



# Projeto Pedagógico de Curso

Pós-Graduação *Lato Sensu*

MBA em Gestão estratégica de pessoas no setor público

EaD

Novembro/2019

## Sumário

1. Nome do Curso e Área do Conhecimento .....	2
2. Características Técnicas do Curso .....	2
3. Público Alvo.....	2
4. Critérios de Seleção .....	2
5. Justificativa do Curso .....	3
6. Objetivos do Curso.....	3
7. Metodologia de Ensino e Aprendizagem .....	4
8. Estágio Não Obrigatório.....	6
9. Matriz Curricular .....	7
10. Carga Horária .....	7
11. Conteúdo programático.....	7
12. Infraestrutura Física e Pedagógica.....	25

## 1. Nome do curso e área do conhecimento

**Nome do Curso:** MBA em Gestão estratégica de pessoas no setor público

**Área de Avaliação (CAPES):** ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO

**Grande Área (CAPES):** 60000007 CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

**Área do Conhecimento (CAPES):** 60200006 ADMINISTRAÇÃO

**Classificação OCDE:** 3 - Ciências Sociais, Negócios e Direito

## 2. Características técnicas do curso

**Modalidade:** Educação a Distância

**Número máximo de vagas por Polo/Unidade:** 100 alunos

**Período de Oferecimento:** O curso possui entrada intermitente, com duração de 10 meses.

### *Limitações legais*

Resolução CNE/CES Nº 1, de 06 de abril de 2018, que estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação *lato sensu*.

O candidato deverá ser graduado com diploma devidamente registrado segundo as normas estabelecidas pelo MEC.

## 3. Público-alvo

Egressos de cursos de gestão e tecnólogos, gestores, analistas e assistentes públicos, além de outros profissionais da área de recursos humanos atuantes ou que pretendam atuar no setor público, mais especificamente com gestão estratégica de pessoas.

## 4. Critérios de seleção

O ingresso na pós-graduação será realizado por meio de processo seletivo descrito em Edital (inscrição, seleção e matrícula).

## 5. Justificativa do curso

A abordagem administrativa atual entende que pessoas são o recurso estratégico mais importante das organizações. E o setor público não está de fora desse entendimento. Por isso, a presente proposta busca munir os profissionais do referido setor a entender as possíveis estratégias dedicadas à gestão humana no ambiente organizacional e como posicionar o conhecimento enquanto potencial de otimização de processos e inovação.

## 6. Objetivos do curso

### 6.1. Objetivos

- Compreender a importância da abordagem estratégica dedicada a pessoas no ambiente organizacional;
- Incorporar habilidades de liderança e competências socioemocionais na atuação dentro do setor público;
- Entender conceitos de andragogia e gestão do conhecimento;
- Localizar a educação corporativa como elemento estratégico de inovação no contexto organizacional;
- Conhecer dinâmicas diversas que envolvam a gestão de pessoas.

## 7. Competências e habilidades do curso

### Competências

Após o término do curso o educando poderá desempenhar funções variadas dentro de departamentos dedicados a gestão de pessoas no setor público. Terá habilidades para confeccionar estratégias, aplicar ferramentas, compreender diferentes contextos, formando, assim, uma postura autônoma e crítica frente os desafios da gestão de pessoas.

### Habilidades

- Formar um pensamento crítico acerca da gestão de pessoas no setor público;
- Desenvolver e fomentar a criação de habilidades socioemocionais;
- Desenvolver a capacidade de identificar oportunidades na gestão estratégica de pessoas;
- Utilizar adequadamente as ferramentas tecnológicas na gestão do conhecimento;
- Compreender os processos que envolvam gestão de pessoas.

## 8. Metodologia de ensino e aprendizagem

O desenvolvimento das disciplinas do curso se dará no ambiente virtual, onde o aluno cumprirá 40 horas por disciplina.

No ambiente virtual o aluno encontrará o conteúdo das disciplinas, organizado em 4 a 8 aulas.

Para cada um deles, o aluno realizará um conjunto de atividades:

- ✓ Leitura de textos de fundamentação teórica.
- ✓ Acesso às videoaulas.
- ✓ Aprofundamento dos seus conhecimentos, acessando elementos extratextuais.
- ✓ Realização de questões de autoestudo, para verificação de seu desempenho.

Um tutor apoiará as atividades realizadas no ambiente virtual, atendendo o aluno nas suas dúvidas, por meio de ferramentas de comunicação.

### Avaliação do Desempenho do Aluno

O aluno deverá realizar as atividades propostas no ambiente virtual. A realização das atividades irá compor sua frequência no curso, que será considerada para a sua aprovação

Ele, também, deverá se submeter a uma prova presencial (1ª chamada) por disciplina e ao seu desempenho será atribuída uma nota. Essa prova presencial será agendada pelo aluno, respeitando o prazo de até 8 (oito) dias após a data fim da última disciplina de seu curso.

As notas devem ser expressas no intervalo de 0 (zero) a 10 (dez).

A média final do aluno na disciplina será calculada pela nota obtida nas atividades a distância, com peso 4 (quatro), e pela nota obtida na prova realizada presencialmente, com peso 6 (seis).

Para a aprovação na disciplina, o aluno deverá obter nota igual ou superior a 7,0 (sete) e frequência de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento), computada pelo acesso ao ambiente virtual.

Se o aluno perder a 1ª chamada de Prova Presencial, poderá requerer, via sistema ou no polo de apoio, a 2ª chamada da prova, no prazo máximo de até 7 (sete) dias corridos, a contar da data da realização da atividade em questão.

O aluno que obtiver média inferior a 7,0 (sete) terá direito à Avaliação Substitutiva, sendo:

- Disciplinas Específicas: mediante a solicitação de requerimento até 60 (sessenta) dias após a data fim do curso, e substituirá a média do aluno. Ressalta-se que só terá direito à realização da Avaliação Substitutiva o aluno que realizar a Prova de 1ª ou 2ª chamadas. A avaliação substitutiva será realizada no ambiente virtual, sendo que o aluno terá uma única tentativa e um prazo de até 7 (sete) dias, após a compensação do boleto, para realizar a avaliação.
- Disciplina Metodologia da Pesquisa Científica: mediante a solicitação de requerimento, até 8 (oito) dias após a data fim da disciplina, a nota obtida substituirá a média do aluno. A avaliação substitutiva será realizada no ambiente virtual, sendo que o aluno terá uma única tentativa e um prazo de até 7 (sete) dias, após a compensação do boleto, para realizar a avaliação.

O aluno que não realizou a Avaliação de 1ª e 2ª chamadas ou não obteve média igual ou superior a 7,0, após realizar a Avaliação Substitutiva, terá direito ao Programa de Dependência e Recuperação – PDR, mediante a solicitação de requerimento até o período de duração do curso X 2 (dois) menos 90 dias. O PDR será realizado no ambiente virtual, sendo que o aluno terá acesso ao conteúdo da disciplina e realizará uma AV, e a nota obtida substituirá a média do aluno.

