

**UNIVERSIDADE
DO ESTADO DE MINAS GERAIS**



FACULDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS

**PROJETO PEDAGÓGICO
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA
EM GESTÃO DE RECURSOS
HUMANOS**

Belo Horizonte/ Minas Gerais

2013

SUMÁRIO

1	A UEMG	4
1.1	Finalidades e competências.....	5
1.2	Trajetória institucional	6
2	CARACTERIZAÇÃO INSTITUCIONAL DA FAPP/CBH/UEMG	9
2.1	Identificação	9
2.2	Apresentação	9
2.3	Objetivos da FAPP/CBH/UEMG	11
2.4	Marco referencial dos cursos de tecnologia da FAPP/CBH/UEMG	12
2.5	Dimensões formativas dos cursos da FAPP/CBH/UEMG	12
2.6	Cursos oferecidos	13
2.6.1	<i>Graduação - Cursos Superiores de Tecnologia</i>	13
2.6.2	<i>Relação de candidato por vaga nos cursos de graduação oferecidos</i>	13
2.6.3	<i>Pós-Graduação lato sensu</i>	14
2.7	Atividades de pesquisa e extensão.....	14
2.7.1	<i>Projetos de pesquisas em andamento</i>	15
2.7.2	<i>Projetos de Extensão em andamento</i>	16
2.8	Panorama dos cursos de graduação tecnológica.....	18
2.9	Estrutura física	22
2.9.1	Edificações, instalações, equipamentos e materiais permanentes	22
2.9.1.1	Laboratório de informática	22
2.9.1.2	Equipamentos	23
2.9.1.3	Biblioteca.....	23
2.10	Estrutura administrativa.....	25
2.10.1	<i>Diretoria</i>	25
2.10.2	<i>Departamentos</i>	26
2.10.3	<i>Coordenações de Curso</i>	26
3	O CURSO.....	27
3.1	Caracterização	27
3.2	Concepções e justificativa	28
3.3	Objetivos.....	36
3.4	Perfil do profissional pretendido	37
3.5	Contextos de atuação profissional	38
3.6	Princípios metodológicos	38

3.7 Dimensões e eixos formativos	40
3.8 Organização curricular	2
3.8.1 O Sistema de Créditos	2
3.8.2 Estrutura curricular	4
3.8.3 Projeto Interdisciplinar em RH	8
3.8.4 Atividades Complementares	9
3.8.5 Estágio Curricular.....	10
3.8.6 Educação à Distância.....	11
3.9 Processos avaliativos	11
3.9.1 Avaliação e monitoramento do curso	11
3.9.2 Avaliação das aprendizagens	12
3.10 Ementas e bibliografia das disciplinas.....	12
3.10.1 Eixo Humanidades e Linguagens	12
3.10.2 Eixo Trabalho Humano	18
3.10.3 Eixo Organizações Sociais	23
3.10.4 Eixo Tecnologias em Recursos Humanos.....	28
3.10.5 SUSTENTAÇÃO METODOLÓGICA	37
PROJETO INTERDISCIPLINAR EM RH I.....	37
4 CORPO DOCENTE	1
4.1 Docentes por disciplinas	1
4.2 Currículo resumido dos docentes	2
REFERÊNCIAS	43

1 A UEMG

A Universidade do Estado de Minas Gerais- UEMG foi criada pelo Art. 81, do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado de 1989, como entidade pública, sob a forma de autarquia, com reitoria na Capital, incorporando quatro unidades educacionais já existentes no âmbito do estado e prevendo a absorção de Fundações localizadas em suas diferentes regiões. Após a criação em lei, uma Comissão Especial da Assembleia Legislativa de Minas realizou estudos sobre a implantação da Universidade e propôs uma Emenda à Constituição. Submetida ao processo legislativo, resultou, em dezembro de 2005, na Emenda Constitucional nº 72 à Constituição Federal (BRASIL, 1988).

A UEMG atenta à sua vocação *multicampi* buscou a instalação, em convênio com prefeituras, de cursos fora de sede, em Poços de Caldas, e a instalação de unidades universitárias em Barbacena, Frutal, João Monlevade, Ubá e Leopoldina.

Em decorrência da finalidade que determinou sua criação, a UEMG tem-se voltado para o desenvolvimento das ciências, da tecnologia, da filosofia, das letras, das artes e das políticas públicas e para formação de profissionais, observando o princípio da indissociabilidade - ensino, pesquisa e extensão. A oferta de cursos tem buscado contribuir para a formação de profissionais e para a produção e difusão de conhecimentos, que reflitam os problemas, potencialidades e peculiaridades de diferentes regiões do estado, com vistas à integração e ao desenvolvimento regional, o que caracteriza sua dimensão *multicampi*.

Como universidade pública e gratuita desenvolve ações de ensino, pesquisa e extensão vinculadas a problemáticas candentes da sociedade brasileira, tais como as questões ambientais, sociais, econômicas, educacionais e de gestão, contribuindo para o avanço social. Nesse sentido, a UEMG se fortalece com 11 Unidades Universitárias e seus atuais 32 cursos de graduação, nas modalidades de bacharelado, tecnólogos e licenciaturas e também com seus cursos de pós-graduação lato e *stricto sensu*.

1.1 Finalidades e competências

A UEMG tem como propósito o comprometimento com o desenvolvimento regional e a responsabilidade de levar a sua tríplice função de ensino, pesquisa e extensão, a localidades densamente povoadas e que apresentam demandas de ensino superior. Suas finalidades e competências são as instituídas no art. 3º, da Lei nº 11.539/94:

Art. 3º - Compete à Universidade, observados o princípio da indissociabilidade da pesquisa, do ensino e da extensão e sua função primordial de promover o intercâmbio e a modernização das regiões mineiras:

I - contribuir para a formação da consciência regional, produzindo e difundindo o conhecimento dos problemas e das potencialidades do Estado;

II – promover a articulação entre ciência, tecnologia, arte e humanidade em programas de ensino, pesquisa e extensão;

III – desenvolver as bases científicas e tecnológicas necessárias ao melhor aproveitamento dos recursos humanos e materiais disponíveis, dos bens e dos serviços requeridos para o bem-estar social;

IV – formar recursos humanos necessários à reprodução e à transformação das funções sociais;

V – construir referencial crítico para o desenvolvimento científico e tecnológico, respeitadas suas características culturais e ambientais;

VI – elevar o padrão de qualidade do ensino e promover a sua expansão, em todos os níveis;

VII – oferecer alternativas de solução para os problemas específicos das populações à margem da produção da riqueza material e cultural;

VIII – assessorar governos municipais, grupos socioculturais e entidades representativas no planejamento e na execução de projetos específicos;

IX – promover ideais de liberdade e solidariedade para a formação da cidadania nas relações sociais, bem como o intercâmbio cultural, científico e técnico com instituições nacionais, internacionais e estrangeiras;

X – contribuir para a melhoria da qualidade de vida das regiões mineiras.

Parágrafo único – a UEMG poderá associar-se a outras instituições de ensino superior mediante contrato ou instrumento congênere que tenha por objetivo a cooperação didático-científica.(BRASIL, 1994).

A consolidação e a expansão da UEMG e de suas atividades acadêmicas também constituem um dos seus principais objetivos. Dessa forma, o Plano de Gestão 2010-2014 assenta-se, substantivamente, nas seguintes temáticas: **fortalecimento do ensino, pesquisa e extensão** com a consolidação e expansão das atividades acadêmicas, mediante o fortalecimento do protagonismo universitário, da criação de cursos de pós-graduação lato e *stricto sensu*, do aumento dos conceitos e notas nos cursos, da sistematização da avaliação das disciplinas, do estímulo à produção científica, tecnológica, artística e cultural, ampliação das atividades de extensão e implantação da educação à distância; **apoio político** às ações políticas de Estado e de Governo com a priorização do ensino superior, com o fortalecimento da autonomia universitária, com a articulação com as políticas públicas; **organização**

gerencial, com planejamento a médio e longo prazo, intensificando a articulação intra e interinstitucional, com a efetividade dos procedimentos gerenciais; com política de valorização e fixação de Recursos Humanos, com a abertura de concursos públicos e análise da situação dos docentes efetivados, ampliação do número de mestres e doutores, ampliação de servidores e qualificação do corpo técnico-administrativo.

1.2 Trajetória institucional

A trajetória da UEMG tem sido marcante, ditada que foi e é pelo crescimento sustentado, pelo compromisso com a qualidade e com a efetividade de ações em favor da sociedade que a abriga e à qual serve. Exemplos indicativos desse papel desempenhado pela UEMG são numerosos e podem ser observados nos diversos âmbitos em que as políticas setoriais se desenvolvem: educação, cultura, comunicação, direitos humanos, saúde, trabalho, tecnologia, ação social e meio ambiente.

A UEMG mantém-se atenta aos avanços históricos e à necessidade de dar sustentação aos processos formativos no cenário contemporâneo, propondo-se a desenvolver a política de ensino, a produção do conhecimento e atividades extensionistas, hábil a cultivar a geração do conhecimento e a relacioná-lo com as demandas regionais do Estado. Sempre foi seu propósito tornar-se um fórum dinamizador da cultura, da ciência e da tecnologia de modo a superar a dicotomia entre a educação formal, o saber e a realidade e a implementar a articulação crítica-produtiva entre o ensino, a pesquisa e a extensão.

As ações acadêmicas desenvolvidas buscam confirmar o perfil *multicampi* da Universidade, a sua responsabilidade social, o seu alinhamento com as políticas públicas do Estado e sua integração com a sociedade civil. Para tanto, tem buscado o estabelecimento de parcerias com as instituições públicas e privadas, a expansão do ensino de graduação no interior e na capital, a implantação da educação à distância, a instituição da pós-graduação *stricto sensu*, o estímulo a atividades de pesquisa coadunadas com as vocações regionais, o incremento das atividades extensionistas, do fortalecimento da infraestrutura, da institucionalização da avaliação institucional.

Uma análise, desde a criação da UEMG, permite afirmar que ela representa, hoje, uma alternativa concreta e rica de aproximação do estado mineiro com suas regiões. Ela pode acolher e apoiar as populações de Minas onde elas vivem e produzem. Por sua vocação, tem sido agente do setor público junto às comunidades, colaborando na solução de seus problemas através de suas atividades formativas e na estruturação e implementação de seus projetos de desenvolvimento.

Não obstante as imensas dificuldades orçamentárias e financeiras, as unidades dos *campi* mantidos pela Universidade cresceram, fortaleceram-se e certamente se impuseram à consideração de todos. São fatos comprobatórios dessa assertiva:

- No *campus* de Belo Horizonte: a instalação da Escola de Design e a Faculdade de Educação em novos prédios; a criação e instalação da Faculdade de Políticas Públicas; os novos projetos pedagógicos dos cursos de Design e Educação; a aprovação, pelo Conselho Estadual de Educação e Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, dos projetos de mestrado em Educação e Design; a presença altamente significativa das Escolas de Música e Guignard no cenário artístico e cultural de Minas e do Brasil;
- A instalação de unidades universitárias nas cidades de Barbacena, Frutal, João Monlevade, Ubá, Poços de Caldas e Leopoldina. Tais unidades passam por melhorias em sua infraestrutura visando a expansão na oferta de vagas e número de cursos.

No âmbito da pesquisa, estão em andamento projetos com bolsas de iniciação científica, financiadas pela Fundação de Amparo à Pesquisa de Minas Gerais (FAPEMIG), dentro do Programa de Quotas Institucionais (PIBIC) e projetos na Esfera do Programa de Bolsas de Iniciação Científica Júnior, do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Merece ser ressaltada a realização dos Seminários de Iniciação Científica e Encontros de Divulgação da Produção Científica, nos quais mais de 200 trabalhos anuais, nas mais variadas áreas de conhecimento, são apresentados pelos pesquisadores dos diversos *campi* e associadas.

No âmbito da extensão, destacam-se o incentivo e o desenvolvimento de diversos

projetos abrangendo os segmentos de comunicação, cultura, arte, direitos humanos, educação, meio ambiente, saúde, tecnologia e trabalho. Estes projetos são orientados no reconhecimento da extensão universitária como um processo educativo, cultural e científico, articulado ao ensino e à pesquisa e as relações entre a comunidade acadêmica e a sociedade no sentido da transformação social. Para tanto, a política de extensão da UEMG se desenvolve em torno de três eixos: (i) fortalecimento e potencialização de ações já existentes nas Unidades Acadêmicas articulando-as de modo a explorar a natureza *multicampi* da universidade, a interdisciplinaridade e a intersetorialidade, possibilitando que um conjunto de atividades de extensão tenha um caráter de continuidade, com condições adequadas para sua permanência; (ii) estímulo à interface da extensão com o ensino e a pesquisa, orientando-se pelo princípio da indissociabilidade; (iii) registro, publicização e acompanhamento das atividades de extensão desenvolvidas na Universidade.

Como parte dessa perspectiva mais ampla e integrada, a UEMG também constrói uma política de formação e de atendimento ao estudante, visando a qualidade dos cursos oferecidos, de modo a assegurar trajetórias acadêmicas bem sucedidas. Neste sentido, esforços têm sido envidados e ações, programas e projetos vêm sendo implementados, todavia, ainda há muitas dificuldades, precariedades e necessidades a serem contempladas para que se possa assegurar, não só o acesso aos cursos oferecidos, mas também as condições necessárias à permanência dos ingressantes e ao êxito nos estudos. Dentre as medidas voltadas ao acesso e à permanência do estudante, destacamos:

- Implementação do PROCAN (Programa de Seleção Socioeconômica dos candidatos ao Processo Seletivo) criado pela UEMG em 2005, para fazer vigorar a lei estadual nº 15.259, de 27 de julho de 2004. Com este programa, a instituição passou a reservar: 20% das vagas de cada curso para candidatos afrodescendentes, desde que carentes; 20% para concluintes do Ensino Médio em escolas públicas, desde que carentes; 5% para portadores de deficiência física e indígenas.
- Melhoria do processo pedagógico e elevação da qualidade dos cursos oferecidos, como medidas destinadas a assegurar a infraestrutura

necessária ao funcionamento dos mesmos. Entre essas se destaca a revisão dos Projetos Político-Pedagógicos dos Cursos e as parcerias e convênios, a exemplo do Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência – PIBID, firmado com o MEC/CAPES, envolvendo todos os seus 12 cursos de licenciatura.

- Investimento na ampliação do acervo das bibliotecas e na instalação de laboratórios.
- Adesão ao Sistema de Seleção Unificada – SiSU, com a previsão de 25% de suas vagas. Em 2013 foram disponibilizadas 427 vagas e 99% foram ocupadas. Para assegurar a permanência e o sucesso destes e dos demais estudantes oriundos da rede pública de educação básica ou com renda familiar per capita de até um salário-mínimo e meio, pretendemos utilizar os recursos previstos no Programa Nacional de Assistência Estudantil para as Universidades Estaduais – PNAEST.

No momento a UEMG se prepara para um novo desafio ao iniciar o processo de incorporação de seis fundações associadas, presentes em Campanha, Carangola, Diamantina, Divinópolis, Passos e Ituiutaba, que fará da nossa universidade a terceira maior instituição de ensino superior em número de alunos em Minas Gerais.

2 CARACTERIZAÇÃO INSTITUCIONAL DA FAPP/CBH/UEMG

2.1 Identificação

Faculdade de Políticas Públicas “Tancredo Neves” – FaPP

Endereço: Rua Major Lopes 574 – Bairro São Pedro

Fone (031) 3194-2508

E-mail: fapp.tancredoneves@uemg.br

2.2 Apresentação

A FAPP/CBH/UEMG foi criada, 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 Gerais (AUGE-MG), hoje denominada Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais (CGE), para a

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 Finanças Públicas e Auditoria Governamental, cuja nomenclatura passou, a partir de 2009, para Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, por recomendação do Conselho Estadual de Educação, visando à adequação de sua nomenclatura ao que dispõe o Catálogo Nacional de Cursos Tecnológicos do MEC.

A experiência com as primeiras turmas ocorreu com repercussões sociais positivas em setores da administração pública e privada. Por outro lado, esse convênio também possibilitou que a Unidade Universitária contribuísse para a consolidação da missão institucional da UEMG relativa ao desenvolvimento de projetos de expansão e diversificação dos cursos oferecidos, em atendimento à política de ampliação das oportunidades de acesso ao ensino superior.

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 N°. 36.898/1995 e pelo Regimento Geral da UEMG¹. Atualmente oferece, ainda, mais dois cursos de graduação tecnológica, a saber, Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos e Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais e três cursos de pós-graduação *lato sensu*, quais sejam Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas, Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Gestão Pública para Resultados, Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Gestão Pública e Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito Municipal.

Além dos cursos mencionados acima, em 2012, a FaPP/CBH/UEMG se vinculou ao Programa Nacional de Formação em Administração Pública (PNAP)² através do Edital N° 019/2012, publicado no DOU de 04/05/12 – seção 3 – pág. 28 para a oferta

¹ Legislação, Regimento e Estatuto disponibilizados no site:

<<http://www.uemg.br/cadastro2/PHP/legislacao.php>>.

² Objetivando a consecução e fomento dos cursos da Universidade Aberta do Brasil (UAB), e consequentemente, a democratização, expansão e interiorização da oferta de ensino superior público, e da formação de gestores públicos, o Ministério de Educação, por meio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, tem estimulado a oferta de cursos na área da Administração Pública, na modalidade a distância, operacionalizados pelas Instituições Públicas de Ensino Superior, de acordo com os instrumentos legais emanados pela UAB.

do curso de bacharelado em Administração Pública e dos cursos de pós graduação *lato sensu* em Gestão Pública e Gestão Pública Municipal todos na modalidade a distância.

O curso de bacharelado em Administração Pública tem como objetivo geral formar profissionais com amplo conhecimento de Administração Pública, capazes de atuarem no âmbito federal, estadual e municipal, administrando com competência as organizações governamentais e não governamentais, de modo pró-ativo, democrático e ético, tendo em vista a transformação e o desenvolvimento da sociedade e do país. Será ofertado, a partir de 2014, em três polos de apoio presenciais: Corinto, Ipanema, Buritis.

Os cursos de pós-graduação *lato sensu* em Gestão Pública e Gestão Pública Municipal têm por objetivo a qualificação de pessoal de nível superior visando ao exercício de atividades gerenciais nos âmbitos federal, estadual e municipal. Serão ofertados, ainda em 2013, em nove polos de apoio presenciais: Divinolândia de Minas, Jaboticatubas, Cambuí, Nanuque, Taiobeiras, Campos Gerais, Boa Esperança, Alterosa, Frutal.

2.3 Objetivos da FAPP/CBH/UEMG

- Fomentar e potencializar o desenvolvimento da capacidade empreendedora e da compreensão do processo científico-tecnológico no atual contexto do mundo do trabalho.
- Incentivar a produção e a inovação científico-tecnológica, e suas respectivas aplicações no mundo do trabalho.
- Desenvolver processos formativos com foco na administração pública.
- Propiciar a compreensão e a avaliação dos impactos sociais, econômicos e ambientais decorrentes da produção, gestão e incorporação das novas tecnologias no serviço público.

2.4 Marco referencial dos cursos de tecnologia da FAPP/CBH/UEMG

O desenho das propostas de criação de Cursos Superiores de Tecnologia pela FaPP/CBH/UEMG se explicita, em grande parte, pelos pressupostos a seguir especificados:

- A velocidade das alterações de paradigmas do conhecimento em todas as áreas da ação humana e as transformações tecnológicas extremamente dinâmicas colocam em crise o processo de formação tradicional oferecido pelo ensino superior.
- A expansão do Ensino Superior constitui-se em recurso estratégico, tanto para as articulações e desenvolvimento de um projeto de nação que aprofunde a cultura nacional, em suas expressões maiores, quanto para contribuir para o desenvolvimento social, político e econômico do país.
- A Educação Profissional, em nível tecnológico, assume papel especial no conjunto das políticas públicas de ensino superior no país, requerendo o desenvolvimento de competências mais complexas que as do nível técnico e, ainda, maior nível de desenvolvimento tecnológico.
- Ao se estruturar uma proposta de formação de tecnólogo é preciso evitar superposições e lacunas em relação aos cursos técnicos e aos cursos superiores de formação de bacharéis.
- A organização curricular dos Cursos deve identificar-se claramente com os critérios e referenciais para a sua oferta, considerando: a natureza de certas áreas, essencialmente científicas e/ou tecnológicas; a densidade dos currículos na formação dos tecnólogos; a demanda na oferta dos cursos que correspondam às reais necessidades do mercado e da sociedade; o tempo de formação, de forma que corresponda a uma demanda mais imediata a ser atendida de forma ágil e constantemente atualizada; o perfil profissional demandado e devidamente identificado nos respectivos projetos pedagógicos dos cursos.

2.5 Dimensões formativas dos cursos da FAPP/CBH/UEMG

O processo de formação do discente é constituído por três Dimensões Formativas (Formação Básica, Formação Específica e Profissional) que, articulados e

complementares, se fundem, a um só tempo, no desenho da estrutura curricular do Curso, dando ênfase na relação teoria e prática:

- **Dimensão Formação Básica** - Dimensão da potencialização de condições cognitivas, psicoemocionais, socioculturais e comunicacionais dos sujeitos na construção de significados vinculados a experiências sociais determinadas.
- **Dimensão Formação Específica** - Dimensão da apropriação de instrumentos e códigos específicos que viabilizam, formatam e dão sentidos, bem como agregam valor à prática profissional específica, num determinado tempo e espaço.
- **Dimensão Formação Profissional** - Dimensão operacional do exercício de tecnólogo, mediado especialmente por princípios, concepções, instrumentos, códigos, etc., construídos no processo de sua formação profissional específica.

2.6 Cursos oferecidos

A FaPP/CBH/UEMG oferece atualmente, 03 cursos de graduação tecnológica (conforme descrito em 2.6.1), com uma média de 200 alunos e 04 cursos de pós-graduação lato *sensu* (conforme descrito em 2.6.3), sendo que destes 03³ estão em andamento com uma média de 140 alunos no total⁴.

2.6.1 Graduação - Cursos Superiores de Tecnologia

- Processos Gerenciais
- Gestão de Recursos Humanos;
- Gestão Pública.

2.6.2 Relação de candidato por vaga nos cursos de graduação oferecidos

³ O curso de Pós Graduação em Direito Municipal ainda não foi iniciado.

⁴ Dados relativos ao ano de 2012.

**Tabela 1 - Relação candidato x vaga nos processos seletivos FaPP/CBH/UEMG
2006/2012**

ANO	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública	4,80	9,50	14,50	10,65	10,0	9,40	9,70
Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais	-	-	-	1,62	3,30	3,05	3,27
Curso Superior de Tecnologia em RH	-	-	-	7,68	10,1	6,85	7,93

Fonte: Secretaria Acadêmica da FaPP.

2.6.3 Pós-Graduação lato sensu

- Gestão Pública para Resultados;
- Gestão de Pessoas;
- Gestão Pública;
- Direito Municipal;
- Gestão Pública (modalidade à distância);
- Gestão Pública Municipal (modalidade à distância).

2.7 Atividades de pesquisa e extensão

A FAPP desenvolve atividades de Pesquisa e Extensão objetivando a investigação crítico/reflexiva e a produção de conhecimento sistematizado, articulando-os às necessidades da comunidade. Para tanto, empenha-se na elaboração de projetos que venham ao encontro de demandas sociais e políticas, especialmente no âmbito das políticas públicas, garantia de direitos e inclusão social.

As propostas e temáticas desenvolvidas nos projetos de pesquisa e extensão estão articuladas com a dimensão ensino, possibilitando ao aluno a interação teórico e prática.

2.7.1 Projetos de pesquisas em andamento

- **Pesquisa do Egresso:** Pesquisa descritiva e exploratória, tendo como objetivo descrever e explicar a relação entre variáveis, utilizando de *survey*, procedimento técnico que se baseia no interrogatório dos participantes. Na pesquisa quantitativa utiliza-se de questionário estruturado para coleta de dados da amostra intencional. A segunda parte incidirá em um estudo qualitativo dos instrumentos. Busca-se pesquisar a inserção de egressos dos cursos tecnológicos da Faculdade de Políticas Públicas Tancredo Neves da UEMG no mercado de trabalho. Essa pesquisa visa contribuir para o setor educacional no que tange à implementação de estratégias para o aprimoramento desse tipo de formação.
- **Panorama das Organizações do Terceiro Setor – um mapeamento das associações e fundações em Belo Horizonte:** realiza uma investigação sobre as instituições do Terceiro Setor na capital mineira, com o propósito de produzir informações sobre a temática, estimulando discussões acadêmicas na instituição, que favoreçam a redução de incertezas e forneçam informações relevantes sobre práticas institucionais e sua área de abrangência. Entende-se que a realização do estudo sobre as instituições do Terceiro Setor em Belo Horizonte pode auxiliar no aperfeiçoamento e maior compreensão da área de atuação dos seus docentes e estudantes da FaPP/CBH/UEMG.
- **Perfil socioeconômico, *habitus* educacional e inserção profissional entre os ingressantes e concluintes da FaPP/UEMG:** tem por objetivo traçar qual é o perfil dos estudantes ingressantes e concluintes dos cursos da FaPP/UEMG.
- **Composição representativa e práticas participativas em Conselhos Municipais Educação da Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH/MG): o que nos diz esta relação?:** O objetivo da pesquisa é analisar a composição e atribuições dos Conselhos Municipais de Educação na Região Metropolitana de Belo Horizonte, buscando

compreender e discutir a função desses conselhos enquanto espaços de mediação entre a sociedade e o Estado e subsidiar a produção intelectual, possibilitando o aprimoramento de políticas públicas na área de educação, especialmente em Minas Gerais. Para tanto foi realizado um estudo teórico sobre o tema em discussão e a exploração *in loco* dos conselhos pesquisados.

