



**PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE
PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU**

**MBA EXECUTIVO EM GESTÃO DO DEPARTAMENTO
PESSOAL E RECURSOS HUMANOS**

SUMÁRIO

I - Dados Gerais	3
II - Justificativas	4
III - Objetivos	4
IV - Matriz Curricular	4
Módulo AZUL – LIDERANÇA E PROJETOS EM GESTÃO DE PESSOAS – 99 Horas.....	4
Módulo VERDE- Gestão de Pessoas na contemporaneidade – 123 Horas	5
MÓDULO LARANJA – TEORIAS E PRÁTICAS DA ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	5
MÓDULO CINZA - TEORIAS E PRÁTICAS DA GESTÃO DO DEPARTAMENTO PESSOAL	5
V - Concepção do Programa.....	6
VI - Coordenador do Curso	6
VII - Carga Horária	7
VIII - Período e Periodicidade	7
IX - Conteúdo Programático.....	7
Módulo AZUL – LIDERANÇA E PROJETOS EM GESTÃO DE PESSOAS	7
MÓDULO VERDE- Gestão de Pessoas na contemporaneidade.....	11
Módulo LARANJA – TEORIA E PRÁTICA DA ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	15
Módulo CINZA - TEORIAS E PRÁTICAS DA GESTÃO DO DEPARTAMENTO	17
X - Metodologia	21
XI - Sistema de Avaliação	21
XII - Interdisciplinaridade	21
XIII - Atividades Complementares.....	Erro! Indicador não definido.
XIV - Cronograma de aulas, horários e locais	Erro! Indicador não definido.
XVI - Tecnologia	21
XVII - Controle de Frequência:.....	21
XVIII - Trabalho de Conclusão de Curso	22
XIX - Certificação.....	Erro! Indicador não definido.
XX - Indicadores de Desempenho:	Erro! Indicador não definido.
XXI - Relatório Circunstanciado:	Erro! Indicador não definido.
XXII - Corpo Docente	Erro! Indicador não definido.
XVIII - PALESTRANTES CONVIDADOS.....	Erro! Indicador não definido.
PARECERES:	Erro! Indicador não definido.

PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

A Portaria MEC nº 328 de 1º de Fevereiro de 2005, instituiu o Cadastro de Pós-Graduação *Lato Sensu* a ser administrado pelo INEP. Assim, o cadastro dos cursos de especialização do Grupo Polis Educacional será efetuado pela CEPPG, atendendo ao modelo de Projeto Pedagógico do curso solicitado pelo INEP.

I - Dados Gerais

a. Nome do Curso:

MBA Executivo em Gestão do Departamento Pessoal e Recursos Humanos

b. Nível:

Pós- Graduação – *Lato sensu*

c. Vagas (número mínimo e número máximo):

Mínimo de 15 e máximo de 35 alunos

d. Duração:

18 meses

e. Carga Horária Total:

450 horas

f. Público Alvo:

Gestores de pessoas, tanto da área de Recursos Humanos como das demais; coordenadores, diretores, líderes e profissionais que exerçam ou desejem exercer funções estratégicas e que envolvam liderança.

g. Critérios de Seleção:

Análise do perfil profissional e aproximação das expectativas do candidato ao projeto pedagógico do curso.

h. Processos de Seleção:

Entrevistas pessoais com a coordenação do curso.

i. Documentos para Matrícula:

Cópia autenticada do diploma de graduação
Cópia simples do RG, CPF e Certidão de nascimento ou casamento.

j. Área ao que o curso estará vinculado:

Administração de Empresas

II - Justificativas

A atenção dos gestores ao desenvolvimento do capital humano das organizações tem aumentado significativamente nas últimas décadas e as estratégias para se alcançar esse objetivo tem sido matéria de estudos e debates nos meios acadêmico e organizacional.

A qualidade de vida no ambiente de trabalho, para além da remuneração justa, de benefícios e atenção à saúde, abarca a inclusão, o reconhecimento e a valorização do colaborador. Neste sentido, há que se procurar estabelecer práticas que se pautem na visão holística do homem. Como consequência dessa premissa, faz-se premente que o departamento pessoal e os gestores dos recursos humanos estejam preparados para atuar de forma eficiente na busca da promoção humana dos colaboradores das organizações.

Por outro lado, não é possível falar em desenvolvimento de pessoas, se as práticas dos Departamentos Pessoal e Recursos Humanos não estiverem afinadas com os objetivos da promoção do ser humano na empresa, bem como com os valores, a cultura, os objetivos, a visão e a missão empresariais.

Pensando nessa necessidade cada vez mais presente no cotidiano empresarial, este programa foi pensado, buscando alinhar os conhecimentos teóricos e técnicos das práticas do Departamento Pessoal e de Recursos Humanos, à efetiva ação dos responsáveis pela gestão de pessoas, com o objetivo final de fornecer uma visão ampla e de codependência desses dois segmentos da organização.

III - Objetivos

Aprofundar os conhecimentos nas práticas atinentes ao Departamento Pessoal e ao gerenciamento dos recursos humanos, objetivando desenvolver o capital humano, a fim de que ele se torne diferencial competitivo da organização.