Para a obtenção do **Certificado** de Pós-graduação *Lato Sensu* – especialização, o aluno deverá cumprir todas condições seguintes:

- ✓ Frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) em todas as disciplinas;
- ✓ Nota igual ou superior a 7,0 (sete) em todas as disciplinas.

### **Certificação**

O Certificado de conclusão de curso de Especialização será acompanhado por histórico escolar, em cumprimento às exigências da Resolução CNE/CES nº1, de 06 de abril de 2018, da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação.

### **Composição do Corpo Docente**

O corpo docente do curso é constituído por profissionais qualificados, com comprovado saber em sua área de atuação, conforme Resolução CNE/CES nº1, de 06 de abril de 2018, sendo mínimo 30% (trinta por cento) portadores de título de pós-graduação *stricto sensu*, isto é, portadores de títulos de Mestrado e Doutorado, obtidos em programas de pós-graduação *stricto sensu* devidamente reconhecidos pelo poder público em território nacional, ou revalidados, conforme legislação vigente. Os demais docentes são certificados em nível de especialização, pós-graduação *lato sensu*, de

reconhecida capacidade técnico-profissional.

## 9. Estágio não obrigatório

O estágio curricular não obrigatório tem como finalidade estimular o aluno a desenvolver atividades extracurriculares, para que possa inter-relacionar os conhecimentos teóricos e práticos adquiridos durante o curso e aplicá-los na solução de problemas reais da profissão, proporcionando o desenvolvimento da análise crítica e reflexiva para os problemas socioeconômicos do país, de acordo com a Resolução de Estágio curricular não obrigatório vigente na Instituição.

Os principais objetivos da prática do estágio curricular não obrigatório são:

- I. proporcionar o exercício do aprendizado comprometido com a realidade socioeconômica-política do país;
- II. propiciar a realização de experiências de ensino e aprendizagem visando à educação profissional continuada, alicerçada no desenvolvimento de competências e habilidades e ao exercício do pensamento reflexivo e criativo; e
- II. incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando ao desenvolvimento da ciência, da tecnologia e da cultura.

A carga horária é definida pela concedente de estágio, não podendo ultrapassar a carga horária máxima de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, as quais podem ser realizadas em empresas públicas ou privadas, instituição de pesquisa, órgãos governamentais e não governamentais, e as próprias unidades da Universidade, desde que obedeçam às condições adequadas para que o estagiário possa aprofundar os seus conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no curso.

Para o Curso de Pós-Graduação EAD, a prática do estágio curricular não obrigatório é permitida durante a vigência do curso, não podendo exceder em um mesmo campo de estágio o período de 2 (dois) anos.

Os estágios curriculares não obrigatórios devem estar apoiados em Termo de Compromisso e de comum acordo com a Instituição, devendo explicitar não somente os aspectos legais específicos, como também os aspectos educacionais e de compromisso com a realidade social.

O Planejamento do Estágio Curricular Não Obrigatório é de responsabilidade do coordenador de curso em conjunto com o professor orientador e também do Departamento de Estágios, devendo conter os seguintes dados:

- I. matrícula regular especificando o semestre;
- II. disciplinas ou habilidades imprescindíveis ao seu desenvolvimento;
- III. atividades a serem desenvolvidas;
- IV. supervisor de campo;

- V. seguradora e apólice de seguro;
- VI. bolsa-auxílio ou contraprestação;
- VII. auxílio-transporte;
- VIII. período de realização;
- IX. período (s) de recesso; e
- X. carga horária diária e semanal.

A orientação de estágio curricular pelo Departamento de Estágios deverá ser realizada por meio de orientação indireta mediante relatórios e, sempre que possível, visitas ao campo de estágio, além da utilização das tecnologias de informação e comunicação para contato das partes envolvidas.

## 10. Matriz curricular

DISCIPLINAS	CH PRÁTICA	CH TEÓRICA	CH TOTAL
<b>Ambientação</b>	0h	0h	0 h
Competências socioemocionais	0h	40h	40h
Andragogia	0h	40h	40h
Gestão do conhecimento	0h	40h	40h
Educação corporativa como estratégia organizacional	0h	40h	40h
Planejamento estratégico na gestão de pessoas	0h	40h	40h
Gestão de pessoas no setor público	0h	40h	40h
Capacitação e desenvolvimento	0h	40h	40h
Inovações e sistemas tecnológicos de apoio à gestão pública	0h	40h	40h
<i>Agile leadership practices</i>	0h	40h	40h
<b>Metodologia da Pesquisa Científica</b>	0h	40h	40h

## 11. Carga horária

A carga horária total do Curso é de 400 horas/aula. A carga horária de 400h constitui o conteúdo ministrado em 10 (dez) disciplinas.

## 12. Conteúdo programático

**Disciplina: Ambientação**

**Ementa:** Histórico da Educação a Distância. Legislação da Educação a Distância no Brasil. Potencialidades da Educação a Distância. Flexibilidade de Acesso. Tecnologias para apoio à pesquisa. Aprendizagem colaborativa. Características do aluno na EAD. Boa convivência virtual: netiquetas.

**Competências e Habilidades:**

- Identificar as características do aluno da modalidade de educação a distância;
- Utilizar ferramentas tecnológicas de apoio a pesquisa;
- Comunicar-se com clareza e assertividade oralmente e por escrito;
- Gerenciar tempo e atividades de estudo.

**Conteúdo Programático 1:** Histórico da Educação a Distância.

**Conteúdo Programático 2:** Legislação da Educação a Distância no Brasil.

**Conteúdo Programático 3:** Potencialidades da Educação a Distância.

**Conteúdo Programático 4:** Flexibilidade de Acesso.

**Conteúdo Programático 5:** Tecnologias para apoio à pesquisa.

**Conteúdo Programático 6:** Aprendizagem colaborativa.

**Conteúdo Programático 7:** Características do aluno na EAD.

**Conteúdo Programático 8:** Boa convivência virtual: netiquetas.

**Bibliografia:**

ALVES, L. Educação a distância: conceitos e história no Brasil e no mundo. **Associação Brasileira de Educação A Distância**, São Paulo, v. 10, n. 7, p.85-92, out. 2011. Mensal. Disponível em: <[http://www.abed.org.br/revistacientifica/Revista\\_PDF\\_Doc/2011/Artigo\\_07.pdf](http://www.abed.org.br/revistacientifica/Revista_PDF_Doc/2011/Artigo_07.pdf)>. Acesso em: 19 fev. 2018.

