



**INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA
PÓS-GRADUAÇÃO EM DOCÊNCIA PARA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA**

WILLAMS GOMES DE SOUZA

**GESTÃO DE RECURSOS: Uma Intervenção em Favor da Gestão
Inteligente**

**JOÃO PESSOA
2022**

WILLAMS GOMES DE SOUZA

**GESTÃO DE RECURSOS: Uma Intervenção em Favor da Gestão
Inteligente**

Trabalho acadêmico apresentado para a obtenção do título de Especialista em Docência para a Educação Profissional e Tecnológica, pelo IFPB, sob orientação da professora Yamille Fragoso.

**JOÃO PESSOA
2022**

Dados Internacionais de Catalogação – na – Publicação – (CIP)
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB

S729g Souza, Willams Gomes de.
Gestão de Recursos: Uma intervenção a favor da gestão inteligente. /
Willams Gomes de Souza. – João Pessoa, 2022.
12 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Docência para
Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia da Paraíba – IFPB.

Orientadora: Yamille Fragoso

1. Jovem Aprendiz. 2. Ensino profissional. 3. Gestão. I. Título.

CDU 374.3/7:658

FOLHA DE APROVAÇÃO

Willams Gomes de Souza

**GESTÃO DE RECURSOS: UMA INTERVENÇÃO EM FAVOR DA GESTÃO
INTELIGENTE**

Trabalho de conclusão de curso elaborado como requisito parcial avaliativo para a obtenção do título de especialista no curso de Especialização em Docência EPT , campus Cabedelo, e aprovado pela banca examinadora.

Cabedelo, 10 de Maio de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Yamille Fragoso de Medeiros Nunes

Prof.^a Me. Yamille Fragoso de Medeiros Nunes (Orientador)

Francisco Vieira da Silva

Prof. Dr. Francisco Vieira da Silva (Examinador Interno do IFPB)
Instituto Federal da Paraíba – IFPB

Matheus F. Fragoso

Prof. Me. Matheus Franco Fragoso (Examinador Externo ao IFPB)

GESTÃO DE RECURSOS: Uma Intervenção em Favor da Gestão Inteligente

RESOURCE MANAGEMENT: An Intervention in Favor of Intelligent Management

RESUMO

Com o avanço da tecnologia, houve também uma mutação dos cenários das organizações empresariais. Com isso, há a necessária atualização na formação profissional, tratando a eficiência como algo inerente ao profissional do século XXI. Aos formandos do curso de gestão do Programa Jovem Aprendiz, surgirão muitos desafios, sobretudo relacionados à gestão de recursos nos diversos espaços das empresas. Visando uma melhor formação para esse público, este projeto de intervenção vem ser uma possibilidade de desenvolvimento e aprimoramento profissional para os estudantes, possibilitar também um campo para Casos à instituição de ensino e viabilizar condições para novas soluções para as empresas participantes. Para tanto, possui o objetivo geral de exercitar os conceitos de gestão sobre os diversos recursos de uma empresa, e os específicos apresentar soluções plausíveis que poderão ser implantadas pelas empresas; fortalecer o trabalho em equipe entre aprendizes do curso de gestão e; estimular o desenvolvimento de novas ideias de gestão. Tem como metodologia de pesquisa centrada em consultas a materiais didáticos e paradidáticos para a construção teórica a aprofundamento de conteúdo por parte do alunado, assim como por etapas que serão realizadas em quatro etapas. Espera-se resultados que apresentam turmas mais preparadas para o mercado de trabalho a partir de desafios lançados durante a execução do projeto.

Palavras-chave: Gestão. Aprendiz. Educação Profissional. Eficiência. Recursos.

ABSTRACT

With the advance of technology, there has also been a mutation in the scenarios of business organizations. With this, there is a need to update professional training, treating efficiency as something inherent to the 21st century professional. To the graduates of the management course of the Young Apprentice Program, many challenges will arise, especially those related to resource management in the various company spaces. Aiming at a better training for this public, this intervention project comes to be a possibility of professional development and improvement for the students, as well as a field for Cases for the educational institution and

enable conditions for new solutions for the participating companies. To this end, it has the general objective of exercising management concepts on the various resources of a company, and the specific ones of presenting plausible solutions that can be implemented by companies; of strengthening teamwork among apprentices of the management course and; of stimulating the development of new management ideas. Its research methodology is centered on consultations with didactic and paradidactic materials for the theoretical construction and deepening of content by the students, as well as by stages that will be carried out in four steps. Results are expected to present classes that are more prepared for the job market based on challenges posed during the execution of the project.