IV - Matriz Curricular

Módulo AZUL – LIDERANÇA E PROJETOS EM GESTÃO DE PESSOAS – 99 Horas

PROFESSOR RESPONSÁVEL: ROSELI FILIZATTI

DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA	PROFESSOR RESPONSÁVEL
Liderança Situacional	15	SANDRO JOSÉ DE CAMPOS LEME
Liderança e Desenvolvimento de Equipes	21	LENISE M. DOBERMANN
Projetos Multidisciplinares	30	ROSELI FILIZATTI
Gestão de Projetos	18	MARLENE APARECIDA DE SOUZA E SILVA
Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas	15	RICARDO DO REGO

Módulo VERDE- Gestão de Pessoas na contemporaneidade – 123 Horas**PROFESSOR RESPONSÁVEL: CHRISTIANE NOVO BARBATO**

DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA	PROFESSOR RESPONSÁVEL
Gestão por Competências	18	SÉRGIO HENRIQUE MIORIN
Cultura Organizacional e Pesquisa de Clima	18	CHRISTIANE N. BARBATO
Avaliação do Desempenho e do Potencial	18	GERALDO FALCADE
Ética e Responsabilidade Social	18	MARIA FERNANDA N B SATO
Ensino do Adulto e Docência no Ensino Superior	12	SÔNIA REGINA MEIRA
Gestão Multicultural e Inclusão	18	ANA SILVIA SANSEVERINO
Estratégias do Endomarketing e Marketing Pessoal	21	ROSA PERRELLA

MÓDULO LARANJA – TEORIAS E PRÁTICAS DA ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS - 54 Horas**PROFESSOR RESPONSÁVEL: DANIELA S DOMINGUES**

DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA	PROFESSOR
Segurança e Saúde Ocupacional	12	SANDRO JOSÉ DE CAMPOS LEME
Treinamento, Des. e G.Carreiras	12	DANIELA SQUASSÁBIA DOMINGUES
Relação de Trabalho e Leg.Trabalhista	15	AGNESE CAROLINE CONCI MAGGIO
Atração, Seleção e Admissão de Pessoal	15	DANIELA SQUASSÁBIA DOMINGUES

MÓDULO CINZA - TEORIAS E PRÁTICAS DA GESTÃO DO DEPARTAMENTO PESSOAL – 84 Horas**PROFESSOR RESPONSÁVEL: CHRISTIANE NOVO BARBATO**

DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA	PROFESSOR
Folha de pagamento e Encargos Trabalhistas	15	CHRISTIANE NOVO BARBATO
Gestão de Benefícios	12	DANIELA SQUASSÁBIA DOMINGUES
G. de Cargos e Remuneração Estratégica	15	GERALDO FALCADE
Jornada de trabalho	15	DANIELA SQUASSÁBIA DOMINGUES
Previdência Social	15	AGNESE CAROLINE CONCI MAGGIO
Rescisão	12	AGNESE CAROLINE CONCI MAGGIO

O trabalho de conclusão de curso, ao qual são destinadas 90 horas, será desenvolvido pelos alunos, reunidos em grupos de dois a quatro integrantes. O trabalho consiste em busca, análise e resolução de problemas reais e relacionados à gestão de Recursos Humanos, Departamento Pessoal ou Gestão de Pessoas, levantados em empresas a serem convidadas.

Os alunos, durante todo o tempo, serão acompanhados por professores do curso, e devem proceder ao levantamento dos problemas, discussão, investigação e apresentação da solução dos problemas em relatório, com embasamento teórico pertinente, fundamentando as soluções propostas em literatura relevante da área.

V - Concepção do Programa

A pós-graduação MBA Executivo em Gestão do Departamento Pessoal e Recursos Humanos é uma especialização Lato Sensu reconhecida pelo MEC através do programa de Pós-Graduação da Faculdade de Jaguariúna. Credenciamento FAJ-MEC: Parecer IES 1490 (Portaria 586 05/05/2000). A concepção do programa pauta-se em diretrizes que compreendem o compromisso social das organizações com o bem-estar e com o desenvolvimento do ser humano. Nesse sentido, as temáticas de suas linhas de pesquisa têm como foco a investigação de questões atinentes aos estilos de gestão e liderança, à gestão dos recursos humanos, à gestão das Multiculturas e a efetiva inclusão das Minorias na comunidade laboral, à saúde do trabalhador, à gestão sustentável, à responsabilidade social, ao Planejamento Estratégico e Comunicação, enquanto meios de alcance do equilíbrio do ambiente interno, e do posicionamento competitivo e responsável da organização em relação a seu macroambiente.

VI - Coordenador do Curso

a. Nome:

Christiane Novo Barbato

b. Instituição de Origem (se estiver vinculado a outra instituição):

c. Titulações, Instituição que as cursou, ano de conclusão de cada uma:

- I. PÓS-GRADUAÇÃO STRICTU SENSU – DOUTORADO EM EDUCAÇÃO – USF/UMINHO – 2016
- II. PÓS-GRADUAÇÃO STRICTU SENSU – MESTRADO EM ENSINO (LÓGICA) – PUC-SP – 1996
- III. PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU - ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E MARKETING – ESAB – 2010
- IV. PÓS-GRADUAÇÃO – MBA PROFISSIONAL EM GESTÃO ESTRAGÉGICA DE PESSOAS – ESAB - 2011
- V. GRADUAÇÃO – LICENCIATURA EM MATEMÁTICA –FACULDADE TIBIRIÇÁ - 1988

d. Currículo Lattes:

<http://lattes.cnpq.br/4852614106586073>

VII - Carga Horária

Carga Horária Total	450 horas
Carga Horária de aulas teóricas	360 horas
Carga horária de aulas práticas:	0 horas
Carga horária de ensino à distância	0 horas
Carga Horária para TCC	90 horas

VIII - Período e Periodicidade

Data de Início	MODULARMENTE
Período (manha, tarde, noite)	NOITE
Horário:	Segundas-feiras, das 19h às 22h
	Quartas-feiras, das 19h às 22h
Periodicidade:	Todas as segundas e quartas-feiras, com períodos de recesso nos meses de janeiro, julho e dezembro.

