

FACULDADE DE
POLÍTICAS PÚBLICAS



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.

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

“RESOLUÇÃO COEPE/UEMG Nº 317, DE 28 DE SETEMBRO DE 2021 que aprova alterações do Projeto Pedagógico do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Políticas Públicas da UEMG, Campus Belo Horizonte.”

**Belo Horizonte
2021**

Reitoria

Reitora: Lavínia Rosa Rodrigues

Vice-reitor: Thiago Torres Costa Pereira

Pró-reitora de Graduação: Michelle Gonçalves Rodrigues

Pró-reitora de Pesquisa e Pós-Graduação: Magda Lucia Chamon

Pró-reitora de Extensão: Moacyr Laterza Filho

Pró-reitor de Planejamento, Gestão e Finanças: Fernando Antônio França Sette Pinheiro Júnior

Faculdade de Políticas Públicas Tancredo Neves - FaPP

Diretor: Gustavo Rodrigues Cunha

Vice-Diretora: Cacilda Nacur Lorentz

Chefes de Departamento

Departamento de Fundamentos: Thiago Rocha Faria Guimarães de Oliveira

Departamento de Gestão: Ricardo Marques Braga

Coordenação do Colegiado de Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fernanda Paula Diniz (Coordenadora)

Cacilda Nacur Lorentz (Subcoordenadora)

Colegiado de Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Cacilda Nacur Lorentz (Titular)

Christiane de Miranda e Silva Correa (Suplente)

Fernanda Paula Diniz (Titular – coordenadora)

Júnia Fátima do Carmo Guerra (Suplente)

Luciana Cristina de Souza (Titular)

Thiago Rocha Faria Guimarães de Oliveira (Suplente)

Cristiane Silva Campos (Titular) - Representante Discente

Rogério Eder de Andrade Pinto (Suplente) – Representante Discente

Núcleo Docente Estruturante

Cacilda Nacur Lorentz

Christiane de Miranda e Silva Correia

Fernanda Paula Diniz (Presidente)

Gustavo Rodrigues Cunha

Miriam de Castro Possas

Ricardo Marques Braga

Sirley Aparecida Araújo Dias

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	5
2. A UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS	8
3. FACULDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS TANCREDO NEVES: CARACTERIZAÇÃO INSTITUCIONAL	10
3.1. Apresentação da FaPP	10
3.2. Objetivos da FaPP/CBH/UEMG	11
3.3. Dimensões formativas dos cursos de Graduação Tecnológica da FaPP/CBH/UEMG	11
3.4. Panorama dos cursos de Graduação Tecnológica no Brasil	11
3.5. Marco referencial dos Cursos de Tecnologia da FaPP/CBH/UEMG	14
3.6. Estrutura Física	15
3.6.1. Biblioteca	16
3.7. Estrutura administrativa	18
3.7.1. Diretoria	18
3.7.2. Secretaria Acadêmica	18
3.7.3. Biblioteca	19
3.7.4. Departamento de Tecnologia, Informação e Comunicação (DETIC)	19
3.7.5. Departamentos	19
3.7.6. Colegiado de Curso e NDE	20
3.7.7. Núcleos de Pesquisa e Extensão	22
3.7.8. Coordenação de Estágio	22
3.7.9. Comissão Própria de Avaliação	22
3.7.10. Empresa Júnior	23
3.7.11. Apoio ao Discente	25
3.7.11.1. Núcleo de Apoio ao Estudante (NAE)	25
3.7.11.2. Apoio Psicológico aos estudantes	25
3.7.11.3. Programa Estadual de Assistência Estudantil (PEAES)	25
3.7.11.4. Ações afirmativas e de inclusão educacional	26
4. CARACTERIZAÇÃO DO CURSO TECNOLÓGICO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	28
4.1. Histórico, perfil do curso e justificativa de oferta	28
4.2. Objetivos do curso	28
4.2.1. <i>Objetivo Geral</i>	28
4.2.2. <i>Objetivos Específicos</i>	29
4.3. Perfil do egresso: características, competências, habilidades e áreas de atuação	29
4.4. Regime de Matrícula	31

4.5.Sistema de avaliação do processo de ensino e aprendizagem.....	32
4.6. Concepção e princípios metodológicos	32
4.7. Organização Curricular	36
4.8.MatrizCurricular	37
4.8.1. <i>Disciplinas conforme eixos de formação</i>	40
4.8.2. <i>Projeto Interdisciplinar</i>	41
4.8.3. <i>Disciplinas àDistância</i>	43
4.8.4. <i>Atividadesde Extensão</i>	45
4.8.5. <i>Ementário das Disciplinas e referências bibliográficas por período</i>	46
Coordenadora de Extensão	80

1. APRESENTAÇÃO

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

Atualmente, vivemos um momento de extrema competitividade, em um mercado globalizado e cada vez menos regulado por valores humanistas e comunitários, com lógicas que atendem majoritariamente aos interesses econômicos e financeiros, o que tem exigido, para a formação do Gestor em Recursos Humanos, um forte conteúdo crítico, com vistas a assegurar parâmetros éticos de uma gestão mais humana.

O desenvolvimento tecnológico, bem como a precarização das relações trabalhistas também exige um novo olhar para a Gestão de Recursos Humanos, o que torna necessária a reestruturação e modernização curricular do Curso Tecnológico de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Políticas Públicas da UEMG.

Nesse sentido, o momento atual é de renovação. Tanto a matriz curricular, o conteúdo das disciplinas e a sua distribuição foram repensadas. A pandemia do Covid-19, nos trouxe ainda a imperiosa modernização do ensino, com a otimização das disciplinas contidas na atual matriz curricular, e a inserção de outras de acordo com a Resolução CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021 que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica, e com a necessidade do mercado, permitindo melhoria no diálogo com este momento do ensino universitário.

A previsão de disciplinas em EAD (Educação a distância), antes restritas a disciplinas eletivas, passam a ser ampliadas para disciplinas obrigatórias e optativas, possibilitando a oferta de um leque maior de opções aos alunos, e maior maleabilidade no cumprimento de créditos.

Ademais, em conformidade com as normas acadêmicas da UEMG, se buscou proporcionar ao aluno uma maior vivência da atividade extensionista, como importante elemento de sua formação, ao lado do Ensino e da Pesquisa, que passa a ter papel relevante na matriz curricular.

Por fim, como forma de fortalecer o reconhecimento da interdisciplinaridade e

transdisciplinaridade do conhecimento, bem como a vivência da atividade de pesquisa, mantém-se a realização de Projeto Interdisciplinar, em todos os períodos do curso, proporcionando ao aluno o desenvolvimento de habilidades exigidas pelo mercado, como a visão crítica, o trabalho em equipe e uma visão ampla e qualificada dos conteúdos estudados.

Desse modo, pôde-se formular um caminho repleto de oportunidades, que se completa com a previsão de disciplinas eletivas e optativas, que torna o aluno o verdadeiro protagonista na construção do seu conhecimento. Procura-se, outrossim, propor um curso mais dinâmico e participativo, em que os diferentes saberes se encontram para formar um todo.

Saliente-se que o presente Projeto Pedagógico de Curso tem como diretriz a Missão da UEMG, contida em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), qual seja, a de “promover o Ensino, a Pesquisa e a Extensão de modo a contribuir para a formação de cidadãos comprometidos com o desenvolvimento e a integração dos setores da sociedade e das regiões do estado”, e objetivar ser “referência como instituição promotora de ensino, pesquisa e extensão em consonância com políticas, demandas e vocações regionais do Estado” (UEMG, 2014).

Nesse sentido, o presente projeto será dividido em 3 capítulos. O primeiro, geral, que explicará o histórico e organização da Universidade do Estado de Minas Gerais, suas finalidades e competências. O segundo, sobre da Faculdade de Políticas Públicas Tancredo Neves. O terceiro, tratará especificamente sobre a caracterização do Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia de Gestão de Recursos Humanos.

QUADRO 1: CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS – INFORMAÇÕES BÁSICAS

Curso:	Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos
Modalidade de curso:	Superior em Tecnologia
Modalidade de ensino:	Presencial
Titulação conferida em diplomas	Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos
Total de créditos para integralização do curso:	107 (cento e sete)
Carga Horária total	1605 horas-relógio 1926 horas aula
Prazo de integralização:	Mínimo: 4 (quatro) semestres / 2 (dois) anos Máximo: 8 (oito) semestres / 4 (quatro) anos
Semanas letivas semanais:	18 (dezoito) semanas por semestre letivo.
Regime de ingresso:	Anual
Processo seletivo:	Enem, Sisu, Obtenção de Novo Título, Transferência e Reopção.
Turno de funcionamento:	Noturno
Dias letivos semanais:	6 (seis) dias - segunda-feira a sexta-feira (19h às 22h40min) a sábado (8h às 12h).
Total de h/a na semana:	24 (vinte) h/a, com 4 (quatro) h/a diárias
Eixo tecnológico:	Gestão e Negócios
Oferta de vagas:	40 (quarenta) vagas anuais.
Unidade responsável:	FaPP (Faculdade de Políticas Públicas Tancredo Neves)
Local de funcionamento:	Rua Major Lopes, 574, São Pedro, Belo Horizonte
Coordenação do Curso e regime de trabalho	Fernanda Paula Diniz (Coordenadora) - 40 horas semanais Cacilda Nacur Lorentz (Subcoordenadora) – 40 horas semanais

2. A UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS

A UEMG foi criada em 1989 por meio do Art. 81 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT da Constituição do Estado de Minas Gerais, sendo sua estrutura regulamentada pela Lei nº 11.539, de 22 de julho de 1994, que também autorizou a incorporação, pela UEMG, da Fundação Mineira de Arte Aleijadinho - FUMA, da Fundação Escola Guignard, do Curso de Pedagogia do Instituto de Educação de Belo Horizonte e do Serviço de Orientação e Seleção Profissional – SOSP (UEMG, 2014, p. 8).

Historicamente, a constituição das Unidades e Campi pode ser assim explicada:

O Campus BH é formado por cinco Unidades, quatro delas já existentes desde a criação da Universidade. A Escola Guignard constitui um marco na história do ensino de Artes Plásticas em todo o país. A Escola de Design teve sua origem em 1955, com a criação da Escola de Artes Plásticas, que foi anexada à já existente Escola de Música da Universidade Mineira de Arte, Fundação Educacional, cuja inauguração data de 1954. Os cursos, inéditos à época, voltavam-se para as Artes Plásticas – pintura/escultura/gravura – para o Desenho Industrial, Comunicação Visual, Decoração e professorado de desenho. A Escola de Música também é proveniente da extinta Fundação Mineira de Arte Aleijadinho – FUMA. A Faculdade de Educação tem sua origem ligada à Escola de Aperfeiçoamento, criada em 1928. Em 1948, transformou-se em Curso de Administração Escolar – CAE. Em 1969, deu origem ao Curso de Pedagogia do Instituto de Educação de Minas Gerais, que, em 1994, foi incorporado à UEMG, como Faculdade de Educação. A Unidade Frutal resultou da incorporação à UEMG dos cursos oferecidos pela Fundação FESF, em 2007. A Faculdade de Políticas Públicas foi criada pela Resolução CONUN/UEMG Nº 78/2005, de 10 de setembro de 2005, com vistas a contribuir para a consolidação da missão institucional da UEMG relativa ao desenvolvimento de projetos de expansão e diversificação dos cursos oferecidos e para a ampliação do acesso ao Ensino Superior no Estado. Traduz o esforço da Universidade na geração e na difusão de conhecimentos e tecnologias sociais, bem como no atendimento às demandas da sociedade mineira. A oferta de cursos pela Unidade iniciou-se no segundo semestre de 2007. Também compõem a UEMG a Faculdade de Engenharia de João Monlevade, as unidades de Barbacena (Instituto Superior de Educação Dona Itália Franco), Ubá e Leopoldina. Em 2013, o Conselho Universitário da UEMG (CONUN) aprovou a criação de uma nova Unidade, em Poços de Caldas, onde a UEMG oferece, há mais de dez anos, um Curso de Pedagogia fora de sede (UEMG, 2014, p. 8).

Ressalta-se, ainda, que a UEMG corrobora sua vocação *multicampi*, a partir da instalação, em convênio com prefeituras, de cursos fora de sede em Poços de Caldas e a instalação de unidades universitárias em Barbacena, Frutal, João Monlevade, Ubá e Leopoldina.

Ademais, conforme o PDI da Universidade (2014, p. 3), “além das Unidades que comporiam o Campus BH, deveria absorver nove Fundações Educacionais existentes em diferentes regiões mineiras, fazendo-se presente em regiões densamente povoadas e

desassistidas de ensino superior”.

Assim, a partir de 2013, foram incorporados à UEMG os cursos e atividades oferecidos pela Fundação Cultural Campanha da Princesa (em Campanha), Fundação Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Carangola e pela Fundação Educacional do Vale do Jequitinhonha, em Diamantina, Fundação Helena Antipoff, em Ibirité, além das Fundações Associadas de Ituiutaba, Divinópolis e Passos.

A incorporação das fundações ampliou consideravelmente a Universidade, com a consequente necessidade de reestruturação dos Projetos Pedagógicos dos cursos, a fim de promoverem o necessário diálogo entre as Unidades e Campi. Ademais, foi promovido em 2014 um concurso público de grande monta para seleção de docentes, a fim de assegurar às unidades a existência de um corpo docente perene e estável, sobretudo em razão da absorção de cursos e atividades de Fundações Associadas e o julgamento da ADI nº4876, que considerou inconstitucional a efetivação dos professores promovida pela Lei n. 100/2007(UEMG, 2014).

Saliente-se ainda que desde a sua criação a UEMG encontrava-se vinculada à Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Ensino Superior de Minas Gerais (SEDECTES/MG), contudo, desde 2019 a UEMG tornou-se vinculada à Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG).

Em seus mais de 30 anos de história, a Universidade do Estado de Minas Gerais demonstrou ser uma instituição direcionada pela evolução e pela presença em diversas regiões do estado, oferecendo 119 cursos de graduação por meio de suas 20 unidades presentes em 16 municípios mineiros.

3. FACULDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS TANCREDO NEVES: CARACTERIZAÇÃO INSTITUCIONAL

3.1. Apresentação da FaPP

AFAPP/CBH/UEMG foi criada a partir da Resolução CONUN/UEMGNº.78, de 10 de setembro de 2005, com o propósito de atender, inicialmente, uma demanda específica da Auditoria Geral do Estado de Minas Gerais (AUGE-MG), hoje denominada Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais (CGE), para a formação de profissionais para o exercício na área de auditoria e finanças públicas.

Visando a qualificação desses, a Unidade Universitária implantou o seu primeiro curso de graduação: Curso Superior de Tecnologia em Finanças Públicas e Auditoria Governamental, cuja nomenclatura passou, a partir de 2010, para Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, por recomendação do Conselho Estadual de Educação, visando à adequação de sua nomenclatura ao que dispõe o catálogo nacional de cursos tecnológicos do Ministério da Educação.

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

A FaPP/CBH/UEMG rege-se pela legislação federal e estadual aplicável, pelas normas específicas do Conselho Estadual de Educação/MG, bem como pelo Estatuto da UEMG, aprovado pelo Decreto Nº. 36.898/1995 e pelo Regimento Geral da UEMG. Atualmente oferece três cursos de graduação tecnológica na modalidade de ensino presencial, a saber, Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos, Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública e Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais; o curso de bacharelado em Administração Pública na modalidade de ensino à distância; os cursos de pós-graduação *latosensu em* Gestão Pública na modalidade de ensino presencial e Gestão Pública na modalidade de ensino a distância; e o curso de Mestrado Profissional em Segurança Pública e Cidadania.

3.2. Objetivos da FaPP/CBH/UEMG

- Promover a inclusão educacional, bem como a formação ética e qualificada para o mercado de trabalho.
- Incentivar a produção e a inovação científico-tecnológica, através da integração entre Ensino, Pesquisa e Extensão;
- Fomentar e potencializar o desenvolvimento da capacidade empreendedora e da compreensão do processo científico-tecnológico pelos discentes.
- Desenvolver processos formativos com foco no desenvolvimento e análise de Políticas Públicas.
- Demonstrar o reconhecimento da função social da Universidade Pública.

3.3. Dimensões formativas dos cursos de Graduação Tecnológica da FaPP/CBH/UEMG

O processo de formação do discente é constituído por três Dimensões Formativas (Formação Básica, Formação Específica e Profissional) que, articuladas e complementares, se fundem, a um só tempo, no desenho da estrutura curricular dos Cursos tecnológicos, dando ênfase na relação teoria e prática:

- **Dimensão Formação Básica** - Dimensão da potencialização de condições cognitivas, psicoemocionais, socioculturais e comunicacionais dos sujeitos na construção de significados vinculados a experiências sociais determinadas.

- **Dimensão Formação Específica** - Dimensão da apropriação de instrumentos e códigos específicos que viabilizam, formatam e dão sentidos, bem como agregam valor à prática profissional específica, num determinado tempo e espaço.

- **Dimensão Formação Profissional** - Dimensão operacional do exercício de tecnólogo, mediado especialmente por princípios, concepções, instrumentos, códigos etc., construídos no processo de sua formação profissional específica.

3.4. Panorama dos cursos de Graduação Tecnológica no Brasil

As estatísticas oficiais sobre a educação no Brasil ratificam a importância do oferecimento de Cursos Superiores de Tecnologia. Ao se observar o crescimento expressivo do número de

matrículas em cursos tecnológicos, nos últimos anos, tanto no ensino superior público como no privado, percebe-se a sua relação com o implemento de políticas educacionais, em âmbitos federal e estadual, por parte das Instituições de Ensino Superior (IES) do país. Ademais, cada dia mais, a formação dos provida através dos cursos tecnológicos baseia-se nas exigências do mercado e da própria sociedade, no sentido de prover um capital humano qualificado e preparado para as demandas mais recentes derivadas do desenvolvimento tecnológico, econômico, político esocial, de forma célere e efetiva.

A Tabela 1 evidencia a evolução no número de matrículas segundo o grau acadêmico, modalidade de ensino e categoria administrativa. Nota-se que a oferta de ensino referente aos três principais graus acadêmicos – Bacharelado, Licenciatura e Tecnológico – apresentam um crescimento significativo em ambas as categorias administrativas – Privada e Pública – o que indica a não sobreposição em termos de grau ou categoria.

Tabela 1 – Número de Matrículas em Cursos de Graduação, por Modalidade de Ensino e Categoria Administrativa, segundo o Grau Acadêmico – Brasil – 2010-2019

Ano	Grau acadêmico	Matrícula em Cursos de Graduação				
		Presencial		A distância		Total
		Pública	Privada	Pública	Privada	Total
2010	Total	1.461.696	3.987.424	181.602	748.577	6.379.299
	Bacharelado	893.885	3.064.659	56.040	212.133	4.226.717
	Licenciatura	458.737	470.011	102.984	323.257	1.354.989
	Tecnológico	93.145	452.699	22.578	213.187	781.609
	Não aplicável	15.929	55	0	0	15.984
2013	Total	1.777.974	4.374.431	154.553	999.019	7.305.977
	Bacharelado	1.123.580	3.427.528	42.909	318.293	4.912.310
	Licenciatura	501.922	421.059	97.796	353.397	1.374.174
	Tecnológico	129.321	525.248	13.848	327.329	995.746
	Não aplicável	23.151	596	0	0	23.747
2016	Total	1.867.477	4.686.806	122.601	1.371.817	8.048.701
	Bacharelado	1.194.443	3.889.503	27.526	438.264	5.549.736
	Licenciatura	497.233	382.934	81.881	558.446	1.520.494
	Tecnológico	143.806	414.122	13.194	375.107	946.229
	Não aplicável	31.995	247	0	0	32.242
2019	Total	1.922.489	4.231.071	157.657	2.292.607	8.603.824
	Bacharelado	1.234.914	3.587.805	34.725	805.495	5.662.939

	Licenciatura	502.515	285.635	105.738	793.479	1.687.367
	Tecnológico	155.827	357.197	17.194	693.633	1.223.851
	Não aplicável	29.233	434	0	0	29.667

Fonte: Mec/Inep; Tabela elaborada pelos autores.

