



**Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão -
Proppex**

**Projeto do
Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu*
EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

Brusque, dezembro de 2011.

Sumário

Conteúdo

1	Identificação da IES e do Curso	3
1.1	Histórico da Instituição	3
1.2	Nome do Curso: Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas	4
1.3	Área do Conhecimento e Unidade Responsável	4
1.4	Coordenação do Curso	4
1.5	Titulação do Coordenador - UNIFEBE	4
2	Caracterização do Curso	5
2.1	Período de Realização	5
2.2	Carga Horária: 400 horas	5
2.3	Base Legal do Curso	5
2.4	Autorização do Curso	5
2.5	Curso oferecido	5
2.6	Número de Vagas	5
2.7	Clientela / Público Alvo	5
3	Objetivos e Necessidades do Curso	6
3.1	Objetivos	6
3.1.1	Objetivo Geral	6
3.1.2	Objetivos Específicos:	6
3.2	Justificativa	7
3.3	Importância do Curso	8
4	Estrutura e Funcionamento do Curso	9
4.1	Matriz Curricular	9
4.2	Ementas e bibliografia básica das disciplinas:	10
4.3	Dados relativos ao Corpo Docente e ao Coordenador do Curso	30
4.4	Dados Estatísticos do Corpo Docente:	34
4.5	Cronograma	35
4.6	Metodologia de Ensino	20
a)	Critérios para aprovação nas disciplinas	20
b)	Avaliação Final: TCC (Artigo Científico)	21
c)	Orientação do Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico:	22
d)	Recursos físicos e materiais a serem utilizados:	24
e)	Processo Seletivo	25
5	Previsão Orçamentária	26

1 Identificação da IES e do Curso

1.1 Histórico da Instituição

A Fundação Educacional de Brusque – FEBE foi criada pela Lei Municipal nº 527, de 15 de janeiro de 1973, tendo como idealizador o Prof. Pe. Orlando Maria Murphy, que foi seu primeiro presidente. As atividades de pós-graduação tiveram seu início posteriormente, em agosto de 1991 e, desde então já foram realizados diversos cursos de pós-graduação *lato sensu*.

O ano de 2003 marcou a instituição com profundas e significativas mudanças de ordem física, administrativa e pedagógica. Buscando seu diferencial frente ao contexto atual, a mantida da instituição, então denominada CESBE – Centro de Educação Superior de Brusque, recebeu um novo status acadêmico, o de Centro Universitário, passando a ser denominada Unifebe – Centro Universitário de Brusque.

Diante desta nova situação, as atividades de pós-graduação, pesquisa e extensão passaram a ser administradas por uma pró-reitoria. Com o credenciamento do Centro Universitário de Brusque – Unifebe, a partir de 29 de agosto (data da publicação no Diário Oficial do Estado de Santa Catarina), a Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão - Proppex passou a fazer parte da história da instituição.

A Unifebe tem como missão atuar no Ensino Superior pautado em uma perspectiva humanista e comprometido com o desenvolvimento que promova a qualidade de vida na sociedade. Assim, entendemos que na atual conjuntura, não é possível formar apenas um profissional técnico, voltado somente para o mercado de trabalho. É imprescindível formar o cidadão ético, solidário e comprometido com o desenvolvimento da sociedade na qual está inserido. A indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão é um mecanismo importante para possibilitar tal formação.

O desenvolvimento do ensino superior está vinculado diretamente à capacidade de criação, inovação, diversificação e adaptação às novas demandas da sociedade. É cada vez mais necessário contribuir para a capacitação e desenvolvimento do acadêmico, a fim de se alcançar o desenvolvimento econômico e social pretendido. Em meio a esse desafio a Proppex se mantém atenta às necessidades da graduação e às

tendências do mercado da região, oferecendo à comunidade, cursos de especialização distribuídos nas diversas áreas de conhecimento em que a Unifebe atua, possibilitando a formação continuada de seus egressos e da comunidade em geral.

1.2 Nome do Curso: Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas.

1.3 Área do Conhecimento e Unidade Responsável

Área do conhecimento: Administração

Unidade Responsável: Centro Universitário de Brusque – Unifebe

1.4 Coordenação do Curso

O curso será coordenado pelo Prof. Rodrigo Sousa Alves Mundim, mestre em Turismo e Hotelaria pela Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI) e graduado em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina. Sua experiência profissional abrange as áreas Financeira (Revista Negócios/Uberlândia – MG) e de Marketing (Marisol S.A/Jaraguá do Sul – SC). O Prof Rodrigo é docente em cursos de Pós-Graduação, Graduação e Técnico desde 2001, atuando em instituições como Centro Universitário de Brusque/Unifebe, Senac/Blumenau, Fundação Universidade Regional de Blumenau/Furb, Sociedade Educacional de Santa Catarina/Sociesc e Sociedade Educacional do Vale do Itajaí Mirim – Brusque/SC.

1.5 Titulação do Coordenador - UNIFEBE

Mestre em Turismo e Hotelaria (Univali)

2 Caracterização do Curso

2.1 Período de Realização

Início: 02/03/2012

Turno: Sexta-feira no período noturno e aos sábados preferencialmente quinzenal nos períodos matutino e vespertino.

2.2 Carga Horária: 400 horas

2.3 Base Legal do Curso

- Resolução do CEE/SC nº 107, de 20 de novembro de 2007, do Conselho Estadual de Educação do Estado de Santa Catarina, homologada pelo Decreto Estadual nº 1.097 de 22 de fevereiro de 2008.
- Regulamento da Pós-Graduação da Unifebe aprovado pela Resolução CA nº 24/09 de 27/05/09 e alterado pela Resolução CA nº 06/10 de 18/05/10.

2.4 Autorização do Curso

Parecer Consuni nº 75/11, de 07/12/11.
Resolução CA nº

2.5 Curso oferecido

1ª vez

2ª vez

3ª vez

4ª vez ou mais vezes

2.6 Número de Vagas

50 vagas

2.7 Clientela / Público Alvo

Com este Curso de Pós Graduação pretende-se atender no contexto profissional, os que desejam desenvolver-se como gestores estratégicos de pessoas, bem como para os alunos do ambiente acadêmico de Pós Graduação. Profissionais que atuam ou desejam atuar na área de Administração de Gestão de Pessoas, como: Administradores, Psicólogos(as), Assistentes Sociais entre outros.

3 Objetivos e Necessidades do Curso

3.1 Objetivos

3.1.1 Objetivo Geral

A Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas tem por objetivo atrair, aperfeiçoar e preservar uma força de trabalho eficiente, inserida em um contexto ambiental complexo, destacando-se a importância estratégica da mesma, seus ambientes jurídico e social em constante transformação, criando uma capacidade de aumentar a vantagem competitiva organizacional e transferindo para estes profissionais, técnicas, processos e modelos atuais da área de Gestão de Pessoas.

3.1.2 Objetivos Específicos:

- Compreender a importância e os níveis de atuação da gestão de RH para a organização;
- Apresentar uma visão sistêmica do processo de Gestão de RH.;
- Descrever as tendências sociais que influenciam a gestão dos Recursos Humanos;
- Explicar a necessidade do planejamento estratégico em RH.;
- Apresentar e desenvolver a relevância da gestão estratégica de pessoas;
- Pesquisar, analisar e avaliar valores individuais buscando estabelecer os impactos no desempenho produtivo e econômico da empresa;
- Apresentar práticas e metodologias que envolvem o processo de busca e retenção de talentos no contexto da gestão de pessoas;
- Analisar o posicionamento da gestão estratégica de pessoas na era do conhecimento;
- Abordar as estratégias de gestão de pessoas que podem ser adotadas pelas organizações;
- Destacar as tendências contemporâneas no âmbito da gestão de RH.