Keywords: Management. Apprentice. Professional Education. Efficiency. Resources.

INTRODUÇÃO

[...] Sapientia: nenhum poder, um pouco de sabedoria, um pouco de saber e o máximo de sabor possível. (Roland Barther)

Todo estudo parece válido quando se considera a aquisição de conteúdos que poderão ser analisados e dali extraídos insumos capazes de subsidiar grandes obras do pensar e do agir. As palavras ganham novos sentidos se há a capacidade de trazê-la para uma experiência que ganha novos significados a cada manifestação sensorial. O ensino profissional é capaz de nortear o alunado a um crescimento ímpar em sua jornada profissional. É preciso entender que este tipo de ensino demanda particularidades, pois deverá refletir na qualidade profissional do estudante em seu campo profissional, portanto, a abordagem conteudista deverá ser substituída, não completamente, por uma abordagem mais protagonista da parte de quem estuda, pois deve-se-á considerar cenários mais práticos relacionados ao fazer profissional da turma.

No Brasil, é possível ter acesso a algumas instituições de ensino que prezam pela educação profissional em concomitância com a conceitual. Empresas como as pertencentes ao sistema S, institutos estaduais e federais, além de algumas outras privadas. Fato é que com essa forma de abordar o ensino profissional, é possível articular os valores conceituais com a ação realizada sobre os conceitos aprendidos, o que leva a competentes relações com o corpo através de progressivas reflexões, que retornam às ações. (WEILL-FASSINA; PASTRÉ, 2007)

O pensamento desses autores corroboram com a ideia deste trabalho que, apesar de

não esgotar a discussão sobre esse conteúdo, é capaz de produzir uma fiasca de boas intenções na condução de estudos para o aprimoramento da educação profissional no campo das ideias e no campo do exercício profissional entendendo que ambos são de suma importância para o crescimento profissional e preparação para o mercado de trabalho.

Considerando isso, foi pensado uma didática profissional mais aperfeiçoada, com uma intervenção crítico-analítica para ser uma atividade de construção prática de alguns dos principais elementos teóricos do curso de gestão: gestão sobre os recursos de uma empresa. A partir disso, a atividade se desenhará em uma sala de aula e será aplicada em uma empresa previamente escolhida pela instituição de ensino. Os alunos formarão duplas e conhecerão a empresa, buscando identificar necessidades ainda não atendidas ou meios de melhorar o que já é feito, tornando possível uma discussão sobre meios mais eficientes para a gestão dos recursos disponíveis. Os alunos, portanto, terão um momento prévio e organizativo em sala de aula, depois realizarão uma visita à empresa, e discutirão em sala de aula as intervenções. Os resultados das intervenções propositivas serão apresentados a representantes da empresa, que poderá ser na organização ou na instituição de ensino.

A pesquisa de justifica pela necessidade percebida em sala de aula por uma qualificação mais destinada a suprir carências existentes no mercado de trabalho. A partir de uma maior proximidade com a solução de problemas de modo intencional poderá elevar a qualidade do ensino para aprendizes e a formação de mão de obra mais preparada para os desafios existentes no mercado de trabalho.

Este projeto se organiza com referencial teórico distribuído em tópicos que contextualiza o cenário da formação de jovens aprendizes, motivação e gestão em sala de aula e alguns desafios inerentes à colocação no mercado de trabalho, sobretudo no campo da gestão empresarial.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para melhor compreensão acerca da temática discutida, é apresentada fundamentação teórica que tem por intenção elucidar a problemática que levou à construção deste trabalho. Está dividido em tópicos para, com fins didáticos, possibilitar uma proximidade com que está sendo discutido.