Não obstante o crescimento expressivo da oferta de cursos tecnológicos no período 2010-2019, seja em instituições públicas seja em instituições privadas, destaca-se que na categoria privada observa-se um crescimento substancial na oferta de curso de tecnólogo na modalidade de ensino a distância,

Neste contexto, torna-se importante observarmos, além do número de matrículas, o quantitativo de alunos concluintes. A Tabela 2, reforça o observado anteriormente, ou seja, o número de concluintes de cursos de tecnólogo apresenta um crescimento substancial no período 2010-2019. Contudo, tal crescimento mostra-se preponderante em instituições públicas na modalidade presencial e em instituições privadas na modalidade a distância, o que reclama a relevância de considerar esforços direcionados a oferta de cursos de tecnólogo nesta última moda de ensino.

Tabela 2– Número de Concluintes em Cursos de Graduação, por Modalidade de Ensino e Categoria Administrativa, segundo o Grau Acadêmico – Brasil – 2010-2019

Ano	Grau acadêmico	Modalidade de Ensino				
		Presencial		A distância		Total
		Pública	Privada	Pública	Privada	Total
2010	Total	178.407	650.879	12.190	132.363	973.839
	Bacharelado	111.039	445.297	1.569	19.986	577.891
	Licenciatura	57.162	104.192	8.007	63.945	233.306
	Tecnológico	10.206	101.390	2.614	48.432	162.642
2013	Total	206.261	623.677	23.017	138.055	991.010
	Bacharelado	130.849	421.211	9.042	33.593	594.695
	Licenciatura	59.772	80.264	11.377	49.940	201.353
	Tecnológico	15.640	122.202	2.598	54.522	194.962
2016	Total	231.572	707.160	15.303	215.414	1.169.449
	Bacharelado	145.442	510.601	3.568	55.876	715.487
	Licenciatura	67.941	81.105	10.577	79.296	238.919
	Tecnológico	18.189	115.454	1.158	80.242	215.043
2019	Total	239.206	694.831	12.168	303.871	1.250.076

	Bacharelado	154.186	551.213	1.524	65.667	772.590
	Licenciatura	63.232	57.292	8.170	125.313	254.007
	Tecnológico	21.788	86.326	2.474	112.891	223.479

Fonte: Mec/Inep; Tabela elaborada pelos autores.

Insta esclarecer que o ano de 2020, e possivelmente o ano de 2021, serão marcados pela queda de alunos no ensino superior, sobretudo em razão da crise econômica e social provocada pela Pandemia do COVID-19. Inegável que as instituições de ensino, tanto públicas como privadas, tiveram que se reinventar, e remodelar as formas de ensino.

Nesse sentido, urge a reformulação de concepções anteriormente adotadas, com a finalidade de flexibilizar o ensino e possibilitar o acesso às instituições de ensino superior, sobretudo públicas, como a UEMG, para que haja a qualificação profissional e inclusão no mercado de trabalho, mormente da população mais vulnerável.

3.5. Marco referencial dos Cursos de Tecnologia da FAPP/CBH/UEMG

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

- A velocidade das alterações de paradigmas do conhecimento em todas as áreas da ação humana e a transformação tecnológica extremamente dinâmicas colocam em crise o processo de formação tradicional oferecido pelo ensino superior.
- A expansão do Ensino Superior constitui-se em recurso estratégico, tanto para as articulações e desenvolvimento de um projeto de nação que aprofunde a cultura nacional, em suas expressões maiores, quanto para contribuir para o desenvolvimento social, político e econômico do país.
- A Educação Profissional, em nível tecnológico, assume papel especial no conjunto das políticas públicas de ensino superior no país, requerendo o desenvolvimento de competências mais complexas que as do nível técnico e, ainda, maior nível de desenvolvimento tecnológico.
- Ao se estruturar uma proposta de formação de tecnólogo é preciso evitar superposições e lacunas em relação aos cursos técnicos e aos cursos superiores de formação de bacharéis.
- A organização curricular dos Cursos deve identificar-se claramente com os

critérios e referenciais para a sua oferta, considerando: a natureza de certas áreas, essencialmente científicas e/ou tecnológicas; a densidade dos currículos na formação dos tecnólogos; a demanda na oferta dos cursos que correspondam às reais necessidades do mercado e da sociedade; o tempo de formação, de forma que corresponda a uma demanda mais imediata a ser atendida de forma ágil e constantemente atualizada; o perfil profissional demandado e devidamente identificado nos respectivos projetos pedagógicos dos cursos.

3.6. Estrutura Física

A FaPP/CBH/UEMG funciona hoje na Rua Major Lopes, 574, Bairro São Pedro, em um edifício composto por 12 (doze) salas de aulas equipadas com computador e projetor multimídia; 01 (uma) sala multiuso; 01 (uma) sala de atendimento ao aluno; 02 (dois) laboratórios de informática; 01 (uma) biblioteca, com sala de estudo individual; 01 (uma) sala de professores; 01 (uma) sala de estudo para professores; 01 (uma) sala de coordenação de Estágio; 01 (uma) sala da coordenação de cursos de graduação; 01 (uma) sala de coordenação do curso de mestrado; 01 (uma) sala da chefia de departamentos; 01 (uma) sala de reunião; 01 (um) auditório com acomodações para 120 (cento e vinte) pessoas sentadas; 01 (uma) sala da secretaria acadêmica; 01 (uma) sala da Direção e Vice-direção; 01 (uma) cantina; 01 (uma) sala do Diretório Acadêmico; 01 (uma) sala de coordenação da pesquisa e extensão; 01 (uma) sala da empresa júnior; 07 (sete) conjuntos de instalações sanitárias.

Destaca-se que o prédio passou por reformas recentemente de forma a atender membros da comunidade com necessidades de acessibilidade especial, dispondo, portanto, de rampas de acesso, sanitários exclusivos, elevadores e dimensões adequadas que permitem o fluxo oportuno em seus espaços.

A FaPP/CBH/UEMG conta com equipamentos e mobiliário pertinentes utilizados de forma compartilhada por todos os cursos ofertados, os quais se desenvolvem em 12 (doze) salas de aulas e 2 (dois) laboratórios de informática, com disponibilidade de 72 computadores, 18 (dezoito) aparelhos projetores multimídia; 04 (quatro) aparelhos de DVDs; e 06 (seis) aparelhos de TV, entre outros. Abaixo encontra-se o resumo da distribuição de espaços e equipamentos de informática disponíveis para o corpo docente e discente.

Os dois laboratórios de informática são equipados com 25 (vinte e cinco) e 18 (dezoito) computadores, respectivamente, ligados em rede e com acesso à Internet, dispondo de programas convencionais atualizados e necessários para a realização de pesquisas e trabalhos acadêmicos das diversas disciplinas do curso.

3.6.1. Biblioteca

A Biblioteca da Faculdade de Políticas Públicas Tancredo Neves - FaPP conta com espaço de 140 m² dividido em oito ambientes: espaço de escaninhos, hall de entrada com computadores para pesquisa, setor administrativo, sala de estudo individual, acervo de livros, acervo de periódicos, ambiente de estudos em grupos, e espaço 2 com computadores para pesquisa. Os espaços possuem câmera de segurança e portal magnético de livros.

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

A Biblioteca da FaPP conta, também, com Biblioteca Virtual exclusiva para a comunidade da UEMG, com mais de 9.000 títulos de livros disponíveis para acessos simultâneos por meio de computadores e celulares. Utiliza-se o software PERGAMUN para informatização e gerenciamento do acervo, considerado um dos melhores sistemas de gerenciamento de bibliotecas do Brasil e utilizado

Os códigos utilizados para a catalogação dos materiais e autoridades são: AACR2 (Código de Catalogação Anglo-Americano); Marc 21 (Machine Readable Catalogin); FRBR (Functional Requirements for Bibliographic Records); e ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas). A classificação utilizada para o assunto e autores dos livros é a CDU (Código Decimal Universal) e a Tabela de Cutter. Os periódicos são catalogados e organizados por ordem alfabética, estabelecendo o máximo controle de qualidade e padronização das informações.

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

atividades de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas pelas Unidades Acadêmicas em seus cursos.

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

Tabela 3 - Quantitativo Tipográfico do Acervo - Biblioteca FAPP/CBH/UEMG -2021

Materiais	Títulos	Exemplares
Livros Físicos	2.337	5.576
Livros E-Books	9.959	9.959
Folhetos	5	66
Catálogo	2	4
Monografia/Dissertações e Teses	116	16
Periódicos	73	835
DVD	58	115
CD-ROM	10	10
CDs	45	80
Dicionários/Enciclopédias	8	22
TOTAL	12.613	16.683

Fonte: Biblioteca FaPP/CBH/UEMG, 2021

Insta ressaltar que além do acervo físico, a Biblioteca virtual contém relevante conteúdo, que deve ser considerado. A adoção do sistema eletrônico, ao lado da Biblioteca física, além de facilitar o acesso aos alunos, pode também ser considerada importante prática de inclusão educacional de pessoas com deficiência, sobretudo visual, uma vez que podem se utilizar de softwares para a leitura do material, garantindo maiores possibilidades de escolha para estudo e pesquisa.

Tabela 4 - Quantitativo Tipográfico do Acervo Digital - Biblioteca FAPP/CBH/UEMG - 2021

ÁREA/MATÉRIA	TÍTULOS
Administração e Negócios	937
Agricultura e Agropecuária Veterinária	25
Arte	133
Autoajuda e Esoterismo	78
Ciências Biológicas e Naturais	219
Ciências Exatas	390
Ciências Humanas e Sociais	972
Comunicação	237
Concursos	136
Culinária e Gastronomia	20

Direito	381
Economia	93
Educação e Ensino	914
Engenharia, Arquitetura e Tecnologia	446
Esportes e Lazer	85
Estética Beleza	18
Física	5
História e Geografia	332
Informática	259
Letras e Linguística	427
Literatura	577
Matemática	19
Medicina e Saúde	1344
Propaganda e Marketing	25
Psicologia, Autoajuda e Esoterismo	626
Química	3
Religião	187
Teologia, Religião	12
Viagens e Turismo	12
Outras áreas	1047
TOTAL	9.959

Fonte: Biblioteca FaPP/CBH/UEMG, 2021; Pearson 2021.

3.7. Estrutura Administrativa:

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

3.7.1. Diretoria

A Diretoria é o órgão responsável por supervisionar os programas de ensino, de pesquisa e de extensão e a execução das atividades administrativas no âmbito da Unidade. A diretoria da FaPP/CBH/UEMG é composta pela direção e vice direção.

3.7.2 Secretaria Acadêmica

Órgão responsável por coordenar e supervisionar as atividades referentes à matrícula, transferência, adaptação e conclusão de curso, além de dar suporte à diretoria e colegiados de curso, encaminhando demandas, documentos e elaborando relatórios para instâncias superiores. Além disso, é o órgão responsável pela organização e preservação de toda a documentação escolar referente ao aluno e seu percurso e a documentação institucional,

como: leis, pareceres, decretos, regulamentos e resoluções, que versem a respeito dos trâmites acadêmicos.

3.7.3 Biblioteca

Concebida como centro de cultura, estudos e pesquisas, mantém em seu acervo obras didáticas, técnicas, literárias e especializadas em assuntos de interesse geral e específico dos cursos ofertados pela Unidade.

3.7.4 Departamento de Tecnologia, Informação e Comunicação (DETIC)

Infraestrutura técnica direcionada ao atendimento das demandas específicas dos cursos, com profissional atuando nas partes de infraestrutura de rede, suporte técnico aos usuários, professores, corpo administrativo e alunos, apoio técnico na parte de comunicação visual, diagramação de livros e revista, gravações de vídeos e edição. Filmagem e fotografia de palestras e manutenção periódica em todos os equipamentos tecnológicos, tais como computadores, notebook, câmeras, projetores multimídia, entre outros. A área conta com um técnico responsável na unidade.

3.7.5 Departamentos

Órgão de apoio à diretoria e responsável pela organização administrativa, didático-científica e de distribuição de pessoal. O departamento compreende disciplinas afins e congrega professores para objetivos comuns de ensino, pesquisa e extensão.

Por meio deste órgão, são realizadas avaliações de desempenho semestrais, com base nos planos de trabalho individual, apresentados às Chefias de Departamento em todos os inícios de semestres, comparativamente com os Relatórios de Atividades Acadêmicas, apresentados ao fim dos semestres. Ademais, são apresentadas cópias da documentação pertinente (como aquelas relativas às publicações e participação de eventos, por exemplo). Dessa forma, as chefias podem avaliar o trabalho desenvolvido pelos docentes, sua produtividade e qualidade acadêmica, e caso achem pertinente, sugerir mudanças e penalidades eventualmente cabíveis. Na FaPP/CBH/UEMG há dois departamentos: Fundamentos e Gestão.

3.7.6. Colegiado de Curso e NDE

Órgão responsável pela coordenação didática do curso atuando na orientação, coordenação e supervisão das atividades do curso; na elaboração do Projeto Pedagógico; no estabelecimento de diretrizes nos programas de disciplinas; na programação de atividades letivas; na avaliação periódica da qualidade e eficácia do curso; na designação e substituição de docentes; na decisão de questões referentes à matrícula, reopção, dispensa de disciplinas, transferência, entre outros previstos no Estatuto UEMG – Decreto nº 46.352/2013.

O Colegiado de Curso encontra-se estabelecido também na Resolução COEPE/UEMG nº 273, a qual define as seguintes atribuições em seu Art. 1º:

Parágrafo único. Os Colegiados dos Cursos de Graduação, além de suas competências próprias estabelecidas pelo art. 59 do Estatuto da Universidade, deverão:

I – articular-se com o Núcleo Docente Estruturante para elaborar o Projeto Pedagógico do Curso e encaminhá-lo ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, ouvida a Pró-Reitoria de Graduação;

II – apreciar as alterações propostas pelo Núcleo Docente Estruturante para o desenvolvimento do Projeto Pedagógico do Curso;

III – avaliar periodicamente a qualidade e a eficácia do curso e o aproveitamento dos estudantes, ouvido o Núcleo Docente Estruturante.

O Art. 2º da Resolução COEPE/UEMG nº 273 define a constituição dos Colegiados dos Cursos de Graduação nos seguintes termos:

I – um representante de cada um dos Departamentos Acadêmicos que ofereçam disciplinas no curso, eleitos pelas respectivas Câmaras Departamentais, por um mandato de 2 (dois) anos, permitida uma recondução;

II – representantes dos professores que participam do curso, eleitos pelos demais docentes, por um mandato de 2 (dois) anos, permitida uma recondução;

III – representantes dos estudantes regularmente matriculados no curso, escolhidos na forma do Estatuto e do Regimento Geral;

§ 1º Juntamente com os representantes previstos nos incisos I a III serão eleitos suplentes, com mandato vinculado, para substituí-los em suas faltas ou impedimentos.

§ 2º Cada Colegiado de Curso de Graduação terá um Coordenador e um Subcoordenador, eleitos para mandato de dois anos, permitido o exercício de até dois mandatos consecutivos.

Por sua vez, o Núcleo Docente Estruturante é um órgão consultivo de caráter permanente em cada curso de graduação da Universidade, o qual, segundo o Art. 2º da Resolução COEPE 284/2020 possui as seguintes atribuições:

I – Atuar no acompanhamento, na consolidação e na atualização do Projeto Pedagógico do Curso – PPC;

II – Contribuir para a consolidação do perfil profissional do egresso do curso;

- III – Zelar pela integração interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes no currículo;
- IV – Identificar formas de incentivo ao desenvolvimento de linhas de pesquisa e extensão, oriundas de necessidades da graduação, de exigências do mercado de trabalho e afinadas com as políticas públicas relativas à área de conhecimento do curso;
- V – Observar e zelar pelo cumprimento das Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação.

Na FaPP os NDEs são ativos e convidam o corpo docente a participar das discussões frequentes sobre as possibilidades de aprimoramento do curso. Geralmente, os NDEs se reúnem em média 1 (uma) vez por mês.

Como formas de apresentação da atuação do NDE e do Colegiado, o Projeto Pedagógico de Curso é revisado regularmente na FaPP. A avaliação do PPC está estruturada na ação do Núcleo Docente Estruturante, o qual é responsável pelo acompanhamento, consolidação e atualização do instrumento e, pelo Colegiado de Curso, o qual *analisa* as alterações propostas para o PPC pelo NDE e avalia a qualidade e a eficácia do curso, assim como o aproveitamento dos estudantes.

O PPC de 2013 foi objeto de discussão em inúmeras ocasiões, tendo sido adaptado dentro dos limites normativos em resposta as alterações no contexto econômico e social desde sua aprovação pelo COEPE. Contudo, em função dos motivos apresentados em tópico anterior, tornou-se necessário propor a substituição do PPC vigente, o que se deve em grande parte as adaptações decorrentes de instrumentos normativos da UEMG, do Conselho Estadual de Educação e do Ministério da Educação.

Destaca-se que todas as representações acadêmicas, docentes, discentes e servidores participaram das discussões para elaboração deste PPC, de forma a adequar o instrumento as necessidades atuais. Oportunamente, dado que a Faculdade de Políticas Públicas é uma unidade relativamente pequena, os professores desfrutam de grande proximidade, participando ao mesmo tempo de vários órgãos de representação, o que permite o intercâmbio constante de ideias. Ademais, a Diretoria e outros órgãos da Faculdade de Políticas Públicas mantém um canal de comunicação substancial com discentes, de forma que seja possível receber e avaliar informações as quase permitem avaliar as percepções dos estudantes no que diz respeito a estrutura do curso entre outros temas pertinentes.

Por fim, são realizadas reuniões periódicas com os professores e representantes discentes, com o objetivo de avaliar o andamento do curso, os pontos de melhoria, eventos e oficinas de nivelamento e aprofundamento, dentre outros aspectos.

3.7.7. Núcleos de Pesquisa e Extensão

São os órgãos responsáveis pela coordenação das atividades de pesquisa e extensão realizadas na Unidade e em parceria com outras instituições. A unidade conta com uma coordenação de pesquisa e uma de extensão.

Saliente-se que as atividades de extensão são parte integrante da matriz curricular obrigatória do curso, devendo ser desenvolvidas por todos os alunos.

As atividades de pesquisa são incentivadas, por entender-se que o seu desenvolvimento é importante para o crescimento profissional e acadêmico dos discentes e docentes do curso. Tais práticas são inseridas através da inclusão da disciplina obrigatória de Projeto Interdisciplinar e pela Iniciação Científica, que pode ser realizada com bolsa (mediante a submissão de projetos nos editais da UEMG) e de forma voluntária.