- **Perfil Estatal e Políticas Públicas na Literatura Brasileira Clássica, Moderna e Contemporânea:** esta pesquisa refere-se à leitura, a interpretação de textos e as narrativas que constroem uma experiência com o passado (a arte de contar na perspectiva construtivista de Walter Benjamin, que contesta a banalização dos entusiasmos juvenis em nome da experiência pretensamente superior dos adultos). Lógica, linguística e teoria literária na interface léxico, sintaxe, semântica e pragmática.
- **Cidadania, Direitos Humanos e Políticas Públicas: uma análise comparativa de políticas e programas de Direitos Humanos em Minas Gerais:** o objetivo da pesquisa é levantar dados referentes a políticas e programas de direitos humanos em Minas Gerais, sua implementação na região metropolitana de Belo Horizonte e seu impacto no fortalecimento da cidadania. Nesse sentido, a partir do mapeamento realizado em 2012 em sala de aula com os alunos do segundo período do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública e primeiro período do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos em 2013. Serão observadas as ações governamentais previstas, principais destinatários, origem dos recursos e a questão de gênero. Serão observados também os dilemas e desafios constatados na implementação desta política, os avanços e resultados constatados e a participação do Terceiro Setor na sua implementação.

2.7.2 Projetos de Extensão em andamento

- **Projeto Ethos – tecnologias sociais a serviço da autossustentabilidade:** proposta de caráter interdisciplinar com o objetivo de promover ações voltadas para o fortalecimento de organizações sociais em termos da sua estrutura institucional, do processo de gestão,

do estabelecimento de parcerias, da promoção da economia solidária e do desenvolvimento sustentável.

- **Observatório de Direitos da Criança e Adolescente da UEMG:** Monitora as atividades da Agenda Social dos Direitos da Criança e Adolescente em âmbito regional de Minas Gerais, promovendo o intercâmbio de experiências e facilitando o acesso às produções acadêmicas, aos dados de acompanhamento, ao banco de boas práticas e aos documentos estratégicos relativos ao conjunto das políticas públicas nesta área.

- **Formação dos Gestores dos Programas de Educação Integral da região metropolitana de BH:** Compreende o papel do “Gestor Escolar” na coordenação da arquitetura educacional da Educação Integrada que envolverá diferentes atores, territórios, saberes e interesses. Analisa questões do cotidiano educacional que instigam a repensar e ressignificar o fazer desse sujeito.

- **Coletivos de Adolescentes em debate:** visa estabelecer a função social e cultural do Observatório dos Direitos da Criança e do Adolescente na UEMG desenvolvendo metodologias para a criação de diálogos entre a Universidade e diferentes manifestações do segmento jovem de nossa comunidade. A Metodologia envolve debate e atividades práticas de mobilização a partir de ações que são organizadas em conjunto entre os adolescentes e um facilitador, tomando por base um tema disparador.

- **Núcleo de Formação Continuada de Conselheiros Tutelares e de Direitos do Estado de Minas Gerais** tem trabalhado com o propósito de orientar e apoiar atores/agentes do Sistema de Garantia de Direitos da Criança e do Adolescente (SGDCA) na estruturação das instâncias viabilizadoras do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e, das demais políticas estaduais prioritárias no âmbito dos direitos da criança e do adolescente, nos diferentes municípios mineiros, bem como de patrocinar estudos e pesquisas na área.

- **Revista “Perspectivas em Políticas Públicas”** -- é uma publicação semestral da Faculdade de Políticas Públicas “Tancredo Neves” - Universidade do Estado de Minas Gerais - **FaPP/CBH/UEMG**; destina-se

a publicar textos originais (artigos científicos, artigos de atualização, artigos de revisão, resenhas, relatos de experiências, depoimentos e entrevistas) relacionados a temáticas de políticas públicas nas diferentes esferas governamentais. Constitui-se em canal para veiculação de novos conhecimentos e experiências sobre políticas públicas, promovendo o intercâmbio nacional e internacional, sobre essas, especialmente no contexto da América Latina, e, ainda, em canal para qualificação das diversas vozes e discursos produzidos no âmbito dessas políticas.

- **Série Coleção Institucional** - compõe o acervo de publicações da Faculdade de Políticas Públicas "Tancredo Neves" - Universidade do Estado de Minas Gerais – **FaPP/CBH/UEMG**, cujo propósito instaura-se na intenção de oportunizar, ao público em geral, reflexões sobre aspectos relacionados às políticas públicas. Os esforços para efetivar as edições visam garantir a publicização de saberes e práticas de autores que se debruçam sobre as mais variadas faces das políticas públicas, entendendo que tais reflexões possam servir de apoio para a promoção da governabilidade participativa e democrática.

2.8 Panorama dos cursos de graduação tecnológica

As estatísticas oficiais sobre a educação no Brasil ratificam a importância do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, bem como o momento oportuno da sua criação pela FaPP/ CBH/ UEMG. Também sinalizam o caráter estratégico da proposta, especialmente no contexto contemporâneo das políticas públicas em Minas Gerais.

Os Cursos Superiores de Tecnologia têm apresentado um significativo aumento da matrícula no Brasil, nos últimos anos, tanto no ensino superior público como no privado, demonstrando a preocupação e atenção que as Instituições de Ensino Superior (IES) do país, assim como as políticas educacionais em âmbitos federal e estadual, designam para as novas exigências do mercado e da própria sociedade, procurando oferecer um capital humano qualificado e preparado para as novas e constantes demandas surgidas mediante desenvolvimento tecnológico, econômico, político e social.

A TABELA 02 evidencia a evolução no número de matrículas segundo o grau acadêmico e a categoria administrativa. Nota-se que as três principais modalidades de ensino – Bacharelado, Licenciatura e Tecnológico – apresentam um crescimento significativo em ambas as categorias administrativas, representando um crescimento sistêmico e não pontual do ensino superior brasileiro, não havendo, portanto, sobreposição de uma modalidade em relação à outra. Vale ressaltar que o recorte temporal, aqui estabelecido, busca relacionar o período de implantação dos cursos de caráter tecnológico da UEMG, através da FaPP/CBH, com a atualização dos dados disponíveis pelo Censo da Educação Superior 2009, do Ministério da Educação, através do INEP.

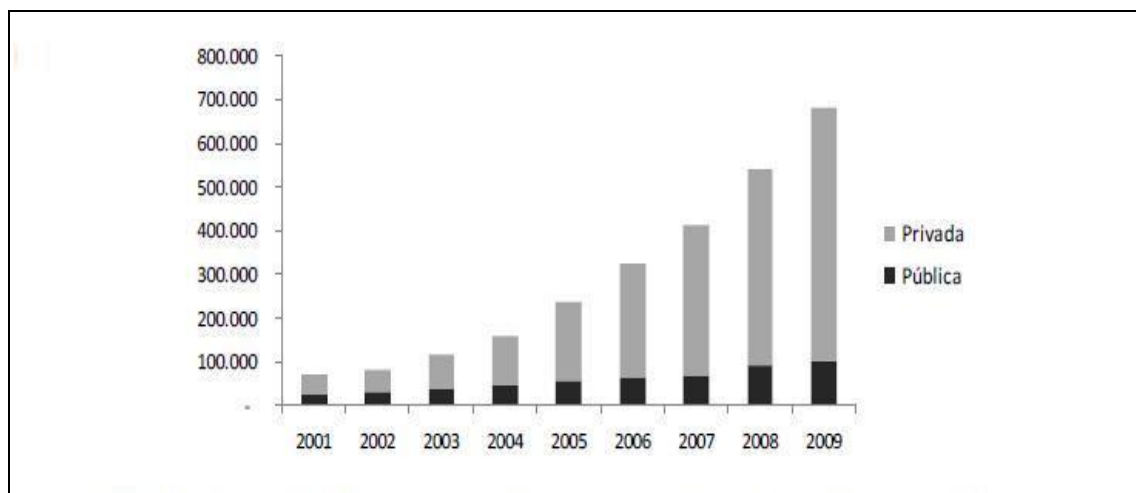
Tabela 02 – Evolução do número de matrículas por categoria administrativa e segundo o grau acadêmico – Brasil – 2006-2009

Ano	Grau acadêmico	Público	Privado
2006	Bacharelado	623.182	2.549.444
	Licenciatura	403.525	620.057
	Bacharelado e Licenciatura	161.104	199.989
	Tecnológico	62.904	262.997
	Não informado	650	-
	Total	1.251.365	3.632.487
2009	Bacharelado	867.030	3.000.521
	Licenciatura	458.768	732.995
	Bacharelado e Licenciatura	96.176	117.852
	Tecnológico	101.890	578.789
	Total	1.523.864	4.430.157

Fonte: MEC/INEP Resumo técnico 2009.

No entanto, os dados indicam que, no Brasil, nos últimos anos, o número de matrículas no setor privado apresentou um crescimento mais vertiginoso quando comparado ao setor público. Considerando apenas a modalidade de ensino tecnológico percebemos que a diferença é ainda mais evidente. Constata-se ainda que os cursos tecnológicos tiveram um acentuado aumento no número de matrículas de 108%, de 2006 para 2009, conforme apresentado no GRÁFICO 1 a seguir:

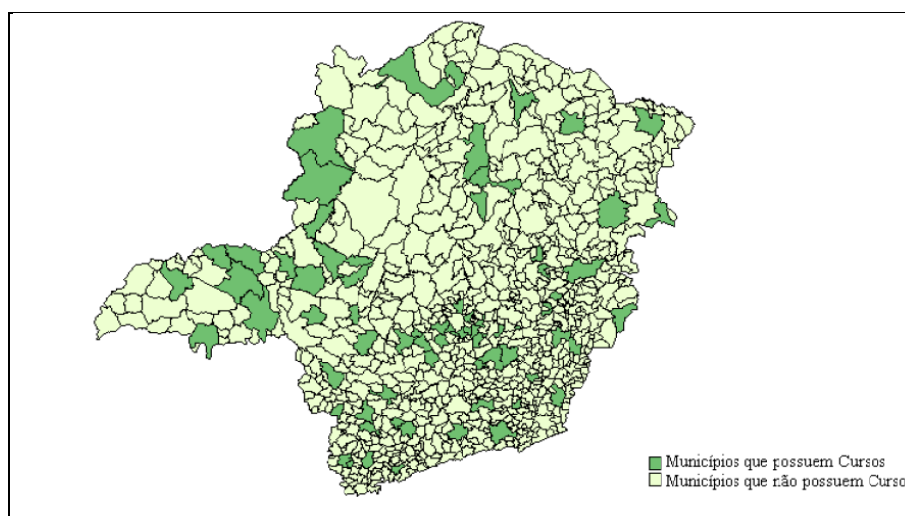
Gráfico 01 – Evolução do número de matrículas em cursos tecnológicos por categoria administrativa – Brasil – 2001-2009



Fonte: Censo da Educação Superior: MEC/INEP.

Em 2009, a FaPP/CBH/UEMG, elaborou o “Diagnóstico dos Cursos Tecnológicos em Nível Superior no Estado de Minas Gerais”. Esse projeto, que foi desenvolvido com o apoio da FAPEMIG, teve como principal objetivo realizar o levantamento completo dos cursos tecnológicos ofertados pelas diversas unidades de ensino superior localizadas nos 853 municípios do estado, culminando no mapeamento e na distribuição geográfica desses cursos conforme ilustra o mapa a seguir:

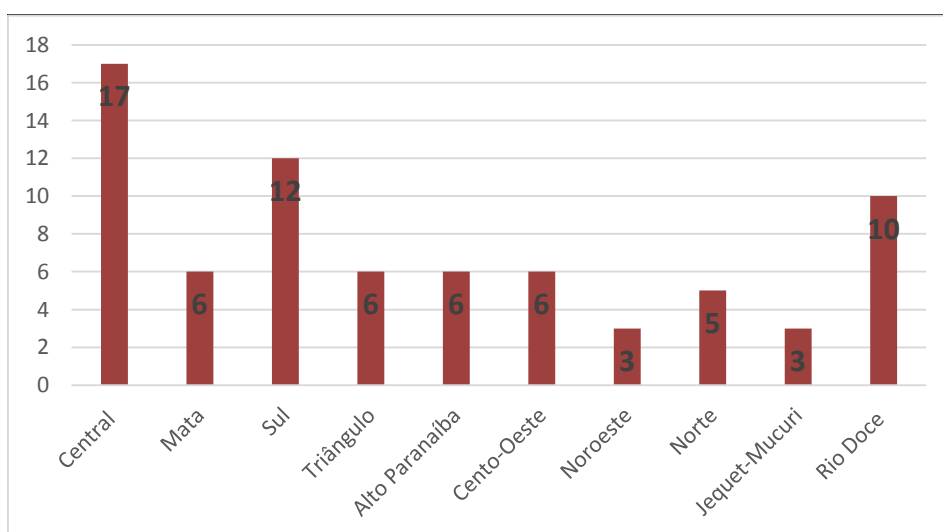
Mapa 01 - Distribuição dos Cursos de Tecnologia por município - Minas Gerais 2009



Fonte: “Diagnóstico dos cursos tecnológicos em nível superior no Estado de Minas Gerais” FaPP/CBH/UEMG – 2009.

De acordo ainda com os dados dessa pesquisa, tem-se que os cursos dessas unidades de ensino, localizadas nos 853 municípios, encontram-se classificados pelas categorias analíticas definidas pelo INEP e são apresentados, nos levantamentos da pesquisa, por municípios e por cada uma das dez macrorregiões de planejamento do estado – Central, Zona da Mata, Sul, Norte, Centro-Oeste, Noroeste, Alto Paranaíba, Triângulo Mineiro, Rio Doce e Jequitonha-Mucuri. Este procedimento possibilita a leitura das estatísticas da pesquisa de forma conjunta com outros indicadores sociais dos municípios mineiros, como o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), e tantos outros tão relevantes quanto esse Índice, que são divulgados por inúmeros estudos e pesquisas. O GRÁFICO 2 a seguir demonstra uma maior concentração dos cursos tecnológicos nas macrorregiões Central e Sul, de planejamento do Estado:

Gráfico 02 - Distribuição geográfica dos Cursos Superiores de Tecnologia segundo Macrorregião de Planejamento do estado de Minas Gerais



Fonte: “Diagnóstico dos cursos tecnológicos em nível superior no Estado de Minas Gerais” FaPP/CBH/UEMG – 2009.

A pesquisa evidencia ainda que, até outubro de 2008, dos 853 municípios do Estado, apenas em 71 municípios existiam cursos de tecnologia no nível superior, considerando-se o universo de 404 cursos levantados no sítio do INEP. Os 71 municípios compreendem apenas 8,32% do número total de municípios do estado, todavia, juntos perfazem, em 2007, uma população total de 9.512.084, representando 49,35% da população total do estado, que no mesmo ano atinge 19.273.533 habitantes. Esses indicadores mostram que, embora o crescimento e a

disseminação dessa modalidade de ensino sejam evidentes nos níveis nacional e estadual, o Ensino Superior Tecnológico é incipiente, tendo um bom e necessário campo para desenvolvimento, tanto no número de cursos e matrículas quanto na distribuição espacial desses.

2.9 Estrutura física

2.9.1 Edificações, instalações, equipamentos e materiais permanentes

A FaPP/CBH/UEMG funciona em instalações físicas à Rua Major Lopes, 574, Bairro São Pedro, em Belo Horizonte (Planta Baixa em Anexo 02), que consta de: 10 (dez) salas de aulas equipadas com computador e projetor multimídia; 01 (uma) sala multiuso; 01 (uma) Sala de Atendimento ao aluno; 01 (um) Laboratório de Informática; 01 (uma) Biblioteca; 01 (uma) Sala de Professores; 01 (uma) Sala de Coordenação de Estágio; 01 (uma) sala da Coordenação de Curso; 01 (uma) Sala de Reuniões; 01 (um) auditório com acomodações para 90 (noventa) pessoas sentadas; 01 (uma) sala da Secretaria Acadêmica; 01 (um) gabinete da Direção e Vice-direção; 01 (uma) sala do almoxarifado; 01 (uma) cantina, aberta à comunidade acadêmica; 01 (uma) sala do Diretório Acadêmico; 01 (uma) sala de projetos de extensão; 01 (uma) sala de projetos de pesquisa; 01 (uma) sala de coordenação de pós-graduação; 01 (um) refeitório para os funcionários da Unidade Acadêmica; 07 (sete) conjuntos de instalações sanitárias.

A FaPP/CBH/UEMG conta com equipamentos e materiais permanentes, suficientes para uso compartilhado com os cursos oferecidos, a saber: móveis de escritório e arquivos em todas as suas dependências administrativas; 480 (quatrocentas e oitenta) carteiras nas 12 (doze) salas de aulas, computando-se neste montante as carteiras para estudantes destros(as) e canhotos(as); 10 (dez) aparelhos de datashow; 04 (quatro) aparelhos de DVDs; 06 (seis) aparelhos de TV; 08 (oito) aparelhos retroprojetores.

2.9.1.1 Laboratório de informática

O Laboratório de Informática é equipado com 32 (trinta e dois) computadores, ligados em rede e com Internet, contendo todos os programas convencionais atualizados, necessários para as pesquisas e os trabalhos acadêmicos das diversas

disciplinas do Curso. As normas para utilização do laboratório estão descritas no anexo 03.

2.9.1.2 Equipamentos

Os equipamentos para o desenvolvimento das atividades administrativas e acadêmicas são: 68 (quarenta e oito) computadores HP (dos quais 28 (vinte e oito) localizados no laboratório de informática); 08 (oito) impressoras a laser, e 02 (duas) Xerox; 01(uma) impressora e copiadora; 01 (um) aparelho de fax; 02 (um) scanner; 13 (dez) *datashows*, 06 (seis) televisões; 04 (quatro) notebooks; 03 (três) telas de projeção fixas; 02 (duas) telas de projeção móvel; 01 (um) retroprojektor e 01(um) videocassete.

2.9.1.3 Biblioteca

A Biblioteca do Curso conta com um acervo de 649 (seiscentos e quarenta e nove) títulos, está situada em um espaço de 107m². O gerenciamento dos empréstimos é organizado pelo Programa de Gerenciamento PERGAMUM, utilizado pela UEMG em suas demais Unidades Acadêmicas.

A expansão da Biblioteca da Unidade Universitária segue as diretrizes da PROEN/UEMG. A execução do planejamento de expansão está condicionada à dotação orçamentária específica e ao planejamento geral da Universidade. A descrição dos títulos consta no anexo 04.

**Tabela 3 - Acervo livros e títulos - Biblioteca da Faculdade de Política Públicas
2012**

ÁREA/MATÉRIA	TÍTULOS	EXEMPLARES
Administração	50	185
Administração Pública	34	139
Contabilidade	56	199
Direito	132	450
Economia	153	311
Estatística	17	65
Filosofia	25	45
Gestão Organizacional	15	52
Liderança	5	24

Marketing e Endomarketing	22	70
Matemática	10	30
Matemática Financeira	6	26
Metodologia Científica	30	56
Português	19	65
Assistência Social	14	14
Recursos Humanos	51	256
Terceiro Setor	10	52
TOTAL	649	2039

Fonte: Biblioteca FaPP/CBH/UEMG, 2012.

Tabela 4 - Acervo de Periódicos - Biblioteca da Faculdade de Política Públicas - 2012

RELAÇÃO / (NOMES)	TÍTULOS
Minas faz ciência	1
Fonte: Tecnologia da Informação na Gestão Pública	1
Fórum de Contratação e Gestão Pública	1
Ciências Sociais Aplicadas em Revista	1
Retrato do Brasil	1
Boletim Conjuntura Econômica de Minas Gerais	1
Desafios do desenvolvimento	1
Coopera trabalho	1
Resenha de Política Exterior do Brasil	1
Revista de Julgados	1
Revista de Processo	1
Revista dos Tribunais	1
Revista Jurídica da Procuradoria Geral da Fazenda Estadual	1
Revista de Administração Pública	1
Revista Governança Social	1
Ser Social	1
Revista de Seguridade Social	1
Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação	1
Revista Contabilidade & Finanças	1
Revista do Tribunal de Contas da União	1
Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais	1
TOTAL	21

Fonte: Biblioteca FaPP/CBH/UEMG, 2012.

2.10 Estrutura administrativa

A estrutura administrativa da Faculdade Políticas Públicas “Tancredo Neves” compreende as seguintes instâncias:

2.10.1 Diretoria

Órgão Executivo, de deliberação superior no âmbito da Unidade Universitária, responsável pela gestão didático-pedagógica, cultural, administrativa. A diretoria da FaPP/CBH/UEMG é composta pela direção e vice-direção.

Diretora: Carmem Lúcia Freitas de Castro

Assessora da direção: Jaqueline de Sousa Santos

Secretária da direção: Juliana Cristina Martins de Souza

Secretaria Acadêmica:

Órgão Vinculado à diretoria, responsável pela organização e operacionalização do registro acadêmico, da matrícula dos estudantes, e outros processos vinculados aos cursos.

Secretário Acadêmico: Antônio Carlos Carvalho de Melo Vieira

Biblioteca

Concebida enquanto centro de cultura, estudos e pesquisas, mantém em seu acervo obras didáticas, técnicas, literárias e especializadas em assuntos de interesse específico dos cursos.

Bibliotecária: Érica Fernanda da Silva

Setor de informática

Infraestrutura técnica direcionada ao atendimento das demandas específicas dos cursos, composta por equipamentos para utilização do corpo docente em suas atividades em sala de aula.

Técnico responsável: Wanderson Afonso Andrade

2.10.2 Departamentos

Órgão de apoio direto à diretoria é corresponsável pela organização técnico-administrativa da Unidade Universitária, especialmente ao que concerne a gestão de pessoal. Também é responsável administrativamente pelos docentes e pela organização e supervisão de instâncias colegiadas, tais como o Conselho Departamental e os Colegiados. Na FaPP/CBH/UEMG há dois departamentos - Fundamentos e Gestão -, os quais congregam disciplinas afins e, seus respectivos docentes para objetivos comuns de ensino, pesquisa e extensão.

Chefe do Departamento de Gestão: Patrícia Rosânia de Sá Moura

Chefe do Departamento de Fundamentos: Vanda Arantes de Araújo

2.10.3 Coordenações de Curso

Órgãos de assessoramento, vinculado à Diretoria, responsável pela sintonia das atividades acadêmicas com o projeto político pedagógico dos cursos, bem como pelo estabelecimento do diálogo permanente destes com seu entorno, e com o seu corpo docente e discente. Cabe ainda ao Coordenador de curso presidir o Colegiado e atuar como autoridade executiva do órgão.

Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos: Sirley Aparecida Araújo Dias

Assessoria das coordenações de curso: Vera Lúcia Condé

3 O CURSO

3.1 Caracterização

Nome do curso: Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Modalidade: Curso Superior de Tecnologia (educação profissional de nível tecnológico ou curso profissionalizante de Nível Superior), nos termos do Art. 39 da LDB/ 1996 e do Decreto nº. 2.208/1997.

Graduação: Tecnólogo

Carga Horária Total: 2070 horas/aula ou 1725 horas/relógio

Total de créditos necessários para integralização do curso: 115

Regime e Duração: Semestral, com 04 (quatro) períodos letivos

Tempo de integralização do curso: mínimo 2 (dois) anos e máximo 04 (quatro) anos

Dias letivos semanais: 6 dias (2ª a sábado)

Semanas letivas: 18 semanas

Dias letivos semestrais: 100 dias

Turnos: noturno, (2ª a 6ª feira) e matutino (sábado)

Carga Horária Semanal: 24 h/a, com 4 h/a diárias

Número de Vagas: 40 (quarenta) com uma entrada anual

Eixo Tecnológico: Gestão e Negócios

Atuação: Instituições públicas nas três esferas governamentais, em especial na Administração Estadual e Instituições Privadas.

Perfil Profissional: O Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos desenvolve atividades ligadas ao planejamento, operação, controle e avaliação dos processos gerenciais de gestão de pessoas em instituições públicas e privadas. Contribui na definição de princípios, estratégias, políticas, práticas e processos de gestão e na implementação de diretrizes e orientações quanto aos estilos de atuação dos gestores.

Unidade Responsável: Faculdade de Políticas Públicas “Tancredo Neves”.

3.2 Concepções e justificativa

Este projeto de formação de gestores de Recursos Humanos funda-se no reconhecimento da complexidade das atividades que compõem a Gestão de Pessoas e na necessidade de que tais atividades sejam compreendidas à luz de uma reflexão crítica sobre o trabalho humano em suas dimensões sócio históricas, políticas e culturais como possibilidade de uma gestão mais cidadã do trabalho nas organizações públicas e privadas.

Tomemos como ponto de partida a construção histórica da Gestão dos Recursos Humanos:

Desde que as organizações se tornaram formalmente constituídas, houve necessidades relativas à admissão, controle, pagamento e estímulo ao trabalho e produtividade das pessoas. Essas atividades foram assumindo novas características, considerando o contexto histórico, fatores internos e externos às organizações entre outros, e passaram a ocupar um lugar de maior destaque no ambiente organizacional.

Assim, gestão de recursos humanos vem assumindo diversas formas ao longo da história, impactada pelas transformações ocorridas nas relações de trabalho e pressão sofrida pelas empresas por competitividade.

O surgimento da administração de recursos humanos data de 1890, com a estruturação dos departamentos pessoais, tendo atividades focadas fundamentalmente nas transações processuais e trâmites burocráticos. Assim, o departamento de pessoal surge quando “os empregados se tornaram um fator de produção cujos custos deveriam ser administrados tão racionalmente quanto os custos dos outros fatores de produção” (FISCHER, 2002, p. 20).

Ainda segundo Fischer (2002):

tal constatação reforça a premissa de que os recursos humanos são resultado de um conjunto de necessidades empresariais delimitadas pelas características sociais e culturais da época – uma função organizacional

que surge como consequência, e não causa, dos processos de mudança que ocorriam na empresa e fora dela (FISCHER, 2002, p.20).

Abandonando aos poucos o caráter burocrático da administração científica, a administração de recursos humanos passa a ser influenciada pela psicologia humanista, determinando uma nova fase da história administrativa (FISCHER, 2002).

Do ponto de vista histórico, nesse mesmo período também ocorreram as pesquisas de Elton Mayo, que deram origem a denominada Escola de Relações Humanas, cujos estudos demonstraram que, a despeito do foco em obter a melhor forma de fazer o trabalho, os trabalhadores tinham necessidades de relacionamento social, sendo este um motivador tanto de quantidade como qualidade de produção. Essas descobertas introduziram uma nova forma de se pensar sobre a gestão das pessoas nas organizações.

