

# PPC – PROJETO PEDAGÓGICO CURSO PÓS GRADUAÇÃO LATO SENSU



## GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA 720 HORAS

**Agosto/2023**

## SUMÁRIO

<b>1. A INSTITUIÇÃO</b>	<b>03</b>
1.1. Histórico da Instituição	03
1.2. Justificativa do Curso	07
1.2.1 Nome do Curso e Área do Conhecimento	08
1.3. Objetivos do Curso	08
1.3.1 Objetivo Geral	08
1.3.2 Objetivos Específicos	08
<b>2. ESTRUTURA DO CURSO</b>	<b>09</b>
2.1. Público-Alvo	09
2.2. Metodologia	09
2.3. Distribuição de Carga Horária	10
2.4. Estágio Não Obrigatório	10
2.5. Critério de Avaliação	11
2.5.1 Critério de Avaliação	11
2.6. Matriz do Curso	11
2.7. Ementário das Disciplinas.....	12
2.8. Corpo Docente e Coordenação	16
2.8.1 Corpo Docente e Coordenação	20
2.9. Certificação	20

## **1 A INSTITUIÇÃO**

A Fasul Educacional EAD (FASUL EDUCACIONAL) é uma Instituição de Ensino Superior, com sede e foro na Rua Dr. Melo Viana, n.º 75, Bairro Centro - cidade de São Lourenço, Estado de Minas Gerais, pessoa jurídica cadastrada no CNPJ sob n.º 21.558.886/0001-63, regida pela legislação pertinente, por Regimento Interno próprio e por contrato de constituição de Fasul Educacional EAD Ltda.

A FASUL EDUCACIONAL é voltada ao ensino, à pesquisa e à extensão e tem como objetivo a formação de profissionais e especialistas, que se destaquem pela reflexão histórica e interdisciplinar e que leve ao exercício da solidariedade, justiça social e a formação do ser humano na sua integralidade.

A entidade mantenedora da FASUL EDUCACIONAL é o Centro Educacional Sul Mineiro Ltda. - ME, sociedade empresária limitada por cotas de responsabilidade limitada, com sede e foro no município de São Lourenço, registrado na junta comercial do Estado de Minas Gerais sob n.º 3120865292-8, e cadastrada no Ministério da Fazenda pelo CNPJ n.º 11.362.072/0001-03, em 30 de novembro de 2009.

A história da FASUL EDUCACIONAL é marcada pelo empreendedorismo e pela convicção de que: “Somente através da educação, as pessoas terão oportunidades e o direito de alcançar a sua realização pessoal e profissional”, enriquecendo seus valores e sua cultura, em consonância com um ensino de qualidade inclusivo a todas as classes sociais e respeito à diversidade formativa e cultural.

A instituição é mantida por tecnologias de gestão aliadas aos modernos meios de comunicação que poderão garantir os fluxos de processos e de qualidade acadêmica, fatores indispensáveis para se alcançar os mais altos níveis da inteligência criativa, além da elaboração de novas metodologias para a abordagem de problemas.

A FASUL EDUCACIONAL tem política de expansão coerente com o desenvolvimento educacional do país, e plano estratégico estruturado que irá conduzir a Instituição no cenário educacional brasileiro, bem como o posicionamento de mercado planejado para os próximos cinco anos.

### **MISSÃO**

*Levar a Educação a todas as classes sociais do Brasil, com os menores valores de mensalidades, e oferecendo cursos com qualidade e os melhores professores.*

**VISÃO**

*Ser reconhecida como uma instituição de ensino a distância (EAD) de referência no Mercado Educacional Nacional, por oferecer cursos de Graduação, Pós-Graduação e Cursos Livres de Qualidade, e continuando a se expandir no Brasil e no Exterior, com os menores valores de mensalidade oferecidos aos alunos.*

**VALORES**

*Ética, Respeito e Honestidade: Cumprir as regras sempre, com Transparência, Respeito e honestidade, são os pilares do nosso relacionamento com os alunos, funcionários e parceiros.*

**1.1 Histórico da Instituição**

Em 30 de novembro de 2009 é criado o mantenedor Centro Educacional Sul Mineiro Ltda. - ME. Em 14 de janeiro de 2019, a Faculdade Sul Mineira - FASULMG é credenciada pela Portaria nº 73, de 14 de janeiro de 2019, publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 15 de janeiro de 2019. Na mesma época foi autorizado o Curso de Licenciatura em História.

A criação de uma Faculdade de Licenciatura em História constitui uma antiga aspiração da comunidade sanlourenciana. Desde a última década do século passado, São Lourenço, pelas suas lideranças, começou a preocupar-se com a implantação de estabelecimentos de ensino superior à que viessem evitar a necessidade de deslocamento de sua juventude universitária para os grandes centros e que, ao mesmo tempo, abrissem perspectivas de continuidade de estudos para secundaristas desprovidos de recursos para matricular-se em outras localidades.

A história da FASUL EDUCACIONAL é marcada pela necessidade de formação de homens e mulheres dispostos a trabalhar na área da História, respeitando a diversidade formativa e cultural.

Assim, convictos de que, somente através da educação, pode ser dada, a oportunidade e o direito de alcançar a sua realização plena, bem como impulsionar o desenvolvimento da região atendida, conservando, transmitindo e enriquecendo seus valores e sua cultura, a mantenedora tem concebido o desafio de implantar, em São Lourenço, Sul das Minas Gerais, uma IES capaz de preencher, com qualidade, as lacunas da população.

Em 2019 é solicitado o Credenciamento EaD da IES, com pedido concomitante de Autorização do Curso de Licenciatura em Pedagogia, Curso de Administração e o Curso Superior de Tecnologia em Negócios Imobiliários, em atendimento à demanda de crescimento da instituição.

Ainda em 2019, na modalidade presencial é solicitada a autorização dos cursos na área da tecnologia, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar e o Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais.

Em 2020, foram autorizados, na modalidade presencial, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar e o Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais, através da Portaria nº 31, de 07 de fevereiro de 2020, publicada no DOU em 10 de fevereiro de 2020.

Em janeiro de 2021, foi alterada a denominação da IES de Faculdade Sul Mineira (FASULMG) para Fasul Educacional EaD (FASUL EDUCACIONAL).

