

RESOLUÇÃO CAS Nº 13/2015

**DISPÕE SOBRE O PROJETO DO MBA EM
GESTÃO COM PESSOAS – 4ª TURMA - DAS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE
ASSIS/FEMA**

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR, face ao disposto no Artigo 5º do Regimento Unificado das Faculdades Integradas Machado de Assis, credenciada pela Portaria Ministerial nº 833 de 27/04/2001, publicado no Diário Oficial da União de 30 de abril de 2001,

- **Considerando** Ata n. 040/2015, de 30 de julho de 2015, da reunião do Conselho de Administração Superior, baixa a seguinte:

RESOLUÇÃO

Art. 1º – Aprova o **PROJETO DO MBA EM GESTÃO COM PESSOAS – 4ª TURMA** das Faculdades Integradas Machado de Assis - FEMA.

Art. 2º – O Projeto, apenso por cópia, é parte integrante desta Resolução.

Art. 3º – Esta Resolução entrará em vigor na presente data, revogadas todas as disposições em contrário.

DÊ-SE CIÊNCIA, PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE.

Santa Rosa, RS, 30 de julho de 2015



Prof. Adm. ANTONIO ROBERTO LAUSMANN TERNES
Presidente do Conselho de Administração Superior
Faculdades Integradas Machado de Assis - FEMA
Mantidas pela Fundação Educacional Machado de Assis

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS – FEMA

FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS – FIMA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

MBA GESTÃO COM PESSOAS

“Lato Sensu”

PROJETO

SANTA ROSA – RS, 23 DE JULHO DE 2015

Página 2 de 22

1 NOME DO CURSO: MBA em Gestão com Pessoas

1.1 APRESENTAÇÃO

O curso de MBA Gestão com Pessoas é um programa *Lato Sensu* de caráter **presencial** que busca formar especialistas para atuarem na área de Gestão com Pessoas de organizações públicas e privadas. O curso tem por finalidade enfatizar aspectos operacionais e estratégicos do mundo da gestão com pessoas, visando capacitar os profissionais por meio de uma abordagem teórico/prática, favorecendo o desenvolvimento diferenciado de políticas e práticas organizacionais. Percebe-se que tanto no meio empresarial como acadêmico, a gestão do capital humano representa uma questão estratégica para a sobrevivência da organização.

1.2 ÁREA DO CONHECIMENTO

De acordo com o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPQ (2013), o curso se enquadra na seguinte área: 6.02.01.05-3 – Administração de Recursos Humanos.

Fonte: <http://www.cnpq.br/areasconhecimento/6.htm>, acesso em 20/12/13.

2 JUSTIFICATIVA

A atual complexidade no gerenciamento das pessoas faz emergir uma nova postura para um melhor ambiente organizacional, trata-se da gestão com pessoas. Nessa ótica se eleva a exigência do profissional da área de pessoas, o qual deve deter vastos conhecimentos que o auxilie no processo de gerenciamento e tomada de decisões.

O atual paradigma econômico pelo qual as organizações estão passando, também conhecido como a sociedade informacional, possui como principal fator de produtividade e competitividade o capital humano, ou seja, ele é fonte importante no processo de gerar, processar e transformar informações, aspecto crucial para o desenvolvimento e sucesso das organizações.

Nesse ambiente de competitividade, onde a concorrência se mostra cada vez mais acirrada, as pessoas sentem-se desafiadas a assumir seu papel de colaboradores das organizações. Nesse sentido, a proposta do curso de MBA gestão com pessoas focaliza a preocupação do Curso de Administração da FEMA, em oferecer ferramentas conceituais que visam contribuir na

capacitação e formação de profissionais para atender os novos desafios relacionados à gestão do capital humano da atual conjuntura.

Assim, torna-se importante estudar a questão humana nas organizações, focalizando esforços para desenvolver e gerenciar soluções, bem como, compreender estrategicamente o seu impacto na competitividade e nos resultados, com a finalidade de agregar valor à organização.

O MBA gestão com pessoas, composto por 18 componentes curriculares, distribuído em 4 módulos, permitirá aos discentes o alcance de conhecimentos teóricos e práticos sobre a gestão com pessoas. Além disso, a FEMA terá a oportunidade de continuar contribuindo para o desenvolvimento da região por meio do aperfeiçoamento das pessoas e crescimento das organizações.

Outro aspecto que diz respeito à justificativa do programa, é evidenciado no item 3.2.1 do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), e no item 4.1.3 do relatório de Comissão Própria de Avaliação (CPA) da IES, onde se enfatiza que uma das metas é promover a articulação entre a Graduação e a Pós-Graduação da FEMA. Destaca-se, no entanto, que o lançamento de novos cursos, em cada área do conhecimento, já reconhecido da IES, é de fundamental importância para a consolidação da atividade.

3 HISTÓRICO

A IES tem uma atuação marcante no ensino de Pós-Graduação desde 1995, oferecendo ao longo deste período cursos “*lato sensu*” relacionados às áreas dos cursos de graduação mantidos pela IES. Na sequência apresentam-se os 15 cursos de Pós-Graduação promovidos pela IES.