3.7.8. Coordenação de Estágio

A coordenação de estágio da Unidade é responsável pela análise e acompanhamento dos pedidos de estágios não obrigatórios realizados pelos alunos.

Saliente-se que, ainda que o estágio não seja obrigatório para os discentes dos cursos tecnológicos, entende-se de grande importância para a formação do aluno, possibilitando que estes possam aprender, aplicar conhecimentos teóricos e práticos adquiridos na sua formação acadêmica, além de ampliar sua visão sobre a realidade das organizações, sejam elas públicas ou privadas. A prática do estágio, além de complementar a formação do discente, é uma das principais formas de acesso ao mercado de trabalho e inserção profissional. Neste sentido, o curso se esforça para divulgar oportunidades de estágios, esclarecer e orientar os alunos em relação aos contratos, e incentiva a busca de estágios. Internamente, todas as vagas de estagiários são destinadas aos alunos da unidade.

3.7.9. Comissão Própria de Avaliação

Enquanto parte substancial da comunidade acadêmica percebe a função da Comissão Própria de Avaliação como uma obrigação institucional, a CPA UEMG vê a atuação do órgão colegiado como um mecanismo de direcionamento do desenvolvimento institucional, como uma oportunidade de aprimorar as dinâmicas de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas junto à comunidade acadêmica.

Nesta perspectiva, de forma a levar em consideração as especificidades de cada curso assim como demandas locais e regionais, cada Unidade da UEMG possui uma Comissão

Própria de avaliação.

O processo de avaliação encontra-se subdividido em duas etapas: 1) Avaliação Institucional composta por instrumento ordinário a ser aplicado em todas as unidades para docentes, discentes e servidores de forma a analisar a execução das dimensões compiladas no Plano de Desenvolvimento Institucional. Nesta fase, a CPA FaPP contribui com a discussão do instrumento assim como a divulgação do mesmo junto as representações; 2) Avaliação da Unidade baseada em questionário específico desenvolvido pela própria unidade, de forma a desenvolver informações importantes relativa à avaliação de cursos (coordenação de colegiado, avaliação e autoavaliação docente e discente) e variáveis comuns como direção, infraestrutura, atividades de pesquisa e extensão, entre outras.

A avaliação é semestral, sendo os relatórios enviados para a CPA UEMG e discutidos em ocasião oportuna com a Direção e Conselho Departamental da Unidade de forma a informar e sugerir alternativas de ação para os pontos passíveis de melhoria. Ademais, as informações resultantes do processo de avaliação são direcionadas por meio de comunicados da CPA para as representações acadêmicas.

A CPA FaPP é composta por:

- Coordenação da Comissão na Unidade
- Dois representantes do Corpo Docente
- Representante do Corpo Técnico-Administrativo
- Representante do Corpo Discente
- Representante da Sociedade Civil Organizada

Através da Comissão Permanente de Avaliação (CPA), órgão institucional da UEMG, que possui comissão própria da FaPP, que realiza avaliações semestrais. Os resultados das avaliações são debatidos nas Unidades e encaminhados à Reitoria, para implementação de ações de melhoria.

3.7.10. Empresa Júnior

A Empresa Júnior tem como missão formar empreendedores comprometidos e capazes de transformar o Brasil por meio da vivência empresarial. Nesse contexto, no dia 08.10.2019 registrou-se a empresa júnior da Faculdade de Políticas Públicas Tancredo Neves da Universidade do Estado de Minas Gerais (FaPP/UEMG), denominada FaPP JÚNIOR, organizada como associação civil. A FaPP JÚNIOR foi constituída com o objetivo geral de proporcionar a seus associados as condições necessárias para a aplicação prática dos

conhecimentos teóricos referentes à respectiva área de formação profissional, dando-lhes oportunidade de vivenciar as práticas das organizações públicas, privadas e do terceiro setor em caráter de formação para o exercício da futura profissão e despertar o espírito crítico, analítico e empreendedor.

A FaPP JÚNIOR apresenta nos termos do art. 4º de seu Estatuto os seguintes objetivos específicos:

- a) promover o recrutamento, a seleção e o aperfeiçoamento de seu pessoal com base em critérios técnicos;
- b) realizar estudos, elaborar diagnósticos e relatórios sobre as demandas oriundas de sua área de atuação;
- c) assessorar a implantação das soluções indicadas para os problemas diagnosticados;
- d) promover o treinamento, a capacitação e o aprimoramento de graduandos em suas áreas de atuação;
- e) buscar a capacitação contínua nas atividades de gerenciamento e desenvolvimento de projetos;
- f) desenvolver projetos, pesquisas e estudos, em nível de consultoria, assessoramento, planejamento e desenvolvimento, elevando o grau de qualificação dos futuros profissionais e colaborando, assim, para aproximar o ensino superior da realidade do mercado de trabalho;
- g) fomentar na UEMG a cultura voltada para o estímulo ao surgimento de empreendedores, com base em política de desenvolvimento ambiental, econômico e social sustentável;
- h) promover e difundir o conhecimento por meio de intercâmbio com outras associações, no Brasil e no exterior.

A estrutura administrativa da FaPP Júnior conta com: 1) Assembleia Geral, órgão máximo de deliberação da FaPP Júnior, composta por todos os associados; 2) Conselho de Administração, órgão consultivo e fiscal da FaPP JÚNIOR, composto por 3 (três) membros; 3) Diretoria Executiva, órgão deliberativo da FaPP JÚNIOR, composto por 5 (cinco) membros, a saber: Diretor Presidente, Diretor Administrativo-Financeiro, Diretor de Desenvolvimento, Diretor de Comunicação e Diretor de Gestão de Pessoas; e 4) Associado Fundador, Associado Efetivo, Associado Trainee e Associado Honorário.

Dado que a Empresa FaPP Júnior abrange todos os cursos tecnológicos da Unidade, os Colegiados nomearam um docente orientador para cada um dos três cursos, em acordo com a

Resolução COEPE/UEMG N° 223/2017, artigo 15°, parágrafo 2°.

O conteúdo referente a FaPP Júnior pode ser consultado por meio do link <http://uemg.br/extensao>

3.7.11. Apoio ao Discente

Saliente-se que a FaPP recebe ingressos com formação bastante heterogênea. Nesse sentido, os alunos são acompanhados de perto pelo Colegiado, que na medida da necessidade, trata estratégias para promover nivelamento e atendimento às necessidades dos alunos, tais como cursos e oficinas, além de atendimento individualizado.

Ademais, a UEMG prevê em seus normativos práticas e políticas para apoio aos discentes. Na FaPP, elas também se encontram implementadas. Passemos à análise.

3.7.11.1. Núcleo de Apoio ao Estudante (NAE)

Na busca de atender à Comunidade Estudantil, o NAE contribui para democratização do acesso à Universidade e promove condições de permanência dos estudantes na instituição, seja na orientação e no acompanhamento especializado, seja no atendimento de demandas de acessibilidade e educação inclusiva, contribuindo para integração psicossocial, acadêmica e profissional do estudante.

3.7.11.2. Apoio Psicológico aos estudantes

Para contribuir com o desenvolvimento de seus estudantes, a Universidade oferece apoio psicológico gratuito para as Unidades Acadêmicas de Belo Horizonte nas dependências da FAPP. O agendamento de horários pode ser feito de segunda a sexta-feira de 8h às 18:00h

3.7.11.3. Programa Estadual de Assistência Estudantil (PEAES)

O PEAES é um programa de assistência estudantil destinado a estudantes de graduação regularmente matriculados e em situação de vulnerabilidade socioeconômica, com o objetivo de garantir a permanência dos estudantes e democratizar o ensino superior público do Estado de Minas Gerais.

Por meio do programa o aluno pode receber auxílio moradia, alimentação, transporte, creche e apoio psicopedagógico. Para tanto, o aluno deve seguir o cronograma dos editais

publicados e inscreve-se no Sistema PEAES.

3.7.11.4 Ações afirmativas e de inclusão educacional

A Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) se preocupa com a efetiva inclusão dos alunos com deficiência, e por isso, tenta se desenvolver enfrentando:

os desafios das transformações do ensino superior no contexto social mais amplo, sobretudo na última década, avançam na construção de uma política de ações afirmativas articulada a participação da comunidade acadêmica, a produção do conhecimento científico e a intervenção social e comunitária (UEMG, 2020).

Nesse sentido, cabe enumerar as ações afirmativas desenvolvidas pela Universidade, a fim de comprovar essa afirmação.

Primeiramente, em 2005, foi iniciado o Programa de Seleção Socioeconômica (PROCAN), inserido pela Lei Estadual n.15.259 de 27 de julho de 2004. Tal programa prevê a reserva de vagas nos cursos de graduação da Universidade, para “egressos da rede pública de ensino, portadores de deficiência e indígenas, cuja renda familiar *per capita* seja inferior a um e meio salário-mínimo” (UEMG, 2020). Especificamente às pessoas com deficiência, há a reserva de 5% (cinco por cento) das vagas, o que representou um grande avanço para o acesso das mesmas na universidade.

Posteriormente, em 2009, a “UEMG aderiu ao “Programa Institucional de Iniciação Científica – PIBIC nas Ações Afirmativas – PIBIC – AF”, do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico/CNPq” (UEMG, 2020). Através desse programa são conferidas bolsas de iniciação científica exclusivamente aos estudantes pertencentes a alguma das categorias incluídas nas ações afirmativas para ingresso no ensino superior, dentre eles as pessoas com deficiência.

Destaca-se, ainda em 2016, a promoção de edital de seleção de alunos para Estágio não obrigatório, coordenado pelo NAE e pelas Unidades Acadêmicas, em que se destinou, pela primeira vez, parte das vagas para alunos com deficiência (UEMG, 2020).

Desde 2018, a Pró-Reitoria de Extensão - PROEX e a Pró-Reitoria de Ensino - PROEN da Universidade, com a finalidade de proporcionar melhor acesso das pessoas com deficiência visual no âmbito da Universidade realizou a seleção de estudantes matriculados nos cursos oferecidos pela UEMG para a função de leitores (UEMG, 2020).

Ademais, conforme estudo realizado por Almeida e Castro (2014, p. 186):

na universidade, foi possível conhecer três ações de apoio: na Faculdade de Educação, existe um laboratório que digitaliza os textos para alunos cegos; na Escola de Design, há intérprete de LIBRAS no quadro efetivo de professores; e, na Escola de Música, há o Núcleo de Produção de Materiais em Braille (Sala Braille) responsável por, entre outras atividades, transcrever os textos e as partituras para Braille.

Por fim, pode-se ressaltar um esforço da Universidade em promover as obras de acessibilidade necessárias para as pessoas com deficiência, o que se exemplifica com a FaPP(Faculdade de Políticas Públicas), que no ano de 2020 passou por importantes reformas nesse sentido.

Percebe-se, por todo o exposto, que a Universidade do Estado de Minas Gerais vem buscando promover a inclusão de pessoas com deficiência no ensino superior, através de instrumentos próprios, a par dos definidos na legislação.

4. CARACTERIZAÇÃO DO CURSO TECNOLÓGICO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

4.1. Histórico, perfil do curso e justificativa de oferta

O Curso de Gestão de Recursos Humanos permite ao aluno o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos para assessoramento das organizações públicas e privadas na gestão do seu pessoal. Por isso, há uma grande demanda mercadológica para o profissional da área.

Ademais, as relações trabalhistas vêm sendo modificadas sobremaneira nos últimos anos, exigindo do profissional um olhar analítico e crítico, o que é um dos objetivos na formação dos alunos no Curso oferecido pela Faculdade de Políticas Públicas da UEMG.

O Curso Tecnológico de Gestão de Recursos Humanos foi autorizado pela Resolução CONUN/UEMG n. 135/2008. Anteriormente, foi aprovada a sua constituição pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – COEPE em 03 de julho de 2007, e pelo CONUN/UEMG em 13 de julho de 2007. Desde a sua fundação, o Curso apresenta um bom nível de ocupação e formaturas, além do retorno positivo do mercado, com grandes taxas de empregabilidade dos egressos. Conforme se demonstrou em tópico próprio, os cursos da FaPP tiveram um notório aumento da relação candidatos por vaga, especialmente o Curso de Gestão de Recursos Humanos.

Verificou-se ainda, acerca do Panorama dos cursos tecnológicos no Brasil, um aumento gradativo do número de alunos de cursos tecnológicos, tanto nas instituições públicas, como particulares, dada a alta atratividade desses cursos, em virtude da sua curta duração e altas taxas de empregabilidade.

Ademais, há de se ressaltar que o nosso Curso é o único dessa área de formação oferecido por uma instituição pública em Belo Horizonte e região metropolitana, sendo inquestionável sua grande importância para a inclusão educacional na região.

Assim sendo, não restam dúvidas sobre a pertinência e importância do Curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Políticas Públicas da UEMG.

4.2. Objetivos do Curso

4.2.1. Objetivo Geral

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

4.2.2. Objetivos Específicos

- Compartilhar conhecimentos que favoreçam a formação consistente, fundamentada, crítica e atualizada de gestores de recursos humanos, para atuação na iniciativa privada e na Administração Pública;
- Desenvolver estratégias educativas que possibilitem o conhecimento da profissão, de suas técnicas, bases tecnológicas e valores do trabalho;
- Potencializar vivências pedagógicas direcionadas à reflexão e a pesquisa, bem como a abertura ao trabalho coletivo e à ação crítica e cooperativa;
- Fomentar capacidades de aplicação dos conhecimentos e emprego de habilidades instrumentais;
- Desenvolver capacidades de produção e inovação de novos conhecimentos e novas soluções tecnológicas na área de formação;
- Fomentar o diálogo entre os conhecimentos tecnológicos sistematizados e os que nascem das iniciativas e experiências práticas;
- Criar condições técnicas para a compreensão, por parte dos discentes, da importância da visão e do raciocínio estratégico na definição e implementação dos princípios básicos que fundamentam a gestão de recursos humanos;
- Possibilitar a vivência e o reconhecimento da importância da Pesquisa e Extensão para a formação dos alunos.
- Promover a capacidade de continuar aprendendo e de acompanhar as mudanças nas condições do trabalho, bem como propiciar o prosseguimento de estudos em cursos de pós-graduação.

4.3. Perfil do egresso: características, competências, habilidades e áreas de atuação

O Projeto Pedagógico do Curso superior de Tecnologia Gestão de Recursos Humanos da FaPP, a partir das especificações do Catálogo Nacional dos Cursos superiores de Tecnologia de 2016 do Ministério da Educação (MEC, 2016), considera

que o egresso deverá ter uma visão sistêmica sobre o contexto de trabalho, sendo capaz de realizar análises que incluem o ambiente interno e externo às organizações onde atua, visando constante desenvolvimento, atualização, e adequações as novas demandas do mundo do trabalho.

Cabe a este profissional planejar e gerenciar sistemas e subsistemas relacionados à gestão de pessoas nos diferentes tipos de organizações públicas e/ou privadas, sociedade civil, sem fins lucrativos, entre outras.

Esta prática envolve um compromisso ético com os trabalhadores e a organização, e deverá ser alvo de constante reflexão, assegurando atuação atenta às modificações do ambiente de trabalho e das necessidades dos trabalhadores, sempre alinhado com a missão, os valores, estratégia e objetivos organizacionais. Compreendendo assim, os diferentes modelos e estruturas e suas relações com os processos de gestão de pessoas, atuará em busca de formas inovadoras e transformadoras das organizações e dos processos de trabalho.

O egresso deverá possuir conhecimento de todas as atividades relacionadas à função de gestão de recursos humanos, tais como: recrutamento e seleção; gestão de competências, elaboração de planos de cargos e salários e benefícios; treinamento, desenvolvimento e educação, administração de rotinas de pessoal; avaliação de clima e cultura organizacional; gestão de desempenho e de carreira; saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho, a inclusão e a gestão da diversidade, atuando embasado em competências técnicas, comportamentais e humanas, não se sustentando na replicação de técnicas como um fim em si mesmo. A atuação será calcada pelo reconhecimento de objetivos das pessoas e das organizações, por meio do questionamento constante de práticas, adaptando-as e modificando-as quando necessário, para melhoria do desempenho individual, grupal e organizacional.

O profissional estará habilitado ainda a avaliar questões do ambiente social, tais como as tensões e contradições econômicas, políticas e sociais para melhor desempenho de suas atividades. Deverá compreender os processos sócio-históricos do trabalho, da gestão de pessoas e suas interfaces com os contextos organizacionais e na gestão de políticas públicas, reconhecendo e aprimorando seu olhar para dimensões éticas e culturais das relações sociais de trabalho, sempre dialogando com as diferentes linguagens e perspectivas dos grupos sociais.

O tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos desenvolve atividades relacionadas

ao planejamento, execução, controle e avaliação dos processos gerenciais da gestão de pessoas em diferentes tipos de organizações públicas e/ou privadas, sociedade civil, sem fins lucrativos, entre outras.

Sua área de atuação contribui na definição de princípios, estratégias, práticas e processos de implementação de diretrizes e orientações quanto aos estilos de atuações dos gestores. Trata-se de uma área de atuação extensa, que envolve atividades tais como:

- Administração de rotinas do setor de pessoal;
- Gestão de Benefícios;
- Recrutamento e seleção de pessoas;
- Treinamento, desenvolvimento e educação corporativa;
- Gestão de desempenho;
- Elaboração de políticas e desenvolvimento de práticas de remuneração e reconhecimento dos trabalhadores;
- Elaboração de descrição de cargos e de carreiras nas organizações;
- Acompanhamento e monitoramento de clima e cultura da organização;
- Implementação de programas de saúde, segurança e de qualidade de vida no trabalho;
- Elaboração de políticas de gestão da diversidade e práticas inclusivas nas organizações.

4.4. Regime de Matrícula

A matrícula é realizada a cada período, de acordo com a Resolução COEPE/UEMG/ nº 132/2013, que regulamenta a implantação do regime de matrícula por disciplina nos cursos de graduação da UEMG.

A matrícula do aluno ingressante é realizada pelo aluno ou seu procurador junto a Secretaria Acadêmica da Unidade. Nos semestres subsequentes o estudante pode renovar sua matrícula de forma *online*.

Na ocasião da matrícula o estudante deverá observar os critérios estabelecidos na Resolução COEPE/UEMG/ nº 132/2013, onde está estabelecido o curso de no mínimo 8 e máximo de 32 créditos por período letivo, além de pré-requisitos definidos na estrutura curricular conforme o normativo.

4.5. Sistema de avaliação do processo de ensino e aprendizagem

A avaliação do processo de ensino e aprendizagem é importante instrumento do desenvolvimento de atividades acadêmicas. Ao mesmo tempo que traz um diagnóstico do que foi aprendido pelos alunos e das suas deficiências, possibilita que o docente perceba o engajamento dos alunos, além de uma autoavaliação acerca de sua atuação.

Primeiramente, há de se ressaltar que os docentes possuem ampla liberdade de cátedra, e por isso podem propor e organizar as suas atividades avaliativas, para cada uma de suas disciplinas, em cada semestre.