3.2 Justificativa

As pessoas são elementos essenciais à existência das organizações, considerando-as sua principal fonte de vantagem competitiva. A gestão de pessoas de uma organização compreende todo o conjunto de talentos, habilidades, conhecimentos e potencial de desenvolvimento que cada um de seus membros possui. A qualidade desses recursos humanos determinará o sucesso ou insucesso de uma organização e refere-se à concepção e à aplicação de sistemas formais para garantir o uso eficaz e eficiente do talento humano na realização dos objetivos organizacionais. A mesma está sendo utilizada como uma ferramenta das empresas, criando novos processos, tomando decisões cada vez mais eficazes, baseando-se nas tecnologias que suportam a flexibilidade e a rápida resposta de uma empresa moderna.

O ambiente empresarial está se transformando cada vez mais rápido e as organizações precisam reagir mais rapidamente a essas mudanças. As empresas precisam ser mais flexíveis, com as descrições de cargos e salários, tendo mecanismos de controle mais rígidos. Precisam adotar estruturas flexíveis e dinâmicas em que o foco será em projetos e processos, em vez de tarefas e procedimentos padronizados. A tomada de decisão será mais bem compreendida, o controle será separado dos relacionamentos hierárquicos, as tecnologias apoiarão a criatividade em todos os níveis organizacionais. Os colaboradores serão mais treinados, o ambiente de trabalho deverá ser estimulante e envolvente. Treinamento é aprender a desenvolver o potencial oculto dentro de cada indivíduo, ou seja, é qualquer atividade que visa desenvolver a habilidade das pessoas no desempenho de um determinado cargo ou função na organização. Hoje e no futuro muito mais, vive-se em um mundo globalizado com expansão das fronteiras, além empresas, conglomerados organizacionais de diversas naturezas, governos, culturas, dentro de um ambiente competitivo no qual se busca um patamar de inter-relacionamentos de forma estruturada, socialmente justa e financeiramente sustentável.

A Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas, propicia ao gestor a oportunidade ímpar, porque se toda crise traz enormes desafios, também traz a oportunidade de se criar uma gestão mais consciente, por meio de ferramentas gerenciais eficientes, envolvendo os processos eficazes, com foco em resultados, isto é, por meio da transferência nas regras do jogo e pelas ações socialmente

responsáveis, porque pessoas não são mais consideradas recursos, e sim, elas são Estratégicas.

3.3 Importância do Curso

Como especialidade, a Gestão de Recursos Humanos surgiu no início do século XX, para mediar e reduzir conflitos entre as pessoas e as organizações. Até a década de 1970, sua atuação estava predominantemente associada à resolução de conflitos e às questões trabalhistas. Com a globalização da economia, o aumento da competitividade no mundo dos negócios e as transformações que marcaram o final do século passado, a importância da Gestão de Pessoas cresceu, exigindo das empresas a adoção de novos paradigmas, elevando a consciência de que a participação e o envolvimento das pessoas com os objetivos organizacionais representam um diferencial competitivo estratégico. A Gestão de Pessoas é uma ferramenta essencial para o desenvolvimento de uma vantagem competitiva sustentável.

O curso tem como propósito fundamental transferir a profissionais e administradores da área de gestão de Pessoas, idéias e modelos atualizados baseando-se em temas atuais e emergentes, tanto no contexto acadêmico como profissional, ou seja, uma oportunidade de estar vivenciando a teoria e prática que envolve as disciplinas do Curso, onde o modelo estratégico de gerir pessoas, nos dias atuais compreende atitudes menos operacionais e táticas, mas uma concentração muito mais voltada com as preocupações estratégicas, visando atender às necessidades das organizações e colaboradores.

A expectativa ao elaborar e oferecer este Curso é a de atender profissionais da área que desejam desenvolver-se como gestores estratégicos de pessoas, para atuarem nas organizações, criando diferenciais na mesma.

Gerir pessoas é fazer parte delas com a finalidade de integrar para além dos passos da lógica, integrar para criar, mudar, inovar, conviver, estabelecendo caminhos que propiciem melhor ambiente de trabalho. É papel da administração de Pessoas, a aplicação de sistemas formais na organização para garantir o uso eficaz e eficiente do talento humano na realização das metas organizacionais. Isto inclui atividades para atrair, desenvolver e manter uma força de trabalho eficaz.

4 Estrutura e Funcionamento do Curso

4.1 Matriz Curricular

Professores	Título / IES	Disciplina	C/H
1- Otto Nogami	Mestre/INSPER	O Ambiente Econômico e o Mundo Empresarial	20
2- Galo Lopez Noriega	Mestre/TREVISAN	Métodos Quantitativos Aplicados a RH	20
3 - Marcus Souza Soares	Especialista/INSPER	Gestão de Conflitos e Negociação	20
4 - Fabio Appolinário	Doutor/TREVISAN	Gestão de Pessoas e Habilidades Gerenciais	30
5 - Luciano Crocco	Mestre/FGV/Rio	Marketing e Endomarketing em RH	20
6 - Renata Corrêa Nieto	Doutora/FAAP	Gestão de Operações e Tecnologia da Informação	20
7- Vanessa de Oliveira Lima	Especialista/UNINOVE	Comportamento Humano nas Organizações	20
8 - George Wilson Aiub	Mestre/UNIFEBE	Comunicação para Liderança	20
9 - Ademar Dutra	Doutor/UNISUL	Gestão da Cultura e Mudança Organizacional	20
10 - Lauro Russi	Especialista/TREVISAN	Gestão de Qualidade de Vida, Segurança, Meio-Ambiente e Saúde no Trabalho.	30
11 - Vanessa de Souza Fraga	Mestre/UNIFEBE	Ética e Responsabilidade Social na Gestão de RH	20
12 - Joyce Ajuz Coelho	Doutora/ESPM	Aprendizagem e Educação Corporativa.	30
13 - Fabio Appolinário	Doutor/TREVISAN	Gestão Estratégica de Pessoas e Competitividade.	30
14 - Lisie Lucchese	Especialista/CONSULTORA EMPRESARIAL	Processos Sucessórios Estruturados.	20
15 - Joyce Ajuz Coelho	Doutora/ESPM	Criatividade, Motivação e Liderança.	20
16 - Luciane Angela Nottar Nesello	Mestre/UNIFEBE	Metodologia da Pesquisa	20
17- Ademar Dutra	Doutor/UNISUL	Remuneração Estratégica	20
18 – Prof. UNIFEBE		Legislação Trabalhista	20
TOTAL DE HORAS	7		400

4.2 Ementas e bibliografia básica das disciplinas:

1. O Ambiente Econômico e o Mundo Empresarial

Objetivo:

Proporcionar aos participantes uma sólida base de conhecimento dos conceitos econômicos e de suas aplicações em questões práticas, especialmente em temas ligados aos negócios empresariais, de forma a permitir uma visão atualizada do cenário econômico do país e sua interpretação para tomada de decisões de negócio.

Ementa:

- Análise do Ambiente Competitivo Nacional e Internacional
- Economia Brasileira e Cenários
- Economia de Empresas
- Fundamentos da Macroeconomia
- Pensamento Estratégico e Planejamento

Bibliografia:

BLANCHARD, Olivier. *Macroeconomia*. 5 ed. São Paulo: Pearson, 2011.

GIAMBIAGI, Fabio [et al.]. *Economia brasileira contemporânea (1945-2004)*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

PASSOS, Carlos Roberto Martins e NOGAMI, Otto. *Princípios de economia*. 6 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

2. Métodos Quantitativos Aplicados a RH

Objetivo:

A disciplina procura fornecer uma visão objetiva dos principais conceitos de matemática e estatística aplicáveis à realidade empresarial e sua importância como subsídio ao processo decisório dos gestores em diversos contextos.

Ementa:

- Estatística Aplicada
- Matemática Aplicada

Bibliografia:

BRUNI, Adriano Leal. *Estatística aplicada à gestão empresarial*. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

JACQUES, Ian. *Matemática para economia e administração*. 6 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

TAN, S. T. *Matemática aplicada a administração e economia*. 2 ed. São Paulo: Thomson Heinle, 2007.