Dessa feita, Davel e Vergara (2001) apontam para uma segunda fase da administração de recursos humanos, marcada pelos trabalhos realizados por Elton Mayo e seus colaboradores. Corroborando estes autores, Fischer (2002) propõe a concepção de que a gestão de recursos humanos passou a atuar, nas décadas de 30 e 40, sobre o comportamento das pessoas, fundamentada nos estudos da linha behaviorista e da psicologia humanista, através dos estudos de Herzberg, Argyris e McGregor. Desses estudos surge a Escola de Relações Humanas, cujos postulados predominaram como matriz de conhecimento em gestão de pessoas nas décadas de 1960 e 1970.

Até então, a administração de recursos humanos tinha o foco na manutenção de um ambiente interno favorável à produtividade, uma vez que os impactos do ambiente externo não necessariamente ameaçavam a organização.

Nos anos 1970 e 80, esse cenário se altera. O caráter estratégico da gestão de recursos humanos é inserido como um critério de sua efetividade, dando origem à denominada Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Através de estudos empreendidos pelos pesquisadores da Universidade de Michigan, vislumbra-se a necessidade de convergência da gestão de recursos humanos com as políticas organizacionais e os fatores ambientais. Assim, as políticas de recursos humanos

seriam derivadas das estratégias organizacionais. Há então, uma ruptura com as escolas comportamentais, descaracterizando a motivação como objetivo da gestão, uma vez que seria possível que, ainda que os empregados estivessem satisfeitos e com disposição a atuar, isso não fosse ao encontro das estratégias das organizações. Ainda que se reconheça a contribuição dos estudos de Michigan, nessa abordagem a gestão de recursos humanos se resume em adaptar-se às estratégias da empresa, numa perspectiva de adaptação e implementação (FISCHER, 2002).

Nos anos 80, a Havard Business School avança nos estudos sobre o tema, ressaltando a importância do modelo de gestão de pessoas articular-se considerando fatores internos e externos à organização. Fischer (2002) destaca a necessidade de um modelo de gestão cuja atuação conciliasse os interesses dos stakeholders⁵ e as pressões situacionais. Como consequência, surge um modelo de gestão calcado na filosofia de participação, a partir da influência sobre os funcionários; nos processos de recursos humanos, englobando recrutamento, desenvolvimento e demissão; sistemas de recompensa, composto de incentivos, compensação e participação; e sistemas de trabalho, voltado para aspectos da organização do trabalho.

Na década de 1980, as organizações brasileiras cuja área de RH era mais bem estruturada passam a trabalhar com a perspectiva estratégica de RH. Em pesquisa realizada em 1987, é encontrada vasta literatura e indicadores desta prática no Brasil. Esse estudo conclui haver certa tendência da alta administração das empresas aceitar a ligação entre o planejamento de recursos humanos e o planejamento estratégico das organizações (ALBUQUERQUE, 1987).

Nesse sentido, Albuquerque (2002) afirma que, para que se considere o processo de gestão estratégica em seu conceito mais abrangente, envolvendo a visão, a formulação, a implementação e avaliação de resultados, é preciso responder a questões que evidenciam a importância das pessoas nas organizações:

⁵ Grupo formado pelos acionistas, gerentes, grupos de empregados, sindicatos, comunidade e Governo, dentre outros.

- Como prover as empresas de pessoas que as ajudem a alcançarem seus objetivos estratégicos?
- Como desenvolver as competências distintivas necessárias para criar vantagens competitivas a longo prazo?
- Como promover a adesão a projetos de mudanças organizacionais e culturais consideradas estratégicas?
- Como avaliar os resultados, considerando, principalmente, a intangibilidade de alguns aspectos da implementação da estratégia?
- Como mobilizar as pessoas para a adoção de ações efetivas que levem a resultados excepcionais?

Para responder a essas questões faz-se necessário uma nova leitura da abordagem estratégica da gestão de pessoas, viabilizando sair do discurso para a prática, assegurando vantagem competitiva sustentável a longo prazo às organizações, por meio de equipes qualificadas e comprometidas com a organização (ALBUQUERQUE, 2002).

Dentro dessa perspectiva, a partir da década de 1980, as mudanças ocorridas nos mercados internacionais conduzem a uma produção teórica cada vez mais focada no estabelecimento de vínculos estreitos entre o desempenho humano e os resultados da empresa, exigindo uma nova definição conceitual do modelo estratégico de recursos humanos (FISCHER, 2002).

Ulrich (2001) contribui para essa discussão, apontando a necessidade se alterar o foco tradicional de atuação da administração de recursos humanos, qual seja baseado em processos/tarefas como contratação, desenvolvimento, remuneração, benefícios, comunicação entre outras, para um foco baseado em resultados, em consequência de uma postura mais pró-ativa.

O autor destaca oito desafios competitivos que fundamentam a nova abordagem da administração de recursos humanos, e para os quais os profissionais de recursos humanos devem estar preparados:

- A globalização é apontada como primeiro desafio, já conhecido pelas empresas, mas que surge, segundo o autor, de maneira mais intensa, exigindo novas formas de pensar e agir;
- O segundo desafio, cadeia de valor para a competitividade empresarial e os serviços de recursos humanos, preconiza a mudança do foco para o consumidor, destacando a importância de se considerar a cadeia de valor da qual a empresa faz parte. A administração de recursos humanos deve estabelecer políticas definidas segundo os critérios dos clientes e adotar práticas que se estendam a estes e a seus fornecedores.
- A lucratividade entre custo e crescimento, terceiro desafio, no qual o autor destaca a importância da contribuição da administração de recursos humanos para o crescimento da receita, perseguido pela maioria das empresas. A primeira forma de se conseguir esse aumento, através de uma maior penetração da organização no mercado, por meio da influência de seus clientes, exige pessoas capacitadas e bem treinadas para responderem prontamente às necessidades dos consumidores. A segunda alternativa, a criação de novos produtos, exige que a organização seja dotada de equipes bem desenvolvidas e competentes. O terceiro caminho apontado pelo autor está relacionado a fusões e aquisições, cujo sucesso depende da capacidade de adaptação, mudança e inovação das pessoas.
- O quarto desafio diz respeito ao foco na capacidade e aprendizagem, no qual os profissionais de recursos humanos, ao contratar, treinar e recompensar pessoas, criem um conjunto de capacidades organizacionais, que levem a empresa a cumprir seus objetivos.
- A mudança de parâmetros é o quinto desafio, no qual o autor enfatiza a necessidade de gerentes, empregados e empresas aprenderem a mudar rápida e tranquilamente.
- A tecnologia é apontada como o sexto desafio e, para o autor, os profissionais de recursos humanos precisam aprender a usá-la como recurso de fomento a informações.
- O sétimo desafio é a atração, retenção e mensuração da competência e do capital intelectual que ressalta a competição das empresas pelos

melhores talentos, cabendo aos profissionais de recursos humanos a criação de políticas que estimulem a geração e divulgação de novas ideias.

- No oitavo e último desafio, reversão não é transformação, o autor aponta a diferença entre reversão – fusões e downsizing entre outros – e a transformação, capaz de alterar a imagem da organização para colaboradores e clientes, gerando uma mudança mais efetiva e duradoura. Desta forma, os profissionais de recursos humanos devem se concentrar nessa última, mais voltada para uma maior participação mental que participação de mercado (ULRICH, 2001).

Partindo do pressuposto de que o recurso mais importante da organização são as pessoas a função RH torna-se crucial. Ulrich (2001) discute o novo papel do RH, partindo do verbo fazer para o verbo gerar. Segundo o autor, o RH deve deixar de lado o paradigma dominante nos últimos 40 anos de administrar pessoal de maneira eficiente enfocando o que os profissionais podem gerar: produtos e resultados.

Assim surge na década de 1990, o conceito de gestão de recursos humanos como vantagem competitiva, em decorrência das mudanças ocorridas no mercado – globalização, competição acirrada entre as empresas, foco no cliente, dentre outras - dando origem a era da competitividade. A partir da obra de Porter (1989), é enfatizada a pouca capacidade das empresas em traduzir suas estratégias em ações efetivas, o autor traz “a noção de valor agregado ao produto e cadeia de valor como elementos fundamentais na manutenção do posicionamento da empresa”, introduzindo novo foco, orientado pela sustentação da vantagem competitiva, concluindo que “a gerência de recursos humanos afeta a vantagem competitiva em qualquer empresa” (FISCHER, 2002, p. 26).

Em um cenário marcado pela busca e manutenção da vantagem competitiva, Fischer (2002) aponta como principal tarefa do modelo competitivo de gestão a mobilização da energia emocional das pessoas, desenvolvendo e estimulando as competências necessárias para a viabilização das competências da organização. Desta forma, ao final dos anos 80 e início da década de 90, amplia-se a perspectiva estratégica de recursos humanos, adicionando a gestão de pessoas como vantagem competitiva.

Para Ulrich (2001), a nova realidade competitiva passa a demandar dos profissionais de RH uma nova maneira de ver sua atuação. Assim para criar valor e obter resultados, os profissionais de RH precisam começar pela definição de metas que irão garantir os resultados desejados e não pelo foco nas atividades. Com as metas definidas estipulam-se os papéis e as atitudes decorrentes. Na estruturação de uma organização competitiva existem quatro papéis desempenhados pelos profissionais de RH, conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 - Definição dos papéis de RH

Papel / Função	Resultado / Metas	Metáfora	Atividade
Administração de estratégias de recursos humanos.	Execução da estratégia	Parceiro estratégico	Ajuste das estratégias de RH à estratégia empresarial
Administração da infraestrutura da Empresa.	Construção de uma infraestrutura eficiente	Especialista administrativo	Reengenharia dos processos de organização
Administração da contribuição dos funcionários	Aumento do envolvimento e capacidade dos funcionários	Defensor dos funcionários	Ouvir e responder aos funcionários
Administração da transformação e da mudança.	Criação de uma organização renovada.	Agente da mudança	Gerir a transformação e a mudança

Fonte: Ulrich (2001).

Os profissionais de RH devem tornar-se parceiros da organização, uma vez que são especialistas, com base teórica, movido por competência, trazendo consigo conhecimento para subsidiar decisões empresariais. Quando as práticas de RH são ajustadas às necessidades dos clientes internos e externos as empresas têm mais chances de serem bem-sucedidas. Subjacente a estes pressupostos está a ideia de que as áreas de RH devem ser mantidas em um nível mais elevado do que o atual (ULRICH, 2001).

Ainda segundo Ulrich (2001) a função do RH estará cada vez mais focada no gerenciamento global, nas capacidades organizacionais, na mudança de cultura e no capital intelectual. O importante é encontrar as maneiras do RH adicionar valor à empresa. Para que isto ocorra é necessário redirecionar o foco de atuação

profissional. Durante anos o profissional de RH focou a atenção para dentro da empresa, enfatizando práticas e atuando como guardião da organização. O novo contexto exige uma atuação direcionada para a cadeia de valor na qual a empresa está inserida e que inclui: fornecedores, funcionários e clientes. Do ponto de vista de Responsabilidade Social Empresarial, esta cadeia inclui ainda: comunidade, meio ambiente, governo e sociedade.

Finalizando, Dutra (2002), ao resgatar as contribuições de diversos autores sobre gestão de pessoas nos anos 80 e 90, destaca como valores subjacentes ao conceito ou práticas de recursos humanos o estímulo e a criação de um ambiente em que pessoas e empresa se desenvolvam, a partir da relação que estabelecem; o alinhamento simultâneo dos objetivos estratégicos e negociais da organização e os objetivos e metas profissionais e de vida das pessoas; e consistência no tempo, permitindo à empresa e às pessoas referenciais para se posicionarem em ambientes cada vez mais instáveis e turbulentos.

Assim, podemos concluir que cada vez mais o grande diferencial que aponta para a eficácia nas organizações está localizada na qualidade da gestão das pessoas. Por esse motivo há uma crescente demanda no mercado de trabalho por gestores em recursos humanos. As organizações reconhecem cada vez mais a importância de ter um profissional que implemente políticas de gestão de pessoas de forma a garantir a excelência nos resultados organizacionais.

Por outro lado, os efeitos da extrema competitividade em um mercado globalizado e cada vez menos regulado por valores humanistas e comunitários, com lógicas que atendem majoritariamente aos interesses mercantis, têm exigido para a formação do Gestor em Recursos Humanos um forte conteúdo crítico buscando assegurar parâmetros éticos de uma gestão mais humana em contraponto às gestões pautadas pela noção de *homo economicus*⁶. O cenário é extremamente desafiador em lidar com:

A baixa dos efetivos industriais (a partir de 1975) e o crescimento de empregos ditos terciários aí incluídos por certo na produção; o crescimento dos empregos femininos em parte polarizado sobre as baixas qualificações e

⁶ O conceito de *Homo Economicus* é um postulado da racionalidade que é caracterizado pelo triunfo dos economistas que encontraram nele, à semelhança dos biólogos no Darwinismo, uma teoria do comportamento coerente.

o trabalho dito “repetitivo”; as formas de subcontratação, trabalho temporário, de tempo parcial, de duração determinada; as reestruturações e filialização de empresas; o apelo aos trabalhadores migrantes visando a segmentar o mercado do trabalho; o licenciamento coletivo de sinistrados de regiões inteiras; o desemprego de longa duração; o alongamento da escolaridade obrigatória e a extrema diversidade dos modos de inserção – ou de não inserção – dos jovens no emprego, o crescimento dos custos com moradia e a ascensão eventual à propriedade; a evolução diferenciada dos salários e sobretudo dos patrimônios operários; a dissociação crescente dos lugares de produção e de reprodução sociais, modificações afetando a família e a sociabilidade (SCHWARTZ, 1988, p. 191, apud GOMES JÚNIOR, 2013).

São muitos os desafios que nossa sociedade atual coloca para a gestão do trabalho humano e que este Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, desenvolvido em uma Universidade pública e comprometida com o desenvolvimento social, pretende enfrentar. Para tanto se faz necessária uma formação cujos eixos estruturantes busquem garantir conhecimentos críticos no campo das Humanidades e Linguagens, do Trabalho Humano, das Organizações Sociais e das Tecnologias em Recursos Humanos. Este é o diferencial que aqui se busca ao ofertar tal curso no seio de uma Faculdade de Políticas Públicas.

3.3 Objetivos

Geral

Contribuir para a formação de gestores de Recursos Humanos a partir da compreensão das dimensões sociais, econômicas, culturais e políticas que compõem a atividade de gerir pessoas à luz de uma reflexão crítica sobre o trabalho humano.

Específicos

- Compartilhar conhecimentos que favoreçam a formação consistente, fundamentada e crítica de gestores;
- Desenvolver estratégias educativas que possibilitem o conhecimento da profissão, de suas técnicas, bases tecnológicas e valores do trabalho;
- Potencializar vivências pedagógicas direcionadas à reflexão e a pesquisa, bem como a abertura ao trabalho coletivo e à ação crítica e cooperativa;

- Fomentar capacidades de aplicação dos conhecimentos e emprego de habilidades instrumentais;
- Desenvolver capacidades de produção e inovação de novos conhecimentos e novas soluções tecnológicas na área de formação;
- Fomentar o diálogo entre os conhecimentos tecnológicos sistematizados e os que nascem das iniciativas e experiências práticas;

3.4 Perfil do profissional pretendido

O Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos irá possibilitar a formação de profissionais que demonstrem:

- Compreender as tensões e contradições econômicas, políticas e culturais que se manifestam nas relações sociais de trabalho no âmbito das organizações;
- Analisar as diferentes concepções e processos de gestão de pessoas construídos nos diversos contextos e cenários sociais;
- Analisar as diferentes dinâmicas dos processos de gestão de pessoas;
- Compreender os processos sócio-históricos de administração dos recursos humanos e suas interfaces com os contextos organizacionais;
- Compreender o papel da gestão de pessoas na formulação, implementação e gestão de políticas públicas;
- Diferenciar os processos e tendências de constituição e gestão de políticas e práticas de gestão de pessoas;
- Compreender os diferentes modelos e estruturas organizacionais e suas relações com os processos de gestão de pessoas;
- Conhecer e utilizar criticamente as diferentes tecnologias e métodos para a gestão de pessoas;
- Buscar formas inventivas e transformadoras de organização e gestão de pessoas nas organizações públicas e privadas;
- Planejar, elaborar, acompanhar e avaliar processos e programas de gestão de pessoas;
- Coordenar processos de tomada de decisão, individuais e coletivas, em diferentes contextos;

- Reconhecer e aprimorar o olhar para as dimensões éticas e culturais das relações sociais de trabalho, dialogando com as diferentes linguagens e perspectivas dos grupos sociais;
- Propor estratégias de Gestão de pessoas reconhecendo a importância da comunicação organizacional com foco no desenvolvimento humano nas organizações.

3.5 Contextos de atuação profissional

A formação pretendida pela FaPP/CBH/UEMG para os alunos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos visa garantir a formação de profissionais para atuação nos diferentes processos de gestão de pessoas dentro da estrutura das diversas organizações.

O curso busca atender à necessidade específica de formação de profissionais para atuarem na gestão de pessoas nas mais diversas organizações públicas tanto na esfera federal e estadual quanto na esfera municipal, bem como a possibilidade de atuação nas empresas privadas.

O gestor de Recursos Humanos poderá atuar na concepção e implementação de políticas de Gestão de Recursos Humanos, por meio de atividades relacionadas à movimentação, desenvolvimento e valorização de pessoas. Poderá contribuir para a consolidação das políticas públicas ou privadas relativas à gestão de recursos humanos, numa visão ampla e sistêmica da gestão, catalisando programas que potencializem a capacidade produtiva e a qualidade de vida do trabalhador.

3.6 Princípios metodológicos

O projeto pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem como princípios norteadores de formação:

- **Flexibilidade**, caracterizada pela construção dialógica dos conhecimentos a partir da interação de diferentes saberes e práticas e pela construção de itinerários formativos que possibilitem o adensamento conceitual nos diversos eixos de formação e a identificação de percursos próprios a cada estudante;

- **Interdisciplinaridade e transdisciplinaridade**, apontando para o rompimento das barreiras disciplinares no campo epistemológico e no campo pedagógico, construindo possíveis trânsitos pela multiplicidade dos saberes, sem procurar integrá-los artificialmente, mas estabelecendo policompreensões infinitas. Possibilitando conexões e integrações horizontais e verticais entre as várias ciências e suas fronteiras;
- **Relação entre teoria e prática como práxis pedagógica**, concebendo a natureza dialética da atividade teórico-prática em que a teoria se modifica constantemente com a experiência prática, que, por sua vez, se modifica constantemente com a teoria. Pautando, o processo pedagógico na conversão da teoria em parte da experiência vivida, sem perder de vista sua dimensão política que diz respeito aos interesses da sociedade ou de grupos sociais específicos, construtores desse saber.
- **Contextualização**, pelo estabelecimento de uma relação profunda com a realidade da gestão de pessoas, quer digam respeito às posturas políticas e éticas vinculadas a parâmetros de formação profissional do tecnólogo em Gestão de Recursos humanos, quer aos indicadores de projetos e pesquisas a desenvolver.
- **Inovação**, com incorporação sistemática, no cotidiano das práticas pedagógicas de formação, das inovações tecnológicas, de modelos alternativos e de novos procedimentos de gestão de pessoas, bem como das demandas sociais emergentes neste âmbito.
- **Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão**, com o desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão relacionados ao trabalho em gestão de pessoas em organizações públicas e privadas articulados à análise crítica e reflexões que possibilitem o adensamento do currículo proposto. Pretende-se o aprofundamento de um novo conceito de sala de aula, que compreenda todos os espaços, dentro e fora da universidade, em que se realiza o processo histórico-social com suas múltiplas determinações, passando a expressar um conteúdo multi/inter/transdisciplinar, como exigência decorrente da própria prática.

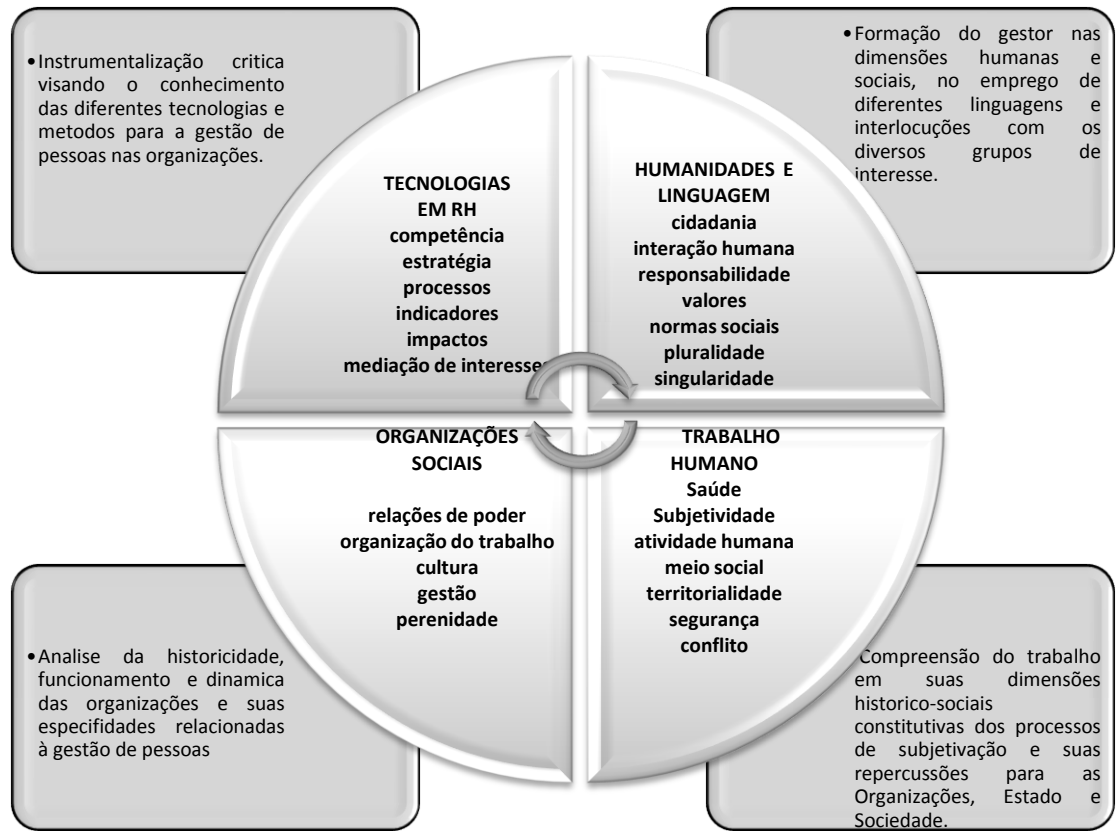
3.7 Dimensões e eixos formativos

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos se desenvolve ao longo dos 4 (quatro) semestres letivos e o processo de formação do discente possui as **três dimensões formativas** próprias a todos os cursos da FaPP (Formação Básica, Formação Específica e Formação Profissional) e **quatro eixos de formação** (Humanidades e Linguagens; Trabalho Humano; Organizações Sociais; Tecnologias em Recursos Humanos) que, articulados, a um só tempo, no desenho da estrutura curricular do curso, dão ênfase à relação teoria e prática e à transversalidade para a atividade de gestão de pessoas. A formulação dos Eixos de Formação se deu a partir da elaboração do Mapa Conceitual do curso⁷, uma construção coordenada pela Comissão de Reformulação Curricular e validada junto à equipe de professores e representantes de turma.

Além dos quatro eixos de formação, foi estruturada uma estratégia denominada Sustentação Metodológica que articula as disciplinas em seus eixos e promove a integração das atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão no âmbito da formação do discente, conforme detalhado adiante.

⁷ Os Mapas conceituais são diagramas de significados, de relações significativas entre conceitos. Os mapas conceituais foram desenvolvidos para promover a aprendizagem significativa. Ver. MOREIRA, M.A. (2010). Mapas conceituais e aprendizagem significativa. São Paulo: Centauro Editora, 2010.

Figura 1 - MAPA CONCEITUAL – GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS



- O **Eixo Humanidades e Linguagens** caracteriza-se pela formação do gestor nas dimensões humanas e sociais, no emprego de diferentes linguagens e interlocuções com os diversos grupos de interesse.
- O **Eixo Trabalho Humano** caracteriza-se pela compreensão do trabalho em suas dimensões histórico-sociais constitutivas dos processos de subjetivação e suas repercussões para as Organizações, Estado e Sociedade.
- O **Eixo Organizações Sociais** caracteriza-se pela análise da historicidade, funcionamento e dinâmica das organizações nos aspectos relacionadas à gestão de pessoas.
- O **Eixo Tecnologias em Recursos Humanos** caracteriza-se pela construção do conhecimento para a instrumentalização crítica sobre as

diferentes tecnologias e processos para a gestão de pessoas nas organizações.

- Como sustentação metodológica que objetiva assegurar o trabalho coletivo, a práxis e a transversalidade dos conhecimentos desenvolvidos nas quatro dimensões acima mencionadas, o **Eixo transversal e Interdisciplinar** se apresenta de forma a possibilitar a plena compreensão e integração das disciplinas que compõem a matriz curricular.

3.8 Organização curricular

A organização curricular do curso está orientada pelas dimensões e eixos descritos e está estruturada a fim de concretizar e atingir os objetivos a que o curso se propõe, desenvolvendo as competências necessárias ao perfil profissional do egresso. A flexibilização de conteúdos se dá por meio de disciplinas obrigatórias, optativas, eletivas e outros mecanismos de organização de estudos que contemplem conhecimentos relevantes capazes de responder a demandas da comunidade interna e externa respeitando os saberes e as experiências do estudante, e proporcionando espaços de diálogos em busca da construção de conhecimentos que contribuam para o desenvolvimento da sociedade.

3.8.1 O Sistema de Créditos

O Sistema de Créditos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é composto por disciplinas obrigatórias, disciplinas optativas e disciplinas eletivas. Cada crédito corresponde a 18 horas/aula e 15 horas/relógio.

3.8.1.1 Disciplinas Obrigatórias

O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP) define que uma disciplina é obrigatória quando é integrante do currículo pleno de um estabelecimento de ensino que, por lei ou norma regimental, é de frequência e avaliação obrigatórias para o aluno. As disciplinas obrigatórias fazem parte da estrutura curricular e estão identificadas em cada eixo de formação. São indispensáveis à formação básica e profissional do aluno, exigindo, necessariamente, a aprovação, para que o estudante faça jus ao grau e ao diploma.

3.8.1.2 Disciplinas Optativas

Uma disciplina optativa, ainda de acordo com o INEP, é aquela que, entre as de inclusão facultativa pelo estabelecimento de ensino em seu currículo pleno, é de livre escolha para o aluno. Elas se destinam a oportunizar espaços de diálogo que possibilitem o desenvolvimento e o aprofundamento do conhecimento do estudante, sendo de livre escolha dos mesmos.

