



**PROJETO DE CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU* EM “GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS”**

Unidade proponente: Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios  
(FaPPGEN) Campus Belo Horizonte – Minas Gerais

Coordenadora: Prof<sup>a</sup> Doutora Júnia Fátima do Carmo Guerra  
Vice-coordenadora: Prof<sup>a</sup> Doutora Sirley Aparecida Dias Araujo

Belo Horizonte  
2023

## SUMÁRIO

1 IDENTIFICAÇÃO DO CURSO .....	3
2 JUSTIFICATIVA E OBJETIVOS DO CURSO .....	3
3 ORGANIZAÇÃO E REGIME DE FUNCIONAMENTO .....	9
4 ORGANIZAÇÃO CURRICULAR .....	12
5 COMPOSIÇÃO DO CORPO DOCENTE .....	46
6 ESTRUTURA FÍSICA .....	47
7 OUTROS CURSOS EXISTENTES NA UNIDADE ACADÊMICA .....	50
REFERÊNCIAS .....	50

## **1 – IDENTIFICAÇÃO DO CURSO**

**1.1 – Nome do Curso:** Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas

**1.2 – Área de Conhecimento:** Ciências Sociais Aplicadas

**1.3 Área de Concentração (CNPQ):**

Grande área: Ciências Sociais Aplicadas (6.00.00.00-7)

Área: Administração (6.02.00.00-6)

Subárea: Administração de Recursos Humanos (6.02.01.05-3)

**1.4 – Instituição responsável:** Universidade do Estado de Minas Gerais/Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios (FAPPGEN/UEMG)

**1.5 – Modalidade do Curso:** Semipresencial, com encontros presenciais (50%) e a distância por meio da Plataforma Teams (50%). A periodicidade será semanal, sendo intercalado entre encontro presencial e a distância.

**1.6 – Público alvo:** Graduados em diferentes áreas do conhecimento, interessados em aprimorar a mobilização e a gestão de pessoas.

## **2 – JUSTIFICATIVA E OBJETIVOS DO CURSO**

### **2.1 – Histórico e Justificativa**

A Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios (FAPPGEN) foi criada em setembro de 2006, a partir da Resolução CONUN/UEMG Nº. 78, de 10 de setembro de 2005, com o propósito de atender, inicialmente, uma demanda específica da Auditoria-Geral do Estado de Minas (AUGE-MG), hoje denominada Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais (CGE), em relação à formação de profissionais para o exercício na área de auditoria e finanças públicas. Visando a qualificação desses, a Unidade Universitária implantou o seu primeiro curso de graduação: Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Finanças Públicas e Auditoria Governamental. A experiência com a primeira turma se iniciou em setembro de 2006, com repercussões sociais positivas, em especial, nos setores da Administração Pública. Em 2010, por recomendação do Conselho Estadual de Educação, esse curso teve a sua nomenclatura alterada, passando a se chamar Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, a fim de atender a nomenclatura que dispõe o catálogo nacional de cursos tecnológicos do Ministério da Educação.

A FAPP/CBH/UEMG rege-se pela legislação federal e estadual aplicável, pelas normas específicas do Conselho Estadual de Educação/MG, bem como pelo Estatuto da UEMG, aprovado pelo Decreto nº. 46.352, de 25 de novembro de 2013 e pelo Regimento Geral da UEMG.

Ressalta-se que a Resolução CONUN/UEMG Nº 554, DE 23 de março de 2022 alterou, a partir de 25/03/2022, o nome de Faculdade de Políticas Públicas Tancredo Neves, criada pela Resolução CONUN/UEMG Nº 78, de 08 de setembro de 2005, para Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios Tancredo Neves (FaPPGEN).

Atualmente, estão em oferta três cursos de graduação tecnológica na modalidade de ensino presencial, a saber: Curso Superior de Tecnólogo em Recursos Humanos, Curso Superior de Tecnólogo em Gestão Pública e Curso Superior de Tecnólogo em Processos Gerenciais e o curso de bacharelado em Administração Pública na modalidade de ensino à distância (EAD), em parceria com a Universidade Aberta do Brasil (UAB). Desde agosto de 2019, também é ofertado a Pós Graduação *Stricto Sensu*, Mestrado Profissional, em Segurança Pública e Cidadania, na modalidade presencial.

Além desses, a FaPPGEN ofertou os cursos de Pós Graduação *Lato Sensu*, presencial, em Gestão Pública, Gestão Cultural e Gestão de Pessoas, o que lhe proporcionou experiência acadêmica, sobretudo relativa à Gestão de Pessoas.

Percebendo a complexidade do ambiente no qual está inserida, a Unidade Acadêmica não se furta ao compromisso de captar, processar e disseminar conhecimento, sempre alinhando teoria e prática neste contexto de modernidade.

A referida modernidade tem trazido inúmeros desafios para a gestão das organizações tanto públicas quanto privadas. Entendemos que são as pessoas os sujeitos protagonistas no processo de enfrentamento desses desafios, as quais disponibilizam esforços, inteligência e criatividade para a construção e reconstrução das organizações de que participam. Assim, a Gestão de Pessoas no ambiente organizacional assume um papel fundamental no processo de sustentação institucional.

Compreendemos que a Gestão de Pessoas nesse contexto deverá trabalhar com sujeitos considerados em sua plenitude, ou seja, como um conjunto integrado de pensamento, sentimento, espiritualidade, criatividade, energia, entre outros.

Dutra (2014, p.17) define a gestão de pessoas como “um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo”. No núcleo desta definição destacam-se os termos políticas, práticas e conciliação de expectativas. Para o autor, as políticas compreendem os “princípios e diretrizes que balizam decisões e comportamentos da organização e das pessoas em sua relação com a organização” (DUTRA, 2014, p. 17).

Já as práticas referem-se aos “procedimentos, métodos e técnicas utilizados para a implementação de decisões e para nortear as ações no âmbito da organização e em sua relação com o ambiente externo” (DUTRA, 2014, p.17). Neste sentido, as políticas apontam os rumos, sustentadas pelos desejos e valores estabelecidos, enquanto as práticas, de forma metafórica, são os passos dados na caminhada em direção ao objetivo desejado. Finalmente, a conciliação de expectativas é a essência da conquista, pois pressupõe o “compartilhamento de responsabilidades entre a organização e a pessoa” (DUTRA, 2014, p.17), de forma que os resultados das realizações da organização sejam convergentes para os interesses desta e dos indivíduos que a compõem.

Chiavenato (2020) agrega a essa definição as funções gerenciais nas quais se desdobra à gestão de pessoas. São elas: recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação do desempenho. Chiavenato (2020) ao referenciar Milkovich e Boudreau salienta, ainda, que administrar as pessoas compõe um conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam a eficácia dos funcionários e das organizações. Neste caso, busca-se reforçar a concretização dos resultados previamente planejados. No entanto, sem destacar o compartilhamento dos interesses das partes envolvidas: organização e indivíduo.

O que deve ficar claro é que, por um lado, existem interesses organizacionais e individuais, muitas vezes nem sempre convergentes, que devem ser compatibilizados. Por outro lado, a gestão de pessoas ocorre por toda a organização, seja no “chão de fábrica”, seja nos escritórios, exigindo decisões nos níveis operacional, tático ou gerencial e estratégico das organizações.

Há que se ressaltar a progressiva importância da gestão de pessoas como elemento da estratégia global das organizações e o papel do ser humano como catalisador dos demais recursos organizacionais.

Diante deste novo paradigma, Dutra (2014) percebe que ao colocar a organização e as pessoas lado a lado, é possível verificar um processo contínuo de troca de competências. Nesse sentido, destaca o autor que a “organização transfere seu patrimônio de conhecimentos para as pessoas, enriquecendo-as e preparando-as para enfrentar novas situações profissionais e pessoais, quer na organização, quer fora dela” (DUTRA, 2014 p.23). As pessoas, por sua vez, ao desenvolverem sua capacidade individual, transferem para a organização seu aprendizado e seu esforço, capacitando a organização para enfrentar novos desafios. Emerge, a partir de então, uma cumplicidade entre esses atores. Esse processo, que é natural em qualquer comunidade, pode ser gerenciado e potencializado com efeitos benéficos para a organização e para as pessoas.

Assim sendo, Dutra (2014, p.19) identifica algumas atitudes gerenciais que favorecem a interação positiva entre indivíduo e organização. São elas:

- a) transparência nos critérios que norteiam as relações entre a organização e as pessoas;
- b) práticas de gestão que privilegiem a conciliação de expectativas das pessoas e da organização;
- c) formas de encarecimento e remuneração centradas na agregação de valor das pessoas ao negócio da empresa;
- d) processos de comunicação para que as pessoas possam contribuir para o negócio da empresa e aprimoramento de sua relação com ela;
- e) espaços para que as pessoas possam assumir atribuições e responsabilidades de maior complexidade em função de sua competência.

Gomes (s/d) compartilha com a proposta de Dutra (2006), conforme sintetiza a “Árvore das Competências Gerenciais em Recursos Humanos” elaborada pelo autor.

### ÁRVORE DAS COMPETÊNCIAS GERENCIAIS EM RH



Desta forma, podem-se conquistar maior confiança das pessoas frente às deliberações da alta direção das organizações, melhor visibilidade dos resultados alcançados e motivação para inovação e melhoria contínua. Significa tratar as pessoas como parceiras da organização. Para Chiavenato (2020, p. 8), a parceria pressupõe identificar as seguintes diretrizes na relação pessoa-organização:

- colaboradores agrupados em equipes;
- metas negociadas e compartilhadas;
- preocupação com resultados;
- foco no atendimento e satisfação do cliente;
- vinculação à missão e à visão;
- interdependência com colegas e equipes;
- participação e comprometimento;
- ênfase na ética e na responsabilidade;
- fornecedoras de atividade;
- ênfase no conhecimento e inteligência e talento.

Pessoas são seres humanos, são pessoas e não meros recursos da organização. As pessoas são ativadores inteligentes de recursos organizacionais. Portanto, gerenciar pessoas é um desafio de todo e qualquer gestor, sendo uma atividade para a qual é necessário agregar conhecimento.

Neste sentido, destaca-se a importância de agregar a estratégia na gestão de pessoas, cujas premissas proporcionarão uma compreensão mais ampla e sistêmica da gestão de pessoas nas organizações.

Em virtude do contexto das organizações e suas relações sistêmicas com o ambiente, embricadas com uma conjuntura complexa e diversificada a qual exige uma visão multi e interdisciplinar, a FAPPGEN/CBH/UEMG propõe a criação do Curso de Pós-graduação “*Lato Sensu*” em Gestão Estratégica de Pessoas, buscando criar um espaço oportuno de reflexão e consolidação de conhecimento para os gestores e profissionais que trabalham mobilizando pessoas.

Para, além disso, há que se destacar que a Unidade Acadêmica busca fomentar o perfil do ensino superior de qualidade por meio da oferta de cursos que apresentam demanda social e acadêmica. Nesse sentido, o Curso de Pós-graduação “*Lato Sensu*” em Gestão Estratégica de Pessoas contribuirá para atender uma demanda a partir de seu formato que será híbrido e por meio de um conteúdo dialógico, denso e crítico, com formação humanística, acerca das possibilidades estratégicas da gestão de pessoas.

## **2.2 Objetivos Gerais**

- Promover a capacitação e a formação continuada de profissionais com a qualificação necessária para propor e executar ações transformadoras na gestão de pessoas nas organizações.
- Contribuir no desenvolvimento de habilidades específicas para intervenções conscientes e fundamentadas, nas diferentes esferas de atuação profissional, de modo a buscar mudanças consistentes com o cenário dinâmico contemporâneo.
- Prover conhecimentos para uma visão estratégica da gestão pública e da privada.



### 2.2.1 Específicos:

- Proporcionar uma visão ampla e integrada sobre as transformações na gestão de pessoas.
- Promover a construção, ampliação e atualização, bem como o aprofundamento de conhecimentos teórico-conceituais específicos relativos à gestão de pessoas, com apropriação crítica dos mesmos.
- Disseminar os conhecimentos, métodos e técnicas para formar gestores e profissionais que atuam na mobilização de pessoas.
- Criar um ambiente de debate e troca de experiências em torno da realidade das organizações brasileiras num contexto de mudanças rápidas e globalizadas.

