

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

RESOLUÇÃO COEPE/UEMG N° 488, DE 04 DE NOVEMBRO DE 2024, publicado em 06/11/2024

**Belo Horizonte**

## **Reitoria**

Reitora: Lavínia Rosa Rodrigues

Vice-reitor: Thiago Torres Costa Pereira

Pró-reitora de Graduação: Welessandra Benfica

Pró-reitora de Pesquisa e Pós-Graduação: Vanesca Korasaki

Pró-reitor de Extensão: Moacyr Laterza Filho

Pró-reitora de Planejamento, Gestão e Finanças: Silvia Cunha Capanema

## **Faculdade de Políticas Públicas Tancredo Neves - FAPPGEN**

Diretora: Simone Tiêssa de Jesus Alves

Vice-diretora: Fernanda Paula Diniz

## **Chefes de Departamento**

Departamento de Fundamentos: Catarina Dallapicula

Departamento de Gestão: Lucas Cristiano Ferreira Alves

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

Thiago Rocha Faria Guimarães de Oliveira (Coordenador)

José Renato Fialho Rodrigues (Subcoordenador)

## **Colegiado de Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos**

Thiago Rocha Faria Guimarães de Oliveira (Coordenador)

José Renato Fialho Rodrigues (Subcoordenador)

Cacilda Nacur Lorentz (Titular)

Ricardo Marques Braga (Titular)

Ernani Mendes Botelho (Suplente)

Fernanda Paula Diniz (Suplente)

Gustavo Rodrigues Cunha (Suplente)

Pedro Carmo Baggio (Suplente)

Sânia Regina Rodrigues de Carvalho Mesquita (Representante discente)

Alex Santos Sodré (Representante discente suplente)

### **Núcleo Docente Estruturante**

Catarina Dallapicula (Presidente)

Fernanda Paula Diniz (Titular)

Míriam de Castro Possas (Titular)

Ricardo Marques Braga (Titular)

Thiago Rocha Faria Guimarães de Oliveira (Coordenador do curso)

Lucas Cristiano Ferreira Alves (Suplente)

Gustavo Rodrigues Cunha (Suplente)

## SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO.....	7
2. A UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS .....	8
3. FACULDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DE NEGÓCIOS TANCREDO NEVES: CARACTERIZAÇÃO INSTITUCIONAL .....	9
3.1. Apresentação da FAPPGEN.....	9
3.2. Objetivos da FAPPGEN/CBH/UEMG.....	10
3.3. Dimensões formativas dos cursos de Graduação Tecnológica da FAPPGEN/CBH/UEMG	11
3.4. Panorama dos cursos de Graduação Tecnológica no Brasil .....	11
3.5. Marco referencial dos Cursos Superiores da FAPPGEN/CBH/UEMG .....	12
3.6. Estrutura Física .....	13
3.6.1. Biblioteca.....	14
3.7. Estrutura administrativa.....	17
3.7.1. Diretoria .....	17
3.7.2. Secretaria Acadêmica.....	18
3.7.3. Departamento de Tecnologia, Informação e Comunicação (DETIC).....	18
3.7.4. Departamentos.....	19
3.7.5. Colegiado de Curso e NDE .....	19
3.7.6. Núcleos de Pesquisa e Extensão.....	21
3.7.7. Coordenação de Estágio .....	21
3.7.8. Comissão Própria de Avaliação.....	22
3.7.9. Empresa Júnior.....	23
3.7.10. Apoio ao Discente .....	24
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 .....	29
4.2.1. Objetivo Geral .....	29
4.2.2. Objetivos Específicos.....	29
4.3. Perfil do egresso: características, competências, habilidades e áreas de atuação.....	30
4.4. Regime de Matrícula .....	32
4.5. Avaliação do processo de ensino e aprendizagem.....	33
4.6. Concepção e princípios metodológicos .....	33
4.7. Matriz curricular .....	37

4.7.1. Disciplinas conforme eixos de formação.....	40
4.7.2. Projeto Interdisciplinar .....	41
4.7.3. Disciplinas à Distância e Híbridas .....	43
4.7.4. Atividades de Extensão .....	46
4.7.5. Ementário das Disciplinas e Referências Bibliográficas por Período.....	47
REFERÊNCIAS .....	82
APÊNDICE A – Regulamento de atividades de extensão dos cursos superiores presenciais da Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios .....	85
APÊNDICE B - Detalhamento dos produtos/resultado do Projeto Interdisciplinar da Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios – FAPPGEN .....	88

*Quadro 1 – Dados de identificação do curso*

<b>Curso:</b>	Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos
<b>Modalidade de ensino:</b>	Presencial
<b>Titulação conferida em diplomas</b>	Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos
<b>Total de créditos para integralização do curso:</b>	107 (cento e sete)
<b>Carga Horária total</b>	1605 horas-relógio 1926 horas aula
<b>Prazo de integralização:</b>	Mínimo: 4 (quatro) semestres / 2 (dois) anos Máximo: 8 (oito) semestres / 4 (quatro) anos
<b>Semanas letivas semanais:</b>	18 (dezoito) semanas por semestre letivo.
<b>Regime de ingresso:</b>	Anual
<b>Forma de ingresso:</b>	Vestibular, Enem, Sisu, Obtenção de Novo Título, Transferência e Reopção
<b>Turno de funcionamento:</b>	Noturno
<b>Dias letivos semanais:</b>	Até o máximo de 6 (seis) dias - segunda-feira a sábado (08h às 12h), priorizando aulas teóricas presenciais obrigatórias de segunda a sexta-feira, 19h às 22h40min, noturno.
<b>Total de h/a na semana:</b>	24 (vinte) h/a, com 4 (quatro) h/a diárias
<b>Área do conhecimento:</b>	Ciências Sociais Aplicadas
<b>Eixo tecnológico:</b>	Gestão e Negócios
<b>Oferta de vagas:</b>	40 (quarenta) vagas anuais.
<b>Unidade responsável:</b>	FAPPGEN (Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios “Tancredo Neves”)
<b>Local de funcionamento:</b>	Avenida Prudente de Moraes, 444, Cidade Jardim, Belo Horizonte – MG - CEP: 30.380-002

## 1. APRESENTAÇÃO

O projeto pedagógico do curso Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos baseia-se nas demandas atuais de conhecimento, competências e habilidades exigidos pelas organizações, as quais encontram-se imersas em cenários econômicos e sociais de grande complexidade, e exigem do profissional uma visão analítica, crítica e, ao mesmo tempo, funcional. Para atender tais demandas, tornam-se necessárias a construção curricular do Curso, com o objetivo de propiciar a formação de profissionais para atuação nos diferentes âmbitos de gestão dentro da estrutura de organizações privadas, públicas e da sociedade civil. Busca-se, portanto, uma formação generalista do Gestor de Recursos Humanos.

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, o conteúdo previsto para o ENADE e com a formação demandada pelo mercado de trabalho, permitindo melhoria no diálogo com este momento do ensino universitário.

Há no projeto previsão de oferta de carga horária na modalidade de Ensino a Distância, respeitando o limite de até 40% previsto pela legislação vigente. 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 tem papel relevante na matriz curricular.

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 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 UEMG 2023-2027), 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”.

Nesse sentido, para além deste capítulo relativo à apresentação, 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 e Gestão de Negócios “Tancredo Neves”. O terceiro, tratará especificamente do Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia de Gestão de Recursos Humanos.

## **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 – SOSF (UEMG, 2023, p.p. 11-12).

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

Na capital, o campus de Belo Horizonte incorporou os cursos de quatro escolas estaduais de ensino superior: Escola Guignard, Escola de Artes Plásticas (atual Escola de Design), Escola de Música e o Curso de Pedagogia do Instituto Estadual de Minas Gerais (atual Faculdade de Educação). As mantenedoras das três primeiras IES foram extintas pelo Decreto nº 36.639, de 10 de janeiro de 1995, transferindo-se para os quadros da UEMG o pessoal docente e administrativo das entidades incorporadas. O curso de Pedagogia, que integrava a administração direta estadual, foi incorporado à UEMG com a aprovação da Lei nº 11.539, de 1994. A UEMG teve um crescimento significativo a partir da instalação de novas Unidades Acadêmicas. Em 2002 foi criado o Instituto Superior de Educação “Itália Franco” em Barbacena. Em meados de 2002, a UEMG, em convênio com a Autarquia Municipal de Ensino de Poços de Caldas, inicia a oferta do curso fora de sede de Pedagogia da Faculdade de Educação. A Faculdade de Políticas Públicas Tancredo Neves foi criada em 2005. A Faculdade de Engenharia de João Monlevade iniciou suas atividades em 2006. Ainda em 2006, em Ubá, a Universidade se fez presente com a oferta de um curso fora de sede em Design. Em 2007, a Unidade da UEMG em Frutal foi estadualizada. A Unidade de Leopoldina foi inaugurada em 2011. Cabe destacar que o complexo e moroso processo de incorporação das fundações que optaram por ser absorvidas pela UEMG, em 2005 (emenda à Constituição de nº 72), possibilitou o sistema de associação por cooperação mútua entre as fundações optantes e a UEMG, com a possibilidade de futura absorção. As fundações educacionais de Patos de Minas, Lavras e Varginha optaram por se desvincular definitivamente da UEMG. A partir de 2013, a UEMG retoma um novo processo de crescimento com o início da incorporação dos cursos oferecidos por seis fundações associadas do interior do Estado, com sede em Campanha, Carangola, Diamantina, Divinópolis, Ituiutaba e Passos. Também em 2013, foram incorporados os cursos mantidos pela Fundação Helena Antipoff, que são vinculados ao Instituto de Educação Superior Anísio Teixeira, em Ibirité. Em 2017, foi aprovada pelo Conselho Universitário – CONUN a criação da Unidade Acadêmica em Poços de Caldas, o que permitiu que o curso de Pedagogia daquela nova Unidade fosse desvinculado da Faculdade de Educação. Duas outras Unidades passaram por processo semelhante, em 2017, por decisão do CONUN: Abaeté e Cláudio passaram à condição de Unidades Acadêmicas, desvinculando-se da