Em julho de 2021, a FASUL EDUCACIONAL é credenciada, na modalidade a distância, pela Portaria nº 499, de 08 de julho de 2021, publicada no DOU em 09 de julho de 2021, com nota máxima.

Ainda em julho de 2021, foram autorizados, na modalidade a distância, o Curso de Licenciatura em Pedagogia, Bacharelado em Administração e o Curso Superior de Tecnologia em Negócios Imobiliários.

Entre os meses de julho e agosto de 2021, foram criados e protocolados no e-MEC, cerca de 200 Polos EaD de apoio às atividades presenciais dos cursos na modalidade à distância. Também foram criados mais de 300 cursos de pós-graduação *lato sensu*.

Então, a concepção do Projeto Institucional da faculdade surgiu das necessidades e demandas da região e do Brasil, de forma a fortalecer o desenvolvimento e construir uma massa crítica de profissionais que promovam a sustentabilidade local e sedimentem os fatores socioculturais e político-econômicos como valores fundamentais para o fortalecimento integrado da cidade e das suas áreas de influência.

Os cursos oferecidos pela FASUL EDUCACIONAL, mediante seus projetos pedagógicos específicos, são organizados de modo a propiciar aos profissionais em formação conhecimentos e habilidades capazes de permitir-lhes:

- A apropriação de conhecimentos básicos relacionados às áreas que serão objeto de sua atuação profissional, articulando teoria e prática nas diferentes configurações que a práxis profissional venha a assumir;
- O desempenho de suas atividades com competência técnica e compromisso social e político em seu contexto sociocultural de atuação.

Ao definir a qualidade e a atualização da formação como objetivo central da proposta para o ensino de pós-graduação, a IES tem por finalidade a construção de processo coletivo de articulação de ações voltadas para a formação competente do profissional que pretende formar. Nessa direção, torna-se imprescindível a interação da IES com a comunidade e os segmentos organizados da sociedade civil como expressão da qualidade social desejada para o cidadão a ser formado como profissional.

A política definida pela Instituição para as questões sociais visa promover ações que permitam melhorar a qualidade de vida da população da região e do Brasil, e modificações na educação e na cultura.

A IES tem o compromisso de cooperar com o processo de desenvolvimento sustentável, uma vez que proporcionará aos seus alunos instrumentos técnico-científicos relevantes em seus cursos, que são úteis e básicos à elaboração de políticas públicas. A interação dos conteúdos com aspectos inerentes às questões sociais, jurídicas e ambientais, exigidas no mundo atual, possibilitará a formação de recursos humanos capazes de atuar em prol do desenvolvimento social, cultural e econômico sustentado.

No âmbito administrativo, é preciso levar em conta as novas tecnologias de gestão propostas, que têm como mote principal – além da utilização dos modernos meios de comunicação para economizar etapas e fazer fluir mais livremente o fluxo de processos organizacionais – a primazia do mérito e da qualidade acadêmica, fatores indispensáveis para se alcançar os mais altos níveis da inteligência criativa e a elaboração de novas metodologias para a abordagem de problemas tangíveis e reais da sociedade organizada.

A estrutura que se pretende implantar nessa era informacional, com a utilização dessas novas tecnologias gerenciais, abrirá espaços nos quais há possibilidades concretas de libertação das grandes patologias organizacionais: o normatismo, o burocratismo e o corporativismo, tão presentes na vida acadêmica. Estas patologias cederão e tenderão a desaparecer diante dos recursos das tecnologias virtuais, da flexibilidade orgânica e da descentralização do poder.

A IES tem política de expansão coerente com o atual estágio e perspectivas de desenvolvimento da região do Sul de Minas Gerais e do Brasil.

Finalmente, resta afirmar que a FASUL EDUCACIONAL adota políticas direcionadas para o desenvolvimento de estudos de situações reais e específicas para a melhor compreensão das condições de vida das comunidades abrangidas pela ação da IES.

Afinal, é premente na Instituição a preocupação de ministrar e desenvolver os conhecimentos e práticas necessárias para que os seus egressos tenham condições de atuar com competência nas instituições que escolherem em igualdade de condições com concorrentes de quaisquer regiões.

Todos os conceitos que integram a área dos processos gerenciais têm por objetivo o ato de planejar, planificar, organizar, dirigir, supervisionar e ter um controle sobre todos os recursos e são fundamentais para nossa vida diária.

É através destes conceitos que se consegue construir o conhecimento e ter um pensamento crítico que possibilite uma análise das possíveis alternativas para a tomada de decisão que responda às necessidades correntes.

O processo de mudança vivenciado pelo homem e suas organizações nas últimas três décadas, caracterizado por rápidas modificações nos padrões de comportamento, de inserção tecnológica nos processos produtivos e sociais, de relações econômicas e valores éticos, impõe que sejam definidos e implementados novos mecanismos de ajustes no sistema educacional, a fim de que essas inovações possam ser naturalmente incorporadas às atividades de ensino profissional, pesquisa e extensão.

Ao mesmo tempo em que ocorrem as mudanças no ambiente educacional, os condicionantes de ordem geográfica, econômica, política e cultural do Brasil, Minas Gerais, Sul de Minas, de São Lourenço e Cidades circunvizinhas evidenciam uma gama de possibilidades de atuação profissional com novos perfis, formados por diversos campos das Ciências Humanas, Sociais Aplicadas e Engenharias.

## **1.2 Justificativa do Curso**

A abertura do curso de Pós-graduação Lato Sensu em Gestão de Pessoas e Liderança justifica-se, pela necessidade de oferecer a comunidade acadêmica e ao mercado como um todo, um amplo portfólio de cursos destinado a formação especializada e continua dentro da área de gestão.

As aulas do curso de Especialização em Gestão de Pessoas e Liderança estão alinhadas dentro de um percurso de aprendizado, que fornece as bases para que seus alunos possam, através da absorção de conteúdo relacionado as áreas de gestão de pessoas, preparar o aluno para o exercício de funções executivas e gerenciais gerenciando estrategicamente pessoas e/ou liderando equipes em pequenas, médias e grandes empresas, trabalhando as principais ferramentas de gestão e protocolos de atendimento as demandas voltadas para a área.