ANO DE INÍCIO	ANO DE TÉRMINO	CURSO	DOCUMENTO	CONCLUINTES
1995	1997	Especialização em Marketing	-	33
1996	1998	Especialização em Contabilidade	-	24
1999	2001	Especialização em Arte-Educação	-	29
1999	2001	Especialização em Contabilidade Gerencial	ATA 48/99/CC	29
2002	2004	Especialização em Contabilidade Gerencial	ATA 48/99/CC	21
2003	2005	Especialização em Auditoria e Perícia Contábil	ATA 12/03/CI	19
2003	2005	Especialização em Arte-Educação	ATA 12/03/CI	11
2006	2008	Especialização em Gestão de Pessoas	ATA 01/06/CI/CC	38

2006	2008	Especialização em Controladoria	ATA 01/06/CI/CC	23
2008	2010	Especialização em Gestão Empresarial	ATA 17/2008	28
2008	2010	Especialização em Gestão de Pessoas	ATA 17/2008	29
2008	2010	Especialização em Auditoria e Perícia	ATA 17/2008	10
2008	2010	Especialização em Arte e Empreendimento e Educação	ATA 17/2008	14
2010	2012	Especialização em Gestão Estratégica de Custos	ATA 26/2010	8
2011	2013	MBA em Gestão com Pessoas	ATA 39/2011	17
2011	2013	Especialização em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário Aplicados	ATA 39/2011	21
2011	2013	MBA em Auditoria e Perícia	ATA 39/2011	13
2012	2014	MBA em Gestão Empresarial	ATA 10/2012	18
2012	-	MBA em Controladoria e Finanças	ATA 28/2012	-
2013	-	MBA em Gestão com Pessoas	ATA 28/2012	-
2014	-	Especialização em Práticas Pedagógicas para o Ensino Básico: Fundamental (Anos Finais) e Médio.	ATA 62/2013	-
2014	-	Especialização em Educação Transpessoal: A educação como processo do despertar da interioridade humana através do desenvolvimento da visão amorosa de si mesmo	ATA 19/2014	-

Quadro 1:– Cursos de Pós-Graduação *lato sensu* Lançado pela IES

Fonte: Núcleo de Pesquisa, Pós Graduação e Extensão em julho de 2014.

MISSÃO DA FEMA

Gerar, socializar e aplicar conhecimentos para ser referencial positivo na educação, cultura e informação contribuindo para o desenvolvimento, cidadania e qualificação de pessoas.

VISÃO DA FEMA

Ser centro de educação transformadora que considere as pessoas, suas culturas e sua história, contemplando os ideais de educadores e educandos na construção do conhecimento.

4 OBJETIVOS DO CURSO

O MBA em Gestão com Pessoas possui os seguintes objetivos:

a) Oferecer aos discentes conhecimentos sobre os atuais conceitos e práticas da gestão com pessoas, favorecendo o desenvolvimento de capacidades e habilidades na área da gestão do capital humano;

- b) Estimular nos discentes a criação de estratégias habilitando-os a assumir o papel de agente de mudança na organização, com espírito crítico, investigativo e postura empreendedora;
- c) Proporcionar aos participantes uma visão sistêmica e integrada, sobre a gestão do capital humano, visando agregar valor nos resultados da organização.

5 PÚBLICO ALVO

Pessoas com formação de nível superior em Administração, Contabilidade, Psicologia, Economia, Engenharia, Comunicação, Direito e demais áreas afins, as quais desejam adquirir conhecimentos na área de gestão com pessoas. Profissionais que se sintam desafiados a buscar novos níveis de formação acadêmica. Profissionais que aspirem a cargos executivos em suas empresas e que demandem sólidos conhecimentos na área da gestão com pessoas.

5.1 HABILIDADES E COMPETÊNCIAS

Ao longo do curso de Pós-Graduação espera-se que os profissionais desenvolvam as seguintes habilidades e competências:

1. Capacitar a elaborar diagnóstico organizacional com enfoque nos Recursos Humanos;
2. Identificar mudanças e avaliar políticas de gestão, principalmente, no que concerne ao capital humano;
3. Conscientizar da importância da aprendizagem organizacional e da gestão do conhecimento para o desenvolvimento e a sustentabilidade da organização;
4. Diagnosticar, elaborar e executar programas eficientes de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, remuneração e benefícios, avaliação de desempenho, carreira e sucessão, segurança e saúde do trabalhador;
5. Conhecer e aplicar as tecnologias de informação aplicáveis nos subsistemas de RH;
6. Tomar decisões em gestão de pessoas em consonância com o cenário econômico, respeitando a legislação trabalhista e as normas coletivas aplicáveis;
7. Formar equipes de trabalho e identificar líderes pró-ativos, mediando conflitos;

8. Coordenar as práticas de departamento de pessoal das organizações, assegurando a observância da legislação trabalhista e previdenciária e as normas coletivas, bem como a elaboração e guarda da documentação legal;
9. Coordenar pagamentos de salários, férias, gratificações natalinas e os respectivos encargos;
10. Elaborar e gerenciar programas de benefícios e incentivos.

6 CONCEPÇÃO DO PROGRAMA

As empresas modernas estão fundamentadas, sobretudo, na informação e no conhecimento, aspectos esses que são desenvolvidos principalmente por meio do capital humano. As constantes mudanças ocorridas no processo de desenvolvimento econômico nas últimas décadas caracterizam-se pela instabilidade e aumento da competitividade dos mercados

Para enfrentar essas adversidades e viabilizar o desenvolvimento das organizações é necessário o engajamento de todos os colaboradores da organização, dessa forma, a gestão com pessoas torna-se uma estratégia vital para um bom desempenho da organização. De acordo com Drucker (1993), as organizações bem sucedidas são aquelas que conseguem trabalhar a informação e o conhecimento humano com um capital de valor estratégico.

Nesse contexto, o capital humano torna-se recurso valioso para o enfrentamento da competitividade, sendo assim, é necessário o conhecimento de novas formas inovadoras de gestão com pessoas. De acordo com Albuquerque (2002), a função dos recursos humanos é ressaltada na organização, no intuito de propiciar mudanças dentro da mesma e, servir como um instrumento estratégico que oriente aos melhores caminhos diante dos desafios encontrados no ambiente empresarial.