Unidade de Divinópolis. Em dezembro de 2018 a Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais – ALMG aprovou a legislação que autorizou o Governo do Estado a assumir o passivo das fundações, bem como a transferência de bens para a UEMG. Desde a sua criação, pela Constituição Mineira de 1989, a UEMG vem se consolidando como instituição de ensino superior pública, gratuita e de qualidade. Em 2022, ela beneficia 23.000 (vinte e três mil) estudantes, dos quais cerca de 74% (setenta e quatro por cento) são oriundos de escolas públicas. Nesse sentido, a UEMG representa, em algumas regiões, a única possibilidade de acesso à universidade pública para as parcelas mais desfavorecidas da população. São 133 (cento e trinta e três) cursos de graduação, sendo 50 (cinquenta) cursos de licenciatura que preparam os futuros professores da Educação Infantil e da Educação Básica. Os bacharelados e cursos tecnológicos, em diversas áreas, formam profissionais conscientes e compromissados com as mudanças de nossos tempos (UEMG, 2023, p.p. 13-14).

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. Neste contexto, 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.

Em 2024, a universidade teve renovado o seu credenciamento, por meio da Resolução SEE nº. 5010 de 10/05/2024, publicada em 11/05/2024.

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 141 cursos de graduação, 23 de especialização, 10 mestrados e 04 doutorados, por meio de suas 22 unidades presentes em 19 municípios mineiros.

### **3. FACULDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DE NEGÓCIOS TANCREDO NEVES: CARACTERIZAÇÃO INSTITUCIONAL**

#### **3.1. Apresentação da FAPPGEN**

A faculdade em questão foi criada, a partir da Resolução CONUN/UEMG Nº. 78, de 10 de setembro de 2005, com o propósito de atender, inicialmente, uma demanda específica da Auditoria Geraldo 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 Bacharelado 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 FAPPGEN/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. 46.352, de 25 de novembro de 2013 e pelo Regimento Geral da UEMG. Estão em oferta atualmente três cursos de graduação tecnológica na modalidade de ensino presencial, a saber, Curso Superior de Tecnólogo em Recursos Humanos, Curso Superior de Tecnólogo em Gestão Pública e Curso Superior de Tecnólogo em Processos Gerenciais; além do curso de bacharelado em Administração Pública na modalidade de ensino à distância; e o curso de Mestrado Profissional em Segurança Pública e Cidadania.

Ressalta-se que a Resolução CONUN/UEMG Nº 554, DE 23 de março de 2022 alterou a partir de 25/03/2022 o nome de Faculdade de Políticas Públicas Tancredo Neves, criada pela Resolução CONUN/UEMG Nº 78, de 08 de setembro de 2005, que passou a se denominar Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios Tancredo Neves.

### **3.2. Objetivos da FAPPGEN/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 FAPPGEN/CBH/UEMG

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

- **Dimensão Formação Básica** - Dimensão da potencialização de condições cognitivas, psicoemocionais, socioculturais e de comunicação 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 da gestão, 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, conforme apresentado no Resumo Técnico do Censo da Educação Superior 2022, publicado pelo INEP, em 2024. 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 provida por meio 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 e social, de forma célere e efetiva.

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. 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.

Insta esclarecer que o período de 2020 a 2022 ficaram marcados 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 Superiores da FAPPGEN/CBH/UEMG**

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

- A velocidade das alterações de paradigmas do conhecimento em todas as áreas da ação humana e as transformações tecnológicas extremamente dinâmicas colocam em crise o processo de formação tradicional oferecido pelo ensino superior.
- A expansão do Ensino Superior constitui-se em recurso estratégico, tanto para as articulações e desenvolvimento de um projeto de nação que aprofunde a cultura nacional, em suas expressões maiores, quanto para contribuir para o desenvolvimento social, político e econômico do país.
- A formação de gestores assume papel especial no desenvolvimento de competências mais complexas.
- A organização curricular dos Cursos deve identificar-se claramente com os critérios e referenciais para a sua oferta, considerando: a natureza de certas áreas; a densidade dos currículos na formação dos gestores; a demanda na oferta dos cursos que correspondam às reais necessidades do mercado e da sociedade; o perfil profissional demandado e devidamente identificado nos respectivos projetos pedagógicos dos cursos.

### 3.6. Estrutura Física

Em abril de 2022 a FAPPGEN/CBH/UEMG mudou-se para a atual sede, funcionando na Avenida Prudente de Moraes, 444, Cidade Jardim, Belo Horizonte - MG CEP: 30.380-002. O edifício é utilizado conjuntamente com a Faculdade de Educação da UEMG (FAE), uma iniciativa da Gestão Superior da UEMG com base em sinergia administrativa e na parceria acadêmica operacionalizada por meio do desenvolvimento conjunto de projetos de pesquisa, extensão e ensino. Notavelmente, esta é a primeira vez que duas faculdades dividem o mesmo imóvel, no Campus BH, o qual possui na totalidade cerca de 7 mil metros quadrados distribuídos em 6 (seis) andares. A FaPPGeN está instalada nos seguintes espaços:

- a) Andar Térreo: Sala da Representação Discente da FaPPGeN, auditório para 170 pessoas e cantina. Sala da FaPPGeN Júnior (Escola de Negócios)
- b) 2º andar: exclusivo da FaPPGeN, com 7 (sete) salas de aula, sala de Coordenação de Curso, e um laboratório de informática com 30 (trinta) computadores. O laboratório de informática está ligado em rede e com acesso à Internet, dispendo de programas convencionais atualizados e necessários para a realização de pesquisas e trabalhos acadêmicos das diversas disciplinas do curso.
- c) 3º andar: 1 (uma) sala de aula exclusiva da FaPPGeN (destinada ao mestrado) e outras 3 (três) salas de aulas compartilhadas com FaE. Mini-auditório para 90 pessoas, o qual pode ser utilizado para apresentação de TCCs e dissertações de mestrado. Sala dos Professores da FaPPGeN.
- d) 4º andar: 1 (uma) sala destinada à secretaria acadêmica exclusiva para a FaPPGeN, 1 (uma) sala de estudo individual para discentes com acesso à internet e 15 computadores, 1 (uma) sala de estudos em grupo para discentes com capacidade para 50 alunos e a biblioteca.
- e) 5º andar: 1 (uma) sala exclusiva da FaPPGeN destinada aos professores do mestrado, com acesso à internet em 10 estações de trabalhos e mesas de reunião e orientação, 1 (uma) sala destinada aos projetos de pesquisa, extensão e coordenação de estágio, 1 (uma) de estudo individual para docentes com 15 (quinze) computadores.
- f) 6º andar: sala da Direção, sala das Chefias de Departamento, sala da Comissão Própria de Avaliação (CPA), Sala de Coordenação de curso na modalidade de Ensino a Distância, sala de Coordenação de Estágio e Ensino na modalidade de Ensino a Distância, sala dos estagiários,

sala de Apoio ao Professor e Apoio a Informática, sala de Técnico de Informática e sala para o Apoio Administrativo. e 1 (uma) sala disponibilizada para NAI e NAE.

Destaca-se que o prédio possui instalações com acessibilidade como rampas de acesso e sanitários exclusivos segundo as especificações técnicas que permitem o fluxo oportuno em seus espaços para pessoas com deficiência.

### **3.6.1. Biblioteca**

A Biblioteca da Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios Tancredo Neves - FAPPGEN está alocada nas salas 407, 408 e 409. Estes espaços contam com baias de estudo individual, ambiente de estudos em grupos, acervo de livros, acervo de periódicos e setor administrativo.

A Biblioteca FAPPGEN 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 FAPPGEN.

A Biblioteca da FAPPGEN conta, também, com Biblioteca Virtual exclusiva para a comunidade da UEMG, com mais de 30.000 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.

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 e Gestão de Negócios Tancredo Neves é formada por:

**Tabela 1 - Quantitativo Tipográfico do Acervo Físico - Biblioteca  
FAPPGEN/CBH/UEMG**

<b>ÁREA/MATÉRIA</b>	<b>TÍTULOS</b>	<b>EXEMPLARES</b>
Ciências Exatas e da Terra	85	217
Ciências Aplicadas	596	1980
Ciências Sociais	1364	3513
Ciências Humanas	345	717
Linguística, Letras e Artes	416	535
<b>TOTAL</b>	<b>2.806</b>	<b>6.962</b>

**Fonte:** Biblioteca FAPPGEN/CBH/UEMG, 2024.

**Tabela 2- Quantitativo Tipográfico do Acervo Físico – Biblioteca FAPPGEN/CBH/UEMG**

<b>Materiais</b>	<b>Títulos</b>	<b>Exemplares</b>
Livros Físicos	2.647	5967
Folhetos	7	69
Catálogo	2	4
Dissertações	40	40
Periódicos	75	833
DVD	16	16
CD-ROM	10	10
Dicionários/Enciclopédias	9	23
<b>TOTAL</b>	<b>2.806</b>	<b>6.962</b>

**Fonte:** Biblioteca FAPPGEN/CBH/UEMG, 2024.

Insta ressaltar que além do acervo físico, são disponibilizados materiais por meio de Bibliotecas Digitais cujos contratos vigentes são: Biblioteca Virtual Pearson, Minha Biblioteca, Revista dos Tribunais, Biblioteca Digital ProView, Portal de Periódicos CAPES, Coleção de normas técnicas da ABNT, NBR, NBRISO e Mercosul. 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 deficientes visuais, vez que podem se utilizar de softwares para a leitura do material, garantindo maiores possibilidades de escolha para estudo e pesquisa.