## 3 – ORGANIZAÇÃO E REGIME DE FUNCIONAMENTO

**3.1 - Carga horária total:** 468 horas/aula de 50 minutos, (incluindo orientação do trabalho de conclusão de curso-TCC), ou seja, 438 horas/relógio, sendo 22 horas destas para orientação. A carga horária foi baseada no Art. 5º da RESOLUÇÃO N° 1, DE 8 DE JUNHO DE 2007 o qual informa que “os cursos de pós-graduação *Lato Sensu*, em nível de especialização, têm duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, nestas não computado o tempo de estudo individual ou em grupo, sem assistência docente, e o reservado, obrigatoriamente, para elaboração individual de monografia ou trabalho de conclusão de curso (BRASIL, 2007).

### Carga horária:

- a) Disciplinas obrigatórias = 32 horas/relógio
- b) Trabalho de Conclusão de Curso

**3.2 – Duração:** 14 meses

**3.3 – Semestres para integralização das disciplinas:** mínimo 2 e máximo 4

**3.4 - Funcionamento:** O curso será ofertado aos sábados

Horário das aulas: sábado (dois turnos diurnos):

- manhã de 8:00h às 12:00h;
- tarde: 13:00h às 17:00h.

**3.5- Local de funcionamento:** FaPPGEN/UEMG – Avenida Prudente de Moraes, nº

444, sala 305, Cidade Jardim, Belo Horizonte/MG.

### **3.6 – Linhas de Pesquisa:**

**Fundamentos da Gestão de Pessoas:** Abordagem dos fundamentos da gestão de pessoas, considerando aspectos ligados ao comportamento organizacional, formação e funcionamento de grupos e equipes, motivação, liderança, entre outros.

**Tecnologias da Gestão de Pessoas:** Abordagens das políticas e práticas da gestão de pessoas, contemplando as tecnologias adotadas como Gestão de Desempenho, Competências, Movimentação de Pessoas, Gestão do Conhecimento, Políticas de Recursos Humanos, entre outros.

**3.7 – Número de Vagas:** Serão ofertadas, 35 (trinta e cinco) vagas de estudantes por turma, reservando-se à FaPPGEN/CBH/UEMG o direito de iniciar o curso somente quando esse número estiver integralizado.

**3.7.1 - Vagas:** Das 35 vagas, duas (02) bolsas integrais serão ofertadas para servidor da UEMG, efetivo ou temporário, em exercício na instituição no momento do início do curso, que for aprovado no processo seletivo, conforme art. 36 da Resolução COEPE/UEMG nº 236/2019.

3.7.1.1 Caso mais de um servidor da instituição venha a se inscrever para a mesma turma, a bolsa será concedida àquele que obtiver, no processo seletivo, a melhor classificação, conforme parágrafo único do art. 36 da Resolução COEPE/UEMG nº 236/2019.

**3.8- Investimento para o aluno:** R\$6.480,00. Duração de 14 meses, sendo 14 parcelas de R\$462,85 ou 18 parcelas de R\$360,00.

### **3.9 - Funcionamento/Cronograma:**

A organização do cronograma de trabalho do curso buscará se apoiar no calendário do ano letivo estabelecido pela UEMG e adotado pela FaPPGEN, tendo como referência a sequência lógica das disciplinas explicitadas na matriz curricular do curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas. O cronograma também se baseará no formato híbrido do curso cujas aulas serão intercaladas entre presenciais e a distância por meio da Plataforma Teams. Além disso, será considerada a disponibilidade dos docentes responsáveis pelas respectivas disciplinas e atividades previstas à época da efetiva realização do curso.

### 3.10 – Critérios de seleção e admissão de candidatos ao curso:

Os candidatos serão selecionados e admitidos considerando carta de intenção, avaliação do currículo e entrevista on-line pela Plataforma Teams, realizada pela Comissão de Avaliação do Curso. Para efeito de classificação, será considerada pontuação final alcançada, conforme o Quadro 1 abaixo:

**Quadro 1: Quadro de pontuação do Projeto Político e Pedagógico do Curso de Pós-Graduação em Gestão de Pessoas da FaPPGEN/UEMG – 2023.**

<b>QUADRO DE PONTUAÇÃO</b>		
<b>ITEM</b>	<b>SUBITENS</b>	<b>PONTUAÇÃO MÁXIMA</b>
<b>FORMAÇÃO E TITULAÇÃO PROFISSIONAL:</b>		
Formação e Titulação	Graduado na área de Ciências Sociais Aplicadas (CNPQ - 6.00.00.00-7) (30 pontos)	Será pontuada somente a maior titulação
	Graduado em áreas afins (25 pontos)	
Subtotal		30 pontos
<b>ATUAÇÃO PROFISSIONAL</b>		
Atuação Profissional Relacionada à área e áreas afins	Cargo de gestão e/ou coordenação de Recursos Humanos (1 ponto por semestre)	15
	Cargo de gestão e/ou coordenação em organizações públicas, privadas ou da sociedade civil organizada (1 ponto por semestre)	12
	Cargo no setor de Recursos Humanos (1 ponto por semestre)	10
	Cargo em qualquer área organizacional (1 ponto por semestre)	08
	<b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL</b>	
	Trabalhos técnicos de assessoria e/ou consultoria (1 ponto por trabalho)	5
Subtotal		50 pontos
<b>PRODUÇÃO BIBLIOGRÁFICA, TECNOLÓGICA E ARTÍSTICA</b>		
Produções	Artigos completos em periódicos (1 ponto por artigo)	20
	Artigos completos em anais de congresso (1 ponto por artigo)	
	Livro com temática na área da Administração (3 pontos por organização, autoria, edição)	
	Capítulo de Livro com temática na área da Administração (1 ponto por capítulo)	
Subtotal		20 pontos
<b>TOTAL</b>		<b>100 PONTOS</b>

Fonte: Elaboração própria

## **4 – ORGANIZAÇÃO CURRICULAR**

### **4.1 – Condições que os alunos devem cumprir para integralizar o curso:**

São condições para o estudante da Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas integralizar o curso:

- Cumprir a frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) em cada uma das disciplinas;
- Obter aproveitamento de no mínimo 70% (setenta por cento) pontos nas disciplinas da matriz curricular do curso;
- Submeter a avaliação feita a critério do professor e de acordo com as características de cada disciplina, podendo compreender arguições, provas, exames, relatórios, trabalhos e projetos;
- Elaborar, ser aprovado e depositar o Trabalho de Conclusão de Curso – TCC em uma das linhas do curso na Biblioteca da Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios (FaPPGEN).

### **4.2 – Da elaboração do Trabalho de Conclusão do Curso (TCC):**

O Trabalho de Conclusão de Curso – TCC deverá ser elaborado, aprovado e depositado obedecendo aos critérios abaixo:

- O TCC poderá ser realizado na forma de artigo científico ou monografia;
- Deverá atender aos requisitos de cientificidade na condução do processo de pesquisa, às normas atualizadas da Associação Brasileira de Normas e Técnicas (ABNT), além de versar sobre temática relativa à Gestão Estratégica de Pessoas;
- Será elaborado individualmente, em dupla ou em trio;
- Deverá ser concluído e entregue no prazo máximo de até 04 (quatro) meses após o término do Curso, considerando-se nesse cálculo o último dia das aulas/atividades previstas no cronograma do Curso;
- Só poderá ser desenvolvido depois da integralização da carga-horária das disciplinas e demais atividades do Curso pelo estudante, sendo a orientação do TCC (artigo ou monografia), realizada por integrantes do Corpo Docente do Curso e/ou professores dos cursos de Tecnólogos da FaPPGEN que tenham interesse, após deferimento específico e formal da Coordenação do Curso;
- O TCC poderá ser analisado por uma banca de professores do Corpo Docente

do Curso, por professores dos cursos de Tecnólogos da FaPPGEN e/ou docentes ou pesquisadores externos a FaPPGEN;

- O TCC será aprovado se alcançado a nota mínima de 70% dos pontos distribuídos – 100 pontos;
- O estudante deverá fazer as devidas correções ou adequações se houver e depositar o trabalho em formato de acordo com as recomendações da bibliografia: CAMPOS, Cláudia Fátima *et al.* Normalização de publicações técnico-científicas da UEMG. Belo Horizonte: Editora UEMG.

#### • **4.2.1 – Formato do TCC:**

Quanto ao formato do TCC para fins de conclusão dessa especialização, o aluno, ouvindo o seu orientador, poderá optar por um dos formatos de TCC a seguir:

- **Monografia:** O trabalho em conformidade com as recomendações da bibliografia: CAMPOS, Cláudia Fátima *et al.* Normalização de publicações técnico-científicas da UEMG. Belo Horizonte: Editora UEMG, 2022. A versão final necessariamente deverá vincular-se a uma das linhas deste projeto.
- **Artigo:** O trabalho em conformidade com as recomendações da bibliografia: CAMPOS, Cláudia Fátima *et al.* Normalização de publicações técnico-científicas da UEMG. Belo Horizonte: Editora UEMG, 2022. A versão final necessariamente deverá vincular-se a uma das linhas deste projeto.

#### **4.3 – Matriz Curricular:**

Foi organizada a partir de três (03) eixos formativos, visando atender às necessidades dos(as) participantes, na área de sua especialização profissional, a saber:

- **EIXO 1: A ORGANIZAÇÃO E AS PESSOAS:** neste eixo são apresentados os fundamentos para o entendimento do contexto geral das organizações públicas, privadas e sociais contemporâneas no qual a discussão da gestão de pessoas está inserida. Incorpora modelos emergentes de apoio à gestão frente a realidades complexas e diversificadas, buscando contribuir para a definição do papel consultivo da área e dos profissionais de recursos humanos (RH) dentro das referidas organizações.
- **EIXO 2: CONCEPÇÕES E METODOLOGIAS DE GESTÃO DE PESSOAS:** contempla conteúdos concernentes aos sistemas de RH (agregação, aplicação, compensação, desenvolvimento e controle), no tocante às ferramentas e práticas

aplicadas na gestão contemporânea.

- **EIXO 3: INSTRUMENTAL:** proporciona a consolidação e articulação dos saberes e práticas construídos durante do curso com o objetivo de estimular a investigação e o debate crítico. Insere os participantes em discussões específicas da prática profissional na gestão de pessoas, de modo a contribuir para o seu processo de qualificação e formação profissional na área.

#### 4.3.1 – Distribuição das aulas e atividades por Eixo de formação

**Quadro 2: Eixos Formativos**

<b>EIXOS FORMATIVOS</b>	<b>DISCIPLINAS/ATIVIDADES</b>	<b>CARGA HORÁRIA/RELÓGIO</b>
<b>EIXO 1 A ORGANIZAÇÃO E AS PESSOAS</b>	Ética nas Organizações e Responsabilidade Social	32
	Gestão da Mudança, Cultura e Clima Organizacional	32
	Gestão do Conhecimento e Aprendizagem	32
	Empreendedorismo e Inovação	32
		<b>Subtotal: 128h/r</b>
<b>EIXO 2 CONCEPÇÕES METODOLOGIAS DE GESTÃO DE PESSOAS</b>	Relações trabalhistas e Negociais	32
	Gestão Estratégica de Pessoas	32
	Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde Ocupacional	32
	Comportamento Humano e Equipes	32
	Gestão de Carreira e Remuneração	32
	Captação e Seleção de Talentos	32
	Gestão de Desempenho e Competências	32
		<b>Subtotal: 224h/r</b>
<b>EIXO 3 INSTRUMENTAL</b>	<b>Metodologia da Pesquisa</b>	<b>32</b>
	<b>Tópicos Especiais I</b>	<b>32</b>
	<b>Orientação</b>	<b>22</b>
		<b>Subtotal: 86h/r</b>
		<b>Total: 438 horas/relógio</b>

Fonte: Elaboração Própria.

