoria Geral da Administração, Rio de Janeiro: ELISEVIER, 2003.

COSENZA. O futuro da gestão de pessoas pela teoria de Chiavenato. 2021 Disponível em: <https://www.vittude.com/empresas/futuro-gestao-de-pessoas-teoria-chiavenato/>

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAIBA. **Mapeamento de processos**. João Pessoa. Disponível em <<https://www.ifpb.edu.br/servidor/todos-horas-revisores/mapeamento-de-processos>>

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAIBA.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAIBA. Institucional. João Pessoa. 2015. Disponível em: <<http://www.ifpb.edu.br/institucional>>.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAIBA. Regimento geral. João Pessoa, 2010.

QUERINO, Beatriz Castro. Mapeamento de Processos: **Um estudo de Caso na Diretoria de Gestão de Pessoas de um Instituto Federal**. João Pessoa, 2021.

SANTOS, Kaline Lucena Gomes, **As condições de trabalho como critério de humanização e qualidade de vida no trabalho: Um estudo na coordenação de Administração de Pessoas do IFPB**, Campus João Pessoa. 2015

Sobre a DGEP. João Pessoa. 2021. Disponível em: < www.ifpb.edu.br/servidor/sobre>

SOUZA. Revolução histórica da administração de recursos humanos. 2012. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/evolucao-historica-da-administracao-de-recursos-humanos>

TAKAMI, Francine. Gestão de pessoas. 2021. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/gest%C3%A3o-de-pessoas-francine-takami>