**Tabela 3 - Quantitativo Tipográfico do Acervo Digital - Biblioteca Pearson FAPPGEN/CBH/UEMG**

ÁREA/MATÉRIA	TÍTULOS
Administração e Negócios	899
Agricultura e Agropecuária Veterinária	26
Arte	170
Ciências Biológicas e Naturais	212
Ciências Exatas	402
Ciências Humanas e Sociais	887
Comunicação	222
Concursos	159
Culinária e Gastronomia	48
Direito	540
Economia	138
Educação e Ensino	953
Engenharia, Arquitetura e Bacharelado	466
Esportes e Lazer	102
Estética Beleza	16
História	320
Informática	244
Letras e Linguística	398
Literatura	576
medicina e Saúde	1564
Propaganda e Marketing	28
Psicologia, Autoajuda e Esoterismo	556
Religião	213
Viagens e Turismo	10
Outras áreas	283
<b>TOTAL</b>	<b>9.432</b>

**Fonte:** Biblioteca FAPPGEN/CBH/UEMG, 2024.

**Tabela 4 - Quantitativo Tipográfico do Acervo Digital – Minha Biblioteca FAPPGEN/CBH/UEMG**

ÁREA/MATÉRIA	TÍTULOS
Linguística, Letras e Arte	1.162
Ciências Exatas e da Terra	1.138
Ciências Sociais Aplicadas	5.385
Ciências Agrárias	43
Ciências Biológicas	93
Ciências da Saúde	2.785
Ciências Humanas	2952
Engenharias	850
Outros	971
<b>TOTAL</b>	<b>15.417</b>

**Fonte:** Biblioteca FAPPGEN/CBH/UEMG, 2024.

O acervo do Sistema de Bibliotecas da UEMG está registrado no sistema de informatização Pergamum, de acordo com o Código de Classificação Universal (CDU), e disponibilizado nas estantes das bibliotecas. Na Unidade Acadêmica da UEMG, o sistema Pergamum é utilizado para o registro de materiais, catalogação, controle de empréstimos, renovações e reservas de material.

Além do acervo físico, os discentes, docentes e demais membros da comunidade acadêmica têm acesso às seguintes plataformas digitais: Portal de Periódicos CAPES, Biblioteca Virtual Pearson, Base de Dados Minha Biblioteca, Revista dos Tribunais Online, Biblioteca Virtual Proview, e Target GEDWeb - Sistema de Gestão de Normas e Documentos Regulatórios.

A plataforma Minha Biblioteca oferece e-books em diversas áreas do conhecimento, O acesso a esses recursos pode ser realizado por meio do Lyceum, sistema integrado de gestão acadêmica da UEMG, ou pelo Catálogo do Pergamum. Todos os guias de acesso estão disponíveis na página da UEMG em Bibliotecas.

### **3.7. Estrutura administrativa**

A estrutura administrativa da Faculdade Políticas Públicas e Gestão de Negócios Tancredo Neves compreende as seguintes instâncias:

#### **3.7.1. Diretoria**

A Diretoria de uma unidade acadêmica é o órgão responsável por supervisionar os programas de ensino, pesquisa e extensão, além da execução das atividades administrativas no âmbito da Unidade. A diretoria da FAPPGEN/CBH/UEMG é composta pela direção, vice-direção e assessoria de direção. Segundo as normas estabelecidas no estatuto e no regimento geral, o diretor da unidade tem as atribuições de atuar como principal autoridade administrativa da Unidade Acadêmica, supervisionar as atividades didático-científicas e exercer outras funções, desde que aprovadas em normas internas estabelecidas pelo Conselho Departamental ou Congregação.

Além do diretor(a), a FAPPGEN/CBH/UEMG conta com o vice-diretor(a), que também exerce seu papel conforme as normas estabelecidas no estatuto e no regimento geral. Suas atribuições incluem substituir automaticamente o Diretor em suas ausências e impedimentos, colaborar com o Diretor na supervisão das atividades acadêmicas da Unidade, manter a interlocução com o Diretório Acadêmico, assim como desempenhar as funções que lhe forem delegadas pelo Diretor.

### **3.7.2. Secretaria Acadêmica**

A secretaria acadêmica é o órgão responsável por coordenar e executar as atividades de apoio administrativo à Diretoria de Unidade, aos Colegiados de Curso e aos Departamentos Acadêmicos, bem como as atividades de registro acadêmico da vida escolar dos alunos, como a realização de matrículas, transferências, cadastro de horários das disciplinas, apuração automática dos resultados acadêmicos, geração de histórico escolar, declarações, atestados, certificados, diplomas e outros documentos em modelo padrão ou personalizado, além de outras demandas correlatas a essas atividades. Além disso, é o órgão responsável pela organização e preservação de toda a documentação escolar referente ao aluno e seu percurso, bem como da documentação institucional, como leis, pareceres, decretos, regulamentos e resoluções que tratam dos trâmites acadêmicos.

Também é atribuição da secretaria acadêmica a participação de seu representante nas reuniões da Câmara Departamental e dos Colegiados de Curso, realizar convocações e elaborar, ao final, a ata das reuniões. Os registros e a documentação relacionados às atividades de ensino, pesquisa e extensão também devem ser acompanhados pela secretaria acadêmica, assim como a elaboração de relatórios periódicos que forem solicitados. O mesmo se aplica aos registros e à documentação relacionados às atribuições dos colegiados de curso, sendo responsabilidade da secretaria elaborar os relatórios periódicos solicitados.

É também responsabilidade da secretaria acadêmica acompanhar o exercício das atividades docentes para o conhecimento dos chefes dos Departamentos Acadêmicos e Coordenadores de Curso.

A secretaria acadêmica realiza seu trabalho utilizando um sistema de informação denominado Lyceum para realizar sua gestão e registros acadêmicos. Este sistema permite um controle total e integrado das informações acadêmicas, administrativas e pedagógicas, sendo utilizado pelos funcionários da secretaria, docentes, discentes, coordenadores de curso, chefias de departamento e diretoria.

### **3.7.3. 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.

#### **3.7.4. 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, e são organizados conforme Resolução COEPE/UEMG n. 451, de 1º de março de 2024.

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 FAPPGEN/CBH/UEMG há dois departamentos: Fundamentos e Gestão.

#### **3.7.5. 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 nas resoluções COEPE/UEMG 273/2020 e COEPE/UEMG 451/2024. A primeira resolução define, em seu Art. 1º, as seguintes atribuições ao colegiado:

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 273/2020, após alteração pela Resolução COEPE/UEMG 451/2024, passou a definir a constituição dos Colegiados dos Cursos de Graduação nos seguintes termos:

*I – representantes dos Departamentos que ofertam pelo menos 30% (trinta por cento) de disciplinas obrigatórias 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 FAPPGEN os NDEs são ativos e convidam o corpo docente a participar das discussões frequentes sobre as possibilidades de aprimoramento do curso.

Como formas de apresentação da atuação do NDE e do Colegiado, o Projeto Pedagógico de Curso é revisado regularmente na FAPPGEN. 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 é objeto de discussão em inúmeras ocasiões, adaptando-o dentro dos limites normativos em resposta as alterações no contexto econômico e social desde sua aprovação pelo COEPE. Destaca-se que todas as representações acadêmicas, docentes, discentes e servidores poderão participar de futuras discussões para elaboração deste PPC, de forma a adequar o instrumento as necessidades atuais. Oportunamente, dado que a Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios 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 e Gestão de Negócios 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, serão 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.

### ***3.7.6. 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 desenvolvimento profissional e acadêmico dos discentes e docentes do curso. Tais práticas são inseridas através da inclusão da disciplina obrigatória de TCC e pela Iniciação Científica, que pode ser realizada com bolsa (mediante a propositura de projetos nos editais da UEMG) e de forma voluntária.

### ***3.7.7. 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 ser 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.

### **3.7.8. 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 FAPPGEN contribui com a discussão do instrumento assim como a divulgação do mesmo junto as representações; 2) Avaliação da Unidade pautada 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 FAPPGEN 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 FAPPGEN, que realiza avaliações semestrais. Os resultados das avaliações são debatidos nas Unidades e encaminhados à Reitoria, para implementação de ações de melhoria.

### **3.7.9. 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 e Gestão de Negócios Tancredo Neves da Universidade do Estado de Minas Gerais (FAPPGEN/UEMG), atualmente denominada FAPPGEN JÚNIOR, organizada como associação civil. A FAPPGEN 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 FAPPGEN 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 FAPPGEN Júnior conta com: 1) Assembleia Geral, órgão máximo de deliberação da FAPPGEN Júnior, composta por todos os associados; 2) Conselho de Administração, órgão consultivo e fiscal da FAPPGEN JÚNIOR, composto por 3 (três) membros; 3) Diretoria Executiva, órgão deliberativo da FAPPGEN 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 FAPPGEN Júnior abrange todos os cursos presenciais de gestão da Unidade, os Colegiados nomeiam um docente orientador para cada um dos cursos, em acordo com a Resolução COEPE/UEMG N° 223/2017, artigo 15º, parágrafo 2º.

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

### ***3.7.10. Apoio ao Discente***

Saliente-se que a FAPPGEN 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 FAPPGEN, elas também se encontram implementadas. O apoio ao aluno se faz por intermédio de programas como CENPA, NAE, PEAES, PROCAN, dentre outros. Passemos à análise.