### 4.3.2 – Ementário e Bibliografia

EMENTAS/CARGA-HORÁRIA	PROFESSOR/TITULAÇÃO
<b>EIXO 1</b>	
<p><b>Ética nas Organizações e Responsabilidade Social</b> <b>32h/a</b></p> <p><b>Ementa:</b> Ética e moral do sujeito no contexto das relações de trabalho, de produção e de formação na contemporaneidade. Responsabilidades individuais, coletivas e sociais dos sujeitos no interior das organizações. Responsabilidade social e os diferentes setores da sociedade.</p>	<p><b>Prof<sup>a</sup> Doutora Catarina Dallapiculla e Prof<sup>o</sup> Mestre Mário Gomes Ferreira</b></p>
<p><b>Gestão da Mudança, Cultura e Clima Organizacional</b> <b>32h/a</b></p> <p><b>Ementa:</b> Conceitos e perspectivas da cultura organizacional. Cultura brasileira. Elementos, papéis e funções da cultura organizacional. Cultura, poder e discurso nas organizações. Identidade organizacional. Resistências. Criação da cultura de mudança. Conceitos de clima organizacional. Relações entre cultura e clima organizacional. Pesquisa de clima. Gestão do clima organizacional.</p>	<p><b>Prof<sup>a</sup> Doutora Sirley Aparecida Araújo Dias</b></p>
<p><b>Gestão do Conhecimento e Aprendizagem Organizacional – 32h/a</b></p> <p><b>Ementa:</b> Perspectivas teóricas da aprendizagem e do conhecimento organizacional. Conhecimento nas organizações: a dinâmica do conhecimento e a inovação. Elementos da gestão do conhecimento: pessoas, tecnologia da informação e organização. Processos de aprendizagem e de gestão do conhecimento.</p>	<p><b>Prof<sup>o</sup> Mestre Lucas Cristiano Ferreira Alves</b></p>
<p><b>Empreendedorismo e Inovação – 32h/a</b></p> <p><b>Ementa:</b> Empreendedorismo: características, formas, competências, estudos e práticas. Inovação: definições, estratégias, mensuração, fontes, ecossistemas, instrumentos e noções de propriedade intelectual. Empreendedorismo e Inovação: planos e modelos de negócio e ferramentas e métodos de gestão. Liderança inclusiva, criativa e inovadora na gestão estratégica de</p>	<p><b>Prof<sup>a</sup> Doutora Daniela Maria Rocco Carneiro</b></p>

<p>peessoas. Inovação social, Inovação frugal e Empreendedorismo social. Novos paradigmas e modelos de negócios pautados em pessoas, propósitos e atitudes colaborativas. Tecnologias digitais emergentes e o impacto da transformação digital nos negócios e sociedade. Tendências futuras centradas no Humano.</p>	
<b>EMENTAS/CARGA-HORÁRIA</b>	<b>PROFESSOR/TITULAÇÃO</b>
<b>EIXO II</b>	
<p><b>Relações trabalhistas e Negociais – 32h/a</b>  <b>Ementa:</b> Relação de emprego: caracterização, contratos de trabalho, emprego. Empregador: duração do contrato de trabalho. Alteração do contrato de trabalho. Suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Cessação do contrato de trabalho. Aviso prévio. Indenização. Assistência na rescisão do contrato de trabalho.</p>	<b>Profº Doutor Thiago Penido</b>
<p><b>Gestão Estratégica de Pessoas – 32h/a</b>  <b>Ementa:</b> Aprofunda análises acerca da GRH. Aplica ferramentas de GRH e reflete sobre os seus impactos nesse processo, considerando-se o estado atual da área, bem como os valores pessoais e organizacionais, comprometimento organizacional e mudança organizacional em foco.</p>	<b>Profª Mestre Luciana Gelape</b>
<p><b>Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde Ocupacional – 32h/a</b>  <b>Ementa:</b> O trabalho e os processos de saúde/adoecimento; investigação do nexos entre a doença e o trabalho; legislação pertinente (Normas Regulamentadoras), programas de prevenção: CIPA; SESMT, PCMSO e PPRA. Riscos ambientais: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e acidentes. Introdução à ergonomia; estratégias de prevenção e controle de acidentes e doenças profissionais. Saúde mental e trabalho. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho. Papel funcional dos setores de RH e a segurança do trabalho.</p>	<b>Profª Doutora Sirley Aparecida Araújo Dias</b>
<p><b>Comportamento Humano e Equipes – 32/a</b>  <b>Ementa:</b> Comportamento humano nas organizações, campo de estudo e área de conhecimento; evolução</p>	<b>Profº Mestre Thiago Rocha</b>



<p>das abordagens dos aspectos humanos nas organizações e os seus desafios contemporâneos. Diversidade humana nas organizações e interações sociais na organização de trabalho. Valores e satisfação dos indivíduos no trabalho; as emoções e características pessoais; percepção e tomada de decisão; motivação. Grupos formais e informais e a estrutura organizacional; comunicação; liderança e poder, conflitos e negociações; cultura organizacional. Impactos e desafios destes fenômenos na gestão de pessoas.</p>	
<p><b>Gestão de Carreira e Remuneração - 32h/a</b>  <b>Ementa:</b> Remuneração e motivação. Análise, desenho e avaliação de cargos. Principais conceitos e métodos para descrição, especificação e avaliação de cargos. Pesquisa salarial e tratamento dos dados. Determinação da estrutura salarial. Estrutura, trajetória e planejamento de carreiras.</p>	<p><b>Profº Doutor Bruno Otávio Arantes</b></p>
<p><b>Captação e Seleção de Talentos – 32h/a</b>  <b>Ementa:</b> Estuda: mercado de trabalho; análise da demanda e da oferta; a importância da oferta interna e da externa; estratégias e fontes de captação; métodos e técnicas de recrutamento e seleção de pessoal; papel do selecionador; indicadores, avaliação e resultado da captação e da seleção; seleção por competências; socialização do novo colaborador.</p>	<p><b>Profª Doutora Cacilda Nacur Lorentz</b></p>
<p><b>Gestão de Desempenho e Competências – 32h/a</b>  <b>Ementa:</b> Analisar conceitos e modelos de Gestão de Desempenho e Competências. Discutir acerca dos sistemas integrados de gestão e a implantação da gestão de desempenho e competências. Apresentar o ciclo da gestão de desempenho e competências, destacando a identificação de competências individuais, técnicas e organizacionais, a avaliação de desempenho, sua aplicabilidade nos diferentes processos de gestão de pessoas e vinculação às estratégias organizacionais.</p>	<p><b>Profª Mestre Lara Castro</b></p>
<p><b>EMENTAS/CARGA-HORÁRIA</b></p>	<p><b>PROFESSOR/TITULAÇÃO</b></p>
<p><b>EIXO III</b></p>	
<p><b>Metodologia da Pesquisa – 32h/a</b></p>	<p><b>Profª Doutora Júnia Fátima do Carmo</b></p>

<p><b>Ementa:</b> Conceito de ciência. Papel do pesquisador. Objeto de pesquisa. Tipos de pesquisa: exploratória, descritiva, explicativa, bibliográfica, experimental etc. Etapas conceituais para a elaboração do TCC – artigo científico ou monografia: Elementos pré-textuais, textuais e pós-textuais; tema/assunto, delimitação do tema, problematização, objetivos, justificativa. Procedimentos, técnicas e instrumentos metodológicos.</p>	<p><b>Guerra</b></p>
<p><b>Tópicos Tópicos Avançados em Gestão de Pessoas</b> <b>32h/a</b></p> <p><b>Ementa:</b> Trata de temas contemporâneos referentes à Gestão Estratégica de Pessoas e em consonância com a demanda apresentada pelos os alunos.</p>	<p><b>Profª Doutora Jane Noronha Carvalhais</b></p>
<p><b>Orientação do TCC</b></p>	<p><b>A definir - corpo docente do curso</b></p>

#### 4.3.3 – Planos de Ensino

<p><b>PLANO DE ENSINO</b></p>		
<p><b>CURSO</b> Pós-graduação <i>Lato Sensu</i> em Gestão de Pessoas</p>		
<p><b>DISCIPLINA</b> Ética nas Organizações e Responsabilidade Social</p>		
<p><b>CARGA HORARIA</b> 32 horas</p>	<p><b>EIXO /ANO</b> Eixo I/2023</p>	<p><b>CRÉDITOS</b> 2</p>
<p><b>PROFESSOR</b> Profª. Doutora Catarina Dallapicula e Profº Mestre Mário Gomes Ferreira</p>		
<p><b>EMENTA:</b> Ética e moral do sujeito no contexto das relações de trabalho, de produção e de formação na contemporaneidade. Responsabilidades individuais, coletivas e sociais dos sujeitos no interior das organizações. Responsabilidade social e os diferentes setores da sociedade.</p>		
<p><b>OBJETIVOS:</b></p> <p>Apresentar conceitualmente ética, moral e responsabilidade social enquanto ferramentas científicas para compreensão do comportamento humano.</p> <p>Discutir os desafios éticos de trabalhadores/as nas relações internas e externas às organizações em uma sociedade globalizada.</p> <p>Analisar as responsabilidades sociais nas relações entre os setores público, privado e o terceiro setor.</p>		
<p><b>CONTEÚDO PROGRAMÁTICO</b></p> <p>UNIDADE I – Ética</p>		

- Conceitos de ética e moral;
- Ética e alteridade: cultura, identidades e conflitos;
- Ética e Cidadania;
- Ética no ambiente corporativo;
- Dimensões da ética empresarial.

#### UNIDADE II – Responsabilidade Social

- Definição conceitual de responsabilidade social;
- Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável;
- Responsabilidade Social e Cultura Organizacional.
- Público, Privado e responsabilidade social.

#### ESTRUTURA DE APOIO/RECURSOS DIDÁTICOS

##### Estrutura de apoio:

- Textos
- Projetor multimídia
- Filmes

##### Recursos Didáticos:

- Leitura de textos
- Filme
- Seminário
- Debates
- Aulas Expositivas

#### AVALIAÇÃO

##### Aspectos a serem avaliados

- Assiduidade
- Participação/interesse
- Pontualidade
- Criticidade/criatividade
- Conhecimento e domínio dos conteúdos estudado

##### Instrumentos de avaliação

Participação nas aulas e seminários, coerência teórica e uso de fontes apropriadas em atividade avaliativa.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

##### Bibliografia Básica:

ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha. **Governança, Gestão Responsável e Ética nos Negócios**. Curitiba: InterSaberes, 2017. Disponível em: <<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/52000>>. Acesso em 17 mai. 2023.

ANTUNES, Maria Thereza Pompa (Org.). **Ética**. 2 Ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018. Disponível em: <<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184055>>. Acesso em 17 mai. 2023.

ASHLEY, Patrícia Almeida. (Coord.). **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

SERTEK, Paulo. **Responsabilidade social e competência interpessoal**. 2 ed. Curitiba: InterSaber, 2013. Disponível em: < <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/5534>>. Acesso em 17 mai. 2023.

#### **Bibliografia Complementar:**

ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha. **Ética empresarial na prática: liderança, gestão e responsabilidade corporativa**. 2 Ed. Curitiba: InterSaber, 2016. Disponível em: <<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/42574>>. Acesso em 17 mai. 2023.

FASSIN, Didier; LÉZÉ, Samuel (Orgs.). **A questão moral: uma antologia crítica**. Campinas: Editora da Unicamp, 2018.

FELIZARDO, Aloma Ribeiro. **Ética e Direitos Humanos: uma perspectiva profissional**. Curitiba: Intersaber, 2012. Disponível em: < <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/14843>>. Acesso em 17 mai. 2023.

NODARI, Paulo César. **Sobre ética: Aristóteles, Kant e Levinas**. Caxias do Sul, RS: Educs, 2010. Disponível em: <<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/2941>>. Acesso em 17 mai. 2023.

PERSEGUINI, Alayde dos Santos (Org.). **Responsabilidade Social**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35528>>. Acesso em 17 mai. 2023.

RODRIGUES, Zita Ana Lago. **Ética na gestão pública**. Curitiba: Intersaber, 2016.