IX - Conteúdo Programático

Módulo AZUL – LIDERANÇA E PROJETOS EM GESTÃO DE PESSOAS

PROFESSOR RESPONSÁVEL: ROSELI FILIZATTI

CARGA HORÁRIA TOTAL: 99 horas

Disciplina	Liderança Situacional
Carga Horária	15 horas
Docente	Sandro José de Campos Leme
Ementa	Estudo da liderança situacional; estratégias de reconhecimento dos níveis de maturidade com relação a conhecimentos, habilidades, e atitudes dos liderados para a consecução de cada particular atividade, a partir do qual serão selecionadas as técnicas de liderança mais eficazes em cada caso.
Bibliografia	<p>BOTACINI, Vicente. Modelando líderes: sucesso absoluto. São Paulo - SP: Padrão, 2001.</p> <p>CARLZON, Jan. A hora da verdade: o clássico sobre liderança que revolucionou a administração de empresas. Rio de Janeiro - RJ: Sextante, 2005.</p> <p>HERSEY, Paul. Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional. São Paulo - SP: EPU, 1986.</p> <p>KELLEY, Robert. O poder dos seguidores: como criar os verdadeiros líderes. São Paulo: Siciliano, 1993.</p> <p>LIDERANÇA PARA O SÉCULO XXI. São Paulo - SP: Futura, 2000.</p> <p>VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas. 15. ed. São</p>

	Paulo - SP: Atlas, 2014.
Disciplina	Liderança e Desenvolvimento de Equipes
Carga Horária	21 horas
Docente	Lenise Dobermann
Ementa	Estilos de liderança, desenvolvimento de equipes e o trabalho em equipe, diferenças individuais, delegação, habilidades e competências para o bom desempenho da liderança, administração do tempo, comunicação interpessoal.
Bibliografia	BEAL, George M.; BOHLEN, Joe M.; RAUDABAUGH, J. Neil. Liderança e dinâmica de grupo . 6. ed. Rio de Janeiro - RJ: Zahar, 1972. S.A, Você; OLIVEIRA, Pedro Marcelo Sa de; HARDINGHAM, Alison. Trabalho em equipe . São Paulo - SP: Nobel, 2000. SERRA, Floriano Jose Dragaud. Manual de liderança no trabalho . Rio de Janeiro - RJ: Ediouro, 1982. SHINYASHIKI, Roberto T. Liderança em tempo de tempestade . 7. ed. São Paulo - SP: Gente, 1996 ZAIMA, Gustavo; BOOG, Magdalena Turak. Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências . São Paulo - SP: Gente, 2002.

Disciplina	Projetos Multidisciplinares
Carga Horária	30 horas
Docente	Roseli Filizatti
Ementa	A disciplina baseia-se na metodologia ativa denominada PBL e aborda o estudo de um caso hipotético, através do qual o conhecimento construído no decorrer do curso, nas diversas disciplinas, é aplicado na resolução do caso.
Bibliografia	KERLING, Fred Nichols. Metodologia da pesquisa em ciências sociais : um tratamento conceitual. São Paulo - SP: E.P.U., 2003. MARTINS, Gilberto De Andrade. Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso . São Paulo - SP: Atlas, 2000. NORMAS da ABNT - Citações e Referências Bibliográficas. Disponível em < http://www.leffa.pro.br/textos/abnt.htm >. Acesso em 31 de julho de 2010. OLIVEIRA, Maria Marly de. Como fazer projetos, relatórios, monografias, dissertações e teses . Rio de Janeiro: Elsevier: Campus, 2005. PARANÁ, Universidade Federal do. Teses, dissertações, monografias e trabalhos acadêmicos . Curitiba - PR: UFPR, 2002. S.A, Você; LEME, Marcia Cruz Noboa; LEIGH, Andrew. Como fazer propostas e relatórios . São Paulo - SP: Nobel, 2000.

	VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração . 4. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2003.
--	---

Disciplina	Gestão de Projetos
Carga Horária	18 horas
Docente	Marlene Aparecida de Souza e Silva
Ementa	Fundamentos do Gerenciamento de Projetos, fases e ciclo de vida de projetos, gerenciamento de Stakeholders; os processos de gestão de projeto, estrutura para gerenciamento de projetos e níveis de maturidade.
Bibliografia	<p>CASAROTTO FILHO, Nelson. <i>Elaboração de projetos empresariais: análise estratégica, estudo de viabilidade e plano de negócio</i>. São Paulo - SP: Atlas, 2010.</p> <p>HELDMAN, Kim. <i>Gerência de projetos - fundamentos: um guia prático para quem quer certificação em gerência de projetos</i>. Rio de Janeiro - RJ: Elsevier, 2005.</p> <p>KERZNER, Harold. <i>Gestão de projetos: as melhores práticas</i>. 2. ed. Porto Alegre - RS: Bookman, 2006.</p> <p>MENEZES, Luis Cesar de Moura. <i>Gestão de projetos</i>. 2. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2003.</p> <p>XAVIER, Carlos Magno da Silva. <i>Gerenciamento de projetos: como definir e controlar e escopo do projeto</i>. 2. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2009.</p>

Disciplina	Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas
Carga Horária	15 horas
Docente	Ricardo do Rego
Ementa	Planejamento empresarial; Diretrizes e objetivos organizacionais; Planejamento estratégico organizacional; Modelos e estratégias em Recursos Humanos; Integração entre pessoas e organizações; Formalização de projetos para gestão de pessoas.