Todavia, há algumas diretrizes mínimas que devem ser observadas, conforme o artigo 39 do Regimento da UEMG:

Art.39. Avaliação do rendimento em cada disciplina é feita por pontos cumulativos, em uma escala de 0 (zero) a 100 (cem).
§ 1º Nenhuma avaliação parcial do aproveitamento pode ter valor superior a 40 (quarenta) pontos.
§2º É assegurado ao estudante o direito de revisão de prova e trabalhos escritos, desde que requerida no prazo estipulado pela Unidade Acadêmica.

Ademais, conforme a Resolução CONUN/UEMG N° 374/2017, o aluno será considerado aprovado em cada uma das disciplinas do Curso o aluno que obtiver, cumulativamente: pelo menos 60 (sessenta) pontos sobre o total de 100 (cem) pontos cumulativos, distribuídos durante o semestre letivo nas avaliações das aprendizagens; e 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no montante das aulas ministradas no semestre letivo.

4.6. Concepção e princípios metodológicos

São muitos os desafios que nossa sociedade atual coloca para a gestão do trabalho humano e que o Curso Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos, desenvolvido em uma Universidade pública e comprometida com o desenvolvimento social, pretende enfrentar. Para tanto se faz necessária a formação de um profissional dinâmico, conhecedor da base teórica da gestão de recursos humanos, e ao mesmo tempo, pronto para a prática profissional, permitindo uma fácil inserção do aluno no mercado de trabalho, seja em instituições público ou privadas.

Nesse sentido, o projeto pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de

Recursos Humanos tem como princípios norteadores de formação:

- **Flexibilidade**, caracterizada pela construção dialógica dos conhecimentos a partir da interação de diferentes saberes e práticas e pela construção de itinerários formativos que possibilitem o adensamento conceitual nos diversos eixos de formação e a identificação de percursos próprios a cada estudante. Como será demonstrado, é apresentada na grade curricular uma proposta de integralização dos créditos pelos alunos, pensando no caminho formativo e adequação da carga horária, contudo, é possível que o aluno faça modificações em seu percurso, de acordo com sua realidade;

- **Interdisciplinaridade e transdisciplinaridade**, apontando para o rompimento das barreiras disciplinares no campo epistemológico e no campo pedagógico, construindo possíveis trânsitos pela multiplicidade dos saberes, sem procurar integrá-los artificialmente, mas estabelecendo compreensões infinitas. No presente projeto são contempladas as disciplinas de Projeto Interdisciplinar, disciplinas eletivas e ainda atividades de extensão, o que demonstra de forma clara observância a esse princípio;

- **Relação entre teoria e prática como práxis pedagógica**, concebendo a natureza dialética da atividade teórico-prática em que a teoria se modifica constantemente com a experiência prática, que, por sua vez, se modifica constantemente com a teoria. Pautando o processo pedagógico na conversão da teoria em parte da experiência vivida, sem perder de vista sua dimensão política que diz respeito aos interesses da sociedade ou de grupos sociais específicos, construtores desse saber. Tal diretriz foi observada no desenvolvimento das ementas das disciplinas propostas, mas também nas atividades promovidas pelo curso, como atividades extensionistas, de pesquisa etc.

- **Contextualização**, pelo estabelecimento de uma relação profunda com a realidade da gestão de pessoas, quer digam respeito às posturas políticas e éticas vinculadas a parâmetros de formação profissional do tecnólogo em Gestão de Recursos humanos, quer aos indicadores de projetos e pesquisas a desenvolver.

- **Inovação**, com incorporação sistemática, no cotidiano das práticas pedagógicas de formação, das inovações tecnológicas, de modelos alternativos e de novos procedimentos de gestão de pessoas, bem como das demandas sociais emergentes neste âmbito.

- **Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão**, com o desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão relacionados ao trabalho em gestão de pessoas em organizações públicas e privadas articulados à análise crítica e reflexões que possibilitem o adensamento do currículo proposto. Pretende-se o aprofundamento de um novo conceito de

sala de aula, que compreenda todos os espaços, dentro e fora da universidade, em que se realiza o processo histórico-social com suas múltiplas determinações, passando a expressar um conteúdo multi/inter/transdisciplinar, como exigência decorrente da própria prática. Para tanto, em consonância com normativas da UEMG, restam inseridas na carga horária do curso Atividades Extensionistas, que serão pormenorizadas em tópico próprio. Ademais, a FaPP possui um Mestrado Acadêmico, em constante intercâmbio com a graduação, bem como oportunidades de pesquisas, cursos e outras atividades.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos desenvolve ao longo dos 4 (quatro) semestres letivos e o processo de formação do discente possui as **três dimensões formativas** próprias a todos os cursos da FaPP (Formação Básica, Formação Específica e Formação Profissional) e **quatro eixos de formação** (Humanidades e Linguagens; Trabalho Humano; Organizações Sociais; Tecnologias em Recursos Humanos) que, articulados, a um só tempo, no desenho da estrutura curricular do curso, dão ênfase à relação teoria e prática e à transversalidade para a atividade de gestão de pessoas.

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

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

mencionadas, o **Eixo transversal e Interdisciplinar** se apresenta de forma a possibilitar a plena compreensão e integração das disciplinas que compõem a matriz curricular.

Insta ressaltar que a concepção e principiologia do Curso de coaduna com o Plano de Desenvolvimento Institucional da UEMG (2021), que estabelece como missão da Universidade a promoção de Ensino, Pesquisa e Extensão, “de modo a contribuir para a formação de cidadãos comprometidos com o desenvolvimento e a integração dos setores da sociedade”. Estabelece ainda crenças e valores a serem observados, quais sejam:

Mérito da Qualidade Acadêmica: Formação de uma comunidade científica que oportunize a interação com outras instituições produtoras de conhecimento e, ao mesmo tempo, estabeleça uma sinergia na busca da excelência da UEMG. Formação e atuação de grupos de pesquisa com forte base científica e tecnológica para o fortalecimento do stricto sensu (atendendo os critérios da CAPES). Avaliação interna e externa na busca do mérito da qualidade acadêmica.

Compromisso Ético: A Universidade deve ser o cenário em que a Ética Profissional norteie as relações e ações, oportunizando a dignidade humana, a construção do conhecimento e da convivência harmoniosa no contexto sócio-cultural no qual seus cidadãos irão operar, estendendo a produção da Universidade à sociedade em que está inserida.

Responsabilidade Social: Responsabilidade social, na UEMG, significa formar cidadãos éticos, críticos e inovadores, desenvolver pesquisas nas diferentes áreas do conhecimento que possam contribuir para o avanço tecnológico do Estado e implementar um trabalho extensionista com compromisso de interagir com a comunidade na busca da transformação social, da preservação ambiental, da melhoria da qualidade de vida e da inclusão social.

Inovação e trabalho cooperativo: A Universidade, ao promover a inovação, por via de novas tecnologias, estimula a competitividade e a cooperação em todos os setores que colaboram para o desenvolvimento científico e sociocultural e interfere sobre múltiplos processos econômicos, sociais e culturais. A UEMG deverá ser essa agência geradora de conhecimento, formando pesquisadores capazes de competir e cooperar com o setor produtivo e de contribuir, efetivamente, para o desenvolvimento do Estado e da Nação.

Compromisso com as Políticas Públicas: A Universidade do Estado de Minas Gerais tem o compromisso de participar e fortalecer as políticas públicas em todas as áreas do conhecimento mediante ações efetivas para potencializar as demandas e otimizar a qualidade dos serviços prestados. (UEMG, 2014)

Sobre o atendimento à missão da Universidade, dúvida alguma paira, vez que demonstrar-se-á no presente projeto que Pesquisa, Ensino e Extensão estão intrinsecamente ligados no Curso de Gestão de Recursos Humanos. Com relação à principiologia, resta

também contemplada, seja através da atuação do corpo docente e administrativo da Unidade, que apoiam o curso, seja no presente projeto pedagógico, com a previsão de disciplinas voltadas ao atendimento dessa demanda (como a disciplina de Ética, sustentabilidade e Responsabilidade Social; Administração Pública; Cidadania e Direitos Humanos) e ainda de componente curricular de extensão, como será detalhado em tópico próprio.

Por fim, o Projeto Pedagógico do Curso foi formatado com a preocupação em abordar as temáticas transversais, que hoje são consideradas conteúdos obrigatórios nos cursos de graduação. Desse modo, a acessibilidade, história e cultura afro-brasileira, história e cultura indígena, Direitos humanos e educação ambiental, são tratados durante a formação discente, contribuindo sobremaneira para a formação humanística dos alunos.

4.7. Organização Curricular

O curso é dividido em disciplinas obrigatórias, optativas e eletivas.

As disciplinas obrigatórias são indispensáveis para a formação básica e profissional do aluno. Dessa forma, são necessárias para a conclusão do curso. Na matriz proposta, tais disciplinas, são em sua maioria presenciais.

As disciplinas optativas, por sua vez, são de livre escolha para o aluno e este deverá concluir pelo menos 180 horas/relógio (12 créditos) de disciplinas optativas. Essas disciplinas poderão ser presenciais, semipresenciais ou em EAD. A coordenação do Colegiado do curso, em conjunto com as Chefias de Departamento, são responsáveis por publicar a relação de disciplinas optativas que serão ofertadas aos alunos a cada semestre.

Os alunos deverão ainda cumprir disciplinas eletivas, de carga horária de 60 horas/relógio, em outros cursos, sejam da UEMG ou de outras Instituições de Ensino Superior, devidamente reconhecidas. Essas disciplinas também poderão ser presenciais, semipresenciais ou em EAD. O objetivo dessa disciplina é propiciar um intercâmbio de conhecimento, tão importante para a formação dos alunos.

Por fim, temos as disciplinas de Projeto Interdisciplinar, em todos os quatro períodos dos cursos. Essas disciplinas são compostas de 72 horas-aula, sendo 36 horas presenciais, teóricas e 36 horas não presenciais, que serão desenvolvidas sob a supervisão dos professores da disciplina. Essas horas práticas serão compostas de atividades realizadas fora do ambiente escolar, como pesquisas, encontros entre grupos e professores, escrita do trabalho, visitas técnicas, entre outros.

4.8. Matriz Curricular

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

As tabelas a seguir apresentam a divisão das disciplinas ao longo do semestre, a quantidade de horas/aula, horas/relógio e créditos de cada disciplina. Apresentam ainda a divisão da carga horária da disciplina em aulas teóricas, práticas e na modalidade a distância.

1º Período:

Disciplinas	Tipo	T	P	EAD	H/A	H/R	CR
Teorias das Organizações	OB	72			72	60	4
Fundamentos da Gestão em RH	OB	72			72	60	4
Fundamentos de Direito	OB	72			72	60	4
Psicologia Social	OB	36			36	30	2
Cidadania e Direitos Humanos	OB	36			36	30	2
Disciplina Optativa ¹	OP	36		36	72	60	4
Projeto Interdisciplinar I	OB	36	36		72	60	4
Atividades de Extensão	OB		54		54	45	3
Total		360	90	36	486	405	27

Legendas: T: Carga horária em aulas teóricas; P: Carga horária em aulas práticas; EAD: Parte da carga horária em hora/aula que será na modalidade a distância; H/A: Hora-aula; H/R: Hora Relógio; CR: Créditos

¹ A disciplina optativa poderá ser oferecida no sistema semipresencial ou totalmente à distância, conforme definição do Colegiado de Curso, Chefia de Departamento e mediante a disponibilização de recursos e tecnologia pela UEMG.

2º. Período

Disciplinas	Tipo	T	P	EAD	H/A	H/R	CR
Ética, sustentabilidade e responsabilidade social	OB	36			36	30	2
Gestão de desempenho	OB	72			72	60	4
Recrutamento, Seleção e Integração	OB	72			72	60	4
Planejamento Organizacional	OB	72			72	60	4
Comunicação e Linguagem Organizacional	OB	36			36	30	2
Disciplina Optativa ²	OP	36		36	72	60	4
Projeto Interdisciplinar II	OB	36	36		72	60	4
Atividades de extensão I	OB		54		54	45	3
Total		360	90	36	486	405	27

3º. Período

Disciplinas	Tipo	T	P	EAD	H/A	H/R	CR
Gestão Estratégica de RH	OB	36			36	30	2
Direito do Trabalho e Previdenciário	OB	72			72	60	4
Educação, Treinamento e Desenvolvimento	OB	72			72	60	4
Saúde, segurança e Qualidade de vida no Trabalho	OB	72			72	60	4
Administração Pública	OB	36			36	30	2
Disciplina Optativa ³	OP	36		36	72	60	4
Projeto Interdisciplinar III	OB	36	36		72	60	4
Atividades de extensão	OB		54		54	45	3
Total		360	90	36	486	405	27

² Vide nota anterior.

³ Vide nota 3.

4º. Período

Disciplinas	Tipo	T	P	EAD	H/A	H/R	CR
Gestão por competências	OB	72			72	60	4
Cargos, carreiras e remuneração	OB	72			72	60	4
Gestão da Informação	OB	36			36	30	2
Rotinas de Departamento Pessoal	OB	36			36	30	2
Comportamento Organizacional	OB	72			72	60	4
Disciplina Eletiva ⁴	EL	72			72	60	4
Projeto Interdisciplinar IV	OB	36	36		72	60	4
Atividades de Extensão II	OB		36		36	30	2
Total		396	72		468	390	26

Legendas: T: Carga horária em aulas teóricas; P: Carga horária em aulas práticas; EAD: Carga horária na modalidade a distância; H/A: Hora-aula; H/R: Hora Relógio; CR: Créditos

Disciplinas optativas⁵

Disciplinas	Tipo	T	P	EAD	H/A	H/R	CR
Gestão de Conflitos	OP	36		36	72	60	4
Cultura e Clima Organizacional	OP	36		36	72	60	4
Consultoria Organizacional	OP	36		36	72	60	4
Jogos de Empresas	OP	36		36	72	60	4
Empreendedorismo, Empregabilidade e Carreira	OP	36		36	72	60	4
Libras	OP	36		36	72	60	4
Tópicos Especiais	OP	36		36	72	60	4
Minorias Sociais e Diversidades	OP	36		36	72	60	4
Gestão Social e de redes	OP	36		36	72	60	4

⁴ O aluno poderá escolher cursar disciplina eletiva presencial, semipresencial ou em EAD.

⁵ Como já dito acima, as disciplinas optativas poderão ser ofertadas no sistema semipresencial ou em EAD.

4.8.1. Disciplinas conforme eixos de formação

EIXO: HUMANIDADES E LINGUAGENS

- Cidadania e Direitos Humanos
- Fundamentos de Direito
- Ética e responsabilidade social
- Comunicação Organizacional
- Gestão da Informação
- Gestão de conflitos
- Libras
- Minorias Sociais e Diversidades

EIXO: TRABALHO HUMANO

- Comportamento Organizacional
- Psicologia Social
- Direito do Trabalho e Previdenciário
- Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho

EIXO TRANSVERSAL E INTERDISCIPLINAR

- Projeto Interdisciplinar I
- Projeto Interdisciplinar II
- Projeto Interdisciplinar III
- Projeto Interdisciplinar IV

EIXO: ORGANIZAÇÕES SOCIAIS

- Administração Pública
- Teorias das Organizações
- Planejamento Organizacional
- Cultura e clima Organizacional
- Consultoria Organizacional
- Jogos de empresa
- Gestão Social e redes

EIXO: TECNOLOGIAS EM RECURSOS HUMANOS

- Fundamentos da Gestão em RH
- Gestão de Desempenho
- Cargos, carreiras e Remuneração
- Empreendedorismo, Empregabilidade e Carreira
- Gestão por Competências
- Recrutamento, Seleção e Integração
- Educação, Treinamento e Desenvolvimento
- Rotinas de Departamento Pessoal
- Tópicos especiais

4.8.2. Projeto Interdisciplinar

A previsão da disciplina de Projeto Interdisciplinar no Projeto Pedagógico do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos se justifica pelo disposto na Resolução CNE/CP 1/2021. Nesse sentido, o projeto interdisciplinar é um componente basilar do curso, dividido em 4 disciplinas ao longo do curso. O projeto se apresenta como um processo de construção coletiva de iniciativas que propiciam o desenvolvimento de um grupo de competências relevantes para atuação acadêmica e profissional dos envolvidos. Além disso, o projeto interdisciplinar auxilia na constante aproximação entre a teoria e a prática, além da possibilidade de concretização do relacionamento entre os componentes do tripé universitário: ensino, pesquisa e extensão.

Assim, trata-se de uma proposta de integração de conhecimentos, considerando e respeitando as especificidades disciplinares, mas, ao mesmo tempo, criando reflexão acerca dos espaços de interseção entre os campos disciplinares e se debruçando sobre a prática acadêmica e científica, no intuito de superar as fronteiras e compreender o conhecimento de forma mais global, holística e multidimensional.

Para isso, é necessário que o corpo discente e docente encontre espaços onde o pensamento interdisciplinar seja incentivado, por meio de atividades e processos colaborativos e de uma atitude investigativa e crítica frente aos desafios e mudanças da área da gestão, onde possam refletir e se aprofundar em temas atuais e complexos da gestão de recursos humanos.

Nesse sentido, podemos elencar como sendo os princípios formadores do Projeto Interdisciplinar:

- a) Formação humana e cidadã: a prática do projeto interdisciplinar visa desenvolver um conjunto de competências relativas ao curso e previstas no PPC, competências essas que compõe o perfil do egresso e o percurso formativo proposto pela matriz curricular, mas também colaborando na formação humana e cidadã dos envolvidos no processo.
- b) Atitude crítica, reflexiva e investigativa: outro componente importante é o estabelecimento de uma postura crítica, reflexiva e investigativa frente à realidade complexa e multifatorial que se apresenta no estudo e no exercício da gestão.
- c) Autonomia discente: os docentes atuam como mediadores no processo de desenvolvimento do projeto interdisciplinar, de forma que os discentes possam

desenvolver sua autonomia frente aos processos investigativos e aos processos decisórios.

d) Trabalho em Equipe: o incentivo para que discentes realizem o processo de forma colaborativa, de modo que o aprendizado ocorra de maneira dialógica e nas interações entre os discentes e objetos de análise escolhidos e entre os sujeitos envolvidos no projeto. Assim, espera-se que seja desenvolvido e aprimorado o compartilhamento de ideias, de conhecimentos, de estratégias, além da dimensão social e afetiva.

Por todo o exposto, o desenvolvimento do Projeto Interdisciplinar pode ser dividido em fases, distribuídos entre os quatro semestres do curso:

1. Identificar temática e problema contemporâneo e de relevância para a área do curso
2. Planejar recursos que serão despendidos com a realização do projeto
3. Discutir sobre o estado da arte subjacente à temática e problema escolhido
4. Articular conhecimentos e práticas concernentes à área de forma a subsidiar análise, diagnóstico e aporte teórico e metodológico para resolução da problemática identificada
5. Elaborar hipóteses e possíveis respostas e/ou soluções teóricas e/ou práticas para a problemática escolhida
6. Apresentar um produto, resultado das reflexões, análises e discussões sobre o tema e problema identificado

O processo do projeto interdisciplinar deve ser finalizado com a apresentação dos resultados, de acordo com a concepção teórico-metodológica proposta pelo professor responsável pela disciplina. Desse modo, o produto pode assumir formatos diversificados, entre eles:

- a) Texto escrito de caráter científico e acadêmico, como artigo, TCC, resumo expandido, relatórios de pesquisa, casos de ensino, entre outros.
- b) Texto escrito com caráter científico e acadêmico, mas em formatos para divulgação ampla, como: manuais, cartilhas, reportagens, textos para mídias e/ou similares.
- c) Texto escrito com caráter científico e acadêmico, mas que contemplem outras dimensões do tripé universitário, como propostas de projetos de extensão.
- d) Texto escrito com embasamento teórico-científico, mas sem necessariamente

atender a uma estrutura padrão de publicação, como: diagnósticos, projetos de empreendedorismo, planos de ação etc.