3. Gestão de Conflitos e Negociação**Objetivo:**

A disciplina permite ao participante relacionar o nível de conflito com o desempenho organizacional, saber diagnosticar as fontes e a natureza do conflito; conhecer os vários contextos negociais intra e inter organizacionais; saber avaliar as estratégias adotadas face aos resultados pretendidos; associar as características qualitativas e os aspectos quantitativos na negociação; saber integrar o processo negocial em ambientes culturais distintos.

Ementa:

- Conflito e desempenho organizacional
- Diagnóstico das fontes de conflito
- Estilos de gestão de conflitos
- Modelos de negociação
- Erros negociais e seleção de estratégia adequada
- Negociação integrativa ou colaborativa
- Negociação em contexto culturais diversos

Bibliografia:

BRETT, J. *Negotiating Globally: How to negotiate deals, resolve disputes, and make decisions across cultures*. 2 ed. San Francisco: Jossey Bass, 2007.

CARVALHO, J. *Negociação*. 3 ed Lisboa: Edições Sílabo, 2008.

LEWIKI, R., SAUNDERS, D. e MINTON, J. *Essentials of Negotiation*. 3 ed. Boston: McGraw-Hill, 2003.

4. Gestão de Pessoas e Habilidades Gerenciais**Objetivo:**

Esta disciplina oferece ao aluno uma visão estratégica da Gestão de Pessoas na empresa e discute as habilidades necessárias ao gestor nesse contexto. A empresa moderna vem exigindo uma revisão de conceitos, instrumentos e práticas na gestão de pessoas. Além desses aspectos esta disciplina estimula e oferece instrumentos para que o aluno repense sua carreira profissional e a sua relação com o mercado de trabalho.

Ementa:

- Autoconhecimento e Estilos de Personalidade
- Cultura e Poder nas Organizações
- Gestão de Carreira e Desenvolvimento Profissional
- Gestão de Remuneração
- Gestão Estratégica de Pessoas
- Liderança
- Motivação
- Negociação

Bibliografia:

PONTES, Benedito Rodrigues. *Avaliação de desempenho*. 11 ed. São Paulo: LTR, 2010.

PULAKOS, Elaine D. *Gestão de desempenho*. São Paulo: Gente, 2011.

REIS, Germano Glufke. *Avaliação 360 graus: um instrumento de desenvolvimento gerencial*. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

5. Marketing e Endomarketing em RH

Objetivo:

A disciplina tem como objetivo oferecer a visão teórica e a aplicação prática dos conceitos de marketing interno a partir da gestão do composto de endomarketing.

Ementa:

- Do marketing ao endomarketing
- Análise crítica do conceito de endomarketing
- Comunicação integrada: o desafio das empresas
- As ferramentas de endomarketing
- Comunicação interna: como implementar e sistematizar
- Endobranding: a comunicação interna na construção de marcas
- Programas de endomarketing em RH
- Endomarketing como ferramenta estratégica: o papel da liderança
- Indicadores e mensuração de resultados.

Bibliografia:

BEKIN, Saul Faingaus. *Conversando sobre endomarketing*. São Paulo : Makron Books, 1995.

FURLAN, Jo (et al.). *Ser mais inovador em RH*. São Paulo: Saber Mais, 2010.

KOTLER, Philip (et al.). *Princípios de marketing*. 12 ed. São Paulo: Prentice Hall Brasil, 2007.

6. Gestão de Operações e Tecnologia da Informação na GP

Objetivo:

A disciplina visa proporcionar aos participantes uma visão geral sobre a gestão de operações em manufatura e serviços mediante o uso da tecnologia de informação e como a mesma interfere na Gestão de Pessoas. Serão apresentados exemplos e casos de comércio eletrônico, gestão da cadeia de fornecimento e sistemas integrados de gestão, com ênfase nas interações entre as áreas funcionais (gestão de pessoas, operações, marketing e desenvolvimento de produtos, etc..) e entre empresas (fornecedores e clientes).

Ementa:

- Gestão da Cadeia de Valor e Logística
- Gestão de Processos em Serviços
- Gestão de Projetos
- Gestão de Tecnologia de Informação
- Organização do Processo Produtivo
- Sistemas de Apoio à Tomada de Decisão e Gestão do Conhecimento

Bibliografia:

BALLESTERO-ALVAREZ, Maria Esmeralda. *Gestão de qualidade, produção e operações*. São Paulo: Atlas, 2010.

LEIDNER, Dorothy E. (et al.). *Tecnologia da informação para gestão*. 6 ed. Porto Alegre: Bookman Companhia Ed, 2010.

NERI, Aguinaldo A. *Gestão de RH por competência e empregabilidade*. 2 ed. Campinas: Papirus, 2010.

7. Metodologia da Pesquisa

Ementa:

A pesquisa científica; elaboração de projetos de pesquisa; subsídios teóricos básicos para o desenvolvimento de trabalhos científicos. A linguagem do trabalho científico; aspectos técnicos de apresentação do trabalho científico; elaboração de projetos para a obtenção de recursos e pesquisa; subsídios de estatística.

Bibliografia:

CERVO, A. L., BERVIAN, P. A. *Metodologia Científica*. 6.ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil. 2009

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

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.M. *Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados*. 7 ed.SãoPaulo: Atlas,2009

8. Comportamento Humano nas Organizações

Objetivo:

Fornecer o suporte teórico-prático que permita aos alunos aprimorar a compreensão do comportamento humano em ambientes organizacionais.

Ementa:

- Estudo da evolução do trabalho
- Introdução à psicologia organizacional
- Comportamento organizacional
- Comportamento microorganizacional
- Diversidades nas organizações
- Stress e satisfação no trabalho e qualidade de vida
- Relações humanas interpessoais e comunicação assertiva

- Avaliação do trabalho
- Avaliação do desempenho
- Métodos de avaliação para seleção e colocação
- Treinamento de funcionários
- Motivação
- Comprometimento com a organização
- Equipes de Trabalho
- Liderança e poder nas organizações

Bibliografia:

FIORELLI, José Osmir. *Psicologia para administradores*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SPECTOR, Paul E. *Psicologia nas organizações*. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

WAGNER III, John A. e HOLLENBECK, John R. *Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva*. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

9. Comunicação para Liderança

Objetivos da Disciplina (Geral e Específico)

Objetivo Geral:

Desenvolver conhecimentos avançados no campo da comunicação e das relações de poder nas organizações

Objetivo Específico:

- Explorar conceitos fundamentais da comunicação intra e inter-organizacional
- Analisar os problemas de comunicação organizacional e seus impactos
- Identificar estilos de liderança
- Relacionar conhecimentos de coaching e governança com a liderança estratégica

Ementa:

- Liderança Estratégica
- Comunicação na Liderança
- Cultura Organizacional
- Tipo e Fundamentos de Comunicação
- Estilos de Liderança
- Coaching e liderança
- Problemas de comunicação organizacional
- Governança e comunicação

Bibliografia:

BUENO, Wilson da Costa. *Comunicação empresarial: políticas e estratégias*. São Paulo: Saraiva, 2009. 338 p. ISBN 9788502081833.

CHARAN, Ram. *O líder criador de líderes: a gestão de talentos para garantir o futuro e a sucessão*. 5. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2008. 175 p. ISBN 9788535223767.

GUIX, Xavier. *Comunicação eficaz: os labirintos da comunicação*. São Paulo: Ciranda Cultural, 2008. 156 p. ISBN 9788538000907.

LIDERANÇA e motivação. 2. ed. São Paulo: Campus, 2005. 171 p. (Harvard Business Review) ISBN 8535215840

QUINN, Robert E. *Competências gerenciais: princípios e aplicações*. Rio de Janeiro: Campus, 2003. 416 p. ISBN 853521318X

SCHEIN, Edgar H. *Cultura organizacional e liderança*. São Paulo: Atlas, 2009. 413 p. ISBN 9788522454976.