<b>PLANO DE ENSINO</b>		
<b>CURSO</b>		
Pós-graduação <i>Lato Sensu</i> em Gestão de Pessoas		
<b>DISCIPLINA</b>		
Gestão da Mudança, Cultura e Clima Organizacional		
<b>CARGA HORARIA</b>	<b>EIXO /ANO</b>	<b>CRÉDITOS</b>
32 horas	Eixo I/2023	2
<b>PROFESSOR</b>		
Profª. Doutora Sirley Aparecida Araújo Dias		
<b>EMENTA:</b> Conceitos e perspectivas da cultura organizacional. Cultura brasileira. Elementos, papéis e funções da cultura organizacional. Cultura, poder e discurso nas organizações. Identidade organizacional. Resistências. Criação da cultura de mudança. Conceitos de clima organizacional. Relações entre cultura e clima organizacional. Pesquisa de clima. Gestão do clima organizacional.		
<b>OBJETIVOS:</b>		
Apresentar fundamentos e elementos da cultura organizacional; Analisar a importância da cultura organizacional para a gestão da mudança; Discutir critérios para realização da pesquisa de clima organizacional; Identificar processos de mudança organizacional.		
<b>CONTEÚDO PROGRAMÁTICO</b>		
Mudança Organizacional: Estágios, processos e condução da mudança planejada;		
Cultura Organizacional: elementos e fundamentos; cultura nacional e internacional; relação entre cultura organizacional e gestão de pessoas;		

Clima Organizacional: mensuração, aplicação e diagnóstico de clima organizacional;

Papel estratégica da área de gestão de pessoas diante dos processos de mudança organizacional, mudança de cultura e acompanhamento do clima organizacional.

### **ESTRUTURA DE APOIO/RECURSOS DIDÁTICOS**

#### **Estrutura de apoio:**

- Textos
- Projetor multimídia
- Filmes

#### **Recursos Didáticos:**

- Leitura de textos
- Filme
- Seminário
- Debates
- Aulas Expositivas

### **AVALIAÇÃO**

#### **Aspectos a serem avaliados**

- Assiduidade
- Participação/interesse
- Pontualidade
- Criticidade/criatividade
- Conhecimento e domínio dos conteúdos estudado

#### **Instrumentos de avaliação**

Seminários  
Trabalhos em grupos  
Estudos de caso  
Avaliação individual

### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

#### **Bibliografia Básica:**

FELTIN, Carolina Marques de Almeida. **Cultura e clima organizacional**. 1. ed. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186362> Acesso em: 24 fev. 2021.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Tim; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall, 2010. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1986> Acesso em: 23 fev. 2021.

SOUZA, Carla Patrícia da Silva Souza. **Cultura e clima organizacional: compreendendo a essência das organizações**. 1. ed. Curitiba: InterSaberes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/7031> Acesso em: 24 fev. 2021.

#### **Bibliografia Complementar:**

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada a administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 2010.

ROMERO, Sonia M.T.; COSTA e SILVA, Selma F.; KOPS, Lucia M. **Gestão de pessoas: conceitos e estratégias**. Curitiba: Intersaberes, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3831>. Acesso em: 23 de fev. 2021

SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações: o desafio das formas de gestão**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

TAMAYO, Álvaro (Org). **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Pearson, 2008. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/38488> Acesso em: 24 fev. 2021.

PLANO DE ENSINO		
<b>CURSO</b>		
Pós-graduação <i>Lato Sensu</i> em Gestão de Pessoas		
<b>DISCIPLINA</b>		
Gestão do Conhecimento e Aprendizagem Organizacional		
<b>CARGA HORARIA</b>	<b>EIXO /ANO</b>	<b>CRÉDITOS</b>
32 horas	Eixo I/2023	2
<b>PROFESSOR</b>		
Profº. Mestre Lucas Cristiano Ferreira Alves		
<p><b>EMENTA:</b> Perspectivas teóricas da aprendizagem e do conhecimento organizacional. Conhecimento nas organizações: a dinâmica do conhecimento e a inovação. Elementos da gestão do conhecimento: pessoas, tecnologia da informação e organização. Processos de aprendizagem e de gestão do conhecimento.</p>		
<p><b>OBJETIVOS:</b> Definir, analisar e desenvolver com os participantes a questão do conhecimento nas organizações em suas diversas facetas: aprendizagem, gestão do conhecimento, gestão do capital intelectual, gestão de tecnologia, enfocando a situação brasileira.</p>		
<b>CONTEÚDO PROGRAMÁTICO</b>		
<p>1.1 Informação e conhecimento nas organizações</p> <p>1.2 Aprendizagem organizacional</p> <p>1.3 Criação do conhecimento organizacional</p> <p>1.4 Conhecimento e gestão do conhecimento</p> <p>1.5 Gestão do conhecimento e tecnologia</p> <p>1.6 Gestão do capital intelectual</p> <p>1.7 Conhecimento, inovação e estratégia</p> <p>Discussão e avaliação</p>		

## ESTRUTURA DE APOIO/RECURSOS DIDÁTICOS

**Estrutura de apoio/metodologia:** As técnicas pedagógicas a serem utilizadas serão aulas Expositivas, dialogadas; seminários e debates.

- Textos
- Projetor multimídia
- Filmes

### Recursos Didáticos:

- Leitura de textos
- Filme
- Seminário
- Debates
- Aulas Expositivas

## AVALIAÇÃO

### Aspectos a serem avaliados

- Assiduidade
- Participação/interesse
- Pontualidade
- Criticidade/criatividade
- Conhecimento e domínio dos conteúdos estudado

### Instrumentos de avaliação

- Prova e apresentação de trabalhos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Bibliografia Básica:

ALBAGLI, S; MACIEL, M.L(orgs). **Informação, conhecimento e poder: mudança tecnológica e inovação social**. Rio de Janeiro: Garamond 2011.

ANTONELLO, C. S.; GODOY, A. S. **Aprendizagem organizacional no Brasil**. Porto Alegre: Bookman, 2011.

CARBONE, P. P. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

CARVALHO, F. C. A. (Org.). **Gestão do conhecimento**. São Paulo: Pearson, 2012.

DAVENPORT, T.; PRUSAK, L. **Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam seu capital intelectual**. Rio de Janeiro: Campus, 1998,

DRUCKER, P. F. O advento da nova organização. In: **Gestão do Conhecimento Harvard Business Review**. Rio de Janeiro: Campus: 2000.

### Bibliografia Complementar:

ALVARENGA NETO, R. C. D. **Gestão do Conhecimento em organizações: proposta de mapeamento conceitual integrativo**. São Paulo: Saraiva, 2008.

ASSIS, W.M. **Gestão da Informação nas organizações: como analisar e transformar em**

conhecimento informações captadas no ambiente de negócios. Belo Horizonte: Autêntica, 2008.

BISPO, M. S. **Aprendizagem organizacional baseada no conceito de prática**: contribuições de Silvia Gherardi. Revista de Administração Mackenzie, v. 14, n. 6, p. 132, 2013.

BITENCOURT, C. C. **Gestão de competências e aprendizagem nas organizações**. Porto Alegre: Unisinos, 2005.

DINIZ ARAÚJO, G.; BARBOSA DA SILVA, A.; FAGUNDES; J. M. B. **O que revela a literatura internacional sobre os vínculos entre aprendizagem, competências e inovação?**. RAI-Revista de Administração e Inovação, v. 12, n. 2, 2015.

FERRARESI, A. A. **Os impactos da gestão do conhecimento na orientação estratégica, na inovatividade e nos resultados organizacionais**: uma survey com empresas instaladas no Brasil. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 15, n. 2, 2014.

PLANO DE ENSINO		
<b>CURSO</b> Pós-graduação <i>Lato Sensu</i> em Gestão de Pessoas		
<b>DISCIPLINA</b> Empreendedorismo e Inovação		
<b>CARGA HORARIA</b> 32 horas	<b>EIXO /ANO</b> Eixo I/2023	<b>CRÉDITOS</b> 2
<b>PROFESSOR</b> Profª. Doutora Daniela Maria Rocco Carneiro		
<p><b>EMENTA:</b> Empreendedorismo: características, formas, competências, estudos e práticas. Inovação: definições, estratégias, mensuração, fontes, ecossistemas, instrumentos e noções de propriedade intelectual. Empreendedorismo e Inovação: planos e modelos de negócio e ferramentas e métodos de gestão. Liderança inclusiva, criativa e inovadora na gestão estratégica de pessoas. Inovação social, Inovação frugal e Empreendedorismo social. Novos paradigmas e modelos de negócios pautados em pessoas, propósitos e atitudes colaborativas. Tecnologias digitais emergentes e o impacto da transformação digital nos negócios e sociedade. Tendências futuras centradas no Humano.</p>		
<p><b>OBJETIVOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Instrumentalizar os alunos para a identificação de oportunidades de novos empreendimentos na área de conhecimento;</li> <li>✓ Fornecer conhecimentos e ferramentas auxiliares à gestão desses empreendimentos;</li> <li>✓ Orientar o desenvolvimento de competências em gestão de negócios;</li> <li>✓ Desenvolver o senso crítico, a percepção e identificação de estratégias inovadoras, para a aplicação dos conhecimentos no campo econômico, político e/ou social.</li> </ul>		



## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### Bases do Empreendedorismo

1.1.1 O fenômeno do empreendedorismo, características, práticas e respectivos mitos.

1.1.2 As perspectivas econômicas e psicológicas do (a) empreendedor (a) e do empreendedorismo.

1.1.3 A cultura empreendedora no contexto da gestão estratégica de pessoas.

### 1.2 Inovação e Empreendedorismo

1.2.1 Inovação: definições, estratégias, mensuração, fontes, instrumentos e noções de propriedade intelectual.

1.2.2 Ambientes de apoio ao empreendedorismo: incubadoras, parques tecnológicos e ecossistemas de inovação.

1.2.3 Planos e modelos de negócio.

1.2.4 Ferramentas e métodos de gestão.

1.2.5 Liderança inclusiva, criativa e inovadora na gestão estratégica de pessoas.

### 1.3 Tendências futuras centradas no Humano

1.3.1 Inovação social, Inovação frugal e Empreendedorismo social.

1.3.2 *Environmental, Social and Governance* (ESG) e práticas de inovação para a sustentabilidade.

1.3.3 Teoria U, Jornadas de Aprendizado e negócios de alma.

1.3.4 Novos paradigmas e modelos de negócios pautados em pessoas, propósitos e atitudes colaborativas.

1.3.5 Tecnologias digitais emergentes e o impacto da transformação digital nos negócios e sociedade.

## ESTRUTURA DE APOIO/RECURSOS DIDÁTICOS

**Estrutura de apoio/metodologia:** O conteúdo programático será desenvolvido por meio de aulas expositiva-dialogadas, dinâmicas de grupo, *games*, estudos de casos, visitas técnicas, ações extensionistas e palestras.