Na construção do seu itinerário formativo, os estudantes deverão concluir pelo menos, **216 horas/aula (12 créditos) de disciplinas optativas**, optando a partir do rol de disciplinas definidas e publicadas, que considerará as condições de infraestrutura e de pessoal da instituição. Poderão ser ofertadas por qualquer professor do curso. A Coordenação do Curso é responsável por publicar a relação de disciplinas optativas a serem ofertadas aos alunos a cada semestre.

3.8.1.3 Disciplinas Eletivas

A disciplina eletiva refere-se a qualquer disciplina oferecida pela própria instituição ou outra instituição de ensino superior, que não esteja incluída no currículo do curso em que o aluno está matriculado. Sua função é permitir o intercâmbio entre cursos e completar a formação do estudante em alguma área afim ao seu respectivo curso. A coordenação de curso poderá orientar o estudante para que sua escolha enriqueça ao máximo seu percurso formativo.

Serão consideradas **90 horas/aula (5 créditos)** cursadas em disciplinas eletivas para a integralização da carga horária do curso.

3.8.1.4 Creditando a dimensão prática das disciplinas

Como salientamos anteriormente, este projeto tem como um dos princípios metodológico a compreensão da relação entre teoria e prática como práxis pedagógica. A dimensão prática das disciplinas articula seus fundamentos científicos e tecnológicos e está orientada pela pesquisa como princípio pedagógico que possibilita ao educando investigar e compreender os diferentes conceitos e situações abordados.

Ela pode envolver a investigação sobre atividades profissionais, projetos de pesquisa e/ou intervenção, estudos de caso, visitas técnicas, simulações, observações, além de diferentes situações de vivência em ambientes próprios deste trabalho profissional. Devem ser sistematizadas por meio de relatórios e debates que contemplem a análise e reflexão individual e/ou coletiva dos estudantes.

Cada disciplina obrigatória e optativa destinará **1 crédito (18 h/a)** para a dimensão prática das atividades desenvolvidas. Pela sua natureza, os projetos interdisciplinares já incluem esta dimensão no conjunto de sua carga horária.

3.8.1.5 Regime de matrícula

A matrícula será feita, por disciplina, em cada período letivo, pelo estudante ou por seu procurador, obedecendo às normas e portarias vigentes na instituição.

A matrícula do aluno ingressante é feita automaticamente em todas as disciplinas do primeiro período do curso de sua opção, podendo o aluno solicitar alterações em caso de requerimento ou dispensa de disciplinas.

A matrícula para os períodos subsequentes é feita com observância do número mínimo e máximo de créditos e demais exigências constantes do Currículo Pleno seguido pelo estudante.

3.8.2 Estrutura curricular

3.8.2.1 Plano de distribuição de créditos por semestres letivos do curso

SEMESTRES	Créditos	Horas/aula	Horas/relógio
1o. SEM - Disciplinas	25	4506	375
2o. SEM - Disciplinas	27	522	435
3o. SEM - Disciplinas	29	522	435
4o. SEM - Disciplinas	27	486	405
Atividades Complementares	5	90	75
TOTAL	115	2.070	1.725

3.8.2.2 Organização das disciplinas por eixo de formação

Legenda: OB: Disciplinas Obrigatórias; OP: Disciplinas Optativas

EIXO: HUMANIDADES E LINGUAGENS					
Disciplinas	Tipo	Hora/Aula	Dimensão Teórica	Dimensão Prática	Créditos Totais
Português e Produção de Textos	OP	54	02	01	03
Cidadania e Direitos Humanos	OB	54	02	01	03
Estatística	OP	54	02	01	03
Instituições de Direito Público	OB	90	04	01	05
Instituições de Direito Privado	OB	54	02	01	03
Ética e responsabilidade social	OB	54	02	01	03
Marketing e Endomarketing	OP	54	02	01	03
Tecnologia da Informação e Comunicação	OB	54	02	01	03

EIXO: TRABALHO HUMANO					
Disciplinas	Tipo	Hora/Aula	Dimensão Teórica	Dimensão Prática	Créditos Totais
Comportamento Organizacional	OB	54	02	01	03
Psicologia Social e do Trabalho	OB	90	04	01	05
Relações Trabalhistas e Negociação	OB	54	02	01	03
Saúde e Trabalho	OB	90	04	01	05
Ergonomia	OP	54	02	01	03

EIXO: ORGANIZAÇÕES SOCIAIS					
Disciplinas	Tipo	Hora/Aula	Dimensão Teórica	Dimensão Prática	Créditos Totais
Administração Pública	OB	90	04	01	05

Teorias das Organizações	OB	54	02	01	03
Planejamento Organizacional	OB	90	04	01	05
Gestão por Competências	OB	90	04	01	05
Gestão de Pessoas na Administração Pública	OP	54	02	01	03
Cultura Organizacional	OP	54	02	01	03

EIXO: TECNOLOGIAS EM RECURSOS HUMANOS					
Disciplinas	Tipo	Hora/Aula	Dimensão Teórica	Dimensão Prática	Créditos Totais
Fundamentos da Gestão em RH	OB	90	04	01	05
Avaliação de Desempenho	OB	90	04	01	05
Cargos, carreiras e Remuneração	OB	90	04	01	05
Empregabilidade e Carreira	OP	54	02	01	03
Recrutamento, Seleção e Integração	OB	90	04	01	05
Educação, Treinamento e Desenvolvimento	OB	90	04	01	05
Gestão Estratégica em RH	OB	90	04	01	05
Auditoria em Recursos Humanos	OP	54	02	01	03
Consultoria e Mudança Organizacional	OP	54	02	01	03
Rotinas de Pessoal	OP	54	02	01	03
Jogos de Empresas	OP	54	02	01	03
Tópicos Avançados em RH	OP	54	02	01	03

EIXO TRANSVERSAL E INTERDISCIPLINAR			
Disciplinas	Tipo	Créditos	Hora/Aula
Projeto Interdisciplinar em RH I	OB	03	54
Projeto Interdisciplinar em RH II	OB	03	54
Projeto Interdisciplinar em RH III	OB	03	54
Projeto Interdisciplinar em RH IV	OB	05	90

RESUMO DO PLANO DE DISTRIBUIÇÃO DA CARGA HORÁRIA DO CURSO			
Especificação	Hora/aula	Hora/relógio	Nº de Créditos
Disciplinas Obrigatórias	1674	1395	93
Disciplinas Eletivas	90	75	5
Disciplinas Optativas	216	180	12
CARGA HORÁRIA TOTAL DAS DISCIPLINAS	1980	1650	110
Atividades Complementares	90	75	5
CARGA HORÁRIA TOTAL DO CURSO	2070	1725	115

Fonte: FaPP.

3.8.2.3 Organização das disciplinas por semestre

Legenda: OB (Obrigatória); OP (Optativa); EL (Eletiva); AC (Atividades Complementares); CR (Créditos); H/A (Hora/Aula); H/R (Hora/Relógio); HL (Humanidades e Linguagem); TH (Trabalho Humano); TRH (Tecnologias em Recursos Humanos); OS (Organizações Sociais); ETI (Eixo Transversal e Interdisciplinar),

SEM	EIXO	DISCIPLINAS	TIPO	CR	H/A	H/R
1	OS	Teoria das Organizações	OB	03	54	45
1	TRH	Fundamentos da Gestão em RH	OB	05	90	75
1	TH	Psicologia Social e do Trabalho	OB	05	90	75
1	HL	Cidadania e Direitos Humanos	OB	03	54	45
1	HL	Tecnologia da Informação e Comunicação	OB	03	54	45
1	-	A ser definida pelo Aluno	OP	03	54	45
1	ETI	Projeto Interdisciplinar em RH I	OB	03	54	45
		TOTAL		25	450	375

SEM	EIXO	DISCIPLINAS	TIPO	CR	H/A	H/R
2	OS	Administração Pública	OB	05	90	75
2	TRH	Recrutamento, Seleção e Integração	OB	05	90	75
2	TRH	Avaliação de desempenho	OB	05	90	75
2	TH	Comportamento Organizacional	OB	03	54	45

2	HL	Instituições de direito Público	OB	05	90	75
2	-	A ser definida pelo Aluno	OP	03	54	45
2	ETI	Projeto Interdisciplinar em RH II	OB	03	54	45
		TOTAL		29	522	435

SEM	EIXO	DISCIPLINAS	TIPO	CR	H/A	H/R
3	OS	Planejamento Organizacional	OB	05	90	75
3	TRH	Educação, Treinamento e Desenvolvimento	OB	05	90	75
3	TH	Saúde e Trabalho	OB	05	90	75
3	HL	Ética e Responsabilidade Social	OB	03	54	45
3	-	A ser definida pelo Aluno	OP	03	54	45
3	-	A ser definida pelo Aluno	EL	05	90	75
3	ETI	Projeto Interdisciplinar em RH III	OB	03	54	45
		TOTAL		29	522	435

SEM	EIXO	DISCIPLINAS	TIPO		H/A	H/R
4	OS	Gestão por competências	OB	05	90	75
4	TRH	Cargos, carreiras e remuneração	OB	05	90	75
4	TH	Relações trabalhistas e negociação	OB	03	54	45
4	HL	Instituições de Direito Privado	OB	03	54	45
4	-	A ser definida pelo Aluno	OP	03	54	45
4	-	A ser definida pelo Aluno	OP	03	54	45
4	-	Atividades Complementares	AC	05	90	75
4	ETI	Projeto Interdisciplinar em RH IV	OB	05	90	75
		TOTAL		32	576	480

Fonte: FaPP.

3.8.3 Projeto Interdisciplinar em RH

O Projeto Interdisciplinar em RH é uma sustentação metodológica que objetiva assegurar o trabalho coletivo, a práxis e a transversalidade dos conhecimentos desenvolvidos no curso.

Desenvolvido a cada semestre letivo pelo coletivo de docentes do período, procurará contemplar a articulação entre ensino, pesquisa e extensão e o planejamento integrado entre os elementos do currículo. Para tanto, docentes e discentes envolvidos poderão, em conjunto, escolher dentre as atividades de ensino, pesquisa

e extensão realizadas na Unidade, um tema a ser pesquisado no decorrer dos quatro períodos da disciplina. Da mesma forma, também, poderão ser escolhidos outros temas afetos à formação profissional do aluno.

A organização desse trabalho fica a cargo de um professor referência, com a colaboração dos demais professores do respectivo semestre letivo. Por meio de encontros periódicos, os professores refletem sobre a dimensão prática de suas disciplinas e planejam, em conjunto, trabalhos e práticas interdisciplinares, que podem ser organizadas em forma de projetos, visitas técnicas seguidas de relatórios e análise, pesquisas de campo, leituras, reflexões e debates entre outros.

O Projeto Interdisciplinar em RH deve constar de atividades que preveem o envolvimento dos estudantes em experiências que os levem a vivenciar as experiências profissionais do mundo do trabalho, em especial voltadas para a área de Recursos Humanos. As referidas atividades deverão constar nos planos de trabalho do professor.

No final de cada semestre letivo, serão organizados momentos em que as produções resultantes dos Projetos Interdisciplinares em RH possam ser compartilhadas através de seminários de apresentação, painéis, exposições e demais atividades. Os Projetos Interdisciplinares em RH iniciam no primeiro período em se enfatiza os pressupostos metodológicos da investigação e da pesquisa e prossegue nos demais períodos, com as disciplinas de Projeto Interdisciplinar em RH I, II, III, IV.

3.8.4 Atividades Complementares

As atividades complementares são iniciativas de autonomia dos estudantes, concomitantes às demais atividades acadêmicas, e deverão ser desenvolvidas dentro do prazo de conclusão do curso. Têm por objetivo ampliar e diversificar o processo formativo, incentivando a participação do acadêmico em atividades que possibilitem novas experiências sociais, culturais e profissionais.

Consideradas parte integrante do currículo, são obrigatórias para a graduação do estudante e deverão ser realizadas fora do horário do curso normal e dos componentes curriculares obrigatórios. A carga horária deverá ser de no mínimo **90**

horas (5 créditos) que validadas mediante apresentação de certificados ou atestados, contendo número de horas e descrição das atividades desenvolvidas. Para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos serão consideradas para fins de computo de carga horária as seguintes atividades:

- Participação em Projetos de Pesquisa;
- Participação em Eventos relacionados à área (cursos, palestras, seminários, simpósios, fóruns, congressos.);
- Participação em Cursos de Extensão;
- Estágios curriculares não obrigatórios;
- Monitorias na área;
- Publicação de artigo em Anais de Congressos, Seminários, Iniciação Científica, Periódicos;
- Participação em serviço voluntário relacionado à área do curso;
- Visitas técnicas ou viagens de estudo (não previstas na carga horária das disciplinas da matriz curricular).

3.8.5 Estágio Curricular

O projeto do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos não prevê o Estágio Curricular Obrigatório, considerando que a prática profissional permeia todas as unidades curriculares e, que, para integralização curricular, existe a obrigatoriedade do desenvolvimento de um Projeto Interdisciplinar em RH.

Entretanto, entendendo que a interação com o mundo do trabalho acrescenta benefícios, conhecimento e experiência para o aluno, e ainda, tendo em vista as certificações de qualificação profissional do currículo, é permitida aos alunos a prática de estágio mesmo não sendo obrigatório.

O Estágio Curricular não obrigatório constará no histórico dos estudantes como enriquecimento curricular e sua carga horária será acrescida à carga horária total do curso.

3.8.6 Educação à Distância

Considerando que a Unidade já oferece o curso de Bacharelado em Administração Pública, na modalidade à distância, os alunos dos cursos presenciais poderão se beneficiar das tecnologias utilizadas e disciplinas que integram a matriz curricular do curso à distância, como opção de disciplinas eletivas, enriquecimento curricular ou outra atividade acadêmica passível de ser realizada na plataforma Moodle.

3.8.7 Aproveitamento de Disciplinas

O aproveitamento de disciplinas cursadas em outros cursos ou mesmo no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos de outras instituições obedecerá às normativas constantes no regimento interno da FaPP/CBH/UEMG.

3.9 Processos avaliativos

3.9.1 Avaliação e monitoramento do curso

O monitoramento e avaliação das atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional na FaPP/CBH/UEMG propõe-se à aferição do nível de qualidade, eficiência e eficácia do projeto político-pedagógico do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Nessa perspectiva, ao final de cada semestre letivo, todas as disciplinas do Curso são avaliadas formalmente pelos estudantes utilizando-se instrumento de Avaliação “Didático-Pedagógica” para aprimoramento, redirecionamento e ajustes necessários à elevação progressiva dos padrões de qualidade das ações de formação profissional do tecnólogo e da eficácia do curso. Os dados coletados serão apurados, recebendo tratamento estatístico próprio, sendo que as informações obtidas serão socializadas aos grupos de interesse e analisadas com esses na tomada de decisões pedagógico-administrativas.

Pretende-se avaliar sistematicamente a implementação do currículo do curso, incluindo-se os aspectos internos relacionados ao ambiente e à cultura organizacional, à gestão institucional, bem como às condições de trabalho oferecidas (Anexo 07).

Em função dos resultados avaliativos e de monitoramento obtidos, são estabelecidas as metas e os procedimentos necessários para redirecionamentos ou ajustes com vistas à consolidação da proposta político-pedagógico do Curso.

3.9.2 Avaliação das aprendizagens

A avaliação do desempenho acadêmico se processará segundo a Legislação Brasileira em vigor e as normas Regimentais, considerando-se separadamente o aproveitamento e a frequência dos estudantes, numa perspectiva formativa. Assim, será considerado aprovado em cada uma das disciplinas do Curso o aluno que obtiver:

- Pelo menos 60 (sessenta) pontos sobre o total de 100 (cem) pontos cumulativos, distribuídos durante o semestre letivo nas avaliações das aprendizagens;
- 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no montante das aulas ministradas no semestre letivo.

3.10 Ementas e bibliografia das disciplinas

3.10.1 Eixo Humanidades e Linguagens

PORTUGUÊS E PRODUÇÃO DE TEXTOS

Conceitos de linguagem e norma padrão da língua portuguesa. Condições de produção textual (aspectos enunciativos e discursivos), variação linguística, norma e uso da linguagem, relações entre oralidade e escrita. Fundamentos de textualidade: coerência, coesão e intertextualidade. Estratégias de leitura, os processos de argumentação, os gêneros textuais e novas tecnologias, os principais gêneros dos domínios acadêmicos e profissionais.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BARROS, Antônio; DUARTE, Jorge; MARTINEZ, Regina. **Comunicação, Discursos, Práticas e Tendências**. São Paulo: Redeel, 2001.

GARCIA, Luiz. **Manual de Redação e Estilo**. 29 ed. São Paulo: Globo, 2005.

GOLD, Miriam. **Redação Empresarial**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

UEMG. **Manual de Normas Redacionais e de Informações**. 2004.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BECHARA, Evanildo. **O que muda com o Novo Acordo Ortográfico**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2008.

MEDEIROS, João Bosco. **Correspondência – Técnicas de Comunicação Criativa**. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, Pedro & OLIVEIRA, Édula. **Correspondência oficial, empresarial e conhecimentos de gramática**. Porto Alegre: Sagra Luzzatto, 1999.

CIDADANIA E DIREITOS HUMANOS

A interdependência entre os conceitos de democracia, cidadania e direitos humanos. A compreensão histórica dos direitos humanos. A importância da democracia para a construção de uma sociedade inclusiva e para garantir os direitos humanos. O direito a igualdade, os direitos fundamentais e o exercício de cidadania. As transformações culturais associadas à afirmação dos direitos humanos. Pluralismo social e cidadania. Direitos humanos e afirmação da cidadania no Brasil.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BOBBIO, Norberto. **O futuro da democracia**. 11. ed.. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2009.

CARVALHO, José Murilo. **Cidadania no Brasil: o longo Caminho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

SILVEIRA, Maria G. Silveira, et al. **Educação em Direitos Humanos: fundamentos teórico-metodológicos**. João Pessoa: Ed. Universitária, 2007.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

CHAUÍ, Marilena. **Cultura e Democracia: o discurso competente e outras falas**. São Paulo: Ed. Cortez, 2011.

DAHL, Robert. **A democracia e seus críticos**. São Paulo: Editora: Martins Fontes, 2012.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 6. Ed.. São Paulo: Saraiva, 2013.

ESTATÍSTICA

Método Estatístico na GRH: conceituações e fases; construção de uma amostra de uma população, através de técnicas específicas; sumarização, apresentação, análise e interpretação de dados relativos à GRH, sob as formas tabular e gráfica, medidas de posição e de dispersão. Estudo das probabilidades. Aplicações da distribuição normal de probabilidades, bem como estimativa da média populacional em RH.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CRESPO, Antônio Arnot. **Estatística fácil**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

STEVENSON, William J. **Estatística Aplicada à Administração**. São Paulo: Harbra, 1981.

TOLEDO, Geraldo Luciano. **Estatística Básica**. São Paulo: Atlas, 1995.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

FONSECA, Jairo Simon da & MARTINS, **Curso de Estatística**. São Paulo: Atlas, 1996.

SOARES, José F. et al. **Introdução à Estatística**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1991.

LEVINE, David M. & BERENSON, Mark L. **Estatística: Teoria e Aplicações**. Rio de Janeiro: **Livros Técnicos e Científicos**, 2000.

FREUND, John E. & SIMON, Gary A. **Estatística Aplicada: Economia, Administração e Contabilidade**. Porto Alegre: Bookman, 2000.

INSTITUIÇÕES DE DIREITO PÚBLICO

Conceitos filosóficos e sociológicos das relações sociais. Normas de ação sociais e o exercício do poder estatal. Relação entre direitos fundamentais e soberania popular na legitimação do exercício do poder estatal. Constituição e Estado Democrático de Direito. Organização constitucional brasileira: dos poderes constituídos e conceitos normativos relativos ao federalismo. Regulação constitucional do exercício da função administrativa. Regulação constitucional do exercício do poder de tributar. Sujeitos jurídicos no direito no direito público. Direito subjetivo. Dever jurídico.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CITTADINO, Gisele. **Pluralismo, Direito e Justiça Distributiva**: elementos da filosofia constitucional contemporânea. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000,
 MULLER, Friedrich. **Quem é o povo?** A questão fundamental da democracia. São Paulo: Max Limonad, 2003.
 SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 33. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

COELHO Sacha Calmon Navarro. **Curso de Direito Tributário**. Rio de Janeiro: Forense, 2007, pp. 67/98.
 DWORKIN, Ronald. **O império do direito**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
 HABERMAS, Jürgen. **Direito e Democracia**: entre facticidade e validade – vol. 1. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003.
 NETO, Diogo de Figueiredo Moreira. **Mutações do Direito Público**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

INSTITUIÇÕES DE DIREITO PRIVADO

Pessoas jurídicas – noção, classificação e teorias. Sociedades, associações e fundações. Objetos das relações jurídicas: Coisas, bens e patrimônio. Noção e classificação dos fatos jurídicos. Negócio jurídico. Contratos: Princípios Gerais; Função social dos contratos; Princípios do Direito Contratual; contrato no Direito Privado e no Direito Público. Formação e classificação dos Contratos; Noções de Direito do Trabalho – contratos de trabalho – relações trabalhistas.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

FIUZA, César. **Direito Civil: curso completo**. 7. ed. rev., atual. e ampl. de acordo com o Código. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.
 MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de Direito Civil**. 23. ed., atual. São Paulo: Saraiva, 1993.
 PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil vol.I. Introdução ao Direito Civil. **Teoria Geral de Direito Civil**. Rio de Janeiro: 20.ed. Forense, 2004.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo Curso de Direito Civil**. Parte geral, V. I e IV . 4. Edição. São Paulo: Saraiva, 2003.

PAULO, Vicente; Alexandrino, Marcelo. **Manual do Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2013.

ROBERTO, Roberto Lisboa. **Manual de Direito Civil**. Vol. I e III 3. ed. São Paulo: Ed. RT, 2004.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil**. Parte Geral, V.I e II 3. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2003.

ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL

Aborda a relação entre ética, movimentos sociais e responsabilidade social, suas origens, concepções e abordagens. Contextualiza historicamente e apresenta reflexões teóricas acerca das noções de ética e moral produzidas em sociedades, culturas e tempos diversos. A ética profissional e as diferenças entre filantropia e responsabilidade social. As responsabilidades individuais, coletivas e cidadãos. Os fatores condicionantes da gestão socialmente responsável, ética e sustentável no mundo globalizado frente às questões socioeconômicas no contexto contemporâneo.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

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

BOFF, Leonardo. **Ética e Moral**: a busca dos fundamentos. 5 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

SÁNCHEZ VÁZQUEZ, Adolfo. **Ética**. 32. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BAUMAN, Zygmunt. **Danos Colaterais**: desigualdades sociais numa era globalizada. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

CHAUI, Marilena. **Cultura e Democracia**: o discurso competente e outras falas. 7ed. São Paulo: Cortez, 1997.

OLIVEIRA, José Antonio Puppim de. **Empresas na Sociedade**. 2 tiragem. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

SANTOS, Milton. **O Espaço do Cidadão**. São Paulo: EDUSP, 2012.

MARKETING E ENDOMARKETING

Concepções e diferenças entre marketing e endomarketing; a importância do endomarketing no ambiente organizacional; os aspectos mandatórios para o desenvolvimento do endomarketing. Atividades do marketing e do endomarketing (desenho, desenvolvimento e aplicação dos produtos de marketing e endomarketing). Limites e possibilidades do marketing e do endomarketing, com identificação de seus mitos e realidades e, ainda, considerando suas dimensões éticas e políticas.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

GRÖNROOS, Christian. **Marketing**: gerenciamento e serviços. Rio de Janeiro. Elsevier. 2010.

KOTLER, Philip. **Marketing para o século XXI**: como criar, conquistar e dominar mercados. 13. ed São Paulo: Futura, 2003.

KOTLER, Philip; KELLER, Kevin Lane. **Administração de marketing**. 12. ed. São Paulo: Prentice-Hall, 2006.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

GRACIOSO, F. **Marketing institucional**. São Paulo: Atlas, 1995.

KOTLER, Philip; FOX, K. F. A. **Marketing social**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**: metodologia e planejamentos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

McKENNA, Regis. **Marketing de relacionamento**: estratégias bem sucedidas para o cliente. 9ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Tecnologias de Informação e de Comunicação (TICs) e seu papel nos processos socioeconômicos contemporâneos. Possibilidades de uso das TICs na gestão das organizações públicas e privadas. Aplicativos da Internet como ferramenta de Gestão, Comunicação, Gerenciamento de informações, Capacitação à distância e Recrutamento de Talentos nas organizações. Modalidade de educação à distância (EAD), histórico, desafios na implementação em organizações, as Mídias e Tecnologias aplicadas e relatos de experiências de EAD.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

DAVENPORT, Thomas H.; PRUSAK, Laurence. **Conhecimento empresarial**: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. 15. ed. R.J.: Elsevier, 2003.

FLEURY, Maria Tereza Leme; OLIVEIRA JUNIOR, Moacir de Miranda; FLEURY, Afonso Carlos Correa. **Gestão estratégica do conhecimento**: integrando aprendizagem, conhecimento e competências. São Paulo: Atlas, 2011.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Educação a distância em organizações públicas**. Brasília: ENAP, 2006. Disponível em: <www.enap.gov.br>. Acesso em: 20 jan. 2013.

KENSKI, Vani Moreira. **Tecnologias e ensino presencial e a distância**. Ed. Papirus. 2003.

MASCARENHAS, André Ofenhejm; VASCONCELOS, Flávio Carvalho de. **Tecnologia na gestão de pessoas**: estratégias de autoatendimento para o novo RH São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

SPYER, Juliano. **Para entender a internet**. Não Zero. 2009

3.10.2 Eixo Trabalho Humano

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Impacto que indivíduos, grupos e estrutura têm sobre o comportamento das pessoas dentro das organizações objetivando melhorar sua eficácia. Temas de estudo:

diversidade; atitudes e satisfação; emoções e sentimentos; personalidade e valores; percepção e tomada de decisões; motivação; grupos e equipes; comunicação; liderança e poder; conflitos e negociações; estrutura organizacional; cultura organizacional; gerenciamento da mudança; gerenciamento do estresse.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. rev. atual. São Paulo: Elsevier, 2010.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira, 1992.