Mutações na formação de jovens aprendizes para o mercado de trabalho

Não é exagerado afirmar que a educação profissional e tecnológica (EPT) acompanha o homem desde os tempos mais remotos, quando se transferiam os saberes e técnicas profissionais pela observação, pela prática e pela repetição. De geração em geração, eram repassados os conhecimentos sobre a fabricação de utensílios e ferramentas, de instrumentos de caça e outros que possibilitassem o funcionamento das sociedades, garantindo a sobrevivência de homens e mulheres. Aprendia-se por ensaio e erro, repetindo-se os saberes acumulados pela história.

Além das leituras de algumas obras bibliográficas sobre o assunto, a experiência como docente de educação profissional vivenciadas possibilitaram ampliar as ideias acerca das necessidades que o aluno desse tipo de formação carece em sua jornada profissional. Logo ele vai perceber que as relações são bem diferentes daquelas vivenciadas quando ainda era apenas aluno da educação básica, haja vista que os objetivos, necessidades, motivações e até a comunicação serão desafiantes para os que se inserem nesse universo.

O cenário mercadológico é tido como algo em constante mutação, sobretudo, com os frequentes avanços tecnológicos. Os jovens que desejam se colocar no mercado de trabalho deverão enfrentar forte concorrência entre si e entre as máquinas, pois a chamada Quarta Revolução Industrial¹ se propõe a mudar o perfil do candidato a alguma vaga de emprego.

Diante de tantas mudanças, a de se considerar que o próprio comportamento das pessoas também sofre alterações significativas e as palavras de Chiavenato (1999, p. 10) soam atuais:

As pessoas como seres humanos: dotados de personalidade própria, profundamente diferentes entre si, com uma história particular e diferenciada, possuidores de conhecimentos, habilidades, destrezas e capacidades indispensáveis a adequada gestão dos recursos organizacionais. Pessoas como pessoas e não como meros recursos da organização.

A sala de aula de modo mais generalizado é um espaço onde é possível ter muitas pessoas com interesses particulares e peculiares, diferente do que alguns consideram de que tal espaço teria uma relação simples entre o profissional que busca o ensinamento e os demais componentes que precisam se desenvolver por essa prática.

Motivando em Sala de Aula

¹ Termo utilizado pela primeira vez na Feira de Hannover, em 2011 (SHWAB, 2016).

A motivação deve ser objeto de observação e tratada com empenho por parte do gestor que dirija a equipe, no caso, o instrutor em sala de aula. As principais causas para a desmotivação durante o tempo de contrato de aprendizagem apresentadas por aprendizes se dão em função da jornada com muitas atividades, salário baixo, atividades não condizentes com a formação, falta de perspectiva de continuidade efetiva na empresa onde atuam como aprendizes. Comumente a sala de formação é um espaço usado para o desabafo dos aprendizes que, por não se sentirem com abertura suficiente no campo de prática profissional, veem no instrutor o líder com a capacidade de estimulá-los com esclarecimentos às suas dúvidas e macetes para resolução de problemas que normalmente encontram naquele espaço. Há a necessidade do enfrentamento a esta demanda, para isso, o profissional deverá estar ciente de sua importância em sala de aula, conhecedor dos desafios apresentados pelos liderados e das técnicas e ferramentas para gerir pessoas eficazmente. Um passo errado pode desmorrar construções de meses tornando o ambiente de formação desconsolador.

A falta de motivação cria desinteresse pelo trabalho fazendo do indivíduo um mero cumpridor de tarefas limitando sua visão e desviando a do processo como um todo. Quando você está motivado, pode sentir a carga energética, o brilho nos olhos, o desejo a flor da pele. Mesmo grupos desmotivados e decadentes ressurgem das cinzas quando expostos a ambientes motivados. (FAVENI, 2020, p. 3)

A formação dá-se mediante convênio das empresas participantes com entidades capacitadoras, em especial as que compõem o Sistema S. Cabe destacar que, segundo o Manual da Aprendizagem (do Ministério da Educação) o aprendiz precisa ter uma qualificação teórica concomitantemente à prática profissional. Espaços legalmente e pedagogicamente necessários onde os jovens terão acesso a diversos exemplos de liderança e terão, possivelmente, maior possibilidade de permanecerem no mercado de trabalho.