- Textos
- Projetor multimídia
- Filmes

### **Recursos Didáticos:**

- Leitura de textos
- Filme
- Seminário
- Debates

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aulas Expositivas</li> </ul>
<p><b>AVALIAÇÃO</b></p> <p><b>Aspectos a serem avaliados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assiduidade</li> <li>• Participação/interesse</li> <li>• Pontualidade</li> <li>• Criticidade/criatividade</li> <li>• Conhecimento e domínio dos conteúdos estudado</li> </ul> <p><b>Instrumentos de avaliação</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabalhos em grupo</li> </ul>
<p><b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b></p> <p><b>Bibliografia Básica:</b></p> <p>BESSANT, J.; TIDD, J. <b>Inovação e Empreendedorismo</b>. Porto Alegre: Bookman, 2009.</p> <p>BIRLEY, S.; MUZYKA, D. F. <b>Dominando os desafios do empreendedor</b>. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.</p> <p>DORNELAS, J. C. A. <b>Empreendedorismo corporativo: como ser empreendedor, inovar e se diferenciar em organizações já estabelecidas</b>. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.</p> <p>DORNELAS, J. C. A. <b>Empreendedorismo: transformando ideias em negócios</b>. 4ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.</p> <p>FABRETE, T. C. L. <b>Empreendedorismo</b>. 2. ed. São Paulo, Pearson Education Brasil, 2019.</p> <p>PETERS, M. P.; HISRICH, R. D. <b>Empreendedorismo</b>. 9 ed. Porto Alegre: Bookman, 2014.</p> <p><b>Bibliografia Complementar:</b></p> <p>AUDY, J.; MOROSINI, M.(Orgs.) <b>Inovação e Empreendedorismo na Universidade</b>. Porto Alegre: Editora PUCRS, 2006.</p> <p>BARON, R. A. e SHANE, Scott A. <b>Empreendedorismo: uma visão do processo</b>. Trad. AllTasks. São Paulo: Thomson Learning, 2007.</p> <p>BARBIERI, J.(Org.) <b>Organizações inovadoras</b>. Estudos e casos brasileiros. Rio de Janeiro: FGV, p. 41-63, 2003.</p> <p>GRANDO, N. (org.). <b>Empreendedorismo inovador: como criar startups de tecnologia no Brasil</b>. São Paulo: Editora Évora, 2012.</p> <p>PETERS, T. J. <b>Rompendo as barreiras da administração: a necessária desorganização para enfrentar a nova realidade</b>. São Paulo: Harbra, 1993.</p> <p>MONTIBELLER FILHO, G. <b>Empresas, Desenvolvimento e Ambiente: diagnóstico e diretrizes de sustentabilidade</b>. Barueri: Manole, 2006.</p>
<p><b>PLANO DE ENSINO</b></p> <p><b>CURSO</b></p>

Pós-graduação <i>Lato Sensu</i> em Gestão de Pessoas		
<b>DISCIPLINA</b> Relações trabalhistas e Negociais		
<b>CARGA HORARIA</b> 32 horas	<b>EIXO /ANO</b> Eixo II/2024	<b>CRÉDITOS</b> 2
<b>PROFESSOR</b> Profº. Doutor Thiago Penido		
<b>EMENTA:</b> Relação de emprego: caracterização, contratos de trabalho, emprego. Empregador: duração do contrato de trabalho. Alteração do contrato de trabalho. Suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Cessação do contrato de trabalho. Aviso prévio. Indenização. Assistência na rescisão do contrato de trabalho.		
<b>OBJETIVOS:</b> Propiciar ao aluno visão crítica e aprofundada do Direito do Trabalho, a partir de uma perspectiva técnica e humanística, fazendo-o compreender a sua importância para sociedade. Capacitar o aluno à compreensão e interpretação do Direito Trabalho e sua principiologia, bem como a entender cientificamente as características das normas trabalhistas e sua importância para as relações de trabalho.		
<b>CONTEÚDO PROGRAMÁTICO</b>  Módulo I – O direito do trabalho como forma de organização das relações de classe. Noções preliminares, fontes, sujeitos da relação, contrato.  Módulo II – Direitos do trabalhador e contrato de Trabalho, terceirização, subjetividade e precarização do trabalho, mercantilização do trabalho.  Módulo III – Extinção da relação de trabalho e suas consequências sob a visão dos tribunais brasileiros.		
<b>ESTRUTURA DE APOIO/RECURSOS DIDÁTICOS</b> <b>Estrutura de apoio:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos</li> <li>• Projetor multimídia</li> <li>• Filmes</li> </ul> <b>Recursos Didáticos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitura de textos</li> <li>• Filme</li> <li>• Seminário</li> <li>• Debates</li> <li>• Aulas Expositivas</li> </ul>		
<b>AVALIAÇÃO</b> <b>Aspectos a serem avaliados</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assiduidade</li> <li>• Participação/interesse</li> <li>• Pontualidade</li> </ul>		

- Criticidade/criatividade
- Conhecimento e domínio dos conteúdos estudado

#### Instrumentos de avaliação

Os alunos serão avaliados a partir duas avaliações escrita no valor de 50 pontos, cada, voltadas para a fixação do conteúdo estudado.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

##### Bibliografia Básica:

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 16. ed. rev., atual. São Paulo, SP: JusPODIVM, 2022. xxiii, 1.360 p.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2022. 1.032 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2019. 1333 p.

##### Bibliografia Complementar:

ALCANTARA, Cecatto Alcantara. **Negociação e relações sindicais**. Contentus, 2020 95 p.

GARCIA, Arthur Augusto. **Relações trabalhistas e sindicalismo**. Contentus 2020 79 p.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. 1 recurso online.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. Rio de Janeiro: Forense, 2018. 1 recurso online.

#### PLANO DE ENSINO

##### CURSO

Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas

##### DISCIPLINA

Gestão Estratégica de Pessoas

##### CARGA HORÁRIA

32 horas

##### EIXO /ANO

Eixo II/2024

##### CRÉDITOS

2

##### PROFESSOR

Prof<sup>a</sup>. Mestre Luciana Gelape

**EMENTA:** Aprofunda análises acerca da GRH. Aplica ferramentas de GRH e reflete sobre os seus impactos nesse processo, considerando-se o estado atual da área, bem como os valores pessoais e organizacionais, comprometimento organizacional e mudança organizacional em foco.

**OBJETIVOS:** Capacitar os participantes a aprender, apreender, compreender e contextualizar as diversas estratégias de GRH utilizadas no mundo globalizado, através de uma reflexão crítica sobre suas bases teóricas, habilitando-os para o desempenho, conceitual e técnico, da gerência das organizações.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Discutir as tendências e temas emergentes na área de Gestão Estratégica de Recursos Humanos, de forma a propiciar uma visão geral dos objetivos, papéis e funções, numa perspectiva histórica;
- Disponibilizar aos participantes conhecimentos teóricos e práticos sobre a Gestão Estratégica de Recursos Humanos, com ênfase na ética e responsabilidade organizacionais;
- Realizar, com os participantes, uma associação entre os conhecimentos teóricos e empíricos, em um modelo interativo.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

Sessão	Tema
1ª	Apresentação e discussão do plano de curso; Introdução à Gestão Estratégica de Pessoas (GEP).
2ª	Histórico da GEP.
3ª	Tendências da GEP no Brasil no âmbito público e privado.
4ª	Gestão estratégica organizacional & gestão estratégica de pessoas
5ª	GEP & formação de competências
6ª	GEP: um modelo de múltiplos papéis
7ª	Capacidades como resultado da GERH
8ª	Gestão Estratégica de Recursos Humanos: a mudança organizacional e seus impactos.

**ESTRUTURA DE APOIO/RECURSOS DIDÁTICOS****Estrutura de apoio:**

- Textos
- Projetor multimídia
- Filmes

**Recursos Didáticos:**

- Leitura de textos/estudos de caso
- Filme
- Seminário
- Debates
- Aulas Expositivas

**Avaliação:**

Exercícios em grupo – 30%

Exercícios individuais – 30%

Avaliação individual – 40%

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**Bibliografia Básica:**

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão. **A gestão estratégica de pessoas**. IN: As pessoas na Organização. São Paulo: Editora Gente, 2002

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão estratégica de pessoas no setor público**. Belo Horizonte: Fórum Conhecimento Jurídico, 2020.

FISCHER, André Luiz. **Um resgate conceitual e histórico e histórico dos modelos de gestão de pessoas**. IN: As pessoas na Organização. São Paulo: Editora Gente, 2002

FLEURY, Maria Tereza Leme. **A gestão de competência e a estratégia organizacional**. IN: As pessoas na Organização. São Paulo: Editora Gente, 2002.

ULRICH, Dave. **Recursos Humanos Estratégicos**. São Paulo: Futura, 2004.

**Bibliografia Complementar:**

FLEURY, Afonso Carlos Correa; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

STADLER, Adriano; PAMPOLINI, Cláudia Patrícia Garcia. **Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2014.

ULRICH, D. **Campeões de RH: Inovando para obter os melhores resultados**. São Paulo: Futura, 2003.

**PLANO DE ENSINO****CURSO**

Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas

**DISCIPLINA**

Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde Ocupacional

**CARGA HORARIA**

32 horas

**EIXO /ANO**

Eixo II/2024

**CRÉDITOS**

2

**PROFESSOR**

Prof<sup>a</sup>. Doutora Sirley Aparecida Araújo Dias

**EMENTA:** O trabalho e os processos de saúde/adoecimento; investigação do nexo entre a doença e o trabalho; legislação pertinente (Normas Regulamentadoras), programas de prevenção: CIPA; SESMT, PCMSO e PPRA. Riscos ambientais: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e acidentes. Introdução à ergonomia; estratégias de prevenção e controle de acidentes e doenças profissionais. Saúde mental e trabalho. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho. Papel funcional dos setores de RH e a segurança do trabalho.

**OBJETIVOS:**

Compreensão sobre o trabalho e os processos de saúde/adoecimento;  
Discussão sobre prevenção e Promoção de Saúde Ocupacional;  
Apresentação e discussão das Normas Regulamentadoras (NR);

Compreensão sobre os Riscos no Trabalho;  
 Discussão sobre estratégias de promoção de QVT  
 Discussão sobre Programas de QVT  
 Compreensão sobre o papel da área de gestão de pessoas na promoção da saúde no trabalho.

#### **CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:**

O trabalho e os processos de saúde/adoecimento;  
 Prevenção e Promoção de Saúde Ocupacional;  
 Normas Regulamentadoras (NR);  
 Riscos no Trabalho;  
 Estratégias de promoção de QVT  
 Programas de QVT  
 Papel da área de gestão de pessoas na promoção da saúde no trabalho.

#### **ESTRUTURA DE APOIO/RECURSOS DIDÁTICOS**

##### **Estrutura de apoio:**

- Textos
- Projetor multimídia
- Filmes

##### **Recursos Didáticos:**

- Leitura de textos
- Filme
- Seminário
- Debates
- Aulas Expositivas

#### **AVALIAÇÃO**

##### **Aspectos a serem avaliados**

- Assiduidade
- Participação/interesse
- Pontualidade
- Criticidade/criatividade
- Conhecimento e domínio dos conteúdos estudado

##### **Instrumentos de avaliação**

##### **Seminários**

##### **Trabalhos em grupo**

##### **Estudos de Casos**

##### **Avaliação individual**

#### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

##### **Bibliografia Básica:**

BARBOSA FILHO, Antônio Nunes. **Segurança do trabalho & gestão ambiental**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GUÉRIN, François et al. **Compreender o trabalho para transformá-lo**: a prática da ergonomia. São Paulo: USP, Fundação Vanzolini, 2001. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/172463/pdf/0> Acesso em: 26 fev. 2021.

IIDA, Itiro. **Ergonomia**: projeto e produção. São Paulo: Blucher, 2005. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177940/pdf/16> Acesso em: 26 fev. 2021.

**Bibliografia Complementar:**

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos - PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2007.

MIRANDA, Fernanda Moura D'Almeida. **A saúde do trabalhador sob o enfoque da vigilância em saúde.** Curitiba: Editora Intersaberes, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/184982/pdf/0> Acesso em: 26 fev. 2021.

PEGATIN, Thiago de Oliveira. **Segurança no trabalho e ergonomia.** Curitiba: Intersaberes, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/178170/pdf/1> Acesso em: 26 fev. 2021.

ROSSETE, Celso Augusto (Org.). **Segurança do trabalho e saúde ocupacional.** São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/31163> Acesso em: 26 fev. 2021.

SZNELWAR, Laerte Idal. **Quando trabalhar é ser protagonista e o protagonismo do trabalho.** São Paulo: Editora Blucher, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/162853/pdf/0> Acesso em: 26 fev. 2021.

**PLANO DE ENSINO****CURSO**

Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas

**DISCIPLINA**

Comportamento Humano e Equipes

**CARGA HORARIA**

32 horas

**EIXO /ANO**

Eixo II/2024

**CRÉDITOS**

2

**PROFESSOR**

Profº. Mestre Thiago Rocha

**EMENTA:** Comportamento humano nas organizações, campo de estudo e área de conhecimento; evolução das abordagens dos aspectos humanos nas organizações e os seus desafios contemporâneos. Diversidade humana nas organizações e interações sociais na organização de trabalho. Valores e satisfação dos indivíduos no trabalho; as emoções e características pessoais; percepção e tomada de decisão; motivação. Grupos formais e informais e a estrutura organizacional; comunicação; liderança e poder, conflitos e negociações; cultura organizacional. Impactos e desafios destes fenômenos na gestão de pessoas.

**OBJETIVOS:****Objetivo geral:**

Discutir o comportamento humano nas organizações, abordando os principais tópicos relacionados ao tema, de modo a proporcionar aos acadêmicos uma visão crítica frente às tendências organizacionais.