GOTTARDI, M. de L. A autonomia na aprendizagem em educação a distância: competência a ser desenvolvida pelo aluno. **Associação Brasileira de Educação a Distância**, São Paulo, v. 14, n. 8, p. 110-123, dez, 2015. Mensal. Disponível em: <[http://seer.abed.net.br/edicoes/2015/08\\_A\\_AUTONOMIA\\_NA\\_APRENDIZAGEM.pdf](http://seer.abed.net.br/edicoes/2015/08_A_AUTONOMIA_NA_APRENDIZAGEM.pdf)> Acesso em: 19 fev. 2018.

LITTO, F. M. FORMIGA, M. M. M. (org.) **Educação a distância: o estado da arte**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.

MOORE, Michael; KEARSLEY, Greg. **Educação a Distância, uma visão integrada**. São Paulo: Thompson Learning, 2007.

MORAES, M. C. **O Paradigma educacional emergente**. Campinas – SP: Papyrus, 1997.

MORAN, J. M. MASETTO, M. T. BEHRENS, M. A. **Novas Tecnologias e Mediação Pedagógica**. 21ª Ed. Campinas, SP: Papyrus, 2013.

MORAN, J. M. **O Uso das Novas Tecnologias da Informação e da Comunicação na EAD - uma leitura crítica dos meios**. <http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/T6%20TextoMoran.pdf>. Acesso em: 16 de fev de 2018.

PIVA, D. J. PUPO, R. GAMEZ, L. OLIVEIRA, S. **EAD na Prática: Planejamento, métodos e ambientes de educação online**. São Paulo: Elsevier, 2011.

## Disciplina: Competências socioemocionais

**Ementa:** Convergência midiática e a aldeia global. Reverberação das características socioemocionais na dinâmica reticular das relações sociais. O significado da palavra empregabilidade. Os tipos psicológicos de Jung. Perspectiva construtivista do desenvolvimento cognitivo. Relação positiva entre competências socioemocionais e desenvolvimento cognitivo. Métodos de criação e manutenção de políticas públicas voltadas para promoção das competências socioemocionais. Ser humano como ser gregário.

### Competências e habilidades:

- Localizar as competências socioemocionais dentro da dinâmica organizacional, reconhecendo a importância do desenvolvimento cognitivo em confluência com o afetivo-emocional.
- Compreender a perspectiva global voltada para a empregabilidade enquanto *background* de atuação no mercado de trabalho.
- Aplicar estratégias de convívio que serão articuladas com intuito de desenvolver equipes e grupos de interesse, seja qual for a área de atividade (social, empresarial, espiritual, etc.).

**Conteúdo programático 1:** Convergência midiática e a aldeia global. Possíveis aproximações entre a noção de comunidade e a dinâmica de convívio nas organizações.

**Conteúdo programático 2:** Reverberação das características socioemocionais na dinâmica reticular das relações sociais. Compartilhamento de informações e convívio social na rede. Netiqueta e o potencial organizador da internet.

**Conteúdo programático 3:** O significado da palavra empregabilidade. Localizando as competências socioemocionais no conceito de empregabilidade. Relação positiva entre competências socioemocionais e a carreira. Soft skills mais requisitadas hoje no mercado de trabalho.

**Conteúdo programático 4:** Os tipos psicológicos de Jung. Cinco dimensões da personalidade humana: o modelo Big Five. Relação entre modelo Big Five e a promoção das competências socioemocionais.

**Conteúdo programático 5:** Perspectiva construtivista do desenvolvimento cognitivo. O ser humano em sua integralidade e as inteligências múltiplas de Gardner (incluindo as esferas naturalista e espiritual). Paradigma do Desenvolvimento Humano do PNUD.

**Conteúdo programático 6:** Relação positiva entre competências socioemocionais e desenvolvimento cognitivo. A função da educação no desenvolvimento afetivo-emocional do indivíduo. Relatório Jacques Delors (UNESCO). Quatro pilares da educação para o século XXI: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a ser, e aprender a conviver.

**Conteúdo programático 7:** Métodos de criação e manutenção de políticas públicas voltadas para promoção das competências socioemocionais. Impacto das competências socioemocionais no âmbito da vida pública.

**Conteúdo programático 8:** Ser humano como ser gregário. A importância do projeto de vida e da consciência acerca da complexidade do mundo e dos seres vivos. Aprendendo a conviver e a importância a alteridade.

#### **Referências bibliográficas:**

BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena. **Conviver em equipe:** construindo relacionamentos sustentáveis. 2.ed. São Paulo: M. Books do Brasil, 2004.

BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena. **Relacionamentos.** 1 ed. São Paulo: M. Books do Brasil Editora Ltda., 2004.

BRANDÃO, Marcus Lira. **As bases biológicas do comportamento:** introdução à neurociência. São Paulo, Editora Pedagógica e Universitária, 2004.

BUHLER, P. M. **Managing in the new millennium:** the growing importance of soft skills in the workplace. Supervision, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional:** a dinâmica do sucesso das organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

DAMÁSIO, António. **O Sentimento de Si.** trad. M.F.M., Lisboa, Europa-América, 2000, pp. 346-7

EKMAN, Paul. **A Linguagem das Emoções.** São Paulo: Leya, 2011

GARDNER, Howard. **Estruturas da mente:** a Teoria das Múltiplas Inteligências. Porto Alegre: Artes Médicas, c1994. Publicado originalmente em inglês com o título: The frames of the mind: the Theory of Multiple Intelligences, em 1983. 16 3

GOLDBERG, Elkhonon. **O cérebro executivo:** lobos frontais e a mente civilizada/ Elkhonon Goldberb; tradução de Raul Fiker e Márcia Epstein Fiker. Rio de Janeiro: Editora Imago, 2002.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional.** SP: Objetiva, 1996.

GOMES, Fernando. **A ciência das emoções.** Vozes e diálogo, 2012.

HECKMAN, J. J.; KAUTZ, T. Hard evidence on soft skills. **Labour Economics**, v. 19, p. 451-464, 2012.