TAVARES, Maurício. *Comunicação empresarial e planos de comunicação: integrando teoria e prática*. São Paulo: Atlas, 2007. 187 p. ISBN 9788522447831

WHEATLEY, Margaret J. *Liderança para tempos de incerteza: a descoberta de um novo caminho*. São Paulo: Cultrix, 2006. 248 p. ISBN 9788531609558.

10. Gestão da Cultura e Mudança Organizacional

Objetivo Geral:

Estimular discussões e debates sobre o tema cultura e mudança organizacional nas dimensões teórica e, principalmente, aplicada, oportunizando aos alunos a análise de suas organizações e as possibilidades de implementarem mudanças organizacionais.

Objetivos Específicos:

- Discutir os principais modelos e práticas de cultura e mudança organizacional com ênfase na gestão de pessoas e no papel estratégico da área;
- Utilizar as vivências e as experiências dos alunos relacionadas a disciplina, buscando com esta interação a consolidação de conhecimento.

Ementa:

Cultura Organizacional:

- Origem e evolução
- Conceitos / definições de cultura organizacional
- Diagnóstico da cultura organizacional
- Modelos de diagnóstico a cultura organizacional

Mudança Organizacional:

- Conceitos / definições
- Variáveis internas e externas que influenciam a mudança organizacional
- Variáveis comportamentais que influenciam na cultura e na mudança
- O papel da liderança no processo de cultura e mudança organizacional
- Gestão de conflitos nas relações interpessoais

Conteúdo:

Cultura organizacional. Mudança Cultural e o papel estratégico de Recursos Humanos. A cultura da excelência. Diversidade Cultural e implicação na Gestão de Pessoas. Diagnóstico Organizacional. Comportamento de grupos: objetivos, conflitos, estrutura e dinâmicas motivacionais. Variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais. Gestão Participativa.

Bibliografia:

BOWDITCH, J.L. & BUONO, A.F. *Elementos do comportamento organizacional*. São Paulo: Pioneira, 1999.

FLEURY, Afonso. & FLEURY, Maria. Tereza Leme. *Aprendizagem e inovação organizacional: as experiências de Japão, Coréia e Brasil*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

LODI, J.B. *A ética na empresa familiar*. São Paulo: Pioneira, 1998.

MOTTA, F.C.P. (Org.). *Cultura organizacional e cultura brasileira*. SP: Atlas, 1997.

PRATES, M.A. ; BARROS, B.T. *O estilo brasileiro de administrar*. SP: Atlas, 1999..

ROBBINS, S.P. *Fundamentos do Comportamento Organizacional*. Rio de Janeiro: Pearson Education do Brasil, 2009.

RUSSO, Giuseppe. *Diagnóstico da cultura organizacional*. Rio de Janeiro: Elsevier, São Paulo:Dedix, 2010.

TENORIO, F. G. *Flexibilização Organizacional, mito ou realidade?* Rio de Janeiro: FGV, 2000.

VIEIRA, M. M. F. & OLIVEIRA, L.M.B. *Administração contemporânea*. SP, Atlas, 1999.

WAGNER III, John A. e HOLLENBECK, John R. *Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva*. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

WOOD JR., T. (coord.). *Mudança organizacional*. 5 ed. São Paulo, Atlas, 2009.

Síntese do currículo do professor:

Prof. Dr. Ademar Dutra - Doutor e Mestre em Engenharia de Produção e Sistemas pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, Especialista em Gestão de Recursos Humanos e Qualidade e Produtividade pela Universidade Federal

de Santa Catarina – UFSC e Administrador pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC.

Sua experiência profissional inclui cargos executivos na área de recursos humanos da Secretaria de Administração do Governo do Estado de Santa Catarina. Atualmente é consultor na área de Gestão de Pessoas em empresas privadas e públicas, Professor do Mestrado em Administração da Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL e Professor de Cursos de pós-graduação em diversas Instituições de Ensino do País.

11. Gestão de Qualidade de Vida, Segurança, Meio Ambiente e Saúde no Trabalho

Objetivo:

Discutir o clima de relacionamento nas organizações a partir da qualidade de vida destas no mundo do trabalho. Discutir a relação com o poder, o código de valores, a escolha do caráter nas condutas diárias compõem o pano de fundo da convivência na organização, o que gera, com certeza, maior ou menor número de acidentes de trabalho, doenças psicossomáticas, desmotivação, fadiga, etc. Discutir a importância de se investir na criação e manutenção de um clima organizacional saudável é gerar qualidade de vida num processo de retro-alimentação, onde a escolha pela qualidade de vida igualmente pode gerar e manter um bom clima organizacional.

Ementa:

- Elementos que fazem a convivência na organização
- A maturidade psicológica na convivência
- O desenvolvimento das pessoas a partir da maturidade: contenção e expansão
- As descompensações e a sintomatologia
- A saúde da empresa e a qualidade de vida
- O caráter preventivo da “doença organizacional”: os acidentes de trabalho, a dependência química, a exaustão, a estafa e o stress, etc.
- Os mitos criados no mundo do trabalho: a glamourização do stress

- As loucuras do trabalho: distúrbios afetivos, esquizofrenia cognitiva, simbioticidade, etc.
- Um programa de qualidade de vida para a harmonia do clima organizacional
- Uma via de duas mãos: um clima organizacional adequado a um programa de qualidade de vida.

Bibliografia:

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de vida no trabalho*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LUZ, Ricardo. *Gestão do clima organizacional*. 3 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

NEVES, José Gonçalves das. *Clima organizacional e cultura organizacional*. Lisboa: RH Editora, 2000.

12. Criatividade, Motivação e Liderança

Objetivo:

Propiciar a compreensão da contribuição da criatividade e dos fatores motivacionais na atuação do líder como gestor de pessoas e integrador de idéias.

Ementa:

- Introdução - As mudanças e seus impactos nas organizações e nos indivíduos
- Visão Evolutiva das Organizações
- A importância da criatividade, da motivação e da liderança para o sucesso num cenário de imprevisibilidade
- O perfil do líder atual
- O papel do “coach” na integração da equipe e no desenvolvimento da criatividade e da motivação.
- Feedback

Bibliografia:

ARTHUR, Michael e ROUSSEAU, Denise M. *The boundaryless career*. Oxford USA Trade, 2001.

BARRETO, Roberto Mena. *Criatividade no trabalho e na vida*. 3 ed. São Paulo: Summus Editorial, 2009.

BONO, Edward de. *Criatividade levada a sério*. São Paulo: Thomson Pioneira, 1994.

13. **Processos Sucessórios Estruturados**

Objetivo:

Instrumentalizar a gestão de mudanças nos diversos ambientes do cooperativismo, qualificando os papéis nos processos sucessórios de gestores, fortalecendo suas expansões e o resultado em atração e retenção de talentos.

Ementa:

- Escalas do processo sucessório estruturado
- Significados de carreira pelos posicionamentos e condutas empreendedoras
- Instrumentos de capacitação acelerada
- Aferição de posicionamentos culturais proativos e improdutivos
- Governança dos processos sucessórios
- Desenho metodológico em blocos de desenvolvimento para sucessão.

Bibliografia:

HILB, Martin. *A Nova Governança Corporativa*. São Paulo. Saint Paul, 2009.

BALASSIANO, Moisés. *Gestão de Carreiras – Dilemas e Perspectivas*. São Paulo, Atlas, 2006.

BOWER, Joseph L. *Onde Nascem os CEOS*. São Paulo. Gente, 2009.

CHARAM, Ram. *O Líder Criador de Líderes*. Campus. Rio de Janeiro. 2008.

GOLDSMITH, Marshall. *Prepare-se para a Sucessão*. Rio de Janeiro. Campus, 2009.

GRAMIGNA, Maria Rita. *Modelo de Competências e Gestão dos Talentos*. São Paulo, Financial Times BR. 2007

SHAPIRO, Robert J. *A Previsão do Futuro*. Best Business. Rio de Janeiro. 2010.