As transformações do mercado, aliado as constantes instabilidades institucionais, podem resultar em situações de crise econômica para as empresas, que se não dispuserem de equipes eficientes em sua gestão, podem ser afetadas negativamente.

Neste sentido o curso de Especialização em Gestão de Pessoas e Liderança, tem o objetivo de preparar e capacitar o profissional a fim de que se destaque no mercado, aprofundando seus conhecimentos referentes à gestão de pessoas dentro das empresas, interagindo com suas equipes ao identificar as potencialidades de cada membro e usando isso a favor dos resultados, mantendo a motivação e o bom relacionamento entre as pessoas.

A liderança é uma das características mais valorizadas pelas empresas e pelo mercado. Os alunos também são incentivados a repensar as estratégias de atuação na área baseadas em três pilares: envolvimento, compromisso e comprometimento.

A partir de uma plataforma de aprendizado participativa on line e com ferramentas de

interação entre os professores, os alunos aprendem as particularidades da área de recursos humanos de uma empresa, construindo uma forma de pensar alinhada com as necessidades de um mercado cada vez mais exigente com a qualidade da formação profissional.

Desse modo, este projeto de curso considerou tanto o cenário de atuação das empresas dentro do mercado regional da cidade de São Lourenço e seu entorno quanto o mercado nacional abrangido pelos polos da FASUL EDUCACIONAL distribuídos pelo país e envolveu a comunidade acadêmica de forma participativa, pois contou com a participação coletiva e democrática do corpo docente, que refletiu sobre as aspirações da Instituição para desenvolver um projeto pedagógico dinâmico para o curso.

### 1.2.1 Nome do Curso e Área do Conhecimento

**Nome do Curso:** Especialização em Gestão de Pessoas e Liderança

**Área de Concentração:** 60200006 – Administração

**Área de conhecimento:** 60201053 – Administração de Recursos Humanos

**Forma de oferta:** a Distância.

### 1.3 Objetivos do Curso

#### 1.3.1 Objetivo Geral

- O MBA em Gestão de Pessoas e Liderança tem o objetivo de preparar e capacitar o profissional afim de que se destaque no mercado, aprofundando seus conhecimentos referentes à gestão de negócios, gerenciamento de conflitos, gestão organizacional e liderança interagindo com suas equipes identificando as potencialidades de cada membro usando isso a favor dos resultados, mantendo a motivação e o bom relacionamento entre as pessoas.

#### 1.3.2 Objetivos Específicos

- Preparar o aluno para o exercício de funções executivas e gerenciais gerenciando estrategicamente pessoas e/ou liderando equipes em pequenas, médias e grandes empresas, trabalhando as principais ferramentas de gestão e protocolos de atendimento as demandas voltadas para a área;
- Desenvolver a motivação, eficiência e alta produtividade em suas equipes e grupos de trabalho através da utilização de ferramentas de gestão com vistas a potencializar a atuação do capital humano dentro das empresas;

- Refletir sobre a necessidade da formação continuada do gestor de pessoas, responsável pela produção do conhecimento e desenvolvimento de novas práticas gerenciais dentro das empresas.

## 2 ESTRUTURA DO CURSO

### 2.1 Público-Alvo

Este curso destina-se a profissionais Graduados que buscam se aprimorar na Gestão estratégica de pessoas , Administradores de Empresas, Psicólogos, Pedagogos, Advogados, Engenheiros, Professores e outros interessados que atuam ou pretendem atuar em áreas relacionadas com a Gestão de Pessoas.

### 2.2 Metodologia

Na EaD, é preciso pensar em metodologias que ultrapassem o modelo tradicional de aulas expositivas, sobretudo diante de uma realidade de educandos trabalhadores, público que predomina nos cursos a distância. Os “estudos de caso”, por exemplo, constituem uma excelente alternativa: dão o problema primeiro e exigem o estudo em sequência.

Na perspectiva das atividades a distância, o educando será informado sobre os processos acadêmicos previstos para a modalidade a distância, bem como dos mecanismos de comunicação e de interação disponibilizados.

As disciplinas de pós-graduação são compostas por vários elementos que interagem entre si, formando o conteúdo geral abordado pela mesma.

Abaixo detalhamento dos materiais e mídias utilizadas na composição das disciplinas:

**Apresentação:** acesso aos objetivos de aprendizagem da unidade que mostram os itens que o aluno terá aprendido ao finalizar e responder os desafios e os exercícios.

**Desafio:** aproxima o aluno de situações que acontecerá em sua carreira profissional, como se já estivesse exercendo a profissão.

**Infográfico:** é a representação gráfica de um conteúdo da unidade. É composto por imagens e textos.

**Conteúdo do livro:** é a parte teórica da unidade. Nele o aluno acessa um capítulo com os temas relacionados aos objetivos de aprendizagem.

**Dica do professor:** vídeo preparado pelo professor, contendo uma dica ou aplicação do assunto ou ainda uma explicação da parte mais difícil do conteúdo.

**Exercícios de fixação:** para testar os conhecimentos. Com eles o aluno poderá verificar se realmente está aprendendo os conteúdos das unidades de aprendizagem.

**Na prática:** exemplo de aplicação dos conteúdos que estão sendo usados na unidade. Ele

tem a missão de aproximar a teoria com o dia a dia de um profissional de sua área de atuação. Neste item o aluno irá acessar diferentes tipos de objetos de aprendizagem que vão desde textos a elementos interativos, *podcasts* até vídeos 360 e que poderá explorar todo o ambiente narrado pelo professor, jogos e conteúdos com realidade aumentada.

**Saiba mais:** aprofunda os conhecimentos e facilita a busca por respostas aos desafios e aos exercícios. Os alunos poderão visualizar artigos, vídeos entre outros conteúdos importantes que irão melhorar o aprendizado.

**Avaliações:** São compostas pelas atividades propostas nos AVA, na atividade de verificação da aprendizagem e na avaliação final da disciplina.

### 2.3 Distribuição de Carga Horária

O curso terá duração de 720 horas/aula, distribuídas pelo período de 08 meses, envolvendo disciplinas teóricas e práticas.