JUNG, Carl. **Tipos Psicológicos.** Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

- LEVINAS, Emmanuel. **Entre nós**: ensaios sobre a alteridade. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2010.
- MARTINS, J. C. C. **Soft Skills**: conheça as ferramentas para você adquirir, consolidar e compartilhar conhecimentos. Rio de Janeiro: Brasport, 2017.
- MILLER, George. *Varieties of intelligence*. **The New York Times Book Review**, New York, p. 5, 25 Dec. 1983.
- PIAGET, Jean. **Inteligência e afetividade**. Buenos Aires: Aique, 2005.
- RANCIERÉ, Jacques. **A Partilha do Sensível**. São Paulo: Editora 34, 2000.
- RECUERO, Raquel. **A conversação em rede**: comunicação mediada pelo computador e redes sociais na internet. Porto Alegre, RS: Editora Sulina, 2012.
- RICOEUR, Paul. O Processo Metafórico como Cognição, Imaginação e Sentimento. In: SACKS, (org.). **Da Metáfora**. São Paulo: EDUC/Pontes, 1992.
- SANTOS, Daniel D. **A importância socioeconômica das características de personalidade**. São Paulo: Instituto Ayrton Senna, s/d.
- SILVA, Carlos A. **Design emocional**: afetos positivos e negativos nas interações com o ambiente web. In: Dissertação (mestrado) Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Comunicação e Expressão. Programa de Pós Graduação em Design e Expressão Gráfica. Florianópolis, SC, 2011.
- Stoltz, Paul G. e Erik Weißenmayer. **As Vantagens da Adversidade**. SP: Martins. Fontes, 2008.
- TABOADA, N. G.; LEGAL, E. J.; MACHADO, N. **Resiliência**: em busca de um conceito. XXIV Congresso brasileiro em psiquiatria. Curitiba, outubro de 2006.
- TOUGH, Paul. **Uma questão de caráter**: por que a curiosidade e a determinação podem ser mais importantes que a inteligência para uma educação de sucesso. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2011.
- VYGOTSKY, Lev. **A Formação social da mente**: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. São Paulo: Martins Fontes, 1991.
- VYGOTSKY, Lev. **Pensamento e Linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 1987.
- WEIL Pierre; TOMPAKOW, Roland. **O corpo fala**. 58 ed. Petrópolis, Vozes, 2004.
- YUNES, M.A.M. **Psicologia positiva e resiliência**: o foco no indivíduo e na família. Psicologia em Estudo, Maringá, v8, número especial, 2003, pp. 75-84.

## Disciplina: Andragogia

**Ementa**: Fundamentos da andragogia e os princípios da aprendizagem dos adultos. Concepção de aprendizagem e práticas pedagógicas: andragógicas.

### Competências e habilidades:

- Possibilitar a construção de conceitos estruturantes que indicam as especificidades do processo de ensino e aprendizagem de adultos no contexto do Ensino Superior.
- Aplicar estratégias que considerem os diferentes estilos de aprendizagem.
- Desenvolver estratégias sob a ótica das inteligências múltiplas.

**Conteúdo Programático 1**: Modelo Andragógico.

**Conteúdo Programático 2:** Diferença entre Pedagogia, Andragogia e Heutagogia.

**Conteúdo Programático 3:** Educação do Jovem e do adulto.

**Conteúdo Programático 4:** Adultos em processo de formação continuada.

**Conteúdo Programático 5:** Estilos de Aprendizagem.

**Conteúdo Programático 6:** Educação de adultos.

**Conteúdo Programático 7:** A Teoria das Inteligências Múltiplas e suas implicações.

**Conteúdo Programático 8:** Aprendizagem autodirigida.

### **Bibliografia:**

BELLA, Zezina. **Andragogia em Ação:** como ensinar adultos sem se tornar maçante. Santa Bárbara D'Oeste: SOCEP, 2005.

\_\_\_\_. **Heutagogia:** aprenda a aprender mais e melhor. Santa Bárbara D'Oeste: SOCEP, 2008.

SAVIANI, Demerval. A pedagogia no Brasil: história e teoria. Campinas, SP: Autores Associados, 2008. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, n. 31, p. 208-210, set. 2008 (Coleção Memória da Educação). Disponível em: <[http://www.histedbr.fae.unicamp.br/revista/edicoes/31/res02\\_31.pdf](http://www.histedbr.fae.unicamp.br/revista/edicoes/31/res02_31.pdf)>. Acesso em: 01 ago. 2016.

OSÓRIO, A. **Educação permanente e educação de adultos**. Lisboa: Horizontes Pedagógicos, 2003.

### **Demais Referências:**

BATISTA, Gustavo Araújo; SILVA, Márcia Rodrigues Luiz. **Estilos de aprendizagem Kolb**. 2010. Disponível em: <<http://www.fucamp.edu.br/wp-content/uploads/2010/10/11%C2%AA-GUSTAVO-EM%C3%81RCIA.pdf>>. Acesso em: 01 ago. 2016.

CARDOSO, Isa Mara. **Andragogia em ambientes virtuais de aprendizagem**. 2006. 159 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica 2006. Disponível em: <[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao\\_CardosoIM\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_CardosoIM_1.pdf)>. Acesso em 19 mai. 2015.

NOGUEIRA, Sónia Mairos. **A andragogia:** que contributos para a prática educativa? 2004. Disponível em: <<https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/15554/1/A%20andragogia.pdf>>. Acesso em: 01 ago. 2016.

## **Disciplina: Gestão do conhecimento**

**Ementa:** Gestão do conhecimento e do capital intelectual. Gestão do conhecimento e gestão por competências. *Balanced ScoreCard* e a Gestão do Capital Intelectual. Exemplos e práticas de gestão do conhecimento.

### **Competências e habilidades:**

- Aplicar estratégias relacionadas a gestão do conhecimento.
- Conhecer os critérios para confecção do mapeamento de competências.

- Ser capaz de mensurar o Capital Intelectual;
- Ser capaz de definir Indicadores e Competências.

**Conteúdo Programático 1:** Gestão do conhecimento e do capital intelectual. Introdução à Gestão do Conhecimento. Diferenças entre dado, informação e conhecimento.

**Conteúdo Programático 2:** Definições de Conhecimento Tácito e Explícito. A espiral do Conhecimento; Ativos Tangível e Intangível e as relações com o Conhecimento.

**Conteúdo Programático 3:** Gestão do conhecimento e gestão por competências. Critérios para Mapeamento de Competências.

**Conteúdo Programático 4:** Mensuração do Capital Intelectual; Definição de Indicadores e Competências.

**Conteúdo Programático 5:** Balanced ScoreCard e a Gestão do Capital Intelectual. BSC como instrumento para gestão de desempenho profissional.

**Conteúdo Programático 6:** Análise das perspectivas do BSC com foco na Aprendizagem e Crescimento; Definição dos indicadores. Qualificação e quantificação dos resultados. Impactos na produção e produtividade.

**Conteúdo Programático 7:** Práticas de gestão do conhecimento. Formação de Comunidades de Aprendizagem. Desenvolvimento de equipes e multiplicadores em GC.

**Conteúdo Programático 8:** Elaboração de Planos de Ação e Projetos em GC; Análise de exemplos em GC.

#### **Bibliografia:**

BECKER, B. E.; HUSELID, M. A.; ULRICH, D., **Gestão Estratégica de Pessoas com o Scorecard**. 1. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

CARBONE, P.P.; BRANDAO, H.P.; LEITE, J.B.D., **Gestão por Competências e Gestão do Conhecimento**. 3. ed. São Paulo: FGV, 2009.

NOKAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Gestão de Conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2008.

REZENDE, J. F., **Balanced Scorecard - Gestão do Capital Intelectual**. 1. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

SANTIAGO JR., J. R. S. **Gestão do Conhecimento – a chave para o sucesso da Empresarial**. São Paulo: Novatec Editora, 2004.