TAVARES, Mauro Calixta. *Gestão de Marcas – Construindo Marcas de Valor*. São Paulo, Harbra, 2008.

ZANINI, Marco Tulio. *Confiança*. Rio de Janeiro, Campus, 2007

Currículo da Prof^a. Lisie Lucchese

Pós-Graduada em Administração: Sistemas e Métodos, Recursos Humanos, Comunicação e Processo Metodológico, graduada em Serviço Social, com 26 anos de atuação em Gestão de Pessoas no sub-sistema de Educação & Desenvolvimento e com 18 anos de atuação em pesquisas e práticas de processos sucessórios e preparo de desvinculações por "aposentadoria" / expansão de experiências. É mentora e Gestora Técnica do Instituto de Longevidade®. com intervenções centradas em gestão de talentos e inovação, processos sucessórios e preparo de desvinculações por "aposentadoria". Desenvolve e implementa programas de capacitação relacionados a cultura de mudanças para a inovação e sustentabilidade. Contempla benchmark nacional na estruturação dos processos de desvinculação por "aposentadoria" / expansão de experiências. Tem atuação nos segmentos Automotivo, Aviação, Financeiro, Metal Mecânico, Químico, Siderurgia, Serviços Públicos e Privados.

14. Ética e Responsabilidade Social na Gestão de RH

Objetivo Geral:

Proporcionar a especialização profissional e prática que oportunize a reflexão e o desenvolvimento de conhecimento acerca da importância das organizações empresariais sustentáveis, caracterizando, entendendo e aprendendo a operacionalizar a Responsabilidade Socioambiental e os princípios éticos no contexto da Gestão de Recursos Humanos.

Objetivos Específicos:

- Desenvolver conhecimento e sensibilizar para a realidade socioambiental;
- Aplicar os preceitos sustentáveis nas práticas de transparência ética organizacional;
- Conhecer sobre as perspectivas de um novo modelo de desenvolvimento alternativo ao modelo vigente;
- Conhecer e entender as dimensões e demais pressupostos teóricos e conceituais acerca da sustentabilidade organizacional;
- Conhecer a evolução da qualidade socioambiental e os principais aspectos de gestão;
- Desenvolver visão crítica sobre Responsabilidade Social, Desenvolvimento Sustentável e Sustentabilidade organizacional;
- Conhecer e desenvolver habilidades para a utilização de ferramentas de gestão socioambiental;
- Sensibilizar para estratégias e práticas na temática voltada para a gestão de RH.

Ementa:

a) Princípios Éticos e Responsabilidade:

- Conceitos de ética e responsabilidade
- Código de ética como instrumento de transparência com os stakeholders
- Responsabilidade social e a dimensão ética
- Os stakeholders na cadeia produtiva – o mercado ético
- A gestão de pessoas como ativo social
- Fundos éticos

b) Desenvolvimento e Sustentabilidade empresarial:

- Conceito de desenvolvimento e sustentabilidade
- As dimensões da sustentabilidade no contexto organizacional
- Triple Botton Line, Accountability,
- Indicadores de Responsabilidade Socioambiental / Sustentabilidade
- A sustentabilidade como estratégia organizacional

- Responsabilidade socioambiental (RSA) como estratégia de gestão de pessoas:
- conceitos e idéias relacionados com a compreensão e a prática da Responsabilidade Socioambiental
- organização de projetos estratégicos de Responsabilidade Socioambiental

Bibliografia:

ASHLEY, Patrícia Almeida. *Ética e responsabilidade social nos negócios*. 2 Ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

AUSTIN, James E. *Parcerias, fundamentos e benefícios para o terceiro setor*. São Paulo: Futura, 2001.

BARBIERI, José Carlos; CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. *Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável – da teoria à prática*. São Paulo: Saraiva, 2009.

CARROLL, Archie B. The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*. v. 34, n. 4, p. 39-46, Jul./Aug. 1991. Disponível em: <<http://www.elsevier.com/locate/bushor>>. Acesso em: 17 mai. 2006.

COMTE-SPOVILLE, André. *O capitalismo é moral? Sobre algumas coisas ridículas e as tiranias do nosso tempo*. 2 Ed São Paulo: Martins Fontes, 2011.

DIAS, Reinaldo. *Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade*. 2 Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ESTEVES, Sérgio A. P. (Org.). *O dragão e a borboleta: sustentabilidade e responsabilidade social nos negócios*. São Paulo: Axis Mundi: AMCE, 2000.

FISCHER, Rosa Maria. *O desafio da colaboração*. Práticas de responsabilidade social entre empresas e Terceiro Setor. São Paulo: Gente, 2002.

FRIEDMAN, Thomas L. *Quente, plano e lotado: os desafios e oportunidades de um novo mundo*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2010.

GOLEMAN, Daniel. *Inteligência ecológica: o impacto do que consumimos e as mudanças que podem melhorar o planeta*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

GRAYSON, David; HODGES, Adrian. *Compromisso social e gestão empresarial*. São Paulo: Publifolha, 2002.

JAIME, Pedro. O empresariado e a questão social: apontamentos para a interpretação de um novo associativismo empresarial no Brasil. *RAP*. Rio de Janeiro, v.39, n. 4, p. 939-978, jul./ago. 2005.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. Responsabilidade Moral e Identidade empresarial. *RAC*, ed. Esp. 2003: 31-50.

UNIETHOS. *Guia de compatibilidade de ferramentas*. São Paulo: Ripasa, 2005

Síntese do Currículo do Professor:

Mestre em Administração (FURB). Professora da Unifebe dos cursos de graduação e pós-graduação da FGV/SOCIESC. Já lecionou na FURB e FLC. Servidora pública federal no INSS. Pesquisa a temática da RSA e sustentabilidade desde 2002. Publicou artigos em periódicos, seminários e capítulos de livros relacionados à temática socioambiental.

15. Aprendizagem e Educação Corporativa

Objetivos:

Apresentar e discutir os principais conceitos e metodologias de Educação Corporativa e de Gestão de Competências; articulando estes conceitos com as práticas de Gestão do Conhecimento; avaliando a aplicabilidade destes conceitos e práticas na realidade organizacional das empresas brasileiras.

Ementa:

- Conceitos de gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional
- Conceitos básicos de gestão do conhecimento
- O que é aprendizagem organizacional. Estágios e tipos de aprendizagem
- A estratégia corporativa e a cultura organizacional: implicações e relações com as práticas de aprendizagem organizacional
- Conceitos de gestão de competências e de educação corporativa
- Competências da organização: competência essencial versus institucional
- Gestão de competências como modelo de gestão de pessoas

- Trilhas de conhecimento na carreira (competências requeridas)
- Mapeamento das competências individuais: competências existentes
- Conceitos básicos e princípios da educação corporativa
- Modelos de educação corporativa
- Modelos de aplicação de gestão de competências e de educação corporativa;
- Estudos de caso: empresas brasileiras e internacionais;

Bibliografia:

AMORIN, Wilson Aparecido Costa de. *Educação corporativa*. São Paulo: Atlas, 2010.

LEON, Lu Stanton e CALHOUN, W. *O desafio do aprendizado: como fazer sua empresa estar sempre à frente do Mercado*. São Paulo: Nobel, 1996.

NONAKA, Hikujiro e TAKEUCHI, Hirotaka. *Criação de conhecimento na empresa*. Rio de Janeiro: Campus, 2008.

16. Gestão Estratégica de Pessoas e Competitividade

Objetivo:

Organizações de sucesso reconhecem que a principal fonte de vantagem competitiva vem de um sistema eficaz de atrair, manter, reter os colaboradores por meio do gerenciamento do capital intelectual e humano da empresa. Nesta disciplina, a função de RH é revista sob o enfoque estratégico, com ênfase em um modelo que integra, de maneira consistente, estratégias corporativas, sistemas de gestão de pessoas e papéis do gestor.