No campo prático, é possível confirmar

A empresa como um espaço de aprendizagem e desenvolvimento do jovem, tem um papel fundamental. O sujeito desenvolve e adquire habilidades que desenvolvem seu perfil profissional e beneficia a organização com uma mão de obra jovem e flexível a desenvolver funções em sua área de atuação, tendo a possibilidade de futuramente ser efetivado. (MONTEIRO, 2019)

Se a qualificação precisa ser simultânea, o mesmo grau de profissionalismo e boa gestão possivelmente encontrados no campo prático deverá ser achado no campo da capacitação teórica, pois, ambos precisam corroborar a importância da formação qualificada para aquele aprendiz, para tanto, é destacável a eficaz gestão de pessoas, de grupo e de indivíduos, para o sucesso da formação profissional.

Diante desse cenário, é necessário que o instrutor entenda seu papel para além do plano de aula -- de sua importância como líder. “Como cabe aos líderes criar condições para que as pessoas se motivem, é necessário entender as necessidades gerais do ser humano, a fim de atender essas condições.” (FAVENI, 2020, p. 4). Portanto, a atuação do profissional que contribui para a formação no âmbito teórico será determinante, sobretudo no quesito motivacional.

Gestão e a Sala de Aula

Enxergar-se com a função de gestor de pessoas, daqueles jovens, antes mesmo de se produzir e reproduzir conhecimento naquela sala de aula será determinante para o sucesso do profissional e da equipe (turma). Indubitavelmente que será preciso ter essa consciência como líder e de sua importância, isso poderá levar a automotivação necessária para o desenvolvimento das atividades.

A liderança precisará ser intencional a fim de que o grupo saiba para onde vai e, sobretudo, queira ir para o mesmo destino. O poder influenciador do instrutor será determinante para trabalhar a motivação da equipe. (FAVENI, 2020)

Evidentemente que a gestão de pessoas trará resultados consideráveis na construção de novos profissionais. Em algumas turmas se pôde verificar que os instrutores eram a motivação para a desmotivação dos aprendizes, isto porque, obrigatoriamente, os formandos precisam comparecer às capacitações teóricas para participarem de encontros com profissionais desqualificados, não tecnicamente acerca da matéria, mas na e para a gestão das relações humanas e suas demandas. Como fruto disso, podem ter motivações para faltas injustificáveis ao programa ou a marginalização da importância do que está sendo construído em sala. Faz-se necessária a liderança para a instrução do trabalho em equipe e relacionamento interpessoal, por exemplo, independentemente da temática das aulas, haja vista suas importâncias para o profissional moderno.

Se faz necessário que o instrutor entenda que seu trabalho contribuirá na formação de futuros gestores empresariais, e que sua capacidade de influenciar outrem os levará a ter um gestor na sala de aula que tem a capacidade de mostrar como deve acontecer através de seu trabalho como gestor de pessoas. É preciso destacar que é na capacitação teórica que o aprendiz, muitas vezes, se sentirá mais à vontade para discorrer sobre seus desafios buscando orientações e exemplos para superar seus problemas, uma vez que na empresa há a barreira do formalismo institucional.

Líderes precisam ser corresponsáveis pela atração e retenção de seus liderados, logo, o instrutor como gestor de pessoas que deve ser, precisa ocupar-se em desenvolver meios para a manutenção de seus liderados, para que não desistam por razões triviais e não sejam desligados do programa de aprendizagem pela falta de habilidade que o gestor da sala deveria transmitir, uma vez que a gestão de pessoas deve estar preocupada com o desenvolvimento assim como com o desempenho dos geridos.

Desafios da Gestão Empresarial

Os desafios da gestão atualmente parecem ser desafiadoras para todos, inclusive para os mais experientes que já enfrentaram cenários diversos, ainda mais para os que estão tendo uma formação inicial para ingressar no mundo corporativo.

Muitos são os desafios, que se apresentam em diversas facetas ao longo dos anos, a depender da dinâmica apresentada pelo mercado. A IsoTec (2021), empresa de consultoria empresarial, aponta alguns dos desafios existentes para os líderes das empresas: gerenciar incertezas – as incertezas fazem parte da rotina empresarial, mas nunca se viu tanta quanto no atual cenário com o aumento da Indústria 4.0 tornando as coisas mais voláteis e imprecisas; Tomar decisões – um líder deverá estar preparado para tomar decisões, e tais decisões precisarão ser assertivas, isto é, capazes de estar abaixo da margem de erros esperada, capazes de afetar positivamente produção da empresa; Mudanças tecnológicas – a empresa precisará estar preparada para assimilar as novas tecnologias como recursos diretos da instituição, assim como preparar os recursos humanos disponíveis para sua assertiva operacionalização.