Em relação ao Núcleo de Apoio ao Estudante (NAE), na busca de atender à Comunidade Estudantil, tal núcleo 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.

Já em relação ao Centro de Psicologia Aplicada – CENPA, tem por finalidade realizar

atendimento psicológico à comunidade acadêmica da UEMG – Campus BH e Unidade de Ibitaré, com vistas à promoção do crescimento e equilíbrio biopsicossocial, adaptação ao contexto do ensino superior e prevenção e promoção da Saúde Psicológica. O CENPA conta com o atendimento de três psicólogos e fica localizado na Avenida Prudente de Moraes, nº 444, Cidade Jardim, 5º andar, sala 505 - Belo Horizonte – MG. Para solicitar atendimento presencial ou virtual no CENPA é necessário entrar em contato via e-mail ou telefone para agendamento,

Por sua vez, em relação ao Programa Estadual de Assistência Estudantil (PEAES), trata-se de uma ação destinada 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, regulamentado pela Lei Estadual nº 22.570 de 05 de julho de 2017 e com o Decreto Estadual nº 47.389 de 23 de março de 2018, atualizado pelo Decreto nº 48.402, de 7 de abril de 2022.

Por meio do programa o aluno pode receber auxílio moradia, alimentação, transporte, creche, apoio didático-pedagógico, promoção à saúde, promoção a cultura, promoção ao esporte e promoção à inclusão da pessoa com deficiência. Para tanto, o aluno deve seguir o cronograma dos editais publicados e inscreve-se no Sistema PEAES.

Já sobre as 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, avança 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. Uma delas é o Programa de Seleção Socioeconômica de Candidatos (PROCAN) – instituído pela Lei Estadual nº 22.570 de 07 de julho de 2017, destinado a Candidatos de baixa renda, egressos de escola pública, negros, quilombolas, indígenas, ciganos e pessoas com deficiência. O PROCAN estabelece a reserva de 50% (cinquenta por cento) das vagas na Universidade, distribuídas da seguinte forma:

- Categoria I – 21% (vinte e um por cento) para candidatos de baixa renda e egressos de escola pública, declarados negros;
- Categoria II – 3% (três por cento) para candidatos de baixa renda e egressos de escola pública, declarados quilombolas;

- Categoria III – 3% (três por cento) para candidatos de baixa renda e egressos de escola pública, declarados indígenas;
- Categoria IV – 2% (dois por cento) para candidatos de baixa renda e egressos de escola pública, declarados ciganos;
- Categoria V – 16% (dezesesseis por cento) para outros candidatos de baixa renda e egressos de escola pública;
- Categoria VI – 5% (cinco por cento) para pessoas com deficiência.

Além disso, a “UEMG aderiu ao “Programa Institucional de Iniciação Científica – PIBIC nas Ações Afirmativas – PIBIC – AF”, do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e de Bacharelado/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 Graduação - PROGRAD 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 letores (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.

Há ainda o Programa de Ensino em Monitoria Acadêmica (PEMA) no âmbito da Universidade do Estado de Minas Gerais – conforme Resolução COEPE UEMG 305/2021. Tal é destinado à melhoria do processo de ensino e aprendizagem nos cursos de graduação e compreende o exercício de atividades de caráter técnico-didático, relacionadas ao Projeto Pedagógico de Curso, mediante a concessão de bolsas a estudantes regularmente matriculados em Cursos de Graduação, nas modalidades presencial e a distância, na UEMG.

Adiciona-se que a Inclusão Digital está em consonância com os termos do Decreto 48.402, de

07/04/2022 e Resolução CONUN/UEMG N° 510 de 20/08/2021, denominado Programa de Assistência Estudantil para Inclusão Digital. Inclusão Digital nos termos do Decreto 48402, de 07/04/2022, Resolução CONUN/UEMG N°510 de 20/08/2021: Programa de Assistência Estudantil para Inclusão Digital.

Há ainda a contratação de seguro em favor de estudantes (Contrato para prestação de serviço de em aulas práticas, pesquisa e extensão e em diversas atividades acadêmicas, no âmbito da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) - Contrato N° 28/2020).

Por sua vez, há a Promoção da Inclusão da Pessoa com Deficiência de forma a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania, de acordo com a Lei Federal n° 13.146, de 6 de julho de 2015, quais são:

- ✓ Editais de Ledor e Acompanhante para Acessibilidade – Visando a assegurar e prover a inclusão da pessoa com deficiência, distribui bolsas para estudantes matriculados nos cursos oferecidos pela UEMG que desenvolvem a atividade de acompanhamento de estudante com deficiência da UEMG nas atividades acadêmicas que se fizerem necessárias nas dependências da Instituição ou em atividade on-line, conforme facultado pelo art. 15 da Lei n° 22.929 de 12 de janeiro de 2018.
- ✓ Contratação de empresa para prestação de serviços de tradução e Intérpretes da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS, sob demanda, de forma remota, para atendimento das necessidades das Unidades Acadêmicas da Universidade do Estado de Minas Gerais.
- ✓ A biblioteca da Unidade possui computadores com programas de uso de recursos de tecnologia assistiva, Winvox, o qual permite a transformação do livro digital disponível na biblioteca virtual em um arquivo audível e que possa ser transferido para endereços eletrônicos. Além disso, a biblioteca possui materiais didáticos disponíveis para a consulta em Braile, promovendo sua autonomia e participação.
- ✓ A estrutura física da Unidade Acadêmica apresenta piso tátil em suas dependências, fornece sinalização adequada para deficientes visuais, rampa de acessibilidade e elevadores possibilitando maior independência de locomoção.
- ✓ Em atendimento ao Decreto n° 9.656, de 27 de dezembro de 2018, que altera o Decreto n° 5.626, de 22 de dezembro de 2005, regulamentando a Lei n° 10.436, de 24 de abril de 2002, dispondo sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras.
- ✓ Art. 3°, § 2°, do Decreto n° 5.626, de 22 de dezembro de 2005, a Língua Brasileira de Sinais

(Libras) é oferecida na forma de disciplina curricular optativa.

- ✓ Aos alunos com deficiência auditiva é garantido a flexibilidade na correção das provas escritas, valorizando o conteúdo semântico. O atendimento a este estudante poderá ser por meio da contratação de intérpretes de libras para auxiliá-lo na comunicação com os professores e colegas e na adaptação dos materiais e recursos didáticos, sempre que possível.

Com tudo isso, ressalta-se um esforço da Universidade em promover as obras de acessibilidade necessárias para as pessoas com deficiência, o que se exemplifica com a FAPPGEN (Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios).

Por fim, há de se ressaltar a edição da Resolução CONUN/UEMG nº 628, de 22 de abril de 2024, que criou o Programa de Bolsa para Povos e Comunidades Tradicionais no âmbito da Universidade do Estado de Minas Gerais e fixa valores, mais uma recente iniciativa de apoio aos discentes.

Percebe-se, por todo o exposto, que a Universidade do Estado de Minas Gerais vem buscando promover o acesso e permanência ao 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, que é um dos objetivos na formação dos alunos no Curso oferecido pela Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios 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. Seu ato regulatório está disposto na Resolução SEE °. 4.321 de 07/05/2020, publicada em 08/05/2020. 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 no item 3.7.1.1, os cursos da FAPPGEN tiveram um notório aumento da relação candidatos por vaga, especialmente o Curso de Gestão de Recursos Humanos.

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 e Gestão de Negócios 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 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 FAPPGEN, a partir das especificações do Catálogo Nacional dos Cursos superiores de Tecnologia de do Ministério da Educação (MEC, 2024), 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.

Sobre as formas de Ingresso nos cursos de graduação presencial na Universidade do Estado de Minas Gerais, citam-se:

- ✓ **Vestibular:** Processo Seletivo próprio da UEMG realizado por meio da aplicação de provas objetivas que abrangem conhecimentos do ensino médio e prova de redação. Para os cursos que exigem habilidades específicas, é aplicada prova de seleção complementar.
- ✓ **SiSU:** Sistema de Seleção Unificada que utiliza as notas do ENEM (Exame Nacional do Ensino Médio) para o processo de seleção para as instituições de ensino superior cadastradas no sistema gerenciado pela Secretaria de Ensino Superior do Ministério da Educação.
- ✓ **Reopção:** refere-se à mudança de curso de graduação, de um estudante matriculado em qualquer Unidade da UEMG para qualquer outro curso da UEMG.
- ✓ **Transferência:** ingresso, na UEMG, de estudante regularmente matriculado em outra instituição de ensino superior do país ou do exterior.
- ✓ **Obtenção de novo título:** ingresso, na UEMG, de diplomados de outro curso de graduação da UEMG ou de outra instituição de ensino superior do país ou do exterior.

As formas de ingresso reopção, transferência e obtenção de novo título estão sujeitas à disponibilidade de vagas e são oferecidas por meio de edital previsto no calendário acadêmico vigente.

#### **4.5. 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 necessidades, 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. A 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. A compensação de faltas e a avaliação de rendimento acadêmico no âmbito da universidade é regulamentada também pela Resolução COEPE/UEMG N° 249/2020.

#### **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 policompreensões 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 FAPPGEN 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 se desenvolve ao longo dos 4 (quatro) semestres letivos e o processo de formação do discente possui as **três dimensões formativas** próprias a todos os cursos da FAPPGEN (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 (2023), 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 sociocultural 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, 2023, p. 14)

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. 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 a demandas da comunidade interna e externa respeitando os saberes e as experiências do estudante, e proporcionando espaços de diálogos em busca da construção de conhecimentos que contribuam para o desenvolvimento da sociedade.