- e) Produtos não predominantemente escritos, com predominância de áudio, imagem e/ou tridimensionais, como vídeos, *pitches*, fotografias, portfólios, exposições, entre outros.
- f) Produtos materializados em práticas e realização de eventos, como: empresas simuladas, assessorias e consultorias, palestras, cursos, eventos, mesas redondas, debates, júri simulado e/ou similares.
- g) Produtos consequência de projetos de pesquisa, mas materializados em atividades práticas, como: imersão no campo de estudo, estudos de caso, visitas técnicas etc.
- h) Produtos de caráter inovador e tecnológico, como: desenvolvimento de softwares, aplicativos, patentes, entre outros.

4.8.3. Disciplinas à Distância

Na última década, sobretudo a partir de 2020, quando passamos a conviver com a pandemia do COVID- 19, a Educação à Distância se tornou uma necessidade objetiva, requerendo da gestão acadêmica a análise do seu melhor uso e o emprego de mecanismos que permitam oferecer aos alunos educação de qualidade por meio diferente do ensino presencial. O desenvolvimento de novas plataformas, o avanço tecnológico e a democratização do uso da internet e de equipamentos, sobretudo por meio dos *smartphones*, tornou essa modalidade de ensino mais presente em nosso dia a dia, mostrando-se útil para o desenvolvimento de competências, como a autonomia do aluno, por exemplo.

Conforme a Portaria nº 2.117 de 2019 do Ministério da Educação:

Art. 2º As IES poderão introduzir a oferta de carga horária na modalidade de EaD na organização pedagógica e curricular de seus cursos de graduação presenciais, até o limite de 40% da carga horária total do curso.

§ 1º O Projeto Pedagógico do Curso - PPC deve apresentar claramente, na matriz curricular, o percentual de carga horária a distância e indicar as metodologias a serem utilizadas, no momento do protocolo dos pedidos de autorização, reconhecimento e renovação de reconhecimento de curso.

Em atendimento a essa determinação, urge destacar que poderão ser ofertadas disciplinas do curso nas modalidades a distância ou semipresenciais, desde que

obedecidos os limites estabelecidos pela Portaria supracitada.

Entende-se que a adoção de tais modalidades pode garantir uma maior flexibilidade aos alunos para cumprimento das disciplinas, e no caso de optativas e eletivas, uma melhor possibilidade de escolha. Além disso, como destacado no PPC, observa-se um crescimento substancial no período 2010-2019, seja do número de matrículas, seja do número de alunos concluintes em cursos de tecnologia, destacadamente em instituições privadas na modalidade a distância, o que reclama a relevância de considerar esforços direcionados a oferta de disciplinas e, até mesmo, cursos de tecnólogo nesta última modalidade de ensino.

Oportunamente, destaca-se que a Universidade do Estado de Minas Gerais possui *expertise* no oferecimento de cursos à distância⁶, a qual tornou-se ainda mais alargada durante a pandemia. Além disso, no seu Plano de Desenvolvimento institucional (2014), uma das metas a serem alcançadas é “a implantação de oferta de disciplinas à distância na matriz curricular dos cursos da UEMG, nos limites previstos na legislação e respeitadas as características dos cursos”. Destarte, explica-se a viabilização da implantação das disciplinas.

Cada professor, no âmbito de sua disciplina, estabelecerá as metodologias a serem utilizadas no desenvolvimento de suas atividades.

Na oportunidade de adoção do sistema remoto, em 2020, foi feito um estudo pelo Colegiado do Curso, Núcleo Docente Estruturante e demais professores, no sentido de analisar quais disciplinas do curso poderiam ser oferecidas nesse formato.

Assim, quando da reformulação do presente projeto, foi realizada a mesma análise e concluiu-se na mesma linha, que todas as disciplinas previstas podem ser ministradas à distância, com exceção de Jogos de Empresa. Dessa forma, optou-se por prever no PPC expressamente as seguintes definições:

- As disciplinas optativas dos cursos (com exceção de Jogos de Empresa), poderão, preferencialmente, ser oferecidas de forma EAD, como forma de facilitar o cumprimento da carga horária pelos alunos, e ainda possibilitar a matrícula em disciplinas de outros cursos (tanto os da FAPP, como de outras Unidades). Ressalta-se, contudo, que tais disciplinas também poderão ser ofertadas presencialmente, caso haja interesse dos alunos e número mínimo de matrículas.

⁶ Conforme o Plano de Desenvolvimento Institucional da UEMG (2014): “Em 2010, a UEMG foi credenciada pelo MEC para ofertar cursos superiores a distância. Tal credenciamento se deu através da Portaria nº 1369/2010, publicada pelo no DOU, em 8/11/2010”.

- As demais disciplinas do curso serão oferecidas na modalidade presencial. Contudo, tais disciplinas poderão ser oferecidas, alternativamente, na modalidade a distância, sendo obrigatória, contudo, a aprovação pelo Colegiado de Curso, Câmara Departamental e Conselho Departamental, e respeitada a referida carga horária máxima prevista para as atividades a distância.

Ao prever tal possibilidade no PPC, propicia-se maior flexibilidade para realização do curso pelo aluno e, também, para a operacionalização do semestre por parte da gestão acadêmica.

Ressalta-se que o ambiente virtual de aprendizagem utilizado nas disciplinas à distância é a plataforma institucional AVA/Moodle, a qual permite a organização do conteúdo, materiais, atividades e demais informações de cada disciplina. Ademais, há o sistema WEBGIZ, onde são lançadas as notas, faltas, conteúdo das disciplinas entre outras informações pertinentes de acompanhamento do semestre letivo.

Destaque-se que as plataformas utilizadas garantem aos alunos com deficiência amplo acesso ao conteúdo dos cursos, uma vez que podem ser integradas a outros sistemas de tecnologia assistiva.

4.8.4. Atividades de Extensão

Segundo o artigo 4º, da Resolução nº 7, de 18 de dezembro de 2018: “As atividades de extensão devem compor, no mínimo, 10% (dez por cento) do total da carga horária curricular estudantil dos cursos de graduação, as quais deverão fazer parte da matriz curricular dos cursos” (MEC, 2018). Do mesmo modo, a Resolução COEPE/UEMG nº 287, de 04 de março de 2021, determina que as atividades de extensão são componente curricular obrigatório dos Cursos de Graduação da Universidade, e deve compor, no mínimo, 10% (dez por cento) da carga horária do curso.

Essa carga horária deve ser realizada de forma concomitante às demais atividades acadêmicas, dentro do prazo de conclusão do curso e protocoladas anualmente na secretaria acadêmica. Sendo o objetivo principal destas ampliar e diversificar o processo formativo, incentivando a participação do estudante em atividades que estimulem a construção do senso crítico, o envolvimento com a sociedade e que possibilitem novas experiências sociais, culturais e profissionais.

As atividades extensionistas são parte integrante do currículo, sendo obrigatórias para a conclusão do curso e realizadas em horário extraclasse. A carga horária deverá ser de no

mínimo 165 horas/relógio que serão validadas pela coordenação de extensão e posteriormente pela coordenação de curso, mediante apresentação de documentos comprobatórios na Secretaria Acadêmica. A gestão do cumprimento das atividades será regida por regulamento interno à Faculdade de Políticas Públicas.

A realização das atividades de extensão é de autonomia do discente, cabendo a este a escolha das atividades, a realização e envolvimento com atividades extensionistas, além da entrega de documentos comprobatórios. As atividades podem ser desenvolvidas desde o primeiro período até o último e os documentos comprobatórios deverão ser protocolados anualmente na Secretaria Acadêmica, sendo, em seguida, avaliados pela Coordenação de Extensão e posteriormente validados pela Coordenação de Curso.

4.8.5. Ementário das Disciplinas e Referências Bibliográficas por Período

DISCIPLINAS DE 1º PERÍODO:

I - TEORIAS DAS ORGANIZAÇÕES

Antecedentes e influenciadores do pensamento administrativo – bases históricas da administração. Abordagem clássica (Administração Científica e Teoria Clássica). Abordagem humanística: escola das Relações Humanas. Teoria da Burocracia – racionalidade e poder. Teoria de Stakeholders e Teoria da Agência. Teoria Institucional e da Dependência de Recursos. Neo-institucionalismo. Autogestão, co-gestão e a abordagem participativa. As contradições organizacionais da visão dialética. *Critical management studies*, Teoria Crítica e a dimensão ideológica. Poder, controle e conflito nas organizações. Abordagem construcionista. A dimensão identitária e simbólica nas organizações. Organização e trabalho na pós-modernidade. Linguagem e Teoria da Ação Comunicativa. A ligação entre a rede e o ser, teoria ator-rede. Teoria da estruturação: agência e estrutura. A abordagem da estratégia como prática. Mudança organizacional: coisas ou processos (*Organizing e Sensemaking*).

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

CARAVANTES, Geraldo Ronchetti; PANNO, Cláudia Caravantes; KLOECKNER, Mônica Caravantes. **Administração: teorias e processo**. São Paulo: Pearson2004. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/326/>. Acesso em: 18 de fev. de 2021.

JONES, Gareth R. **Teoria das Organizações** - 6ª ed. São Paulo: Pearson, 2010. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/1243/> Acesso em: 18 de fev. de 2021.

VIZEU, Fábio. **Teorias da administração: origem, desenvolvimento e implicações**. Curitiba: Intersaberes, 2019. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177812/> Acesso em: 18 de fev. de 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

ABRANTES, José. **Teoria geral da administração - TGA:** a antropologia empresarial e a problemática ambiental. Rio de Janeiro: Interciência, 2012. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/49793>. Acesso em: 18 de fev. de 2021.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Modelos de Gestão em Organizações Públicas:** Teorias e tecnologias para análise e transformação organizacional. Caxias do Sul: Educus, 2011. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/2951>. Acesso em: 18 de fev. de 2021.

COLTRO, Alex. **Teoria geral da administração.** Curitiba: Intersaberes, 2015. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/26923>. Acesso em: 18 de fev. de 2021.

ORLICKAS, Elizenda. **Modelos de gestão:** das teorias da administração à gestão estratégica. Curitiba: Intersaberes, 2012. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/6180>. Acesso em: 18 de fev. de 2021.

SILVA, Reinaldo O. da. **Teorias da Administração.** São Paulo: Pearson, 2013. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3789/>. Acesso em: 18 de fev. de 2021.

II - FUNDAMENTOS DA GESTÃO DE RH

Percurso histórico e evolução da gestão de pessoas nas organizações. Compreender conceitos, nomenclaturas, modelos, tendências e os desafios contemporâneos da gestão de pessoas. Fundamentos da Teoria Comportamental. Análise dos subsistemas dos processos da gestão de pessoas no contexto das organizações, em uma perspectiva contingencial e sistêmica . Os novos papéis dos profissionais de Recursos Humanos.

REFERÊNCIAS BÁSICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos:** fundamentos básicos. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2016. 256 p.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos.** 3. ed. São Paulo: Pretence Hall, 2006. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/470>. Acesso em: 23 fev. 2021.

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

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES

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

PAIVA, Kely C. M. **Gerestão de recursos humanos:** teorias e reflexões. Curitiba: Intersaberes, 2019. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177821>. Acesso em 23 de fev. 2021.

PEQUENO, Álvaro. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Pearson, 2018. Disponível em: <<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/3015/epub>>. Acesso em: 10 mar. 2021.

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

TEIXEIRA, Juliane M. B. **Gestão de pessoas na administração pública: teorias e conceitos**. Curitiba: Intersaberes, 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/147878>. Acesso em 23 de fev. 2021.

III - FUNDAMENTOS DE DIREITO

Teoria geral do Direito. Noções gerais de Direito: conceito, finalidade, direitos Público e Privado. Fontes do Direito. Vigência da Lei. Noções de Direito Constitucional: conceito, constituições, formas e sistemas de governo, divisão dos poderes, organização do Estado, Poder Constituinte, processo legislativo, análise do art. 5º da Constituição Federal (Direitos e garantias fundamentais). Direito Administrativo: Noções gerais (conceito, níveis da administração, finalidade, princípios, fontes, poderes e órgão públicos), ato administrativo, contratos administrativos e licitação. Direito Tributário: Noções gerais. Tributos em espécie. Noções de Direito Civil e Empresarial: Das Pessoas naturais. Capacidade. Pessoa Jurídica. Associações. Fundações e Sociedades. Negócios Jurídicos e contratos. Empresário. Sociedades Empresárias.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

GLASSENAPP, Ricardo Bernd (organizador). **Introdução ao Direito**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/22137/pdf/0>. Acesso em: 23 fev. 2021.

MELLO, Cleyson de Moraes. **Direito Civil: Parte Geral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos Editora, 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/48596/pdf/0>. Acesso em: 23 fev. 2021.

NIARADI, George (organizador). **Direito Empresarial**. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177790/pdf/0>. Acesso em: 23 fev. 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

GOES, Guilherme Sandoval; MORAES MELLO, Cleyson de. **Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Editora Processo, 2028. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/185213/pdf/0>. Acesso em: 23 fev. 2021.

HIGA, Alberto Shinji; CASTRO, Marcos Pereira; OLIVEIRA, Simone Zanutello de. **Manual de Direito Administrativo**. São Paulo: Editora Rideel, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/182335/pdf/0>. Acesso em: em 23 fev.

2021.

MESSA, Ana Flávia. **Direito Constitucional**. 5. ed. São Paulo: Editora Rideel, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/174214/pdf/0>. Acesso em: 23 fev. 2021.

NÓBREGA, Camile Silva. **Direito empresarial e societário**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/30381/pdf/0>. Acesso em: 23 fev. 2021.

NUNES, Diva Barbosa. **Noções básicas de Direito para técnicos em segurança do trabalho**. 2. ed. São Caetano do Sul: Difusão, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/55504/pdf/0>. Acesso em: 23 fev. 2021.

IV- PSICOLOGIA SOCIAL

Psicologia social: definição, história, objeto e método. A formação da identidade pessoal e social. Representação social e teoria dos papéis. Dinâmica dos grupos. Instituições e organizações. Trabalho e Identidade.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

MARTIN-BARÓ, Ignácio. **Crítica e Libertação na Psicologia: estudos psicossociais**. Petrópolis: Vozes, 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/160260>. Acesso em: 23 de fev. 2021.

STREY, Marlene N. **Psicologia Social Contemporânea**. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/114717> Acesso em: 20 fev. 2021.

ZANELLI, José C.; SILVA, N.; TOLFO, Suzana R. (orgs.) **Processos Psicossociais nas organizações e no trabalho**. São Paulo: Casa do psicólogo, (2011). Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/2565> Acesso em: 20 fev. 2021

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

COSTA, Pedro Henrique Antunes da. A questão social na psicologia social: uma revisão da literatura. **Psicologia Ciência e Profissão**, n. 40, p. 1-13, nov. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703003209277>. Acesso em: 22 fev. 2021.

COUTINHO, Maria C.; BERNARDO, Marcia H.; SATO, L. (orgs.). **Psicologia Social do Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/155429>. Acesso em: 20 fev. 2021

HURZ, Claudio S. **Avanços em psicologia comunitária e intervenções psicossociais**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2010. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/2417> Acesso em: 20 fev. 2021

LANE, Silvia T. Maurer. **O que é psicologia social**. 22. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994. 87

p. (Primeiros passos; 39). ISBN 9788511010398.

VERONESE, Marília Veríssimo; GUARESCHI, Pedrinho. Possibilidades solidárias e emancipatórias do trabalho: campo fértil para a prática da psicologia social crítica. **Psicologia e Sociedade**, V. 17, n. 2, p. 58-69. maio/ago. 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822005000200009>. Acesso em: 22 fev. 2021.

V - CIDADANIA E DIREITOS HUMANOS

A interdependência entre os conceitos de democracia, cidadania e direitos humanos. A compreensão histórica dos direitos humanos. A importância da democracia para a construção de uma sociedade inclusiva e para garantir os direitos humanos. O direito à equidade, os direitos fundamentais e o exercício de cidadania. Cidadania digital. Reconhecimento de novos sujeitos. Pluralismo, inclusão étnico-racial, diversidade e cidadania. Direitos humanos na ordem internacional.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

BERTHOLDI, Juliana. **Ética, Direitos Humanos e Direitos da Cidadania**. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/185299/> Acesso em 19 Fev. 2021.

Rodrigues, Janine A. **Gestão Pública e Cidadania**. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/186047/> Acesso em 19 Fev. 2021.

SANTOS, Boaventura S. (Org.). **O pluriverso dos direitos humanos**. Belo Horizonte: Autêntica, 2019. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/174953/> Acesso em 19 Fev. 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

AMÉRICO JÚNIOR, Elston; RADVANSKEI, Iziqel Antônio. **Estudo das relações étnico-raciais para o ensino de história e cultura afro-brasileira, africana e indígena**. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/186412/> Acesso em 19 Fev. 2021.

GONTIJO, André Pires *et al.* **Proteção internacional dos direitos humanos**. Rio de Janeiro: Processo, 2019. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/185326> Acesso em 19 Fev. 2021.

NOWAK, Bruna. **Cooperação Internacional em Direitos Humanos**. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/185232> Acesso em 19 Fev. 2021.

MEDEIROS, Analuce Danda Coelho. **Política e cidadania: construção de uma nação democrática**. Curitiba: Intersaberes, 2017. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/124245> Acesso em 19 Fev. 2021.

PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi. (orgs). **História da Cidadania**. São Paulo: Contexto, 2010. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/2223/>

Acesso em 19 Fev. 2021.

VI - PROJETO INTERDISCIPLINAR I

Noções de epistemologia e a relevância do conhecimento científico. Da teoria à prática: métodos e técnicas de pesquisa. Abordagem quantitativa e qualitativa. A incorporação interdisciplinaridade na pesquisa científica. Estrutura de um trabalho acadêmico: introdução, referencial teórico, metodologia, análise de resultados, discussões/conclusões. Bases de dados. Plataforma sucupira, classificação qualis. Apresentação das normas e padronização na elaboração de trabalhos acadêmicos. Normas da ABNT e outras normas utilizadas no âmbito acadêmico. Modalidades de textos acadêmicos: fichamento, resumo acadêmico, resenha crítica. Noções de apresentações em público.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

CERVO, Amado Luiz. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/341>. Acesso em: 1 de mar de 2021.

KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica**: teoria da ciência e iniciação à pesquisa. Petrópolis: Vozes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/54223>. Acesso em: 1 de mar de 2021.

PAVIANI, Jayme. **Interdisciplinaridade**: conceito e distinções. Caxias do Sul: Educ, 2008. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/2976>. Acesso em: 1 de mar de 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

BARROS, Aidil Jesus da. **Metodologia científica**. 3. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/419>. Acesso em: 1 de mar de 2021.