A gestão do capital humano se encontra no centro das preocupações organizacionais, no que se refere à valorização do potencial humano nas organizações. Ela envolve uma série de atividades relacionadas à análise, planejamento, implementação e controle de estratégias tendo em vista o melhoramento do ambiente organizacional para o alcance eficaz dos objetivos.

Através de um elenco de componentes curriculares e, um corpo docente qualificado, o MBA em gestão com pessoas, proporciona conhecimentos avançados e específicos, permitindo uma qualificação diferenciada dos participantes no mundo do trabalho. Quanto à especialidade

Gestão com Pessoas, torna-se importante estudá-la considerando a demanda requerida pelo mercado, sobretudo, pela relevância que o capital humano representa na vida das organizações, seja ela pública ou privada.

7 COORDENAÇÃO

Coordenador do Curso: Professora Andréa Maria Cacenote

Titulação: Administradora, Mestre em Desenvolvimento e Organizações

Regime de Contratação na FEMA: 40 horas

Experiência Acadêmica: 12 anos

Fone: (55) 3511-3800 CEL: 9175-9201

Endereço Eletrônico: andreacacenote@fema.com.br

Resumo CV plataforma lattes: <http://lattes.cnpq.br/0441762169057488>

Possui graduação em Administração pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (2000) e mestrado em Desenvolvimento, Gestão e Cidadania pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (2007). Atualmente é professor titular e coordenadora do Curso de Administração da Fundação Educacional Machado de Assis e gerente financeiro. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Administração de Recursos Humanos.

8 CARGA HORÁRIA E FUNCIONAMENTO

A carga horária total do curso será de 382 horas/aula incluídas às 10 horas para realização do trabalho de conclusão de curso.

9 PERÍODO E PERIODICIDADE

Início em 09 de outubro de 2015 e término em 09 de outubro de 2017.

As aulas serão ministradas nas sextas-feiras à noite, aos sábados pela manhã, obedecendo os seguintes horários:

Sexta-feira de Noite: das 19h às 23h

Sábado de Manhã: das 08h às 12h

Obs.: Nos componentes curriculares com 10 h/a serão ministradas 8 h/a presenciais e 2 h/a extra-classe (destinado para trabalhos e/ou avaliações dos componentes curriculares). Nos componentes curriculares com 20 h/a serão ministradas 16 h/a presenciais e 04 h/a extra-classe (destinado para trabalhos e/ou avaliações dos componentes curriculares).

DATA E LOCAL DA INSCRIÇÃO:

Até 18 de setembro de 2015. Na secretaria da Unidade II da FEMA em Santa Rosa-RS.

LOCAL DE REALIZAÇÃO DO CURSO:

Unidade III da FEMA, Rua Santa Rosa, 902, Centro, Santa Rosa-RS.

TAXA DE INSCRIÇÃO:

R\$ 45,00 (Quarenta e Cinco Reais).

INVESTIMENTO:

	ALUNOS EM GERAL	ALUNOS EGRESSOS
Para pagamento à vista	R\$ 6.300,00	R\$ 5.600,00
Valor bruto (20 parcelas)	R\$ 350,00	R\$ 315,00
Pagamento até o dia 7 de cada mês (20 parcelas)	R\$ 339,50	R\$ 305,55
Débito em conta (20 parcelas)	R\$ 332,50	R\$ 299,25

*A partir da 2ª parcela poderão ocorrer descontos por força de convênios.

PUBLICAÇÃO DOS RESULTADOS:

Caso necessário, será feita entrevista no dia 23 de setembro, os resultados estarão disponíveis no dia 24 de setembro de 2015.

MATRÍCULAS:

Dia 26 de setembro de 2015.

DOCUMENTOS PARA MATRÍCULA:

Fotocópia RG, Fotocópia CPF, Fotocópia do Diploma ou Certificado de Conclusão de Curso, cópia da certidão de nascimento/casamento, comprovante de endereço, título de eleitor e cópia do histórico de graduação.

INICIO DAS AULAS:

Dia 09 de outubro de 2015.

VAGAS: 40 vagas

10 EMENTAS DOS COMPONENTES CURRICULARES

No Quadro 2 apresentam-se de modo sintetizado todos os componentes curriculares com suas respectivas carga horária, disponibilizados por módulo.

COMPONENTES CURRICULARES	CARGA HORÁRIA
MÓDULO I – GESTÃO DE NEGÓCIOS	
Estratégia Empresarial e Planejamento Estratégico de Gestão com Pessoas	20
Modelos de Gestão de Negócios	20
Aprendizagem Organizacional	20
TOTAL MÓDULO I	60
MÓDULO II – GESTÃO DOS PROCESSOS DE PESSOAS	
Atração e Seleção de Pessoas no Mercado de Recursos Humanos	30
Gestão de Cargos e Carreira	30
Gestão da Remuneração e de Recompensas	20
Gestão de Desempenho e por Competências	30
Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas	20
TOTAL MÓDULO II	130
MÓDULO III – ASPECTOS LEGAIS DA GESTÃO COM PESSOAS	
Legislação Trabalhista	30
Rotinas de Departamento de Pessoal	30
Segurança, Saúde e Medicina no Trabalho	20
Estratégias para a Qualidade de Vida no Trabalho	20
TOTAL MÓDULO III	100
MÓDULO IV – GERENCIAMENTO COM PESSOAS	
Comunicação e Relacionamento Interpessoal	20
Liderança e Motivação no Ambiente de Trabalho	10
Desenvolvimento de Liderança e de Equipes	20
Sistemas Integrados para Gestão com Pessoas e de Processos	10
Metodologia da Pesquisa Científica	10
TCC – Trabalho de Conclusão de Curso	10
TOTAL MÓDULO IV	80
TOTAL GERAL	370

Quadro 2: Componentes Curriculares

Módulo I – Gestão de Negócios

Ementa: Estratégia Empresarial e Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas

Realizar uma reflexão sobre planejamento estratégico organizacional. Definição de missão, filosofia, visão de futuro, valores, objetivos. Elaboração do Diagnóstico Organizacional. Vantagens e estratégias competitivas voltadas aos RH. Aspectos conceituais de planejamento estratégico de RH. Previsão de necessidades de RH. Análise dos recursos humanos. Alinhamento do planejamento estratégico

de RH com o planejamento estratégico organizacional.