Ementa:

- Competências
- Cultura e clima organizacional
- Processos de liderança
- Coordenação de equipes
- Motivação e comprometimento

- Feedback
- Administração de conflitos
- Poder e influência
- Como desenvolver competências para o trabalho cooperativo

Bibliografia:

BASTOS NETO, Carlos Pinheiro dos Santos (et al.). Gestão estratégica de pessoas. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ZOGBI, Edson. Competitividade através da gestão da inovação. São Paulo: Atlas, 2008

17. Remuneração Estratégica

Objetivos:

- Apresentar os fundamentos dos sistemas de remuneração;
- Estimular a visão crítica dos participantes quanto aos impactos das mudanças nos sistemas de recompensas adotados pelas organizações;
- Apresentar e discutir estudos de casos de empresas brasileiras;
- Utilizar as vivências e as experiências dos alunos relacionadas à área, buscando com esta interação a consolidação do conhecimento.
- Analisar as tendências dos sistemas de remuneração.

Ementa:

- Remuneração e recompensa organizacional.
- Plano de Cargos e Salários: análise descrição de cargos; avaliação e classificação de cargos; estrutura salarial; pesquisa salarial; estrutura de carreira.
- Salário Indireto.

- Remuneração Variável: participação nos lucros e/ou resultados; remuneração por competências.

Bibliografia Básica:

DUTRA, Ademar, ENSSLIN, Leonardo. Ferramentas de Avaliação do Desempenho Organizacional. In ANGELONI, M. T.; MUSSI, C. C. (Orgs). São Paulo, Editora Atlas, 1ª. Edição, 2008.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14ª. edição. São Paulo: Futura, 2011.

OLIVEIRA, de Aristeu. Manual de Descrição de Cargos e Salários. 3ª. edição. Editora Atlas, 2011.

PASCHOAL, Luiz. Administração de Cargos e Salários – Manual Prático e Novas Metodologias. 3ª. edição. Qualitymark, 2010.

PONTES, Benedito Rodrigues. Administração de cargos e salários – carreira e remuneração. 15ª. edição. Editora LTR, 2011.

18. Legislação Trabalhista - Prof. UNIFEBE

Objetivos:

Ementa:

Bibliografia Básica:

4.3 Dados relativos ao Corpo Docente e ao Coordenador do Curso

Disciplina: O Ambiente Econômico e o Mundo Empresarial	
Nome do professor	Otto Nogami
Endereço	Rua Quatá, 300 – São Paulo, SP
Titulação	Mestre
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/8113122787136723
E-mail	otton@insper.edu.br
Experiência acadêmica	Docente em programas de educação executiva do INSPER e do Instituto Mauá de Tecnologia. Foi Coordenador de cursos de graduação e pós-graduação de várias IES, e Coordenador dos Programas MBA do INSPER.

Disciplina: Métodos Quantitativos Aplicados a RH	
Nome do professor	Galo Lopez Noriega
Endereço	Rua Bela Cintra, 934 – São Paulo, SP
Titulação	Mestre
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/5799789012634084
E-mail	galo.noriega@trevisan.edu.br
Experiência acadêmica	Docente em programas de educação executiva. Gerente de Programas In Company da Trevisan.

Disciplina: Gestão de Conflitos e Negociação	
Nome do professor	Marcus Souza Soares
Endereço	Rua Quatá, 300 – São Paulo, SP
Titulação	Especialista
Lattes (nº)	
E-mail	marcusss@insper.edu.br
Experiência acadêmica	Docente em programas de educação executiva do INSPER, bem como de cursos In Company.

Disciplina: Gestão de Pessoas e Habilidades Gerenciais	
Nome do professor	Fabio Appolinário
Endereço	Rua Bela Cintra, 934 – São Paulo, SP
Titulação	Doutor
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/7822841106724369
E-mail	fabioappolinario@trevisan.edu.br
Experiência acadêmica	Docente em programas de educação executiva da Trevisan, e da BSP Business School São Paulo. Coordenador do MBA em Gestão de Pessoas da Trevisan.

Disciplina: Marketing e Endomarketing em RH	
Nome do professor	Luciano Crocco
Endereço	Rua da Consolação, 896 – São Paulo, SP
Titulação	Mestre
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/4057484099832500
E-mail	l.crocco@uol.com.br

Experiência acadêmica	Docente em programas de graduação e pós-graduação do Mackenzie, PUC São Paulo e do MBA da FIA.
-----------------------	--

Disciplina: Gestão de Operações e Tecnologia da Informação	
Nome do professor	Renata Corrêa Nieto
Endereço	Rua Alagoas, 903 – São Paulo, SP
Titulação	Doutora
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/0107903263232770
E-mail	recnieto@gmail.com
Experiência acadêmica	Docente em programas de graduação e pós-graduação. Coordenadora de Pós-Graduação da Faculdade de Economia da FAAP.

Disciplina: Metodologia da Pesquisa	
Nome do professor	Luciane Angela Nottar Nesello
Endereço	Rua 1101, 287 – apto 83 – Balneário Camboriú – 88330-000
Titulação	Mestre
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/5374412234291111
E-mail	lucianenesello@yahoo.com.br / pesquisa@unifebe.edu.br
Experiência acadêmica	Professora da Unifebe desde 2006. Supervisora de Pesquisa da Unifebe desde 2007. Professora da Univali desde 2007.

Disciplina: Comportamento Humano nas Organizações	
Nome do professor	Vanessa de Oliveira Lima
Endereço	Av. Dr. Adolpho Pinto, 109 – São Paulo, SP
Titulação	Especialista
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/3233608754924183
E-mail	vlima@grupotv1.com.br
Experiência acadêmica	Docente em programas de graduação e pós-graduação da UNINOVE, e SENAC SP.

Disciplina: Comunicação para Liderança	
Nome do professor	George Wilson Aiub
Endereço	Av. Atlântica, 1814 - apto 903 - Balneário Camboriú-SC
Titulação	Mestre
Lattes (nº)	http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?id=K4700604J2
E-mail	georgeaiub@hotmail.com
Experiência acadêmica	Professor dos cursos de administração e sistemas de informação - Unifebe; coordenador do curso de administração; professor de pós-graduação em gestão de projetos - FGV, professor de Administração e Logística - Univali

Disciplina: Gestão da Cultura e Mudança Organizacional.	
Nome do professor	Ademar Dutra

Endereço	Rua Itararé, 41 - Parque São Jorge 88034-470 - Florianópolis - SC
Titulação	Doutor
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/3236680744363339
E-mail	ademar.dutra@unisul.br
Experiência acadêmica	Professor da UNISUL; FURB; UNIVALI; UNC; UNOESC.

Disciplina: Gestão de Qualidade de Vida, Segurança, Meio Ambiente e Saúde no Trabalho	
Nome do professor	Lauro Eduardo de Russi
Endereço	Rua Bela Cintra, 934 – São Paulo, SP
Titulação	Especialista
Lattes (nº)	
E-mail	laurorussi@terra.com.br
Experiência acadêmica	Docente em cursos de pós-graduação da Trevisan.

Disciplina: Criatividade, Motivação e Liderança	
Nome do professor	Joyce Ajuz Coelho
Endereço	Rua do Rosário, 90 – Rio de Janeiro, RJ
Titulação	Doutora
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/6252666515709833
E-mail	joyce_ajuz@uol.com.br
Experiência acadêmica	Docente em programas de graduação e pós-graduação da ESPM Rio de Janeiro.