Considerando o exposto, vale destacar também que

A empresa do século XXI será organizada em torno de seus processos e centrará seus esforços em seus clientes. Ela será ágil e enxuta, seus *jobs* exigirão conhecimento do negócio, autonomia, responsabilidade e a habilidade na tomada de decisões. Nela, não haverá lugar para os empregados

tradicionais, aqueles que as empresas prepararam durante tanto tempo e que hoje tripulam as nossas organizações. (GONÇALVES, 1997, p. 11)

Os apontamentos de Gonçalves são bem perceptíveis a olho nu nos cenários das empresas atualmente. Sem dívidas, com tais desafios e panoramas, os jovens precisam ser preparados para terem uma jornada de êxito no mercado de trabalho, o que se torna possível, em muitos casos, graças à oferta do ensino de qualidade na educação profissional.

As empresas modernas já estão procurando funcionar com características mais adequadas aos novos tempos. Geralmente são empresas com quadro de pessoal enxuto, número muito menor de níveis hierárquicos, novas formas de estrutura organizacional, inclusive com uso o intenso da terceirização e desenho organizacional baseado nos processos de negócio, o que exige profunda redistribuição das tarefas dentro das empresas. (GONÇALVES, 1997, p. 12)

A nova estrutura apresentada pelas empresas baseada em muito pelos novos processos, exige a aplicação da palavra eficiência no vocabulário de toda a organização. Evidentemente que essa palavra será mais exigida dos profissionais que ocupam cargos de liderança, pois a gestão de recursos deverá ser bem conduzida, não permitindo grandes desperdícios, sob pena de insucesso da organização em um mercado cada vez mais competitivo.

Ademais, cabe destacar que aqui não está sendo proposto um estudo acerca dessa produtividade através da gestão dos recursos, mas em possibilitar uma preparação mais próxima à realidade que os jovens ingressantes encontrarão no mercado de trabalho, durante a após o curso de formação profissional.

METODOLOGIA DE PESQUISA

Objetivos

Geral:

- Exercitar os conceitos de gestão sobre os diversos recursos de uma empresa.

Específicos:

- Apresentar soluções plausíveis que poderão ser implantadas pelas empresas;

- Fortalecer o trabalho em equipe entre aprendizes do curso de gestão;
- Estimular o desenvolvimento de novas ideias de gestão.

Material didático:

- Livros didáticos e apostilas sobre Administração Científica utilizadas no curso;
- Equipamentos e instrumentos: Projetor, computadores, quadro branco, lápis/pincel, cadernos/blocos de anotação, lápis/canetas, celulares, pen drive, internet.

Etapas:

1ª etapa: Explicar a atividade e separar os grupos/duplas em sala de aula (uma aula).

2ª etapa: Conhecer os setores da empresa através de uma visita. A partir disso, as duplas deverão exercitar o olhar crítico procurando identificar lacunas deixadas no processo gerencial, a fim de direcionar sua ação. Campos de ação específicos poderão ser apresentados pelos funcionários da empresa, facilitando a compreensão de como a intervenção poderá melhor somar à empresa. Nesta etapa, o máximo de elementos deverá ser captado, a fim de embasar as futuras ações (uma aula).

3ª etapa: em outro momento, os alunos se reunirão, cada qual com sua dupla/grupo, e discutirão as ações de mudança para o problema identificado. Se debruçarão em materiais didáticos, matérias, artigos e conteúdo adquirido em sala de aula para encontrarem uma solução para o problema de forma coletiva. Poderá haver integração intergrupais. O professor será o mediador em todas as equipes (duas aulas).

4ª etapa: Os alunos apresentarão os resultados de seus trabalhos a representantes da empresa e da instituição de ensino, além do professor e turma. Essa apresentação dar-se-á em ambiente de auditório na instituição de ensino ou na própria empresa, a depender da melhor conveniência. (um evento em um dia).