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	CONTEÚDO		EAD	EXT	CARGA HORÁRIA		CR
		T	P			H/A	H/R	
Teorias das Organizações	OB	72	0	0	0	72	60	4
Fundamentos da Gestão em RH	OB	72	0	0	0	72	60	4
Fundamentos de Direito	OB	72	0	0	0	72	60	4
Psicologia Social	OB	36	0	0	0	36	30	2
Cidadania e Direitos Humanos	OB	36	0	0	0	36	30	2
Disciplina Optativa <sup>1</sup>	OP	72	0	72	0	72	60	4
Projeto Interdisciplinar I	OB	36	36	36	0	72	60	4
Atividades de Extensão I	OB	0	54	0	54	54	45	3
<b>Total</b>		<b>396</b>	<b>90</b>	<b>108</b>	<b>54</b>	<b>486</b>	<b>405</b>	<b>27</b>

Legendas: T: Aulas Teóricas; P: Aulas Práticas; EAD: Modalidade à distância; EXT: Atividade de Extensão; H/A: Hora-aula; H/R: Hora Relógio; CR: Créditos.

\*As disciplinas optativas poderão ser ofertadas no sistema EAD, conforme definição do Colegiado de Curso, Chefia de Departamento.

## 2º. Período

Disciplinas	TIPO	CONTEÚDO		EAD	EXT	CARGA HORÁRIA		CR
		T	P			H/A	H/R	
Ética, sustentabilidade e responsabilidade social	OB	36	0	0	0	36	30	2
Gestão de desempenho	OB	72	0	0	0	72	60	4
Recrutamento, Seleção e Integração	OB	72	0	0	0	72	60	4
Planejamento Organizacional	OB	72	0	0	0	72	60	4
Comunicação e Linguagem Organizacional	OB	36	0	0	0	36	30	2
Disciplina Optativa <sup>2</sup>	OP	72	0	72	0	72	60	4
Projeto Interdisciplinar II	OB	36	36	36	0	72	60	4
Atividades de extensão II	OB	0	54	0	54	54	45	3
<b>Total</b>		<b>396</b>	<b>90</b>	<b>108</b>	<b>54</b>	<b>486</b>	<b>405</b>	<b>27</b>

Legendas: T: Aulas Teóricas; P: Aulas Práticas; EAD: Modalidade à distância; EXT: Atividade de Extensão; H/A: Hora-aula; H/R: Hora Relógio; CR: Créditos.

\*As disciplinas optativas poderão ser ofertadas no sistema EAD, conforme definição do Colegiado de Curso, Chefia de Departamento.

## 3º. Período

Disciplinas	TIPO	CONTEÚDO		EAD	EXT	CARGA HORÁRIA		CR
		T	P			H/A	H/R	
Gestão Estratégica de RH	OB	36	0	0	0	36	30	2
Direito do Trabalho e Previdenciário	OB	72	0	0	0	72	60	4
Educação, Treinamento e Desenvolvimento	OB	72	0	0	0	72	60	4
Saúde, segurança e Qualidade de vida no Trabalho	OB	72	0	0	0	72	60	4
Administração Pública	OB	36	0	0	0	36	30	2
Disciplina Optativa <sup>3</sup>	OP	72	0	72	0	72	60	4
Projeto Interdisciplinar III	OB	36	36	36	0	72	60	4
Atividades de extensão III	OB	0	54	0	54	54	45	3
<b>Total</b>		<b>396</b>	<b>90</b>	<b>108</b>	<b>54</b>	<b>486</b>	<b>405</b>	<b>27</b>

Legendas: T: Aulas Teóricas; P: Aulas Práticas; EAD: Modalidade à distância; EXT: Atividade de Extensão; H/A: Hora-aula; H/R: Hora Relógio; CR: Créditos.

\*As disciplinas optativas poderão ser ofertadas no sistema EAD, conforme definição do Colegiado de Curso, Chefia de Departamento.

#### 4º. Período

Disciplinas	TIPO	CONTEÚDO		EAD	EXT	CARGA HORÁRIA		CR
		T	P			H/A	H/R	
Gestão por competências	OB	72	0	0	0	72	60	4
Cargos, carreiras e remuneração	OB	72	0	0	0	72	60	4
Gestão da Informação	OB	36	0	0	0	36	30	2
Rotinas de Departamento Pessoal	OB	36	0	0	0	36	30	2
Comportamento Organizacional	OB	72	0	0	0	72	60	4
Disciplina Eletiva <sup>4</sup>	EL	72	0	0	0	72	60	4
Projeto Interdisciplinar IV	OB	36	36	36	0	72	60	4
Atividades de Extensão IV	OB	0	36	0	36	36	30	2
<b>Total</b>		396	72	36	36	468	390	26

Legendas: T: Aulas Teóricas; P: Aulas Práticas; EAD: Modalidade à distância; EXT: Atividade de Extensão; H/A: Hora-aula; H/R: Hora Relógio; CR: Créditos.

\*As disciplinas optativas poderão ser ofertadas no sistema EAD, conforme definição do Colegiado de Curso, Chefia de Departamento.

#### Disciplinas optativas<sup>1</sup>

Disciplinas	TIPO	CONTEÚDO		EAD	EXT	CARGA HORÁRIA		CR
		T	P			H/A	H/R	
Gestão de Conflitos	OP	72	0	72	0	72	60	4
Cultura e Clima Organizacional	OP	72	0	72	0	72	60	4
Consultoria Organizacional	OP	72	0	72	0	72	60	4
Jogos de Empresas	OP	72		72	0	72	60	4
Empreendedorismo, Empregabilidade e Carreira	OP	72	0	72	0	72	60	4
Libras	OP	72	0	72	0	72	60	4
Tópicos Especiais	OP	72	0	72	0	72	60	4
Minorias Sociais e Diversidades	OP	72	0	72	0	72	60	4
Gestão Social e Redes	OP	72	0	72	0	72	60	4

<sup>1</sup> Como já dito acima, as disciplinas optativas poderão ser ofertadas no sistema híbrido ou em EAD, conforme demanda e disponibilização de recursos pela UEMG.

<b>Resumo do Plano de Distribuição da Carga Horária do Curso</b>			
<b>Especificação</b>	<b>Hora/ Aula</b>	<b>Horas/Relógio</b>	<b>Créditos</b>
Disciplinas obrigatórias	1440	1200	80
Disciplinas optativas	216	180	12
Disciplina eletiva	72	60	4
Atividades de Extensão	198	165	11
<b>Carga horária total do curso</b>	<b>1926</b>	<b>1605</b>	<b>107</b>
<b>Percentual em EAD</b>	<b>16,82%</b>		

#### *4.7.1. 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: 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

## **EIXO TRANSVERSAL E INTERDISCIPLINAR**

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

### ***4.7.2. Projeto Interdisciplinar***

A presença 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 3/2002, que dispõe:

Art. 2º Os cursos de educação profissional de nível tecnológico serão designados como cursos superiores de tecnologia e deverão:

I - incentivar o desenvolvimento da capacidade empreendedora e da compreensão do processo tecnológico, em suas causas e efeitos;

II - incentivar a produção e a inovação científico-tecnológica, e suas respectivas aplicações no mundo do trabalho;

V - promover a capacidade de continuar aprendendo e de acompanhar as mudanças nas condições de trabalho, bem como propiciar o prosseguimento de estudos em cursos de pós-graduação;

VI - adotar a flexibilidade, a interdisciplinaridade, a contextualização e a atualização permanente dos cursos e seus currículos;

O projeto interdisciplinar é um componente basilar do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, configurando como mais do que apenas um componente curricular obrigatório. Dividido em 4 (quatro) 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 de dinâmicas acadêmicas: ensino, pesquisa e extensão.

O projeto pedagógico é 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 contexto, podemos elencar como sendo os princípios formadores do Projeto Interdisciplinar:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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, também, 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 encontra-se dividido em fases, distribuídas 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 final resultado das reflexões, análises e discussões sobre o tema e problema identificado.

Neste sentido, o processo do projeto interdisciplinar deve se materializar em um produto/resultado final em cada semestre, de acordo com a concepção teórico-metodológica proposta pelo professor responsável pela disciplina em diálogo com as demais disciplinas do mesmo semestre, o qual pode assumir formatos condizentes com o conteúdo do referido semestre, conforme especificado abaixo e no Apêndice B.

- 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.

#### ***4.7.3. Disciplinas à Distância e Híbridas***

O desenvolvimento de novas plataformas, o avanço tecnológico e a democratização do uso

da internet e de equipamentos, sobretudo por meio dos smartphones, tornou o ensino à distância 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 híbridas (metade da carga horária presencial e metade a distância), 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 tópico 2.5, 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 nesta modalidade de ensino ou na modalidade híbrida.

Oportunamente, destaca-se que a Universidade do Estado de Minas Gerais possui *expertise* no oferecimento de cursos à distância<sup>2</sup>. Além disso, no seu Plano de Desenvolvimento institucional (2023 a 2027), 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. Observa-se que os professores da Faculdade de Políticas Públicas possuem ampla experiência em ensino à distância, já que vários lecionavam em

---

<sup>2</sup> A carga horária destinada ao Ensino a Distância é limitada 40% do total do curso, conforme definido pela Portaria nº2.117/2019. Adicionalmente, a oferta das disciplinas deve ser aprovada pelo colegiado do curso e será realizada por meio do Moodle, a plataforma oficial para essa finalidade na UEMG (<https://ava.uemg.br>). Essa modalidade é ainda regulamentada pela Resolução CEE/MG 482, de 08/07/2021

cursos à distância, como o curso de Graduação em Administração Pública e de especialização em Gestão Pública oferecidos pela unidade).