**Objetivos específicos:**

- Apresentar as diferentes formas de interação humana nas práticas organizacionais;
- Identificar e atuar sobre os aspectos que envolvem a relação de indivíduo com o trabalho;
- Detalhar as diferenças individuais identificando os aspectos que envolvem a relação do



indivíduo com o trabalho;

- Proporcionar o entendimento da importância das pessoas nas organizações, buscando identificar suas contribuições para o desenvolvimento e crescimento das empresas.

#### **CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

- Diferenças individuais, aprendizagem, habilidades e diversidade;
- Personalidade e valores;
- Atitudes no trabalho;
- Sentimentos, emoções e motivação;
- Sociologia Organizacional: importância das interações entre sociedade e organizações;
- Saúde física e mental;
- Qualidade de vida no trabalho;
- Princípios fundantes do comportamento organizacional;
- Cultura organizacional;
- Dinâmica dos grupos nas organizações;
- Liderança, poder e política nas organizações;
- Relações interpessoais e conflitos;
- Competências atitudinais como diferencial na organização.

#### **ESTRUTURA DE APOIO/RECURSOS DIDÁTICOS**

##### **Estrutura de apoio:**

- Textos (estudo de casos)
- Projetor multimídia
- Filmes

##### **Recursos Didáticos:**

- Leitura de textos
- Filme
- Seminário
- Debates
- Aulas Expositivas

#### **AVALIAÇÃO**

##### **Aspectos a serem avaliados**

- Assiduidade
- Participação/interesse
- Pontualidade
- Criticidade/criatividade
- Conhecimento e domínio dos conteúdos estudado

##### **Instrumentos de avaliação**

Atividades em grupo.....	40%
Avaliação Individual.....	30%
Atividades individuais .....	30%

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS****Bibliografia Básica:**

MENEGON, Leticia F.; MORENO, André (orgs.) **Comportamento Organizacional** – 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

**Bibliografia Complementar:**

PASETTO, Salete V.; MESADRI, Fernando E. **Comportamento organizacional: integrando conceitos da administração e da Psicologia**. Curitiba: Intersaberes, 2012.

SANTOS, Juliana N.; NEIVA, Elaine R.; ANDRADE-MELO Eleuni, A. Relação entre clima organizacional, percepção de mudança organizacional e satisfação do cliente. Brasília: **Psicologia: Teoria e pesquisa**, v. 29, n. 1, p. 31-39. Mar. 2013.

SANTOS, Larissa C.; VÁSQUEZ, Oscar C. **A pesquisa de clima organizacional como instrumento de suporte à avaliação nas instituições de ensino superior**. Sorocaba: **Avaliação (Campinas)**, v.17, n.1, p. 43-63. Mar. 2012.

SOARES, Maria T.R.C (Org.). **Liderança e Desenvolvimento de equipes**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa; BARBOZA, Mariana M. (Orgs.). **Motivação e Satisfação no trabalho: em busca do Bem-estar de indivíduos e organizações**. Curitiba: Interfaces, 2014.

**PLANO DE ENSINO****CURSO**

Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas

**DISCIPLINA**

Gestão de Carreira e Remuneração

**CARGA HORARIA**

32 horas

**EIXO /ANO**

Eixo II/2024

**CRÉDITOS**

2

**PROFESSOR**

Profº Doutor Bruno Otávio Arantes

**EMENTA:** Remuneração e motivação. Análise, desenho e avaliação de cargos. Principais conceitos e métodos para descrição, especificação e avaliação de cargos. Pesquisa salarial e tratamento dos dados. Determinação da estrutura salarial. Estrutura, trajetória e planejamento de carreiras.

**OBJETIVOS:**

- ❖ Possibilitar a discussão sobre remuneração, cargos e carreiras nas organizações;
- ❖ Adquirir conhecimentos básicos para avaliação e elaboração de planos de cargos e salários;

- ❖ Identificar a relação entre salários e motivação de forma crítica.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

#### 3.1. Aspectos Introdutórios

- 3.1.1 A relação salário e motivação e suas implicações para as organizações e o trabalhador
- 3.1.2 A visão das teorias da administração e psicologia sobre a motivação
- 3.1.3 Operacionalização de conceitos

#### 3.2 Sobre os cargos

- 3.2.1 Métodos para descrever e analisar os cargos.
- 3.2.2 Especificação dos cargos;
- 3.2.3 Pesquisa e definição da estrutura salarial

#### 3.3. Carreiras

- 3.3.1 Carreiras e definições
- 3.3.2 Comprometimento carreira x organização
- 3.3.3 Papéis e estrutura de carreira.

### ESTRUTURA DE APOIO/RECURSOS DIDÁTICOS

**Estrutura de apoio/metodologia:** Aulas expositivas, exercícios em grupo com base na aplicação dos conceitos a partir das vivências profissionais dos alunos.

- Textos
- Projetor multimídia
- Filmes

#### Recursos Didáticos:

- Leitura de textos
- Filme
- Seminário
- Debates
- Aulas Expositivas

### AVALIAÇÃO

#### Aspectos a serem avaliados

A avaliação irá considerar a participação dos alunos e sua implicação com os temas apresentados. Serão realizadas atividades sequenciais para totalização dos 100 pontos.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

#### Bibliografia Básica

PONTES, B. R. **Administração de cargos e salários**. 20a. Edição São Paulo: LTR, 2021.

MORENO, Amanda I. **Administração de cargos e salários**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

SCHMIDMEIER, Janete. **Remuneração estratégica**. Curitiba: Contentus, 2020.

**Bibliografia Complementar**

DUTRA, J. S. **Gestão de Carreiras - A Pessoa, a Organização e as Oportunidades**. 2ª. Edição São Paulo Atlas, 2017.

MORENO, A. I. **Administração de cargos e salários**. Curitiba: InterSaberes, 2014

CARVALHO, I.M.V.; LUSTRI, D.; ROCHA, J.L.C.; SOUZA, M.Z.A. **Cargos, carreiras e remuneração**. Rio de Janeiro: FGV, 2011.

OLTRAMARI, A.P.; FRIDERICH, B.P.; GRZYBOVSKI, D. **Carreira, família e a dialógica do assujeitamento: o discurso vigente em uma revista popular de negócios**. Cad. EBAPE.BR, v.12, n.1. 2014. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512014000100008>

BORGES, L.O.; LIMA, A.M.S.; VILELA, E.C.; MORAIS, S.S.G. **Comprometimento no trabalho e sua sustentação na cultura e no contexto organizacional**. RAE electron, v.3, n.1. 2004. <https://doi.org/10.1590/S1676-56482004000100011>

BASTOS, A.V.B.; BORGES-ANDRADE, J.E. **Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais** Revista de Administração de Empresas, v.42, n.2. 2002. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902002000200003>

**PLANO DE ENSINO****CURSO**

Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas

**DISCIPLINA**

Captação e Seleção de Talentos

**CARGA HORARIA**

32 horas

**EIXO /ANO**

Eixo II/2024

**CRÉDITOS**

2

**PROFESSOR**

Prof<sup>a</sup>. Doutora Cacilda Nacur Lorentz

**EMENTA:** Estuda: mercado de trabalho; análise da demanda e da oferta; a importância da oferta interna e da externa; estratégias e fontes de captação; métodos e técnicas de recrutamento e seleção de pessoal; papel do selecionador; indicadores, avaliação e resultado da captação e da seleção; seleção por competências; socialização do novo colaborador.

**OBJETIVOS:** Compreender o cenário atual e as bases teóricas que fundamentam os processos de captação e seleção de talentos e as novas tendências; conhecer as práticas adotadas em organizações para atrair e selecionar pessoas talentosas.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:****1.1 Mercado de Trabalho**

1.1.1 Introdução

1.1.2 Possíveis situações do mercado de trabalho

1.1.3 Perfil do profissional de RH

1.1.4 Principais funções do profissional de RH

1.1.5 A Captação e Seleção como Fator Estratégico de Recursos Humanos

## **1.2 Captação**

1.2.1 Introdução

1.2.2 O processo de Captação

1.2.3 Planejamento e requisição de pessoal

1.2.4 Estratégias e o processo de recrutamento

1.2.5 Recrutamento interno, externo e misto

1.2.6 Tendências no processo de captação: Recrutamento Digital

## **1.3 Seleção**

1.3.1 Introdução

1.3.2 Perfil do colaborador x vaga

1.3.3 O processo de Seleção

1.3.4 Etapas e técnicas de seleção

1.3.5 Seleção por Competências

1.3.6 O uso da Inteligência artificial nos processos seletivos - tendências

**1.4** Ética, o Papel e o Perfil do Seleccionador

**1.5** Socialização do novo colaborador

## **ESTRUTURA DE APOIO/RECURSOS DIDÁTICOS**

### **Estrutura de apoio/metodologia:**

- Textos
- Projetor multimídia
- Filmes

### **Recursos Didáticos:**

- Leitura de textos
- Filme
- Seminário
- Debates
- Aulas Expositivas

As técnicas pedagógicas a serem utilizadas serão aulas expositivas e dialogadas; estudo dirigido; estudo de casos, trabalhos práticos (individuais e ou em grupo), leituras e discussão de artigos, análise de discussões de filmes.

## AVALIAÇÃO

### Aspectos a serem avaliados

- Assiduidade
- Participação/interesse
- Pontualidade
- Criticidade/criatividade
- Conhecimento e domínio dos conteúdos estudado

### Instrumentos de avaliação

Para efeitos de pontuação, serão considerados atividades e trabalhos realizados durante o desenvolvimento do Curso totalizando 70 pontos, a serem combinados com a turma e, uma atividade avaliativa ao final do Curso de 30 pontos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Bibliografia Básica:

ARRELANO, Eliete. **Gestão de Pessoas nas empresas contemporâneas brasileiras**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel da gestão do talento humano**. São Paulo: Atlas, 2020.

FARIA, Maria Helena Alves (organizadora). **Recrutamento, seleção e socialização**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

LOTZ, Erika Giseli, BURDA, Jocely Aparecida. **Recrutamento e Seleção de Talentos**. Curitiba: Intersaberes, 2015.

PAIVA, Kely César Martins de. **Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões**. Intersaberes, 2019.

### Bibliografia Complementar:

ALMEIDA, W. **Captação e Seleção de Talentos: Repensando a teoria e a prática**. São Paulo: Atlas, 2004

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 3. ed., rev. E atual. Caxias do Sul: Educs, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: como agregar talentos à empresa**. São Paulo: Manole, 2015.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: Modelos, Processos, Tendências e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2020.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. 1 Ed. 12 reimp. São Paulo: Gente, 2014.

FERREIRA, Patrícia Ítala. **Atração e retenção de talentos**. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

<b>PLANO DE ENSINO</b>		
<b>CURSO</b> Pós-graduação <i>Lato Sensu</i> em Gestão de Pessoas		
<b>DISCIPLINA</b> Gestão de Desempenho e Competências		
<b>CARGA HORARIA</b> 32 horas	<b>EIXO/ANO</b> Eixo II/2024	<b>CRÉDITOS</b> 2
<b>PROFESSOR</b> Prof <sup>a</sup> . Mestre Lara Castro		
<b>EMENTA:</b> Analisar conceitos e modelos de Gestão de Desempenho e Competências. Discutir acerca dos sistemas integrados de gestão e a implantação da gestão de desempenho e competências. Apresentar o ciclo da gestão de desempenho e competências, destacando a identificação de competências individuais, técnicas e organizacionais, a avaliação de desempenho, sua aplicabilidade nos diferentes processos de gestão de pessoas e vinculação às estratégias organizacionais.		
<b>OBJETIVOS:</b> Analisar a relevância contemporânea da Gestão de Desempenho e Competências, definindo a relação deste processo com as estratégias organizacionais; Identificar o impacto da Gestão de Desempenho e Competências na obtenção de vantagens competitivas e cultura orientadas para o resultado; Diferenciar conceitos, identificar as etapas e planejar a implantação da Gestão de Desempenho e Competências; Reconhecer as variáveis sócio emocionais que afetam o desempenho humano, bem como ações necessárias a mitigação destas variáveis.		
<b>CONTEÚDO PROGRAMÁTICO</b> 1 Gestão de Desempenho 1.1.1 Diferença entre potencial e desempenho 1.1.2 Conceitos de Gestão de Desempenho e Competências 1.1.3 Alinhamento e vinculação da Gestão de Desempenho e Competências às estratégias organizacionais 1.2 Competências 1.2.1 Competências técnicas e comportamentais 1.2.2 Estabelecimento da Matriz de Competências 1.2.3 Aplicação das competências nos processos de atração e seleção, capacitação e desenvolvimento, avaliação e desempenho e remuneração. 1.3 Gestão de Desempenho e Competências 1.3.1 Conceito, etapas, planejamento e instrumentos de Gestão de Desempenho e Competências 1.3.2 Fatores críticos de sucesso da Gestão de Desempenho e Competências 1.3.3 Análise dos resultados da Gestão de Desempenho e Competências		

1.3.4 Fatores sócio emocionais que impactam no desempenho humano e organizacional 1.3.5 Tomada de decisão gerencial apoiada em competências e entregas.