DEMO, Pedro. **Metodologia da investigação em educação**. Curitiba: Intersaberes, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/6251>. Acesso em: 1 de mar de 2021.

MARTINS JÚNIOR, Joaquim. **Como escrever trabalhos de conclusão de curso**: instruções para planejar e montar, desenvolver, concluir, redigir e apresentar trabalhos monográficos e artigos. Petrópolis: Vozes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/149506>. Acesso em: 1 de mar de 2021.

MIRANDA, Luiz Felipe. **Introdução histórica à filosofia das ciências**. Curitiba: InterSaber, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/41650/>. Acesso em: 1 de mar de 2021.

PEROVANO, Dalton Gean. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. Curitiba: InterSaber, 2016. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/37394>. Acesso em: 1 de mar de 2021.

DISCIPLINAS DE 2º PERÍODO

I - ÉTICA, SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL

Noções de ética e moral em contextos históricos, sociedades, culturas e tempos diversos. Ética no contexto da democracia. Ética no interior das organizações e da administração pública. Códigos de condutas. Ética profissional. Relação entre ética e responsabilidade social. As responsabilidades individuais, coletivas e cidadãs. Responsabilidade social suas origens, concepções e abordagens. Diferenças entre filantropia e responsabilidade social. Educação Ambiental. Sustentabilidade em mundo globalizado frente às questões socioeconômicas no contexto contemporâneo.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

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

BOFF, Leonardo. **Ética e Moral: a busca dos fundamentos**. 9 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2014.

SERPEK, Paulo. **Responsabilidade social e competência interpessoal**. 2 ed. Curitiba: InterSaberes, 2013. Disponível em:
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/5534>. Acesso em: 22 de fev. 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha. **Ética empresarial na prática: liderança, gestão e responsabilidade corporativa**. 2 ed. InterSaberes, 2016. Disponível em:
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/42574>. Acesso em: 22 fev. 2021.

BAUMAN, Zygmunt. **Danos Colaterais: desigualdades sociais numa era globalizada**. Rio de Janeiro: Zahar, 2011.

CHAUÍ, Marilena. **Cultura e democracia: o discurso competente e outras falas**. 13 ed. São Paulo: Cortez, 2011.

RODRIGUES, Zita Ana Lago. **Ética na gestão pública**. Curitiba: Intersaberes, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/39126>. Acesso em: 05 mar. 2021.

SANTOS, Milton. **O Espaço do Cidadão**. 7 ed. São Paulo: EdUSP, 2014.

II - GESTÃO DE DESEMPENHO

Conceitos básicos da avaliação do desempenho humano. Gestão e avaliação do comportamento no trabalho e a natureza e utilidade desses sistemas na Administração Pública e nas organizações privadas; seus métodos, técnicas e processos. Estratégias de planejamento

e realização da avaliação do desempenho humano no trabalho e sua articulação com GRH.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

JARDEWESKI, CleyJonir Foster; JARDEWESKI, Gustavo Luiz Foster. **Técnicas e métodos de avaliação de desempenho**. Curitiba: Intersaberes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/14893/pdf/0> Acesso em: 26 fev. 2021.

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

SILVA, Altair José da. (Org). **Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal**. São Paulo: Pearson. 2015 Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/124131/pdf/0> Acesso em: 26 fev. 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

ALMEIDA, Airton Vieira de. **Planejamento estratégico em RH**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22114> Acesso em: 26 fev. 2021.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22442>>. Acesso em: 26 fev. 2021.

PAIVA, Kely César Martins de. **Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões**. Curitiba: Intersaberes, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177821/pdf/2> Acesso em: 26 fev. 2021

ROBBINS, Stephen P. **A verdade sobre gerenciar pessoas: e nada mais que a verdade**. São Paulo: Pearson, 2003. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/422/epub/0> Acesso em: 26 fev. 2021.

TEIXEIRA, Juliane Marise Barbosa; RIBEIRO, Maria Tereza Ferrabule. **Gestão de pessoas na administração pública: teorias e conceitos**. Curitiba: Intersaberes, 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/147878/pdf/1> Acesso em: 26 fev. 2021

III - RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E INTEGRAÇÃO

Recrutamento, seleção e integração de pessoal no contexto da Gestão de Recursos Humanos, nas organizações privadas e públicas. Mercado de trabalho e de recursos humanos, importância da captação de pessoal frente aos resultados organizacionais; a rotatividade; absenteísmo; e a entrevista de desligamento. Políticas e práticas de recrutamento e seleção de pessoal: Análise das técnicas, contexto, atores, metodologias, competências e tendências do recrutamento, da seleção e da integração, avaliação e validação. Compreensão destas práticas para uma gestão estratégica de pessoas.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

FARIA, Maria Helena Alves (organizadora). **Recrutamento, seleção e socialização**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22113>. Acesso em: 02 mar. 2021.

LOTZ, Erika Giseli, BURDA, Jocely Aparecida. **Recrutamento e Seleção de Talentos**. Curitiba: Intersaberes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35465>. Acesso em: 02 mar. 2021.

PAIVA, Kely César Martins de. **Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões**. Intersaberes, 2019. 272 ISBN 9788522701537. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177821>. Acesso em: 02 mar. 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 3. ed., rev. e atual. Caxias do Sul: Educs, 2010. 599 p. ISBN 9788570615800

DUTRA, Joel Souza (Org.). **Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. 7. ed. São Paulo: Gente, 2009. 130 p. ISBN 857312346X.

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

STADLER, Adriano; PAMPOLINI, Cláudia Patrícia Garcia. **Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade**. Editora Intersaberes, 2014. 188 ISBN 9788544300572 (E-BOOK). Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30993>. Acesso em: 02 mar. 2021.

TEIXEIRA, Juliane Marise Barbosa; RIBEIRO, Maria Tereza Ferrabule. **Gestão de pessoas na administração pública: teorias e conceitos**. Editora Intersaberes, 2017. 272 ISBN 9788559725872. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/147878>. Acesso em: 02 mar. 2021.

IV - PLANEJAMENTO ORGANIZACIONAL

Planejamento estratégico: histórico, importância, principais conceitos e principais escolas. Fundamentos de Gestão Estratégica. Tipos e processos de Planejamento nas organizações. Metodologias e ferramentas de Gestão Estratégica. Processos de formulação, implementação e avaliação da Gestão Estratégica. Desdobramento estratégico: monitoramento e avaliação de estratégias, projetos e planos de ações, construção de indicadores e metas. Alinhamento da Gestão Estratégica com a Gestão de Projetos.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

SILVA, Eduardo Damião da. **Os 5Ps da Estratégia: uma nova abordagem**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2019. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177813> Acesso em 10 Mar 2021.

MARTINS, Tomas Sparano; GUINDANI, Roberto Ari; CRUZ, June Alisson Westarb; REIS, Júlio Adriano Ferreira dos. **Incrementando a Estratégia: uma abordagem do balancedscorecard**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6397> . Acesso em 10 Mar 2021.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento estratégico: conceitos,**

metodologia e práticas. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

- ALMEIDA, Airton Vieira de. **Planejamento estratégico em recursos humanos**. 1. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22114> Acesso em 25 Fev. 2021.
- BARBOSA, Milton de Almeida. **Planejamento estratégico para gestão pública**. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/186767>. Acesso em: 24 fev. 2021.
- BECKER, Brian E; HUSELID, Mark A. **Gestão estratégica de pessoas com 'Scorecard': interligando pessoas, estratégia e performance**. 11. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- CERTO, Samuel, C. **Administração estratégica: Planejamento e implementação da estratégia**. 1ª ed. São Paulo: Pearson, 2005. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/317> . Acesso em 24 Fev 2021.
- CHIAVENATO, Idalberto; MATOS, Francisco Gomes de. **Visão e ação estratégica: os caminhos da competitividade**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Manole, 2009.
- KARDEC, Alan; FLORES, Joubert; SEIXAS, Eduardo. **Gestão estratégica e indicadores de desempenho**. Rio de Janeiro: ABRAMAN, Qualitymark, 2002.

V - COMUNICAÇÃO E LINGUAGEM ORGANIZACIONAL

Língua, linguagem e discurso. Língua, fala e enunciação. Funções da linguagem e variações linguísticas. Discurso, práticas discursivas e narrativas organizacionais. *Storytelling*. Diálogos, presenças, ausências e silêncios. Narrativas e discursos na construção de identidades e subjetividades nas organizações. Comunicação e *darksides* das organizações. Designação, representação e teoria da rotulação. Discurso e seus métodos.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

- DIJK, Teun A. Van. **Discurso e poder**. São Paulo: Contexto, 2008. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/1506>. Acesso em: 01 Mar. 2021.
- GUIMARÃES, Thelma de Carvalho. **Comunicação e linguagem**. São Paulo: Pearson, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3103> . Acesso em: 01 Mar. 2021.
- OLIVEIRA, Ivone de Lourdes; MARCHIORI, Marlene. **Comunicação, discurso, organizações**. São Caetano do Sul: Difusão , 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177859>. Acesso em: 01 de mar. de 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

- FANTI, Maria da Glória; BARBISAN, Leci Borges. **Enunciação e discurso**. São Paulo: Contexto, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3473>. Acesso em: 01 Mar. 2021.
- FERNANDES, Alessandra Coutinho. **Análise de discurso crítica: para leitura de textos na contemporaneidade**. Curitiba: InterSaberes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/22424>. Acesso em: 01 Mar. 2021.
- KUNSCH, Margarida Maria. **A comunicação como fator de humanização das organizações**. São Caetano do Sul: Difusão Editora, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177856>. Acesso em: 01 Mar. 2021.
- MILANEZ, Nilton; GASPAR, Nádea Regina. **A (des) ordem do discurso**. São Paulo: Contexto, 2010. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/1711>. Acesso em: 01 de Mar. de 2021.
- OTHERO, Gabriel de Ávila; KENEDY, Eduardo. **Chomsky: a reinvenção da linguística**. São

Paulo: Contexto, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/170121>. Acesso em: 01 de mar. de 2021.

VI - PROJETO INTERDISCIPLINAR II

Investigação, análise e sistematização do conhecimento científico. Aproximação entre a teoria e a prática da gestão e promoção da interdisciplinaridade. Métodos de pesquisa em gestão. Pesquisa teórica e estudo empírico. Levantamento bibliográfico e outras formas de elaboração de referencial teórico. Dados primários, pesquisa documental e aproximação com dados secundários. Modalidades acadêmicas de comunicação e divulgação da pesquisa científica.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

BARROS, Aidil Jesus da Silva. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/419>. Acesso em: 01 Mar. 2021.

CASTRO, Claudio de Moura. **A prática da pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/358>. Acesso em: 01 Mar 2021.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/114696>. Acesso em: 01 de mar 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

CERVO, Amado Luiz. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/341>. Acesso em: 1 Mar 2021.

KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa**. Petrópolis: Vozes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/54223>. Acesso em: 01 Mar. 2021.

MARTINS, Vanderlei; MELLO, Cleyson de Moraes. **Metodologia científica: fundamentos, métodos e técnicas**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/37837>. Acesso em: 01 Mar. de 2021.

PAVIANI, Jayme. **Interdisciplinaridade: conceitos e distinções**. Caxias do Sul: Educs, 2008. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/2976>. Acesso em: 01 Mar. 2021.

PEROVANO, Dalton Gean. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. Curitiba: InterSaberes, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/37394>. Acesso em: 01 Mar. de 2021.

DISCIPLINAS DE 3º PERÍODO

I - GESTÃO ESTRATÉGICA EM RH

Conceitos básicos e principais metodologias de Gestão Estratégica. Gestão Estratégica de

pessoas. Dimensões competitivas da estratégia de gestão de pessoas. Abordagens contemporâneas: políticas de remuneração estratégica, carreira, sucessão e indicadores de gestão de RH.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

ALMEIDA, Airton Vieira de. **Planejamento estratégico em RH**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22114>. Acesso em: 25 fev. 2021.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22442>. Acesso em: 24 fev. 2021.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

CHIAVENATO, Idalberto; MATOS, Francisco Gomes de. **Visão e ação estratégica: os caminhos da competitividade**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Manole, 2009.

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

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de remuneração**. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3281>. Acesso em: 25 fev. 2021.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

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

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30993> Acesso em: 28 fev. 2021.

II - DIREITO DO TRABALHO E PREVIDENCIÁRIO

Conceito de trabalho e de emprego. Renda mínima de cidadania. Direitos trabalhistas na Constituição. Direito do trabalho: Conceito, origens e evolução, fontes e princípios do direito do trabalho. Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais do Trabalhador. Relação de emprego. Contrato de trabalho. Empregado e empregador. Jornada de trabalho, duração e intervalos. Férias. Salário e Remuneração. Alteração, suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Prescrição e decadência. Noções de Direito Coletivo do Trabalho. Direito Previdenciário: noções gerais. Previdência, Assistência e Seguridade Social. Princípios. Segurados, Contribuintes e Beneficiários. Benefícios Previdenciários.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho material, processual e legislação especial**. 19. ed. São Paulo: Rideel, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/182484/pdf/0>. Acesso em: 23 fev. 2021.

GLASSENAPP, Ricardo Bernd (Org.). **Direito trabalhista e previdenciário**. 2ª edição. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/176603/pdf/0>. Acesso em: 23 fev. 2021.

HORVATH JUNIOR, Miguel; AMORIM, José Roberto Neves (Coords.). **Direito previdenciário**. 12. ed. São Paulo: Rideel, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/186377/>. Acesso em: 23 fev. 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

ALCANTARA, Silvano Alves. **Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas**. 4. ed. Curitiba: Editora Intersaberes, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/185170> . Acesso em: 23 fev. 2021.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Prática trabalhista**. 12. ed. São Paulo: Rideel, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/182339/pdf/0>. Acesso em: 23 fev. 2021.

GLASENAPP, Ricardo Bernd (Org.). **Introdução ao direito**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/22137/pdf/0>. Acesso em: 23 fev. 2021.

PRAZERES, Írley Aparecida Correia. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Rideel, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/182332/pdf/0>. Acesso em: 23 fev. 2021.

LOYOLA, Kheyder Harp; BREGALDA, Gustavo. **Direito previdenciário**. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/174288/pdf/0>. Acesso em: 23 fev. 2021.

III - EDUCAÇÃO, TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

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

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

BOOG, Gustavo G; BOOG, Magdalena (coord). **Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias**. 6. ed. São Paulo: Pearson, 2013. ISBN 9788581435312. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3821>. Acesso em: 02 mar. 2021.

MUNHOZ, Antônio Siemsen. **Andragogia**: a educação de jovens e de adultos em ambientes virtuais. Curitiba. Intersaberes, 2017. 168 ISBN 9788559726237. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/147884>. Acesso em: 02 mar. 2021.

PAIVA, Kely César Martins de. **Gestão de recursos humanos**: teorias e reflexões. Intersaberes, 2019. 272 ISBN 9788522701537. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177821>. Acesso em: 02 mar. 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

ARAUJO, Luis Cesar G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas**: estratégias e integração organizacional. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2014. ISBN 9788522490493.

KOPS, Lucia Maria Horn; RIBEIRO, Rosane Santos. **Desenvolvimento de pessoas**. Curitiba, Intersaberes, 2013. 184 ISBN 9788582127261. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/9962>>. Acesso em: 02 mar. 2021.

MACÊDO, Ivanildo Izaias de (Et al). **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: FGV, 2012. 184p. (Série Gestão empresarial) ISBN 9788522509744

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

TEIXEIRA, Juliane Marise Barbosa; RIBEIRO, Maria Tereza Ferrabule. **Gestão de pessoas na administração pública**: teorias e conceitos. Intersaberes, 2017. 272 ISBN 9788559725872. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/147878>>. Acesso em: 02 mar. 2021.

IV - SAÚDE, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

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

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

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

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

IIDA, Itiro. **Ergonomia**: projeto e produção. São Paulo: Blucher, 2005. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177940/pdf/16> Acesso em: 26 fev. 2021

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

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

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

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

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

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

V - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Formahistórica de Administração Pública: sua evolução no Brasil e reformas administrativas; tendências e paradigmas da gestão pública contemporânea: a Administração Pública por resultados (*New Public Management*) e Administração Pública Societal. Concepções de governança, eficiência, equidade, transparência e *accountability*: Participação social, parcerias e gestão em redes, relações intergovernamentais e intragovernamentais (intersectorialidade).

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

CARAVANTES, Geraldo Ronchetti; PANNO, Cláudia Caravantes; KLOECKNER, Mônica Caravantes. **Administração: teorias e processo.** São Paulo: Pearson, 2005. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/326/> Acesso em: 18 fev. 2021.

LOURENÇO, N. V. **Administração pública: modelos, conceitos, reformas e avanços para uma nova gestão.** Curitiba: Intersaberes, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/37153/> Acesso em: 18 fev. 2021.

Madeira, José Maria. **Administração Pública: Tomo 2.** 13. Ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2017. Disponível em: <http://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/37884> Acesso em: 18 fev. 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

CAMPOS, L. M. F. **Administração pública estratégica: planejamento, ferramentas e implantação.** Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/185766/> Acesso em: 18 fev. 2021.

COSTA, F. L. Brasil: 200 anos de Estado; 200 anos de administração pública; 200 anos de reformas. **RAP**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 5, p. 829-74, set/out. 2008. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122008000500003> Acesso em: 18 fev. 2021.

HACK, Neiva. **Política pública e gestão governamental**. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186764>. Acesso em: 19 fev. 2020.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Administração pública, concessões e terceiro setor**. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

PIRES, R.; LOTTA, G.; OLIVEIRA, V. E. **Burocracia e Políticas Públicas no Brasil: interseções analíticas**. Brasília: Ipea: Enap: 2018. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180705_livro_burocracia_e_politicas_publicas_no_brasil.pdf Acesso em: 19 fev. 2021.

VI - PROJETO INTERDISCIPLINAR III

Exercício de investigação, análise e sistematização do conhecimento científico de forma a promover a interdisciplinaridade. Aproximação sucessiva entre a teoria e a prática da gestão. A pesquisa nas ciências sociais aplicadas, na administração e nas organizações. Delineamentos metodológicos. Estudos de caso e análises de problemáticas da gestão no contexto brasileiro atual.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

DEMO, Pedro. **Pesquisa e informação qualitativa: aportes metodológicos**. Campinas: Papirus, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3294>. Acesso em: 01 Mar de 2021.

FIGUEIREDO, Nébia Maria. **Método e metodologia na pesquisa científica**. São Caetano do Sul: Yendis Editora, 2008. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/159486/>. Acesso em: 01 de mar de 2021.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/114696>. Acesso em: 01 de mar de 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

BARROS, Aidil Jesus da Silva. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/419>. Acesso em: 01 de mar de 2021.

BAUER, Martin; GASKELL, George (Orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e**

som: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/149417>. Acesso em: 01 de mar de 2021.

DEMO, Pedro. **Metodologia da investigação em educação**. Curitiba: Intersaberes, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/6251>. Acesso em: 01 de mar de 2021.

LEVIN, Jack; FOX, James; FORDE, David. **Estatística para ciências humanas**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3280>. Acesso em: 01 de mar de 2021.

PEROVANO, Dalton Gean. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. Curitiba: InterSaberes, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/37394>. Acesso em: 01 de mar de 2021.