### 2.4 Estágio Não Obrigatório

Conforme a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes, no Artigo 2º, parágrafo 2º, encontra-se que “estágio não obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória”. Para a realização do estágio não obrigatório, devem ser observados os seguintes requisitos (Lei nº 11.788, 25/09/08):

- I. Matrícula e frequência regular do educando em curso de Educação Superior, de Educação Profissional, de Ensino Médio, da Educação Especial e nos anos finais do Ensino Fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos, e atestados pela instituição de ensino;
- II. Celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;
- III. Compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

O estágio não obrigatório é uma atividade individualizada pelo discente sendo a condução e a forma de avaliação determinadas por regulamento específico de estágio, disposto em lei. O estágio pode ser realizado em instituições de ensino públicas e privadas, compreendendo a aplicação de conhecimentos relacionados ao Curso.

Entende-se por estágio as atividades de aprendizagem profissional, relacionadas à área de formação dos estudantes, em que os mesmos participem de situações reais de trabalho.

Não existe a obrigatoriedade de estágio não obrigatório neste Projeto Pedagógico de Curso.

Os direitos e deveres dos discentes estagiários podem ser encontrados em sua íntegra na Lei nº 11.788/08:

A jornada de atividade em estágio é definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso, ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

- a) 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes portadores de necessidades especiais;
- b) 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, nos demais casos.

## 2.5 Critério de Avaliação

A avaliação na Pós-Graduação fica disponível no final do conteúdo de cada disciplina.

### 2.5.1 Avaliação Online: múltipla escolha

Terá peso **6** (seis) na composição da média da respectiva disciplina. Elaborada a partir dos materiais para estudo disponibilizados no AVA, é composta por 10 (dez) questões objetivas e sem limite de duração. Sem consulta, com 3 (três) tentativas de respostas.

**OBS.:** Para aprovação por média, a **Média Final (MF)** a ser obtida deve ser igual ou superior a 6 (seis).

**Média Final = > 6,0**

## 2.6 Matriz do Curso

DISCIPLINAS	CH
Gestão de Pessoas	60H
Gestão Estratégica e Planejamento em RH	60H
Gestão Empresarial	60H
Avaliação de Desempenho de Pessoas	60H
Comportamento Organizacional	60H
Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas	60H
Recrutamento e Seleção de Pessoas	60H
Liderança e Formação de Equipes	60H
Desenvolvimento de Pessoas nas Organizações	60H
Negociação e Gestão de Conflitos	60H
Didática do Ensino Superior	60H
Metodologias Ativas na Educação	60H
<b>TOTAL</b>	<b>720H</b>

## 2.7 Ementário das Disciplinas

<b>Disciplina:</b>	<b>Carga Horária:</b>
--------------------	-----------------------

Gestão de Pessoas	60 horas
<b>Ementa</b>	
Relação interpessoais. Planejamento estratégico de recursos humanos. Processo de recursos humanos. Recrutamento e seleção de pessoal. Dinâmicas de grupo. Cooperação e competição. Motivação nas organizações. Gestão de cargos e salários. Comunicação e suas interfaces. Importância do feedback. Gerenciamento de conflitos. Aspectos de liderança. Mudanças no ambiente de negócios. Gestão estratégica de pessoas nas organizações.	
<b>Conteúdo Programático</b>	
1. Evolução do pensamento administrativo e gestão estratégica de pessoas 2. A evolução no conceito de gestão de pessoas e equipes 3. Políticas e diretrizes na gestão de pessoas e equipes 4. Motivação 5. Grupos I 6. Grupos II 7. A comunicação 8. Feedback 9. Gerenciando conflitos 10. Liderança I 11. Liderança II 12. Gerenciamento das mudanças 13. Repensando a organização	
<b>Bibliografia</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus S.A, 1999. _____ . Recursos humanos. São Paulo: Compacta, 1994. _____ . Introdução à teoria geral da administração. In: Teoria comportamental. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.</li> <li>● CORADI, C. D. Comportamento humano em administração de empresas. São Paulo: Pioneira, 1985.</li> <li>● DEMO, Gisela. Políticas de gestão de pessoas nas organizações. São Paulo: Atlas, 2005. DUTRA, J. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2009.</li> <li>● MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 3. ed. São Paulo: Futura, 2001.</li> <li>● MUCCHIELLI, R. O trabalho em equipe. São Paulo: Martins Fontes, 1980.</li> <li>● WOOD JR, Thomaz (org.). Gestão Empresarial: oito propostas para o terceiro milênio. São Paulo: Ed. Atlas: FGV Price, 2001.</li> <li>● COHEN, A. R. Comportamento organizacional: conceitos e estudos de caso. Rio de Janeiro: Campus, 2003.</li> <li>● COUTINHO, R. Mudanças: o fim é apenas o começo... Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.</li> <li>● COVEY, St. Sinergia: o poder da cooperação. São Paulo: Negócio, 2003.</li> <li>● DRUCKER, P. Desafios gerenciais para o século XXI. São Paulo: Thomson Pioneira, 1999.</li> <li>● KOTTER, J. Afinal, o que fazem os líderes? Campus, 2000.</li> <li>● STEWART, T. Capital intelectual. Rio de Janeiro: Campus, 1998.</li> <li>● WRIGHT, P; KROLL, M; PARNELL, J. Administração estratégica: conceitos. São Paulo: Atlas, 2000.</li> </ul>	

Disciplina: Gestão Estratégica e Planejamento de RH	Carga Horária: 60 horas
<b>Ementa</b>	
Gestão estratégica de pessoas. A evolução dos conceitos de gestão e RH. Análise do ambiente organizacional. Políticas de RH (cargos e salários, sistema de avaliação). Desafios (treinamento, desenvolvimento e educação). Análise de capacidades internas. A importância do RH para o desempenho dos indicadores da empresa/organização. Qualidade de vida no trabalho. Avaliação de resultados. Tendências e perspectivas da gestão de pessoas nas organizações.	
<b>Conteúdo Programático</b>	
1. A evolução dos conceitos de planejamento, gestão e RH 2. Ambiente organizacional 3. Subsistemas de RH 4. Modelos de gestão de pessoas 5. Políticas de RH 6. Planejamento de RH 7. Gestão estratégica de pessoas	