#### **ESTRUTURA DE APOIO/RECURSOS DIDÁTICOS**

##### **Estrutura de apoio:**

- Textos
- Projetor multimídia
- Filmes

##### **Recursos Didáticos:**

- Leitura de textos
- Filme
- Seminário
- Debates
- Aulas Expositivas

#### **AVALIAÇÃO**

##### **Aspectos a serem avaliados**

- Assiduidade
- Participação/interesse
- Pontualidade
- Criticidade/criatividade
- Conhecimento e domínio dos conteúdos estudado

##### **Instrumentos de avaliação**

Os métodos de avaliação serão: participação, apresentação de trabalhos individuais e em grupo, prova.

#### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

##### **Bibliografia Básica:**

BERGAMINI, C. W. **Avaliação de Desempenho** - Usos, Abusos e Crenças no Trabalho. São Paulo: Atlas, 2018. CARBONE, Pedro Paulo et al. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

DUTRA, Joel Souza (Org.). **Gestão por competências**: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. 7. ed São Paulo: Gente, 2007. 130 p.

BARBOSA, A. C. Q.; CINTRA, L. P. **Inovação, competências e desempenho organizacional**, in Future Studies Research Journal, São Paulo, v.4, n.1, pp.31- 60, jan./jun.2012. DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

##### **Bibliografia Complementar:**

DUTRA, J. S. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2008.

FLEURY, Afonso Carlos Correa; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e**



**formação de competências:** um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

<b>PLANO DE ENSINO</b>		
<b>CURSO</b> Pós-graduação <i>Lato Sensu</i> em Gestão de Pessoas		
<b>DISCIPLINA</b> Metodologia da Pesquisa II		
<b>CARGA HORARIA</b> 32 horas	<b>EIXO /ANO</b> Eixo III/2024	<b>CRÉDITOS</b> 2
<b>PROFESSOR</b> Prof <sup>ª</sup> . Doutora Júnia Fátima do Carmo Guerra		
<b>EMENTA:</b> Conceito de ciência. Papel do pesquisador. Objeto de pesquisa. Tipos de pesquisa: exploratória, descritiva, explicativa, bibliográfica, experimental etc. Etapas conceituais para a elaboração do TCC – artigo científico ou monografia: Elementos pré-textuais, textuais e pós-textuais; tema/assunto, delimitação do tema, problematização, objetivos, justificativa. Procedimentos, técnicas e instrumentos metodológicos.		
<b>OBJETIVOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promover aos alunos conhecimento sobre os aspectos científicos e sobre as técnicas de pesquisa científica;</li> <li>➤ Instrumentalizar o conhecimento para a produção do TCC/Monografia ou artigo científico.</li> </ul>		
<b>CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceito de ciência. Papel do pesquisador;</li> <li>• Objeto de pesquisa. Tipos de pesquisa: exploratória, descritiva, explicativa, bibliográfica, experimental etc.;</li> <li>• Etapas conceituais para a elaboração do TCC – artigo científico ou monografia: Elementos pré-textuais, textuais e pós-textuais; tema/assunto, delimitação do tema, problematização, objetivos, justificativa;</li> <li>• Procedimentos, técnicas e instrumentos metodológicos.</li> </ul>		
<b>ESTRUTURA DE APOIO/RECURSOS DIDÁTICOS</b>		
<b>Estrutura de apoio:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos (artigos científicos)</li> <li>• Projetor multimídia</li> </ul>		
<b>Recursos Didáticos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitura de textos (artigos científicos)</li> <li>• Seminário</li> <li>• Debates</li> <li>• Aulas Expositivas</li> </ul>		
<b>AVALIAÇÃO</b>		
<b>Aspectos a serem avaliados</b>		

- Assiduidade
- Participação/interesse
- Pontualidade
- Criticidade/criatividade
- Conhecimento e domínio dos conteúdos estudado

#### **Instrumentos de avaliação**

Trabalhos realizados em grupo (elaboração do TCC) – 60%

Entrega da proposta de pesquisa (TCC) – 40%

#### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

##### **Bibliografia Básica:**

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed: Bookman, 2010.

COOPER, Donald, R.; SCHINDLER, Pâmela, S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 12ª ed. Porto Alegre, 2016.

COUTINHO, Clara Pereira. **Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática**. 2ª ed. Coimbra: Almedina, 2014.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. Livro Eletrônico ISBN: 978.85249-2520-7. 24ª Edição. São Paulo: Cortez, 2017.

##### **Bibliografia Complementar:**

DEMO, Pedro. **Pesquisa: princípio científico e educativo**. São Paulo: Cortez: Autores Associados, 1990.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. (org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2002.

#### **PLANO DE ENSINO**

##### **CURSO**

Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas

##### **DISCIPLINA**

Tópicos Avançados em Gestão de Pessoas

##### **CARGA HORARIA**

32 horas

##### **EIXO /ANO**

Eixo III/2024

##### **CRÉDITOS**

2

##### **PROFESSOR**

Profª. Doutora Jane Noronha Carvalhais

**EMENTA:** Trata de temas contemporâneos referentes à Gestão Estratégica de Pessoas e em consonância com a demanda apresentada pelos os alunos.

##### **OBJETIVOS:**

- Promover conhecimento e reflexão acerca de temas contemporâneos significativos à Gestão Estratégica de Pessoas.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relacionar os conhecimentos apreendidos nas disciplinas ministradas durante o Curso com casos presentes na gestão pública e privada.</li> </ul>
<p><b>CONTEÚDO PROGRAMÁTICO</b></p> <p>Discussão e reflexão de temas contemporâneos significativos à Gestão Estratégica de Pessoas; Discussão dos conhecimentos apreendidos nas disciplinas ministradas durante o Curso com casos presentes na gestão pública e privada.</p>
<p><b>ESTRUTURA DE APOIO/RECURSOS DIDÁTICOS</b></p> <p><b>Estrutura de apoio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos</li> <li>• Projetor multimídia</li> <li>• Filmes</li> </ul> <p><b>Recursos Didáticos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitura de textos</li> <li>• Filme</li> <li>• Seminário</li> <li>• Debates</li> <li>• Aulas Expositivas</li> </ul>
<p><b>AVALIAÇÃO</b></p> <p><b>Aspectos a serem avaliados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assiduidade</li> <li>• Participação/interesse</li> <li>• Pontualidade</li> <li>• Criticidade/criatividade</li> <li>• Conhecimento e domínio dos conteúdos estudado</li> </ul> <p><b>Instrumentos de avaliação</b></p> <p>Os métodos de avaliação serão: participação, apresentação de trabalhos individuais e em grupo, prova.</p>
<p><b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b></p> <p><b>Bibliografia Básica:</b></p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Recursos humanos: o capital intelectual das organizações.</b> 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2006.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos.</b> 2ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.</p> <p>DUTRA, Joel Souza. <b>Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas.</b> 1ª edição. São Paulo: Atlas, 2006.</p> <p><b>Bibliografia Complementar:</b></p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Recursos humanos: o capital intelectual das organizações.</b> 2ª edição. São</p>

Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** e o novo papel dos recursos humanos. 2ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas:** modelo, processos, tendências e perspectivas. 1ª edição. São Paulo: Atlas, 2006.

GOMES, Adilson. **As árvores das competências em RH** (on-line). Disponível em: <<http://www.afgoms.com.br/artigos/>> (acessado em 30/09/06).

#### 4.3.4 – Critérios de Avaliação:

O processo de avaliação do curso obedecerá às diretrizes de avaliação estabelecidas no Regimento Geral da UEMG e ao que já é praticado no âmbito do Curso de Tecnologia em Recursos Humanos da FaPPGEN, que se dá nas disciplinas obrigatórias e optativas do curso. O processo de avaliação nas disciplinas é feito por pontos cumulativos, em uma escala de 0 (zero) a 100 (cem).

**Quadro 3: Critérios de avaliação do curso**

AVALIAÇÃO	
<b>Procedimentos</b>	Pontos cumulativos em uma escala de 0 (zero) a 100 (cem), sendo que a média para aprovação é de 70 pontos.
<b>Critérios</b>	Os critérios de avaliação serão estabelecidos por cada professor, não perdendo de vista a premissa básica da qualidade do ensino e aprendizagem.
<b>Instrumentos</b>	<p><b>Avaliação Dissertativa:</b> que exigirá dos estudantes a construção e exposição de conhecimento norteado por uma reflexão estruturada e analítica dos problemas, possibilitando a síntese de ideias e conhecimentos, a compreensão de conceitos, etc. Em outros termos diante de um problema autêntico, o estudante munido do conhecimento adquirido constrói uma explicação.</p> <p><b>Avaliação Oral:</b> Este instrumento avaliativo permitirá além do contato mais próximo ao professor, desenvolve a oralidade e a habilidade de argumentação do estudante.</p> <p><b>Seminário:</b> Instrumento que favorece a exposição oral e permite a comunicação das informações pesquisadas utilizando-se de material de apoio adequado. Para além disso, possibilita a aprendizagem do ouvinte e expositor, envolvendo o grupo em processos de planejamento, organização das informações, e oratória.</p> <p><b>Artigo Científico:</b> a importância deste instrumento de avaliação, além de outras, desenvolve no estudante a produção científica durante a graduação, possibilita o ingresso em programas de iniciação científica, e para além disso ao desenvolver pesquisas e publicar artigos durante a graduação, o prepara para os processos seletivos dos programas de pós-graduação mestrado ou doutorado,</p>

	<p>que estão cada vez mais exigentes.</p> <p><b>Resenha:</b> Este instrumento de avaliação exige do estudante uma posição crítica, capacidade de síntese, objetividade, domínio do assunto abordado e sobretudo uma argumentação eficientemente, requisito necessário para o bom desempenho do jurista.</p> <p><b>Resumo:</b> Este instrumento avaliativo é essencial para confecção de textos técnico-científicos dos estudantes, pois através desse exercício expõe sua compreensão de conceitos e texto lido, bem como possibilita a memorização.</p> <p><b>Atividades práticas cotidianas:</b> Propostas de intervenção institucional, práticas institucionais e/ou intervenções didático-pedagógicas.</p> <p><b>Leitura Orientada:</b> Instrumento importantíssimo, muito utilizado em programas de pós-graduação, mas que dada a especificidade do projeto, a importância da leitura cotidiana, e o tempo comunidade, a leitura orientada será neste projeto, um dos mais importantes instrumentos avaliativos considerando o seu caráter individualizado e personalizado.</p>
--	--

Fonte: Elaboração própria.

#### 4.3.5 – Critérios de aprovação e frequência:

Os critérios de aprovação serão o aproveitamento de 70% do conteúdo de cada disciplina “a critério do professor e de acordo com as características de cada disciplina, podendo compreender arguições, provas, exames, relatórios, trabalhos e projetos, interesse e participação efetiva do aluno nas atividades da mesma. Quanto a frequência o estudante deverá frequentar no mínimo 75% da carga horária de cada disciplina, conforme legislação vigente.