SENGE, P. **A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende**. São Paulo: Best Seller, 2004.

TERRA, J. C. C. **Gestão do Conhecimento**. 5. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

## Disciplina: Educação corporativa como estratégia organizacional

**Ementa:** A disciplina abarca fundamentos e processos de gestão da Educação Corporativa: Sistema de Educação Corporativa e Universidade Corporativa; Gestão de Pessoas, Gestão do Conhecimento, Gestão da Comunicação, Gestão por Competências; Metodologias de Ensino-Aprendizagem e Avaliação de Resultados; Ética e Valores Humanos; Papel do *Chief Learning Officer*.

### Competências e habilidades:

- Compreender os preceitos que sustentam o desenvolvimento científico da educação corporativa.
- Desenvolver estratégias acerca da estrutura e funcionamento de projetos voltados para educação corporativa.
- Ser capaz de aplicar modelos práticos dedicados a personalização da aprendizagem mediante construção de trilhas.
- Ser capaz de gestar a educação corporativa por meio de indicadores que apontam performance dos programas implantados.

**Conteúdo Programático 1:** Desvendando os Fundamentos da Educação Corporativa: História da Educação Corporativa no Brasil e no mundo.

**Conteúdo Programático 2:** Bases Éticas e de Valores Humanos em Educação Corporativa.

**Conteúdo Programático 3:** Fundamentos teóricos da educação corporativa: Um *overview* de Gestão de Pessoas e Gestão do Conhecimento.

**Conteúdo Programático 4:** Fundamentos Teóricos da Educação Corporativa: Um *overview* de Gestão da Comunicação e Gestão por Competências.

**Conteúdo Programático 5:** Estrutura e funcionamento: Sistema de Educação Corporativa, Universidade Corporativa e Investimentos e Implantação.

**Conteúdo Programático 6:** Modelos práticos: trilhas de aprendizagem e modelo 70/20/10.

**Conteúdo Programático 7:** Gerindo a Educação Corporativa: Metodologias de Ensino-Aprendizagem e Avaliação de Resultados.

**Conteúdo Programático 8:** A mente por detrás da educação corporativa: o papel do CLO (*Chief Learning Officer*).

### Bibliografia:

BAYMA, Fátima (Org.). **Educação Corporativa:** desenvolvendo e gerenciando competências. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

EBOLI, Marisa (Org.). **Educação Corporativa:** muitos olhares. São Paulo: Atlas, 2014.

HOURNEAUX JUNIOR, F.; EBOLI, M. P.; MARTINS, E. C. Educação corporativa e o papel do Chief Learning Officer. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v.10, n.22, p. 105-117, 2008.

RAMAL, Andrea (Org.). **Educação Corporativa**: como implementar projetos de aprendizagem nas organizações. Rio de Janeiro: LTC, 2012.

RICARDO, Eleonora J. (Org.). **Gestão da educação corporativa**: cases, reflexões e ações em educação a distância. 1. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

TACHIZAWA, Takeshy; ANDRADE, Rui. **Tecnologias da Informação Aplicadas às Instituições de Ensino e às Universidades Corporativas**. São Paulo: Atlas, 2003.

#### **Demais Referências:**

ANGELONI, Maria Terezinha (Org.). **Organizações do conhecimento**: infraestrutura, pessoas e tecnologias. São Paulo: Saraiva, 2008.

BLOIS, Marlene; MELCA, Fátima. **Educação corporativa**: novas tecnologias na gestão do conhecimento. Rio de Janeiro: Edições Consultor, 2005.

EBOLI, M. (coord.). **Coletânea Universidades Corporativas**: Educação para empresas no século 21. São Paulo: Schmukler Editores, 1999.

\_\_\_\_\_. **Educação Corporativa no Brasil**: Mitos e Verdades. São Paulo: Editora Gente, 2004.

EBOLI, M.; FISCHER, A.; MORAES, F.; AMORIM, W. (Org.). **Educação corporativa**: fundamentos, evolução e implantação de projetos. São Paulo: Atlas, 2010.

FIALHO, Francisco et al. **Gestão do conhecimento e aprendizagem**: as estratégias competitivas da sociedade pós-industrial. Florianópolis: Visual Books, 2006.

FLEURY, Maria Tereza; FLEURY, Afonso. **Aprendizagem e Inovação Organizacional**. São Paulo: Atlas, 1995.

KLEIN, David. **A Gestão estratégica do capital intelectual**: recursos para a economia baseada em conhecimento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

KNOWLES, Malcom; HOLTON III, Elwood; SWANSON, Richard. **Aprendizagem de Resultados**: uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

MEISTER, Jeanne. **Educação corporativa**. São Paulo: Makron Books, 1999.

RAMAL, Andrea (Org.). **Educação Corporativa**: fundamentos e gestão. Rio de Janeiro: LTC, 2012.

RUAS, Roberto; ANTONELLO, Claudia; BOFF, Luiz. **Aprendizagem Organizacional e Competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

TEIXEIRA, Andrea. **Universidades Corporativas X Educação Corporativa**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

## **Disciplina: Planejamento estratégico na gestão de pessoas**

**Ementa:** Esta disciplina faz uma abordagem dos pressupostos inerentes ao planejamento estratégico, a qual fazem parte as pessoas ou os colaboradores integrantes deste processo. Nesse sentido esta disciplina traz alguns dos principais elementos, constituintes do conceito de gestão de pessoas sob a ótica do planejamento estratégico.

#### **Competências e habilidades:**

- Conceituar planejamento e estratégia aplicados a gestão de pessoas.

- Identificar os principais processos relacionados ao planejamento operacional, tais como o dimensionamento e orçamento de pessoal;
- Conhecer o desenho da estrutura organizacional e compreender os diferentes tipos de desenho da estrutura organizacional;
- Conhecer os processos de preenchimento de cargos e reconhecer a importância do processo de preenchimento de cargos para o planejamento estratégico em recursos humanos;
- Conhecer a estruturação de cargos e identificar a importância da estruturação de cargos para o planejamento estratégico em recursos humanos;
- Relacionar os processos de recursos humanos ao planejamento estratégico de recursos humanos e organizacional;
- Conhecer a avaliação de desempenho e os indicadores de avaliação do desempenho organizacional;
- Identificar os indicadores de Desempenho de Gestão de Pessoas.