<b>Bibliografia</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. São Paulo: Campus, 2010.</li> <li>● FRANÇA, Ana C. L. Práticas de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 2014.</li> <li>● MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos ? do operacional ao estratégico. São Paulo: Saraiva, 2011.</li> <li>● MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. Futura, 2004.</li> <li>● BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas. São Paulo: Atlas, 2005.</li> <li>● CHIAVENATO, Idalberto. Como transformar o RH (de um centro de despesa) em um centro de lucro. São Paulo: Makron Books, 1996.</li> <li>● DUTRA, J. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: ATLAS, 2004.</li> </ul>

<b>Disciplina:</b> Gestão Empresarial	<b>Carga Horária:</b> 60 horas
<b>Ementa</b>	
As organizações no contexto atual. Mudanças no contexto atual internacional e nacional. Ambientes interno, de negócios e geral. Características de uma gestão eficaz. Ações estratégicas no contexto organizacional. Estratégias competitivas. Elaboração de plano estratégico. Construção de cenários. Tomada de decisão estratégica. Gestão de recursos financeiros. Planejamento financeiro versus estratégico. Identificação da necessidade do capital de giro. Formas de negociação: Clientes x fornecedores. Gestão de produção. A função-produção no contexto organizacional. Estratégia Top down e Bottom up. Objetivos de desempenho, Matriz Importância e Desempenho. Gestão estratégica de pessoas. Construção de equipes de alto desempenho. Retenção de talentos e valorização profissional. Gestão por competência. Competências essenciais aos diretores de alto escalão.	
<b>Conteúdo Programático</b>	
1.As organizações no contexto atual 2.Ações estratégicas no contexto organizacional 3.Gestão de recursos financeiros 4.Gestão de produção 5.Gestão estratégica de pessoas	
<b>Bibliografia</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ASSAF NETO, A. Mercado financeiro. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2018.</li> <li>● CHIAVENATO, I. Planejamento estratégico: da intenção aos resultados. São Paulo: Atlas, 2020.</li> <li>● GASSENFERTH, W.; MACHADO, M. A. S.; KRAUSE, W. Gestão empresarial em gotas: agite depois de ler. São Paulo: Cengage Learning, 2012.</li> <li>● HITT, M. A.; IRELAND, R. D.; HOSKISSON, R. E. Administração estratégica: competitividade e globalização. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.</li> <li>● HOJI, M.; LUZ, A. E. Gestão financeira e econômica: didática, objetiva. São Paulo: Atlas, 2019.</li> <li>● MATIAS, A. B. Finanças empresariais estratégicas. Barueri: Manole, 2019.</li> <li>● MARRAS, J. P. Gestão estratégica de pessoas. São Paulo: Saraiva, 2011.</li> <li>● MATOS, F. G. Ética na gestão empresarial: da conscientização a? ação. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. MAXIMIANO, A. C. A. Introdução à teoria geral da administração. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.</li> <li>● OLIVEIRA, D. P. R. Administração estratégica na prática: a competitividade para administrar o futuro das empresas. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2013.</li> </ul>	

<b>Disciplina:</b> Avaliação de Desempenho de Pessoas	<b>Carga Horária:</b> 60 horas
<b>Ementa</b>	

Gestão da avaliação de desempenho e competências (evolução e conceitos). As diferentes concepções de avaliação e suas manifestações na prática. Métodos tradicionais de avaliação do desempenho. Método moderno de avaliação do desempenho. Aplicações da avaliação do desempenho.

**Conteúdo Programático**

1. Evolução e conceitos da Avaliação do Desempenho de Pessoas 2. Propósitos da Avaliação do Desempenho de Pessoas 3. Aplicabilidade da Avaliação do Desempenho 4. Entrevista e implementação da Avaliação do Desempenho 5. Métodos tradicionais de Avaliação do Desempenho 6. Método moderno de Avaliação do Desempenho

**Bibliografia**

- STEPHEN, Robbins; TIMOTY A. Judge; SOBRAL, Filipe. Comportamento organizacional. Teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2011.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 2. ed. Rio de Janeiro: Campos, 2005.??
- WOOD, Thomaz Jr; PICARELLI FILHO, Vicente. Remuneração e carreira por habilidades e por competências. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas. Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.
- ARAÚJO, Luis César de. Gestão de pessoas. Estratégias e interação organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos. O capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- AMOÊDO, Sebastião. Ética do trabalho. Na era da pós-qualidade. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007. MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos. Do operacional ao estratégico. 3. ed. São Paulo: Futura, 2.000.

<b>Disciplina:</b> Comportamento Organizacional	<b>Carga Horária:</b> 60 horas
<b>Ementa</b>	
Desafios da contemporaneidade. Novos modelos de trabalho. Importância da liderança. Importância dos valores. Competências essenciais. Medo no ambiente de trabalho. Diferencial competitivo. Competência social. Motivação e automotivação. Importância da liderança. Ferramentas de liderança. Inteligência emocional. Conexão entre percepção e tomada de decisão. Modelos de tomada de decisão. Comunicação e formas de comunicação. Trabalho em equipe. Implantação de mudanças. Causas de conflito. Negociação.	
<b>Conteúdo Programático</b>	
1. Tendências nas organizações 2. O ser humano no ambiente de trabalho 3. O processo motivacional 4. O líder como agente de transformação 5. Novos fundamentos do comportamento 6. A percepção e a tomada de decisões 7. O processo de comunicação como diferencial competitivo 8. Grupos e equipes de trabalho 9. As mudanças e a cultura organizacional 10. O conflito e a negociação	
<b>Bibliografia</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ALBRECH, Karl. O poder das mentes em ação. Desenvolvimento e gestão da inteligência organizacional. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2003.</li> <li>• BONO, Edward de. Os seis chapéus do pensamento. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2008</li> <li>• FIEDLER, Fred E.; CHEMERS, Martin M. Liderança e administração eficaz. São Paulo: Edusp, 1981.</li> <li>• GARDNER, Howard. Inteligência: um conceito reformulado. Rio de Janeiro: Objetiva, 2000.</li> <li>• HAMMOND, John S.; KEENEY, Ralph L; RAIFFA, H. Decisões inteligentes como avaliar alternativas e tomar a melhor decisão. Rio de Janeiro: Campus, 2004.</li> </ul>	

- HERZBERG, Frederick. Novamente: como se faz para motivar funcionários. São Paulo: Veritas, 1975.
- MOSCOVICI, Fela. Desenvolvimento interpessoal. 8. ed. Rio de Janeiro: J. Olympio, 1998.
- GOLEMAN, Daniel. Liderança e inteligência emocional na formação do líder de sucesso. São Paulo: Editora Objetiva, 2015.
- ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. Tradução: Reynaldo C. Marcondes. Ed. Pearson Education. São Paulo, 2009.
- KRAUS, R. Coaching executivo: a conquista da liderança. São Paulo, Editora Nobel, 2007.