SOTO, Eduardo. **Comportamento organizacional**: o impacto das emoções. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ARAÚJO, Luís César G. de. **Organização e Métodos**: integrando comportamento, estrutura, estratégia e tecnologia. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

SANER, Raymond. **O negociador experiente**: estratégias, táticas, motivação, comportamento, liderança. São Paulo: SENAC, 2010.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina**: arte e prática da organização que aprende. 22. ed. São Paulo: Best Seller, 2006.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional**: Teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Pearson, 2012.

ERGONOMIA

Noções de fisiologia do trabalho; idade, fadiga, vigilância e acidente; Aplicação de força; Aspectos antropométricos; Biomecânica Humana; Dimensionamento dos postos de trabalho; Ergonomia cognitiva; Dispositivos de controle; Dispositivos de informação; Sistema homem-máquina; Trabalho em turnos; Metodologia Geral da Intervenção e Ergonomia; NR-17 – Ergonomia; Métodos e Técnicas em Análise Ergonômica; Roteiro Para Avaliação Ergonômica do Posto de Trabalho.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

FILHO, A. N. B. **Segurança do trabalho e gestão ambiental**. São Paulo: Atlas, 2010.

IDA, Itiro. **Ergonomia**: projeto e produção. 2. ed. rev. ampl. São Paulo: Edgard Blucher, 2005.

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO: **Lei nº 6.514**, de 22 de Dezembro de 1977. Editora Atlas, 67ª edição 2011.

VENDRAME, Antônio Carlos. **Aposentadoria Especial**: com Enfoque em Segurança do Trabalho. São Paulo: LRT, 2000.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BOOG, Gustavo G; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**: estratégias e tendências. 6. ed. São Paulo, SP: Editora Gente, 2002. v. 1.

BOOG, Gustavo G; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**: operações. 6. ed. São Paulo, SP: Editora Gente, c2002. v. 2.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

GUÉRIN, F. et al. **Compreender o trabalho para transformá-lo**: a prática da ergonomia; tradução de Giliane M. J. Ingratta e Marcos Maffei. Fundação Vanzolini, Edgard Blücher, 2001.

PSICOLOGIA SOCIAL E DO TRABALHO

Relação homem/trabalho sob o prisma da produção da subjetividade nos processos históricos das transformações das relações sociais de trabalho. Temas de estudo: as formações políticas dos trabalhadores, as estratégias de ações desenvolvidas, a vida dentro e fora do trabalho, o sentido do trabalho, a divisão social do trabalho, processos de subjetivação do conflito capital e o trabalho. Visão crítica das teorias e sistemas psicológicos e suas apropriações no mundo do trabalho. Implicações sócio-históricas do trabalho no contexto da realidade brasileira e as contribuições da Psicologia do Trabalho.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

- ANTUNES, Ricardo L. C. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. ampl.- São Paulo: Cortez: 1992.
- JACQUES, Maria da Graça Corrêa. **Psicologia social contemporânea**: livro-texto 13. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

- BOCK, Ana Mercês Bahia; FURTADO, Odair. **Psicologias**: uma introdução ao estudo de psicologia. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- KYRILLOS NETO, Fuad; OLIVEIRA, Rodrigo Tôrres; SILVA, Rogério de Oliveira (Org). **Subjetividade(s) e sociedade**: contribuições da psicologia. Belo Horizonte: Conselho Regional de Psicologia Minas Gerais, 2009.
- LANE, Silvia T. Maurer; SAWAIA, Bader Burihan (ORGS.). **Novas veredas da psicologia social**. São Paulo: Brasiliense, 1995.
- MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal**: treinamento em grupo. 19.ed. rev. e amp. Rio de Janeiro: José Olympio, 2010.

RELAÇÕES TRABALHISTAS E NEGOCIAÇÃO

As relações de trabalho na contemporaneidade: aspectos legais e contratuais; internacionalização do trabalho; exploração do trabalhador; assédio moral; negociações e conciliações. Conjuntura legal; tribunais administrativos; as relações laborais; liberdade, autonomia e organização sindical; a representação dos trabalhadores nas empresas. Diversos níveis de negociação coletiva: nacional, setorial e na empresa.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

- CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho**: como reter talentos na organização. 6. ed., revisada e atualizada São Paulo: Manole, 2009.
- SANER, R. **O Negociador Experiente**: estratégias, táticas, motivação, comportamento, liderança. São Paulo: Editora Senac, 2004.

SILVA, Ciro Pereira Da Silva. **Hora e a Vez do Salário Variável**: a Participação dos Empregados. São Paulo: LTR, 1999.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BOOG, Gustavo G; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**: estratégias e tendências. 6. ed São Paulo, SP: Editora Gente, 2002. v. 1.

BOOG, Gustavo G; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**: operações. 6. ed São Paulo, SP: Editora Gente, c2002. v. 2.

CALDAS, Miguel P. **Demissão**: Causas, Efeitos e Alternativas para Empresa e Indivíduo. São Paulo: Atlas, 2000.

COSTA, M. da S. Reestruturação Produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. **Revista de Administração de Empresas – RAE** Eletrônica, São Paulo, v. 2, n. 2, jul./dez., 2003. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/raeespecial/index.cfm>>.

FREITAS, M. E. Organização: um espaço de negociação. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 34, n. 5, p. 13-20, set./out., 1994. Disponível em: <http://www.rae.com.br>.

MELO, M. C. de O. L. Negociação Coletiva: tratamento teórico e prático. In: **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: 31 (4), out-dez/1991, p. 49-62. Disponível em: <http://www.rae.com.br>.

SHELL, R. G. **Negociar é preciso**. São Paulo: Negócio, 2001.

SAÚDE E TRABALHO

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. Exposições ocupacionais: ruído, radiações, vibrações, umidade, temperatura, agentes químicos e biológicos. Saúde mental e trabalho; estratégias de prevenção e controle de acidentes e doenças profissionais; introdução à ergonomia. Papel funcional dos setores de RH e a segurança do trabalho.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

FILHO, A. N. B. **Segurança do trabalho e gestão ambiental**. São Paulo: Atlas, 2010.

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO: **Lei nº 6.514**, de 22 de Dezembro de 1977. Editora Atlas, 67ª edição 2011.

VENDRAME, Antônio Carlos. **Aposentadoria Especial**: com Enfoque em Segurança do Trabalho. São Paulo: LRT, 2000.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BOOG, Gustavo G; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**: estratégias e tendências. 6. ed São Paulo, SP: Editora Gente, 2002. v. 1.

BOOG, Gustavo G; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes: operações**. 6. ed São Paulo, SP: Editora Gente, c2002. v. 2.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

GUÉRIN, F. et al. **Compreender o trabalho para transformá-lo**: a prática da ergonomia; tradução de Giliane M. J. Ingratta e Marcos Maffei. Fundação Vanzolini, Edgard Blücher, 2001.

IDA, Itiro. **Ergonomia**: projeto e produção. 2. ed. rev. ampl. São Paulo: Edgard Blucher, 2005.

3.10.3 Eixo Organizações Sociais

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Formas históricas de Administração Pública: a crise do modelo burocrático; a sua evolução no Brasil e reformas administrativas; tendências e paradigmas da gestão pública contemporânea e a Administração Públicas por resultados. Concepções de governança, eficiência, equidade, transparência e *accountability*: participação, parcerias e gestão em redes, relações intergovernamentais e intragovernamentais (intersectorialidade).

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

- BRESSER PEREIRA, L.C.; SPINK, Peter (orgs) **Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração**: teoria, processo e prática. 4. ed. total. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, Campus, 2007.
- MARIANO, Ruy Rodrigues e MARIANO, Magali Silveira B. **Teoria geral da administração**: o recrutamento, a seleção, a avaliação de desempenho, o treinamento. Rio de Janeiro: Interciência, 1979.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

- BHEN, R. D. O novo paradigma da Gestão Pública e a Busca da Accountability Democrática. In: BRESSER PEREIRA, L.C. **A Reforma do Estado para a Cidadania**. São Paulo: Ed. 34; Brasília: ENAP, 1998.
- FERREIRA COSTA, V.M. **Reforma do Estado e Contexto Federativo Brasileiro**. São Paulo: Fundação Konrad Adenauer, 2002.
- MEIRELES, M; PAIXÃO, M. **A Teoria da Administração Clássica e Moderna**. São Paulo: Futura, 2003.
- PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Parcerias na Administração Pública**. São Paulo: Atlas, 1996.

TEORIA DAS ORGANIZAÇÕES

Evolução das Teorias em Organizações. Relação da história das ideias construídas neste campo com o desenvolvimento produtivo. Princípio da administração, funções administrativas, análise organizacional, principais correntes, ideias e críticas. A racionalidade, burocracia, decisão, poder, controle, teorias ambientais, novas formas organizacionais, a dimensão simbólica nas organizações, cultura brasileira e cultura organizacional.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

- BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista** – a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.
- CALDAS, M.P.; BERTERO, C. O. (coords.). **Teoria das Organizações**. São Paulo: Atlas, 2007.

MOTTA, F.C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria Geral da Administração**. 3. ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir**: história da violência nas prisões. Rio de Janeiro: Vozes, 1983.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

TRAGTENBERG, M. **Burocracia e ideologia**. 2ª Ed. São Paulo: Ática, 1977.

WEBER, M. **Economia e Sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Brasília: editora Universidade de Brasília, 1999. 2v.

PLANEJAMENTO ORGANIZACIONAL

Conceitos, modelos e ferramentas de planejamento (PDCA, BSC, BMG). Aplicação em GRH, com técnicas específicas de planejamento, organização, monitoramento e avaliação das atividades da GRH. Planejamento e gestão de processos nas organizações: Estruturas organizacionais. Planejamento na Administração Pública, os mecanismos, estilos e experiências de planejamento governamental.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

FERREIRA, Francisco Whitaker. **Planejamento Sim e Não**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

FISCHMANN, Adalberto A.; ALMEIDA, Martinho Isnard R. de. **Planejamento estratégico na prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Administração de Projetos** – Como transformar ideias em resultados. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ALMEIDA, Martinho Isnard Ribeiro de. **Manual de planejamento estratégico**: desenvolvimento de um plano estratégico com a utilização de planilhas Excel. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento estratégico**: conceitos, metodologia e práticas. 23. ed. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2007.

ROSSETTI, José Paschoal. **Política e Programação Econômicas**. São Paulo: Atlas, 1993.

VERZUH, Eric. MBA Compacto – **Gestão de Projetos**. 12º ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

Modelos de gestão por competências, com foco no alinhamento entre as competências individuais e organizacionais; os principais conceitos e objetivos; Métodos e técnicas de pesquisa aplicadas ao mapeamento das competências e sua descrição; integração da gestão de competências com as demais políticas e práticas de gestão de pessoas e as contribuições da gestão por competências na administração pública e nas instituições privadas.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

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.

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.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

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

GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência**: por uma nova lógica. São Paulo, SP: Atlas, 2001.

GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Importância das políticas RH na Administração Pública, considerando o fenômeno homem/organização; o valor do Capital intelectual nas organizações; as necessidades humanas e a relação com o trabalho. Modelos usuais de gestão de pessoas na Administração Pública, os processos e as técnicas de GRH.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 2. ed. Caxias do sul: EDUCS, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2 ed. Rio de Janeiro, Campus, 2005.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CAMPOS, Vicente Falconi. **O Valor dos Recursos Humanos na era do conhecimento**. 3. ed. Belo Horizonte: FDO, 1995.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública**. 2. ed. São Paulo Atlas, 2008.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo, Atlas, 2002.

TOLEDO, Flávio de. **O que são Recursos Humanos?** São Paulo: Brasiliense, 1999.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Cultura e poder nas organizações, a cultura e clima organizacional e papel estratégico da GRH nesse processo. Enfoques teóricos sobre estratégias de mudança organizacional. Reflete sobre os comportamentos de resistências aos processos de mudança, especialmente na Administração Pública.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

DEMO, Gisela. **Políticas de gestão de pessoas nas organizações: papel dos valores pessoais e da justiça organizacional**. 2. ed. São Paulo, Atlas, 2008.

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

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

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1977.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho**: vol. 2: uma abordagem organizacional. São Paulo: Cengage learning, 1996. 194p.

KRUMM, Diane J. **Psicologia do trabalho**: uma introdução à psicologia industrial/organizacional. Rio de Janeiro: LTC, 2005.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

3.10.4 Eixo Tecnologias em Recursos Humanos

FUNDAMENTOS DA GESTÃO DE RH

Percurso histórico da gestão de pessoas, conceitos, modelos e tendências. Processos da gestão de pessoas no contexto das organizações. Novo papel do profissional de recursos humanos.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**: fundamentos básicos. 6. ed São Paulo: Atlas, 2006. 256 p.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002. 210p.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BOOG, Gustavo G; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**: estratégias e tendências. 6. ed São Paulo, SP: Editora Gente, 2002. v. 1.

CARVALHO, Antonio Vieira de. **Recursos humanos**: desafios e estratégias. São Paulo: Pioneira, 1989. 80p. (Biblioteca Pioneira de administração e negócios).

MASCARENHAS, André Ofenhejm. **Gestão estratégica de pessoas**: evolução, teoria e crítica. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

ULRICH, Dave. **Recursos Humanos Estratégicos**. São Paulo. Futura. 2001.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Conceitos básicos da avaliação do desempenho; a natureza e utilidade desses sistemas na Administração Pública e nas instituições privadas; seus métodos e processos. Estratégias de planejamento e realização da avaliação do desempenho e sua articulação com GRH.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BERGAMINI, Cecilia Whitaker Bergamini. BERALDO, Deobel G.R. **Avaliação de Desempenho Humano na Empresa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Avaliação de Desempenho**: Nova Abordagem. 9. ed. São Paulo: LRT, 2005.

VROOM, Victor Harold. **Gestão de pessoas, não de pessoal**: os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho. 13. ed Rio de Janeiro: Campus, 1997.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CARBONE, Pedro Paulo et al.. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. 176p.

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

MARIANO, Ruy Rodrigues e MARIANO, Magali Silveira B. **Teoria geral da administração**: o recrutamento, a seleção, a avaliação de desempenho, o treinamento. Rio de Janeiro: Interciência, 1989.

CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Remuneração e sua interação com outras políticas e práticas de gestão de pessoas. A relação entre Remuneração e motivação. Salários. Benefícios. Remuneração Variável. Participação em Lucros e Resultados. Avaliação de Cargos e de Competências. Política Salarial. As transformações do mundo do trabalho e seus impactos na carreira. Papel da empresa na gestão de carreira. Diferentes tipos de carreira e sua aplicabilidade. Sistemas de gestão de carreira.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho**: como reter talentos na organização. 6. ed., revisada e atualizada São Paulo: Manole, 2009. 246 p. (Série Recursos Humanos).

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002. 210p.

PONTES, B. R. **Administração de cargos e salários**: carreira e remuneração. 14. ed. São Paulo: LTr, 2010. 407 p.

PASCHOAL, Luiz. **Administração de cargos e salários**: manual prático e novas metodologias. 3.ed rev. e atual. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007 270p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BOOG, Gustavo G; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**: estratégias e tendências. 6. ed São Paulo, SP: Editora Gente, 2002. v. 1.

BOOG, Gustavo G; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**: operações. 6. ed São Paulo, SP: Editora Gente, c2002. v. 2.

DUTRA, J. S., **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo, SP: Atlas, 2004. 206p.

PONTES, B. R. **Gestão de profissionais em empresas competitivas**. São Paulo: LTR, 2001.

SILVA, Ciro Pereira da. **A hora e a vez do salário variável**: a participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa. São Paulo: LTr, 1999.

EMPREGABILIDADE E CARREIRA

As transformações do mundo do trabalho e seus impactos na carreira. Papel da pessoa na gestão de carreira. Pilares da empregabilidade. O indivíduo reflete e constrói seu projeto de carreira.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002. 210p.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

KILIMNIK, Zélia Miranda, CASTILHO, Isolda Veloso, SANT'ANNA, Anderson de Souza. **Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos**: Metáforas de carreira e de competências. Disponível em:
<http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/cog/v12n2/v12n2a08.pdf>

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BOOG, Gustavo G; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**: estratégias e tendências. 6. ed São Paulo, SP: Editora Gente, 2002. v. 1

BOOG, Gustavo G; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**: operações. 6. ed São Paulo, SP: Editora Gente, c2002. v. 2

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? (I) **RAE revista de administração de empresas**, v.35, n.6, 1995. Disponível em:

<http://www16.fgv.br/rae/rae/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=414&Secao=ARTIGOS&Volume=35&Numero=6&Ano=1995>. Acesso em julho/2013.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? (II) **RAE revista de administração de empresas**, v.36, n.1, 1996. Disponível em:

<http://www16.fgv.br/rae/rae/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=343&Secao=RH%20ORG%2E%20PL&Volume=36&Numero=1&Ano=1996>. Acesso em: jul. 2013.

RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E INTEGRAÇÃO

Recrutamento, seleção e integração de pessoal no contexto da GRH, na Administração Pública: mercado de trabalho e de recursos humanos, importância do suprimento de pessoal frente aos resultados organizacionais; a rotatividade de

peçoal; a entrevista de desligamento. Seleção de estagiários e trainees nas organizações. Práticas, momentos, estruturas, atores, metodologias, conhecimentos e competências do recrutamento, da seleção e da integração, avaliação e validação.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

RABAGLIO, Maria Odete. **Seleção por Competências**. 5ª ed. São Paulo: Educator, 2005.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de pessoas**: estratégias e integração organizacional. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

HACKETT, Penny. **Como Fazer Entrevistas de Seleção**. São Paulo: Nobel, 2000.

WISS, Donald H. **Entrevista de Seleção**: Como Conduzi-la com Êxito. 2. ed. São Paulo: Nobel, 2002.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2004.

EDUCAÇÃO, TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Educação no contexto organizacional. Princípios de educação de adultos. Modalidades de aprendizagem. Interfaces entre Aprendizagem, treinamento e desenvolvimento. Conceitos, objetivos, estratégias e modalidades de Treinamento e Desenvolvimento. Interações de Treinamento e Desenvolvimento no contexto das demais funções de Gestão de pessoas. Etapas do processo de Treinamento e Desenvolvimento.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto **Gestão de pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos na organização. 7. reimp. rev. e amp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

MILITAO, Rose. MILITAO, Albigenor. **Jogos, Dinâmicas e Vivências Grupais**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

MACIAN, Lêda Massari. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**. São Paulo: EPU, 1987.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BOOG, Gustavo G. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**. 3. ed. São Paulo.

GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. **Jogos de empresa**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007

KANAANE, Roberto. ORTIGOSO, Sandra Aparecida Formigari. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento do Potencial Humano**. São Paulo: Atlas, 2001.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. 19. ed. rev. e amp. Rio de Janeiro: José Olympio, 2010.

GESTÃO ESTRATÉGICA EM RH

Metodologia de planejamento estratégico. Planejamento estratégico de gestão de pessoas. Dimensões competitivas da estratégia de GRH. Aprendizagem e gestão do conhecimento: o enfoque da gestão de pessoas; Remuneração estratégica; Qualidade de Vida no Trabalho. A GRH na Gestão Estratégica da Administração Pública (missões e tarefas, processos fundamentais e resultados críticos) e nas organizações privadas.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto J. **Administração: teoria, processos e prática**. São Paulo: MC Graw-Hill do Brasil, 1987.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Teresa L. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, Djalma. P. R. **Planejamento estratégico: conceito, metodologias, práticas**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, Idalberto & MATOS, Francisco Gomes. **Visão e ação estratégica**. São Paulo: Pretince Hall, 2002

GAJ, Luís. **Tornando a administração estratégica possível**. São Paulo: McGraw-Hill, 2000.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 3 ed. São Paulo: Futura, 2000.

OLIVEIRA, Djalma P. R. **Sistemas, organizações e métodos**: uma abordagem gerencial. São Paulo: Atlas, 1992.

ULRICH, Dave. **Recursos Humanos Estratégicos**. São Paulo. Futura. 2001.

JOGOS DE EMPRESAS

Demonstração de Jogos e experiência nas Atividades Vivenciais, Vitalizadores, Criação e Uso de Exercícios Estruturados, Ciclo de Aprendizagem Vivencial - Teoria e Prática, Papel e Funções do Facilitador, Habilidades e Técnicas de Ensino.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. **Jogos de empresa**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007

MILITÃO, Rose. MILITÃO, Albigenor. **Jogos, Dinâmicas e Vivências Grupais**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

MACIAN, Lêda Massari. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**. São Paulo: EPU, 1987.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BOOG, Gustavo G; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**: estratégias e tendências. 6. ed São Paulo, SP: Editora Gente, 2002. v. 1.
BOOG, Gustavo G; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**: operações. 6. ed São Paulo, SP: Editora Gente, c2002. v. 2.

CHIAVENATO, Idalberto **Gestão de pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos na organização. 7. reimp. rev. e amp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

KANAANE, Roberto. ORTIGOSO, Sandra Aparecida Formigari. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento do Potencial Humano**. São Paulo: Atlas, 2001.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. 19.ed. rev. e amp. Rio de Janeiro: José Olympio, 2010.

AUDITORIA EM RH

Visão geral do processo de auditoria na gestão de pessoas, evidências, objetos, programas e papéis em auditoria de gestão de pessoal. Relevância, riscos e estratégias de auditoria em gestão de pessoal. Análise dos controles internos e avaliação de riscos em gestão de pessoas. Testes de controle e testes substantivos na gerência de pessoas.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 2. ed. Caxias do sul: EDUCS, 2007.

CRUZ, Flávio da. **Auditoria Governamental**. São Paulo: Atlas, 2002.

PETER, Maria da Glória Arrais; MACHADO, Marcus Vinícius Veras. **Manual de Auditoria Governamental**. São Paulo: Atlas, 2009.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria: um curso moderno e completo: textos, exemplos e exercícios resolvidos**. 6. ed São Paulo: Atlas, 2003.

ATTIE, William. **Auditoria: conceitos e aplicações**. 3. ed São Paulo: Atlas, 1998.

JUND, Sergio. **Auditoria: conceitos, normas, técnicas e procedimentos, teoria e 950 questões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

OYNTON, William C; JOHNSON, Raymond N.; KELL, Walter Gerry. **Auditoria**. São Paulo: Atlas, 2002.

CONSULTORIA E MUDANÇA ORGANIZACIONAL

Consultoria externa e consultoria interna: semelhanças e diferenças. Atuação do consultor: qualificação, abrangência, relação com o cliente e a ética profissional. Diagnóstico Organizacional: conceitos, características e propriedades. Consultoria interna de RH: objetivos, conceitos e definições básicas.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BOOG, Gustavo G; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**: estratégias e tendências. 6. ed São Paulo, SP: Editora Gente, 2002. v. 1.

BOOG, Gustavo G; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**: estratégias e tendências. 6. ed São Paulo, SP: Editora Gente, 2002. v. 2.

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

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ARAÚJO, Luis César G. de. **Organização, sistemas e métodos e as tecnologias de gestão organizacional**. v. 2 . 2. ed São Paulo: Atlas, 2006 .

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Administrando em tempos de grandes mudanças**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1995.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

MINTZBERG, Henry et al. (Colab.). **O processo da estratégia**: conceitos, contexto e casos selecionados . 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

WEINBERG, Gerald M. **Consultoria**: o segredo do sucesso. São Paulo, SP: McGraw-Hill, 1990.

ROTINAS DE PESSOAL

Delineamento da Rotina Trabalhista. Processo de Admissão. Folha de Pagamento. Rotinas Diárias. Rotinas Mensais. Principais Direitos e Deveres de Empregados e Empregadores. Novas abordagens da Lei do Aviso Prévio e Seguro Desemprego. Rescisão Contratual.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BRASIL.; CÉSPEDES, Livia; PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz dos Santos. **CLT**: Legislação Previdenciária e Constituição federal. São Paulo: Saraiva, 2006.

BRASIL.; CÉSPEDES, Livia; PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz dos Santos. **CLT: Legislação Previdenciária e Constituição federal**. São Paulo: Saraiva, 2006.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 2.ed Sao Paulo: Saraiva, 1981.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de Pessoas** - Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento de Pessoal. Editora Erica: São Paulo, 2008.

GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de Rotinas Trabalhistas** - Problemas Práticos na Atuação Diária – 7. ed. Atlas: São Paulo, 2013.

GOMES, Elizeu Domingues. **Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias**. 13. ed., Líder: Belo Horizonte, 2013.

GONÇALVES, Gilson. **Rotinas Trabalhistas de A a Z** – 2. ed., rev. e atual., Juruá: Paraná, 2009.

OLIVEIRA, Aristeu de. **CLT Para Rotinas Trabalhistas** - Anotada e Legislação Complementar – 3. ed., Atlas: São Paulo, 2012

TÓPICOS AVANÇADOS EM RH

Ementa e bibliografia variáveis que tratem de assuntos contemporâneos relacionados à gestão de Recursos Humanos e/ou assuntos já abordados, de forma superficial, em disciplinas anteriores e que merecem uma dedicação maior.

3.10.5 SUSTENTAÇÃO METODOLÓGICA

PROJETO INTERDISCIPLINAR EM RH I

A pesquisa como ferramenta teórica, epistemológica e formal de produção do conhecimento científico e desenvolvimento das competências básicas de aprender, de pensar e de inovar. Diferentes delineamentos de projetos de pesquisa científica, importância das abordagens qualitativas em Ciências Sociais e sua importância na área de Recursos Humanos. Planejamento e desenvolvimento de trabalhos da GRH, com utilização adequada das normas técnicas da ABNT.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

DEMO, P.. **Introdução à metodologia da ciência**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1991.
 GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1987.
 MINAYO, M. C. de S. (org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**;
 Petrópolis, R.J.: Vozes, 1994.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BASTOS, Cleverson Leite; KELLER, Vicente. **Aprendendo a aprender: introdução à metodologia científica**. 10. ed Petrópolis: Vozes, 2002.
 GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**.
 3. ed Campinas: Alínea, 2003.
 LAVILLE, Christian; SIMAN, Lana Mara de Castro; DIONNE, Jean. **A construção do saber: manual de metodologia e da pesquisa em ciências humanas**. Porto Alegre: Artmed, 1999.
 SEVERINO, A. J.. **Metodologia do Trabalho Científico**. 22. ed. revista e ampliada; São Paulo: Cortez, 2002.