**Conteúdo Programático 1:** Planejamento Estratégico: conceitos e contextualização.

**Conteúdo Programático 2:** O papel das pessoas e a sua influência no planejamento estratégico.

**Conteúdo Programático 3:** A estrutura organizacional sob a ótica da gestão de pessoas.

**Conteúdo Programático 4:** Integração de processos, programas e atividades de recursos humanos.

**Conteúdo Programático 5:** A tecnologia da informação a favor da gestão de pessoas.

**Conteúdo Programático 6:** Competências, preenchimento de cargos, desenvolvimento e linhas de sucessão.

**Conteúdo Programático 7:** Dimensionamento e Orçamento Estratégico de Pessoal.

**Conteúdo Programático 8:** Métodos de Avaliação do Desempenho na Gestão de Pessoas.

#### **Bibliografia:**

CHIAVENATO, I. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Manole, 2016.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. São Paulo: Manole, 2014.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. 2ª Edição, São Paulo: Atlas, 2016.

FERNANDES, B. ROCHA. **Gestão estratégica de pessoas com foco em competências**. Editora Campus - Elsevier: Rio de Janeiro, 2013.

FIGUEIREDO, F. C. Estudo sobre as particularidades e a capacidade de formulação e execução de estratégias de organizações da sociedade civil. **Dissertação** apresentada à Pós-graduação em Administração da FEA - USP - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da

Universidade DE São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: < <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-12082013-185256/pt-br.php> >. Acesso em: 21 nov. 2016.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2013.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MAXWELL, J. C. **Segredos da Capacitação**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson, 2016.

MOURA, L. M.; FISCHMANN, A. A.; SILVA, A. H.; BALSAN, L. A. G. Integração entre Pesquisa Desenvolvimento e Planejamento Estratégico: um estudo em montadoras automobilísticas. **Gestão & Regionalidade**, v.30, n.89, p.102-115, 2014. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/32548/integracao-entre-pesquisa-desenvolvimento-e-planejamento-estrategico--um-estudo-em-montadoras-automobilisticas> >. Acesso em: 21 nov. 2016.

PINTO, L. B.; VILAS BOAS, A. A.; ANTONIALI, L. M.; SILVA, N. R. Gestão de Pessoas e Planejamento Estratégico em Hospitais do Sul de Minas Gerais: uma análise de indicadores. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 14, n. 1, p. 107-134, 2016. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/> >. Acesso em: 21 nov. 2016.

VALLE, A. B. **Gestão Estratégica da Tecnologia da Informação**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2015.

## Disciplina: Gestão de pessoas no setor público

**Ementa:** A figura do servidor público possui diversas peculiaridades. Nessa disciplina estudaremos assuntos como deveres, obrigações, provimento, vantagens e regimes que auxiliarão os gestores na gestão de pessoas.

### Competências e habilidades:

- Dominar aspectos burocráticos da gestão de pessoas no setor público.
- Compreender o regime disciplinar, bem como o processo administrativo disciplinar.
- Entender o mecanismo de seguridade social.

**Conteúdo Programático 1:** Provimento.

**Conteúdo Programático 2:** Vacância, remoção, redistribuição e substituição.

**Conteúdo Programático 3:** Remuneração, férias, licenças, afastamentos e concessões.

**Conteúdo Programático 4:** Tempo de serviço, direito de petição e vantagens.

**Conteúdo Programático 5:** Regime Disciplinar.

**Conteúdo Programático 6:** Processo administrativo disciplinar.

**Conteúdo Programático 7:** Seguridade Social.

**Conteúdo Programático 8:** Contratação temporária e disposições finais.

## Bibliografia

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, BR, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm)>. Acesso em: 02 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012**. Dispõe sobre servidores do Instituto Nacional de Meteorologia, da Comissão Executiva do Plano da Lavoura Cacaueira,(...). Brasília, BR, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/L12702.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/L12702.htm)>. Acesso em: 02 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.855, de 2 de setembro de 2013**. Institui a indenização devida a ocupante de cargo efetivo das Carreiras e Planos Especiais de Cargos que especifica, em exercício nas unidades situadas em localidades estratégicas vinculadas à prevenção, controle, fiscalização e repressão dos delitos transfronteiriços. Brasília, BR, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12855.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12855.htm)>. Acesso em: 02 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.135, de 17 de junho de 2015**. Altera as Leis nº 8.213, de 24 de julho de 1991, nº 10.876, de 2 de junho de 2004, nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e nº 10.666, de 8 de maio de 2003, e dá outras providências. Brasília, BR, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13135.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13135.htm)>. Acesso em: 02 fev. 2018.

RIGOLIN, I. B. **Comentários ao Regime Único dos Servidores Públicos Civis: Lei n. 8.112, de 11-12-1990**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

### Demais referências:

CARVALHO FILHO, J. S. **Manual de direito administrativo**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito administrativo**. 30. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GASPARINI, D. **Direito Administrativo**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MAZZA, A. **Manual de direito administrativo**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

## Disciplina: Capacitação e desenvolvimento

**Ementa:** Elaboração de Programas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D). Levantamento de necessidades de T&D. Metodologias e Técnicas de Treinamento. Aquisição e transferência de conhecimento, habilidades e atitudes; Seleção de recursos para treinamentos. Avaliação de resultados de treinamentos. T&D e retorno do investimento. Educação corporativa: princípios e histórico. Educação Corporativa a Distância: ambientes, tutoria e benefícios.

### Competências e habilidades:

- Compreender os princípios de andragogia,

- Ser capaz de elaborar Programas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D).
- Ser capaz de implantar Treinamento e Follow-up.
- Aplicar avaliação de resultados de treinamentos.

**Conteúdo Programático 1:** Elaboração de Programas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D); Treinamento e Desenvolvimento (T&D) e estratégias organizacionais. Treinamento e melhoria do desempenho.

**Conteúdo Programático 2:** Levantamento de necessidades de T&D. Elaboração de Programas de T&D e definição de recursos. Controle e gestão através de plataformas LMS.

**Conteúdo Programático 3:** Implantação do Treinamento e Follow-up. Metodologias e Técnicas de Treinamento.

**Conteúdo Programático 4:** Aquisição e transferência de conhecimento, habilidades e atitudes; Seleção de recursos para treinamentos.

**Conteúdo Programático 5:** Avaliação de resultados de treinamentos. Efetividade dos programas de treinamento: indicadores de desempenho.

**Conteúdo Programático 6:** T&D e retorno do investimento. Elaboração de relatórios e projetos de intervenção organizacional.

**Conteúdo Programático 7:** Educação corporativa: princípios e histórico. Do projeto estratégico à implantação. Universidades Corporativas e criação de conhecimento organizacional.

**Conteúdo Programático 8:** Educação Corporativa a Distância: ambientes, tutoria e benefícios; Novas tecnologias aplicadas à Educação Corporativa. Ambientes Virtuais de Aprendizagem, LMS e seus controles de aprendizagem e de utilização.

#### **Bibliografia:**

BOOG, M.; BOOG, G., **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**. 1. ed. São Paulo: Pearson, 2006.

DEMO, P. **Formação permanente e tecnologias educacionais**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2004.

DUTRA, J.S., **Gestão de Pessoas**. 1. ed. São Paulo: Atlas. 2002.