<b>Disciplina:</b> Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas	<b>Carga Horária:</b> 60 horas
<b>Ementa</b>	
Histórico, Conceitos de treinamento. Objetivos e necessidades de treinamento. Processos e aplicação do treinamento. Planejamento, organização. Programas de treinamento. Modalidades e técnicas. Desenvolvimento. Custo, tecnologias e estratégias do treinamento. Operacionalidade e métodos do treinamento e desenvolvimento. Tendências. Educação corporativa.	
<b>Conteúdo Programático</b>	
1. Evolução histórica e conceitos de treinamento e desenvolvimento 2. Objetivos e necessidades de treinamento e desenvolvimento 3. Processos e aplicação do treinamento 4. Programação do treinamento e desenvolvimento de pessoas 5. Programas, modalidades e técnicas de desenvolvimento de habilidades 6. Estratégias, métodos e custos de treinamento	
<b>Bibliografia</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• RIBEIRO, Antônio de Lima. Gestão do treinamento de pessoas. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.</li> <li>• BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena. Manual de treinamento e desenvolvimento Processos e operações. 1. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2007.</li> <li>• ARAÚJO, Luís César G. de. Gestão de pessoas - Estratégias e integração organizacional. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2006.</li> <li>• ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. Comportamento organizacional - Teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson do Brasil, 2010.</li> <li>• CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos - O capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.</li> <li>• MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos - Do operacional ao estratégico. 4. ed. São Paulo: Futura, 2000.</li> <li>• GIL, Antônio Carlos. Gestão de pessoas - Enfoque nos papéis profissionais. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.</li> <li>• CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.</li> <li>• CARVALHO, Antônio V. Treinamento de recursos humanos. 1. ed. São Paulo: Pioneira, 1988.</li> </ul>	

<b>Disciplina:</b> Recrutamento e Seleção de Pessoas	<b>Carga Horária:</b> 60 horas
<b>Ementa</b>	
Estrutura da área de recursos humanos. Mercado de trabalho e o mercado de recursos humanos. Fluxograma do processo de recrutamento e seleção. Recrutamento interno e externo. Técnicas e ferramentas de seleção (entrevistas, testes, dinâmicas). Avaliação em período de experiência. Programas de integração no ambiente de trabalho. Entrevistas de desligamento. Cálculo do índice de turnover. Práticas recentes de recrutamento e seleção e as diversas realidades encontradas no mercado de trabalho atual.	

<b>Conteúdo Programático</b>
1. Estrutura da área de recursos humanos 2. O que é recrutamento? 3. Recrutamento interno e externo 4. Seleção de pessoas 5. Entrevistas de seleção 6. Estrutura de uma entrevista de seleção 7. Provas de conhecimento e testes psicológicos 8. Técnicas vivenciais 9. Gestão da área de recrutamento e seleção 10. Ampliando o conceito de recrutamento e seleção
<b>Bibliografia</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ALMEIDA, Walnice. Captação e Seleção de Talentos: repensando a teoria e a prática. São Paulo: Atlas, 2004.</li> <li>• CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. São Paulo: Elsevier, 2004.</li> <li>• CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: como agregar talentos a empresa. São Paulo: Atlas, 2006.</li> <li>• DEEMS, Richard S. Contratar: como encontrar e conservar as melhores pessoas. São Paulo: Amadio, 2002.</li> <li>• FAISSAL, Reinaldo et al. Atração e Seleção de Pessoas. Rio De Janeiro: FGV Editora, 2005.</li> <li>• ASSIS, Marcelino Tadeu. Indicadores de Gestão de Recursos Humanos. São Paulo: Qualitymark, 2005.</li> <li>• FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. Cultura e Poder nas Organizações. Rio de Janeiro: Atlas, 1991.</li> <li>• FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria T. L. Estratégias Empresariais e Formação de Competências: um quebra cabeças caleidoscópico da indústria brasileira. São Paulo: Atlas, 2004.</li> <li>• MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2000.</li> </ul>

<b>Disciplina:</b> Liderança e Formação de Equipes	<b>Carga Horária:</b> 60 horas
<b>Ementa</b>	
Liderança na era das competências. Competências fundamentais para o exercício da liderança. Organizações exponenciais. Motivação como ferramenta da liderança. Trabalho em equipe. Equipes de alto desempenho. Fatores responsáveis pela formação, manutenção e desenvolvimento de equipes de alto desempenho. Gestão e avaliação de equipes. Liderança e sucessão. 360° de influência (liderança).	
<b>Conteúdo Programático</b>	
1. Liderança na era das competências 2. Competências fundamentais ao líder 3. Organizações exponenciais 4. Trabalho em equipe 5. Gestão e avaliação de equipes 6. Equipes de alta performance 7. Formação e desenvolvimento de equipes 8. Motivação da equipe 9. Liderança e sucessão 10. Liderança na prática	
<b>Bibliografia</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• CHARAN, Ram. Pipeline de Liderança. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.</li> <li>• COVEY, Stephen R. Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes. Rio de Janeiro: Best-Seller, 2007.</li> <li>• MONARTH, Harrison. 360 graus de influência. São Paulo: DVS, 2014.</li> <li>• BLANCHARD, Ken. A alma do líder. São Paulo: Garimpo, 2009.</li> <li>• CARLZON, Jan. A hora da verdade. Rio de Janeiro: Sextante, 2005.</li> <li>• CARNEIRO, Caio. Seja FODA: feliz, otimista, determinado, abundante. São Paulo: Buzz, 2018.</li> <li>• DE MASI, Domenico. O ócio criativo. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.</li> <li>• DI STÉFANO, Rhandy. O líder-coach: líderes criando líderes. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2014.</li> <li>• GOLEMAN, Daniel. Inteligência Emocional. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.</li> <li>• HELLER, Robert. Como gerenciar equipes. 3. ed. São Paulo: Publifolha, 2001.</li> <li>• ISMAIL, Salim. Organizações exponenciais. São Paulo: HSM, 2015.</li> <li>• KAPLAN, Robert S. O que perguntar ao espelho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.</li> </ul>	

- KLEON, Austin. Roube como um artista: 10 dicas sobre criatividade. Rio de Janeiro: Rocco, 2013.
- LEONCINI, Patrick. Os 5 desafios das equipes. Rio de Janeiro: sextante, 2015.
- MAQUIAVEL, Nicolau. O príncipe. Comentários de Napoleão Bonaparte e Cristina da Suécia. São Paulo: Jardim dos Livros, 2007.