Referências Bibliográficas:

- CHIAVENATO, Idalberto; SAPIRO, Arão. Planejamento Estratégico: Fundamentos e aplicações. São Paulo: Campus, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor. São Paulo: Saraiva, 2005.
- DORNELAS, José. Empreendedorismo na Prática: mitos e verdades do empreendedor de sucesso. São Paulo: Campus, 2007.

Ementa: Modelos de Gestão de Negócios

Contextualizar sobre os estilos ou modelos de gestão de negócios e o respectivo modelo de gestão com foco nas pessoas. As vantagens e desvantagens de cada modelo de gestão de negócios principalmente no que concerne ao capital humano. A influência da cultura organizacional e do líder no processo de renovação ou mudança de estilo de gestão.

Referências Bibliográficas:

- CHIAVENATTO, Idalberto. Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos. 7.ed. São Paulo: Manole, 2009.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Comportamento Organizacional: conceitos e práticas. São Paulo: Saraiva, 2006.
- STEPHEN, Robbins. Fundamentos do Comportamento Organizacional . 8.ed. São Paulo: Person, 2009.

Ementa: Aprendizagem Organizacional

Discutir sobre o processo de aprendizagem individual. Principais conceitos de aprendizagem organizacional. Abordagem dos diferentes processos de aprendizagem organizacional. A cultura organizacional e o processo de aprendizagem. Desenvolvimentos de conhecimentos sobre as habilidades pessoais e na equipe, A importância da aprendizagem organizacional e da gestão do conhecimento para o desenvolvimento e a sustentabilidade das organizações no contexto contemporâneo.

Referências Bibliográficas:

- FISCHER, André Luiz; DUTRA, Joel Souza; AMORIM, Wilson Aparecido Costa de. Gestão de Pessoas: Desafios estratégicos das organizações contemporâneas. São Paulo: Atlas, 2009. .
- STEPHEN, Robbins. Administração: Mudanças e Perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2005.
- STEPHEN, Robbins. Fundamentos do Comportamento Organizacional . 8.ed. São Paulo: Person, 2009.

Módulo II – Gestão dos Processos de Pessoas**Ementa: Atração e Seleção de Pessoas no Mercado de Recursos Humanos****Habilidades e Competências Requeridas:**

Discutir o processo de recrutamento e seleção dentro do ambiente organizacional incluindo metodologias, tendências e o papel de recursos humanos. Estudos do processo de recrutamento interno, externo e híbrido, técnicas de recrutamento, a utilização do currículo e da proposta de emprego. Estudos do processo de seleção, técnicas de seleção. Seleção por competência, Papel da área de recursos humanos no processo de atração de candidatos e na seleção, aspectos legais e a terceirização da atividade de recrutamento e seleção de pessoas. Mercado de trabalho: evolução, tendências e perspectivas. O recrutamento e seleção por competências e habilidades.

Referências Bibliográficas:

- CHIAVENATTO, Idalberto. Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos. 7.ed. São Paulo: Manole, 2009.
- LACOMBE, Francisco. Recursos Humanos: Princípios e tendências. São Paulo: Saraiva,

2005.

- VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de Pessoas. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Ementa: Gestão de Cargos e Carreira

Habilidades e Competências Requeridas:

Discutir a estruturação de cargos, os aspectos pertinentes a descrição e a análise de cargos. Modelos de desenhos de cargos, os métodos de coleta de dados, o processo de estruturação de cargos e o enriquecimento de cargos. Os aspectos legais que devem ser considerados na análise de cargos. Planejamento de carreira, métodos para elaborar um plano de carreira e as implicações legais que precisa ser avaliada ao elaborar um plano de carreira. Tendências em gestão de carreiras. Estrutura das carreiras. Estrutura de salários: pesquisa salarial e faixas.

Referências Bibliográficas:

- CHIAVENATTO, Idalberto. Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos. 7.ed São Paulo: Manole, 2009.
- LACOMBE, Francisco. Recursos Humanos: Princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.
- MARRAS, Jean Pierre Marras. Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico. 13.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

Ementa: Gestão da Remuneração e de Recompensas

Habilidades e Competências Requeridas:

Realizar reflexões sobre o sistema de remuneração. Remuneração fixa, vantagens e desvantagens desta remuneração para as organizações no contexto contemporâneo. Métodos de avaliação de cargos e salários. Plano salarial, pesquisa e política salarial. Remuneração variável, vantagens e desvantagens desta remuneração, tipos de remuneração variável, aspectos legais da remuneração variável. Gestão das recompensas, objetivos dos planos de benefícios ou recompensas, tipos de benefícios sociais, elaboração de um plano de benefícios sociais, gerenciamento do custo dos benefícios sociais no curto e longo prazo. Alternativas criativas de remuneração.

Referências Bibliográficas:

- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- DRESSLER, Gary. Administração de Recursos Humanos. 2.ed. São Paulo. Pretince Hall, 2003.
- HIPÓLITO, José Antonio Monteiro. Administração Salarial. São Paulo: Atlas, 2001.