## 5. Composição do Corpo Docente

### 5.1 – Relação nominal do corpo docente

Quadro 4: Relação do Corpo Docente

Docente	Instituição de vínculo	Situação funcional	Titulação
Júnia Fátima do Carmo Guerra	UEMG	Efetivo	Doutora
Catarina Dallapicula	UEMG	Efetivo	Doutora
Sirley Aparecida Araújo Dias	UEMG	Efetivo	Doutora
Lucas Cristiano Ferreira Alves	UEMG	Efetivo	Mestre
Daniela Maria Rocco Carneiro	UEMG	Efetivo	Doutora
Thiago Penido	UEMG	Efetivo	Doutor
Luciana Gelape	UEMG	Sem vínculo	Mestre
Thiago Rocha	UEMG	Efetivo	Mestre

Cacilda Nacur Lorentz	UEMG	Efetivo	Doutora
Bruno Otávio Arantes	UEMG	Efetivo	Doutor
Lara Castro	UEMG	Sem vínculo	Mestre
Jane Noronha Carvalhais	UEMG	Efetivo	Doutora

Fonte: Elaboração própria

## 5.2 – Coordenação do Curso:

Assumirá a coordenação da Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas, a Profa. Dra. Júnia Fátima do Carmo Guerra, professora da FaPPGEN e do Mestrado Profissional em Segurança Pública e Cidadania. No impedimento desta, a professora Dra. Sirley Aparecida Araujo Dias, na qualidade de Vice-coordenadora do curso assumirá o cargo em conformidade com a legislação vigente. Abaixo resumo de *curriculum lattes* da coordenadora: Graduada em Comunicação Social/Relações Públicas; mestre em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local pelo Centro Universitário UNA/BH; doutora em Administração pela PUC Minas de Belo Horizonte/MG; Pós doutora em Administração e Sustentabilidade Humana pela UNAMA – Belém/PR. Professora da FaPPGEN e professora permanente do Mestrado Profissional em Segurança Pública e Cidadania. Subcoordenadora do Mestrado Profissional em Segurança Pública e Cidadania.

## 6- Estrutura Física

### 6.1 – Instalações e equipamentos:

Em abril de 2022 a FAPPGEN/CBH/UEMG mudou-se para a atual sede, funcionando na Avenida Prudente de Moraes, 444, Cidade Jardim, Belo Horizonte - MG CEP: 30.380-002. O edifício é utilizado conjuntamente com a Faculdade de Educação da UEMG (FAE), uma iniciativa da Gestão Superior da UEMG com base em sinergia administrativa e na parceria acadêmica operacionalizada por meio do desenvolvimento conjunto de projetos de pesquisa, extensão e ensino. Notavelmente, esta é a primeira vez que duas Unidades Acadêmicas dividem o mesmo imóvel, o qual possui na totalidade cerca de 7 mil metros quadrados distribuídos em 6 (seis) andares.

A FAPPGEN está instalada nos seguintes espaços:

- a) Andar Térreo: Sala da Representação Discente da FAPPGEN, auditório para 170 pessoas e cantina.

- b) 2º andar: exclusivo da FAPPGEN, com 7 (sete) salas de aula e um laboratório de informática com 30 (trinta) computadores. O laboratório de informática está ligado em rede e com acesso à Internet, dispondo de programas convencionais atualizados e necessários para a realização de pesquisas e trabalhos acadêmicos das diversas disciplinas do curso. Ressalta-se que as salas de aulas não são utilizadas no período matutino, pois os cursos de graduação atuais são noturnos.
- c) 3º andar: exclusivo para aulas das Pós Graduações *Lato Senso e Stricto Senso* da FaE e da FaPPGEN. Neste sentido, o curso de Pós Graduação em Gestão Estratégica de Pessoas utilizará a sala 305 a qual conta com 30 carteiras, um computador, um data-show e duas mesas redondas com 4 lugares cada uma para estudo e/ou reuniões. Esta sala atualmente é usada para o Mestrado Profissional em Segurança Pública e Cidadania – (PPGSPCID) que funciona durante a semana, no período vespertino e noturno. Portanto, considerando que o curso de Pós Graduação em Gestão Estratégica de Pessoas será ofertado aos sábados, haverá possibilidade de compartilhamento de espaço. Além desta sala, o curso poderá contar com um Mini-auditório para 90 pessoas, o qual pode ser utilizado para apresentação de TCCs, palestras e encontros acadêmicos.
- d) 4º andar: 1 (uma) sala destinada à secretaria acadêmica exclusiva para a FAPPGEN, 1 (uma) sala de estudo individual para discentes com acesso à internet e 15 computadores, 1 (uma) sala de estudos em grupo para discentes com capacidade para 50 alunos e a biblioteca.
- e) 5º andar: 1 (uma) sala exclusiva da FAPPGEN destinada aos professores do mestrado, com acesso à internet em 10 estações de trabalhos e mesas de reunião e orientação, 1 (uma) sala destinada aos projetos de extensão (FaPP Junior, Escola de negócios e outros), 1 (uma) de estudo individual para docentes com 15 (quinze) computadores e acesso à internet, 1 (uma) sala de convívio para docentes e 1 (uma) sala disponibilizada para NAI e NAE.
- f) 6º andar: sala da Direção, sala das Chefias de Departamento e Coordenações de Pesquisa e Extensão, sala de Coordenadores de Colegiado de Curso, sala de Coordenação do Mestrado, Sala de Coordenação de curso na modalidade de Ensino a Distância, sala de Coordenação de Estágio e

Ensino na modalidade de Ensino a Distância, sala dos estagiários e sala para o Apoio Administrativo.

Destaca-se que o prédio possui instalações com acessibilidade como rampas de acesso e sanitários exclusivos segundo as especificações técnicas que permitem o fluxo oportuno em seus espaços para pessoas com algum grau de comprometimento físico.

## **6.2 - Biblioteca:**

A Biblioteca da Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios Tancredo Neves - FAPPGEN compartilha o espaço com a Faculdade de Educação – FAE, um espaço dividido em: espaço de escaninhos (48), espaço com 2 computadores para consulta ao acervo e 2 computadores para pesquisa, baias de estudo individual, ambiente de estudos em grupos, acervo de livros, acervo de periódicos, setor administrativo.

A Biblioteca FAPPGEN disponibiliza para sua comunidade acervo composto por Livros, Periódicos, Monografias, Dissertações, Teses, CD-ROM, DVDs, dentre outros, que somam mais de 2.500 títulos e 6.000 exemplares, além de oferecer acesso eletrônico aos principais periódicos e bases de dados das áreas relacionadas aos cursos da FAPPGEN.

A Biblioteca da FAPPGEN conta, também, com Biblioteca Virtual exclusiva para a comunidade da UEMG, com mais de 21.000 títulos de livros disponíveis para acessos simultâneos por meio de computadores e celulares. Utiliza-se o software PERGAMUN para informatização e gerenciamento do acervo, considerado um dos melhores sistemas de gerenciamento de bibliotecas do Brasil.

A Política de Formação e Desenvolvimento do Acervo é regida pela Resolução do CONUN/UEMG nº 453, de 03 de abril de 2020, que tem como finalidade a ampliação, a atualização e a adequação permanente do material informacional e bibliográfico disponibilizado para os cursos e envolve a seleção, a aquisição, a manutenção e o descarte de materiais, tendo por finalidade a sua atualização e adequação constantes, em suporte às atividades de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas pelas Unidades Acadêmicas em seus cursos.



**Quadro 5 - Quantitativo Tipográfico do Acervo Físico - Biblioteca FAPPGEN/CBH/UEMG - 2022**

<b>ÁREA/MATÉRIA</b>	<b>TÍTULOS</b>	<b>EXEMPLARES</b>
Ciências Exatas e da Terra	69	200
Ciências Biológicas	9	12
Engenharias	21	56
Ciências da Saúde	13	18
Ciências Agrárias	4	3
Ciências Sociais Aplicadas	1.469	4.490
Ciências Humanas	626	1.366
Linguística, Letras e Artes	383	467
<b>TOTAL</b>	<b>2.594</b>	<b>6.612</b>

Fonte: Biblioteca FAPPGEN/CBH/UEMG, 2022

Atualmente, a composição do acervo físico da Biblioteca da Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios é formada por:

**Quadro 6 - Quantitativo Tipográfico do Acervo Físico - Biblioteca FAPPGEN/CBH/UEMG - 2022**

<b>Materiais</b>	<b>Títulos</b>	<b>Exemplares</b>
Livros Físicos	2.480	5.656
Folhetos	5	65
Catálogo	2	4
Monografia/Dissertações e Teses	1	1
Periódicos	73	844
DVD	16	16
CD-ROM	10	10
Dicionários/Enciclopédias	7	16
<b>TOTAL</b>	<b>2.594</b>	<b>6.612</b>

Fonte: Biblioteca FAPPGEN/CBH/UEMG, 2022

Insta ressaltar que além do acervo físico, são disponibilizados materiais por meio de Bibliotecas Digitais cujos contratos vigentes são: Biblioteca Virtual Pearson, Minha Biblioteca, Revista dos Tribunais, Biblioteca Digital ProView, Portal de Periódicos CAPES, Coleção de normas técnicas da ABNT, NBR, NBRISO e Mercosul. A adoção do sistema eletrônico, ao lado da Biblioteca física, além de facilitar o acesso aos alunos, pode também ser considerada importante prática de inclusão educacional de pessoas com deficiência, sobretudo deficientes visuais, vez que podem se utilizar de softwares para a leitura do material, garantindo maiores possibilidades de escolha para estudo e pesquisa.

## 7 - Outros cursos existentes na Unidade Acadêmica

7.1 – Curso de Pós-Graduação *Stricto Senso* - Mestrado Profissional em Segurança Pública e Cidadania

### REFERÊNCIAS

BRASIL, Ministério da Educação/ Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Superior. **PARECER CNE/CES Nº.261**, Aprovado em 09/11/2006; Aprecia a Indicação CNE/CES Nº.5/2005, relativa a esclarecimentos sobre os conceitos de hora-aula, tendo em vista questionamento sobre a aplicabilidade do Parecer CNE/CES N.575/2001.

BRASIL, Ministério da Educação/ Gabinete do Ministro. **PORTARIA Nº.328, de 01/02/2005**; Dispõe sobre o Cadastro de Cursos de Pós-Graduação Lato Sensu e define as disposições para sua operacionalização.

BRASIL, Ministério da Educação/ Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Superior. **Portaria de 06 de maio de 2004**; Institui Comissão Especial de Acompanhamento e Verificação dos Cursos de Pós-graduação “*Lato Sensu*”.

BRASIL, Ministério da Educação/ Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Superior. **PARECER CNE/CEB Nº.08, Aprovado em 08/03/2004**; Responde Consulta sobre duração de hora-aula.

BRASIL, Ministério da Educação/ Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Superior. **Resolução Nº 01, de 03/04/2001**; Estabelece Normas para o Funcionamento de Cursos de Pós-graduação.

BRASIL, Ministério da Educação/ Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Superior. **Resolução Nº 03, de 05 /10/1999**; Fixa condições de validade dos certificados de cursos presenciais de especialização.

BRASIL, Ministério da Educação/ Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Superior. **Resolução Nº 02, de 20/09/1996**; Fixa normas para

autorização de cursos presenciais de pós-graduação lato sensu fora de sede, para qualificação do corpo docente, e dá outras providências.

BRASIL, Ministério da Educação/ Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Superior. **Parecer 441/96**; Examina a possibilidade da existência de cursos presenciais fora de sede.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel da gestão do talento humano. São Paulo: Atlas, 2020.

DUTRA, Joel Souza. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. 1 Ed. 12 reimp. São Paulo: Gente, 2014.

MINAS GERAIS, Conselho Estadual de Educação. **Resolução Nº. 453, de 28/04/2005**; Estabelece normas para autorização de curso de Pós-Graduação Lato Sensu - Especialização, no âmbito do Sistema Estadual de Educação de Minas Gerais, e dá outras providências.

MINAS GERAIS, Conselho Estadual de Educação. **Parecer Nº. 438, aprovado em 28/04/2005**; Manifesta-se sobre Cursos de Pós-Graduação Lato Sensu (especialização) no âmbito do Sistema Estadual de Ensino.

MINAS GERAIS, Universidade do Estado de Minas Gerais, **Portaria/UEMG Nº. 027, de 25 de dezembro de 2006**; Institui, no âmbito da Universidade do estado de Minas Gerais (UEMG), os Comitês de Pós-graduação e Especifica suas atribuições.

MINAS GERAIS, Universidade do Estado de Minas Gerais/ Faculdade de Políticas Públicas "Tancredo Neves", *Programa de Pós-Graduação Lato-Sensu da FAPPGEN/CBH/UEMG*, aprovado pela Deliberação FAPPGEN/CBH/UEMG/Nº 03/2007.