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. Verificou-se que no Curso de Gestão em Recursos Humanos apenas uma das disciplinas previstas no Projeto Pedagógico então vigente não poderia ser ministrada remotamente, dadas as suas peculiaridades e importância das atividades práticas presenciais (no caso, a disciplina de Jogos de Empresa).

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 ou de forma híbrida, 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 híbrida ou 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 FAPPGEN, 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.
- As demais disciplinas do curso serão oferecidas na modalidade presencial. Contudo, tais disciplinas poderão ser oferecidas, alternativamente, na modalidade híbrida ou 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.

Se considerarmos que todas as optativas e eletivas seriam cumpridas exclusivamente na forma de EAD (o que nem sempre ocorrerá, dada a possibilidade de oferecimento na forma híbrida), incluindo as horas em EAD das obrigatórias, teríamos:

<b>Carga horária</b>	<b>Horas aula</b>	<b>Horas relógio</b>
<b>Carga horária total do curso</b>	1926	1605
<b>Carga horária de optativas</b>	216	180

<b>Carga horária de eletivas</b>	72	60
<b>Percentual em EAD</b>	<b>16,82%</b>	

Percebe-se, assim, que existe uma ampla margem para inclusão de outras disciplinas, caso de mostre necessário.

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.

Ressalte-se que tanto nas disciplinas híbridas como naquelas totalmente à distância, são utilizadas como ambientes virtuais de aprendizagem (AVA)<sup>3</sup> a plataforma Moodle.

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.

#### **4.7.4. 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.

Além dessas normativas, temos a Resolução CEE nº 490, de 26 de abril de 2022, que “dispõe sobre os princípios, os fundamentos, as diretrizes e os procedimentos gerais para a Integralização da Extensão nos Currículos dos cursos superiores de graduação e de pós-graduação Lato Sensu no Sistema de Ensino do Estado de Minas Gerais e dá outras providências”.

A carga horária extensionista 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

<sup>3</sup> São sistemas ou softwares que são usados para disponibilizar os conteúdos, exercícios e ferramentas de cursos online para uma comunidade virtual.

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 198 horas/aula 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 da Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de negócios. O total de horas corresponde a 10,28% do total do curso

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.

#### ***4.7.5. 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: Pearson 2004. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/326/>. Acesso em: 26 de set. de 2024.

JONES, Gareth R. Teoria das Organizações - 6ª ed. São Paulo: Pearson, 2010. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/1243/> Acesso em: 26 set. de 2024.

VIZEU, Fábio. Teorias da administração: origem, desenvolvimento e implicações. Curitiba: Intersaberes, 2019. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177812/> Acesso em: 26 set. de 2024.

### **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: 26 set. de 2024.

BERGUE, Sandro Trescastro. Modelos de Gestão em Organizações Públicas: Teorias e tecnologias para análise e transformação organizacional. Caxias do Sul: Educs, 2011. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/2951>. Acesso em: 26 set. de 2024.

COLTRO, Alex. Teoria geral da administração. Curitiba: Intersaberes, 2015. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/26923>. Acesso em: 26 de set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

SILVA, Reinaldo O. da. Teorias da Administração. São Paulo: Pearson, 2013. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3789/>. Acesso em: 26 set. de 2024.

## **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: Pearson Education do Brasil, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/22442>. Acesso em: 26 set. de 2024.

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 César Martins de. Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões. Intersaberes, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177821>. Acesso em: 11 set. 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 de set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

## 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 órgãos 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: 26 set. de 2024.

MELLO, Cleyson de Moraes. Direito Civil: Parte Geral. 6. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos Editora, 2023. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/208173>. Acesso em: 11 set. 2024.

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: 26 set. de 2024.

### REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

GOES, Guilherme Sandoval; MORAES MELLO, Cleyson de 2.ed. Rio de Janeiro: Editora Processo, 2022. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/198181>. Acesso em: 11 set. 2024.

HIGA, Alberto Shinji; CASTRO, Marcos Pereira; OLIVEIRA, Simone Zanotello de. Manual de Direito Administrativo. 2.ed. São Paulo: Editora Rideel, 2021. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/203756>. Acesso em: 11 set. 2024.

MESSA, Ana Flávia. Direito Constitucional. 6. ed. São Paulo: Editora Rideel, 2022. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/209342>. Acesso em: 11 set. 2024.

NÓBREGA, 2.ed. Curitiba: Editora Intersaberes, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/158424>. Acesso em: 11 set. 2024.

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: 26 set. de 2024.

### 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.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa et al. Psicologia social contemporânea: livro-texto. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2013. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/114717>. Acesso em: 14 maio 2024.

BOCK, Ana Mercês Bahia; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes T. Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. 368 p. ISBN 9788502078512

### **REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:**

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: 26 de set. de 2024.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa et al. Psicologia social contemporânea: livro-texto. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2013. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/114717>. Acesso em: 14 maio 2024.

LOPES, Daiane D. et al. Psicologia social. Porto Alegre, SAGAH, 2018. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595025240>. Acesso em: 11 set. 2024.

LANE, Silvia T. Maurer. O que é psicologia social. 22. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994. 87 p. (Primeiros passos; 39). ISBN 9788511010398.

TORRES, Cláudio, V.; NEIVA, Elaine R. (org.). 2.ed. Psicologia social: principais temas e vertentes. Porto Alegre: Artmed, 2023. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/978655882074>. Acesso em: 11 set. 2024.

### **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 26 de set. de 2024.

Rodrigues, Janine A. Gestão Pública e Cidadania. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/186047/> Acesso em 26 de set. de 2024.

SANTOS, Boaventura S. (Org.). O pluriverso dos direitos humanos. Belo Horizonte: Autêntica, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/194737>. Acesso em: 11 set. 2024.

## **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 26 de set. de 2024.

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 26 de set. de 2024.

NOWAK, Bruna. Cooperação Internacional em Direitos Humanos. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/185232> Acesso em 26 de set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

## **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 da 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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

PAVIANI, Jayme. Interdisciplinaridade: conceito e distinções. Caxias do Sul: Educus, 2008. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/2976>. Acesso em: 26 set. de 2024.

### **REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:**

DEMO, Pedro. Metodologia da investigação em educação. Curitiba: Intersaberes, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/6251>. Acesso em: 26 set. de 2024.

MARTINS, Vanderlei; MELLO, Cleyson de Moraes (coord.). Metodologia científica: fundamentos, métodos e técnicas. 1. ed. Rio de Janeiro, RJ: Freitas Bastos, 2016. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/204466>. Acesso em: 11 set. 2024.

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: 26 set. de 2024.

MIRANDA, Luiz Felipe. Introdução histórica à filosofia das ciências. 2.ed. Curitiba: InterSaber, 2023. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/214433>. Acesso em: 11 set. 2024.

PEROVANO, Dalton Gean. Manual de metodologia da pesquisa científica. Curitiba: InterSaber, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/37394>. Acesso em: 26 de set. de 2024.

## 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:

QUINTEROS, Cora Catalina Gaete. Gestão da sustentabilidade e responsabilidade social. 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/193057>. Acesso em: 11 set. 2024.

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: 26 de set. de 2024.

#### 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: 26 set. de 2024.

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: 26 de set. de 2024.

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 set. de 2024.

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: 26 de set. de 2024.

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 set. de 2024.

### 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 set. de 2024.

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 set. de 2024.

PAIVA, Kely César Martins de. Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões. Intersaberes, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177821>. Acesso em: 11 set. 2024.

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 set. de 2024.

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 de set. de 2024.

### 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: 26 set. de 2024.

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.

Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177821>. Acesso em: 11 set. 2024.

#### REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

BERGUE, Sandro Trescastro. Gestão de pessoas em organizações públicas. 3. ed., rev. e atual. Caxias do Sul: Educus, 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, 2001. 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 (EBOOK).

Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30993>. Acesso em: 26 set. de

2024.

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: 26 set. de 2024.

#### **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: 26 set. de 2024.

MARTINS, Tomas Sparano; GUINDANI, Roberto Ari; CRUZ, June Alisson Westarb; REIS, Júlio Adriano Ferreira dos. Incrementando a Estratégia: uma abordagem do balanced scorecard. Curitiba: Editora Intersaberes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6397> . Acesso em: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

BARBOSA, Milton de Almeida. Planejamento estratégico para gestão pública. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/186576>. Acesso em: 11

set. 2024.

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 implantação de estratégias. 3.ed. São Paulo: Pearson, 2010. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/1782>.

Acesso em: 11 set. 2024

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 darkside 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: 26 set. de 2024.

GUIMARÃES, Thelma de Carvalho. Comunicação e linguagem. São Paulo: Pearson, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3103>. . Acesso em: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

### **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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

## **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:**

MARTINS, Vanderlei; MELLO, Cleyson de Moraes (coord.). Metodologia científica: fundamentos, métodos e técnicas. 1. ed. Rio de Janeiro, RJ: Freitas Bastos, 2016. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/204466>. Acesso em: 26 de set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/209501>. Acesso em: 26 de set. de 2024.

## **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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

MARTINS, Vanderlei; MELLO, Cleyson de Moraes (coord.). Metodologia científica: fundamentos, métodos e técnicas. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/204466>. Acesso em: 26 de set. de 2024.

PAVIANI, Jayme. Interdisciplinaridade: conceitos e distinções. Caxias do Sul: Educus, 2008. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/2976>. Acesso em: 26 set. de 2024.

PEROVANO, Dalton Gean. Manual de metodologia da pesquisa científica. Curitiba: InterSaberes, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/37394>. Acesso em: 26 set. de 2024.

## **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: 26 set. de 2024.

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 set. de 2024.

BARROS NETO, João Pinheiro de. Gestão de pessoas 4.0. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2022. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/203022>. Acesso em: 11

set. 2024.