Ementa: Gestão de Desempenho e por Competências

Habilidades e Competências Requeridas:

Contextualizar sobre a responsabilidade pela gestão de desempenho. A origem da gestão por competências no âmbito individual. Analisar a gestão das competências a partir de uma visão estratégica que envolve aspectos relacionados a competitividade, cenário, formação e estratégias de RH. Métodos de avaliação de desempenho e as implicações da avaliação de desempenho nas organizações na era pós modernidade. Aplicações e o propósito da avaliação de desempenho. Conceituação sobre competências organizacionais. Conceito de competências individuais. Modelos de gestão por competências e mapeamento. Avaliação por competências.

Referências Bibliográficas:

- CHIAVENATTO, Idalberto. Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos. 7. ed .São Paulo: Manole, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. Construção de Talentos: coaching e mentoring, as novas ferramentas da gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2002.
- KANAANE, Roberto; ORTIGOSO, Sandra Aparecida Formigari. Manual de Treinamento e Desenvolvimento do Potencial Humano. São Paulo: Atlas, 2001.

Ementa: Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas

Habilidades e Competências Requeridas:

Discutir sobre a importância da capacitação ou treinamento de pessoas. Conceito de capacitação. O processo de capacitação, métodos e técnicas de capacitação, material didático e instrutores. A educação como ferramenta no processo de mudança. A importância da participação do líder no processo de capacitação de pessoas. Conceito de desenvolvimento de pessoas, aspectos que devem ser considerados ao escolher as pessoas a serem desenvolvidas. Perfil do profissional bem desenvolvido. Instrumentos para o desenvolvimento de pessoas. Organizações vistas como ambientes de aprendizagem contínua. Elaboração e avaliação do processo de desenvolvimento de carreira.

Referências Bibliográficas:

- CHIAVENATO, Idalberto. Construção de Talentos: coaching e mentoring, as novas ferramentas da gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2002.
- ROBBINS, Stephen P. Fundamentos do Comportamento Organizacional. 8.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.
- VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de Pessoas. 6.ed. São Paulo: Atlas 2007.

Módulo III – Aspectos Legais da Gestão com Pessoas

Ementa: Legislação Trabalhista

Habilidades e Competências Requeridas:

Análise e discussão das mais recentes jurisprudências trabalhistas e suas aplicações nas relações de trabalho. As transformações no mundo do trabalho e do papel da regulação pública, objetos de profundas polêmicas. A flexibilização frente ao Direito do Trabalho como função protetora X o sistema da exploração do homem pelo homem. Os tipos de contratos de trabalho e suas regulamentações. O vínculo empregatício. Dissídios e acordos coletivos. Aspectos legais da terceirização. Encargos trabalhistas. Aspectos operacionais da legislação trabalhista e previdenciária.

Referências Bibliográficas:

- BERMÚDEZ, René Raúl Zambrana; BRONDI, Benjamin. Departamento Pessoal Modelo. 5.ed. São Paulo: IOB, 2008.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 7.ed. Rio de Janeiro: Aurora, 1989.
- CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 33 ed. São Paulo, Saraiva, 2008.

Ementa: Rotinas de Departamento de Pessoal

Habilidades e Competências Requeridas:

Analisar e discutir sobre rotinas de admissão de empregados. Obrigações Trabalhistas das Empresas. Contrato Individual de Trabalho. Normas Especiais de Tutela do Trabalho. Jornada de Trabalho. Salário e Remuneração. Folha de Pagamento. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Vale Transporte. PIS/PASEP. Salário Família. Salário Maternidade. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CBO. Contribuição Sindical, Assistencial e Confederativa. Imposto de Renda na Fonte. Férias. Gratificação Natalina. Rescisão Contratual de Trabalho. Seguro Desemprego.

Referências Bibliográficas:

- BERMÚDEZ, René Raúl Zambrana; BRONDI, Benjamin. Departamento Pessoal Modelo. 5.ed. São Paulo: IOB, 2008.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 7.ed. Rio de Janeiro: Aurora, 1989.
- OLIVEIRA, Rita de Cássia A. Desvendando o Departamento de Pessoal. 3.ed. São Paulo: Viena, 2006.

Ementa: Segurança, Saúde e Medicina no Trabalho

Habilidades e Competências Requeridas:

Realizar reflexões sobre o estresse nas organizações. Qualidade de vida no trabalho. A importância da prevenção da saúde dos trabalhadores nas organizações. Segurança no trabalho: Abordagens das normas regulamentadoras; levantamento Técnico das Condições Ambientais de Trabalho. Aspectos conceituais sobre o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Programa de Prevenção de Riscos Ambientais Programa de condições do Meio Ambiente de Trabalho Programa de Prevenção e de Controle de Incêndio Perfil Profissiográfico Previdenciário Comissão de Prevenção de Acidentes.

Referências Bibliográficas:

- BARBOSA, Antonio Nunes Filho. Segurança do Trabalho & Gestão Ambiental. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BARBOSA, Antonio Nunes Filho. Insalubridade e Periculosidade: Manual de Iniciação Pericial. São Paulo: Atlas, 2004.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stress e Trabalho: Uma abordagem psicossomática. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2005.

Ementa: Estratégias para a Qualidade de Vida no Trabalho

Habilidades e Competências Requeridas:

Discutir sobre a qualidade de vida e saúde no trabalho. Novos cenários no mundo do trabalho. As consequências pessoais das transformações no mundo do trabalho. O trabalho como enigma. Trabalho prescrito e trabalho real. Trabalho imaterial. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. O trabalho entre sofrimento e prazer. O estresse e a carreira. Estratégias de defesa coletivas. Mitos e realidades sobre o estresse dos gerentes. Gestão, subjetividade e saúde: desafios e impasses frente ao novo milênio. Perspectivas da gestão da qualidade de vida e de segurança no trabalho.