DISCIPLINAS DE 4º PERÍODO

I - GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

Modelos de gestão por competências, com foco no alinhamento entre as competências individuais e organizacionais; os principais conceitos e objetivos; Métodos e técnicas de pesquisa aplicadas ao mapeamento das competências e sua descrição; Gestão de competências na gestão pública e privada.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

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

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

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

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

CERTO, Samuel C.; PETER, J. Paul; MARCONDES, Reynaldo Cavalheiro; CESAR, Ana Maria Roux. **Administração estratégica**: Planejamento e implementação da estratégia. 3. ed. São Paulo: Pearson, 2010. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1782>>. Acesso em: 09 mar. 2021.

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

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

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

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

II - CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

O poder motivador do salário: o que dizem as teorias. Planejamento para implantação do plano de cargos e salários. Etapas para implantação do plano. Equilíbrios interno e externo. Função e cargo. Descrição, especificação e análise de cargos. Métodos de coleta de dados. Grupos ocupacionais. Métodos de avaliação de cargos. Pesquisa salarial. Gestão e planejamento da carreira. Vantagens e desvantagens de um plano de carreira. Papeis envolvidos na gestão de carreira. Estruturas de carreira. Remuneração estratégica: funcional, por competências e variável.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

MORENO, Amanda I. **Administração de cargos e salários**. Curitiba: Intersaberes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/6243>. Acesso em: 01 Mar. 2021.

SCHMIDMEIER, Janete. **Remuneração estratégica**. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/186451/pdf>. Acesso em: 01 Mar. 2021.

XAVIER, Ricardo A. P. **Sua carreira: planejamento e gestão: como desenvolver melhor seus talentos e competências**. São Paulo: Financial Times – Prentice Hall, 2006. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/348>. Acesso em: 01 Mar. 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

ALMEIDA, Airton V. **Divisão e modelagem de cargos**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/35518/pdf>. Acesso em: 01 mar. 2021.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/22442>. Acesso em: 01 mar. 2021.

MARRAS, Jean P. **Administração de remuneração**. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/3281/pdf>. Acesso em: 01 Mar. 2021.

ORSI, Ademar. **Remuneração de pessoas nas organizações**. Curitiba: Intersaberes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/26909>. Acesso em: 01 Mar. 2021.

SALICIO, Celso F. (org.). **Sistemas de remuneração, incentivos e carreira**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/35531>. Acesso em: 01 Mar. 2021.

III - GESTÃO DA INFORMAÇÃO

Transformação contemporânea da sociedade com o uso das tecnologias de informação e comunicação. Inovação, tecnologia, desenvolvimento. Conceitos de dado, informação e conhecimento. Paradigmas tecno-econômicos. Sistemas de informação. Tipos de sistemas. Sistemas de apoio à tomada de decisão. As tecnologias. Gestão do conhecimento. Ciência, inovações tecnológicas e a sociedade. Indicadores de pesquisa e desenvolvimento em gestão. Processos decisórios: rigor técnico na tomada de decisões em contextos diversificados e interdependentes.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide V. Majer. 7. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

LAUDON, KENNETH C.; LAUDON, JANE P. **Sistemas de informação gerenciais**, 11. ed. Pearson. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/22448>. Acesso em: 22 fev. de 2021.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Sistemas de informações gerenciais: estratégias, táticas, operacionais**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

ALBUQUERQUE, Jader Cristiano Magalhães de. **Sistemas de informação e comunicação no setor público**. 2. ed. Brasília: CAPES: UAB, 2012.

ARAÚJO, Marcelo Henrique de; REINHARD, Nicolau; CUNHA, Maria Alexandra. Serviços de governo eletrônico no Brasil: uma análise a partir das medidas de acesso e competências de uso da internet. **Revista de Administração Pública**, v. 52, n. 4, p. 676-694, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rap/v52n4/1982-3134-rap-52-04-676.pdf>. Acesso em: 22 fev. de 2021.

CARVALHO, Fábio Câmara Araújo de (Org.). **Gestão do conhecimento**. São Paulo: Pearson, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3278>. Acesso em: 22 fev. de 2021.

ELEUTÉRIO, M. A. M. **Sistemas de informações gerenciais na atualidade**. Curitiba: Intersaberes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/31402>. Acesso em: 22 fev. de 2021.

KON, Anita. Inovação nos serviços públicos: condições da implementação do governo eletrônico. **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 52, 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/985/517>. Acesso em: 22 fev. de 2021.

IV - ROTINAS DE DEPARTAMENTO PESSOAL:

eSocial. Admissão de funcionário: qualificação cadastral eSocial, documentação, CTPS digital, livro ou ficha de registro de empregados, dependentes para IR, salário família e vale transporte. Folha de pagamento: cálculos do adicional noturno, reajuste retroativo decorrente

da CCT, faltas (in) justificadas, DSR, IRRF, INSS, FGTS e adiantamento. Férias: cálculo, proporcionalidade, perda do direito, aviso de férias conforme eSocial, abono, férias coletivas e em dobro. 13º Salário: adiantamento, proporcionalidade e prazos. Rescisão: tipos de rescisão, aviso prévio, férias e 13º em rescisão, cálculos no contrato prazo determinado e indeterminado, multas, FGTS rescisório e seguro-desemprego. Comunicado Acidente de Trabalho – CAT. Contribuição previdência: recolhimento parte empresa sobre folha e sobre faturamento, desoneração previdenciária, contribuição ao sistema S, RAT e FAP. Arquivamento da documentação pelo prazo decadencial. Obrigações acessórias vigentes.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

ALCANTARA, Silvano Alves. **Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas**. 3. ed. Curitiba: Intersaberes, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/158423>. Acesso em: 23 fev. 2021.

MATOSO, Rubiano Bakalarczyk. **Gestão de rotinas trabalhistas no eSocial**. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/186225>. Acesso em: 23 fev. 2021.

SANTOS, Milena Sanches Tayano dos; MACHADO, Marisa Abreu Oliveira. **Departamento de pessoal modelo: atualizado pela Reforma Trabalhista e eSocial 2018**. 9ª edição. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177759>. Acesso em: 23 fev. 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho material, processual e legislação especial**. 19. ed. São Paulo: Rideel, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/182484>. Acesso em: 23 fev. 2021.

GARCIA, Arthur Augusto. **Cálculos trabalhistas**. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/184760>. Acesso em: 23 fev. 2021.

GLASENAPP, Ricardo Bernd (organizador). **Direito trabalhista e previdenciário**. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/176603>. Acesso em: 23 fev. 2021.

HORVATH JÚNIOR, Miguel; AMORIM, José Roberto Neves. **Direito previdenciário**. 12. ed. São Paulo: Rideel, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/186377>. Acesso em: 23 fev. 2021.

PRAZERES, Írley Aparecida Correia. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Rideel, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/182332/pdf/0>, Acesso em: 23 fev. 2021.

V - COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Comportamento humano nas organizações, campo de estudo e área de conhecimento; evolução das abordagens dos aspectos humanos nas organizações e os seus desafios contemporâneos. Diversidade humana nas organizações e interações sociais na organização de trabalho. Valores e satisfação dos indivíduos no trabalho; as emoções e características

personais; percepção e tomada de decisão; motivação. Grupos formais e informais e a estrutura organizacional; comunicação; liderança e poder, conflitos e negociações; cultura organizacional. Impactos e desafios destes fenômenos na gestão de pessoas.

REFERÊNCIAS BÁSICAS

MENEGON, Letiucia F.; MORENO, André (orgs.) **Comportamento Organizacional** – 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/182644>. Acesso em: 22 fev. 2021.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/316>. Acesso em: 22 fev. 2021.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1986>. Acesso em: 24 fev. 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

PASETTO, Salete V.; MESADRI, Fernando E. **Comportamento organizacional: integrando conceitos da administração e da Psicologia**. Curitiba: Intersaberes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/5986>. Acesso em: 22 fev. 2021.

SANTOS, Juliana N.; NEIVA, Elaine R.; ANDRADE-MELO Eleuni, A. Relação entre clima organizacional, percepção de mudança organizacional e satisfação do cliente. Brasília: **Psicologia: Teoria e pesquisa**, v. 29, n. 1, p. 31-39. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722013000100005>. Acesso em: 22 fev. 2021

SANTOS, Larissa C.; VÁSQUEZ, Oscar C. A pesquisa de clima organizacional como instrumento de suporte à avaliação nas instituições de ensino superior. Sorocaba: **Avaliação (Campinas)**, v.17, n.1, p. 43-63. Mar. 2012. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-40772012000100003>. Acesso em: 22 fev. 2021.

SOARES, Maria T.R.C (Org.). **Liderança e Desenvolvimento de equipes**. São Paulo: PerasonEducation do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22161>. Acesso em: 22 de fev. 2021

WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa; BARBOZA, Mariana M. (Orgs.). **Motivação e Satisfação no trabalho: em busca do Bem-estar de indivíduos e organizações**. Curitiba: Interfaces, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22495>. Acesso em: 22 fev. 2021.

VI -PROJETO INTERDISCIPLINAR IV

Exercício de investigação, análise e sistematização do conhecimento científico de forma a promover a interdisciplinaridade. Aproximação sucessiva entre a teoria e a prática da gestão. Aperfeiçoamento de saberes da prática científica e da concepção de ciência, de saber científico e da historicidade da ciência. Projetos científicos práticos e aplicados. Resultados e produtos da pesquisa acadêmica. Ética na pesquisa científica. Estudos empíricos e estudo de

caso e multicasos. Tripé universitário e indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

CASTRO, Claudio de Moura. **A prática da pesquisa**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/358/>. Acesso em: 01 de Mar de 2021.

KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica**: teoria da ciência e iniciação à pesquisa. Petrópolis: Vozes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/54223>. Acesso em: 01 de Mar de 2021.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/114696>. Acesso em: 1 de mar de 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

DEMO, Pedro. **Pesquisa e informação qualitativa**: aportes metodológicos. Campinas: Papirus, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3294>. Acesso em: 01 de Mar de 2021.

CAPUTO, João Carlos. **Tópicos em epistemologia**. Curitiba: Intersaberes, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/176305>. Acesso em: 1 de mar de 2021.

FIGUEIREDO, Nébia Maria. **Método e metodologia na pesquisa científica**. São Caetano do Sul: Yendis Editora, 2008. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/159486>. Acesso em: 01 de Mar de 2021.

MARTINS, Vanderlei; MELLO, Cleyson de Moraes. **Metodologia científica**: fundamentos, métodos e técnicas. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/37837>. Acesso em: 01 de Mar de 2021.

MIRANDA, Luiz Felipe. **Introdução histórica à filosofia das ciências**. Curitiba: InterSaber, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/41650>. Acesso em: 01 de mar de 2021.

DISCIPLINAS OPTATIVAS

I - GESTÃO DE CONFLITOS

O Conflito. Estratégias e formas de resolução. Habilidades sociais e comportamentais para resolução de conflitos. Gestão de conflitos como instrumento de gestão e liderança de equipes. A importância da comunicação. Negociação: conceito, princípios e métodos. Conciliação, mediação e arbitragem: conceito, princípios, distinções e métodos. Gestão de Conflitos nas organizações. Gestão de conflitos na Administração Pública. Administração

concertada ou consensual.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

BACELLAR, Roberto Portugal. **Mediação e arbitragem**. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/184109>. Acesso em: 23 fev. 2021.

GARBELINI, Viviane Maria Penteadó. **Negociação e conflitos**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/37447>. Acesso em: 23 fev. 2021.

SANTOS, Mayta Lobo dos. **Resolução de conflitos: dialogando com a cultura da paz e o modelo multiportas**. Curitiba: Intersaberes, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/184964> Acesso em: 23 fev. 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

KAMEL, Antoine Youssef. **Mediação e arbitragem**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/147874/pdf/0>. Acesso em: 23 fev. 2021.

LUCHMANN, Júlio César. **Neurociência aplicada à gestão de conflitos: negociação e mudanças**. Curitiba: Editora Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/185725/pdf/0>. Acesso em: 23 fev. 2021.

NERY, Maria da Penha. **Grupos e intervenção de conflitos**. São Paulo: Ágora, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/49572/epub/0>. Acesso em: 23 fev. 2021.

SARTORI, Maria Betania Medeiros. **Resolução de conflitos**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/49572/epub/0>. Acesso em: 23 fev. 2021.

VASQUEZ, Enzo Fiorelli (organizador). **Técnicas de negociação e comunicação**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/22119/pdf/0>. Acesso em: 23 fev. 2021.

II - CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL

Conceitos e perspectivas da cultura organizacional. Cultura brasileira. Elementos, papéis e funções da cultura organizacional. Cultura, poder e discurso nas organizações. Identidade organizacional. Resistências. Criação da cultura de mudança. Conceitos de clima organizacional. Relações entre cultura e clima organizacional. Pesquisa de clima. Gestão do clima organizacional.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

FELTIN, Carolina Marques de Almeida. **Cultura e clima organizacional**. 1. ed. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186362> Acesso em: 24 fev. 2021.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Tim; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall, 2010.

Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1986> Acesso em: 23 fev. 2021.

SOUZA, Carla Patrícia da Silva Souza. **Cultura e clima organizacional: compreendendo a essência das organizações**. 1. ed. Curitiba: InterSaberes, 2014. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/7031> Acesso em: 24 fev. 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

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

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

ROMERO, Sonia M.T.; COSTA e SILVA, Selma F.; KOPS, Lucia M. **Gestão de pessoas: conceitos e estratégias**. Curitiba: Intersaberes, 2013. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3831>. Acesso em: 23 de fev. 2021

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

TAMAYO, Álvaro (Org). **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Pearson, 2008.

Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/38488> Acesso em: 24 fev. 2021.

III - EMPREENDEDORISMO, EMPREGABILIDADE E CARREIRA

As transformações do mundo do trabalho e seus impactos nas carreiras. Empreendedorismo, conceitos, classificações e análise no contexto brasileiro. Termo “empregabilidade”: conceitos, abordagens e análise crítica. Responsabilidade e o papel do indivíduo na gestão da sua carreira, planejamento de carreira e projeto de vida. Carreiras e os desafios contemporâneos.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

ADAMI, ELISABETE (Org). **Gestão de Talentos**. São Paulo: Pearson, 2014. 148 ISBN 9788543010205. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22134>. Acesso em: 02 mar. 2021.

FABRETE, Tereza Cristina Lopes. **Empreendedorismo**. 2. ed. São Paulo, Pearson Education Brasil, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/173412>.

Acesso em: 02 mar. 2021.

SERTEK, Paulo. **Empreendedorismo**. Intersaberes, 2012. 240 p. ISBN 9788565704199.

Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6007>. Acesso em: 02

mar. 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. xii, 241 p. ISBN 9788576051411.

NERI, AGUINALDO (org.) **Gestão de RH por competências e a empregabilidade**. Papirus, 2013. 228 ISBN 9788530810832. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/4247> Acesso em: 02 mar. 2021.

SILVA, ALTAIR JOSÉ DA (Org). **Desenvolvimento pessoal e empregabilidade**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2016. 163 ISBN 9788543017808. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/128195> Acesso em: 02 mar. 2021.

STADLER, Adriano (Org.); HALICKI, Zélia; ARANTES, Elaine Cristina. **Empreendedorismo e responsabilidade social**. 2. ed. rev. Curitiba: Intersaberes, 2014. 172 ISBN 9788582129012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6096>. Acesso em: 02 mar. 2021.

XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. **Sua carreira: planejamento e gestão: como desenvolver melhor seus talentos e competências**. São Paulo: Financial Times, Prentice Hall, 2006. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/348>. Acesso em: 02 mar. 2021.

IV - JOGOS DE EMPRESAS

Jogos de empresas: aplicação, definição, simulação, características fundamentais, tipos, estruturação, aplicação e o papel do facilitador. Jogo simulado e jogo de empresa. Vitalizadores. Ciclo da Aprendizagem Vivencial – CAV e sua importância.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

GRAMIGNA, Maria R. **Jogos de Empresa**. 2. ed. São Paulo: Pearson, 2007. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/16>. Acesso em: 27 fev. 2021.

MIRANDA, Simão. **Novas dinâmicas para grupos: a aprendizagem do conviver**. Campinas: Papirus, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/14861>. Acesso em: 27 fev. 2021.

SILVA, Rosinda A.; FRANCO, Paulo R. **Jogos de empresas: fundamentos para competir**. Curitiba: InterSaber, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/160329>. Acesso em: 27 fev. 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena (coord.). **Manual de Treinamento e Desenvolvimento: processos e operações**. v. 2. 6. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3822>. Acesso em:

27 fev. 2021.

FAILDE, Izabel. **Manual do facilitador para dinâmicas de grupo**. Campinas: Papirus, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/4159>. Acesso em: 27 fev. 2021.

GRAMIGNA, Maria R. **Jogos de Empresa e Técnicas Vivenciais**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/392>. Acesso em: 27 fev. 2021.

MAYER, Canísio. **O poder de transformação: dinâmicas de grupo**. Campinas: Papirus, 2007. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/3301>. Acesso em: 27 fev. 2021.

SOARES, Vilmabel. **Dinâmicas de grupo e jogos: psicodrama, expressão corporal, criatividade, meditação e artes**. Petrópolis: Vozes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao>. Acesso em: 27. fev. 2021.

V - CONSULTORIA ORGANIZACIONAL

Consultoria organizacional: conceito, história, tipos, demandas e razões de contratação. Diferenciação entre assessoria e consultoria. Semelhanças e diferenças entre consultoria interna e externa. Consultoria interna: definição, objetivos e implantação. O perfil e atuação do consultor: qualificação, abrangência, relação com o contratante e a ética profissional. Diagnóstico organizacional: conceitos, características e propriedades.

REFERÊNCIAS BÁSICAS

CUNHA, Jeferson Luis Lima. **Consultoria Organizacional**. Curitiba: InterSaberes 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/9963/>. Acesso em: 24 fev. 2021.

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

SOUZA, Ovanildo G. de. **Consultoria empresarial**. São Paulo: Pearson, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/35791>. Acesso em: 23 fev. 2021

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

CZAJKOWISK, Adriana. MULLER, Rodrigo. OLIVEIRA, Vanderleia S. de. **Construindo relacionamentos no contexto organizacional**. Curitiba: Intersaberes, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177825>. Acesso em: 24 fev. 2021

HALL, Richard H. **Organizações: estruturas, processos e resultados**. 8. ed. São Paulo: Pearson, 2004. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/394>. Acesso em: 24 fev. 2021

MENEGON, Letícia F, MORENO, André. **Comportamento organizacional**. 2ª ed. São

Paulo: Pearson, 2018. Disponível em:
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/182644>. Acesso em: 23 fev. 2021

VOSS, Ane. **Assessoria, consultoria e avaliação de serviços, programas e projetos sociais**. Curitiba: Intersaberes, 2019. Disponível em:
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177671>. Acesso em: 23 fev. 2021

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 7. ed. São Paulo: Pearson, 2004. Disponível em:
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/439>. Acesso em: 23 fev. 2021

VI – TÓPICOS ESPECIAIS

Ementa e referências variáveis que tratem de assuntos contemporâneos relacionados especificamente ao curso. Seu conteúdo é flexível e envolve mudanças na legislação, assuntos contemporâneos não previstos nas disciplinas obrigatórias do curso ou assuntos que foram debatidos a título introdutório ao longo do curso e que aqui serão aprofundados.