Bibliografia	<p>CHIAVENATO, I. <i>Gestão de Pessoas: O Novo PZpel dos Recursos Humanos nas Organizações</i>. Rio de Janeiro: Elsevier Editora, 2004.</p> <p>COSTA, Eliezer Arantes da. Gestão estratégica. São Paulo - SP: Saraiva, 2004.</p> <p>CARVALHO, M. <i>Gestão Organizacional Estratégica: A questão dos recursos humanos e do desenvolvimento gerencial</i>. Revista de Administração Pública (RAP), Rio de Janeiro, Ed 29, V. 1, P 70 – 77, 1995.</p> <p>DUTRA, J.; HIPÓLITO, J.; SILVA C. <i>Gestão de Pessoas por Competências: o Caso de uma Empresa do Setor de Telecomunicações</i>. Revista de Administração Contemporânea (RAC), V. 4, n. 1, jan./abr. P. 161 – 176, 2000.</p> <p>GARRETT, Alexandre. <i>Grandes ideias líderes especiais empresas vitoriosas: o ato de gerenciar pessoas com sucesso</i>. São Paulo - SP: Gente, 2003.</p> <p>JUNIOR, G, RIZZATTI, G. <i>Importância da Análise do Clima Organizacional na Perspectiva da Implementação do Planejamento Estratégico nas Universidades</i>. Anais do XI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária da América do Sul e II Congresso Internacional IGLU, Florianópolis, SC, P. 1 -11, 2011</p> <p>LACOMBE, B.; CHU, R. <i>Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas: A abordagem Estratégica e Institucional</i>. Revista de Administração de Empresas (RAE), 48 ed, v. 1, p. 25 – 35, 2008.</p> <p>MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Administração de projetos: como transformar ideias em resultados. 4. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2010.</p> <p>MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. <i>Gerência de trabalho de equipe</i>. São Paulo: Pioneira, 1986.</p> <p>MONTGOMERY, Cynthia A. Estratégia: a busca da vantagem competitiva. Rio de Janeiro - RJ: Elsevier, 1998.</p>
--------------	---

MÓDULO VERDE- Gestão de Pessoas na contemporaneidade
CARGA HORÁRIA TOTAL: 123 horas
PROFESSOR RESPONSÁVEL: CHRISTIANE NOVO BARBATO

Disciplina	Gestão por Competências
Carga Horária	18 horas
Docente	Sergio Henrique Miorin
Ementa	A disciplina aborda o modelo de gestão das competências organizacionais e individuais e a certificação de competências, visando à análise das especificidades desse modelo e da viabilidade de sua aplicação nas organizações, bem como das ferramentas necessárias a sua implementação como alternativa dos modelos de gestão tradicionalmente utilizados.
Bibliografia	<p>AMARAL, R.M. et al. Modelo para o mapeamento de competências em equipes de inteligência competitiva. In Revista Ciência da Informação, Brasília, v. 37, n. 2, p. 7-19, mai-ago, 2008.</p> <p>CARBONE, Pedro Paulo. Gestão por competências e gestão do conhecimento. 2. ed. Rio de Janeiro - RJ: FGV, 2006.</p> <p>DUTRA, Joel Souza. Gestão por competência: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo - SP: Gente, 2001.</p> <p>GIL, Antonio Carlos. Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2008.</p> <p>MIRANDA, S. V. Identificando competências informacionais. In Revista Ciência da Informação, Brasília, v. 33, n. 2, p. 112-122, mai-ago, 2004.</p>

Disciplina	Cultura Organizacional e Pesquisa de Clima
Carga Horária	18 horas
Docente	Christiane Novo Barbato
Ementa	Estudo da cultura organizacional, análise da cultura organizacional, compreensão dos fatores influenciadores do Clima Organizacional, relações entre cultura e clima organizacional, análise das consequências do clima no ambiente laboral e na motivação, ferramentas e técnicas da pesquisa de clima.
Bibliografia	<p>GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo - SP: Atlas, 2011.</p> <p>GRAÇA, Helio. Clima organizacional: uma abordagem vivencial. Brasília - ES: Funadesp, 1999.</p> <p>LUZ, Ricardo. Gestão do clima organizacional. Rio de Janeiro - RJ: Qualitymark, 2003.</p> <p>VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de Pessoas. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.</p>

	WOOD JR., Thomaz. Mudança organizacional. 4. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2008.
--	---

Disciplina	Avaliação do Desempenho e do potencial
Carga Horária	18 horas
Docente	Geraldo Falcade
Ementa	Avaliação de potenciais e de desempenhos, indicadores de performance e avaliação de desempenho.
Bibliografia	<p>BANDEIRA, Anselmo Alves. Avaliação de desempenho: uma abordagem estratégica em busca da proatividade. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto; CHIAVENATO. Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho. São Paulo - SP: Atlas, 1998.</p> <p>GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>LEANDRO, Ana Maria. Avaliação de desempenho: um programa sem medos. Rio de Janeiro: Wak, 2009.</p> <p>PONTES, Benedito Rodrigues. Avaliação de desempenho: métodos clássicos e contemporâneos, avaliação por objetivos, competências e equipes. 10. ed. São Paulo: LTR, 2010.</p>