Disciplina: PROCESSOS SUCESSÓRIOS ESTRUTURADOS	
Nome do professor	LISIE LUCHESE
Endereço	Av. Carlos Gomes, 141/1202 90480-003 – Porto Alegre - RS
Titulação	Especialista
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/3403146029545024
E-mail	lisie@institutodelongevidade.com.br
Experiência acadêmica	Professora e Consultora

Disciplina: Ética e Responsabilidade Social na Gestão de RH	
Nome do professor	Vanessa de Souza Fraga
Endereço	R. Uruguai, 78 ap 101 Nações – Balneário Camboriú
Titulação	Mestre
Lattes (nº)	https://wwws.cnpq.br/curriculoweb/pkg_menu.menu?f_cod=56D8492D30517028EEBEF73C2B6761C3
E-mail	vanessafragas@gmail.com

Experiência acadêmica	<p>Professora Ética e Responsabilidade Social, Ecologia e Meio Ambiente e Metodologia Científica – Unifebe. Professora de Liderança da pós graduação da FGV/SOCIESC.</p> <p>Orientadora de Iniciação Científica e TCC na temática de Responsabilidade Socioambiental e sustentabilidade.</p> <p>Pesquisadora da temática responsabilidade socioambiental e sustentabilidade desde 2002 na FURB e Unifebe.</p>
-----------------------	---

Disciplina: Aprendizagem e Educação Corporativa	
Nome do professor	Joyce Ajuz Coelho
Endereço	Rua do Rosário, 90 – Rio de Janeiro, RJ
Titulação	Doutora
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/6252666515709833
E-mail	joyce_ajuz@uol.com.br
Experiência acadêmica	Docente em programas de graduação e pós-graduação da ESPM Rio de Janeiro.

Disciplina: Gestão Estratégica de Pessoas e Competitividade	
Nome do professor	Fabio Appolinário
Endereço	Rua Bela Cintra, 934 – São Paulo, SP
Titulação	Doutor
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/7822841106724369
E-mail	fabioappolinario@trevisan.edu.br
Experiência acadêmica	Docente em programas de educação executiva da Trevisan.

Disciplina: Remuneração Estratégica	
Nome do professor	Ademar Dutra
Endereço	Rua Itararé, 41 - Parque São Jorge 88034-470 - Florianópolis - SC
Titulação	Doutor
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/3236680744363339
E-mail	ademar.dutra@unisul.br
Experiência acadêmica	Professor da UNISUL; FURB; UNIVALI; UNC; UNOESC.

4.4 Dados Estatísticos do Corpo Docente:

a) Informações gerais

Nº total de docentes que ministrarão o curso: 14

Nº docentes pertencentes ao quadro permanente da Unifebe: 04

Nº de docentes externos à Unifebe: 11

b) Titulação:

Nº de Especialistas: 04

Nº de Mestres: 06

Nº de Doutores: 04

4.5 Cronograma

Disciplinas Obrigatórias	Horas	Início	Término	Nome de Professor	Título	I.E.S. a que está vinculado
1 – O Ambiente Econômico e o Mundo Empresarial	20	02/03/2012 16/03/2012	03/03/2012 17/03/2012	Otto Nogami	Mestre	Inspers
2 – Métodos Quantitativos Aplicados a RH	20	30/03/2012 13/04/2012	31/03/2012 14/04/2012	Galo Lopez Noriega	Mestre	Trevisan
3 – Gestão de Conflitos e Negociação	20	04/05/2012 18/05/2012	05/05/2012 19/05/2012	Marcus Souza Soares	Espec.	Inspers
4 – Gestão de Pessoas e Habilidades Gerenciais	30	01/06/2012 22/06/2012 06/07/2012	02/06/2012 23/06/2012 07/07/2012	Fabio Appolinário	Doutor	Trevisan
5 – Marketing e Endomarketing em RH	20	20/07/2012 27/07/2012	21/07/2012 28/07/2012	Luciano Crocco	Mestre	FGV Rio
6 – Gestão de Operações e Tecnologia da Informação	20	17/08/2012 31/08/2012	18/08/2012 01/09/2012	Renata Corrêa Nieto	Doutora	FAAP
7 – Metodologia da Pesquisa.	20	21/09/2012 05/10/2012	22/09/2012 06/10/2012	Luciane Angela Nottar Nesello	Mestre	UNIFEFE
8 – Comportamento Humano nas Organizações	20	26/10/2012 09/11/2012	27/10/2012 10/11/2012	Vanessa de Oliveira Lima	Espec.	Uninove
9 – Comunicação para Liderança	20	23/11/2012 07/12/2012	24/11/2012 08/12/2012	George Wilson Aiub	Mestre	UNIFEFE
10 – Gestão da Cultura e Mudança Organizacional	20	15/02/2013 01/03/2013	16/02/2013 02/03/2013	Ademar Dutra	Doutor	Unisul

11 – Gestão de Qualidade de Vida, Segurança, Meio-Ambiente e Saúde no Trabalho.	30	15/03/2013 05/04/2013 26/04/2013	16/03/2013 06/04/2013 27/04/2013	Lauro Eduardo de Russi	Espec.	Trevisan
12 – Criatividade, Motivação e Liderança.	20	10/05/2013 24/05/2013	11/05/2013 25/05/2013	Joyce Ajuz Coelho	Doutora	ESPM Rio
13 – Processos Sucessórios Estruturados.	20	14/06/2013 28/06/2013	15/06/2013 29/06/2013	Lisie Lucchese	Espec.	Consultora Empresarial
14 – Ética e Responsabilidade Social na Gestão de RH	20	12/07/2013 26/07/2013	13/07/2013 27/07/2013	Vanessa de Souza Fraga	Mestre	UNIFEBE
15 – Aprendizagem e Educação Corporativa.	30	09/08/2013 23/08/2013 20/09/2013	10/08/2013 24/08/2013 21/09/2013	Joyce Ajuz Coelho	Doutora	ESPM Rio
16 – Gestão Estratégica de Pessoas e Competitividade	30	04/10/2013 25/10/2013 08/11/2013	05/10/2013 26/10/2013 09/11/2013	Fábio Appolinário	Doutor	Trevisan
17- Remuneração Estratégica	20	22/11/2013 06/12/2013	23/11/2013 07/12/2013	Ademar Dutra	Doutor	Unisul
18- Legislação Trabalhista	20	21/02/2014 14/03/2014	22/02/2014 15/03/2014	Prof. Unifebe		
CARGA TOTAL DE HORAS	400					

Observações:

- O curso contará com a participação dos professores acima, cabendo ressaltar a possibilidade de alteração e/ou ampliação do quadro, respeitadas sempre a qualificação acadêmica e a excelência didático-metodológica do curso.
- A elaboração do trabalho de conclusão do curso/TCC/artigo científico poderá se iniciar a partir do oferecimento da disciplina de Metodologia da Pesquisa.
- As aulas serão ministradas às sextas-feiras e sábados, conforme cronograma. Cabe ressaltar a possibilidade de alteração do local e horário de funcionamento, mediante prévia definição com a turma.
- A Unifebe reserva-se o direito de alterar as datas do cronograma proposto e o corpo docente em casos específicos para assegurar o regular andamento do curso.
- A Unifebe reserva-se o direito de não realizar o curso caso o número mínimo de alunos não seja preenchido.
- A elaboração do trabalho de conclusão do curso/TCC/artigo científico poderá se iniciar a partir do oferecimento da disciplina de Metodologia da Pesquisa.

4.6 Metodologia de Ensino

Os participantes do curso terão acesso e facilidades em utilizar os recursos disponíveis na biblioteca da Unifebe. Os equipamentos de apoio pedagógico, tais como retroprojetor, vídeo e TV estão disponíveis na Unifebe para o corpo docente ou serão locados.

O curso será oferecido nos meses de março de 2010 a agosto de 2011 perfazendo uma carga horária de 400 horas de disciplinas obrigatórias, não computadas as horas para a elaboração da TCC (artigo Científico).

As aulas serão ministradas às sextas-feiras a noite e sábados pela manhã e tarde quinzenalmente, conforme cronograma. Cabe ressaltar a possibilidade de alteração do local e horário de funcionamento, com conhecimento e aprovação da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão e total aceitação da turma.