<b>Disciplina:</b> Desenvolvimento de Pessoas nas Organizações	<b>Carga Horária:</b> 60 horas
<b>Ementa</b>	
<p>Conceito e tipos de educação. Processos de aprendizagem. Soft skills e mudanças de comportamento. Estratégias e técnicas para mudar hábitos e comportamentos. Gestão da mudança. Tipos de treinamento. Técnicas de treinamento. Ferramentas de gestão de treinamento e desenvolvimento. O ciclo do treinamento. Levantamento de necessidades, programação, tecnologia, execução e avaliação do treinamento. Avaliação de desempenho. Retorno do investimento em treinamento. Influência da motivação na organização.</p>	
<b>Conteúdo Programático</b>	
<p>1. Conhecimento e aprendizagem 2. Desenvolvimento organizacional 3. Planejamento do treinamento e desenvolvimento 4. Avaliação do processo de treinamento 5. Temas contemporâneos em treinamento e desenvolvimento</p>	
<b>Bibliografia</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ABBAD, Gardênia da Silva. Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação: ferramentas para gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2012.</li> <li>● AMORIM, W. A. C. (org.). Gestão de pessoas: desafios estratégicos das organizações contemporâneas. São Paulo: Atlas, 2009.</li> <li>● BOHLANDER, George; SNELL, S, SHERMAN, Arthur. Administração de recursos humanos. São Paulo: Cengage Learning, 2009.</li> <li>● CUNHA, Kellyn Telles; SANTOS, Ademir dos. Manual prático de treinamento e aprendizagem organizacional. Joinville, SC: Clube de Autores, 2015.</li> <li>● EBOLI, M. et al. Educação corporativa: fundamentos, evolução e implantação de projetos. São Paulo: Atlas, 2010.</li> <li>● LANGHI, Celi. Treinamento e desenvolvimento: acompanhamento e movimentação. São Paulo: Senac, 2019.</li> <li>● MADRUGA, Roberto. Treinamento e desenvolvimento com foco em educação corporativa. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.</li> <li>● MENESES, P. P. M.; ZERBINI, T.; ABBAD, G. Manual de treinamento organizacional. Porto Alegre: Artmed. 2010.</li> <li>● RIBEIRO, Antônio de Lima. Gestão de treinamento de pessoas. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.</li> <li>● SANTOS, Soraia Ribeiro dos; LOPEZ, Roseli de Paula. Manual de treinamento e desenvolvimento: Uma abordagem técnica e pedagógica. Porto Alegre: Simplíssimo, 2021.</li> </ul>	

<b>Disciplina:</b> Negociação e Gestão de Conflitos	<b>Carga Horária:</b> 60 horas
<b>Ementa</b>	
<p>Processo de negociação. Propósito da negociação. Modelos, estilos e comportamentos de negociadores. Administração de conflitos. O processo do conflito. Comportamento ético e</p>	

confiança. Efeitos do conflito. Metas e resultados. O poder de barganha (custo, valor e poder). Negociações empresariais. Riscos e incertezas. Análise de propostas.
<b>Conteúdo Programático</b>
1. Conceitos e fases da negociação 2. Estratégias e táticas de negociação 3. Os conflitos na organização 4. A mediação de conflitos 5. Administração de conflitos na organização
<b>Bibliografia</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• FISHER, Roger. PATTON, Bruce. URY, William. Como chegar ao sim: a negociação de acordos sem concessões. Rio de Janeiro: Imago, 2005.</li> <li>• MARTINELLI, D. P.; ALMEIDA, A. P. Negociação e solução de conflitos: do impasse ao ganha ganha através do melhor estilo. São Paulo: Atlas, 1998.</li> <li>• THOMPSON, Leigh L. O negociador. Campinas: Pearson, 2012.</li> <li>• COHEN, H. Você pode negociar qualquer coisa. 16. ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.</li> <li>• LEWICKI, R. L; SAUNDERS, D. M. MINTON, J. W. Fundamentos da negociação. Porto Alegre: Bookman, 2002.</li> <li>• MELLO, J. C. M. F. de. Negociação baseada em estratégia. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.</li> <li>• URY, W. Supere o não: negociando com pessoas difíceis. 3. ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2005.</li> <li>• URY, W. O poder do não positivo. Como dizer não e ainda chegar ao sim. São Paulo: Campus, 2007</li> </ul>

<b>Disciplina:</b> Didática do Ensino Superior	<b>Carga Horária:</b> 60 horas
<b>Ementa</b>	
O papel do professor universitário. Andragogia. Reflexões sobre a teoria e a prática. Relacionamento professor-aluno. O planejamento no ensino superior: definição de objetivos, seleção de conteúdos, escolha de metodologias. Plano de aula. Aula expositiva. Trabalhos em grupo. Metodologias ativas: aprendizagem baseada em projetos, aprendizagem baseada em problemas, movimento maker, sala de aula invertida, aprendizagem entre times. Uso do portfólio no ensino superior. Novas tecnologias educacionais. Avaliação comprometida com a aprendizagem.	
<b>Conteúdo Programático</b>	
1. O papel do professor universitário ontem e hoje 2. Andragogia: a contextualização do ensino e da aprendizagem 3. Organização do trabalho docente 4. Metodologias ativas no contexto universitário 5. A avaliação como caminho para a aprendizagem	
<b>Bibliografia</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ALMEIDA, M. I. DE. Formação do professor do ensino superior: desafios e políticas institucionais. 1. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2012.</li> <li>• CUNHA, M. I. (ORG. Estratégias institucionais para o desenvolvimento profissional docente e as assessorias pedagógicas universitárias: memórias, experiências, desafios e possibilidades. 1. ed. Araraquara: Junqueiras&amp;Marin, 2014.</li> <li>• AMBROSIO, M. O uso do portfólio do ensino superior.? Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2013. ZABALZA, M. A. O ensino universitário: seu cenário e seus protagonistas. Porto Alegre: Artmed, 2004.</li> <li>• GAETA, Cecília; MASETTO, Marcos T. O Professor Iniciante no Ensino Superior: aprender, atuar, inovar. Senac São Paulo, 2013. PIMENTA, Selma Garrido, ALMEIDA, Maria Isabel Mendes de. Pedagogia Universitária: caminhos para a formação de professores. São Paulo, Cortez, 2011.</li> </ul>	