VIII - MINORIAS SOCIAIS E DIVERSIDADES

Gênero e patriarcado. Noções das teorias e epistemologias feministas. Movimentos LGBTQI+, teoria queer, identidade de gênero e orientação sexual. Crianças, adolescentes, idosos e políticas públicas. Pessoas com deficiência e acessibilidade. Movimento negro e feminismo negro. Diversidade religiosa. Etnia, xenofobia, refugiados e expatriados. Debates sobre a história e cultura afro-brasileira, africana e indígena. Outras Diversidades.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

LARA, Gláucia Muniz Proença; LIMBERTI, Rita de Cássia Pacheco. **Representações do outro: discurso, (des)igualdade e exclusão**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/41701>. Acesso em: 01 de mar. de 2021.

PATTO, Maria Helena Souza. **A cidadania negada: políticas públicas e formas de viver**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/2424>. Acesso em: 01 de Mar. de 2021.

VASCONSELOS, Pedro de Almeida. **A cidade contemporânea: segregação espacial**. São Paulo: Contexto, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/4146>. Acesso em: 1 de Mar. de 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

AMÉRICO JÚNIOR, Elston; RADVANSKEI, Iziqel Antônio. **Estudo das relações étnico-raciais para o ensino de história e cultura afro-brasileira, africana e indígena**. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/186412/> Acesso em: 19 fev. 2021.

CARVALHO, Ana Paula Comin. **Desigualdades de gênero, raça e etnia**. Curitiba:

Intersaberes, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3241>. Acesso em: 01 de mar. de 2021.

CULPI, Ludmila Andrzejewski. **Estudos migratórios**. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/184176>. Acesso em: 01 de mar. de 2021.

PERONDI, Mauricio. **Infâncias, adolescências e juventudes na perspectiva dos direitos humanos: onde estamos? Para onde vamos?** Porto Alegre: EDIPUCRS, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/180918>. Acesso em: 01 de mar. de 2021.

SALLES, Raquel Bellini; PASSOS, Aline Araújo; LAGE, Juliana Gomes. **Direito, vulnerabilidade e pessoa com deficiência**. Rio de Janeiro: Processo, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/185310>. Acesso em: 01 de mar. de 2021.

X - LIBRAS

A natureza visual-espacial da Língua Brasileira de Sinais – Libras. Conceitos referentes à área da Surdez. Abordagem das Filosofias Educacionais (Oralismo/ Comunicação Total/ Bilinguismo) referentes à educação de pessoas com deficiências auditivas. Parâmetros Linguísticos. Sinais temáticos contextualizados.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

MARTINS, Vanessa Regina de Oliveira; SANTOS, Lara Ferreira dos; LACERDA, Cristina Broglia Feitosa de (orgs.). **Libras: aspectos fundamentais**. Curitiba: Intersaberes, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/169745>. Acesso em: 01 de mar. de 2021.

PEREIRA, Maria Cristina da Cunha (org.). **Libras: conhecimento além dos sinais**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/2658>. Acesso em: 01 de mar. de 2021.

SANTANA, Ana Paula. **Surdez e linguagem: aspectos e implicações neurolinguísticas**. 5. ed. São Paulo: Summus, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177963>. Acesso em: 09 mar. 2021.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

BAGGIO, Maria Auxiliadora; NOVA, Maria da Graça Casa. **Libras**. Curitiba: Intersaberes, 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/129456>. Acesso em: 01 de mar. de 2021.

DIAS, Rafael (org.). **Língua brasileira de sinais: libras**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/35534>. Acesso em: 01 de mar. de 2021.

LOPES, Maura Corcini. **Surdez & Educação**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2011. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/115240>. Acesso em: 01

de mar. de 2021.

LUCHESE, Maria Regina. **Educação de pessoas surdas**: experiências vividas, histórias narradas. Campinas: Papyrus, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3299>. Acesso em: 01 de mar. de 2021.

SOARES, Maria Aparecida Leite. **A educação do surdo no Brasil**. Campinas: Autores Associados, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/185650>. Acesso em: 01 de mar. de 2021.

XI - GESTÃO SOCIAL E REDES

Gestão social na perspectiva do desenvolvimento local e das redes sociais. Novas tecnologias sociais e as estratégias de gestão social: Autogestão, Cogestão, Gestão Participativa e Heterogestão. Desenvolvimento Sustentável e a Sustentabilidade Humana. Organização socioespacial dos territórios da cidade e os processos de construção das identidades. Participação coletiva na configuração e construção do território e na formação das redes sociais. Inovações Sociais.

REFERÊNCIAS BÁSICAS:

BAUMAN, Zygmunt. **Comunidade**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

MONTAÑO, C., DURIGUETTO, M. L. **Estado, Classe e Movimento Social**. 2ª Ed. São Paulo: Cortez, 2011.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

DIAS, Maria Tereza F. **Terceiro Setor e Estado**: legitimidade e regulação: por um novo marco jurídico. Belo Horizonte: Fórum, 2008.

GOHN, Maria da Glória. **Movimentos Sociais e Redes de Mobilização civis no Brasil Contemporâneo**. Petrópolis: Vozes, 2010.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento**: incluyente, sustentável e sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2004. SANTOS, Milton; SOUZA, Maria Adélia. **O Brasil: território e sociedade no início do século XXI**. São Paulo, Editora Record, 2001.

SCHILLER, Maria Cristina Ortigão Sampaio. **Inovação, Redes, Espaço e Desenvolvimento**. Editora E-papers, 2008.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Administração pública, concessões e terceiro setor**. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011

REFERÊNCIAS

BRASIL. **RESOLUÇÃO CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021 que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica.** Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais](http://portal.mec.gov.br/Diretrizes%20Curriculares%20Nacionais%20Gerais), acesso em 08 de março de 2021.

BRASIL. **Catálogo Nacional dos Cursos superiores de Tecnologia de 2016 do Ministério da Educação.** Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=98211-cnecst-2016-a&category_slug=outubro-2018-pdf-1&Itemid=30192, acesso em 08 de março de 2021.

BRASIL. **RESOLUÇÃO CNE/CES Nº 7, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2018 que estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira e regimenta o disposto na Meta 12.7 da Lei nº 13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação - PNE 2014-2024 e dá outras providências.** Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/55877808, acesso em 08 de março de 2021.

BRASIL. **PORTARIA MEC Nº 2.117, DE 06 DE DEZEMBRO DE 2019, que dispõe sobre a oferta de carga horária na modalidade de Ensino a Distância - EaD em cursos de graduação presenciais ofertados por Instituições de Educação Superior - IES pertencentes ao Sistema Federal de Ensino.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.117-de-6-de-dezembro-de-2019-232670913>, acesso em 08 de março de 2021.

CASTRO; Sabrina Fernandes de, ALMEIDA, Maria Amélia. **Ingresso e Permanência de Alunos com Deficiência em Universidades Públicas Brasileiras.** Rev. Bras. Ed. Esp., Marília, v. 20, n. 2, p. 179-194, Abr.-Jun., 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbee/v20n2/03.pdf>, acesso em 15 de junho de 2020.

ESTADO DE MINAS GERAIS. **LEI ORDINÁRIA Nº 15259, DE 27 DE JULHO DE 2004, que institui sistema de reserva de vagas na universidade do estado de minas gerais - UEMG - e na universidade estadual de montes claros - UNIMONTES - para os grupos de candidatos que menciona.** Disponível em: https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=15259&comp=&ano=2004&aba=js_textoAtualizado, acesso em 08 de março de 2021.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Ações afirmativas.** Disponível em: http://extensao.uemg.br/acoesafirmativas/?page_id=262, acesso em 15 de junho de 2020.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Edital ProEx/ProEn nº 03/2019 que dispõe sobre a Política de Acesso e Permanência de Pessoas com Deficiência Visual na Universidade.** Disponível em: <http://uemg.br/component/phocadownload/category/103-permanencia-de-pessoas-com-deficiencia-visual-03-2019>, acesso em 15 de junho de 2020.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Plano de desenvolvimento institucional 2015/2024,** 2014. Disponível em: http://intranet.uemg.br/comunicacao/arquivos/PDI_final_site.pdf, acesso em 08 de março de 2021.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **RESOLUÇÃO CONUN/UEMG Nº 78/2005, 08 DE SETEMBRO DE 2005, que cria a Faculdade de Políticas Públicas "Tancredo Neves", no Campus de Belo Horizonte/UEMG e autoriza o funcionamento do curso Tecnólogo em Gestão de Finanças Públicas e Auditoria Governamental.** Disponível

em:<http://www.uemg.br/resolucoes-conun/2520-resolucao-conun-uemg-n-78-2005-08-de-setembro-de-2005-cria-a-faculdade-de-politicas-publicas-tancredo-neves-no-campus-de-belo-horizonte-uemg-e-autoriza-o-funcionamento-do-curso-tecnologo-em-gestao-de-financas-publicas-e-auditoria-governamental>, acesso em 08 de março de 2021.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINHAS GERAIS. RESOLUÇÃO CONUN/UEMG Nº 135/2008, 20 DE JUNHO DE 2008, que autoriza o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, a ser ministrado na Faculdade de Políticas Públicas "Tancredo Neves" da Universidade do Estado de Minas Gerais/UEMG. Disponível em: <http://uemg.br/resolucoes-conun/2425-resolucao-conun-uemg-n-135-2008-20-de-junho-de-2008-autoriza-o-curso-superior-de-tecnologia-em-gestao-de-recursos-humanos-a-ser-ministrado-na-faculdade-de-politicas-publicas-tancredo-neves-da-universidade-do-estado-de-minas-gerais-uemg>, acesso em 08 de março de 2021.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINHAS GERAIS. RESOLUÇÃO COEPE/UEMG Nº 132/2013, que regulamenta a implantação do regime de matrícula por disciplina nos Cursos de Graduação da Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG e institui procedimentos e limites para matrícula. Disponível em: <http://www.uemg.br/arquivos/2013/pdf/Rcoepe132-13.pdf>, acesso em 08 de março de 2021.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINHAS GERAIS. RESOLUÇÃO COEPE/UEMG Nº 223/2017, que regulamenta a criação, organização e funcionamento de Empresa Júnior na UEMG. Disponível em: <http://intranet.uemg.br/resolucoes/arquivos/2017/pdf/Rcoepe223-2017.pdf>, acesso em 08 de março de 2021.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINHAS GERAIS. RESOLUÇÃO CONUN/UEMG Nº 374/2017, DE 26 DE OUTUBRO 2017, que estabelece o Regimento Geral da Universidade do Estado de Minas Gerais. Disponível em:<http://www.uemg.br/resolucoes-conun/1776-resolucao-conun-uemg-n-374-2017-de-26-de-outubro-2017-estabelece-o-regimento-geral-da-universidade-do-estado-de-minas-gerais>, acesso em 08 de março de 2021.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINHAS GERAIS. RESOLUÇÃO COEPE/UEMG Nº 249, DE 06 DE ABRIL DE 2020, que regulamenta a compensação de faltas e a avaliação de rendimento acadêmico no âmbito da Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG e dá outras providências. Disponível em: <https://www.uemg.br/resolucoes-coepe/4134-resolucao-coepe-uemg-n-249-de-06-de-abril-de-2020-regulamenta-a-compensacao-de-faltas-e-a-avaliacao-de-rendimento-academico-no-ambito-da-universidade-do-estado-de-minas-gerais-uemg-e-da-outras-providencias>, acesso em 08 de março de 2021.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINHAS GERAIS. RESOLUÇÃO COEPE/UEMG Nº 250, DE 06 DE ABRIL DE 2020, que dispõe sobre o aproveitamento de estudos, adaptações curriculares, exame de proficiência e abreviação do tempo de conclusão no âmbito dos cursos de graduação da Universidade do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <https://www.uemg.br/resolucoes-coepe/4135-resolucao-coepe-uemg-n-250-de-06-de-abril-de-2020-dispoe-sobre-o-aproveitamento-de-estudos-adaptacoes-curriculares-exame-de-proficiencia-e-abreviacao-do-tempo-de-conclusao-no-ambito-dos-cursos-de-graduacao-da-universidade-do-estado-de-minas-gerais>, acesso em 08 de março de 2021.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINHAS GERAIS. RESOLUÇÃO COEPE/UEMG Nº 273, DE 21 DE julho DE 2020, que regulamenta a composição e o funcionamento dos Colegiados de Curso de Graduação, estabelece normas complementares para a criação de Departamentos Acadêmicos na Universidade do Estado de Minas Gerais. Disponível em:

<http://www.uemg.br/resolucoes-coepe/4552-resolucao-coepe-uemg-n-273-de-21-de-julho-de-2020>, acesso em 08 de março de 2021.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINHAS GERAIS. **RESOLUÇÃO COEPE/UEMG Nº 284, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2020, que regulamenta a composição e o funcionamento dos Núcleos Docentes Estruturantes –NDEs no âmbito de cada curso de graduação da Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG.** Disponível em:<http://www.uemg.br/resolucoes-coepe/5352-resolucao-coepe-uemg-n-284-de-11-de-dezembro-de-2020-regulamenta-a-composicao-e-o-funcionamento-dos-nucleos-docentes-estruturantes-ndes-no-ambito-de-cada-curso-de-graduacao-da-universidade-do-estado-de-minas-gerais-uemg>, acesso em 08 de março de 2021.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINHAS GERAIS. **RESOLUÇÃO UEMG/COEPE Nº 287 DE 04 DE MARÇO DE 2021, que dispõe sobre o desenvolvimento de atividades de extensão como componente curricular obrigatório dos Cursos de Graduação da Universidade do Estado de Minas Gerais.** Disponível em: <http://www.uemg.br/resolucoes-coepe/5822-resolucao-uemg-coepe-n-287-de-04-de-marco-de-2021-dispoe-sobre-o-desenvolvimento-de-atividades-de-extensao-como-componente-curricular-obrigatorio-dos-cursos-de-graduacao-da-universidade-do-estado-de-minas-gerais>, acesso em 08 de março de 2021.

**ANEXO:Regulamento de atividades de extensão dos cursos superiores presenciais
da Faculdade de Políticas Públicas**

1. O presente regulamento disciplina o cumprimento das Atividades de Extensão previstas na Estrutura Curricular dos Projetos Pedagógicos dos Cursos Superiores de Tecnologia oferecidos pela Faculdade de Políticas Públicas FaPP/CBH/UEMG.
2. As atividades de extensão são iniciativas de autonomia dos discentes, concomitantes às demais atividades acadêmicas, desenvolvidas dentro do prazo de conclusão do curso e validadas semestralmente. Essas atividades têm por objetivo ampliar e diversificar o processo formativo, incentivando a participação do discente em atividades que possibilitem novas experiências sociais, culturais e profissionais, além de atividades que valorizem e incentivem o tripé universitário e a indissociabilidade entre extensão, ensino e pesquisa.
3. Considerada parte integrante do currículo as atividades de extensão são de realização obrigatória para a graduação do discente e deverão ser realizadas extraclasse. A carga horária para os cursos tecnólogos é de no mínimo 165 horas/relógio de atividades de extensão validadas mediante apresentação de certificados ou atestados comprobatórios da participação do aluno, contendo identificação do aluno e data de conclusão e, quando pertinente, número de horas e descrição das atividades desenvolvidas. Os certificados ou atestados comprobatórios originais devem ser apresentados na Secretaria Acadêmica com as respectivas cópias que ficarão como registro.
4. As Atividades de Extensão serão consideradas integralizadas quando o discente atingir o total de 165 horas/relógio, conforme os dispositivos contidos neste regulamento. Somente o aluno que cumprir tais horas no decorrer da graduação estará apto a concluir o curso e colar grau, mesmo que tenha obtido aprovação em todos os demais créditos regulares de sua estrutura curricular.
5. Antes do final de cada semestre letivo o discente deve apresentar documentos comprobatórios para cômputo de carga horária semestral que serão validadas pela

Coordenação de Extensão e posteriormente pela Coordenação de Colegiado, nos termos deste regulamento.

6. Serão consideradas, para fins de cômputo de carga horária, as seguintes atividades, conforme tabela abaixo e serão observados, a critério do coordenador de extensão, os limites da tabela abaixo:

ATIVIDADES EXTENSIONISTAS	APROVEITAMENTO MÁXIMO DE HORAS POR ATIVIDADE/SEMESTRE
Participação como bolsista e/ou voluntário em programas e projetos de extensão devidamente institucionalizados pela IES e previamente aprovados pela Coordenação de Extensão ou órgão equivalente da IES.	Até 20 horas por semestre
Participação como ministrante/apresentador em eventos de extensão (congresso, seminário, workshops, mesa redonda, ciclo de debates, semanas acadêmicas e/ou similares)	Até 15 horas por semestre
Organização de cursos e/ou oficinas de extensão mediante acompanhamento, validação e declaração de docente do ensino superior.	Até 15 horas por semestre
Organização de eventos de caráter extensionista (congresso, seminário, workshops, mesa redonda, ciclo de debates, semanas acadêmicas e/ou similares)	Até 20 horas por semestre
Publicação de cartilha, produto audiovisual, produto artístico ou similar mediante acompanhamento e declaração por escrito de docente do ensino superior que seja resultado de um projeto ou programa de extensão.	Até 30 horas por publicação
Prestação de serviço ligados à Universidade e que tenha interface com a comunidade externa à Universidade, mediante orientação, validação e declaração de um docente de IES, como prestação de serviço em: espaços de cultura, ciência e tecnologia; consultoria, assessoria, empresa júnior; atividade de propriedade intelectual e de inovação; e cursos e oficinas temáticas	Até 60 horas por semestre
Outras atividades extensionistas não contempladas	Até 10 horas por semestre

7. Todas as opções listadas na tabela só serão validadas como atividades de extensão se cumulativamente forem ofertadas por Instituições de Ensino Superior credenciadas pelo MEC e, obrigatoriamente, que sejam iniciativas abertas à comunidade externa.
8. Para a validação das atividades extensionistas, somente, serão considerados para fins de comprovação documento comprobatório da atividade desenvolvida (certificado, declaração, cópia da publicação ou contrato).

9. Não é possível realizar o aproveitamento ou dispensa de atividades extensionistas realizadas em período anterior ao ingresso no curso, exceto em casos de transferência, em que poderá ter aproveitamento com base no percentual definido em normativo próprio da IES.
10. A secretaria acadêmica é a responsável por receber os documentos comprobatórios e protocolar os pedidos de análise que serão encaminhados à coordenação de extensão. A coordenação de extensão é responsável por analisar a documentação e deliberar a carga horária cumprida pelo estudante, enquanto a coordenação de ensino é responsável pelo aval final, lançando no diário do aluno a carga horária realizada e remetendo para arquivo na secretaria acadêmica.
11. O aluno é responsável pelo cumprimento de prazos, pela busca de atividades de extensão a integralizar e veracidade das informações. Declarações e documentos falsos ou inexatos, disponibilizados para fins de comprovação de atividades de extensão implicarão no cancelamento da validação das horas e anulação de todos os atos decorrentes, em qualquer época, sem prejuízo das sanções penais cabíveis, sendo assegurado ao aluno ou egresso o direito de recurso.
12. Os casos omissos serão resolvidos pelos respectivos Colegiados de Curso.

Belo Horizonte, 05 de julho de 2021

Miriam de Castro Possas
Coordenadora de Extensão