## **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 P. Administração da remuneração: remuneração tradicional e estratégica, elementos de estatística aplicada, normas legais, benefícios. São Paulo: Thomson, 2002.

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: 26 set. de 2024.

## **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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

#### **REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:**

ALCANTARA, Silvano Alves. Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas. 4. ed. Curitiba: Intersaberes, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/185170/>. Acesso em: 11 set. 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

### **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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

PAIVA, Kely César Martins de. Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões. Intersaberes, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177821>. Acesso em: 11 set. 2024.

### **REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:**

ARAÚJO, 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: 26 set. de 2024.

FREIRE, D. A. L. Treinamento e desenvolvimento em recursos humanos: encenando e efetivando resultados. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2014. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/30373>. Acesso em: 11 set. 2024.

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: 26 de set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

### **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 de set. de 2024.

IIDA, Itiro. Ergonomia: projeto e produção 3.ed. São Paulo: Blucher, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/164477>. Acesso em: 11 set. 2024.

## 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 set. de 2024.

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 set. de 2024.

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 set. de 2024.

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 set. de 2024.

## V - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Forma histórica 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; PANNON, 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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

VIEIRA, Sérgio Túlio Santos; ALVISI, Edson (coord.). A administração pública contrafactual: ética e moralidade discursiva. Rio de Janeiro: Processo, 2021. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/213295>. Acesso em: 26 set. de 2024.

### **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: 26 set. de 2024.

MORICZ, Carolina Lara et al. Direito, políticas públicas e controle externo: temas contemporâneos. 1. ed. Indaiatuba: Foco, 2022. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/211374>. Acesso em: 11 set. 2024.

HACK, Neiva. Política pública e gestão governamental. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186764>. Acesso em: 26 set. de 2024.

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

TRAGTENBERG, Maurício. Burocracia e ideologia. 2.ed. rev. São Paulo: UNESP, 2006. 282 p. (Coleção Maurício Tragtenberg). ISBN 8571396

### **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. 5.ed. Campinas:

Papirus, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3294>. Acesso em: 11 set. 2024.

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: 26 set. de 2024.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/209501>. Acesso em: 11 set. 2024.

## REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

MARTINS, Vanderlei; MELLO, Cleyson de Moraes (coord.). Metodologia científica: fundamentos, métodos e técnicas. 1. ed. Rio de Janeiro, RJ: Freitas Bastos, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/204466>. Acesso em: 11 set. 2024

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: 26 set. de 2024.

DEMO, Pedro. Metodologia da investigação em educação. Curitiba: Intersaberes, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/6251>. Acesso em: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

PEROVANO, Dalton Gean. Manual de metodologia da pesquisa científica. Curitiba: InterSaber, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/37394>. Acesso em: 26 set. de 2024.

## 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.

NERI, Aguinaldo. Gestão de RH por competências e a empregabilidade. 1. ed. Campinas: Papyrus, 2013. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/4247>. Acesso em: 26 set. de 2024.

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. Administração estratégica: planejamento e implantação de estratégias. 3.ed. São Paulo: Pearson, 2010. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/1782>. Acesso em: 11 set. 2024

TAKAHASHI, Adriana Roseli Wünsch. Competências, aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2015. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/30906>. Acesso em: 11 set. 2024.

GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. Modelo de competências e gestão dos talentos. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/408>. Acesso em: 11 set. 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

SCHMIDMEIER, Janete. Remuneração estratégica. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/186451/pdf>. Acesso em: 26 set. de 2024.

SALES, Joseanne de Lima. Gestão de carreira. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2021. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/197419>. Acesso em: 11 set. 2024.

#### **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: 26 set. de 2024.

MARRAS, Jean Pierre. Administração da remuneração: remuneração tradicional e estratégica, elementos de estatística aplicada, normas legais, benefícios. São Paulo: Thomson, 2002. xvi, 312 p.

ORSI, Ademar. Remuneração de pessoas nas organizações. Curitiba: Intersaberes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/26909>. Acesso em: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

### **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. São Paulo: Pearson, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/22448>. Acesso em: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

ELEUTÉRIO, M. A. M. Sistemas de informações gerenciais na atualidade. Curitiba: Intersaberes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/31402>. Acesso em: 26 set. de 2024.

BRUZZONE, Andrés. Ciberpopulismo: política e democracia no mundo digital. 1. ed. São Paulo: Contexto, 2021. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/188296>. Acesso em: 11 set 2024

FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura. Administração pública digital: proposições para o aperfeiçoamento do regime jurídico administrativo na sociedade da informação. Indaiatuba, SP: Foco, 2020. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/188632>. Acesso em: 11 set 2024.

#### **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. 4. ed. Curitiba: Intersaberes, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/185170>. Acesso em: 11 set. 2024.

MATOSO, Rubiano Bakalarczyk. Gestão de rotinas trabalhistas no eSocial. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/186225>. Acesso em: 26 set. de 2024.

SANTOS, Milena Sanches Tayano dos; MACHADO, Marisa Abreu Oliveira. Departamento de pessoal modelo: atualizada com base na lei geral de proteção de dados, eSocial, EFD-Reinf e DCTFWeb. 11. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2022. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/201225>. Acesso em: 12 set. 2024.

#### **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: 26 set. de 2024.

CARNEIRO, Marcos Antonio. Cálculos trabalhistas. 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/187874>. Acesso em: 11 set. 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

## **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 pessoais; 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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

## **REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:**

ALVES, Osnei Francisco. Comportamento organizacional. 1. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2023. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/208452>. Acesso em: 11 set 2024.

BIAZZI, Fábio de. Lições essenciais sobre liderança e comportamento organizacional. 2. ed. São Paulo: Labrador, 2022. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/198038>. Acesso em: 11 set. 2024.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. J. B. de A. Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo, SP: Pearson, 2010. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 10 maio 2024.

SOARES, Maria T.R.C (Org.). Liderança e Desenvolvimento de equipes. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22161>. Acesso em: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

## **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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Petrópolis:

Vozes, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/209501>. Acesso em: 11 set. 2024.

### **REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:**

DEMO, Pedro. Pesquisa e informação qualitativa: aportes metodológicos. 5.ed. Campinas: Papyrus, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3294>. Acesso em: 11 set. 2024.

CAPUTO, João Carlos. Tópicos em epistemologia. Curitiba: Intersaberes, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/176305>. Acesso em: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

MARTINS, Vanderlei; MELLO, Cleyson de Moraes (coord). Metodologia científica: fundamentos, métodos e técnicas. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/204466>. Acesso em: 11 set. 2024.

MIRANDA, Luiz Felipe. Introdução histórica à filosofia das ciências. 2.ed. Curitiba: InterSaberes, 2023. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/214433>. Acesso em: 11 set. 2024.

### **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: 26 set. de 2024.

GARBELINI, Viviane Maria Penteado. Negociação e conflitos. Curitiba: Editora Intersaberes, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/37447>. Acesso em: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

### **REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:**

BERINO, Catharina Orbage de Britto Taquary (org.); DANTAS, Célia Regina Pereira; SANTOS, Dalila; ALEXANDRE, Daniele Souza Anjos. Conversando soluções: estratégias para resolver conflitos. 1. ed. Rio de Janeiro, RJ: Processo, 2024. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/213239>. Acesso em: 11 set. 2024.

KAMEL, Antoine Youssef. Mediação e arbitragem. Curitiba: Editora Intersaberes, 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/147874/pdf/0>. Acesso em: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

SARTORI, Maria Betania Medeiros. Resolução de conflitos. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184020>. Acesso em: 11 set. 2024.

## **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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

### **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: 26 set. de 2024.

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

TAYLOR, Carolyn. Walking the talk: a cultura através do exemplo. 3. ed. São Paulo: Labrador, 2022. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/204236>. Acesso em: 11 set. 2024.

### **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: 26 set. de 2024.

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: 26

set. de 2024.

SERTEK, Paulo. Empreendedorismo. Intersaberes, 2012. 240 p. ISBN 9788565704199. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6007>. Acesso em: 26 set. de 2024.

#### **REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:**

GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. Modelo de competências e gestão dos talentos. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/408>. Acesso em: 11 set. 2024.

NERI, Aguinaldo. Gestão de RH por competências e a empregabilidade. 1. ed. Campinas: Papyrus, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/4247>. Acesso em: 11 set. 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

SALES, Joseanne de Lima. Gestão de carreira. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2021. E-book.

Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/197419>. Acesso em: 11 set 2024.

#### **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: 26 set. de 2024.

MIRANDA, Simão. Novas dinâmicas para grupos: a aprendizagem do conviver. Campinas: Papyrus,

2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/14861>. Acesso em: 26 set. de 2024.

SILVA, Rosinda A.; FRANCO, Paulo R. Jogos de empresas: fundamentos para competir. Curitiba: InterSaberes, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/160329>. Acesso em: 26 set. de 2024.

### 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: 26 set. de 2024.

FAILDE, Izabel. Manual do facilitador para dinâmicas de grupo. Campinas: Papyrus, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/4159>. Acesso em: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

MAYER, Canísio. O poder de transformação: dinâmicas de grupo. Campinas: Papyrus, 2007. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/3301>. Acesso em: 26 set. de 2024.

MORBACH, Jaqueline; MENDES, Giselly Santos. **Técnicas vivenciais**: dinâmicas de grupo e jogos empresariais. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/197748>. Acesso em: 14 set. 2024.

### 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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

SOUZA, Ovanildo G. de. Consultoria empresarial. São Paulo: Pearson, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/35791>. Acesso em: 26 set. de 2024.

### **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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

ALVES, Osnei Francisco. Comportamento organizacional. 1. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2023. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/208452>. Acesso em: 11 set. 2024.