Disciplina	Ética e Responsabilidade Social
Carga Horária	18 horas
Docente	Maria Fernanda Sato
Ementa	Ética nas organizações Privadas. Ética nas organizações públicas. Ética e política. Ética e cenários estratégicos. Gestão da Ética, Ética Empresarial, Competências, Instrumentos da Gestão Ética. Avaliação ética, Responsabilidade social.
Bibliografia	<p>ASHLEY, Patrícia Almeida. Ética e responsabilidade social nos negócios. 2. ed.. São Paulo - SP: Saraiva, 2005.</p> <p>HARVARD Business Review. Ética e responsabilidade social nas empresas. 4.ed. Rio de Janeiro - RJ: Elsevier : Campus, 2005.</p> <p>MOREIRA, Joaquim Manhães. A ética empresarial no Brasil. São Paulo: Pioneira, 1999.</p> <p>PACHI, Fernando et al. Conceitos básicos e indicadores de responsabilidade social empresarial. 3. ed. São Paulo - SP: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2005.</p> <p>PONCHIROLLI, Osmar. Ética e responsabilidade social empresarial. Curitiba - PR: Juruá Editora, 2011.</p> <p>SEBRAE. Responsabilidade Social: nas micros e pequenas empresas do Estado de São Paulo. São Paulo: Sebrae, 2005.</p>

	SUNG, Jung Mo et al. Conversando sobre ética e sociedade . 8. ed.. Petrópolis - RJ: Vozes, 2000.
--	---

Disciplina	Ensino do Adulto e Docência no Ensino Superior
Carga Horária	12 horas
Docente	Sônia Regina Meira
Ementa	Análise e discussão dos aspectos do ensino do adulto, destacando temas relevantes para a atuação como docente em instituições de ensino superior, frente às exigências do atual contexto educativo, bem como a abordagem de técnicas e ferramentas utilizadas em treinamentos.
Bibliografia	<p>ANDRÉ, M. E. D. A. Pesquisas sobre formação de professores: tensões e perspectivas do campo. In: FONTOURA, Helena A.; SILVA, Marco (orgs.). Formação de professores, culturas: Desafios à Pós-Graduação em Educação em suas múltiplas dimensões. Rio de Janeiro: Anped Nacional, 2011, p. 22-33. (E-book: Coleção Anped Sudeste 2011, livro 2).</p> <p>BRASIL. Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. D.O.U. de 23 de dezembro de 1996.</p> <p>CUNHA, M.I. Docência na universidade, cultura e avaliação institucional: saberes silenciados em questão. Revista Brasileira de Educação. v.11, n.32, p.258-271, mai/ago.2006.</p> <p>FREIRE, Paulo. Pedagogia da indignação: cartas pedagógicas e outros escritos. São Paulo - SP: Unesp, 2000.</p> <p>ISAIA, S.M.A. Desafios à docência Superior: pressupostos a considerar. In: Educação Superior em Debate: Docência no Ensino Superior. v.5. p. 63-84. Inep: Brasília, 2006.</p> <p>MOREIRA, Ivanilde. Docência no Ensino Superior: ser ou estar Professor. São Paulo - SP: Padrão, 2004.</p> <p>PACHANE, G.G. Teoria e prática na formação de professores universitários: elementos para discussão. In: Educação Superior em Debate: Docência no Ensino Superior. v.5. p. 97-146. Inep: Brasília, 2006.</p> <p>TARDIF, M. RAYMOND, D. Saberes, tempo e aprendizagem do trabalho no magistério. Revista Educação e Sociedade, Campinas, v.21, n. 73, p. 209-244, dez. 2000.</p> <p>VASCONCELLOS, M.M.M. A universidade e a formação de seus docentes: alguns apontamentos. Rio Grande do Sul, Revista Reflexão e Ação, v.17, n.2, p. 164-180, 2009.</p>

Disciplina	Gestão Multicultural e Inclusão
Carga Horária	18 horas
Docente	Ana Silvia Sanseverino
Ementa	Estudo da gestão da diferença cultural, tratando o espectro do multiculturalismo como chave de inovação e diferencial estratégico, abordando as práticas da diversidade multicultural que promovam o entendimento das diferenças racial, mental e comportamental entre pessoas, como um valor a ser desenvolvido em benefício do empreendedorismo e da inteligência corporativos, da capacidade da empresa de atrair e reter talentos, clientes, fornecedores, parceiros e investidores.
Bibliografia	<p>CARVALHO, Maria do Carmo Nacif. Relacionamento interpessoal: como preservar o sujeito coletivo. Rio de Janeiro - RJ: Ltc, 2009.</p> <p>CASTRO, Celso A. Pinheiro de. Sociologia aplicada a administração. 2. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2009.</p> <p>MORAL, Michel. O Gestor Global: como conduzir uma equipa multicultural. Porto Alegre-RS: Instituto Piaget, 2009.</p> <p>SÁ, Antonio Lopes de. Ética profissional. 3. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2001.</p> <p>VASCONCELOS, Isabella Francisca Freitas Gouveia de. VASCONCELOS, Flávio Carvalho de. (Org.). Paradoxos na empresa: múltiplas perspectivas. São Paulo: Cengage, 2010.</p>