MEISTER, J. C. **A gestão do capital intelectual através das universidades corporativas**. São Paulo: Makron Books, 1999.

PACHECO, L.; SCOFANO, A.C.; BECKERT, M.; SOUZA, V. de. **Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas**. 1. ed. São Paulo: FGV, 2006.

## **Disciplina: Inovações e sistemas tecnológicos de apoio à gestão pública**

**Ementa:** A Sociedade da Informação e sua influência na administração das cidades. Tecnologia aplicada à gestão pública. A transversalidade dos sistemas tecnológicos nos serviços públicos municipais. Modelos, soluções e parâmetros de trabalho com o uso de tecnologia para as cidades brasileiras. As infovias municipais e a transformação do atendimento das demandas sociais mediadas por computador. E tudo isto suportado por mapeamento, análise, modelagem, implantação e gerenciamento de processos de negócio, indispensável para que qualquer tecnologia possa ser corretamente implantada. Nesta disciplina você verá: Desorganização Informacional. As ondas de TI. Tecnologias Emergentes. Sistemas de Informações. Governo eletrônico.

### **Competências e habilidades:**

- Entender a Sociedade da Informação e sua influência na administração das cidades.
- Ser capaz de elencar e aplicar, estrategicamente, tecnologias à gestão pública.
- Compreender a transversalidade dos sistemas tecnológicos nos serviços públicos municipais.
- Conhecer modelos, soluções e parâmetros de trabalho com o uso de tecnologia para as cidades brasileiras.
- Ser capaz de realizar mapeamento, análise, modelagem, implantação e gerenciamento de processos de negócio, indispensável para que qualquer tecnologia possa ser corretamente implantada.

**Conteúdo Programático 1:** Evolução da TI. Demonstração do histórico da evolução de TI, as ondas e ciclos de TI.

**Conteúdo Programático 2:** Desorganização Informacional. Apresentar a doença organizacional denominada Desorganização Informacional

**Conteúdo Programático 3:** Tecnologias Emergentes – ECM. Apresentar as tecnologias emergentes ECM e BPMS e seus envolvimento com o mundo real.

**Conteúdo Programático 4:** Tecnologias Emergentes – BPMS. Apresentar as tecnologias emergentes ECM e BPMS e seus envolvimento com o mundo real.

**Conteúdo Programático 5:** Mapeamento, análise, modelagem de processos de negócio. Apresentar mapeamento, análise, modelagem, implantação e gerenciamento de processos de negócio.

**Conteúdo Programático 6:** Elementos do Processo de Negócio. Apresentação dos padrões metodológicos.

**Conteúdo Programático 7:** Sistemas Tecnológicos de Apoio à Gestão Pública I. Apresentar as tecnologias que estão sendo empregadas pelos governos para melhorar a vida do cidadão e-gov.

**Conteúdo Programático 8:** Sistemas Tecnológicos de Apoio à Gestão Pública II. Apresentar as tecnologias que estão sendo empregadas pelos governos para melhorar a vida do cidadão e-gov.

**Bibliografia:**

ALBUQUERQUE, L. C.; ROCHA NETO, I., **Ciência, Tecnologia e Regionalização**. 1ª Edição. Rio de Janeiro: Garamond. 2005. ISBN: 9788576170631.

CRUZ, T., **Sistemas de Informações Gerenciais**. 3ª edição, 20ª reimpressão. São Paulo: Atlas. 2011. ISBN 9788522435227.

CRUZ, T. **WORKFLOW II. A Tecnologia Que Revolucionou Processos**. Rio de Janeiro: E-Papers, 2004. 9788576500192.

**Demais referências**

CASTELLS, M., **A Sociedade em Rede**. 10ª Edição. São Paulo: Paz e Terra. 2007. ISBN: 9788577530366.

CRUZ, T. **Sistemas, Métodos & Processos**. 2ª edição – 7ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011. ISBN: 9788522441488

CRUZ, T. **Sistemas, Organização e Métodos**. 3. ed. 8ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2002. ISBN: 9788522431571

CRUZ, T. **BPM & BPMS**. 2ª edição. Rio de Janeiro: BRASPORT, 2010. ISBN 9788574524399.

CRUZ, T. **Gerência do Conhecimento**. Rio de Janeiro: E-Paper, 2007. ISBN 9788576501299.

LAURINDO, J. **Tecnologia da Informação: planejamento e Gestão de Estratégias**. São Paulo: Atlas, 2008. ISBN 9788522451166.

**Disciplina: Agile leadership practices**

**Ementa:** No que consiste a função do gestor. Modelo de autogestão: Vantagens e Desvantagens. Estilos de liderança. Porque liderança e estratégia da empresa devem estar ligadas. Aprendendo a liderar em ambientes ágeis. Motivação de equipes ágeis. Estrutura e cultura ágil.

**Competências e habilidades:**

- Entender o papel do gestor.
- Diferenciar os estilos de liderança e saber quando aplicá-los.
- Conhecer as vantagens e desvantagens das estruturas ágeis.
- Entender como desenvolver a motivação de times ágeis.

**Conteúdo Programático 1:** Liderança *versus* Autogestão.

**Conteúdo Programático 2:** Estilos de Liderança: Propósito.

**Conteúdo Programático 3:** Alinhamento da Estratégica com a Liderança.

**Conteúdo Programático 4:** Aprendendo a Liderar.

**Conteúdo Programático 5:** Motivação do time ágil.

**Conteúdo Programático 6:** Estruturas ágeis.

**Conteúdo Programático 7:** Cultura Ágil.

**Bibliografia:**

BILL PASMORE PHD, S. V. P.; CMC, Tom O.'Shea. Leadership agility: A business imperative for a VUCA world. **People and Strategy**, v. 33, n. 4, p. 32, 2010.

BLANK, Steve. Why the lean start-up changes everything. **Harvard business review**, v. 91, n. 5, p. 63-72, 2013.

MCKENZIE, Jane; AITKEN, Paul. Learning to lead the knowledgeable organization: Developing leadership agility. **Strategic HR Review**, v. 11, n. 6, p. 329-334, 2012.

MEDINILLA, Ángel. Agile management: Leadership in an agile environment. **Springer Science & Business Media**, 2012.

MICHELS, Everton; FERREIRA, Marcelo Gitirana. Gerenciamento ágil no processo de desenvolvimento de produtos inovadores: uma análise bibliográfica sistemática. **Gestão e Projetos: GeP**, v. 4, n. 1, p. 52-76, 2013.

RIGBY, Darrell K.; SUTHERLAND, Jeff; TAKEUCHI, Hirotaka. Embracing agile. **Harvard Business Review**, v. 94, n. 5, p. 40-50, 2016.