A atividade buscará o desenvolvimento autônomo de cada discente, sempre acompanhado pelo professor para viabilizar soluções a partir do que for encontrado na realidade local. Com isso, a avaliação se dará pelos seguintes critérios:

- Proatividade e interação com a equipe;
- Participação na visita técnica;
- Apontamento de pelo menos um item identificado que precisa de intervenção na empresa;
- Engajamento no desenvolvimento da atividade;

- Participação direta na apresentação da sugestão de intervenção, oral ou tecnicamente.

RESULTADOS DA PESQUISA

Os resultados esperados são de uma turma mais preparada para o mercado de trabalho, pois terão a oportunidade de conhecer alguns desafios em uma empresa na cidade onde residem, aplicando conhecimentos técnicos adquiridos em sala de aula. A atividade poderá ser uma porta de entrada dos alunos para o mercado de trabalho, pois seus trabalhos poderão ser conhecidos por gestores das empresas locais e a atividade poderá ser destacada em seus currículos. Os alunos deverão amadurecer suas ideias críticas, trabalho em equipe e soluções de problemas

CONCLUSÃO

A partir dos resultados apresentados, poder-se-á conhecer a realidade verificada pela aplicação da intervenção, que trará subsídios para os alunos, formadores e empresas, a fim de buscar um melhoramento coletivo para um mercado tão competitivo. As intenções da instituição de ensino e dos formadores serão importantes para a autonomia do alunado, assim como a parceria das empresas participantes para a liberdade das intervenções propostas por aqueles alunos, que deverão ser de grande valia para o melhoramento da própria organização. Portanto, haverá com esse projeto uma mudança de paradigma na sala de aula e, sobretudo, no campo de atuação profissional, possibilitando uma formação profissional mais proveitosa, aplicável e transformadora, para todos.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, J. M.; SANTOS, K. K.; JESUS, G. S. **O Programa Jovem Aprendiz e Sua Importância Para os Jovens Trabalhadores**. Interfaces Científicas. Aracaju, v.4, n2. p. 45 – 54. fev. 2016.

BARTHES, R. Aula. São Paulo: Cultrix, 2007.

BRASIL. **Manual da Aprendizagem**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego. 2014.

Disponível em:

<http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/Aprendizagem/Manual_da_Aprendizagem2017.pdf>. Acesso: em 09 abr. 2022.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

FAVENI, F. **Motivando Pessoas**. Minas Gerais. 2020 (Apostila MBA em Gestão de Pessoas).

_____, **Comportamento Humano e Qualidade de Vida no Trabalho**. Minas Gerais. 2020 (Apostila MBA em Gestão de Pessoas).

GONÇALVES, J. E. L. **Os novos desafios da empresa do futuro**. Revista de Administração de Empresas, v. 37, n. 3, 1997.

ISOTEC, C. E. **Desafios da gestão empresarial: como lidar com eles**. 2021. Disponível em: <https://isotecconsultoria.com.br/desafios-da-gestao-empresarial-como-lidar-com-eles/>. Acesso em: 10 de abr. De 2022.

MONTEIRO, L. **A Efetividade do Programa Jovem Aprendiz Mediante a Legislação Brasileira**. 2019. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/gestao-de-pessoas-nao-e-com-o-rh/>>. Acesso em: 08 abr. 2022.

SOLIDES, T. **Gestão de Pessoas Não é Com o RH**. 2017. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-efetividade-do-programa-jovem-aprendiz-mediante-a-legisla%C3%A7%C3%A3o-brasileira>>. Acesso em: 08 abr. 2022.

WEILL-FASSINA, A.; PASTRÉ, P. **As competências profissionais e seu desenvolvimento**. In: FALZON, P. Ergonomia. São Paulo: Blucher, 2007. Cap. 13.



Documento Digitalizado Restrito

TCC com Folha de Aprovação

Assunto: TCC com Folha de Aprovação
Assinado por: Willams Souza
Tipo do Documento: Dissertação
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Restrito
Hipótese Legal: Informação Pessoal (Art. 31 da Lei no 12.527/2011)
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Willams Gomes de Souza, DISCENTE (202027410506) DE ESPECIALIZAÇÃO EM DOCÊNCIA PARA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA - CAMPUS CABEDELLO**, em 21/09/2022 19:07:15.

Este documento foi armazenado no SUAP em 21/09/2022. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 631731
Código de Autenticação: de66cc4828