<b>Disciplina:</b> Metodologias Ativas na Educação	<b>Carga Horária:</b> 60 horas
<b>Ementa</b>	

Concepções da neurociência aplicadas à educação. Concepção de ensino e aprendizagem. Nativos digitais e direcionamentos curriculares - a Base Nacional Comum Curricular. Princípios da metodologia para aprendizagem ativa. Tecnologia e ensino híbrido. Estratégias de ensino e aprendizagem no contexto das metodologias ativas. Interdisciplinaridade e o ensino contemporâneo. Planejamento para aplicação de metodologias para aprendizagem ativa. Avaliação da aprendizagem no contexto das metodologias para aprendizagem ativa.

#### Conteúdo Programático

1.Desenvolvimento humano e construção da aprendizagem 2.Metodologias ativas: possibilidades e desafios 3.Mudando paradigmas com metodologias ativas 4.Aprendizagem mão na massa 5.Recursos digitais na educação básica

#### Bibliografia

- ALVES, Lynn (org.). Jogos digitais e aprendizagem: fundamentos para uma prática baseada em evidências. Papirus. 2016.
- BACICH, L; TANZI, A; TREVISANI, F. Ensino híbrido: personalização e tecnologia na educação. Porto Alegre, Penso. 2015.?
- BACICH, L.; MORAN, J. Metodologias ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórico-prática. Porto Alegre : Penso, 2018.
- BERGMANN, Jonathan; SAMS, Aaron. Sala de aula invertida: uma metodologia ativa de aprendizagem. 1. ed. Tradução: Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: LTC, 2016. COSENZA, Ramon Moreira. Neurociência e educação. Porto Alegre ArtMed, 2011 FRAGELLI, Ricardo. Método Trezentos aprendizagem ativa e colaborativa, para além do conteúdo. Porto Alegre: Penso, 2018.
- HORN, Michael B.; STAKER, Heather. Blended: usando a inovação disruptiva para aprimorar a educação. Trad. Maria Cristina Gularte Monteiro. Penso, 2015.
- KENSKI, Vani Moreira. Educação e Tecnologias: O novo ritmo da informação. Campinas, SP: Papirus, 2007.?
- LEFRANÇOIS, Guy R. Teorias da aprendizagem: o que o professor disse. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning 2016
- MAZUR, Eric. Peerinstruction: a revolução da aprendizagem ativa. São Paulo: Artmed, 2015.
- MORAN, J. M.; MASETTO, M. T.; BEHRENS, M. Novas tecnologias e mediação pedagógica. Campinas, SP: Papirus, 2000. (Coleção Papirus Educação).
- NOGUEIRA, Makeliny Oliveira Gomes. Teorias da aprendizagem: um encontro entre os pensamentos filosófico, pedagógico e psicológico. 3. ed. Curitiba: Intersaberes, 2018.
- SANTAELLA, Lucia. Comunicação ubíqua: repercussões na cultura e na educação. São Paulo: Paulus, 2013. (Coleção comunicação).
- VICKERY, Anitra. Aprendizagem ativa nos anos iniciais do ensino fundamental. Tradução: Henrique de Oliveira Guerra. Porto Alegre: Penso, 2016

## 2.8 Corpo Docente e Coordenação

Disciplinas	Professor	Formação
Gestão de Pessoas	Ms. Danilo Oliveira	Mestre
Gestão Estratégica e Planejamento em RH	Dr. Washington Moreira	Doutor
Gestão Empresarial	Dr. Washington Moreira	Doutor

Avaliação de Desempenho de Pessoas	Ms. Danilo Oliveira	Mestre
Comportamento Organizacional	Dr. Rogerio Moraes	Doutor
Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas	Dr. Washington Moreira	Doutor
Recrutamento e Seleção de Pessoas	Dr. Rogerio Moraes	Doutor
Liderança e Formação de Equipes	Dr. Rogerio Moraes	Doutor
Desenvolvimento de Pessoas nas Organizações	Esp. Aline Santana	Especialista
Negociação e Gestão de Conflitos	Ms. Danilo Oliveira	Mestre
Didática do Ensino Superior	Dra. Laís Brito	Doutora
Metodologias Ativas na Educação	Ms. Bruno Pereira	Mestre

## 2.8.1 Coordenação do Curso

**Identificação:** Apoliana Aparecida Silva

### **Formação Acadêmica:**

- Especialista em Coordenação Pedagógica pela Faculdade Fasul Educacional (2023)
- Graduada em Pedagogia pela Faculdade Antônio Carlos de São Lourenço (2014)

## 2.9 Certificação

A instituição responsável pela certificação é FASUL EDUCACIONAL, que emitirá certificado de Especialização em Gestão de Pessoas e Liderança. Para tal, é necessário aprovação de todas as disciplinas do curso com nota igual ou superior a 6,0 (seis) pontos; e participação nas atividades práticas obrigatórias.

Visando atender a Resolução CES/CNE nº 7, de 11 de dezembro de 2017, o controle da documentação necessária à matrícula no curso é monitorado e efetivado pela Secretaria Acadêmica.

O Curso de Especialização em Gestão de Pessoas e Liderança da FASUL EDUCACIONAL será oferecido rigorosamente apenas aos portadores de diploma de curso superior. O curso tem duração de 720 horas. Não há exigência de monografia para a conclusão de curso. Os certificados expedidos pela FASUL EDUCACIONAL têm registro junto a Secretaria Acadêmica, tanto física como digital.