Em consonância com o Regulamento da Pós Graduação, as aulas poderão ser oferecidas na modalidade **presencial** conforme cronograma. Como metodologia de ensino, as aulas poderão ser expositivas, com debates, seminários, trabalhos em grupo, ficando a avaliação do desempenho dos alunos sob a responsabilidade do professor. Nenhuma disciplina do curso de graduação pode ser usada para crédito de especialização.

Este curso de Pós-Graduação, em nível de **Especialização de Gestão de Pessoas**, obedece às normas estabelecidas pela Resolução do CEE/SC nº 107, de 20 de novembro de 2007, do Conselho Estadual de Educação do Estado de Santa Catarina, homologada pelo Decreto Estadual nº 1.097 de 22 de fevereiro de 2008 e pelo Regulamento da Pós-Graduação da Unifebe.

O Certificado do curso será expedido conforme determinações da Resolução do CEE/SC nº 107 do CEE/SC. Nenhuma disciplina do curso de graduação poderá ser usada para crédito de especialização. A dispensa/validação de disciplinas já cursadas pelo aluno em outros cursos de pós-graduação poderá ser concedida mediante o atendimento das exigências do Regulamento de Pós-Graduação da Unifebe.

a) Critérios para aprovação nas disciplinas

O aproveitamento do rendimento do aluno será avaliado por meio de verificações, em cada disciplina, sendo a nota final expressa em conceitos, com as seguintes equivalências:

CONCEITO	SIGNIFICAÇÃO	REF. NUMÉRICO
A	<i>Excelente</i>	9,0 a 10,0
B	<i>Bom</i>	7,0 a 8,9
C	<i>Regular</i> <i>(Deverá ser compensado por conceito (A) em outra disciplina, para efeitos de média geral de aprovação)</i>	5,0 a 6,9
D	<i>Insuficiente</i>	0,0 a 4,9

- A obtenção de no mínimo, média global “B”, acrescido de frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) das aulas ministradas, em cada disciplina, confere o direito à aprovação ao número de créditos cursados.
- Para cada conceito “C” obtido na realização de uma disciplina, o discente deverá compensar com um conceito “A” em outra disciplina para manutenção da média global igual ou superior a “B”.
- Ao aluno que concluir o TCC (artigo Científico) e todas as disciplinas com frequência e conceito exigidos, será emitido o **Certificado de Especialista ...**
- Receberá Certificado de **Aperfeiçoamento** o aluno que, embora não concluindo o curso nas modalidades dispostas acima, tenha completado, com frequência e aproveitamento, no mínimo 180 horas de conteúdo específico.
- A entrega do conceito final para cada disciplina não deverá exceder o prazo de 30 (trinta) dias, contados do dia da entrega do trabalho final ao professor responsável.

b) Avaliação Final: TCC (Artigo Científico)

O trabalho de conclusão de curso é individual e obrigatório nos cursos de pós-graduação *lato sensu* que tiverem previsto em seu projeto a sua elaboração **na modalidade artigo científico**. Entende-se por **artigo científico** a análise e discussão de resultados de trabalhos teóricos, bem como investigação baseada em dados empíricos, utilizando metodologia científica, que coloque em questionamento modelos existentes ou que leve à reformulação de hipóteses para futuras pesquisas.

Os **artigos científicos** deverão ser inéditos e devem apresentar assuntos que tenham originalidade de conteúdo ou de tratamento, consistência e rigor na abordagem teórica; coerência na delimitação, caracterização e desenvolvimento do objeto abordado em consonância com o curso freqüentado e, ainda, clareza e correção de linguagem.

As normas para elaboração do **artigo científico** estão contidas no *Regulamento da Revista da Unifebe*.

A elaboração do **artigo científico** é de responsabilidade do aluno e poderá se iniciar a partir do oferecimento da disciplina de Metodologia da Pesquisa, sendo que a entrega final deverá ser efetuada em até 06 (seis) meses após o término da última disciplina. Somente em situações excepcionais o prazo da entrega do artigo científico poderá ser prorrogado por até 02 (dois) meses, a juízo do professor de Metodologia da Pesquisa e da Coordenação do respectivo curso.

O TCC será avaliado e aprovado pela comissão avaliadora, composta pelo professor da disciplina de Metodologia da Pesquisa, um professor do quadro docente do curso designado pela coordenação e pela coordenação do curso.

c) Orientação do Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico:

- O professor orientador deverá ter preferencialmente a titulação de Mestre.
- O professor orientador deverá preferencialmente estar vinculado ao corpo docente do curso ou ser docente da Unifebe.
- O aluno poderá sugerir a indicação do professor orientador, sendo que, a designação será da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão, observados os critérios de titulação e vínculo empregatício.
- O artigo científico será supervisionado, avaliado e aprovado pelo professor orientador.
- A elaboração do artigo científico e a orientação poderão iniciar após a realização da disciplina de Metodologia da Pesquisa.
- O aluno deverá protocolar na secretaria da Pró-Reitoria em formulário específico referente às atividades de elaboração do Artigo Científico. O formulário deverá ser protocolado antes do término da penúltima disciplina do curso.
- O aluno terá o direito a 8 (oito) horas de orientação individual para a elaboração do artigo científico.

- Cada professor poderá orientar, no máximo, 04 (quatro) artigos científicos, salvo autorização expressa da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão.
- O professor deverá receber por 8 (oito) horas de orientação por aluno.
- A remuneração do professor será por meio de contrato específico de prestação de serviços.
- O acompanhamento das orientações será realizado pela coordenação do curso e repassado a Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão.

Será considerado aprovado o aluno que satisfizer os seguintes requisitos:

- a) obtenção do número mínimo de horas definidas no Projeto do Curso;
- b) aprovação do artigo científico pelo professor de Metodologia da Pesquisa, pela coordenação de curso e por um professor designado, com conceito não inferior a "B";
- c) o artigo científico que receber conceito C poderá ser refeito e submetido à nova avaliação no prazo máximo de 30 (trinta) dias, conforme cronograma apresentado pela coordenação do curso e a Secretaria da Proppex;
- d) o aluno que obtiver no artigo científico conceito A deverá providenciar para a Proppex duas cópias do artigo científico impressa, que encaminhará uma a Biblioteca Acadêmica, além de uma cópia em CD-ROM, seguindo as demais instruções da Secretaria da Proppex;
- e) os artigos científicos que obtiverem conceito A poderão ser encaminhadas à Revista da Unifebe, juntamente com uma cópia em CD-ROM;
- f) o aluno que obtiver conceito B no artigo científico deverá providenciar cópia em CD-ROM, seguindo as demais instruções da Secretaria da Proppex.

d) Recursos físicos e materiais a serem utilizados:

Local e Horário de Funcionamento:

Cabe ressaltar a possibilidade de alteração do local e do horário de funcionamento. Porém, será definido com a turma.

Instituições (salas de aula, laboratórios, etc.)

Sala de aula equipada com projetor multimídia.

Biblioteca (acervo bibliográfico)

A instituição disponibilizará aos acadêmicos o acervo existente na Biblioteca da Unifebe em Brusque-SC. Obras indicadas pelos professores e que não constam na biblioteca deverão/poderão ser adquiridas pelos alunos.

Recursos de Informática

Mediante agendamento prévio no Laboratório de Informática da Unifebe.

e) Processo Seletivo

Inscrição para seleção: 15/12/11 à 21/02/12

Pré-requisitos para ingresso no curso:

- Formulário de Inscrição;
- Cópia do diploma do curso superior (frente e verso);
- Cópia do histórico escolar do curso de graduação (frente e verso);
- 1 foto 3x4;
- Cópia Carteira de Identidade;
- Pagamento da taxa de inscrição.

Seleção

Período: 15/12/11 à 21/02/12

Forma adotada:

() Documentação / Histórico Escolar

() Outra: Possível Entrevista

Matrículas

Período: 22, 23 e 24/02/12

Início do Curso

Período: 02/03/2012

5 Previsão Orçamentária