Referências Bibliográficas:

- FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stress e Trabalho: Uma abordagem psicossomática. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qual idade de Vida no Trabalho: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: como agregar talento à empresa. 7.ed. São Paulo: Manole, 2009.

Módulo IV – Gerenciamento com Pessoas

Ementa: Comunicação e Relacionamento Interpessoal

Habilidades e Competências Requeridas:

Analisar e discutir as dimensões da comunicação. Formas de comunicação. Comunicação organizacional. Comunicação interna como instrumento de gestão. Estratégias de comunicação. Endomarketing. Compreensão dos processos envolvidos na dinâmica das relações interpessoais: comunicação intra e interpessoal, auto e hetero percepção, empatia, saber ouvir, auto estima, prática do feedback no relacionamento interpessoal. Regras de convivência. Vivência de metodologias para o aprimoramento da competência interpessoal.

Referências Bibliográficas:

- CHIAVENATTO, Idalberto. Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos. 7.ed. São Paulo: Manole, 2009.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Comportamento Organizacional: conceitos e práticas. São Paulo: Saraiva, 2006.
- STEPHEN, Robbins. Fundamentos do Comportamento Organizacional. 8.ed. São Paulo: Person, 2009.

Ementa: Liderança e Motivação no Ambiente de Trabalho

Habilidades e Competências Requeridas:

Refletir sobre o papel do líder na sociedade pós moderna. As novas ambiências mundiais e os fatores que compõem a maturidade do líder de resultados. Estilos de liderança, maturidade dos liderados, do líder e o nível de produtividade obtido. A interação entre líderes e liderados. O líder *coach*. Conceitos de Motivação e Comportamento Organizacional. Cultura e estrutura organizacional. Relação indivíduo x organização. Comportamento Humano nas organizações. Motivação Humana e suas abordagens. Gestão da motivação dos colaboradores. Mecanismos da motivação humana. Principais teorias motivacionais e suas aplicações.

Referências Bibliográficas:

- BERGAMINI, W. Cecília. Motivação nas Organizações. 5º ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- LACOMBE, Francisco. Recursos Humanos: Princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.
- STEPHEN, Robbins. Fundamentos do Comportamento Organizacional. 8.ed. São Paulo: Person, 2009.

Ementa: Desenvolvimento de Liderança e de Equipes

Habilidades e Competências Requeridas:

Discutir sobre a formação da equipe. Fundamentos do comportamento de grupo, tipos de equipe, formação de equipes eficazes. Constituição de times/equipes a partir do perfil dos líderes e dos liderados para a busca de objetivos comuns. O processo decisório em equipes: roteiro e avaliação das decisões via comprometimento mútuos. Administração de conflitos. O conflito e suas origens. O processo do conflito. Técnicas de administração de conflito. Definição de negociação. O processo de negociação. Estratégias de negociação.

Referências Bibliográficas:

- BERGAMINI, Cecília Whitaker. Líder Eficaz. São Paulo: Atlas, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- LACOMBE, Francisco. Recursos Humanos: Princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

Ementa: Sistemas Integrados para Gestão com Pessoas e de Processos

Habilidades e Competências Requeridas:

Contextualizar sobre a origem e evolução dos sistemas de informação. Sistema de informação na área de gestão com pessoas. O gerenciamento dos processos de gestão de pessoas e o processo decisório no âmbito da gestão com pessoas a partir de um eficiente sistema de informação integrado.

Referências Bibliográficas:

- BIO, Sérgio Rodrigues. Sistemas de Informação: um enfoque gerencial. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- CORNACHIONE Jr., Edgard Bruno. Sistemas Integrados de Gestão. São Paulo: Atlas, 2001.
- FORNA, Paulo Rogério. Tecnologia de Informação: planejamento e gestão. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

Ementa: Metodologia da Pesquisa Científica

Habilidades e Competências Requeridas:

Discutir sobre os conceitos e abrangência da metodologia. O papel da ciência. Noções gerais sobre conhecimento. O processo de pesquisa. Passos e etapas no processo de investigação científica. Citações. Trabalhos acadêmicos: tipos características e estrutura. Natureza e tipos de pesquisa. Técnicas de coleta de dados. Relatório de pesquisa. Estilo de redação. Normas da Instituição e ABNT para elaboração do artigo científico.

Referências Bibliográficas:

- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. Metodologia científica. 5.ed. São Paulo:

Prentice Hall, 2002.

- FURASTÉ, Pedro Augusto. Normas técnicas para o trabalho científico. 14.ed. Porto

Alegre: [s.ed.], 2006.

- GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

11 CORPO DOCENTE

O corpo docente é composto por professores com formação acadêmica e profissional. As aulas serão ministradas por mestres e doutores da FEMA, bem como, por docentes de outras IES.