## **Disciplina: Metodologia da pesquisa científica**

**Ementa:** A disciplina aborda os diferentes conhecimentos que circulam entre as pessoas e a origem de sua produção; aprofunda-se no conhecimento científico ao tratar do conceito de verdade, da compreensão histórica da ciência e de sua natureza e métodos. Aborda ainda as características de um projeto de pesquisa, do seu desenvolvimento e do relatório de apresentação dos resultados, sempre pautadas pela ética do pesquisador.

**Competências e Habilidades:**

- Distinguir as características dos diferentes tipos de conhecimento.
- Compreender como o conhecimento científico é produzido.
- Elaborar um projeto de pesquisa.
- Desenvolver um projeto de pesquisa.
- Elaborar um relatório de pesquisa na forma de um artigo científico.
- Adotar as normas acadêmicas no desenvolvimento da sua pesquisa.

- Seguir os princípios éticos de um pesquisador rigoroso.

**Conteúdo Programático 1:** Entendimento do conceito e do universo da ciência em suas diversas acepções. Apresentação dos aspectos importantes da origem do saber científico.

**Conteúdo Programático 2:** Entendimento do conceito e do universo da ciência em suas diversas acepções. Reflexão sobre a idealização da ciência como esfera da verdade. Apresentação dos aspectos importantes do pensamento científico.

**Conteúdo Programático 3:** Apresentação dos autores e aspectos das suas obras que contribuíram para o surgimento do pensamento científico. Reflexão da visão geral dos dois pilares fundamentais do pensamento científico moderno. Identificação das perspectivas divergentes da metodologia e da filosofia das ciências naturais e sociais presentes nos debates contemporâneos.

**Conteúdo Programático 4:** Identificação da taxonomia das pesquisas nas Ciências quanto ao seu enfoque e quanto aos seus objetivos. Apresentação da natureza, o valor e a utilidade desses estudos.

**Conteúdo Programático 5:** Identificação da taxonomia das pesquisas nas ciências quanto à natureza, os procedimentos de coleta e às fontes de informação. Conhecimento da natureza, o valor e a utilidade desses tipos de pesquisa.

**Conteúdo Programático 6:** Aprimoramento e estruturação formal do processo de pesquisa. Apresentação dos elementos constitutivos de um projeto de pesquisa científica. Obtenção de um *checklist* de planejamento de projeto.

**Conteúdo Programático 7:** Reconhecimento dos relatórios de resultados de pesquisas acadêmicas. Compreensão dos elementos que integram um relatório de pesquisa. Obtenção de um *checklist* para avaliação da própria pesquisa e para a redação de relatório.

**Conteúdo Programático 8:** Reflexão sobre a ética e a integridade na prática da pesquisa científica. Identificação das modalidades de fraude ou má conduta em publicações. Conhecimento das diretrizes para a boa conduta em publicações.

#### **Bibliografia:**

APPOLINARIO, Fábio. **Metodologia da Ciência:** filosofia e prática de pesquisa. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning. 2012.

BELL, Judith. **Projeto de pesquisa:** guia para pesquisadores iniciantes em educação, saúde e ciências sociais. Tradução: Magda França Lopes. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FURTADO, José Augusto P. X. **Trabalhos acadêmicos em Direito e a violação de direitos autorais através de plágio.** Site: Jus Navigandi, 09/2002. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/3493/trabalhos-academicos-em-direito-e-a-violacao-de-direitos-autorais-atraves-de-plagio>>. Acesso em: 21 nov. 2016.

GLASER, André. **Metodologia da Pesquisa Científica.** Valinhos: Anhanguera Educacional, 2014. Disponível em: <[www.anhanguera.com](http://www.anhanguera.com)>. Acesso em: 21 nov. 2016.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber**: manual de metodologia de pesquisa em ciências humanas. Trad. Heloisa Monteiro e Francisco Settineri. Porto Alegre: Editora Artes Médicas Sul Ltda.; Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999

SAMPIERI, Roberto Hernández, COLLADO, Carlos Hernández; LUCIO, Pilar Baptista. **Metodologia de Pesquisa**. Tradução: Fátima Conceição Murad, Melissa Kassner, Sheila Clara Dystler Ladeira. 3 ed. São Paulo: Mc Graw-Hill, 2006.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia Científica**: a construção do conhecimento. 3. ed. Rio de Janeiro: DP&A editora, 2000.

#### **Demais referências:**

ALVES, Rubem. **Filosofia da ciência**: introdução ao jogo e suas regras. 2. ed. São Paulo: Edições Loyola. 2000.

ANDERY, Maria Amália Pie Abib et. al. **Para compreender a ciência**: uma perspectiva histórica. 10ª. Ed. Rio de Janeiro: Espaço e Tempo: São Paulo: Educ, 2001.

BIANCHETTI, Lucidio; MACHADO, Ana Maria Netto. (Organizadores) **A Bússola do Escrever**: desafios e estratégias na orientação de teses e dissertações. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2012

BOCK, Ana Mercês Bahia; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes Trassi. **Psicologias**: uma introdução ao estudo de psicologia. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

CNPq. **Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico**. Relatório da Comissão de Integridade de Pesquisa do CNPq. Disponível em <[http://www.memoria.cnpq.br/normas/lei\\_po\\_085\\_11.htm](http://www.memoria.cnpq.br/normas/lei_po_085_11.htm)>. Acesso em: 21 nov. 2016.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa** [organizado por] e; coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 21 nov. 2016.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MALVEZZI, Mariana. **Política Identitária Verde**: uma questão de emancipação. 2011. Tese (Doutorado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde. São Paulo, SP 2011.

STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet. **Pesquisa Qualitativa**: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada. Tradução: Luciene de Oliveira da Rocha. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

### 13. Infraestrutura física e pedagógica

O aluno encontrará todo o conteúdo do curso e assistirá às aulas gravadas no ambiente virtual. Para assistir às aulas é fundamental que as especificações abaixo sejam obedecidas, possibilitando, assim, uma recepção de maior qualidade dos vídeos.

**Hardware:**

- Processador Intel Core 2 Duo ou superior.
- 2Gb de Memória RAM.
- Placa de vídeo com resolução 1024x768, qualidade de cor 32 bits e compatível com Microsoft DirectShow.
- Microsoft DirectX 9.0c ou posterior.

**Software:**

- Navegador: Firefox, Google Chrome, Internet Explorer (sempre atualizado).
- Sistema Operacional: Windows XP ou posterior.
- Adobe Flash Player (atualizado).
- *Plugin* de vídeos SilverLigth (atualizado)

**Rede:**

- Conexão com a Internet banda larga de no mínimo 2 MB.
- Em caso de acesso em ambientes corporativos além da velocidade, é necessário verificar as condições de segurança de rede de sua empresa e se certificar que o site não estará bloqueado.

Adicionalmente, é prevista a utilização da biblioteca virtual para consultas bibliográficas e pesquisa de assuntos referentes às disciplinas ministradas.