PROJETO INTERDISCIPLINAR EM RH II

A elaboração do projeto de pesquisa. Demarcação, formalização e método científico. Delimitação do problema de pesquisa. Objetivo final e objetivos intermediários. Questões de pesquisa. Hipóteses ou suposições. Delimitação e relevância do estudo. Definição de termos e referencial teórico. Tipos de pesquisas, universo e amostra, seleção dos sujeitos. Redação de projeto.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
 MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Administração de projetos: como transformar ideias em resultados**. 2. ed São Paulo: Atlas, 2002.
 VERZUH, Eric. **MBA compacto: gestão de projetos**. 12. ed Rio de Janeiro: Campus, c2000.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

FRANÇA, J. L.; VASCONCELOS, A. C. **Manual para normalização de publicações técnico-científicas**. 8. ed. rev. e ampl. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2007.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. 4. ed. Campinas: Alínea, 2007.

LAKATOS, E. M. & MARCONI, M. A. **Metodologia do Trabalho Científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LAVILLE, Christian; SIMAN, Lana Mara de Castro; DIONNE, Jean. **A construção do saber: Manual de metodologia e da pesquisa em ciências humanas**. Porto Alegre: Artmed, Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

PRADO, Darci. **Planejamento e Controle de Projetos**. Belo Horizonte: DG, 2001.

PROJETO INTERDISCIPLINAR EM RH III

A execução do projeto de pesquisa. Coleta de dados. Tratamento dos dados. Identificação das limitações do método. Retorno aos objetivos, questões, hipóteses e suposições da pesquisa. O cotejamento com o referencial teórico. Corroboração e avanço no estado da arte.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

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

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Administração de projetos: como transformar ideias em resultados**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

VERZUH, Eric. **MBA compacto: gestão de projetos**. 12. ed. Rio de Janeiro: Campus, c2000.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

FRANÇA, J. L.; VASCONCELOS, A. C. de. **Manual para normalização de publicações técnico-científicas**. 8. ed. rev. e ampl. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2007.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. 4. ed. Campinas: Alínea, 2007.

LAKATOS, E. M. & MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LAVILLE, Christian; SIMAN, Lana Mara de Castro; DIONNE, Jean. **A construção do saber**: manual de metodologia e da pesquisa em ciências humanas. Porto Alegre: Artmed, Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

PRADO, Darci. **Planejamento e Controle de Projetos**. Belo Horizonte: DG, 2001.

PROJETO INTERDISCIPLINAR EM RH IV

A comunicação de pesquisa. Produção do relatório da pesquisa: estrutura; aspectos gráficos, materiais e normativos; estilo de escrita. Tipos de publicações científicas: comunicação, trabalhos de congressos, artigos científicos, resenha crítica, monografias, dissertações, teses.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

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

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Administração de projetos**: como transformar ideias em resultados. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

VERZUH, Eric. **MBA compacto**: gestão de projetos. 12. ed. Rio de Janeiro: Campus, c2000.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

FRANÇA, J. L.; VASCONCELOS, A. C. de. **Manual para normalização de publicações técnico-científicas**. 8. ed. rev. e ampl. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2007.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. 4. ed. Campinas: Alínea, 2007.

LAKATOS, E. M. & MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LAVILLE, Christian; SIMAN, Lana Mara de Castro; DIONNE, Jean. **A construção do saber**: manual de metodologia e da pesquisa em ciências humanas. Porto Alegre: Artmed, Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

PRADO, Darci. **Planejamento e Controle de Projetos**. Belo Horizonte: DG, 2001.

OLIVEIRA, José Antonio Puppim de. **Empresas na Sociedade**. 2 tiragem. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

SANTOS, Milton. **O Espaço Cidadão**. 7ª Ed. São Paulo: Ed. USP, 2012.

4 CORPO DOCENTE

O corpo docente é formado por professores com experiência na atuação específica na área, conforme a apresentação dos currículos resumidos descritos a seguir. Os certificados de formação profissional dos docentes constam no anexo 2.

4.1 Docentes por disciplinas

DISCIPLINA	DOCENTE	Titulação	Carga Horária
Projeto Interdisciplinar em RH I	Vanda Arantes	Especialista	40
Ética e responsabilidade social	Núbia Braga	Doutora	40
Português e Redação	Darli Dias	Mestre	30
Cidadania e Direitos Humanos	Neimar Duarte	Doutora	30
Estatística	Renato Reis	Mestre	40
Instituições de Direito Público	Carmem Castro	Especialista	20
Instituições de Direito Privado	Silvana Paslausky	Especialista	15
Comportamento Organizacional	Fernanda Tarabal	Doutora	40
Psicologia Social e do Trabalho	Rosely Augusto	Doutora	20
Relações Trabalhistas e Negociação	Silvana Paslausky	Especialista	15
Saúde e Trabalho	Sirley Araújo	Mestre	40
Administração Pública	Antonio Amabile	Mestre	20
Introdução aos Processos de RH	Luciana Gelape	Mestre	20
Teorias das Organizações	Fernanda Tarabal	Doutora	40
Gestão de Pessoas na Administração Pública	Carlos E.Mendonça	Mestre	20
Gestão Estratégica em RH	Patricia Rosania	Doutora	40
Planejamento em RH	Carlos E.Mendonça	Mestre	20
Gestão por Competência	Bruno Arantes	Mestre	20
Avaliação de Desempenho	Bruno Arantes	Mestre	20
Cargos e Remuneração	Carlos E.Mendonça	Mestre	20
Empregabilidade e Carreira	Luciana Gelape	Mestre	20
Recrutamento, Seleção e Integração	Fernanda Tarabal	Doutora	40
Educação, Treinamento & Desenvolvimento	Patricia Rosania	Doutora	40
Projeto Interdisciplinar em RH II	Admardo B. Gomes	Doutor	20
Projeto Interdisciplinar em RH III	Admardo B. Gomes	Doutor	20
Projeto Interdisciplinar em RH IV	Admardo B. Gomes	Doutor	20
Jogos de Empresas	Fernanda Tarabal	Doutora	40
Consultoria e Mudança Organizacional	Sirley Araújo	Mestre	40
Marketing e Endomarketing	Eugênio Magno	Mestre	20

Rotinas de Pessoal	Silvana Paslauskys	Especialista	15
Cultura Organizacional	Luciana Gelape	Mestre	20
Ergonomia	Sirley Araújo	Mestre	40
Tecnologia da Informação e Comunicação	Adriana Netto	Mestre	20

4.2 Currículo resumido dos docentes

4.2.1. Admardo Bonifácio Gomes Júnior

I – DADOS PESSOAIS

NOME: ADMARDO BONIFÁCIO GOMES JÚNIOR		
Local de Nascimento: Manhuaçu / MG		Sexo: Masculino
Estado Civil: solteiro	Data de Nascimento: 07/05/1967	
Identidade/Org. exp.: M 3854921 SSP/MG	CPF: 613.934.286-49	
Filiação: Admardo Bonifácio Gomes e Suzana Alvim Gomes		
Endereço completo: Rua São João Evangelista, 525/101, Santo Antônio, 30330-140, BH/MG		
Telefone, e-mail: 31 3245-0049, 31 8557-4281 admardo.junior@uol.com.br		

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENTO	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUSÃO
Graduação	Psicologia	Fafich/UFMG, Brasil	1988	1993
Especialização	Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão Estratégica de Pessoas.	Face/UFMG, Brasil.	2001	2002
Mestrado	Mestrado em Psicologia Social	Fafich/UFMG, Brasil	2002	2004
Especialização	Pós-Graduação Lato Sensu - Ativadores de Processos de Mudança na Formação Superior em Saúde	FIOCRUZ, Rio De Janeiro, Brasil.	2005	2006
Doutorado	Educação	Fae/UFMG, Brasil.	2009	2013
Doutorado	Filosofia	Aix Marseille Université, França	2009	2013

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Gestão de Pessoas e Equipes em Projetos	PG	Fead	Desde 2013
Práticas / Seminários	GR	UEMG - FaPP	Desde 2012
Comportamento Organizacional / Gestão de projetos	PG	UEMG - FaPP	Desde 2012
Psicologia aplicada à Engenharia de Segurança/ Psicologia aplicada à Ergonomia/ Saúde Mental e Trabalho/ Psicopatologia para Enfermagem do Trabalho	PG	Fundação Geraldo Perlingeiro Abreu	Desde 2004
Estágio supervisionado/ Psicologia Organizacional e do Trabalho/ Saúde Mental e Trabalho/ Consultoria Organizacional / Negociações no Trabalho e Relações Sindicais.	GR	PUC Minas	2008 a 2010
Estágio supervisionado/ Psicologia do Trabalho/ Saúde Mental e Trabalho/ Consultoria Organizacional/ Psicologia Aplicada ao Turismo / Gestão de Pessoas/ Psicologia do Desenvolvimento.	GR	UNILESTE-MG	2004 a 2012

GR=Graduação/PG= Pós-Graduação**IV – ATIVIDADES NÃO DOCENTES**

CARGO OU FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Psicólogo do trabalho do departamento de saúde	SINTTEL-MG	2004 a 2009
Analista de Recursos Humanos	Pedreira Rolim	2000 a 2001

V – PRODUÇÃO CIENTÍFICA

PRODUÇÃO	DETALHAMENTO	PERÍODO
Projetos de Pesquisa	Conexões de Saberes sobre Trabalho: Saúde e Segurança na Mineração. (Fae/UFMG)	2011 - Atual
	Palavra em ponto de dicionário: o trabalho da citação e a prática da letra. (Fae/UFMG)	2011 - Atual
	Investigação sobre acidentes de trabalho em uma empresa do setor elétrico. (Unileste-MG)	2010 - 2010

	Estratégias defensivas e sintomas mentais no teleatendimento. (Faculdade de Medicina/UFMG)	2007 - 2009
	As vicissitudes do diagnóstico de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. (Unileste-MG)	2006 - 2007
	Saúde Mental & Trabalho: Investigação em uma empresa de manutenção de estradas de ferro. (Unileste-MG)	2006 - 2007
	Saúde Mental & Trabalho: Investigação em uma empresa de manutenção de estradas de ferro. (Unileste-MG)	2005 - 2006
	Estudo de percepção e comportamento ambiental dos turistas do Parque Estadual do Rio Doce. (Unileste-MG)	2005 - 2006
	Estudo de caso sobre as implicações do trabalho de callcenter na saúde mental dos trabalhadores. (Fafich/UFMG)	2001 - 2002
	Identificação feminina primária e sua relação com o homossexualismo masculino, o travestismo e os distúrbios da identidade de gênero. (Faculdade de Medicina/UFMG)	1996 - 1998
Produção bibliográfica	GOMES JÚNIOR, A. B., CUNHA, D. M., SCHWARTZ, Y. Saber e trabalho na vida secreta das palavras. Revista da Associação Psicanalítica de Porto Alegre. v. 41/42 Junho 2011/Junho 2012.	2012
	GOMES JÚNIOR, A. B., CARVALHO, R. A. A. O trabalho de teleatendimento e as expressões subjetivas de suas contradições na saúde dos trabalhadores. Trabalho & Educação (UFMG). v.19, p.65 - 77, 2010.	2010
	Estanislau, B.V. M., SOUZA, N. F., GOMES JÚNIOR, A. B. Prazer e sofrimento no trabalho de policiais civis. Criminologia. v.04, p.82 - 97, 2009.	2009
	GOMES JÚNIOR, A. B., CARVALHO, M. B. Que remédio para o insuportável no teleatendimento? Cartas de Psicanálise. v.2, p.160 - 167, 2009.	2009
	GOMES JÚNIOR, A. B., Barbalho, W. M. Estudo de percepção e comportamento ambiental dos turistas do Parque Estadual do Rio Doce. Principium (UNILESTEMG). v.1, p.118 - 133, 2007.	2007
	CARVALHO, M.B, GOMES JÚNIOR, A. B., Moreira, C.M.S, Pereira, F.C.R, Silva, S. G. Nexos entre trabalho e produção de sintomas mentais: uma perspectiva psicanalítica. Revista Médica de Minas Gerais. , v.16, p.97 - 101, 2007.	2007

	CARVALHO, M. B., Macêdo, L. F., GOMES JÚNIOR, A. B. O Homem do Relógio. Curinga (Belo Horizonte). , v.25, p.55 - 59, 2007.	2007
	CARVALHO, M. B., GOMES JÚNIOR, A. B. O insuportável no trabalho de teleatendimento. In: Anais do PDT 2010 - VI Colóquio Internacional de Psicodinâmica e Psicopatologia do Trabalho. , 2010.	2010
	GOMES JÚNIOR, A. B., CARVALHO, M. B. O que se prima? A avaliação em centros de chamada telefônica. In: Anais do PDT 2010 - VI Colóquio Internacional de Psicodinâmica e Psicopatologia do Trabalho, 2010.	2010
	GOMES JÚNIOR, A. B. Ergologia e Psicanálise: diálogo sobre os sintomas com o trabalho. In: Anais do XVII Encontro Regional da ABRAPSO Minas, 2010.	2010
	SILVA, G. M., GOMES JÚNIOR, A. B. Vivências dos trabalhadores de uma estrada de ferro In: Anais do XIV Seminário de iniciação científica da Universidade Federal de São João Del-Rei. , 2006.	2006
	GOMES JÚNIOR, A. B., CARVALHO, R. A. A. As Novas Tecnologias de Gestão e a Mobilização da subjetividade: um estudo no setor de teleatendimento In: Anais do VI Congresso Latino Americano de Sociología del trabajo. 2003.	2003

4.2.2. Adriana Netto Silva

I- DADOS PESSOAIS

NOME: ADRIANA NETTO SILVA		
Local de Nascimento: Belo Horizonte / MG		Sexo: Feminino
Estado Civil: solteira	Data de Nascimento: 08/06/1980	
Identidade/Org./Exp.: M 9061437 SSP	CPF: 043.649.006-48	
Filiação: Wilson Hélio de Moura Silva e Rosalina Falce Netto Silva		
Endereço completo: Rua Pageú, 224, Concórdia, 31110-620, BH/MG		
Telefone, e-mail: 31 3421-6682, 31 9406-9522 dricanettos@gmail.com		

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENTO	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUSÃO

Graduação	Pedagogia	Universidade do Estado de Minas Gerais, UEMG, Brasil	1999	2003
Especialização	Pós-Graduação Lato Sensu em Educação Tecnológica.	Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, CEFET/MG Brasil.	2004	2006
Mestrado	Educação Tecnológica.	Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, CEFET/MG Brasil.	2005	2007

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Práticas e Seminários	Graduação	UEMG - FaPP	2011 - 2013
Prática Pedagógica em Gestão escolar, pedagogia no ensino fundamental e prática pedagógica no ensino médio	Graduação	Centro Universitário Newton Paiva	2011 a 2012
Alfabetização e Letramento	Graduação	Centro Universitário Newton Paiva	2011 a 2012

GR=Graduação/PG= Pós-Graduação

IV – ATIVIDADES NÃO DOCENTES

Supervisora do projeto Escolas em Rede	Instituto Hartman Regueira, IHR, Brasil	2007 a 2010
Concursado, ensino, educação infantil	Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, MG	02/2005 a 08/2005

V – PRODUÇÃO CIENTÍFICA

PRODUÇÃO	DETALHAMENTO	PERÍODO
Projetos de Pesquisa	Núcleo Estadual do Observatório Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente	2010 / 2012
Projetos de Pesquisa	Núcleo de formação continuada de conselheiros Tutelares e conselheiros de Direito de Estado de MG, Escola de Conselhos de MG: Perfil dos conselheiros.	2009 / 2012
Produção bibliográfica	Artigo publicado: Saberes Docentes. Educação & Tecnologia, v. 12, p. 57-60	2007

4.2.3. Antonio Eduardo de Noronha Amabile

I- DADOS PESSOAIS

Nome: ANTONIO EDUARDO DE NORONHA AMABILE		
Local de Nascimento: Belo Horizonte MG		Sexo: masculino
Estado Civil: casado	Data de Nascimento:	
Identidade/Org./Exp.: M9323654	CPF: 03689397669	
Filiação: Ronaldo Antonio Amabile e Monica de Catella Noronha		
Endereço completo: Av Miguel Perrela 509/403, Castelo, BH, MH, CEP 31330290.		
Telefone, e-mail: antonioamabile@gmail.com 84310640		

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENT O	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUS ÃO
Graduação	Administração Pública	EG – FJP	1998	2001
Graduação	Direito	UFMG	1998	2003
Especialização	Auditoria e Controle	PUCMG e TCE-MG	2003	2003
Mestrado	Administração Pública	EG-FJP	2004	2006

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Administração de Recursos Humanos	Graduação	Escola de Governo da FJP	2005-2006
Metodologia do Trabalho Científico II	Pós Graduação	Escola de Governo da FJP	2007
Tópicos Especiais em Administração Pública	Graduação	Escola de Governo da FJP	2006-2007
Direito Econômico	Graduação	Escola de Governo da FJP	2006-2007
Gestão Urbana e Poder Local	Graduação	UNIPAC	2006
Políticas Públicas	Graduação	UNIPAC	2006-2008
Mecanismos de Flexibilização da Gestão Pública	Graduação	UNIPAC	2007

Instituições de Direito Público e Privado	Graduação	UNIPAC	2007
Gestão de Políticas Sociais	Especialização	Faculdades Pedro Leopoldo	2009
Gestão financeira e orçamentária do terceiro setor	Pós-Graduação	PUC MG (São Gabriel)	2009
Direito Econômico	Graduação	Faculdade de Sabará	2010
Administração Pública	Pós Graduação	UEMG - FaPP	2012
Empreendedorismo e Inovação	Pós Graduação	UEMG - FaPP	2012
Administração Pública	Graduação	UEMG - FaPP	2012
Teoria Geral da Administração	Graduação	UEMG - FaPP	2013
Administração Pública	Graduação	UEMG - FaPP	2013

GR=Graduação/PG= Pós-Graduação

IV – ATIVIDADES NÃO DOCENTES

CARGO OU FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	Governo do Estado de MG	2001-2004
Analista de Desenvolvimento	BDMG	2004
Subsecretário de Estado de Trabalho	Governo do Estado de MG	2007-2009
Procurador Geral	Prefeitura Municipal de Sabará	2009
Presidente do Comitê Gestor	Prefeitura de Belo Horizonte	2010-2011
Consultor	BDMG	2011
Gerente de Estratégia Corporativa	BDMG	2012-2013

V – PRODUÇÃO CIENTÍFICA

PRODUÇÃO	DETALHAMENTO	PERÍODO
Livro publicado	CASTRO, C. L. F. (Org.); GONTIJO, C. R. B. (Org.); AMABILE, A. E. N. (Org.). Dicionário de Políticas Públicas. 1. ed. Barbacena: Editora da Universidade do Estado de Minas Gerais - Eduemg, 2012. v. 1. 242 p .	2012
Textos em jornais de notícias/revistas	AMABILE, A. E. N.. Transparência e controle social dos recursos públicos. Boletim	2007

	Informativo do Fórum Nacional de Secretários do Trabalho, Brasília, 01 jul. 2007.	
Apresentações de Trabalho	AMABILE, A. E. N.. Gestão da Orientação à Estratégia com o BSC. 2012. (Apresentação de Trabalho/Conferência ou palestra).	2012
Outras produções bibliográficas	AMABILE, A. E. N.; MACHADO, S. C. C.. A Arbitragem na Parceria público-Privada no sistema jurídico brasileiro: possibilidades repensando as concepções de interesse público e disponibilidade de direitos. Belo Horizonte: Fundação João Pinheiro, 2007 (Artigo).	2007

4.2.4. Bruno Otávio Arantes

I- DADOS PESSOAIS

Nome: Bruno Otávio Arantes		
Local de Nascimento: João Monlevade / MG		Sexo: Masculino
Estado Civil: Casado	Data de Nascimento: 28/07/1977	
Identidade/Org./Exp.: MG 7485411 PCMG	CPF: 008.287.586.38	
Filiação: Antônio Dutra de Arantes e Janua Coeli Caldeira Arantes		
Endereço completo: Rua João chagas, 383, ap 905, união,Belo Horizonte / MG		
Telefone, e-mail: (31) 9194 8620 boarantes@yahoo.com.br		

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENTO	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUSÃO
Graduação	Psicologia	UFSJ	1996	2001
Mestrado	Psicologia	UFMG	2008	2010
Doutorado	Psicologia (em curso)	UFMG	2011	2014

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Psicologia aplicada ao trabalho, Psicologia aplicada às organizações.	Graduação	CEFET/MG	2008-2010

Avaliação de desempenho, gestão por competências, Higiene, saúde e segurança do trabalho	Graduação	FaPP/UEMG	2012-
--	-----------	-----------	-------

GR=Graduação/PG= Pós-Graduação

V – PRODUÇÃO CIENTÍFICA

PRODUÇÃO	DETALHAMENTO	PERÍODO
Livros publicados/organizados ou edições	ARANTES, B. O. ; DIAS, S. A. A. Dicionário de Políticas Públicas. 01. ed. Barbacena: Editora da Universidade do Estado de Minas Gerais, 2012. v. 01. 484p	2012
Artigos completos publicados em anais de congresso	ARANTES, B. O. . Investigação Diagnóstica em Saúde Mental e Trabalho: método utilizado em Call Center. In: I congresso UNA de Psicologia: singularidade de direitos Humanos, 2009, Belo Horizonte. I congresso UNA de Psicologia: singularidade de direitos Humanos. Belo Horizonte: Una, 2009. v. 1. p. 57-65. ARANTES, B. O. . O Método Biográfico de Le Guillant: relato de um estudo de caso. In: XIII Coloquio Internacional De Psicossociologia E Sociologia Clinica: Homenagem A Eugéne Enriquez, 2009, Belo Horizonte. Anais Do XIII Coloquio Internacional de Psicossociologia E Sociologia Clinica: Homenagem A Eugéne Enriquez, 2009. v. 01. p. 41-49	2009

4.2.5 Carlos Eduardo Araújo de Mendonça Lima

I– DADOS PESSOAIS

Nome: CARLOS EDUARDO ARAÚJO DE MENDONÇA LIMA	
Local de Nascimento: Brasília / DF	Sexo: Masculino

Estado Civil: Divorciado	Data de Nascimento: 05/11/1963
Identidade/Org./Exp.: M 2064345 SSP/MG	CPF: 589196276-49
Filiação: Raimundo Uk Mendonça Lima e Alcy Araújo de Mendonça Lima	
Endereço completo: Rua Alfenas, 320, Cruzeiro, Belo Horizonte / MG	
Telefone, e-mail: 31 30693423, 31 99826508, limacea@cdtn.br	

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENTO	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUSÃO
Graduação	Administração	UFMG	1983	1986
Mestrado	Administração Pública	Fundação João Pinheiro	2004	2006

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Noções de Planejamento, Gestão estratégica em RH, TGA, Planejamento em RH, Gestão de RH na administração pública, Gestão de processos organizacionais e Cultura Organizacional	Graduação	UEMG	2011/2013
Administração geral e Comércio exterior	Graduação	Faculdade de Sabará	2006/2012

GR=Graduação/PG= Pós-Graduação

IV – ATIVIDADES NÃO DOCENTES

CARGO OU FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Analista em Ciência e Tecnologia	Comissão Nacional de Energia Nuclear	1996/2013

V – PRODUÇÃO CIENTÍFICA

PRODUÇÃO	DETALHAMENTO	PERÍODO
Trabalhos completos publicados em anais de congressos	LIMA, C. E. A. M.. Avaliação do Desempenho na Criação e Disseminação do Conhecimento em Institutos de Pesquisa Ligados ao MCT e Submetidos à Contratos de	2006

	Gestão. In: I Congresso Ibero-Americano de Gestão do Conhecimento e Inteligência, 2006, Curitiba	
Trabalhos completos publicados em anais de congressos	LIMA, C. E. A. M.; GUIMARAES, R. R. R. ; OLIVEIRA, C. A. ; GOMIDE, P. T. M. ; PEREIRA, V. Q. . O Planejamento Estratégico de Instituto Público de P&D. In: INAC - International Nuclear Atlantic Conference, 2005, INAC 2005. Rio de Janeiro.	2005

4.2.6. Darli de Souza Dias

I- DADOS PESSOAIS

Nome: Darli de Souza Dias		
Local de Nascimento: Belo Horizonte / MG		Sexo: Feminino
Estado Civil: divorciada	Data de Nascimento: 11/03/1965	
Identidade/Org./Exp.: MG 3.251.511	CPF: 495.919.676-91	
Filiação: José de Araújo Dias e Joana de Souza Dias		
Endereço completo: Rua Irecê, 46, apto.102, Novo Eldorado Contagem – MG, CEP: 32341-620		
Telefone, e-mail: 33925270 / 91673772		

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENTO	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUSÃO
Graduação	Letras	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUCMG	1996	2000
Especialização	Língua Portuguesa	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais -PUCMG	2000	2002
Mestrado	Mestre em Educação	Universidade Vale do Rio Verde - UninCor		2008

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
------------------------	-------	-------------	---------

Português e Redação Oficial	Graduação	FaPP/CBH/UEMG	2010/2012
-----------------------------	-----------	---------------	-----------

GR=Graduação/PG= Pós-Graduação

IV – ATIVIDADES NÃO DOCENTES

CARGO OU FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Coordenador do Núcleo de Extensão	FaPP/CBH/UEMG	2012/2013

V – PRODUÇÃO CIENTÍFICA

PRODUÇÃO	DETALHAMENTO	PERÍODO

4.2.7 Eugênio Magno Martins de Oliveira

I– DADOS PESSOAIS

NOME: EUGÊNIO MAGNO MARTINS DE OLIVEIRA		
Local de Nascimento: Montes Claros/ MG		Sexo: Masculino
Estado Civil: casado	Data de Nascimento: 15/11/1958	
Identidade/Org./Exp.: M 1.264.297 SSP	CPF: 233.675.476-20	
Filiação: Antônio Freire Martins e Geralda de Oliveira Martins		
Endereço completo: Rua São Francisco, 311, apto 202, Bairro Nossa Senhora das Graças, 33030-520, Santa Luzia/ MG		
Telefone, e-mail: 31 3642-5634, 31 9973-5103, eumagno@hotmail.com		

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENTO	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUSÃO
Graduação	Comunicação Social	Centro Universitário Newton Paiva, CNP, Brasil	1986	1990
Especialização	Pedagogia Empresarial	Universidade do Estado de Minas Gerais, UEMG, Brasil	1992	1992
Especialização	Formação política para cristãos leigos	Pontifícia Universidade Católica do Rio de	2006	2007

	e leigas	Janeiro, PUC Rio.		
Mestrado	Artes	Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG, Brasil	2003	2006
Doutorado	Educação	Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG, Brasil	2013	2017

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Marketing governamental e Marketing e Endomarketing social	Graduação	Faculdade de Políticas Públicas Tancredo Neves FaPP/UEMG	2011 / 2012
História da formação social, econômica, política e cultural do Brasil	Pós-Graduação	Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, PUC Rio.	2008 / 2012
Comunicação e política	Pós-Graduação	Centro Nacional de Fé e Política Dom Helder Câmara, CEFED-DF, Brasil	2008 / 2012

GR=Graduação/PG= Pós-Graduação

IV – ATIVIDADES NÃO DOCENTES

CARGO OU FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Locutor	TV Globo Minas, RG, Brasil	2004 / 2012
Sócio – proprietário	Factual Comunicação e Marketing Ltda.	1991 / 2012

V – PRODUÇÃO CIENTÍFICA

PRODUÇÃO	DETALHAMENTO	PERÍODO
Textos em jornais de notícias / revistas	Articulista colaborador da Editoria de Opinião do jornal O Tempo (desde 2007). O norte de Minas, Montes Claros, MG.	2010
Artigos completos publicados	O que é um documentário. Presença Pedagógica, v 16, p. 70-76	2010
Livro publicado	IN GE NU (A) IDA DE (verso e prosa). Belo Horizonte: O Lutador, v. 500. 92 p.	2010

4.2.7 Fernanda Tarabal Lopes

I- DADOS PESSOAIS

Nome: FERNANDA TARABAL LOPES		
Local de Nascimento: Mariana / MG		Sexo: Feminino
Estado Civil: Solteira	Data de Nascimento: 13/06/1981	
Identidade/Org./Exp.: MG 11.663.895	CPF: 469.261.006-91	
Filiação: Robson Lopes Fernandes e Maysa Tarabal Lopes		
Endereço completo: Rua Gonçalves Dias 707/802. Bairro Funcionários. BH/MG		
Telefone, e-mail: : 31 9219-4562, 31 3568-3195, <u>fernandatarabal@hotmail.com</u>		

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENTO	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUSÃO
Graduação	Psicologia	Universidade Federal de Minas Gerais	1999	2004
Mestrado	Administração	Universidade Federal de Minas Gerais	2006	2008
Doutorado	Administração	Universidade Federal de Minas Gerais	2009	2013

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Psicologia Social; Gestão Estratégica de RH; Liderança; Relações Trabalhistas e Negociação; Jogos de Empresa; Teoria Geral da Administração.	Graduação	Universidade do Estado de Minas Gerais	2011 2010
Psicologia Aplicada às Organizações; Gestão de Pessoas I; Gestão de Pessoas II; Relações Trabalhistas e Negociação.	Graduação	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais	2013 2009 2008
Gestão de Pessoas; Gestão Estratégica de RH.	Pós-Graduação	Universidade do Estado de Minas Gerais	2002 / 2003
Gestão de Recursos Humanos.	Pós-Graduação	UNIC Rondonópolis/MT	2013

Negociações.	Pós-Graduação	UNI-BH	2008
Liderança.	Pós-Graduação	Faculdade Estácio de Sá	2008

GR=Graduação/PG= Pós-Graduação

IV – ATIVIDADES NÃO DOCENTES

CARGO OU FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Diretora	Universidade do Estado de Minas Gerais	2013
Coordenadora de Curso	Universidade do Estado de Minas Gerais	2010 2011
Estágio de doutorado	<i>Centre Boucebci du Département d'addictologie de l'Hôpital Avicenne</i>	2012
Pesquisadora	NEOS/UFMG	2006 - atual
Psicóloga	Prefeitura Municipal de Itaúna/MG	2008 2009
Psicóloga	Rob Indústria e Comércio LTDA	2003 a 2006
Estagiária de Psicologia	Centro de Desenvolvimento da Criança - UFMG	2002
Estagiária de Psicologia	APAE	2002
Estagiária de Psicologia	Fórum da Comarca de Itaúna/MG	2000

V – PRODUÇÃO CIENTÍFICA

PRODUÇÃO	DETALHAMENTO	PERÍODO
Artigos completos publicados em periódicos	LOPES, F. T.; <u>CARRIERI, A. P.</u> ; SARAIVA, L. A. . . Relações entre poder e subjetividade em uma organização familiar. <i>Organizações & Sociedade</i> (Impresso), v. 20, p. 225-238, 2013.	2013
	LOPES, F. T. ; <u>Maciel, A. A. D.</u> ; <u>CARRIERI, A. P.</u> ; DIAS, D. S. ; MURTA, I. B. D. . O significado do trabalho para os garis: um estudo sobre representações sociais. <i>Perspectivas em Políticas Públicas</i> , v. 10, p. 41-69, 2013.	2013
	BAMBIRRA, L. ; SILVA, K. V. M.; LOPES, F. T.. MADONNA NO CHÃO? UMA REFLEXÃO SOBRE FETICHISMO, MODA E INDÚSTRIA CULTURAL EM PEÇAS PUBLICITÁRIAS DA DOLCE E	2012

	GABBANA. Ideação (Unioeste. Impresso), v. 15, p. 183-193, 2013. LOPES, F. T. ; <u>CARRIERI, A. P.</u> . O avô constrói, o pai usa e o neto morre de fome : histórias de família em uma organização. REGE Revista de Gestao, v. 19, p. 3, 2012. PAES DE PAULA, A. P. ; Calbino, D. ; TOLEDO, D. ; LOPES, F. T. ; MASCARENHAS, L. ; BARRETO, R. . A economia solidária e a questão do imaginário: em busca de novas perspectivas. Organizações & Sociedade (Online), v. 18, p. 323-333, 2011. LOPES, F. T. ; <u>CARRIERI, A. P.</u> . Fotografias de Família pela Ótica das Sucessoras: um Estudo Sobre uma Organização Familiar. Revista de Administração Contemporânea (Impresso), v. 14, p. 478-494, 2010. LOPES, F. T. ; MARANHÃO, C. S. ; MAGESTE, G. S. . Pedagogia Crítica: repensando o ensino de Estudos Organizacionais. RECADM : Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, v. 7, p. 1-9, 2008. LOPES, F. T. ; <u>Maciel, A. A. D.</u> ; SOUZA FILHO, O. V. ; <u>PIMENTEL, T. D.</u> . Supply Chain Management: Um Estudo de Caso em uma Empresa do Setor de Cosméticos. Revista de Administração da FEAD-Minas, v. 3, p. 37-56, 2006. <u>PIMENTEL, T. D.</u> ; <u>CARRIERI, A. P.</u> ; <u>LEITE-DA-SILVA, A. R.</u> ; LOPES, F. T. . Espelho, espelho meu, me diga que teoria uso eu?. Revista de Administração da FEAD-Minas, v. 3, p. 57-74, 2006.	2011 2010 2008 2006 2006
Trabalhos completos publicados em anais de congresso	SILVA, K. V. M. ; BAMBIRRA, L. ; LOPES, F. T. . Madonna no chão: um estudo sobre fetichismo, moda e indústria cultural em peças publicitárias da Dolce e Gabbana. In: VII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD - EnEO, 2012, 2012, Curitiba. Anais do VII Encontro de Estudos Organizacionais, 2012. GUIMARAES, L. ; REZENDE, O.	2012 2012

	; LOPES, F. T. ; MAESTRO FILHO, A. . Corpo São Mente São: reflexoes sobre um modelo Mc Donald's de Atividade Física. In: 4rt Latin American and European meeting on Organizational Studies, 2012, Ajijic - México. 4rt Latin American and European meeting on Organizational Studies, 2012.	2011
	BARRETO, R. ; LOPES, F. T. ; PAES DE PAULA, A. P. . A Economia Solidária na reinserção social de usuários de álcool e outras drogas: Reflexões a partir de experiências em Minas Gerais e São Paulo. In: XXXV ENANPAD, 2011, Rio de Janeiro. Anais do XXXV ENANPAD, 2011.	2011
	GUIMARAES, L. ; LOPES, F. T. . O "prazer" no vazio: uma reflexão sobre o uso de álcool e drogas na pós-modernidade. In: III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - EnGPR 2011, 2011, João Pessoa. Anais do III EnGPR, 2011.	2010
	LOPES, F. T. ; <u>CARRIERI, A. P.</u> ; SARAIVA, L. A. . "A Empresa é uma Família": Um Estudo sobre as Relações entre Poder, Vínculo e Subjetividade em uma Organização Familiar. In: I Congresso de Tecnologias de Gestão e Subjetividades, 2010, Vitória. Anais do I Congresso de Tecnologias de Gestão e Subjetividades, 2010.	2010
	LOPES, F. T. ; PAES DE PAULA, A. P. ; BARRETO, R. . Mal-Estar na Organização: Reflexões sobre a Toxicomania, o Trabalho e a Questão do Espaço Público. In: XXXIV EnANPAD, 2010, Rio de Janeiro. Anais do XXXIV EnANPAD, 2010.	2009
	LOPES, F. T. . O avô constrói, o pai usa e o neto morre de fome : Histórias de Família em uma Organização. In: XXXIII EnANPAD, 2009, São Paulo. Anais do XXXIII EnANPAD 2009, 2009.	2009
	LOPES, F. T. ; BICALHO, R. A. ; GANDRA, G. ; DINIZ, A. P. . Além do assédio moral nas organizações: formas de violência interpessoal sofridas por trabalhadores homossexuais masculinos. In: II Encontro de Gestão de Pessoas e	2009

	Relações de Trabalho, 2009, Curitiba. Anais do EnGPR 2009, 2009. PAES DE PAULA, A. P. ; Calbino, D. ; TOLEDO, D. ; LOPES, F. T. ; MASCARENHAS, L. . Nova economia, novos valores, velhos hábitos: Que futuro podemos imaginar para a Economia Solidária?. In: XI Colóquio Internacional Sobre Poder Local. Desenvolvimento e Gestão Social de Territórios., 2009, Salvador. Anais do XI Colóquio Internacional Sobre Poder Local, 2009. LOPES, F. T. ; Maciel, A. A. D. ; DIAS, D. S. ; MURTA, I. B. D. . O Significado do Trabalho para os Garis: um Estudo sobre Representações Sociais. In: Encontro de Estudos Organizacionais, 2008, Belo Horizonte. Encontro de Estudos Organizacionais, 2008. LOPES, F. T. ; MAGESTE, G. S. . Pedagogia Crítica: Repensando o Ensino de Estudos Organizacionais. In: Encontro de Estudos Organizacionais, 2008, Belo Horizonte. Encontro de Estudos Organizacionais, 2008. LOPES, F. T. . Fotografia de Família: Contribuições da Abordagem Psicanalítica para o Estudo sobre Organizações Familiares. In: XXXII EnANPAD, 2008, Rio de Janeiro. Anais do XXXII EnANPAD, 2008. DIAS, C. G. ; LOPES, F. T. ; DALLA, W. D. . Evolução dos Recursos Humanos nas Empresas? Da Retórica às Práticas Antigas com Novas Roupagens. In: XXXI EnANPAD, 2007, Rio de Janeiro. XXXI EnANPAD 2007, 2007. MAGESTE, G. S. ; LOPES, F. T. . O Uso da História de Vida nos Estudos Organizacionais. In: Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade, 2007, Recife. EnEPQ 2007, 2007. LOPES, F. T. . Manuais de Administração: Contribuições e Limitações no Ensino de Teorias em Organizações. In: Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade, 2007, Recife. EnEPQ 2007, 2007.	2008 2008 2008 2007 2007 2007
--	---	---

Resumos publicados em anais de congresso	MASSOTE, Alysson ; LOPES, F. T. ; FERREIRA, Michele Gomes . A Utilização do Método de Oficinas como Estratégia de Intervenção em um Grupo de Mulheres. In: XXXIII Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia, 2003, Belo Horizonte. SOCIEDADE BRASILEIRA DE PSICOLOGIA. Resumos de Comunicações Científicas. XXXIII Reunião Anual de Psicologia, 2003. p. 227-228. MASSOTE, Alysson ; LOPES, F. T. ; SILVEIRA, Simone ; MIRACHI, Carla ; FERREIRA, Michele Gomes . Construção de Histórias de Vida. In: III Congresso Norte-Nordeste de Psicologia, 2003, João Pessoa. Anais do III Congresso Norte Nordeste de Psicologia, 2003. MASSOTE, Alysson ; LOPES, F. T. ; BRAGA, C. M. ; PEREIRA, S. M. A. ; CERELLO, A. C. ; CARVALHO, M. C. ; SILVA, P. C. ; RASO, R. S. ; ROCHA, A. ; DABES, C. S. . Ludicidade e Educação: Avaliação Diagnóstica. In: 6º Encontro de Extensão da UFMG, 2003, Belo Horizonte. 6º Encontro de Extensão da UFMG Anais, 2003. HASSE, Vitor Geraldi ; KAEPLER, Karl Christoph ; LOPES, F. T. ; DAGNONI, Janine Marinho ; SHAEFER, Alexa ; TEODORO, Maycoln Leôni M ; FREITAS, Patrícia Martins ; RODRIGUES, Jussara de Lima ; BONVICINI, Constance Resende ; ROCHA, Amanda Chaves ; HORTA, Rachel Filozzola ; OLIVEIRA, Mônica Bessa ; PINTO, Lílian . Comparação Transcultural de Padrões de Identificação entre Crianças e Jovens Brasileiros e Alemães. In: I Semana do Conhecimento da UFMG / IX Semana de Iniciação Científica, 2000, Belo Horizonte. I Semana do Conhecimento da UFMG / IX Semana de Iniciação Científica, 2000. p. 407-407. HASSE, Vitor Geraldi ; KAPPLER, Christoph ; LOPES, F. T. ; VICENTE, Adriana Souza ; LESSA, Aline Martins	2003 2003 2003 2000 2000 2000
--	--	---

	; NICÁCIO, Hayslam ; OLIVEIRA, Mônica Bessa ; SALUM, Marina Marigo ; LAPATE, Regina Carla . Uso do Eaci-P na Seleção de Crianças para um Programa Psicoeducacional de Prevenção da Violência. In: I Semana do Conhecimento da UFMG / IX Semana de Iniciação Científica, 2000, Belo Horizonte. I Semana do Conhecimento da UFMG / IX Semana de Iniciação Científica, 2000. p. 403-403. HAASE, Vítor Geraldi ; KAPPLER, Christoph ; LOPES, F. T. ; MORAIS, Luciana N O ; SCHAEFFER, Alexa ; VICENTE, Adriana Paula Souza ; OLIVEIRA, Mônica Bessa ; DORNELAS, Jaham S ; ALVES, A F P . Um Modelo de Intervenção Preventiva em Psicologia do Desenvolvimento e da Família. In: I Semana do Conhecimento da UFMG / IX Semana de Iniciação Científica, 2000, Belo Horizonte. I Semana do Conhecimento da UFMG / IX Semana de Iniciação Científica, 2000. p. 408-408.	
--	---	--

4.2.8 Jean Alessandro Serra Cyrino Nogueira

I- DADOS PESSOAIS

Nome: JEAN ALESSANDRO SERRA CYRINO NOGUEIRA		
Nascimento (cidade, estado, país): Belo Horizonte - MG		Sexo: Masculino
Estado Civil: Solteiro	Data de Nascimento: 29/04/1975	
Identidade/Org./Exp.: MG12.818.738/SSPMG	CPF: 028.002.116-01	
Filiação:João Cyrino Nogueira Neto Eliane Serra Silva Barcelos		
Endereço completo: Rua Gonçalves Dias, nº 1805 - apto.703, Bairro de Lourdes, Belo Horizonte – MG, CEP: 30140-092		
Telefone, fax, e-mail: 33351893 / 32385300 jean.nogueira@planejamento.mg.gov.br		

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENTO	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUSÃO
Graduação	Direito	PUC - MG	1994	2000

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Direito Constitucional; Direito Administrativo	GR	FaPP/UEMG	2008/2013

GR=Graduação/PG= Pós-Graduação

IV – ATIVIDADES NÃO DOCENTES

CARGO OU FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Advogado Associado	Escritório Esteves, Simões Pires e Advogados Associados S/C	2001/2013
Advogado efetivo (concursado)	UEMG	2004/2013
Assessor de Pró-Reitor/Advogado	UEMG	2006/2007
Assessor/Advogado DAI 20	UEMG	2007/2007
Empreendedor Público I/Advogado	Vice-Governadoria do Estado de Minas Gerais	2007/2010
Empreendedor Público II/Advogado	Governadoria do Estado de Minas Gerais	2010/2011
Assessor Jurídico Chefe	Escritório de Prioridades Estratégicas do Estado de Minas Gerais	2011/2013

V – PRODUÇÃO CIENTÍFICA

PRODUÇÃO	DETALHAMENTO	PERÍODO
Publicação Verbete em Dicionário	NOGUEIRA, J. A. S. C. Dicionário de Políticas Públicas - FaPP.	2012
Capítulo de livro	Consórcios Públicos: Instrumento do Federalismo Cooperativo. Capítulo 1: O federalismo e a lógica cooperativa-competitiva. Belo Horizonte: Editora Fórum Ltda, 2008.	2008
Artigos completos (em periódicos)	“O Município no Federalismo Brasileiro: constrangimentos e perspectivas”. Revista Caderno da Escola do Legislativo. Assembléia Legislativa do Estado de Minas Gerais. v. 08, n.º 13, jan-dez. 2005, p. 55-84.	2005
Artigos completos (em periódicos)	Controle da Administração Pública e Tendências à Luz do Estado Democrático de Direito”. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de	2004

	Minas Gerais. Belo Horizonte, n.º 45/jul-dez, 2004, pg. 243-282. Revista Fórum Administrativo. Belo Horizonte. Ano 4, n.º 38, p. 01/48, abril de 2004. Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais. Edição n.º 02 de 2004, ano XXII.	
--	--	--

4.2.9 Luciana Gelape Dos Santos

I- DADOS PESSOAIS

Nome: LUCIANA GELAPE DOS SANTOS		
Local de Nascimento: Belo Horizonte / MG		Sexo: Feminino
Estado Civil: Solteira	Data de Nascimento: 17/04/1967	
Identidade/Org./Exp.: M-3.776.031 SSP/MG	CPF: 587.718.086-04	
Filiação: Edilson Luiz dos Santos e Vilma Dalva Gelape dos Santos		
Endereço completo: Rua Maria Heilbuth Surete, 565/301 – Buritis – BH/MG		
Telefone, e-mail: 31 3313.4465, 31 9984.9516 lugelape@uol.com.br		

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENTO	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUSÃO
Graduação	Psicologia	FUMEC	1985	1990
Pós graduação	Consultoria Interna	UNIPAZ/Universidade Federal do Ceará	1994	1995
Pós graduação	Consultoria Organizacional	Sebrae/MG	1998	1999
Mestrado	Administração	Faculdade Novos Horizontes	2006	2008

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Recursos Humanos no Contexto Organizacional; Recrutamento e Seleção; Tópicos Avançados em RH	Graduação	Faculdade Estácio de Sá	2003 / 2010
Fundamentos de Gestão	Graduação	Unicentro Newton Paiva	2007
Cultura Organizacional; Gestão de Processos			

Organizacionais; Gestão de Benefícios; Gestão de Carreira	Graduação	FaPP/UEMG	2012 a atual
Gestão Estratégica e a interface com o RH estratégico; Cultura e Poder; Gestão de desempenho e carreira; Equipes: motivação e liderança;	Pós-graduação	Faculdade Senac	2006 a atual
Recrutamento e Seleção	Pós - graduação	Faminas	2010 a atual
Tendências e processos de RH	Pós-graduação	IEC/PUC	2011/2012
Captação e Seleção de Pessoas	Pós-graduação	FEAD	2010
Formação de equipes	Pós-graduação	Unicentro Newton Paiva	2009/2010
Gestão de Pessoas; Gestão por competências e desempenho	Pós-graduação	FaPP/UEMG	2012 a atual

GR=Graduação/PG= Pós-Graduação

IV – ATIVIDADES NÃO DOCENTES

CARGO OU FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Coordenadora de Recursos Humanos	Sebrae Minas	1990 a 1995
Gerente de Recursos Humanos	NewCom	2008 a 2009

4.2.10. Neimar Duarte Azevedo

I- DADOS PESSOAIS

Nome: NEIMAR DUARTE AZEVEDO		
Local de Nascimento: Guanhães		Sexo: Feminino
Estado Civil: solteira	Data de Nascimento: 22/12/1966	
Identidade/Org./Exp.: M-4 159974 - SSP/MG	CPF: 692.782.376-04	
Filiação: Expedito Assis Azevedo e Zélia Terezinha Duarte		

Endereço completo: Av. Joaquim José Diniz, 20, ap. 1302 - BL 5 A, Bairro Fernão Dias, BH - MG
Telefone, e-mail: fone: 9995-7784 e 3466-3005 e-mail: nazevedo.bhz@terra.com.br

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENTO	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUSÃO
Graduação	Ciências Humanas /Psicologia	Faculdades Integradas Newton Paiva	1988	1993
Especialização	Ciências Humanas/Psicologia/ Combate à Violência Doméstica	USP	1995	1996
Mestrado	Ciências Humanas/ Ciência Política	UFMG	2000	2003
Doutorado	Ciências Humanas /Ciência Política	UFMG	2006	2012

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Direitos Humanos	Graduação	FaPP/UEMG	2013
Psicologia Jurídica	Graduação	IBHES - Instituto Belo Horizonte de Ensino Superior	
Psicologia Jurídica	Graduação	FACEMG - Faculdade de Ensino de Minas Gerais	

GR=Graduação/PG= Pós-Graduação

IV – ATIVIDADES NÃO DOCENTES

CARGO OU FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO	PERÍODO

V – PRODUÇÃO CIENTÍFICA

PRODUÇÃO	DETALHAMENTO	PERÍODO
Apresentação de trabalho / congresso A igualdade política e o aperfeiçoamento da democracia:	Associação Brasileira de Ciência Política	2008

velhos dilemas e novos desafios.		
Apresentação do trabalho intitulado Considerações sobre a relação entre democracia participativa e democracia representativa	Conferência Mundial Sobre Desenvolvimento de Cidades	2008
Apresentação do trabalho Reformas Neoliberais na América Latina: análise comparativa entre Bolívia, Brasil e Chile.	Fórum IUPERJ/UFMG	2004

4.2.11 Núbia Braga Ribeiro

I – DADOS PESSOAIS

NOME: NÚBIA BRAGA RIBEIRO		
Local de Nascimento: Belo Horizonte		Sexo: feminino
Estado Civil: divorciada	Data de Nascimento: 06/12/1965	
Identidade/Org./Exp.: MG 2209184	CPF: 556442286-49	
Filiação: Pai: Silvestre Alves Ribeiro Mãe: Maria de Nazareth Braga Ribeiro		
Endereço completo: Rua Progresso 752 Padre Eustáquio		
Telefones (031) 34627847 ou 88758700 E-mail: n8bia@yahoo.com.br		

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENTO	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUSÃO
Graduação	Ciências Humanas História	PUC-MINAS	1986	1989
Mestrado	Ciências Humanas História Social	USP-SP	1993	1996
Doutorado	Ciências Humanas História Social	USP-SP	2004	2008

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Ética e Responsabilidade Social	Graduação	FaPP-UEMG	2012 e 2013
Ética e Administração Pública	Graduação	FaPP-UEMG	2012
Responsabilidade Social	Graduação	FaPP-UEMG	2012

Metodologia de Pesquisa (Gestão Pública e Gestão de Pessoas)	Pós Graduação	FaPP-UEMG	2012-2012
Fundamentos Filosóficos Sócioantropológicos das Organizações Empresariais	Graduação	Curso de Administração FAPEM	2009-2013
Metodologia de Pesquisa - Pesquisa aplicada a administração	Graduação	Curso de Administração FAPEM	2009
Políticas Públicas e Questão Indígena	Pós-Graduação	PUC-MINAS	2012
Lutas dos Negros no Brasil	Pós - Graduação	PUC-MINAS	2010
Civilizações e Culturas Brasil III	Graduação	PUC-MINAS	2011
Civilizações e Culturas Brasil IV	Graduação	PUC-MINAS	2011
Civilizações e Culturas América I	Graduação	PUC-MINAS	2011

GR=Graduação/PG= Pós-Graduação

IV – ATIVIDADES NÃO DOCENTES

CARGO OU FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Coordenadora do Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão Pública para Servidores da UEMG	FaPP-UEMG	2012 até o momento atual
Coordenadora do Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão Pública UAB-PNAP	FaPP-UEMG	2012 até o momento atual

V – PRODUÇÃO CIENTÍFICA

PRODUÇÃO	DETALHAMENTO	PERÍODO
Apresentação de trabalho / congressos/seminários	RIBEIRO, Núbia Braga . Mesa Redonda Ética e Direitos Humanos. 2012.	
	RIBEIRO, Núbia Braga . Imagem das Américas - Imagem dos Povos.. 2010	
	RIBEIRO, Núbia Braga . África, Caribe e Brasil.. 2009. (Apresentação de Trabalho/	
	RIBEIRO, Núbia Braga . Lutas e Focos de Resistências Indígenas no Sertão Colonial. 2006.	

	RIBEIRO, Núbia Braga. Lutas e Focos de Resistências Indígenas no Sertão Colonial - painel. 2006.	
	RIBEIRO, Núbia Braga . Inclusão Social. 2005. (Apresentação de Trabalho/Conferência ou palestra). RIBEIRO, Núbia Braga. História e Historiografia: colonização e povos indígenas em Minas no século XVIII.	2004
Resumos publicados em anais de congressos	RIBEIRO, Núbia Braga. Imagem dos Povos. VII Seminário Internacional de Audiovisual Imagem dos Povos, v. 7, p. 1-10,	2011
	RIBEIRO, Núbia Braga. Imagem dos Povos - Imagem das Américas. VI Seminário Internacional de Audiovisual Imagem dos Povos, v. 6, p. 1-8, 2010.	
	RIBEIRO, Núbia Braga. Imagem dos Povos - África, Brasil, Caribe, França.. Seminário Internacional de Audiovisual Imagem dos Povos, v. 5, p. 1-10, 2009.	
	RIBEIRO, Núbia Braga . Catequese, escravidão e liberdade sob tutela dos índios nas Minas coloniais. In: XVI Encontro regional de história. ANPUH-MG, 2008, Belo Horizonte. Programação e caderno de Resumo. p. p.173-173	
Livro publicado	RIBEIRO, Núbia Braga . Becos da Memória, Desenhos da Cidadania: Pedreira Prado Lopes - a vila no trajeto de sua história oral. 1. ed. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2001. v. 01. 265p	
Capítulo de livro	RIBEIRO, Núbia Braga ; GOULART, Eugênio Marcos Andrade. ; RADICCHI, Rômulo. . A história da ocupação humana na versão do próprio rio.. In: Projeto Manuelzão - UFMG. (Org.). Navegando o Rio das Velhas das minas aos gerais.. 1ed.Belo Horizonte: UFMG, 2005, v. 2, p. 183-208.	
Apresentação de trabalho / comunicação	RIBEIRO, Núbia Braga . Imagem dos Povos. VII Seminário Internacional de Audiovisual Imagem dos Povos, 2011.	
	RIBEIRO, Núbia Braga . Imagem dos Povos - Imagem das Américas. VI Seminário Internacional de Audiovisual Imagem dos Povos, 2010.	
	RIBEIRO, Núbia Braga . Imagem dos Povos - África,	

	Brasil, Caribe, França.. In: Imagem dos Povos, 2009, Belo Horizonte.	
	RIBEIRO, Núbia Braga . Catequese, escravidão e liberdade sob tutela dos índios nas Minas coloniais. In: XVI Encontro regional de história. ANPUH-MG, 2008, Belo Horizonte. Programação e caderno de Resumo. p. p.173-173	
	RIBEIRO, Núbia Braga . Lutas e Focos de Resistências Indígenas no Sertão Colonial - painel. 2006. (Apresentação de Trabalho/Simpósio).	
	RIBEIRO, Núbia Braga . Violência Administrada e Liberdade Usurpada dos Índios nos Sertões do Ouro.. Temporalidades. Revista do programa de pós-graduação História. UFMG., v. 1, p. 10-36, 2009.	
	RIBEIRO, Núbia Braga . Catequese e civilização dos índios nos sertões do império português no século XVIII. História (UNESP. Impresso) (Cessou em 2004), v. 28, p. 320-345, 2009.	
	RIBEIRO, Núbia Braga . Terra adentro: os sertões dos índios e das riquezas na colônia. História e-História, v. v, p. 1-21, 2009.	
	RIBEIRO, Núbia Braga . A guerra sanguinolenta aos índios no sertão colonial.. Fênix (UFU. Online), v. 6, p. 1-	2009
Artigos completos (em periódicos)	ANASTASIA, Carla ; RIBEIRO, Vanise ; RIBEIRO, Núbia Braga . Encontros com a História - Consultoria livro didático. (Consultoria prestada para as autoras Vanise Ribeiro e Carla Anastasia na produção do livro didático: Encontros com a História, 2 ed. 4 v. Curitiba: Editora Positivo, 2009. ISBN 978-85-385-2158-7 a 2165-5)2009.	
Publicação Verbete em Dicionário	RIBEIRO, Núbia Braga . Dicionário de Políticas Públicas - FaPP. 2012	

4.2.12. Patrícia Rosania de Sá Moura

I- DADOS PESSOAIS

Nome: Patrícia Rosania de Sá Moura		
Local de Nascimento: São Gonçalo do Rio Baixo / MG		Sexo: Feminino
Estado Civil: Casada	Data de Nascimento: : 18/03/1962	

Identidade/Org./Exp.: M 847091 SSP	CPF: 469.261.006-91
Filiação: Raimundo Barcelos de Sá e Mariana Moreira de Sá	
Endereço completo: Rua América, 230, Jardim Santana, Mariana / MG	
Telefone, e-mail: : 31 3558-1933, 31 8500-1386, mourapatricia72@hotmail.com	

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENTO	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUSÃO
Graduação	Psicologia	Instituto Cultural Newton Paiva.	1985	1989
Mestrado	Psicologia	Université Catholique de Louvain, UCL, Bélgica.	1993	1996
Doutorado	Educação	Université de Genève.	2004	2010

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Módulos em comunicação, motivação e mudança organizacional	Graduação	Fundação Candido Mendes, FCM, Brasil..	2005 / 2005
Psicologia organizacional, Psicologia das relações humanas e Psicologia aplicada à administração	Pós-Graduação	União de Negócios em Administração - Faculdade de Ciências Gerenciais, UNA, Brasil.	2002 / 2003

GR=Graduação/PG= Pós-Graduação

IV – ATIVIDADES NÃO DOCENTES

CARGO OU FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Projeto de Pesquisa	Fundação Percival Farquhar, UNIVALE, Brasil.	1998 / 2002

V – PRODUÇÃO CIENTÍFICA

PRODUÇÃO	DETALHAMENTO	PERÍODO
Livros publicados/organizados ou edições	Professeur de l'enseignement superieur privé: expérience dans un contexte bresilien. Sarrebruck: Edition	Livros publicados/organizados ou edições

	Universitaires Europeennes, v. 01. 276 p.	
Artigos completos publicados em periódicos	Trabalho docente em foco: relação entre as condições de trabalho e o adoecimento dos professores da universidade federal de Ouro Preto. Trabalho & Educação (UFMG), v. 17, p. 71-83	Artigos completos publicados em periódicos
Capítulos de livros publicados	Saúde do professor em uma perspectiva interdisciplinar. In: Adriana Maria de Figueiredo. (Org.). Professor, profissão em 3 tempos: Gênero, Saúde e Saber Docente. Ouro Preto: UFOP, v. 01, p. 157-171.	Capítulos de livros publicados

4.2.13 Pedro Calixto Alves de Lima

I- DADOS PESSOAIS

Nome: Pedro Calixto Alves de Lima	
Local de Nascimento: Belo Horizonte/MG	Sexo: Masculino
Estado Civil: Casado	Data de Nascimento: 05/09/1985
Identidade/Org./Exp.: MG12393190/SSP	CPF: 070.742.356-28
Filiação: Edilson Alves de Lima / Sandra Gorete Calixto Alves de Lima	
Endereço completo: Av. Heráclito M Miranda 3303 Ap202 Bl 1 BH-MG	
Telefone: 31-8646-2738 e-mail pedrocalixto@hotmail.com	

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENTO	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUSÃO
Graduação	Administração Pública	Fundação João pinheiro	2003	2006
Mestrado	Ciência da Informação	UFMG	2009	2010

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Sistemas de Informação	Graduação	UEMG	2012-2013

Gestão de Inovações Tecnológicas			
Auditoria de Sistemas			
Sistemas de Informação em RH			
Gestão de Processos			
Gestão de Projetos	Graduação	UNIPAC	2010-2011
Sistemas de Informação			

GR=Graduação/PG= Pós-Graduação

IV – ATIVIDADES NÃO DOCENTES

CARGO OU FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão.	2007-2013

V – PRODUÇÃO CIENTÍFICA

PRODUÇÃO	DETALHAMENTO	PERÍODO
Artigos publicados em congressos	PERCEPÇÃO DOS RISCOS EM SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO NAS TRANSAÇÕES EM E-COMMERCE: UMA ABORDAGEM ESTRATÉGICA. In: Congresso Internacional de Gestão de Tecnologia e Sistemas de Informação, 2008, São Paulo. Congresso Internacional de Gestão de Tecnologia e Sistemas de Informação, 2008.	2008
Artigos publicados em congressos	MOBILE GOVERNMENT: UTILIZAÇÃO DE DISPOSITIVOS MÓVEIS PARA APROXIMAÇÃO DO CIDADÃO E GOVERNO. In: Consad, 2012, Brasília. V Congresso Consad de Gestão Pública / Edição nº 17 Revista Governança e Desenvolvimento, 2012.	2012

4.2.14. Renato Francisco dos Reis

I – DADOS PESSOAIS

NOME: RENATO FRANCISCO DOS REIS		
Local de Nascimento: Venda Nova / MG		Sexo: Masculino
Estado Civil: casado	Data de Nascimento: 14/06/1959	
Identidade/Org./Exp.: M 759719 SSP	CPF: 277.393.926-34	
Filiação: Sebastião Francisco dos Reis e Madalena Soares dos Reis		
Endereço completo: Rua Irmã Maria Soares, 28, Leticia, 31570-140 BH / MG		
Telefone, e-mail: 31 3496-5041, 318449-1739 reisestatistica@uol.com.br		

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENTO	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUSÃO
Graduação	Estatística	Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG, Brasil	1978	1981
Especialização	Docência no Ensino Superior – Teoria e Prática	Uni centro Newton Paiva	1992	1993
Mestrado	Profissionalizante em Administração	Fundação Cultural Dr. Pedro Leopoldo	2005	2008

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Métodos Quantitativos e Estatística Aplicada	Pós-Graduação	Pitágoras - Núcleo de Pós-Graduação.	2008 / 2010
Estatística	Graduação	Uni centro Newton Paiva	1991 / 2007
Estatística	Graduação	Faculdade de Ciências Econ. Adm e Cont. de Belo Horizonte.	1991 / 1998

GR=Graduação/PG= Pós-Graduação

IV – ATIVIDADES NÃO DOCENTES

CARGO OU FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Custodia	Bolsa de Valores Minas Esp. Santo / Brasília.	1987 / 1990
Técnico Estatístico	Instituto de Pesquisa Econômicas e Administrativas de MG	1983 / 1987

V – PRODUÇÃO CIENTÍFICA

PRODUÇÃO	DETALHAMENTO	PERÍODO
Seminário	Seminário Internacional de Cursos Tecnológicos.	2010
Relatório de pesquisa	Indicadores de Desempenho Conjuntural de Micro e Pequena Indústria Mineira de Transformação	2002

4.2.15. Rosely Carlos Augusto

I- DADOS PESSOAIS

NOME: ROSELY CARLOS AUGUSTO		
Local de Nascimento: Belo Horizonte/MG		Sexo: Feminino
Estado Civil: Casada	Data de Nascimento: 24/10/1954	
Identidade/Org./Exp.: M614.438/SSP/MG	CPF: 436.911.456/04	
Filiação: Alípio Carlos Augusto e Jandira Ribeiro Carlos Augusto		
Endereço completo: Alameda dos Tangarás, 1001 –Vale do Ouro –Ribeirão das Neves		
Telefone, e-mail: : (38)624.8288 – rosely54@yahoo.com.br		

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENTO	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUSÃO
Graduação	Psicologia	FAFICH/UFMG	1975	1980
Mestrado	Psicologia/Psicologia Social	FAFICH/UFMG	1993	1995
Doutorado	Educação	FAE/UFMG	2007	2011

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Psic. educacional ênfase ed. infantil	GR	FAE/UEMG	2010/2010
Psic. social e de grupos aplicada	PG	UEMG	2005/2005
Educação, psicologia e grupos	GR/licenciatura	FAE/UFMG	2007-2010
Psic. social, dinâmica de grupos, estágio supervisionado, prática	GR	SOBRAPE	2003-2008

de pesquisa			
Psic. social, institucional, dinâmica de grupo, estágio superv, Psic. educacional	GR	PUC/MG	1990-1990 1997-1999
Psic. social	PG	Unimontes	1991
Psic. social, Psic. educacional	graduação	Funnorte/Unimontes	1982-1989

GR=Graduação/PG= Pós-Graduação

IV – ATIVIDADES NÃO DOCENTES

CARGO OU FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Gerente Regional Assist. Social	PBH	2001-2005
Coordenadora Projeto Especial Licenciatura em Educação do Campo	FAE/UFMG	2007-2008
Coordenadora Projeto de Formação Continuada de educadores do campo/ProJovem Rural/Saberes da Terra	FAE/UFMG	2008-2010
Educadora Popular	Instituto Paulo Freire	2011-2012
Educadora Popular	CAMP	2012-2013

V – PRODUÇÃO CIENTÍFICA

PRODUÇÃO	DETALHAMENTO	PERÍODO
Revista Trabalho e Educação NETE/FAE/UFMG– Dossiê Diversidade e lutas sociais no campo ISSN 1516-9537 e- ISSN2238-037X	AUGUSTO, R. C; MARTINS, M.F.A; ARROYO, M.G. (Orgs) AUGUSTO, R.C. e GUIMARÃES, A.V. Editorial	Vol. 21, n.3 (2012)
Revista Memorandum, ISSN 1676-1669 – FAFICH/UFMG	MARTINS, A.M.; AUGUSTO, R.C.; ANTUNES_ROCHA, M.I. Psicologia e educação rural na obra de Helena Antipoff: um olhar sobre o passado	Vol. 21, out/2011
Educação do Campo: desafios para a formação de professores, Cap. 5	AUGUSTO, R.C et al. Cap. 5 – O eixo Educação do Campo como ferramenta de diálogo entre saberes e docência	2009

4.2.16. SILVANA REGINA PASLAUSKI

I – DADOS PESSOAIS

NOME: SILVANA REGINA PASLAUSKI		
Local de Nascimento: Ijuí / RS		Sexo: Feminino
Estado Civil: Solteira	Data de Nascimento: : 09/11/1973	
Identidade/Org./Exp.: 5051879161 SSP-RS	CPF: 894.495.500-00	
Filiação: Onofre Paslauski e Wilma Paslauski		
Endereço completo: Rua Bragança, 121, Apto 401, B. Pompéia, Belo Horizonte / MG		
Telefone, e-mail: : 31 9243-9911, 31 3567-2221, silvanapaslauski@yahoo.com.br		

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENTO	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUSÃO
Graduação	Direito	Unijuí- Universidade do Noroeste do Rio Grande do Sul	1995	2000
Pós Graduação Lato Sensu	Direito Civil	Unijuí- Universidade do Noroeste do Rio Grande do Sul	2002	2003
Mestrado	Direito	Escola Superior Dom Helder Câmara	2013	Em curso

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Teoria Geral do Direito II	Graduação	Faculdade de Ciências Jurídicas de Diamantina	2003/2004 2007/2011
Direito Ambiental I	Graduação	Faculdade de Ciências Jurídicas de Diamantina	2005 / 2011
Direito Ambiental II	Graduação	Faculdade de Ciências Jurídicas de Diamantina	2005 / 2011
Direito Civil - Obrigações	Graduação	Faculdade de Ciências Jurídicas de Diamantina	2007 / 2011
Direito Agrário	Graduação	Faculdade de Ciências Jurídicas de Diamantina	2008 / 2011
Relações Trabalhistas e	Graduação	Faculdade de Políticas	2013

Negociações		Públicas Tancredo Neves - UEMG	
Direito do Trabalho	Graduação	Faculdade de Políticas Públicas Tancredo Neves - UEMG	2013

GR=Graduação/PG= Pós-Graduação

IV – ATIVIDADES NÃO DOCENTES

CARGO OU FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Coordenação do Curso de Direito	Faculdade de Ciências Jurídicas de Diamantina	2004 a 2005 2006 a 2007
Assessoria de Assuntos Regionais	Universidade do Estado de Minas Gerais - UEMG	2012 até o momento
Coordenação do Grupo Executivo para a Absorção das Fundações Associadas à UEMG	Universidade do Estado de Minas Gerais - UEMG	2012 até o momento

4.2.17. Sirley Aparecida Araújo Dias

I– DADOS PESSOAIS

Nome: SIRLEY APARECIDA ARAÚJO DIAS		
Local de Nascimento: João Monlevade / MG		Sexo: Feminino
Estado Civil: solteira	Data de Nascimento: 01/06/1964	
Identidade/Org./Exp.: MG 3.323367	CPF: 519.442.946-00	
Filiação: Wilson de Araújo Dias e Maria das Dores Dias		
Endereço completo: Rua Amadée Peret 523 Apto. 201. Bairro Cidade Nova Belo Horizonte / MG		
Telefone, e-mail: 31 3484-1778 31 9952-3441 sirleyaraujo@uol.com.br		

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENTO	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUSÃO
Graduação	Ciências Sociais Aplicadas/ Serviço Social	PUC Minas Gerais	1983	1987
Especialização	Ciências Sociais Aplicadas/ Consultoria Organizacional	Sebrae/MG	1998	1999

Mestrado	Engenharia de Produção / Gerência de Produção. Engenharia de Produção	Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG, Brasil.	2005	2007
Doutorado	Ciências Sociais Aplicadas Educação Em andamento	Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG, Brasil.	2011	2015

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Gestão de Serviços e Terceirização/Gestão Pública/Higiene, Saúde e Segurança do Trabalho.	Graduação	Faculdade de Políticas Públicas Tancredo Neves FaPP/UEMG	2011- ATUAL
Seminários de Liderança e Gestão de Equipes	PG	Faculdade de Políticas Públicas Tancredo Neves FaPP/UEMG	2012
Consultoria Interna em Recursos Humanos , Poder e Cultura Organizacional, Empresas, Mercados e Negócios.	GR	Faculdade Estácio de Sá	2004 / 2008
Gestão Estratégica e a interface com o RH estratégico; Cultura e Poder nas Organizações; Gestão de desempenho e carreira; Qualidade de Vida no Trabalho; Consultoria Organizacional: Interna e Externa; Gestão de Pessoas e Gestão de Conflitos.	PG	Faculdade Senac	2006 a atual
Comportamento	PG	FEAD	2011-2012

	Docência. Porto: Universidade do Porto. DIAS, S. A. A. ; CUNHA, D. M. . Carga de Trabalho Docente no Ensino Superior Privado1. In: IV Simpósio Internacional Trabalho, Relações de Trabalho, Educação e Identidade, 2012, Belo Horizonte. Anais. Belo Horizonte: Faculdade de Educação/UFGM. DIAS, S. A. A. ; LIMA, F. P. A. ; DIAS, A. V. C. . Service Management and the Role of the Front Office Operator in a Healthcare Service Provider. In: Human Factors in Organizational Design and Management - IX, 2008, Guarujá. Anais. Guarujá: L. Sznelwar, F. Mascia and U. Montedo (Editors). DIAS, S. A. A. ; LIMA, F. P. A. ; DIAS, A. V. C. . Da arte de dizer não: a atividade do atendente em uma operadora de saúde. In: XXVII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2007, Foz do Iguaçu. Anais. Foz do Iguaçu.	2012 2008 2007
Resumos publicados em anais de congressos	DIAS, S. A. A. ; CUNHA, D. M. . Carga de Trabalho Docente no Ensino Superior Privado1. In: VII Congresso Iberoamericano de Docência Universitária: Ensino Superior Inovação e Qualidade na Docência, 2012, Porto - Portugal. VII Congresso IberoAmericano de Docência Universitária: Ensino Superior Inovação e qualidade na docência. VII Congreso IberoAmericano de Docencia Universitaria: Enseñanza Superior Innovación y calidad en la docência. Porto: Universidade do Porto.	2012
Apresentações de Trabalho	DIAS, S. A. A. ; CUNHA, D. M. . Carga de Trabalho Docente no Ensino Superior Privado. 2012. (Apresentação de Trabalho/Conferência ou palestra).	2012

Livros	DIAS, S. A. A. ; ARANTES, B. O. . Competências. Barbacena: EdUEMG, 2012 (Verbete).	2012
Outras produções bibliográficas	DIAS, S. A. A. . Da arte de dizer não: a atividade do atendente em uma operadora de saúde. Belo Horizonte: Escola de Engenharia/UFMG, 2007 (Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção)).	2007
Trabalhos técnicos	DIAS, S. A. A. . Comitê Científico do Evento: EMEPRO 2011. ENGENHARIA DE PRODUÇÃO: Expansão com Qualidade e Interface com o Mercado. 2011. DIAS, S. A. A. . Comitê Científico do Evento: EMEPRO 2012. ENGENHARIA DE PRODUÇÃO: Expansão com Qualidade e Interface com o Mercado. 2012	2011 2012
Demais tipos de produção técnica	DIAS, S. A. A. . Elaboração de Material Didático e Tutoria - Curso: MBA em Gestão de Negócios. Disciplina: Gestão Comportamental: Poder, Cultura e Negociação (24 Horas). 2007. (Desenvolvimento de material didático ou instrucional - Material Didático).	2007

4.2.18. Vanda Arantes De Araújo

I- DADOS PESSOAIS

Nome: VANDA ARANTES DE ARAÚJO		
Local de Nascimento: Contagem / MG		Sexo: Feminino
Estado Civil: casada	Data de Nascimento: 01/02/1962	
Identidade/Org./Exp.: MG 12.818.738	CPF: 426.786.416-00	
Filiação: Raimundo José Arantes e Luiza Raimunda Arantes		
Endereço completo: Rua Tapijara, 1041 apto 101, Novo Eldorado, Contagem / MG		
Telefone, e-mail: 31 3392-7352 31 9123-9208 vanda.arantes@yahoo.com.br		

II – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO	ÁREA/SUBÁREA CONHECIMENTO	INSTITUIÇÃO	ANO INÍCIO	ANO CONCLUSÃO
Graduação	Pedagogia	Universidade do Estado de Minas Gerais, UEMG, Brasil	1993	1996
Especialização	Alfabetização Interdisciplinaridade	Universidade do Estado de Minas Gerais, UEMG,	1997	1998

	e Construção	Brasil		
Mestrado	Tecnologias de La Información e de La Comum.	Universidad Nacional de Educación a distancia, UNED, Espanha.	2000	-

III – ATIVIDADES DOCENTES

DISCIPLINAS LECIONADAS	GR/PG	INSTITUIÇÃO	PERÍODO
Metodologia de Pesquisa	Graduação	Faculdade de Políticas Públicas Tancredo Neves FaPP/UEMG	1999 / 2012
Educação Infantil, Psicopedagogia Clínica e Institucional e Metodologia de Pesquisa	Pós- graduação	Faculdade de Educação FaE/UEMG.	

GR=Graduação/PG= Pós-Graduação

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L.G. **O papel estratégico de recursos humanos**. Tese (livre-docência) - São Paulo: FEA-USP, 1987.

ALBUQUERQUE, L. G. A. **A gestão estratégica de pessoas**. São Paulo: Ed. Gente, 2002.

BOOG, Gustavo G. (Coord.) **Manual de Treinamento e Desenvolvimento** - Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento - ABTD. São Paulo: MAKRON Books, 1994.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação/MEC. Parecer CNE/CES 436, de 02 de abril de 2001/Formação de Tecnólogos. Brasília: **Diário Oficial**, 2001.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação/MEC. Resolução CNE/CP 3, de 18 de dezembro de 2002/Diretrizes Curriculares Gerais para a organização e o funcionamento dos Cursos Superiores de Tecnologia. Brasília: **Diário Oficial**, 2002.

BRASIL. Governo Federal. Decreto n. 5.773, de 09 de maio 2006/Regulação, Supervisão e Avaliação das IES e Cursos Superiores de Graduação e Sequenciais no Sistema Federal de Ensino. Brasília: **Diário Oficial**, 2006.

BRASIL. MEC. Portaria Normativa n. 12, de 14 de agosto de 2006/Adequação da denominação dos Cursos Superiores de Tecnologia ao Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia. Brasília: **Diário Oficial**, 2006.

BRASIL. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica/MEC. **Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia**. Brasília: MEC, 2006.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação/MEC. Parecer n. 29, de 12 de dezembro de 2002/Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional de Nível Tecnológico. Brasília: **Diário da União**, 2002.

BRASIL. Lei 10.172, de 09 de janeiro de 2001/Plano Nacional de Educação. Brasília: **Diário da União**, 2001.

BRASIL. Lei n. 9394, de 20 de dezembro de 1996/Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília: **Diário da União**, 1996.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da Educação Superior 2008**. Resumo Técnico. 2008.

DAVEL, E. , VERGARA, S. Gestão com pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações. In: DAVEL, E. VERGARA, S. (org.). **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.

DURHAM, Eunice. **As Universidades Públicas e a Pesquisa no Brasil**. São Paulo: NUPEs/USP, 1998.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.

ENGUITA, Mariano Fernández. **Educación, formación y empleo**. Madrid: Eudema, 1992.

FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, Maria Tereza Leme (Org.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

GOMES JÚNIOR, A. B. **O uso de si e o saber fazer com o sintoma no trabalho**. Tese (em cotutela) - Aix Marseille Université & Universidade Federal de Minas Gerais, 2013.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira MEC/INEP. **Censo da educação superior: 2011**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2009. (Resumo técnico).

MINAS GERAIS. Decreto MG n. 43.579, de 11 de setembro de 2003/Competências das unidades administrativas e Cargos de provimentos da UEMG. Belo Horizonte: **Imprensa Oficial**, 2003.

MINAS GERAIS. **Pacto por Minas** - Estratégias para a Transformação Social. Plano de Governo 2007-2010. Belo Horizonte: Coligação Minas Não Pode Parar, 2006.

MINAS GERAIS. Universidade do Estado de Minas Gerais. **Plano de Gestão** - 2006-2010. Belo Horizonte: UEMG, 2º Semestre de 2006. (Documento impresso).

MINAS GERAIS. Secretaria de Ciência e Tecnologia do Estado de Minas. **A UEMG e a UNIMONTES em perspectiva**. Belo Horizonte: SECT-MG, 2003. (Relatório impresso).

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais. Conselho Estadual de Educação de Minas Gerais. Resolução 435, de 13 de maio de 1999; Belo Horizonte: **Imprensa Oficial**, 1999.

MINAS GERAIS. Universidade do Estado de Minas Gerais. **Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI/2004-2008**. Belo Horizonte: UEMG, 2004. (documento impresso).

MINAS GERAIS. Assembleia Legislativa/Comissão Especial para Estudar e Propor alternativas para a Implementação da Universidade do Estado de Minas Gerais-UEMG. **Relatório Final da Comissão Especial para Estudar e Propor Alternativa para a Implementação da UEMG**. Belo Horizonte: ASLMG, 2003.

PORTER, M. **Vantagem competitiva:** criando e sustentando um desempenho superior. Rio de Janeiro: Campus, 1989.

SANDER, Benno. **Políticas Públicas e Gestão Democrática da Educação.** Brasília: Líber Livro, 2005.

ULRICH, D. **Recursos Humanos Estratégicos.** São Paulo. Futura. 2001.