CORPO DOCENTE	TITULAÇÃO	COMPONENTE CURRICULAR	C/H
Ismar Panigas	Mestre	Estratégia Empresarial e Planejamento Estratégico de Gestão com Pessoas	20h
Marcos Rogério Rodrigues (FEMA)	Mestre	Modelos de Gestão de Negócios	20h
Andréia Garcia (Redemaq)	Especialista	Aprendizagem Organizacional	20h
Claudia Schulz (Vital)	Especialista	Atração e Seleção de Pessoas no Mercado de Recursos Humanos	30h
Roberto Pinheiro de Moraes (Sicredi)	Especialista	Gestão de Cargos e Carreira	30h
Claudia Schulz (Vital)	Especialista	Gestão da Remuneração e de Recompensas	20h
Daniele Ribas Pilau Christensen	Especialista	Gestão de Desempenho e por Competências	30h
Josele Nadin Venturini (FEMA)	Mestre	Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas	20h
Renê Carlos Schubert Junior (FEMA)	Mestre	Legislação Trabalhista	30h
Cátia Guadagnin Rossa (FEMA)	Mestre	Rotinas de Departamento de Pessoal	30h
Claudio Luis Friederich	Especialista	Segurança, Saúde e Medicina no Trabalho	20h
Roberto Tadeu Ramos Moraes	Especialista	Estratégias para a Qualidade de Vida no Trabalho	20h
Fabio Tolfo (FSG)	Mestre	Comunicação e Relacionamento Interpessoal	20h
Ismar Panigas	Mestre	Liderança e Motivação no Ambiente de Trabalho	10h
Mirian Mariani Henz (FSG)	Mestre	Desenvolvimento de Liderança e de Equipes	20h
Helmut Gross (FEMA)	Mestre	Sistemas Integrados para Gestão com Pessoas e de Processos	10h
Márcia Kraemer (FEMA)	Doutora	Metodologia da Pesquisa Científica	10h
		TCC – Trabalho de Conclusão de Curso	10h
		TOTAL	370

Quadro 3: Corpo Docente

Obs.: O corpo docente poderá sofrer alterações

12 METODOLOGIA

Os recursos metodológicos a serem empregados no curso resultam de técnicas pedagógicas peculiares a cada docente, entretanto, algumas técnicas são aplicáveis de modo geral, quais sejam: a) aulas expositivas dialogadas; b) recursos audiovisuais – multimídia; c) conhecimentos teóricos: exposição da temática pelo professor, seminários, leitura e análise de artigos científicos; d) conhecimentos práticos: exercícios e estudo de casos; e) integração entre teoria e prática: trabalho de conclusão de curso.

13 INTERDISCIPLINARIDADE

Para atender a esse quesito o acadêmico poderá realizar trabalhos e ou diagnósticos sobre as práticas de gestão com pessoas nas organizações. Além disso, o curso de Pós-Graduação oferecerá também palestras e ou seminários com profissionais atuantes na área da gestão com pessoas.

14 ATIVIDADES COMPLEMENTARES

Com relação às atividades complementares o curso de MBA gestão com pessoas proporcionará:

- a) Participação no Fórum Empresarial Contábil da FEMA;
- b) Participação na Jornada Interdisciplinar de Pesquisa da FEMA;
- c) Realização de estudos de casos, relacionando a teoria com a prática.

15 TECNOLOGIA

Referente à tecnologia o curso oferecerá aos docentes, recursos multimídia e computador. Já quanto ao material de apoio caberá ao professor elaborar apostilas para os discentes. Estará disponível laboratório de informática para a utilização do pacote *Office* da *Microsoft*, bem como, para utilização de *softwares* específicos sugeridos pelos docentes.

16 INFRAESTRUTURA FÍSICA

O curso possui salas de aula compatíveis com a exigência pleiteada, munidas de carteiras e quadro negro e/ou branco. Quanto à biblioteca, todas as obras relacionadas neste projeto estão disponíveis para consulta na biblioteca da IES.

- Laboratório de informática com 20 máquinas, todas contendo acesso a *internet*, com o Windows e o pacote *Office* instalados;
- Multimídia completo (computador, projetor, *internet*, caixas de som avulsas) à disposição dos docentes e discentes.
- Rede *wireless* disponível para livre acesso dentro da IES.

Quanto às áreas de acesso especiais, as instalações permitem o acesso irrestrito aos portadores de necessidades às salas de aula, à biblioteca e aos espaços de convivência (através de rampas de acesso).

17 SELEÇÃO

A seleção dos discentes acontecerá por ordem de inscrição.

18 AVALIAÇÃO

O processo de avaliação dar-se-á de dois modos:

a) Avaliação dos discentes: Em cada componente curricular ofertado, poderá(ão) ser efetuada(s) avaliação(ões) da aprendizagem, por meio de provas escritas, e ou trabalhos, ficando a cargo de cada docente. As notas variam de 0 a 10 (zero a dez), sendo que a média para a aprovação do discente deve ser igual ou superior a 7,0 (sete), conforme está explícito no Regimento Unificado das Faculdades Integradas Machado de Assis.

b) Avaliação dos docentes

Ao final de cada componente curricular será aplicado um instrumento de pesquisa, definido como um questionário (APÊNDICE A), com o objetivo de avaliar o desempenho dos professores, do programa e dos conteúdos dos componentes curriculares, aprimorando, dessa forma, a relação ensino-aprendizagem.

Os dados do questionário aplicado serão tabulados, gerando informações que contribuam para a análise sobre a percepção dos acadêmicos em relação ao desempenho do professor no componente curricular. Esses resultados serão divulgados pelo coordenador aos professores do curso e manifestados em relatórios periódicos, com o objetivo de discutir

pontos fracos e pontos fortes no seu desempenho. Com efeito, esse mecanismo auxilia as atividades didático-pedagógicas.

19 CONTROLE DE FREQUÊNCIA

O aluno deverá atender ao percentual mínimo legal de 75% de frequência às aulas em relação a carga horária total do curso, sob pena de reprovação. O controle das presenças será efetuado pelo Professor ministrante do componente curricular, através de livro de chamadas, que posteriormente será arquivado na Secretaria Acadêmica. Caso o especializando não atingir o percentual mínimo de presença, poderá solicitar a Coordenação do Curso de Pós-graduação, mediante requerimento e pagamento de taxa, num prazo máximo de 10 dias após o término das aulas do componente curricular, atividade de recuperação do conteúdo e nota nesta disciplina. O comprovante será encaminhado à Coordenação deste curso, que fará o contato com o Professor do respectivo componente curricular, a fim de dar-lhe ciência do fato. A partir deste momento, o aluno manterá contato com o Professor, para que seja estabelecida a forma de recuperação, que deverá acontecer num prazo de 30 dias. Após a atividade de recuperação, o Professor comunicará a Coordenação, sobre o conceito obtido na referida disciplina. Não poderá ser ultrapassando o limite máximo de 04 “quatro” trabalhos de recuperação ao longo de todo o curso.