Disciplina	Endomarketing e Marketing Pessoal
Carga Horária	18
Docente	Rosa Perrella
Ementa	A comunicação interna nas organizações como instrumento de relacionamento com clientes e as ferramentas adequadas a cada público interno; os conceitos de endomarketing como diferencial competitivo nas organizações e a colaboração do Marketing Pessoal ao desenvolvimento e à conquista de resultados positivos para o colaborador e para a organização.
Bibliografia	<p>BEKIN, Saul Faingaus. Endomarketing: como praticá-lo com sucesso. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.</p> <p>BEKIN, Saul Faingaus. Conversando sobre endomarketing. São Paulo - SP: Makron Books, 1995.</p> <p>BORDIN, Sady. Marketing pessoal: 100 dicas para valorizar a sua imagem. 14. ed. Rio de Janeiro - RJ: Record, 2009.</p> <p>KANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI. 2. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2009.</p> <p>POLÍTICAS de comunicação corporativa. São Paulo - SP: COM-ARTE, 2005.</p>

Módulo LARANJA – TEORIA E PRÁTICA DA ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

CARGA HORÁRIA TOTAL: 54 horas
PROFESSOR RESPONSÁVEL: DANIELA S DOMINGUES

Disciplina	Segurança e Saúde Ocupacional
Carga Horária	12 h
Professor:	Sandro José de Campos Leme
Ementa	Segurança preventiva, acidentes de trabalho, segurança ambiental e coletiva, normas e legislação de segurança do trabalho. Inspeção Prévia-NR 2; SESMT-Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho-NR 4; CIPA-Comissão Interna de Prevenção de Acidentes-NR 5; PCMSO-Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional-NR 7 e o PPRA Programa de Prevenção de Riscos Ambientais -NR 9.
Bibliografia	<p>CARDELLA, Benedito. Segurança no trabalho e prevenção de acidentes: uma abordagem holística: segurança integrada à missão organizacional com produtividade, qualidade, prevenção ambiental e desenvolvimento de pessoas. 8. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2010.</p> <p>COSTA, Marco Antonio F. da. SEGURANCA E SAUDE NO TRABALHO: cidadania, competitividade e produtividade: cidadania, competitividade e produtividade. Rio de Janeiro - RJ: Qualitymark, 2004.</p> <p>SALIBA, Tuffi Messias. Curso básico de segurança e higiene ocupacional. 2. ed. São Paulo - SP: Ltr, 2008.</p> <p>SAÚDE, Ministério da. LEGISLACAO EM SAUDE: caderno de legislação de saúde do trabalhador. 2. ed. Brasília - ES: Ministério da Saúde, 2005.</p> <p>SAÚDE OCUPACIONAL: auto-avaliação e revisão. Fortaleza - CE: Atheneu, 1999.</p> <p>SCALDELAI, Aparecida Valdineia et al. Manual prático de saúde e segurança do trabalho. São Caetano do Sul - SP: YENDIS, 2009.</p>

Disciplina	Treinamento, Desenvolvimento e Gestão e Carreiras
Carga Horária	12 h
Professor:	Daniela S. Domingues
Ementa	Tipos de treinamento e de desenvolvimento profissional; treinamento no contexto organizacional; Networking. Preservação e expansão das conquistas profissionais. Autoconhecimento e o planejamento da carreira; a relevância da aprendizagem continuada; práticas do RH para o auxílio da gestão das carreiras dos colaboradores.

Bibliografia	<p>DUTRA, Joel Souza. Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo - SP: Atlas, 2009.</p> <p>FARIAS, Edvaldo. Planejamento e gestão da carreira profissional: ferramentas e ações para o sucesso. Rio de Janeiro - RJ: Sprint, 2005.</p> <p>PLANEJAMENTO DE CARREIRA: segure firme o timão de sua carreira. São Paulo - SP: ARVORE DA TERRA, 2009.</p> <p>PIERRY, Felipe et al. Seleção por competências: o processo de identificação de competências individuais para recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoal. São Paulo - SP: Vetor, 2006.</p> <p>RIBEIRO, Marcelo Afonso. Psicologia e gestão de pessoas: reflexões críticas e temas afins (ética, competência e carreira). São Paulo - SP: Vetor, 2009</p>
--------------	---

Disciplina	Relação de Trabalho e Legislação Trabalhista
Carga Horária	15 h
Professor:	Agnese Caroline C Maggio
Ementa	<p>Tipos de trabalhadores. Casos especiais: menor aprendiz. Empregadas domésticas. Motorista profissional. Tele trabalho. Trabalho autônomo. Presidiários contratos: contrato de experiência, contrato de trabalho, contrato de estagiários, contrato por tempo indeterminado, contrato por prazo determinado: experiência, temporário, safra, obra certa. Suspensão e interrupção contratual. Jornada trabalhista. Legislação de terceirização. Sucessão de empregadores. Aposentadorias: por idade, por tempo de contribuição, por invalidez, especial: conseqüências nos contratos de trabalho. Marcação de ponto.seguro desemprego. Assédios moral e sexual.</p>
Bibliografia	<p>DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2003.</p> <p>MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. São Paulo - SP: Atlas, 2009.</p> <p>MARTINS, Sergio Pinto. Terceirização e o Direito do Trabalho. 5. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2001.</p> <p>MESQUITA, Luiz Jose de . Das Gratificações no Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 1974</p> <p>ROCHA, Marcelo Oliveira. DIREITO DO TRABALHO E INTERNET: "aspectos das novas tendências das relações de trabalho na ""era informatizada"". São Paulo - SP: Leud, 2005.</p>

Disciplina	Atração, Seleção e Admissão de Pessoal
Carga Horária	12 h
Professor:	Daniela S Domingues
Ementa	Estudo das técnicas e ferramentas de atração, recrutamento e seleção, abrangendo o subsistema de provisão de recursos humanos, a competência e a construção da vantagem competitiva. Recrutamento interno, recrutamento externo, seleção de estagiários <i>trainees</i> . Etapas, ferramentas e técnicas do processo seletivo, dinâmicas de seleção; recolocação de pessoal e rotatividade.
Bibliografia	<p>CARVALHO, Ieda Maria Vacchioni. Recrutamento e seleção por competência. Rio de Janeiro - RJ: Fundação Getulio Vargas, 2008.</p> <p>CARVALHO, Antonio Vieira de. Seleção: princípios e métodos. São Paulo - SP: Pioneira, 2000.</p> <p>PIERRY, Felipe et al. Seleção por competências: o processo de identificação de competências individuais para recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoal. São Paulo - SP: Vetor, 2006.</p> <p>PONTES, Benedito Rodrigues. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. 3. ed. São Paulo - SP: LTR, 2001.</p> <p>RABAGLIO, MARIA ODETE. Jogos para seleção : com foco em competências. Rio de Janeiro - RJ: Qualitymark, 2006.</p>

Módulo CINZA - TEORIAS E PRÁTICAS DA GESTÃO DO DEPARTAMENTO

CARGA HORÁRIA TOTAL: 84 horas

PROFESSOR RESPONSÁVEL: CHRISTIANE NOVO BARBATO

Disciplina	Folha de Pagamento e Encargos Trabalhistas
Carga Horária	15 h
Professor:	Christiane Novo Barbato
Ementa	Práticas e cálculos de folha de pagamento: admissões e rescisões, cálculo do 13º salário e férias faltas, IRR, FGTS, Salário Família, INSS, Salário Maternidade, antecipação salarial, descontos por danos causados, legislação tributária sobre desoneração da folha de pagamentos decorrentes da Lei 12.546/2011, Lei 12.715/2012 e MP 582/2012 e 601/2012. Práticas do departamento pessoal com apoio em sistema de Folha de Pagamento. GFIP/SEFIP, CAGED, RAIS, CAT, DIRF, DCTF-Prev. e SPED Social.

Bibliografia	<p>COSTA, Rosania de Lima. Rotinas trabalhistas: departamento pessoal modelo de A a Z. 5.ed. São Paulo: Cenofisco, 2012.</p> <p>FONSECA, Maria Hemilia. Departamento pessoal: relações trabalhistas e sindicais. São Paulo: Ciência Moderna, 2009.</p> <p>GONÇALVES, Gilson. Resumo prático de folha de pagamento: Cálculos. 5. ed. São Paulo: Juruá, 2009.</p> <p>OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos trabalhistas. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2004.</p> <p>SILVA, Marilene Luzia da. Administração de Departamento Pessoal. São Paulo: Erica, 2001.</p>
--------------	--

Disciplina	Gestão de Benefícios
Carga Horária	12
Professor:	Daniela S Domingues
Ementa	Conceito; tipos e classificação dos Benefícios. Vantagens para as organizações e para os trabalhadores; os benefícios enquanto promoção de bem-estar e da qualidade de vida do colaborador; a relevância dos benefícios nos processos de atração e fidelização do colaborador na empresa. Modelos e Gestão dos benefícios; arquitetura e gestão de planos de benefícios.
Bibliografia	<p>CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização. 3. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2003</p> <p>COSTA, Rosania de Lima. Rotinas trabalhistas: departamento pessoal modelo de A a Z. 5.ed. São Paulo: Cenofisco, 2012.</p> <p>FONSECA, Maria Hemilia. Departamento pessoal: relações trabalhistas e sindicais. São Paulo: Ciência Moderna, 2009.</p> <p>OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos trabalhistas. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2004.</p> <p>SILVA, Marilene Luzia da. Administração de Departamento Pessoal. São Paulo: Erica, 2001.</p>

Disciplina	Gestão de Cargos e Remuneração Estratégica
Carga Horária	15 h
Professor:	Geraldo Falcade
Ementa	Arquitetura de plano de cargos e salários. Tipos de Remuneração: Piso Salarial, Abonos, Gratificações, Comissões, Prêmios; gorjetas. Ajuda de Custo, reembolso de Despesas; Salário Complessivo; Salário <i>In Natura</i> , Adicional de Transferência; Adicional de Insalubridade. Participação nos Lucros ou Resultados – Lei 10.101/2000 – Forma de Concessão: Convenção Coletiva de Trabalho ou Comissão de Empregados.

Bibliografia	<p>CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização. 3. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2003</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas. 5. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2008.</p> <p>DRUCKER, Peter Ferdinand. Desafios gerenciais para o século XXI. São Paulo - SP: Pioneira, 1999.</p> <p>PONTES, Benedito Rodrigues. Administração de cargos e salários: carreiras e remuneração. 13. ed. São Paulo - SP: LTR, 2008.</p> <p>WOOD JÚNIOR., Thomaz. Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva. 3. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2009.</p>
--------------	---

Disciplina	Jornada de Trabalho
Carga Horária	15 h
Professor:	Daniela S Domingues
Ementa	Repouso Semanal Remunerado – Lei 605/1949; Compensação de horas; Prorrogação de Horas; Intervalos intrajornada e interjornada; Intervalos Especiais; Formas de controle de Jornada; Ponto Eletrônico; Regulamentação do Horário Noturno.
Bibliografia	<p>COSTA, Rosania de Lima. Rotinas trabalhistas: departamento pessoal modelo de A a Z. 5.ed. São Paulo: Cenofisco, 2012.</p> <p>FONSECA, Maria Hemilia. Departamento pessoal: relações trabalhistas e sindicais. São Paulo: Ciência Moderna, 2009.</p> <p>LOUZADA, Alfredo João. LEGISLAÇÃO SOCIAL-TRABALHISTA: coletânea de decretos feita por determinação do ministro do trabalho Indústria e Comércio. 2. ed. Brasília - DF: MTPS, 1990.</p> <p>OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos trabalhistas. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2004.</p> <p>SALEM, Dina Aparecida Rossignolli. Consolidação da Legislação Trabalhista Brasileira: Anotada E Jurisprudência. [S.I.]: Jurídica Brasileira.</p> <p>SILVA, Marilene Luzia da. Administração de Departamento Pessoal. São Paulo: Erica, 2001.</p>

Disciplina	Previdência Social
Carga Horária	12 h
Professor:	Agnese Caroline C Maggio
Ementa	Auxílio Doença – B31; Auxílio Doença Acidentário – B91; Pedido de Prorrogação; PR – Pedido de Reconsideração; Auxílio Acidente – B94; Aposentadoria por idade, por tempo de Contribuição e por invalidez; Aposentadoria Especial; Cumulação de Benefícios; Salário Família; Licença Maternidade. Programa Empresa Cidadã.; Licença Maternidade para Mães Adotivas; Auxílio Reclusão; Abono Anual; Pensão por Morte. Acumulo de Benefício; Perfil Profissiográfico Previdenciário; Contagem de tempo; Cálculo dos Benefícios; Habilitação e Reabilitação Profissional.
Bibliografia	<p>BAGGIO, Moacir Camargo. Jurisdição e previdência em tempos de crise de solidariedade: alguns pressupostos para uma prestação jurisdicional adequada. São Paulo - SP: Ltr, 2008. 142 p. ISBN 9788536111292.</p> <p>FAVA, MARCOS NEVES; COUTINHO, GRIJALBO FERNANDES. Reforma da previdência e magistratura: inconstitucionalidade. São Paulo: LTR, 2005.</p> <p>LEI DOS PLANOS DE BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL ANOTADA. São Paulo: Saraiva, 2000.</p> <p>OLIVEIRA, Aristeu de. Seguridade e previdência social. São Paulo - SP: Atlas, 2003.</p> <p>POSSIBOM, Walter Luiz Pacheco. NRS 7 E 9 : PCMSO, PPRA, PCA, PPR, PGRS, métodos para elaboração dos programas. 2. ed. São Paulo - SP: Ltr, 2008.</p>

Disciplina	Rescisão
Carga Horária	12 h
Professor:	Agnese Caroline C Maggio
Ementa	Tipos de Desligamento; Dispensa sem justa causa; Formas de Penalidades: Advertência , Suspensão, Rescisão por Justa Causa; Pedido de Demissão; Falecimento; Entrevista de Desligamento; Estabilidades e Garantia de emprego; Aviso Prévio Trabalhado e Indenizado. Pedido de Demissão; Multa indenizatória do FGTS; Rendimentos adicionais no cálculo de rescisão (horas-extras e outros); Homologação da Rescisão e Homolognet.
Bibliografia	<p>COSTA, Rosania de Lima. Rotinas trabalhistas: departamento pessoal modelo de A a Z. 5.ed. São Paulo: Cenofisco, 2012.</p> <p>FONSECA, Maria Hemilia. Departamento pessoal: relações trabalhistas e sindicais. São Paulo: Ciência Moderna, 2009.</p> <p>LOUZADA, Alfredo João. LEGISLAÇÃO SOCIAL-TRABALHISTA:</p>

	<p>coletânea de decretos feita por determinação do ministro do trabalho Indústria e Comércio. 2. ed. Brasília - DF: MTPS, 1990.</p> <p>OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos trabalhistas. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2004.</p> <p>SALEM, Dina Aparecida Rossignolli. Consolidação da Legislação Trabalhista Brasileira: Anotada E Jurisprudência. [S.l.]: Jurídica Brasileira.</p> <p>SILVA, Marilene Luzia da. Administração de Departamento Pessoal. São Paulo: Erica, 2001.</p>
--	--

X - Metodologia

Aulas presenciais, interativas, nas quais privilegia-se a troca de experiências entre os discentes e entre esses e o docente.

Os estudos de caso são utilizados para aproximar teoria e prática.

Dinâmicas são utilizadas para que o pós-graduando estabeleça relação entre o que vivencia na sala de aula e as situações cotidianas que podem carecer de reflexão, sem a interferência de insights externos.

XI - Sistema de Avaliação

Os alunos serão avaliados em cada uma das disciplinas (temas), através de trabalhos, participação ou provas, individuais ou em grupo. Privilegiar-se-á a multiplicidade de instrumentos durante o curso.

XII - Interdisciplinaridade

A interdisciplinaridade acontecerá durante as aulas, nos estudos de caso, já que a realidade trazida se estende a diversas áreas do saber.

De modo destacado, a interdisciplinaridade ocorrerá na disciplina projetos multidisciplinares, que ocorrerá durante a maior parte do tempo do curso, estabelecendo relações entre os diversos campos do conhecimento.

XV - Infraestrutura Física

Sala climatizada.

XVI - Tecnologia

Data-show; caixas de som; notebook.

XVII - Controle de Frequência:

Frequência mínima exigida: 75% da carga total do curso Forma de controle: folha de frequência

XVIII - Trabalho de Conclusão de Curso

90 horas destinadas ao desenvolvimento de relatório de estudo de caso real, solucionando problemas existentes levantados em empresas da região. O acompanhamento será realizado por professores do curso, indicados pela coordenação, presencialmente ou a distância, conforme necessidade apontada pelo professor orientador.