### **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/192618>. Acesso em: 11 set. 2024.

RODRIGUES JÚNIOR, Sérgio Assunção. O reconhecimento da proteção das vulnerabilidades: uma visão multidisciplinar através do olhar do direito coletivo e internacional dos direitos humanos. Rio de Janeiro: Processo, 2023. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/212438>. Acesso em: 11 set. 2024.

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: 26 set. de 2024.

### **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: 26 set. de 2024.

CARVALHO, Ana Paula Comin. Desigualdades de gênero, raça e etnia. Curitiba: Intersaberes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3241>. Acesso em: 26 set. de 2024.

CULPI, Ludmila Andrzejewski. Estudos migratórios. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/184176>. Acesso em: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

## **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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

### **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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

LOPES, Maura Corcini. Surdez & Educação. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2011. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/192696>. Acesso em: 11 set. 2024.

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: 26 set. de 2024.

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: 26 set. de 2024.

## **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.  
SANTOS, Milton; SILVEIRA, Maria Laura. O Brasil: território e sociedade no início do século XXI. 19. ed. Rio de Janeiro: Record, 2016. 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. **Catálogo Nacional dos Cursos superiores de Tecnologia do Ministério da Educação.** Disponível em: <https://cncst.mec.gov.br/>. Acesso em: 26 de setembro de 2024.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Resumo técnico do Censo de Educação Superior 2022** [recurso eletrônico]. Brasília, DF: Inep, 2024. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas\\_e\\_indicadores/resumo\\_tecnico\\_censo\\_educacao\\_superior\\_2022.pdf](https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/resumo_tecnico_censo_educacao_superior_2022.pdf). Acesso em: 16 de setembro de 2024.

BRASIL. **Portaria nº 2.117 de 2019 do Ministério da Educação.** 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: 26 de setembro de 2024.

BRASIL. **Resolução do Conselho Nacional de Educação (Conselho Pleno) n. 1/2021.** Define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=167931-rcp001-21&category\\_slug=janeiro-2021-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=167931-rcp001-21&category_slug=janeiro-2021-pdf&Itemid=30192). Acesso em: 26 de setembro de 2024.

BRASIL. **Resolução nº 7, de 18 de dezembro de 2018 do MEC.** 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 PNE 2014-2024 e dá outras providências. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/55877808](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/55877808). Acesso em: 26 de setembro de 2024.

CASTRO; Sabrina Fernandes de, ALMEIDA, Maria Amelia. **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: 26 de setembro de 2024.

ESTADO DE MINAS GERAIS. **Lei Estadual n.22.570 de 05 de julho de 2017.** Dispõe sobre as políticas de democratização do acesso e de promoção de condições de permanência dos estudantes nas instituições de ensino superior mantidas pelo estado. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/22570/2017/?cons=1>. Acesso em: 26 de setembro de 2024.

ESTADO DE MINAS GERAIS. **RESOLUÇÃO CEE Nº 482, de 08 de julho de 2021.** Estabelece normas relativas à regulação da Educação Superior do Sistema Estadual de Ensino de Minas Gerais e dá outras providências. Disponível em: <https://cee.educacao.mg.gov.br/index.php/legislacao/resolucoes/download/55-2021/13821-resolucao-cee-n-482-de-08-de-julho-de-2021>. Acesso em: 24 de set. 2024.

ESTADO DE MINAS GERAIS. **RESOLUÇÃO CEE No 490, de 26 de abril de 2022.** Dispõe sobre os princípios, os fundamentos, as diretrizes e os procedimentos gerais para a Integralização da Extensão nos Currículos dos cursos superiores de graduação e de pós-graduação Lato Sensu no Sistema de Ensino do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. Disponível em: <https://cee.educacao.mg.gov.br/index.php/legislacao/resolucoes/download/66-2022/14811-resolucao-cee-n-490-de-26-de-abril-de-2022>. Acesso em: 10 de set. 2024.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Ações afirmativas.** Disponível em: [http://extensao.uemg.br/acoesafirmativas/?page\\_id=262](http://extensao.uemg.br/acoesafirmativas/?page_id=262). Acesso em: 26 de setembro de 2024.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Edital ProEx/ProEn nº 03/2019 - 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: 26 de setembro de 2024.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Plano de desenvolvimento institucional 2023/2027.** Disponível em: [https://www.uemg.br/home/universidade/sobre-a-uemg?1662#:~:text=Plano%20de%20Desenvolvimento%20Institucional%C2%A0\(PDI%20%2D%202023/2027\)](https://www.uemg.br/home/universidade/sobre-a-uemg?1662#:~:text=Plano%20de%20Desenvolvimento%20Institucional%C2%A0(PDI%20%2D%202023/2027).). Acesso em: 16 de setembro de 2024.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINHAS GERAIS. **Resolução CONUN/UEMG Nº. 78, de 08 de setembro de 2005.** 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: 26 de setembro de 2024.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINHAS GERAIS. **Resolução CONUN/UEMG n. 135/2008.** 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: 26 de setembro de 2024.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINHAS GERAIS. **Resolução COEPE/UEMG/ nº 132/2013.** 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: 26 de setembro de 2024.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINHAS GERAIS. **Resolução COEPE/UEMG Nº 223/2017.** 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: 26 de setembro de 2024.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINHAS GERAIS. **Resolução CONUN/UEMG Nº 374/2017.** 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: 26 de setembro de 2024.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINHAS GERAIS. **Resolução COEPE/UEMG Nº 273, de 21 de julho de 2020.** 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 – UEMG. Disponível em: <http://www.uemg.br/resolucoes-coepe/4552-resolucao-coepe-uemg-n-273-de-21-de-julho-de-2020>. Acesso em 26 de setembro de 2024.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINHAS GERAIS. **Resolução COEPE/UEMG Nº 284/2020, de 11 de dezembro de 2020.** 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: 26 de setembro de 2024.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINHAS GERAIS. **Resolução COEPE/UEMG nº 287, de 04 de março de 2021.** 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: 26 de setembro de 2024.

## **APÊNDICE A – Regulamento de atividades de extensão dos cursos superiores presenciais da Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios**

1. O presente regulamento disciplina o cumprimento das Atividades de Extensão previstas na Estrutura Curricular dos Projetos Pedagógicos dos Cursos Superiores oferecidos pela Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios FAPPGEN/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 de atividades de extensão para os cursos superiores está prevista na matriz curricular de cada curso e será validada 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.
4. As Atividades de Extensão serão consideradas integralizadas quando o discente atingir o total

de horas/relógio previstas na matriz curricular do curso, 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 quadro abaixo:

<b>ATIVIDADES EXTENSIONISTAS*</b>
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.
Participação como ministrante/apresentador em eventos de extensão (congresso, seminário, workshops, mesa redonda, ciclo de debates, semanas acadêmicas e/ou similares)
Organização de cursos e/ou oficinas de extensão mediante acompanhamento, validação e declaração de docente do ensino superior.
Organização de eventos de caráter extensionista (congresso, seminário, workshops, mesa redonda, ciclo de debates, semanas acadêmicas e/ou similares)
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.
Prestação de serviços ligados à Universidade e que tenha interface com a comunidade externa à Universidade, incluindo estágios não obrigatórios, 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.
Outras atividades extensionistas não contempladas

\* 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.

7. Em consonância com o artigo 11 da resolução CEE N° 490, de 26 de abril de 2022, não poderão ser computadas, como atividades de Extensão, as realizadas como complementares e estágio obrigatório. Todavia, poderão ser computadas como atividades de Extensão as atividades desenvolvidas nos estágios não obrigatórios, inclusa no item “Prestação de serviços ligados à Universidade e que tenha interface com a comunidade externa à Universidade”.
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). A carga horária correspondente precisa constar no certificado, caso não haja a informação, a coordenação de extensão juntamente às coordenações de ensino tem autonomia para determinar número de horas da atividade.
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 coordenação de extensão é a responsável por receber os documentos comprobatórios, analisar a documentação e deliberar a carga horária cumprida pelo estudante, enquanto a coordenação de ensino é responsável pelo aval final, lançando a carga horária realizada pelo aluno no diário de classe e remetendo para arquivo na secretaria acadêmica.
  11. O aluno é responsável pelo cumprimento dos prazos, pela busca de atividades de extensão a integralizar e pela 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.

### **Coordenação de extensão**

## **APÊNDICE B - Detalhamento dos produtos/resultados do Projeto Interdisciplinar da Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios – FAPPGEN**

O projeto interdisciplinar deve ser um produto/resultado final de acordo com a concepção teórico-metodológica proposta pelo professor responsável pela disciplina, o qual pode assumir formatos diversificados, entre eles:

- 1- Texto escrito de caráter científico e acadêmico, como artigo, TCC, resumo expandido, relatórios de pesquisa, casos de ensino, entre outros.
- 2- Texto escrito com caráter científico e acadêmico, mas em formatos para divulgação ampla, como: manuais, cartilhas, reportagens, textos para mídias e/ou similares.
- 3- Texto escrito com caráter científico e acadêmico, mas que contemplem outras dimensões do tripé universitário, como: propostas de projetos de extensão
- 4- 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.
- 5- Produtos não predominantemente escritos, com predominância de áudio, imagem e/ou tridimensionais, como vídeos, pitches, fotografias, portfólios, exposições, entre outros.

- 6- 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.
- 7- Produtos consequência de projetos de pesquisa, mas materializados em atividades práticas, como: imersão no campo de estudo, estudos de caso, visitas técnicas etc.
- 8- Produtos de caráter inovador e tecnológico, como: desenvolvimento de softwares, aplicativos, patentes, entre outros.