20 TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Após a conclusão de todos os componentes curriculares, obrigatoriamente os discentes terão de elaborar um artigo científico. A elaboração do artigo científico deve obedecer às normas explícitas no Guia de Formatação de Trabalho Acadêmicos da FEMA. Essa etapa representa um dos requisitos obrigatórios para a obtenção do certificado de conclusão do curso de Pós-Graduação. Obrigatoriamente, a área de concentração para a elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso deverá ser sobre a temática **gestão com pessoas**.

O Trabalho de Conclusão de Curso será desenvolvido de forma individual¹ sob orientação de um professor. O prazo limite para a entrega deste é de até 60 (sessenta) dias, após

¹ Conforme resolução Nº 1 da CNE/CES de 08 de junho de 2007, em seu artigo 5º: “Os cursos de pós-graduação lato sensu, em nível de especialização, têm duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, nestas não

o término de todos os componentes curriculares, podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias, mediante justificativa e parecer do orientador. Para a aprovação do Trabalho de Conclusão de Curso, a nota do discente deve ser igual ou superior a 7,0 (sete).

Para fins de avaliação do TCC, o aluno deverá encaminhar, inicialmente, à coordenação do curso, dois exemplares do trabalho. Após a avaliação e efetivadas as devidas correções, quando solicitadas, o aluno deverá encaminhar à coordenação do curso a versão definitiva em meio magnético.

21 CERTIFICAÇÃO

Os discentes que atenderem os requisitos dos itens 18, 19 e 20 receberão o Certificado de Especialista em Gestão com Pessoas.

22 INDICADORES DE DESEMPENHO

Quanto aos indicadores de desempenho, trabalhar-se-á no desenvolvimento com posterior medição e análise de dados relativos ao: a) componente curricular; b) avaliação do docente; c) autoavaliação do discente no respectivo componente curricular avaliado. Tais dados serão obtidos por meio do questionário (Apêndice A) aplicado aos discentes ao final de cada componente curricular. Também serão utilizadas as ferramentas de avaliação institucional evidenciadas por meio do relatório da Comissão Própria de Avaliação (CPA).

23 RELATÓRIO CIRCUNSTANCIADO

Em 2009, criou-se o NPPGE (Núcleo de pesquisa e pós-graduação e extensão), o qual possui entre seus objetivos, o de desenvolver e acompanhar os cursos de Especialização (pós-graduação *lato sensu*) desta IES. No ano de 2008 a IES lançou o curso de Pós-Graduação Especialização em Gestão de Pessoas.

O curso de Pós-Graduação em Administração – Especialização em Gestão de Pessoas, iniciou-se no ano de 2008 com 27 alunos matriculados, todos concluíram o curso, tendo defendido a monografia entre os anos de 2009 e 2010. O curso MBA em Gestão com Pessoas, primeira turma, iniciou em 2011 com 27 matriculados, sendo que 18 concluíram o curso. A

computado o tempo de estudo individual ou em grupo, sem assistência docente, e o reservado, obrigatoriamente, para elaboração **individual** de monografia ou trabalho de conclusão de curso”.

segunda turma iniciou em 2013 com 26 alunos matriculados, sendo que concluíram 22. A terceira turma iniciou em fevereiro de 2015 com 34 matriculados, com previsão de término em fevereiro de 2017.

Profª Márcia Adriana Dias Kraemer

Coordenadora do NPPGE

Profª. Adm. Andréa Maria Cacenote

Coordenadora do MBA Gestão com Pessoas

APÊNDICE A: FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO – CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO

NÚCLEO DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E EXTENSÃO - NPPGE

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO – CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO

Este questionário tem por objetivo avaliar o curso de Pós-Graduação promovido pela FEMA. Ele visa apontar pontos fortes e pontos fracos. Suas respostas contribuirão para o fortalecimento do ensino na FEMA. Marque com X a opção que melhor representa sua opinião:

1- Muito satisfeito 2- Satisfeito 3- Regular 4- Insatisfeito 5- Muito Insatisfeito

Muito satisfeito					Muito insatisfeito	
1	2	3	4	5		

Nome/e-mail(opcional): _____ Professor(a): _____

Componente curricular: _____ Data: _____

AVALIAÇÃO RELATIVA AO COMPONENTE CURRICULAR					
	1	2	3	4	5
Cumprimento aos objetivos do componente curricular					
Distribuição do material didático					
Organização curricular					
Desenvolvimento do conteúdo					
Atualização dos conteúdos					
Relação teoria/prática					
Horário de funcionamento					
Carga horária					
AVALIAÇÃO RELATIVA AO PROFESSOR					
	1	2	3	4	5
Domínio do conteúdo					
Clareza na exposição do conteúdo					
Habilidade de comunicação					
Utilização de recursos audiovisuais					
Pontualidade/cumprimento dos conteúdos					
Agilidade no esclarecimento de dúvidas					
Relacionamento com os alunos					
Tarefas propostas/exercícios de fixação					
Técnicas e dinâmicas de grupo					
Motivação para debates					
Utilização de recursos didáticos					
AUTO-AVALIAÇÃO					
	1	2	3	4	5
Aprendizado no componente curricular					
Participação pessoal na aula					
Cumprimento das tarefas propostas					
Pontualidade/assiduidade no componente curricular					
Colaboração com os demais colegas					

Deixe no verso suas observações e sugestões: