



PPC

PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

**MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS
HUMANOS**

**CURITIBA/PR
2023**

Mantenedora
GRAN CENTRO UNIVERSITÁRIO LTDA – E-Mec 18437
CNPJ 32.163.997/0001-97

Mantida
GRAN CENTRO UNIVERSITÁRIO – E-Mec 1759

Credenciado pela Portaria Ministerial nº 1396, de 04/07/2001,
(publicada em Diário Oficial da União de 09/07/2001).

Credenciado pela Portaria Ministerial nº 827, de 22/03/2002,
(publicada no D.O. U em 27/03/2002).

Portaria de Recredenciamento, nº 65 de 18 de Janeiro de 2017,
(publicada no D.O. U em 19/01/2017).

Credenciamento em Gran Centro Universitário - UniBagozzi,
Portaria nº 402 de 03 de Junho de 2022,
(publicada no DOU de 06/06/2022, Seção 1, Edição 106, página 141).

PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*
MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

CURITIBA/PR
2023

SUMÁRIO

1. PERFIL INSTITUCIONAL	8
1.1 IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR – IES.....	8
1.1.1 Base Legal da Mantenedora.....	8
1.1.2 Base Legal da IES	8
1.2 PERFIL E MISSÃO DA IES	9
1.3 BREVE HISTÓRICO DA IES.....	9
1.3.1 A Faculdade Padre João Bagozzi (2001-2021).....	9
1.3.2 O Centro Universitário Padre João Bagozzi - UniBagozzi (2021-2022).....	12
1.3.3 O Gran Centro Universitário (2022)	13
1.4 VOCAÇÃO GLOBAL	14
2. O CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU – MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS	15
2.1. JUSTIFICATIVA DO CURSO	15
2.2. PERFIL DO CURSO	17
2.2.1. Informações Gerais do Curso	17
2.2.2. Dados da Coordenação do Curso.....	18
2.2.3. Objetivo Geral	18
2.2.4. Objetivos Específicos do Curso	19
2.2.5. Público-Alvo.....	19
2.2.6. Articulação do curso com a graduação	20
2.2.7. Parcerias	20
2.3. SELEÇÃO E MATRÍCULA DO CANDIDATO	20
2.3.1. Seleção do Candidato	20
2.3.2. Matrícula do Candidato	21
2.4. PERFIL DO EGRESSO	21
2.5. PERFIL DO PROFESSOR	21
2.6. METODOLOGIA DE ENSINO	23
2.7. CORPO DOCENTE DO CURSO E TITULAÇÃO	23
2.8. SISTEMA DE AVALIAÇÃO – CERTIFICAÇÃO.....	23
3. MATRIZ CURRICULAR	24
3.1. TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO - TCC.....	25

4. EQUIPE TÉCNICA DE ELABORAÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO.....	26
ANEXO 1 – CORPO DOCENTE.....	27
ANEXO 2 - ORGANIZAÇÃO CURRICULAR.....	29

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico 1 - QUANTIDADE DE ALUNOS CONCLUINTES GRADUAÇÃO EM CURITIBA 16

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Unibagozzi	13
-----------------------------	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Identificação da Instituição de Ensino Superior - IES.....	8
Tabela 2 - Identificação da Mantenedora.....	8
Tabela 2 - DADOS GERAIS DO CURSO MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS	17
Tabela 3 - DADOS DA COORDENAÇÃO DO CURSO	18
Tabela 4 - MATRIZ do curso de Pós-Graduação Lato Sensu – MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RH.....	24
Tabela 5 - Equipe Técnica de elaboração do PPC	26

1. PERFIL INSTITUCIONAL

1.1 IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR – IES

Tabela 1 - Identificação da Instituição de Ensino Superior - IES

IDENTIFICAÇÃO DA MANTENEDORA: GRAN CENTRO UNIVERSITÁRIO LTDA, CNPJ: 32.163.997/0001-97			
Endereço: Luiz Parigot de Souza, nº 961.	Bairro: Portão	Cidade: Curitiba	UF: PR
CEP: 81.070-050	Telefone: (41) 3521-2727		

Fonte: Gran Centro Universitário (2023)

1.1.1 Base Legal da Mantenedora

O **Gran Centro Universitário** é uma Instituição de Educação Superior (IES), mantida pelo **Gran Centro Universitário LTDA**. Trata-se de uma sociedade civil, pessoa jurídica de direito privado, com fins lucrativos. O Contrato Social da Mantenedora é registrado na **Junta Comercial do Paraná**, por meio do Registro nº 20227646223, datado de 09/11/2022, com o código de verificação nº 12214549000 e NIRE de nº 41208940492.

1.1.2 Base Legal da IES

Tabela 2 - Identificação da Mantenedora

IDENTIFICAÇÃO DA MANTENEDORA					
Nome:	GRAN CENTRO UNIVERSITÁRIO LTDA				
CNPJ:	32.163.997/0001-97				
CÓDIGO e-MEC	18437				
End.:	Rua Luiz Parigot de Souza, 961, Portão, Curitiba, PR, CEP: 81070-050				
Data da Fundação:	03 de dezembro de 2018.				
Natureza Jurídica:	Sociedade Empresária LTDA – Com fins lucrativos				
DIRIGENTE MANTENEDORA					
DIRIGENTE:	Gabriel Granjeiro				
Cidade:	Brasília	UF:	DF	CEP:	81.070-00
Fone:	(41) 3229-1181				

IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO MANTIDA					
Nome:	GRAN CENTRO UNIVERSITÁRIO				
e-MEC	1759				
DIRIGENTE DA INSTITUIÇÃO MANTIDA					
Reitor:		Gabriel Granjeiro			
End.:	Rua Caetano Marchesini, N°. 952.				
Cidade:	Curitiba - Paraná	UF:	PR	CEP:	81.070-050
Fone:	(41) 3521-2727	Fax:		(41) 3521-2700	

Fonte: Gran Centro Universitário (2023)

9

1.2 PERFIL E MISSÃO DA IES

Missão: *Mudar vidas por meio da Educação e da Tecnologia.*

Visão: *Ser a plataforma tecnológica que mais impacta a educação brasileira.*

Valores:

- *Tudo se resume a pessoas servindo outras pessoas;*
- *Somos obcecados pelos nossos alunos;*
- *Inovação é obrigação;*
- *Integridade não tem preço;*
- *Aqui, estamos sempre no 1º dia.*

1.3 BREVE HISTÓRICO DA IES

1.3.1 A Faculdade Padre João Bagozzi (2001-2021)

A Congregação dos Oblatos de São José, primeira mantenedora da IES, como IES Padre João Bagozzi, está presente no Brasil desde 1919, tem sua sede na cidade de Curitiba (PR), na Rua João Bettega n.º 796, Bairro Portão, e seus estatutos sociais publicados no Diário Oficial do Estado do Paraná n.º 122, de 01/08/1962.

O Pe. João Bagozzi, sacerdote italiano da Congregação dos Oblatos de São José, chegou ao Brasil em 1939, trabalhou em diversas localidades, como Paranaguá (PR), Botucatu (SP) e Curitiba (PR). O Pe. Bagozzi tinha uma alma simples e alegre, movida pelo ideal de evangelizar a juventude.

Em 1954, quando era pároco da Paróquia Senhor Bom Jesus do Portão, em Curitiba (PR), pensou em criar ao lado da igreja uma pequena escola que atendesse aos filhos da comunidade segundo princípios da educação católica. A “Escola Imaculada Conceição”, como era chamada, começou a funcionar em 1955 com quatro salas, autorizadas pelo Registro n.º 386 da Inspetora Seccional de Curitiba. Por sua determinação, a escola cresceu rapidamente, e no ano seguinte começaram as obras para sua ampliação, com o apoio de toda a comunidade do bairro.

Pelo Decreto n.º 4398 de 27/12/1977 o estabelecimento foi reorganizado, passando a denominar-se “Colégio Padre João Bagozzi – Ensino Regular e Supletivo de 1.º e 2.º Graus”, ofertando, também, o curso de Auxiliar e Técnico em Contabilidade. Desde a publicação da lei n.º 9394/96 de 20/12/1996, que estabeleceu as novas Diretrizes e Bases da Educação Nacional, a instituição foi adequando-se à legislação vigente, conforme explicitado no seu Regimento.

Respaldada por sua história frente ao Colégio Padre João Bagozzi, em 1998 a Congregação dos Oblatos de São José constituiu um colegiado para elaboração da proposta de criação da Faculdade Padre João Bagozzi, que se responsabilizou por elaborar o projeto de criação da instituição e a definição dos cursos a serem implantados. Paralelamente, foram realizadas as aquisições de equipamentos e modernização dos laboratórios de informática, modernização e informatização da biblioteca, adequação da estrutura física e constituição do corpo docente inicial.

Nessa ocasião, foi apresentado ao Ministério da Educação o PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional, para o período compreendido entre 1999 e 2003. A IES Padre João Bagozzi é fundada, portanto, em 4 de julho de 2001, a partir do seu credenciamento, quando iniciou o seu ideal e carisma de educar para o desenvolvimento integral do ser humano, de forma sustentável e comprometida com a vida e a sociedade. Uma das metas de maior impacto institucional atingido foi a transferência da sede para instalações exclusivas, nas imediações do complexo de instituições mantidas pela Congregação dos Oblatos de São José, que ocorreu no início de 2005 no PDI vigente (2004 a 2008). Em 2008, a IES teve sua atualização de PDI deferida para o período 2009-2013. Desse projeto, outras metas de impacto foram os processos de autorização de novos cursos.

Em 2013, a IES teve nova atualização de PDI deferida para o período 2014-2018. Desse projeto, outras metas de impacto foram os processos de reconhecimento dos cursos autorizados e a abertura de novos cursos. Se deu também a solicitação do Credenciamento e da Autorização de funcionamento da oferta de cursos na modalidade a distância: Graduação e Pós-Graduação Lato Sensu. No segundo semestre de 2018, devido à mudança da Direção Geral e o novo mandato da Superintendência, houve a necessidade de uma revisão e mudanças no PDI. Nesta reconstrução do PDI ocorreu a participação ativa dos membros do COSUP – Conselho Superior, formado na sua essência por representantes da Mantenedora, Direção Geral, Coordenadores de Escola, e Técnico – Administrativo, tendo sido aprovado no mês de julho de 2018. As principais mudanças desta nova Direção Geral e Superintendência foi a reorganização da oferta de cursos nas modalidades presencial e a distância (graduação, pós-graduação e extensão) por meio da Escolas de Formação Humana e Profissional; apresentação de uma nova estrutura organizacional; e o redesenho de todos os processos de gestão acadêmica. Todas estas ações se deram pela construção colegiada de um Planejamento Estratégico, que contemple este triênio, no qual se envolveram os principais atores desta comunidade acadêmica.

A CPA, como parceira no projeto de desenvolvimento e evolução da Bagozzi, propõe e planeja as mudanças na prática acadêmica e na gestão da Instituição para a formulação de projetos pedagógicos e institucionais socialmente legitimados e relevantes, visando com isso atingir os objetivos propostos para a melhoria do ensino-aprendizagem. Os resultados parciais e finais sob forma de relatórios conclusivos, é objeto de divulgação plena, tanto para comunidade interna como para comunidade externa ou órgãos oficiais de governo, sempre que for o caso, observada a questão de pertinência ou conveniência, quer no em seu conteúdo integral ou sob a forma de artigos sobre temas específicos publicados de forma própria, ou em revista ou periódicos especializados, a critério da Comissão Própria de Avaliação Institucional - CPA e da Administração Superior da IES. As conclusões finais do processo de avaliação de natureza institucional devem ser utilizadas tanto para alimentação permanente como para tomada de decisão. Conforme o Relato Institucional (2017-2019), durante este período houve a ampliação do portfólio dos cursos de graduação presencial e EaD, bem como da oferta de pós-graduação *lato sensu* e extensões universitárias, em ambas as modalidades. Os cursos de pós-graduação *lato sensu* e extensões universitárias tiveram ainda as suas matrizes reformuladas e atualizadas.

Houve autorizações de três (3) cursos de graduação na modalidade a distância (Pedagogia, Processos Gerenciais e Logística), publicados em agosto de 2017. Deste modo, em 2018, iniciou-se a primeira turma de Pedagogia EaD. Em 2019 os cursos de Processos Gerenciais e Logística, ambos EaD, tiveram suas primeiras turmas iniciadas. Também em 2019, foram feitos os pedidos de autorizações de mais quatro (4) cursos de graduação, sendo eles Ciências Contábeis (presencial), Psicologia (presencial), Direito (presencial e EaD). Naquele ano, aconteceu ainda o processo de (re)modelagem acadêmica de todos os cursos de graduação das quatro (4) Escolas de Formação Humana e Profissional (Gestão, TI, Engenharias e Educação, Sociedade e Ambiente) com matrizes e projetos de cursos reformulados para entrarem em vigência a partir de 2020/1. Cabe aqui ressaltar que, em 2022, houve ampliação da 5ª Escola de Formação Humana e Profissional, a Escola Jurídica.

1.3.2 O Centro Universitário Padre João Bagozzi - UniBagozzi (2021-2022)

Em 2021, ocorreu a organização institucional para os trabalhos relativos ao pedido de credenciamento do Centro Universitário, com trâmites previstos para o ano de 2020 e, em 2021, um aditamento do PDI (2019-2023).

Enfim, em 31 de maio de 2021, após a avaliação externa virtual *in loco*, foi publicado pelo INEP o relatório de credenciamento de Centro Universitário, transformando a IES em Centro Universitário Padre João Bagozzi com conceito 5: o UniBagozzi.

Em 6 de junho de 2022, por publicação no D.O.U., Seção 1, Pág. 141, o Centro Universitário Padre João Bagozzi torna-se, então, oficialmente credenciado, conforme a Portaria nº 402, de 03/06/2022, que homologou o parecer CNE/CES Nº: 443/2021.

Figura 1 - Unibagozzi



Fonte: Gran Centro Universitário (2023)

Nesta perspectiva de crescimento, após duas décadas de atuação na Educação Superior e mais de 70 anos de presença da Rede OSJ de Educação (Congregação dos Oblatos de São José) dos diferentes segmentos de ensino, houve a mudança de mantenedora. Para garantir o progresso, a mantenedora da IES passou a ser o **GRAN CENTRO UNIVERSITÁRIO LTDA**, pertencente a **Gran Tecnologia e Educação S.A**, mais conhecida como **Gran Cursos Online**.

1.3.3 O Gran Centro Universitário (2022)

O **Gran**, uma EdTech brasileira que tem como missão mudar a vida de seus alunos por meio da educação e da tecnologia. A companhia, que completou 10 anos em 2022, é jovem, mas já tem um histórico sólido e de destaque, inclusive internacional. Foi reconhecida como a 5ª empresa mais inovadora da América Latina pela FastCompany, possui tecnologia de ponta que tem democratizado o ensino em todo o país e alcançou números que denotam sua vasta expertise de oferecer educação e ferramentas de excelência, mudando a vida de dezenas de milhares de alunos na última década.

A paixão por mudar vidas é o eixo condutor para qualquer movimento feito pelo **Gran** e os meios dessa transformação são a educação e a tecnologia, com ferramentas de aprendizagem pensadas em levar o melhor conteúdo, aliado a instrumentos que potencializam o estudo e aceleram o aprendizado. Desta forma, as **TICs (Tecnologias de Informação e Comunicação)** são essencialmente valorizadas pelo **Gran**, pois geram o acesso ao conhecimento e multiplicam as possibilidades de interação, ensino e aprendizado à comunidade acadêmica que, munida dessas ferramentas, torna a aprendizagem ativa e passa a protagonizar o processo educativo.

1.4 VOCAÇÃO GLOBAL

Os princípios e as ações a serem delineadas são fundamentais para que o **Gran Centro Universitário** promova as alterações necessárias à implementação das mudanças na busca de uma Instituição que seja fruto, permanentemente, do engajamento de suas metas/objetivos propostos pela comunidade acadêmica **Gran**. Dentre os objetivos globais traçados, destacam-se:

- estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;
- formar cidadãos e profissionais nas áreas de conhecimento em que atuar, aptos para a inserção nas respectivas carreiras e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, promovendo ações para sua formação continuada;
- incentivar a investigação científica, visando ao desenvolvimento da ciência e da tecnologia, da criação e difusão da cultura e o entendimento do homem e do meio em que vive;
- promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;
- suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento pessoal, cultural e profissional e possibilitar sua correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;
- estimular o conhecimento dos problemas do mundo globalizado e, simultaneamente, prestar serviços especializados à comunidade, estabelecendo com esta uma relação de reciprocidade;

- promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição; contribuir para a redução das desigualdades sociais e regionais e desenvolver ações afirmativas para a promoção de igualdade de condições com vistas à inclusão social.

2. O CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU* – MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

2.1. JUSTIFICATIVA DO CURSO

A especialização em MBA em Gestão Estratégica de Recursos Humanos procura contemplar as demandas de natureza econômica, social, cultural, política e ambiental relativas ao contexto tecnológico, bem como fortes tendências de comportamento e urgências na expansão dos mercados e das parcerias para a sustentabilidade organizacional. Os contextos operacionais, financeiros, administrativos, de tecnologia e inovação e os aspectos estratégicos e de gestão de pessoas passaram a ser imprescindíveis. Em face destas mudanças, os profissionais especialistas na área de gestão de pessoas precisam intervir e desenvolver estratégias e técnicas que favoreçam os desempenhos pessoais e profissionais dos colaboradores das organizações, bem como outras condições de trabalho, em busca de maior eficácia organizacional.

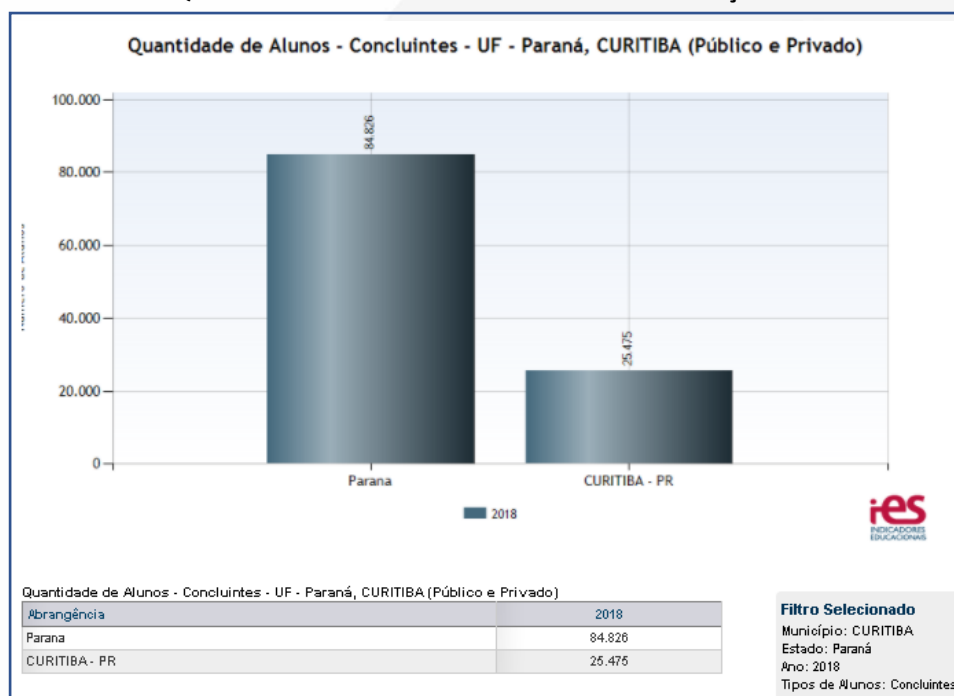
O curso pretende desenvolver estratégias de capacitação que possibilitem capacitar o profissional da área de Gestão de Recursos Humanos a dominar os processos e desafios da área, possibilitando uma visão estratégica de políticas de gestão de pessoas e de relacionamentos humano-comportamentais adequadas à dinâmica atual da vida organizacional, seus negócios e desafios. Como consequência, exige-se destes profissionais a busca por novas competências, novos conhecimentos, técnicas e procedimentos que visem, baseados em criatividade, inovação e espírito empreendedor, se prepararem para os desafios propostos para atuar em mercados cada vez mais competitivos.

O curso de MBA em Gestão Estratégica de Recursos Humanos apresenta conteúdo baseado nas mais modernas teorias, práticas e técnicas de gestão e excelência organizacional, capacitando

profissionais para atuarem estrategicamente e aptos a enfrentar os desafios para atuar em ambientes competitivos com eficácia e agregação de valor para os clientes e para as organizações. A estrutura curricular associada à competência do corpo docente, possibilitará ao estudante a qualificação profissional para atuação nas organizações, permitindo-lhe compreensão sistêmica do ambiente, das necessidades e das expectativas organizacionais.

O gráfico a seguir vislumbra que a inserção dos egressos da graduação no mercado de trabalho a cada ano é robusta e cursos que promovam a continuidade dos estudos contribuirão ainda mais para o alcance dos objetivos organizacionais e para manutenção da sustentabilidade organizacional e socioambiental.

Gráfico 1 - QUANTIDADE DE ALUNOS CONCLUINTES GRADUAÇÃO EM CURITIBA



Fonte: <http://www.indicadoreseducacionais.com.br/>

O Curso oportuniza criar conexões entre a teoria e prática; desenvolver habilidades centradas na criação de valor; trabalhar competências para solução de problemas, gerenciais e ampliar capacidades empreendedoras, desta forma, o curso é distribuído em módulos que compreendem a:

- Visão Sistêmica para o Processo de Gestão;

- Desenvolvimento para Gestão de Pessoas;
- Competências Comportamentais;
- Políticas, Subsistemas de Recursos Humanos;
- Legislação e Rotinas para Gestão de Pessoas;
- Tecnologia Aplicada à Gestão.

Este último módulo foi totalmente atualizado para atender às novas demandas da gestão. Em substituição ao TCC (Trabalho de Conclusão de Curso), os alunos vivenciam um módulo de Tecnologia Aplicada à Gestão, com o objetivo de promover a interação dos especialistas em gestão com as tecnologias emergentes, com a internet das coisas, programação para não programadores, business intelligence (BI) e finalizam com projeto prático usando todos os conhecimentos adquiridos.

Por meio de ações do Núcleo Docente Estruturante (NDE), as disciplinas do curso convergem significativamente para a prática do ensino e para o perfil de profissionais que mercado espera, O PPC do Curso de Pós-Graduação Lato Sensu – MBA em Gestão Estratégica de Recursos Humanos está apto a atender o perfil do egresso dos alunos da Escola de Gestão do Gran Centro Universitário como também as demandas locais principalmente ao que tange às demandas de natureza mercadológica econômica e social de forma a garantir aos alunos e profissionais uma visão holística nas áreas de administrativas, recursos humanos, de marketing, comercial, finanças, e logística com as competências profissionais adquiridas que contemplam as demandas de natureza social, cultural, política, ambiental e educacional relativas ao contexto onde o curso é ofertado.

2.2. PERFIL DO CURSO

2.2.1. Informações Gerais do Curso

Tabela 3 - DADOS GERAIS DO CURSO MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Nome do curso	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS
Identificação do Curso	Especialização
Habilitação	MBA em Gestão Estratégica de Recursos Humanos
Instituição Certificadora	Gran Centro Universitário

Área do Conhecimento / Eixo Tecnológico	Gestão
Duração do curso	18 meses
Modalidade	Presencial
Endereço do local do curso	Rua Caetano Marchesini, 952 - Portão, Curitiba - PR, Brasil
Carga Horária (Cadastro E-mec)	360 horas
Número de Vagas	30 vagas
Caracterização das aulas	Teóricas, práticas e teórico práticas

Fonte: NDE Escola de Gestão

2.2.2. Dados da Coordenação do Curso

Tabela 4 - DADOS DA COORDENAÇÃO DO CURSO

DADOS PESSOAIS DA COORDENAÇÃO			
Nome:	Antônio Ronaldo Madeira de Carvalho		
End. Comercial:	Rua Caetano Marchesini, 952 - Portão		
Cidade:	Curitiba	UF: PR	CEP: 81110-390
E-Mail:	antonio.carvalho@unibagozzi.edu.br		
Área de Formação	- Doutor em Contabilidade e Administração – FURB/SC – 2022. - Mestre em Administração de Empresas – FURB/SC – 2009. - Bacharelado em Ciências Contábeis – CESVALE/PI – 2002.		
Área de Especialização e pós-graduação	- Especialista em Auditoria e Controladoria – PUC-Campinas/SP – 2004. - Especialista em Gestão de Custos e Formação de Preços – PUC/PR – 2006.		
Curriculum Lates	http://lattes.cnpq.br/1700943165088646		

Fonte: Secretaria Acadêmica

2.2.3. Objetivo Geral

O Curso de Pós-Graduação Lato Sensu – MBA em Gestão Estratégica de Recursos Humanos da Gran Centro Universitário tem como Objetivo Geral:

Promover o estudo das várias e atualizadas teorias e práticas pertinentes às estratégias de Gestão de Recursos Humanos capacitando os profissionais especialistas na área de gestão de pessoas para que possam intervir e desenvolver estratégias e técnicas que favoreçam os desempenhos pessoais e profissionais dos colaboradores das organizações, bem como outras

condições de trabalho, em busca de maior eficácia organizacional uma vez que o diferencial competitivo das organizações está no seu capital intelectual e humano. Da mesma forma instigar nos futuros profissionais almejar posições estratégicas nas organizações, pois o curso proporcionará competências e habilidades que unem tecnologias, gamificação, coaching, *personal branding*, mas principalmente intuindo aos profissionais o exercício de atitudes criativas, inovadoras, visionárias e empreendedoras, enfatizando os objetivos relacionados a motivação, liderança e cultura, uma vez que o gestor torna-se capaz de construir um clima organizacional favorável desenvolvendo suas atividades como profissionais empreendedores, dotados de visão holística e múltiplas da área de recursos humanos.

2.2.4. Objetivos Específicos do Curso

O Curso de Pós-Graduação Lato Sensu – MBA em Gestão Estratégica de Recursos Humanos da Gran Centro Universitário tem como objetivos específicos:

- Proporcionar uma formação humanística, a qual permite ao profissional desta área a compreensão do mundo, respeitando princípios éticos e sustentáveis, com visão crítica e consistente do impacto de sua atuação na sociedade;
- Desenvolver a capacidade de liderança, trabalho em equipe, comunicação e motivação para facilitar o trabalho no campo das relações interpessoais;
- Preparar o profissional para a tomada de decisões estratégicas com espírito inovador para gerenciamento de novos mercados;
- Formar profissionais com o intuito de desenvolver e assessorar projetos destinados à melhoria da gestão de recursos humanos sempre com foco na gestão de pessoas;
- Promover debates que conciliem teoria e prática, possibilitando o enfrentamento de problemáticas atuais a partir da análise de estudos de caso.

2.2.5. Público-Alvo

O curso é recomendado para profissionais com formação superior nas áreas de Recursos Humanos, Administração, Finanças, Economia, Contabilidade, Gestão Comercial, Marketing bem como de outras áreas que atuem na gestão administrativa e organizacional das empresas, como Diretores, Gerentes, Coordenadores e Supervisores.

Além disso, é um excelente caminho para aqueles que desejam preparar-se para o ingresso em Mestrado ou Doutorado.

2.2.6. Articulação do curso com a graduação

A articulação do Programa de Pós-graduação, ofertado pela Escola de Gestão, com a graduação, nos cursos de Administração, Marketing, Gestão Comercial, Logística, Recursos Humanos, Gestão Financeira e contábil se dá pela necessidade de os acadêmicos graduados aprofundarem seus estudos na área de gestão e negócios mediante a área que escolheu para atuar. A procura pelos cursos de pós-graduação neste sentido é incentivada pelas atividades práticas, de pesquisa, de extensão, pela orientação e apresentação de projetos práticos durante a graduação ou ainda pela produção de TCC (trabalhos de Conclusão de Curso). Além destas atividades, são possibilitados ainda, eventos comuns como palestras e semanas acadêmicas, com a promoção da troca de experiências e apresentação de resultados acadêmicos tanto de um nível quanto de outro.

2.2.7. Parcerias

O Curso de Pós-Graduação Lato Sensu – MBA em Gestão Estratégica de Recursos Humanos possui parcerias com instituições privadas, da cidade de Curitiba e Região Metropolitana. São ofertados descontos especiais para empresas ou instituições conveniadas.

2.3. SELEÇÃO E MATRÍCULA DO CANDIDATO

2.3.1. Seleção do Candidato

O candidato necessita ter concluído a Graduação, para poder inscrever-se no curso de Pós-graduação.

2.3.2. Matrícula do Candidato

A matrícula está vinculada à apresentação de documentos que comprovem a conclusão da graduação – Histórico e Diploma de Graduação.

Além destes, ainda são necessários documentação:

- Cópia de RG e CPF
- Cópia de Comprovante de Residência.

2.4. PERFIL DO EGRESSO

No perfil do egresso devem constar, com destaque, as competências que favoreçam a sua empregabilidade e sua carreira profissional exitosa, nos marcos da atuação compatível com a formação em pós-graduação em Gestão Estratégica de Recursos Humanos. As habilidades de análise, discussão, elaboração, proposição e operacionalização técnica devem compor o perfil profissional do egresso pós-graduado em **MBA em Gestão Estratégica de Recursos Humanos**.

2.5. PERFIL DO PROFESSOR

O Corpo Docente é o principal sustentáculo de qualquer programa educacional. Ele deve ser suficiente em número e deve reunir competência associada a todos os componentes da estrutura curricular. A dedicação e diversidade de saberes, devem ser adequados para garantir um bom nível de interação entre estudantes e docentes.

Os professores devem ter qualificações adequadas. Sua competência global poderá ser inferida de fatores como qualificação acadêmica, experiência docente, habilidade para a comunicação, entusiasmo para o desenvolvimento de estratégias educacionais mais efetivas, participação em sociedades educacionais e técnico-científicas, exercício efetivo de atividades da administração de empresas em áreas compatíveis com as do ensino no programa. O perfil desejado para o docente contempla os seguintes aspectos:

- Domínio de conteúdo e capacidade de transmissão;

- Conhecimento e competência Técnica da disciplina;
- Competência didática para explanação;
- Competência para aplicação prática do conteúdo;
- Compromisso com o ensino de qualidade;
- Liderança;
- Disponibilidade para o diálogo;
- Competência para gerar um clima favorável ao debate e questionamento em sala de aula;
- Formação multidisciplinar, indispensável para o ensino abrangente que demonstre os variados vínculos entre as diferentes disciplinas;
- Capacidade de administrar conflitos;
- Acompanhamento das situações da realidade atual;
- Postura ética adequada no exercício do magistério;
- Obediência às normas da Faculdade.

O docente, para assumir disciplinas no **Curso de Pós-Graduação Lato Sensu – MBA em Gestão Estratégica de Recursos Humanos** da IES, deverá possuir experiência na docência de ensino superior e experiência na área que estará ministrando a disciplina, com titulação compatível com a exigida pela legislação em vigor, especialista e/ou preferencialmente possuir título ou estar cursando mestrado e/ou doutorado.

O docente deverá ainda, possuir espírito empreendedor, ter iniciativa para implantar e implementar novas técnicas pedagógicas, buscando contextualizar a realidade local da instituição na do restante do país em conjunto com o mercado externo.

Os professores serão incentivados a dedicar parte do tempo para a realização de pesquisas, devendo produzir artigos técnicos para simpósios e congressos.

Periodicamente a Coordenação do Curso realiza reuniões de colegiado, onde são revistos e atualizados os ementários, bibliografias, práticas acadêmicas, além da verificação dos trabalhos de pesquisa em andamento e acompanhamento de projetos.

Diante desse perfil o Gran Centro Universitário, além do seu quadro efetivo de docentes, contrata professores convidados, com intuito de extrapolar e aprimorar os conhecimentos tendo em vista as experiências em outras áreas e estabelecimentos.

2.6. METODOLOGIA DE ENSINO

A metodologia de ensino adotada para aulas presenciais é baseada na exposição dialogada, com leitura de material enviado previamente ao aluno, além de estudos de casos, produção de material didático para as diferentes áreas, oficinas, estudos de caso, trabalhos de grupos, seminários conforme planejamento do professor.

2.7. CORPO DOCENTE DO CURSO E TITULAÇÃO

O corpo docente para o curso lato sensu - MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS foi desenvolvido tendo como referência o rol de professores convidados para compor as disciplinas específicas de cada módulo. O professor deverá apresentar titulação mínima de especialista e ter experiência na docência. Os nomes e titulações dos professores encontram-se no Anexo 1 deste PPC.

2.8. SISTEMA DE AVALIAÇÃO – CERTIFICAÇÃO

O sistema de Avaliação, conforme Regimento Institucional, confere certificação de **Especialista em MBA em GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS** a todos os estudantes que atingirem nota acima da média 70 (setenta) e 75% de presença às aulas.

3. MATRIZ CURRICULAR

Tabela 5 - MATRIZ do curso de Pós-Graduação Lato Sensu – MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RH

MÓDULOS/Disciplinas	CH
Módulo I – Visão Sistêmica para Processos de Gestão	60
Processo de Integração	12
Desenvolvimento Interpessoal	24
Cultura Organizacional	12
Paradigmas de Gerações	12
Módulo II – Desenvolvimento para Gestão de Pessoas	60
Cenários macro e micro ambientais	12
Indicadores e métricas para Gestão de pessoas	12
Gestão de Recursos Humanos e ações estratégicas	12
Gestão de Projetos	12
Sustentabilidade Estratégica e Governança Corporativa	12
Módulo III – Competências Comportamentais	60
Comportamento Organizacional e Geração de Valores	12
Clima Organizacional	12
Inteligência psicossocial nas organizações	12
Coaching	12
Team Building - Construção de equipes de alta performance	12
Módulo IV – Políticas/ Subsistemas de Recursos Humanos	48
Captação, Seleção e Retenção de Pessoas	12
Treinamento e Desenvolvimento	12
Segurança, Saúde e qualidade de vida no trabalho.	16
Controle e Monitoramento	08
Módulo V – Legislação e Rotinas para Gestão de Pessoas	72
Relações de Trabalho, Hierarquia das leis e Ritos do Processo Trabalhista	12
Cargos e Salários	20
Rotinas de gestão	16
Gestão de Desempenho baseado no Modelo de Competências	12
Gestão do Conhecimento e novas tecnologias de aprendizagem	12
Módulo VI - Tecnologia Aplicada a Gestão	60
Tecnologias Emergentes	16
Internet das Coisas	12
BI- Business Intelligence	16
Projeto Prático	16
TOTAL DO CURSO	360

3.1. TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO - TCC

A partir da Resolução 01 de 06 de abril de 2018, o aluno do curso de Especialização: MBA em Gestão Estratégica de Recursos Humanos do Gran Centro Universitário, pode optar por fazer ou não o Trabalho de Conclusão de Curso.

4. EQUIPE TÉCNICA DE ELABORAÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO

Tabela 6 - Equipe Técnica de elaboração do PPC

NOME	GERÊNCIA/INSTITUIÇÃO	FUNÇÃO
Antônio Ronaldo Madeira de Carvalho	Escola de Gestão	Coordenador
Igor Ries	Escola de Gestão	Membro NDE professor

Fonte: NDE da Escola de Gestão

ANEXO 1 – CORPO DOCENTE

DISCIPLINA	PROFESSOR	TITULAÇÃO
Módulo I – Visão Sistêmica para Processo de Gestão		
Processo de Integração	Vanessa Giampaulo Lozano	Especialista
Desenvolvimento Interpessoal	Vanessa Giampaulo Lozano	Especialista
Cultura Organizacional	Vanessa Giampaulo Lozano	Especialista
Paradigmas de Gerações	Vanessa Giampaulo Lozano	Especialista
Módulo II – Desenvolvimento para Gestão de Pessoas		
Cenários macro e micro ambientais	Sandro Fabiano da Luz	Mestre
Indicadores e métricas para Gestão de Pessoas	Elidecir Rodrigues Jacques	Mestre
Gestão de Recursos Humanos e ações estratégicas	Charmoniks Maria da Graça Heuer	Especialista
Gestão de projetos	Luciano Coen Giannini	Mestre
Sustentabilidade Estratégica e Governança Corporativa	Hamilton Lopes de Souza	Mestre
Módulo III – Competências Comportamentais		
Comportamento Organizacional e Geração de Valores	José Alves de Melo Neto	Mestre
Clima Organizacional	Lorete Kossowski Mocelin	Mestre
Inteligência psicossocial nas organizações	Paula Vitoria Galesi Abdala Boarin	Especialista
Coaching	Vanessa Giampaulo Lozano	Especialista
Team Building - Construção de equipes de alta performance	Leonardo dos Santos Batista	Especialista
Módulo IV – Políticas / Sub Sistemas de Recursos Humanos		
Captação, Seleção e Retenção de Pessoas	Adriana Marisa dos Santos Ribeiro Bernart	Especialista
Treinamento e Desenvolvimento	Elaine Schwab	Mestre
Segurança, Saúde e qualidade de vida no trabalho.	Lorete Kossowski Mocelin	Mestre
Controle e Monitoramento	Adriana Marisa dos Santos Ribeiro Bernart	Especialista
Módulo V – Legislação e Rotinas para Gestão de Pessoas		
Relações de Trabalho, Hierarquia das leis e Ritos do Processo Trabalhista	Tatiana Borges de Oliveira	Especialista
Cargos e Salários	Adriana Marisa dos Santos Ribeiro Bernart	Especialista

Rotinas de Gestão	Adriana Marisa dos Santos Ribeiro Bernart	Especialista
Gestão de Desempenho baseado no Modelo de Competências	Jason Baumann	Especialista
Gestão do Conhecimento e novas tecnologias de aprendizagem	Jason Baumann	Especialista
Módulo VI – Tecnologia Aplicada à Gestão		
Tecnologias Emergentes	Vanessa Romankiv Gai	Especialista
Internet das Coisas	Vanessa Romankiv Gai	Especialista
BI- Business Intelligence	Fernanda Lady Michelowski	Especialista
Projeto Prático	Fernanda Lady Michelowski	Especialista

ANEXO 2 - ORGANIZAÇÃO CURRICULAR

I. IDENTIFICAÇÃO			
CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	PROCESSO DE INTEGRAÇÃO	CARGA HORÁRIA	12H
II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA			
EMENTA	A disciplina tem por objetivo abordar a importância da integração dos novos funcionários na empresa, uma vez que afeta diretamente o desempenho do colaborador nos projetos em andamento e a metodologia de trabalho. O momento de ambientação, a comunicação, a iniciativa.		
COMPETÊNCIAS	- Entender o que é e qual a Importância de um bom processo de integração; - Entender quais os benefícios de um processo de integração; - Compreender quais as principais etapas para cumprir um bom processo de integração; - Adaptar forma de comunicação para empresa como um todo.		
HABILIDADES	- Trocar experiências para um bom processo de integração; - Elaborar um plano de ação para o Processo de Integração de colaboradores;		
III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO			
Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos: - Conceito e importância de processo de integração (onboarding); - Responsáveis; - Benefícios do processo de integração; - Onboarding presencial x online.			
IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA			
1. GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. Modelo de Competências e Gestão dos Talentos. São Paulo. Editora Pearson do Brasil, 2001. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/39			
2. XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. Sua Carreira: planejamento e gestão: como desenvolver melhor seus talentos e competências. São Paulo. Editora Pearson do Brasil, 2005. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/348			
3. NERI, Aguinaldo. Gestão de RH por competências e a empregabilidade. Campinas-SP. Papyrus Editora, 2013. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/4247			
V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR			

1. LOTZ, G Erika Gisele; GRAMM, Lorena Carmen. Gestão de talentos. Curitiba. Editora Intersaberes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3813>
2. ADAMI, Elisabete (org). Gestão de Talentos. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22134>
3. RAHILD, Neuburger. O Grande Livro das Melhores Estratégias para sua Carreira: gerenciamento de conflitos, competência gerencial, networking, marketing pessoal. Curitiba. Editora Intersaberes Ltda. 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/2154>
4. DESSLER, Gary. Administração de Recursos Humanos - 2ª edição. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil. 2003. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/470>
5. KNAPIK, Janete. Gestão de pessoas e talentos. Curitiba. Editora Intersaberes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30633>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. Revista Eletrônica Multidisciplinar Facear. Cássia Pereira de Souza; Letícia Stroparo Tozetti. A Integração e a Adaptação no Desenvolvimento de Novos Colaboradores. Disponível em: [https://revista.facear.edu.br/artigo/download/\\$/a-integracao-e-a-adaptacao-no-desenvolvimento-de-novos-colaboradores](https://revista.facear.edu.br/artigo/download/$/a-integracao-e-a-adaptacao-no-desenvolvimento-de-novos-colaboradores)

I. IDENTIFICAÇÃO

CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	DESENVOLVIMENTO INTERPESSOAL	CARGA HORÁRIA	24H

II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA

EMENTA	A disciplina tem por objetivo abordar as habilidades para obter competência interpessoal, através do aprimoramento de habilidades e práticas de relacionamento e comunicação, a fim de liderar de forma plena e positiva o público externo e interno.
COMPETÊNCIAS	• Compreender sentimentos e emoções; • Compreender os tipos de atitudes; • Entender os tipos de Conflitos; • Entender tipos de Comunicação: verbal, não verbal, assertiva; • Compreender sobre feedback estruturado; • Identificar Talento x Habilidade x Competência para lidar bem com pessoas.

HABILIDADES	• Analisar conceito, origem, elementos, técnicas práticas do Rapport; • Selecionar estratégias adequadas de ação, visando à melhoria das relações interpessoais; • Saber analisar o perfil comportamental e propor planos de ação para melhorias; • Fortalecer atitudes para reconhecer as relações humanas relacionadas as competências interpessoais; • Traçar projetos de crescimento de relacionamento interpessoal
--------------------	---

III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:

- Autoconhecimento;
- Tipos de Inteligência;
- Gerenciamento de conflito;
- Comunicação assertiva;
- Gerando empatia > Rapport;
- Desenvolvendo competências/ habilidades.

IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA

1. KOPS, Lucia M.; RIBEIRO, Rosane S. Desenvolvimento de pessoas. Curitiba: Editora Intersaberes, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/9962>
2. KOPS, Lucia M.; SILVA, Selma F.; ROMERO, Sonia M. Gestão de pessoas: conceitos e estratégias. Curitiba: Editora Intersaberes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3831>
3. KNAPI, Janete. Gestão de pessoas e talentos. Curitiba: Editora Intersaberes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30633>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. STADLER, Adriano. PAPOLINI, Claudia, G. P. Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade. Curitiba: Intersaberes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30993>
2. ROMERO, Sonia M. T. COSTA e SILVA, Selma F. Gestão de pessoas: conceitos e estratégias. Curitiba: Intersaberes, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3831>
3. BORGES, Paulo R. Refletindo sobre Gestão de Pessoas e Liderança com o Cinema - 30 Filmes Essenciais para o seu Autodesenvolvimento. Rio de Janeiro. Editora Interciência, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/42104>

4. GODOI, Lucélia S. S. Neurocomunicação e comunicação não verbal aplicada à gestão de pessoas. Curitiba, Editora Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/185823>
5. QUENEHEN, Romulo. Gestão de pessoas. Curitiba, Editora Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184761>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. Políticas e práticas de gestão de pessoas: As abordagens estratégica e institucional. jan./mar. 2008 RAE. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v48n1/v48n1a03.pdf>
2. Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações. cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. Revista FGV. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n2/1679-3951-cebape-16-02-250.pdf>

I. IDENTIFICAÇÃO

CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	CULTURA ORGANIZACIONAL	CARGA HORÁRIA	12H

II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA

EMENTA	A disciplina tem por objetivo abordar a valorização da cultura empresarial, bem com desdobramentos da cultura emissão, visão e valores como agentes do engajamento. A cultura como fator acelerador de resultados. Exposição de práticas de encantamento ao colaborador e o cliente através da cultura.
COMPETÊNCIAS	• Entender o que é e como é formada a cultura organizacional; • Entender os tipos de Cultura Organizacional e os benefícios e reflexos de uma boa cultura organizacional; • Compreender como manter e fortalecer a cultura organizacional;
HABILIDADES	• Identificar ações internas para fortalecer uma cultura organizacional; • Saber como usar a cultura para engajar clientes; • Saber desenvolver e aplicar uma nova cultura organizacional; • Identificar os reflexos internos e externos da cultura organizacional.

III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:

- Cultura organizacional;
- Reflexo interno e externo da cultura organizacional;
- Manutenção e/ou mudança da cultura organizacional.

IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA

1. TAMAYO, Álvaro (org). Estresse e cultura organizacional - 1ª Edição. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil, 2008. 12ed. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/38488>
2. SOUZA, Carla Patrícia da Silva. Cultura e clima organizacional: compreendendo a essência das organizações. Curitiba. Editora Intersaberes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/7031>
3. MARCHIORI, Marlene. Faces da cultura e da comunicação organizacional v2. São Caetano do Sul – SP. Editora Difusão Ltda, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/164493>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. MARCHIORI, Marlene. Cultura e comunicação organizacional: um olhar estratégico sobre a organização. São Caetano do Sul – SP. Editora Difusão Ltda, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/179842>
2. FELTRIN, Carolina Marques de Almeida. Cultura e clima organizacional. Curitiba, Editora Contentus, 2020. Disponível em; <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186362>
3. ROBBINS, Stephen P. ; JUDGE, Timothy A. Fundamentos do comportamento organizacional. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil, 2014. 12ed. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/10202>
4. MENEGON, Letícia F. Comportamento organizacional. São Paulo. Editora Pearson do Brasil, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3054>
5. QUENEHEN, Romulo. Gestão de pessoas. Curitiba, Editora Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184761>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva. André Vasconcelos-Silval; João Cláudio TodorovII; Renata Limongi França Coelho Silva. vol.14 no.2. Cultura organizacional: a visão da análise do comportamento. São Paulo ago., 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-55452012000200005

I. IDENTIFICAÇÃO

CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	PARADIGMAS DE GERAÇÕES	CARGA HORÁRIA	12H

II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA

EMENTA	A disciplina aborda a liderança, motivação e o relacionamento interpessoal entre diferentes modelos e gerações no ambiente de trabalho, visto sempre como a abertura e a inserção de novas possibilidades e estratégias e não como algo que possa travar o processo das áreas da organização.
COMPETÊNCIAS	- Entender a evolução das gerações e as principais características de cada geração; - Compreender os diferentes tipos de gerações que colaboram nas organizações contemporâneas.
HABILIDADES	- Identificar e Gerenciar pessoas com influências culturais e de gerações diferentes. - Aprender a lidar com a diversidade nas organizações e prover de benefícios para os resultados da organização; - Identificar como promover a diversidade e enriquecer o cenário corporativo

III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:

- Conceito moderno de “gerações”
- Tipos de Gerações;
- Integração entre equipes de diferentes gerações;
- Produção em meio a diversidade de gerações.

IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA

1. BYHAM, William; SMITH, Audrey; PAESE, Matthew. Formando Líderes: como identificar, desenvolver e reter talentos de liderança. São Paulo: Editora Pearson, 2007. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/475>
2. SOARES, Maria T. R. Liderança e Desenvolvimento de Equipes. São Paulo: Editora Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22161>
3. SELMAN, Jin. Liderança. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3276>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. KNAPIK, Janete. Gestão de pessoas e talentos. Curitiba: Intersaberes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30633>
2. STADLER, Adriano. PAPOLINI, Claudia, G. P. Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade. Curitiba: Intersaberes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30993>

3. ROMERO, Sonia M. T. COSTA e SILVA, Selma F. Gestão de pessoas: conceitos e estratégias. Curitiba: Intersaberes, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3831>
4. GRAMIGNA, Maria Rita. Modelo de Competências e Gestão de Talentos. 2ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/408>
5. BOOG, Magdalena. Manual de Treinamento e Desenvolvimento: gestão e estratégias. Vol 1. 6ª ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3821>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

2. Revista PUCSP. Tathiana da Cruz Formenton, Silvio Roberto Stefano. Gerações e mercado de trabalho suas relações com as organizações. v. 7, n. 3 (2017). Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/32855>
3. A influência dos estilos de liderança sobre os resultados de treinamento. Estudos e Pesquisas em Psicologia. versão On-line ISSN 1808-4281. vol.15 no.1 Rio de Janeiro abril, 2015. Psicologia social. Neilda de Souza Oliveira da Silva; Luciana Mourão. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812015000100015

I. IDENTIFICAÇÃO

CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	CENÁRIOS MACRO E MICROAMBIENTAIS	CARGA HORÁRIA	12H

II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA

EMENTA	A disciplina aborda os fatores que tratam da importância da análise de cenários macro (econômicos, políticos, sociais) e micro ambientais para a evolução da gestão estratégica de RH. Cenários macroeconômicos contemporâneos e os desafios recentes para a gestão de RH e corporativa.
COMPETÊNCIAS	• Reconhecer a importância da evolução da teoria microeconômica na formulação do planejamento estratégico corporativo. • Conhecer as principais variáveis macroeconômicas utilizadas pela ciência econômica e pelo noticiário da área.

HABILIDADES	• Avaliar a evolução da teoria financeira a partir da relação risco x retorno e como isso afeta o desenvolvimento gerencial. • Entender a dimensão econômica, não só a economia formal, mas também as atividades informais que proveem serviços para os indivíduos e grupos e aumentam, assim, a renda monetária e o padrão de vida dos indivíduos
--------------------	---

III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:

- Conceitos de Economia;
- Fundamentos da Microeconomia;
- Conceitos de Demanda e Oferta;
- Estrutura de Mercado;
- Fundamentos da Macroeconomia;
- PIB - sua formação e Importância;
- Compreender os fatores econômicos nos âmbitos mundiais, nacionais, regionais e locais.

IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA

1. SILVA, Adalberto O.; MENDES, Judas Tadeu G. Economia e Gestão. Biblioteca São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/182659>
2. SINGER, Paul. O que é Economia. 7ª ed. São Paulo: Contexto 2011 Disponível em: <https://bv4.digitalpages.com.br/>
3. MAXIMIANO. Antônio C. A. Empreendedorismo. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3019>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. MICHELS, Erico, OLIVEIRA, Ney, WOLLENHAUPT, S. Fundamentos da economia: bibliografia universitária. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/9966>
2. STADLER. Adriano. MAIOLI. Marco R. Organizações e Desenvolvimento Sustentável. Curitiba: Intersaberes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6224>
3. MENDES, Judas T. G. Economia: fundamentos e aplicações. 2ª ed. São Paulo. Pearson Prentice Hall, 2009. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1090>
4. ARANTES. Elaine C.; HALICKI, Zélia; STADLER Adriano. Empreendedorismo e Responsabilidade Social 2ª ed. Curitiba: Intersaberes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6096>
5. SERTEK, Paulo. Empreendedorismo. Curitiba: Intersaberes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6007>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

Empreendedorismo e Crescimento Econômico: uma Análise Empírica. RAC, Curitiba, v. 12, n. 4, p. 975-993, Out./Dez. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rac/v12n4/05.pdf>

I. IDENTIFICAÇÃO			
CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	INDICADORES E MÉTRICAS PARA GESTÃO DE PESSOAS	CARGA HORÁRIA	12H
II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA			
EMENTA	O objetivo da disciplina transmitir aos alunos a importância das métricas e indicadores de desempenho para a Gestão de Pessoas e o papel do gestor na construção de indicadores-chaves de performance. .		
COMPETÊNCIAS	Indicadores e métricas versus fontes de informação. Indicadores-chaves de performance (KPI) para mensuração de objetivos estratégicos.		
HABILIDADES	- Tipos de indicadores (de gestão, de efeitos, de resultados, quantitativos, qualitativos, eficiência, eficácia e efetividade). - A lógica da construção de indicadores; - Dimensões da avaliação e os resultados que proporcionam para organização e gestão de pessoas.		
III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO			
Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:			
- O que são indicadores e para que servem; - Tipos de KPIs; - Indicadores de produtividade; - Indicadores de qualidade; - Indicadores de Capacidade; - Indicadores Estratégicos.			
IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA			
- CUNHA, Jeferson L. L.Consultoria organizacional. Curitiba. Editora Intersaberes, 2013. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/9963 - SOUZA, Ovanildo G. Consultoria empresarial. São Paulo: Editora Pearson Education do Brasil, 2016. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35791 - CERTO, Samuel C. Administração Estratégica: planejamento e implantação da estratégia. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1782			

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. HACK, Neiva S. Assessoria, consultoria e avaliação de políticas, programas e projetos sociais. Curitiba. Editora Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184829>
2. ROCHA. Águida G. F. Planejamento e gestão estratégica. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/183215>
3. SERTEK, Paulo. Administração e Planejamento Estratégico. Curitiba: Intersaberes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/5953>
4. MINTZBERG, Henry; AHLS TRAND, Bruce; LAMPEL, Joseph. Safári de Estratégia: um roteiro pela selva do planejamento estratégico. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.
5. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Estratégia Empresarial E Vantagem Competitiva: como estabelecer, implementar e avaliar. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. Revista Psicologia Organizações e Trabalho. Resenha do livro "Análise e diagnóstico organizacional: teoria e prática" versão On-line ISSN 1984-6657. Marina Gregghi Sticca. Rev. Psicol., Organ. Trab. vol.17 no.3 Brasília jul/set. 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572017000300008

I. IDENTIFICAÇÃO

CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS E AÇÕES ESTRATÉGICAS	CARGA HORÁRIA	12H

II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA

EMENTA	A disciplina aborda a importância, aspectos, responsabilidades e competências da Gestão de Recursos Humanos, modelos de gestão, dimensões do ambiente e tendências que moldam a Administração de Recursos Humanos, Desempenho humano e Estratégias organizacionais.
COMPETÊNCIAS	• Conhecer a coordenação sistêmica da administração de gestão de pessoas; • Conhecer as responsabilidades do Gerente de Recursos Humanos; • Demonstrar os modelos de gestão para o setor de RH; • Demonstrar como gestor de RH aproveitar o máximo do potencial dos colaboradores - a integração e a produtividade do trabalhador.
HABILIDADES	• Estabelecer como gestor de RH metas para o setor; • Demonstrar um desenho de plano de para o setor de RH;

- Debater sobre o planejamento e sistema de informação, bem como sobre a influência dos aspectos práticos e do processo de trabalho na vivência da gestão de recursos humanos nas organizações;
- Discutir as tendências de setor de RH;

III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:

- Os processos da Gestão de Pessoas;
- Estrutura do Órgão da Gestão de Pessoas;
- Estratégia organizacional.
- Planejamento Estratégico de RH.
- Modelos de Planejamento de RH.
- Fatores que interferem no Planejamento de RH.

IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA

1. PAIVA, Kely César Martins de. Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões. Curitiba, 2019 Editora Intersaberes. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177821>
2. DESSLER, Gary. Administração de recursos humanos. 3ª edição. São Paulo, 2014. Editora: Pearson Education do Brasil. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22442>
3. PEQUENO, Álvaro. Administração de recursos humanos – 2ª edição. São Paulo. Editora Pearson, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/180434>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. KOPS, Lucia Maria Horn; SILVA, Selma França da Costa e; ROMERO, Sonia Maria Thater. Gestão de pessoas: conceitos e estratégias. Curitiba, 2012. Editora Intersaberes. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3831>
2. STADLER, Adriano; PAMPOLINI, Cláudia Patrícia Garcia. Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade. Curitiba, 2014. Editora Intersaberes. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30993>
3. BEHNKE, Mônica Terezinha, organizadora. Gestão de pessoas: artigos reunidos. Curitiba, 2014. Editora Intersaberes. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/5524>.
4. ACADEMIA PEARSON Education do Brasil. Administração de Recursos Humanos. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil., 2010. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/2042>
5. KNAPIK, Janete. Gestão de pessoas e talentos. Curitiba. Editora Intersaberes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30633>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. versão impressa ISSN 1516-3717. Fellipe Coelho-Lima; Camila Costa Torres. Reflexões sobre as políticas de gestão de recursos humanos. vol.14 no.2 São Paulo dez. 2011. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172011000200006

I. IDENTIFICAÇÃO

CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	GESTÃO DE PROJETOS	CARGA HORÁRIA	12H

II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA

EMENTA	Esta disciplina aborda demonstrar como os gestores recursos humanos podem utilizar a gestão de projetos a favor do setor. Gerenciamento do escopo, Gerenciamento do cronograma, Gerenciamento dos custos, gerenciamento de riscos, Gestão ágil de projetos voltada para área de recursos humanos.
COMPETÊNCIAS	• Definir as atividades • Sequenciar as atividades • Estimar durações das atividades • Gerenciamento dos custos • Entender o que é risco
HABILIDADES	• Desenvolver o cronograma; • Estimar os custos; • Determinar o orçamento; • Controlar os custos; • Desenvolver os processos de gestão de riscos; • Compreender a resposta ao risco, risco residual; • Efetuar cálculo de impacto.

III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:

- Surgimento da gestão de projetos
- Project Management Institute
- PMBOK
- PMP e outras certificações
- Conceito gerais
- Definição de projeto.
- Diferença entre projetos e operações.
- Ciclo de vida de um projeto.

- As 10 áreas de conhecimento

IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA

1. CARVALHO, Fábio C. A. Gestão de Projetos. São Paulo: Editora Pearson, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3013>
2. OLIVEIRA, Guilherme B. Microsoft Project 2010 & Gestão de Projetos. Editora Pearson, 2011. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/2661>
3. COSTA, Adriana Bastos; PEREIRA, Fernanda S. Fundamentos de gestão de projetos: da teoria à prática – como gerenciar projetos de sucesso. Curitiba: Editora Intersaberes, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177750>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. CARVALHO JR., Moacir R. C. Gestão de Projetos da academia à sociedade. Curitiba: Editora Intersaberes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6189>
2. RODRIGUES, Eli. 21 Erros Clássicos da Gestão de Projetos. São Paulo: Editora Brasport, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/160687>
3. SOUZA, Carla P. S. Gestão de projetos. Curitiba: Editora Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/187454>
4. CARVALHO, Fábio C. A. Gestão de projetos. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22259>
5. VALERIANO, Dalton L. Gerenciamento Estratégico e Administração por Projetos. São Paulo. Editora Pearson, 1996. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/31>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. VII Encontro de Estudos em Estratégia. Gerenciamento de projetos: uma análise a partir da estratégia como prática social. Erce Cristina Martins Rêgo, Valdir Machado Valadão Júnior, Lionardo Dias de Souza. RS, 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/3Es173.pdf>
2. XXIX Encontro nacional de engenharia de produção. A abordagem da gestão de projetos nos artigos de gestão da ciência, tecnologia e Inovação, 2009. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009_TN_STO_109_725_13305.pdf

I. IDENTIFICAÇÃO			
CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	SUSTENTABILIDADE ESTRATÉGICA E GOVERNANÇA CORPORATIVA	CARGA HORÁRIA	12H
II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA			
EMENTA	Esta disciplina objetiva demonstrar como a sustentabilidade conduzida de forma estratégica colabora para uma organização sustentável e consequentemente na qualidade de vida dos colaboradores e no clima organizacional.		
COMPETÊNCIAS	• Demonstrar como uma organização sustentável é aquela que contribui para o desenvolvimento sustentável ao gerar, simultaneamente, benefícios econômicos, sociais e ambientais para toda a empresa; • Demonstrar como o setor de RH deve gerar a promoção da sustentabilidade na empresa, como disseminador de cultura, valores e informações. Além disso, é também atribuição da área aprimorar a qualificação profissional dos funcionários, levando-os a compreender o assunto e preparando-os para atuar de maneira a considerá-lo em sua tomada de decisões; • Compreender no profissional que a sustentabilidade permeia todos os aspectos do negócio da companhia e do dia a dia das pessoas com as quais ela atua.		
HABILIDADES	• Focar na dimensão social consiste no aspecto social relacionado às qualidades dos seres humanos, como suas habilidades, sua dedicação e suas experiências; • Discutir tendências de adequação da função de governança corporativa ao movimento da sustentabilidade que permita às organizações avaliarem esse nível de adequação em suas realidades.		
III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO			
Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:			
• Histórico, conceito e aplicação organizacional de desenvolvimento sustentável. • O que são os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e a relação com as instituições. • Os 3 P's. Os Pilares da Sustentabilidade; • Responsabilidade social: conceitos, indicadores e o papel das empresas na sociedade • Norma ISO 26000 de responsabilidade social: estudo das diretrizes que auxiliam instituições a operar de maneira socialmente responsável. • Convenções da Organização internacional do Trabalho e a relação com responsabilidade social. • Governança corporativa: conceito, objetivos, comprometimentos e vantagens.			

IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA

1. CALDAS, Ricardo M. Responsabilidade socioambiental. 2. Ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/54300>
2. ISERHARD, Antônio M. R. F. Temas de Responsabilidade Civil Ambiental: A Função Socioambiental da Propriedade Sob a Égide da Sustentabilidade. Caxias do Sul-RS: Educus, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/5874>
3. SERTEK, Paulo. Responsabilidade Social e Competência Interpessoal. 2ª ed. Curitiba: Intersaberes, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/5534>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. ARANTES, Elaine C. Empreendedorismo e Responsabilidade Social. 2ª ed. Curitiba: Intersaberes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6096>
2. MUNHOZ, Antônio S. Responsabilidade e autoridade social das empresas. Curitiba: Intersaberes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30475>
3. Pearson Education do Brasil. Gestão Ambiental. Pearson Education do Brasil. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1796>.
4. CURI, Denise. Gestão Ambiental. 1ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3018>
5. ALENCASTRO, Mário S. C. Empresas, ambiente e sociedade: introdução à gestão socioambiental corporativa. Curitiba: Intersaberes. 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3373>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social Corporativa: uma análise bibliométrica da produção científica internacional. Gest. Prod., São Carlos, v. 25, n. 1, p. 56-67, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/gp/v25n1/0104-530X-gp-0104-530X3173-16.pdf>
2. Uma análise das práticas de Responsabilidade Social e Sustentabilidade como estratégias de empresas industriais do setor moveleiro: um estudo de caso. Gest. Prod., São Carlos, v. 25, n. 1, p. 81-93, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/gp/v25n1/0104-530X-gp-0104-530X1625-16.pdf>

I. IDENTIFICAÇÃO			
CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL E GERAÇÃO DE VALORES	CARGA HORÁRIA	12H
II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA			
EMENTA	O objetivo da disciplina é instigar o aluno a entender a importância do RH estratégico, como aquele que gera valor para a organização, que está alinhado com seus objetivos e metas e contribui ativamente para que esses sejam conquistados. Instigar os alunos a refletir sobre os diferentes elementos que influenciam o comportamento do indivíduo no ambiente empresarial e diferentemente do que ocorria na abordagem de recursos humanos mais convencional, alinhar a cultura da empresa e com suas metas mercadológicas. Demonstrar que a cultura e as metas não existem de forma isolada, mas integram-se sinergicamente para trazer benefícios e resultados valiosos para empresas.		
COMPETÊNCIAS	• Concentrar nos recursos humanos (pessoas) da organização como a principal fonte de vantagem competitiva do negócio e como desenvolver o comportamento humano para este fim. • Destacar os programas, políticas e práticas de RH como os meios pelos quais as pessoas da empresa podem atuar para que essa obtenha vantagem competitiva através de comportamentos eficazes;		
HABILIDADES	• Demonstrar que a partir da Geração de valores internos é possível propiciar mecanismos que movam o comportamento o assertivo para vantagens organizacionais perante o mercado competitivo; • Demonstrar Empowerment e participação e importância do setor de RH. • Planos estratégicos para a gestão da mudança; • Discutir novos formatos organizacionais como empresa orgânica; Organização virtual; Empresa de conhecimento intensivo; Organização missionária; Organização dramática; Persistência e transiência; Isomorfismo organizacional; • Desenvolver um modelo de comportamento Organizacional que envolva os alunos e demonstre assertividade em suas práticas.		
III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO			
Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:			
• A geração de valor como elemento estratégico organizacional; • O poder nas organizações • Componentes que devem estar presente para desenvolver comportamentos estratégicos em sua companhia, que alinhe-se perfeitamente à gestão geral do negócio;			

- A identidade individual e o espírito da época; Fronteiras, virtualidade e identidade organizacional;
- Novos formatos / modelos organizacionais e a influência em resultados comportamentais.

IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA

1. PASETTO, Neusa Vítola; MESADRI, Fernando Eduardo. Comportamento Organizacional: integrando conceitos da administração e da psicologia. Curitiba. Editora Intersabres, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/5986>
2. GOULART, Iris Barbosa (org.). Psicologia Organizacional e do Trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos - 3ª edição. São Paulo. Editora Casa do Psicólogo. 2010. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/2317>
3. ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional - 9ª edição. São Paulo. Editora Pearson do Brasil. 2002. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/458>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. MENEGON, Letícia F. Comportamento organizacional. São Paulo. Editora Pearson do Brasil, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3054>
2. TAMAYO, Álvaro (org). Estresse e cultura organizacional - 1ª Edição. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil, 2008. 12ed. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/38488>
3. ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil, 2014. 12ed. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/316>
4. MORRIS, Charles G.; MAISTO, Albert A. Introdução à Psicologia - 6ª edição. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil, 2004. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/433>
5. ROBBINS, Stephen P. ; JUDGE, Timothy A. Fundamentos do comportamento organizacional. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil, 2014. 12ed. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/10202>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. FRANCESCHINI, Ana. Psicologia Organizacional e a Análise do Comportamento. TransFormações em Psicologia (Online) versão On-line ISSN 2176-106X. TransForm. Psicol. (Online) vol.2 no.2 São Paulo. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-106X2009000200007

I. IDENTIFICAÇÃO

CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS
--------------	--

DISCIPLINA	CLIMA ORGANIZACIONAL	CARGA HORÁRIA	12H
II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA			
EMENTA	A disciplina tem como objetivo apresentar e discutir as principais etapas de elaboração de uma Pesquisa de Clima Organizacional.		
COMPETÊNCIAS	• Conceito e impacto do clima organizacional		
HABILIDADES	• Criando e aplicando a pesquisa de C.O. • Análise e manutenção do clima organizacional • Vivenciar a prática da aplicação de uma pesquisa de clima organizacional.		
III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO			
Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:			
• Conceito de clima organizacional; • Importância do clima organizacional; • Contribuição das pessoas para um bom ambiente; • Contribuição da empresa para um bom ambiente; • Criar o formulário de pesquisa: Subdividir áreas/assuntos; formular questões de forma direta, porém abrangente; validar questões da pesquisa; • Identificar responsáveis pela aplicação e análise e como entrevistar colaboradores e como compilar e analisar as respostas; • Destacar pontos positivos e pontos de melhorias mais apontados; • Apresentar resultados finais; • Traçar melhorias; • Definir prioridades de implantação e implantar e acompanhar as ações.			
IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA			
1. SOUZA, Carla Patrícia da Silva. Cultura e clima organizacional: compreendendo a essência das organizações. Curitiba. Editora Intersaberes, 2014. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/7031 2. MARCHIORI, Marlene. Faces da cultura e da comunicação organizacional v2. São Caetano do Sul – SP. Editora Difusão Ltda, 2018. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/164493 3. FELTRIN, Carolina Marques de Almeida. Cultura e clima organizacional. Curitiba, Editora Contentus, 2020. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186362			
V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR			
1. MARCHIORI, Marlene. Cultura e comunicação organizacional: um olhar estratégico sobre a organização. São Caetano do Sul – SP. Editora Difusão Ltda, 2018. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/179842			

2. ROBBINS, Stephen P. ; JUDGE, Timothy A. Fundamentos do comportamento organizacional. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil, 2014. 12ed. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/10202>
3. MENEGON, Letícia F. Comportamento organizacional. São Paulo. Editora Pearson do Brasil, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3054>
4. TAMAYO, Álvaro (org). Estresse e cultura organizacional - 1ª Edição. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil, 2008. 12ed. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/38488>
5. ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil, 2014. 12ed. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/316>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. Revista Psicologia Organizações e Trabalho. versão On-line ISSN 1984-6657. Rev. Psicol., Organ. Trab. vol.17 no.2 Brasília Abr.-Jun. 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12854>.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572017000200008
O Clima Organizacional no Brasil: Pesquisa Bibliométrica nos Eventos da Anpad.
2. O Clima Organizacional no Brasil: Pesquisa Bibliométrica nos Eventos da Anpad. Ilson Luiz Pereira, Edson Luiz Pereira. XXXVIII Encontro do Anpad. RJ, setembro de 2014. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_GPR1683.pdf

I. IDENTIFICAÇÃO

CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	INTELIGÊNCIA PSICOSSOCIAL NAS ORGANIZAÇÕES	CARGA HORÁRIA	12H

II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA

EMENTA	A disciplina tem como objetivo abordar as contribuições da abordagem biopsicossocial para o mundo do trabalho e as respostas psicossomáticas no trabalho.
COMPETÊNCIAS	• Compreender conceito de I.P e Habilidades sociais bem como conceito de Inteligência psicossocial/ Áreas abordadas pela I.P./ Habilidades • sociais/ Teste de habilidades sociais. • Conhecer a Consciência coletiva, Janela de Johari (as 4 áreas do EU)/ Demonstrar processo de autoavaliação e expansão de conhecimento - (análise/feedback);

	- Diferenciar líder x chefe/ Tipos de liderança/ Engajando pessoas: Motivação/ - Atitudes > Espelhamento.
HABILIDADES	- Praticar a Inteligência psicossocial através da Inteligência emocional: Inteligência intelectual (QI) x Inteligência emocional (QE) - Daniel Goleman - Demonstrar Inteligências múltiplas - Howard Gardner/ Teste de I.M. - Vivenciar estudo de caso: texto para reflexão e discussão sobre I.E. - Vivenciar a motivação e liderança pelo exemplo.

III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:

- Concepções sobre as atitudes: determinantes psicossociais
- Concepções sobre o comportamento humano: determinantes psicossociais.
- Atitudes e comportamentos no contexto do trabalho
- Concepções sobre os comportamentos: executivos X colaboradores.
- Relações sociais e o processo de interação socioprofissional.
- As diferenças entre o quociente de inteligência (QI) e o quociente emocional (QE).
- Tipos de inteligência.

IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA

1. PASETTO, Neusa Vítola; MESADRI, Fernando Eduardo. Comportamento Organizacional: integrando conceitos da administração e da psicologia. Curitiba. Editora Intersabres, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/5986>
2. GOULART, Iris Barbosa (org.). Psicologia Organizacional e do Trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos - 3ª edição. São Paulo. Editora Casa do Psicólogo. 2010. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/2317>
3. ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional - 9ª edição. São Paulo. Editora Pearson do Brasil. 2002. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/458>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. MENEGON, Letícia F. Comportamento organizacional. São Paulo. Editora Pearson do Brasil, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3054>
2. TAMAYO, Álvaro (org.). Estresse e cultura organizacional - 1ª Edição. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil, 2008. 12ed. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/38488>
3. ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil, 2014. 12ed. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/316>

4. MORRIS, Charles G.; MAISTO, Albert A. Introdução à Psicologia - 6ª edição. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil, 2004. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/433>
5. ROBBINS, Stephen P. ; JUDGE, Timothy A. Fundamentos do comportamento organizacional. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil, 2014. 12ed. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/10202>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. FRANCESCHINI, Ana. Psicologia Organizacional e a Análise do Comportamento. TransFormações em Psicologia (Online) versão On-line ISSN 2176-106X. TransForm. Psicol. (Online) vol.2 no.2 São Paulo. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-106X2009000200007

I. IDENTIFICAÇÃO

CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	COACHING	CARGA HORÁRIA	12H

II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA

EMENTA	A disciplina aborda o aporte teórico e prático, capacitando os alunos para conduzir o processo de Coaching com foco em Competências de forma adequada favorecendo o resultado organizacional.
COMPETÊNCIAS	- Entender o Coaching, a origem do Coaching; - O objetivo do Coaching/ - Diferença do Coaching x demais metodologias - Papéis dentro do Coaching e áreas de atendimento do Coaching (Nichos)/ - Conhecer a estrutura do Coaching; - Conhecer tipos de Coaching.
HABILIDADES	- Demonstrar Ferramentas e a utilização para o desenvolvimento de pessoas; - Vivenciar conversa estruturada (foco no objetivo - presente/futuro)/ - Perguntas abertas x Perguntas fechadas - Trabalhar o Coaching nas empresas - Leader Coach (desenvolvendo profissionais); - Demonstrar como resolver problemas engajando pessoas;

- Estrutur projetos/ações, traçando metas e objetivos (SMART)/ - Estruturando um projeto de forma factível (pirâmide)
- Analisar o cenário (campo de forças) e acompanhar ações e evolução.

III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:

- Conceitos e origem;
- Tipo de coaching;
- O Coaching nas empresas;
- Ferramentas;
- Estrutura de projetos.

IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA

1. PELLEGGATA, Francesco. A arte e a ciência do Coaching. São Paulo. Editora Labrador, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/178235>
2. LOTZ, Erika G.; GRAMMS, Lorena C. Coaching e Mentoring. Curitiba. Editora Intersaberes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6525>
3. Silva, Fabio E. Neuroliderança e neurocoaching. Curitiba. Editora Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/185676>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. FARIA, Adriano F. O Coaching e o Neurocoaching. Curitiba. Editora Intersaberes, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184983>
2. BATES, Bob. The Little Book of Big Coaching Models: 76 ways to help managers get the best out of people. São Paulo: Editora Perason Global, 2015, Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186928>
3. BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena. Manual de Treinamento e Desenvolvimento: processos e operações, 6ed. Editora Pearson Education, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3822>
4. BRENT, Mike; DENT, Fiona E. The Leader's Guide to Coaching and Mentoring: How to use soft skills to get hard results. São Paulo: Editora Perason Global, 2015, Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186428>
5. MUNHOZ, Antônio S. O coaching educacional no ensino a distância. Curitiba. Editora Intersaberes, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/149587>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. SCIELO BOOKS. A transformação através do processo de coaching Fernando Fernandes Pimenta. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais; ABRAPSO, 2011. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/xg9wp/pdf/spink-9788579820571-12.pdf>

2. Revista Brasileira de Orientação Profissional. versão On-line ISSN 1984-7270. Rev. BRASILEIRA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL. Orientação Profissional, mentoring, coaching e counseling: algumas singularidades e similaridades em práticas. vol.11 no.2 São Paulo dez. 2010. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902010000200014

I. IDENTIFICAÇÃO			
CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	TEAM BUILDING – CONSTRUÇÃO DE EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE	CARGA HORÁRIA	12H
II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA			
EMENTA	A disciplina aborda estratégias de desenvolvimento de equipes de alto desempenho. Como o setor de Recursos Humanos trabalhará o profissional de alta performance, suas competências e capacidade de realização.		
COMPETÊNCIAS	• Entender o que são equipes de alto desempenho; • Caracterizar equipes e equipes de alta performance; • Reconhecer o trabalho em equipe como uma vantagem competitiva. Reconhecer os desafios para construção de equipes de alto desempenho; • Demonstrar como assumir o controle sobre as atitudes traz alta performance		
HABILIDADES	• Avaliar o desempenho da equipe e propor estratégias de desenvolvimento da equipe de alta performance; • Como alavancar metas e padrões elevados de desempenho junto aos colaboradores; • Implementação ações e sugestões de performance contemporâneas para a obtenção de melhores resultados organizacionais.		
III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO			
Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:			
• Fatores que impactam na formação de equipes de alta performance; • Competências requeridas aos líderes das organizações modernas para realizar a Gestão das Equipes de alta performance; • Ações para desenvolvimento de equipes de alta performance.			
IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA			
1. KNAPIK, Janete. Gestão de pessoas e talentos. Curitiba: Intersaberes, 2012. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30633			

2. STADLER, Adriano. PAPOLINI, Claudia, G. P. Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade. Curitiba: Intersaberes, 2014. Disponível em:
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30993>
3. ROMERO, Sonia M. T. COSTA e SILVA, Selma F. Gestão de pessoas: conceitos e estratégias. Curitiba: Intersaberes, 2013. Disponível em:
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3831>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. PAIVA, Kely. C. M. Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões. Curitiba: Intersaberes, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177821>
2. GRAMIGNA, Maria Rita. Modelo de Competências e Gestão de Talentos. 2ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em:
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/408>
3. BOOG, Magdalena. Manual de Treinamento e Desenvolvimento: gestão e estratégias. Vol 1. 6ª ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013. Disponível em:
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3821>
4. LOTZ, Erica, G. Recrutamento e seleção de talentos. Curitiba: Intersaberes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35465>
5. MORENO, Amanda I. Administração de cargos e salários. Curitiba: Intersaberes, 2014. <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6243>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. Gestão & Produção. Print version ISSN 0104-530X. Gest. Prod. vol.18 no.2. Robson Luiz Montanari; Luiz Alberto Pilatti; Isaura Alberton de Lima; Cezar Augusto Romano. São Carlos , A maturidade e o desempenho das equipes no ambiente produtivo, 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-530X2011000200011

I. IDENTIFICAÇÃO

CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	CAPTAÇÃO, SELEÇÃO E RETENÇÃO DE PESSOAS	CARGA HORÁRIA	12H

II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA

EMENTA	A disciplina aborda os Conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos que permitem ao indivíduo desempenhar com eficácia. O recrutamento e seleção enquanto área organizacional tem papel fundamental no equilíbrio entre estes grandes agentes e ainda deve exercer seu papel com responsabilidade sobre o indivíduo em momentos de fragilidade deste. Além deste desafio ético, é preciso
---------------	--

	entender e discutir sobre o avanço tecnológico e sua aplicabilidade no dia a dia da área bem como sua relevância e necessidade nas organizações.
COMPETÊNCIAS	• Conhecer o Papel e habilidades do selecionador. • Conhecer as etapas do processo seletivo; • Conhecer formulários para etapas do recrutamento e seleção; • Entender sobre colocação e recolocação de pessoal.
HABILIDADES	• Desenvolver estratégias e fontes de captação; • Identificar métodos e técnicas de recrutamento e seleção; • Saber sobre orientação profissional e gestão de carreira. • Saber como efetuar entrevistas. • Demonstrar processo seletivos inovadores;

III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:

- Pipeline da contratação;
- Indicadores para contratação;
- Formulários para recrutamento e seleção;
- Técnicas de entrevistas;
- Tendências para processos seletivos inovadores.

IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA

1. LOTZ, Erika Gisele; BURDA, Jocely Aparecida. Recrutamento e seleção de talentos. Curitiba: Editora Intersaberes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35465>
2. FARIA, Maria Helena Alves de. Recrutamento, seleção e socialização. Editora Pearson do Brasil 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22113>
3. ACADEMIA PEARSON Education do Brasil. Administração de Recursos Humanos. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil., 2010. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/2042>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. PAIVA, Kely César Martins de. Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões. Curitiba, 2019 Editora Intersaberes. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177821>
2. DESSLER, Gary. Administração de recursos humanos. 3ª edição. São Paulo, 2014. Editora: Pearson Education do Brasil. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22442>
3. KOPS, Lucia Maria Horn; SILVA, Selma França da Costa e; ROMERO, Sonia Maria Thater. Gestão de pessoas: conceitos e estratégias. Curitiba, 2012. Editora Intersaberes. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3831>

4. STADLER, Adriano; PAMPOLINI, Cláudia Patrícia Garcia. Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade. Curitiba, 2014. Editora Intersaberes. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30993>
5. BEHNKE, Mônica Terezinha, organizadora. Gestão de pessoas: artigos reunidos. Curitiba, 2014. Editora Intersaberes. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/5524>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

54

1. Redes sociais e indicações para processos de recrutamento e seleção: uma análise pela perspectiva dos candidatos. Revista Psicologia Organizações e Trabalho. versão On-line ISSN 1984-6657. Rev. Psicol., Organ. Trab. vol.10 no.1 Florianópolis jun. 2010. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572010000100006
2. O processo de seleção de pessoal. Print version ISSN 0034-7590 On-line version ISSN 2178-938X. Rev. adm. empres. vol.6 no.18 São Paulo Jan./Mar. 1966 Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901966000100003

I. IDENTIFICAÇÃO

CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	CARGA HORÁRIA	12H

II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA

EMENTA	A disciplina aborda compreender o que é treinamento e o que compõe a esfera do desenvolvimento organizacional é fundamental para esta disciplina. Permitir ao aluno a ampla visão teórica e prática sobre o tema e capacitá-lo para atuar de modo estratégico em diversos cenários organizacionais.
COMPETÊNCIAS	• Refletir sobre o papel estratégico da área de T&D nas organizações; • Analisar o papel profissional de especialista em T&D com relação à gestão de conhecimento dentro das empresas; • Compreender onde a transformação digital e educacional afetam a área de capacitação organizacional.
HABILIDADES	• Discernir com visão sistêmica o momento organizacional para utilização das melhores práticas de T&D. • Ser capaz de dialogar com organização e gestão sobre planejamento e estratégia da área. • Conduzir de maneira correta a gestão dos recursos e temas de relevância no ambiente real.

- Desenvolver a construção de conhecimento organizacional contemplando novas tecnologias, metodologias ativas, maximizando as possibilidades da organização

III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:

- O que é treinamento e desenvolvimento.
- O que vem antes da implantação da área – planejamento estratégico e cultura.
- A implantação da área de T&D.
- O papel do profissional estratégico.
- Principais atribuições da área.
- O que mercado pratica – melhores empresas e cases.
- Tendências e inovações em T&D.

IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA

1. FREIRE, Denilson A. L. Treinamento e desenvolvimento em recursos humanos: encenando e efetivando resultados - 1ª Edição. Curitiba. Editora Intersaberes. 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30373>
2. BOOG Gustavo; BOOG Magdalena (coord.) Manual de Treinamento e Desenvolvimento: processos e operações. São Paulo. Editora Pearson, 2006. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/368>
3. BOOG Gustavo; BOOG Magdalena (coord.). Manual de Treinamento e Desenvolvimento: gestão e estratégias. São Paulo. Editora Pearson, 2006. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/850>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. SILVA, Altair José da (org). Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal. São Paulo. Editora Pearson, 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/124131>
2. BOOG Gustavo; BOOG Magdalena; Manual de Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento; 6ª edição. Treinamento e Desenvolvimento: processos e operações. São Paulo. Editora Pearson, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3821>
3. KRAJEN, Marilena. O despertar da gamificação corporativa; Curitiba. Editora Intersaberes. 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/123223>
4. KOPS, Lucia Maria Horn; RIBEIRO, Rosane Santos. Desenvolvimento de pessoas. Curitiba. Editora Intersaberes. 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/9962>
5. JOHNSON, Mike. Vencendo a Guerra da Caça aos Talentos: como obter e conservar as pessoas talentosas de que você precisa. São Paulo. Editora Pearson, 2003. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/409>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. Luciana Mourão I; Jesiane Marins II. Avaliação de treinamento e desenvolvimento nas organizações: resultados relativos ao nível de aprendizagem. Revista Psicologia Organizações e Trabalho versão On-line ISSN 1984-6657. Rev. Psicol., Organ. Trab. v.9 n.2 Florianópolis dez. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200007
2. Valdinei Aparecido da Cruz BORGES 1; Vinicius ZORZENON 2; Simon Skarabone Rodrigues CHIACCHIO 3. Treinamento e desenvolvimento com foco no clima organizacional. Revista Spacios. Vol. 38 (Nº 11) Año 2017. Pág. 8. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n11/a17v38n11p08.pdf>

I. IDENTIFICAÇÃO			
CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	SEGURANÇA, SAÚDE E QUAIDADE DE VIDA NO TRABALHO	CARGA HORÁRIA	16H
II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA			
EMENTA	A disciplina aborda as principais técnicas e práticas da gestão estratégica de pessoas no que tange as rotinas para promover a saúde, qualidade de vida e segurança no trabalho.		
COMPETÊNCIAS	• Entender as correlações entre QV e SQVT; • Conhecer programas específicos para o controle dos problemas de saúde mais frequentes em populações de trabalhadores; • Conhecer os programas de avaliação de riscos ambientes; (PPRA) • Controlar as ações do programa de controle e medicina do trabalho (PCMSO)		
HABILIDADES	• Articulação das ações de SQVT coletivas em função da identidade cultural com a organização; • Analisar a inclusão da Correlações entre QV e QVT nas estratégias empresariais; • Implementar Programas de QVT, Saúde e Segurança no trabalho.		
III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO			
Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:			
• Contextualização: tendências, visões e modelos. • Responsabilidade Social e QVT. • Implementação de Programas de QVT, Saúde e Segurança no trabalho. • Programas, modelos e ferramentas para melhoria da QVT no local de trabalho; • Indicadores de Mensuração sobre Qualidade de Vida no Trabalho.			

- Normas regulamentadoras da CIPA Comissão Interna de Prevenção a Acidentes;
- Programas de segurança e medicina do trabalho;
- Programa de prevenção de riscos ambientais;
- Programa de controle de medicina e saúde organizacional.

IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA

1. ROSSETE, Celso A. Segurança do trabalho e saúde ocupacional. São Paulo: Editora Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/31163>
2. SAVAREGO, Simone; LIMA, Edson R. Tratado prático de segurança e saúde no trabalho - 2 volumes, São Caetano do Sul – SP. Editora Yendis, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/159270>
3. FURTADO, Lorena L. Gestão de riscos. Curitiba. Editora Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186236>

57

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. MORAES, Cosmo P. Manual de segurança e saúde no trabalho: normas regulamentadoras – NRs – principais legislações trabalhistas aplicáveis à área de segurança do trabalho - 13ª edição. São Caetano do Sul – SP. Editora Difusão, 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/54429>
2. OLIVEIRA, Celso L.; PIZA, Fábio T. Segurança e saúde no trabalho - Volume 3. São Caetano do Sul – SP. Editora Difusão, 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/162992>
3. LU, Liu, S.; PAVANELI, Luciana. Interpretação das normas ISO 9001/ISO 14001/ISO 45001 – 2ª edição. São Paulo: Editora Pearson Education do Brasil, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/178097>
4. OLIVEIRA, Cláudio A. D. Segurança e saúde no trabalho: guia de prevenção de riscos. São Caetano do Sul – SP. Yendis Editora Ltda, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/159239>
5. KAERCHER, Adi R. LUZ, Daniel F. Gerenciamento de riscos – do ponto de vista da Gestão da Produção. Rio de Janeiro, Editora Interciência, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/123787>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida. João Cândido de Oliveira. São Paulo Perspec. vol.17 no.2 São Paulo, 2003. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200002
2. A cultura de saúde e segurança do trabalho nas organizações: Uma análise crítica da sua importância InterfacEHS – Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade. Vol. 14 nº 1 – julho de 2019, São Paulo: Centro Universitário SENAC. ISSN 1980-0894. Disponível em:

http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2019/07/244_InterfaEHS_ArtigoRevisado-43-62.pdf

I. IDENTIFICAÇÃO			
CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	CONTROLE E MONITORAMENTO	CARGA HORÁRIA	08H
II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA			
EMENTA	Esta disciplina aborda o Subsistema de Controle e Monitoramento com o objetivo acompanhar, orientar e manter o comportamento das pessoas de acordo com o planejamento da empresa, garantindo que o mesmo seja bem executado e que os objetivos sejam alcançados.		
COMPETÊNCIAS	- Entender com o monitoramento a empresa pode ficar de olho em todas as ações, atividades realizadas e ficar atualizado com as informações sobre atividades funções e até mesmo dados pessoais coletados dos próprios colaboradores. - Compreender os bancos de dados e sistemas de informações gerenciais. - Entender as características e peculiaridades da organização e do segmento de atuação para monitorar performance de pessoal.		
HABILIDADES	- Aplicar rotinas de mensuração e auditoria sobre os recursos humanos da empresa. - Implantar processo de gestão para mostrar como as organizações estabelecem meios para monitorar o comportamento profissional das pessoas. - Identificar indicadores de RH que devem ser adotados para o controle e monitoramento de recursos humanos; - Gerar informações verdadeiramente úteis, que colaborem para uma administração de pessoal eficaz e segura. - Identificar e comparar desempenho atual com o desempenho padrão.		
III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO			
Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos: - Estabelecimento de padrões desejados - Monitoramento de desempenho - Comparação de desempenho, com o desempenho padrão. - Ação de correção			
IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA			

1. ACADEMIA PEARSON Education do Brasil. Administração de Recursos Humanos. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil., 2010. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/2042>
2. CARNEIRO. Marcos Antônio. Gestão de Departamento Pessoal. Curitiba, Editora Intersaberes, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184711>
3. PEQUENO, Álvaro. Administração de recursos humanos – 2ª edição. São Paulo. Editora Pearson, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/180434>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. PAIVA, Kely César Martins de. Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões. Curitiba, 2019 Editora Intersaberes. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177821>
2. DESSLER, Gary. Administração de recursos humanos. 3ª edição. São Paulo, 2014. Editora: Pearson Education do Brasil. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22442>
3. KOPS, Lucia Maria Horn; SILVA, Selma França da Costa e; ROMERO, Sonia Maria Thater. Gestão de pessoas: conceitos e estratégias. Curitiba, 2012. Editora Intersaberes. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3831>
4. STADLER, Adriano; PAMPOLINI, Cláudia Patrícia Garcia. Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade. Curitiba, 2014. Editora Intersaberes. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30993>
5. BEHNKE, Mônica Terezinha, organizadora. Gestão de pessoas: artigos reunidos. Curitiba, 2014. Editora Intersaberes. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/5524>.

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. Revista: RAE. Beatriz Maria Braga Lacombe; Rebeca Alves Chu Políticas e práticas de gestão de pessoas: As abordagens estratégica e institucional, Jan./Mar, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v48n1/v48n1a03.pdf>

I. IDENTIFICAÇÃO

CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	RELAÇÕES DE TRABALHO, HIERARQUIA DAS LEIS E RITOS DO PROCESSO TRABALHISTA	CARGA HORÁRIA	12H

II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA

EMENTA	Esta disciplina aborda os princípios do direito do trabalho.
COMPETÊNCIAS	- Entender sobre os mecanismos de contratação; - Entender os fundamentos do Direito do trabalho.
HABILIDADES	- Analisar os efeitos trabalhistas tributários e fiscais; - Analisar a pejetização e suas consequências trabalhistas;
III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO	
Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos: - Princípios do Direito do trabalho, importância e conceito; - Elementos da Relação Empregado x empregador; - Relação de emprego x parceria; - Normas trabalhistas a natureza jurídica - Reforma trabalhista.	
IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA	
- ALCANTARA, Silvano Alves. Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas - 3ª Edição. Curitiba, Editora Intersaberes, 2018. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/158423 - GARCIA, Arthur Augusto. Cálculos trabalhistas. Curitiba, Editora Intersaberes, 2020. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184760 - GARCIA, Arthur Augusto. Relações trabalhistas e sindicalismo. Curitiba, Editora Intersaberes, 2020. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186854	
V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR	
- MATOSO, Rubiane Bakalarczyk. Gestão de rotinas trabalhistas no eSocial. Curitiba, Editora Intersaberes, 2020. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186225 - MORENO, Amanda Izabelle. Administração de cargos e salários. Curitiba, Editora Intersaberes, 2014. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6243 - DESSLER, Gary. Administração de recursos humanos, 3ª edição. São Paulo. Editora Pearson, 2014. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22442 - PEQUENO, Álvaro. Administração de recursos humanos – 2ª edição. São Paulo. Editora Pearson, 2018. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/180434 - SILVA, Luis Claudio Pereira da. Principais Peças de Prática Trabalhista - 3ª Edição. Rio de Janeiro, Editora Freitas Bastos - Editora Maria Augusta Delgado Livraria Distribuidora e Editora de Livros e Serviços LTDA EPP. 2019. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/169620	
VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS	
Consolidação das Leis do Trabalho - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm	

2. Direito.Com Legislação Comentada- <https://www.direitocom.com/>
3. Jus.com.br <https://jus.com.br/tudo/direito-do-trabalho>
4. <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>

I. IDENTIFICAÇÃO			
CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	CARGOS E SALÁRIOS	CARGA HORÁRIA	20H
II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA			
EMENTA	A disciplina aborda o conhecimento e aplicação da legislação nas rotinas para o processo de recompensa organizacional. Trará a compreensão dos órgãos representativos das categorias funcionais e os resultados esperados por estes, como convenção coletiva de trabalho, (CCT) acordo coletivo de trabalho (ACT) e acordo individual de trabalho (AIT). Considera as alterações trazidas pela reforma trabalhista e a estrutura de cargos no universo organizacional e nas práticas do mercado.		
COMPETÊNCIAS	• Compreender a estrutura de cargos no ambiente organizacional; cargo; função; tarefas e atribuições; • Identificar Principais conceitos de: Conhecer Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) e • Elaborar Estrutura de cargos: desenho, análise, descrição, especificação, avaliação e classificação de cargos, como requisito básico para a formulação das necessidades do sistema remuneratório. • Compreender Conceitos básicos do sistema de recompensa organizacional. • Identificar e desenvolver sistema de remuneração tradicional/ funcional com base no cargo (Cargos e salários); • Conhece e desenvolver sistema de remuneração estratégica: Remuneração por competência, por pontos, por produtividade, por habilidades, • Estudar as práticas do sistema de remuneração variável Identificar e plano de benefícios.		
HABILIDADES	• Analisar as características e as práticas da legislação Brasileira-Constituição Federal, Consolidação do Trabalho, Jurisprudência; Convenções coletivas de trabalho e acordos com base nas alterações oriundas da reforma trabalhista de 2017.		

- Desenvolver as políticas básicas de RH no que tange os principais conceitos de cargos, tarefas e atribuições e CBO Classificação Brasileira de Ocupações.
- Descrever a estrutura de cargos, classificar e valorar com base na estrutura de cargos e salários;
- Desenvolver plano de remuneração e de carreira;
- Aplicar pesquisa de salário;
- Desenvolver curva salarial;
- Desenhar plano de recompensa através do sistema remuneratório.
- Desenhar plano de benefícios de acordo com a realidade organizacional e as práticas de mercado.

III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:

- Compreender os principais conceitos de Cargo, Função, Tarefas, Atribuições
- Elaborar estrutura de Cargos
- Conhecer a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO)
- Elaborar Estrutura Organizacional
- Elaborar Organogramas: desenho, análise, descrição, especificação, avaliação e classificação de cargos, como requisito básico para a formulação das necessidades de recursos humanos.
- Conhecer as políticas de cargo;
- Elaborar o desenho de cargos e de carreira;
- Compreender o sistema de remuneração;
- Estudar as tendencias salarias;
- Conhecer os tipos de remuneração;
- Desenvolver sistema de cargos e salários e de carreira com base no sistema tradicional;
- Conhecer o sistema de remuneração estratégica, com base nas competências, habilidades, fixas e variáveis.

IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA

1. MORENO, Amanda Izabelle. Administração de cargos e salários. Curitiba, Editora Intersaberes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6243>
2. ORSI, Ademar. Remuneração de pessoas nas organizações - 1ª Edição. Curitiba, Editora Intersaberes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/26909>
3. SALICIO, F. Celso (Organizador). Sistemas de remuneração, incentivos e carreira. São Paulo. Editora Pearson, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35531>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. SCHMIDMEIER, Janete. Remuneração estratégica. Curitiba, Editora Intersaberes, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186451>
2. MARRAS, Jean Pierre. Administração de remuneração, 2ª edição. São Paulo. Editora Pearson, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3281>
3. DESSLER, Gary. Administração de recursos humanos, 3ª edição. São Paulo. Editora Pearson, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22442>
4. CARNEIRO. Marcos Antônio. Gestão de Departamento Pessoal. Curitiba, Editora Intersaberes, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184711>
5. PEQUENO, Álvaro. Administração de recursos humanos – 2ª edição. São Paulo. Editora Pearson, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/180434>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. RODRIGUES, Júnia Marçal. Remuneração e competências: retórica ou realidade? Revista de Administração de Empresas Print version ISSN 0034-7590 Rev. adm. empres. vol.46 no.spe São Paulo Nov./Dec. 2006. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902006000500002
2. CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS - Revistas Eletrônicas – Revista de Carreiras e Pessoas. Cargos, Carreiras E Salários: Um Estudo Em Uma Instituição De Ensino Superior Pública Disponível em: <https://revistas.pucsp.br>.

I. IDENTIFICAÇÃO

CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	ROTINAS DE GESTÃO	CARGA HORÁRIA	16H

II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA

EMENTA	A disciplina contempla as práticas necessárias para o cumprimento das rotinas dentro do processo de administração de pessoas. Aborda as técnicas e práticas que atendem a legislação de responsabilidade do departamento de pessoal.
COMPETÊNCIAS	• Refletir sobre os elementos da relação de trabalho e de emprego, bem como os direitos e obrigações de cada um; • Compreender as formas de contrato de trabalho; • Dominar procedimentos relacionado à admissão e demissão; • Analisar os aspectos referente à jornada de trabalho; • Compreender as legislações específicas sobre previdência social;

	• Identificar as ações de segurança do trabalho através do estudo das normas regulamentadoras definidas pelo governo federal de acordo com as atividades e ambiente de trabalho
HABILIDADES	• Organizar e formular todos os processos necessários para a contratação do novo colaborador; • Identificar os tipos de contratado com concordância a realidade organizacional; • Identificar as práticas para admissão e registro da CTPS; tipos de registros e livros de inspeção; • Conhecer as jornadas de trabalho e descansos entre e intrajornada; • Conhecer os processos de extinção do contrato de trabalho; • Identificar situações de estabilidade de emprego; • Conhecer as principais práticas adotadas para a promoção da qualidade de vida; • Conhecer as principais ações para a promoção da segurança no trabalho através do cumprimento das normas regulamentadoras. • Argumentar aspectos da legislação previdenciária referente a auxílio doença e salário maternidade; • Conhecer os códigos de dispensa; • Desenvolver códigos de ética e de conduta e regulamentos internos; • Conhecer os métodos do e-social para admissão e demissão

III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:

- Relação de trabalho X relação de emprego: Espécies de Trabalhadores: empregado doméstico, rural, aprendiz, autônomo; empregado com deficiência;
- Características de trabalhador: temporário, eventual, avulso, autônomo, voluntário, estrangeiro, idoso, cooperado, trabalhador apenado;
- Procedimentos de admissão: Documentos e procedimentos necessários, obrigações da CTPS (Carteira de trabalho e previdência social), PIS/PASEP, Termo de responsabilidade salário família, Cadastro geral de empregados e desempregados (CAGED), ficha de registro, livro de inspeção;
- Contrato de trabalho: conceito, formas de celebração, contrato de experiência, contrato por prazo determinado, contrato intermitente;
- E-social (Conectividade social);
- Sansões disciplinares: Advertência, suspensão e demissão por justa causa;
- Licenças: Maternidade, paternidade, licença remuneradas, licenças não remuneradas;
- Aplicações de sansões disciplinares: Regime disciplinar, código de ética, direito no trabalho, direito a greve;
- Qualidade de vida e segurança no trabalho;

- Normas regulamentadoras;
- Penalidades: Tipos de penalidades, requisitos para aplicação, período de duração;
- Proteção contra despedidas arbitrária, Comissão de administrativa e de inquérito;
- Regras de conduta, código de ética, regulamentos internos;
- Extinção do contrato de trabalho: Estabilidades, aviso prévio, formas de aviso, motivos de rescisão, rescisão indireta, por culpa recíproca, por força maior; indenizações, comunicado de dispensa e seguro desemprego, CD- Código de dispensa;
- Qualidade de vida e segurança no trabalho;
- Assédio Moral e Dano Moral.

IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA

1. ALCANTARA, Silvano Alves. Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas - 3ª Edição. Curitiba, Editora Intersaberes, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/158423>
2. GARCIA, Arthur Augusto. Cálculos trabalhistas. Curitiba, Editora Intersaberes, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184760>
3. GARCIA, Arthur Augusto. Relações trabalhistas e sindicalismo. Curitiba, Editora Intersaberes, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186854>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. MATOSO, Rubiane Bakalarczyk. Gestão de rotinas trabalhistas no eSocial. Curitiba, Editora Intersaberes, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186225>
2. MORENO, Amanda Izabelle. Administração de cargos e salários. Curitiba, Editora Intersaberes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6243>
3. DESSLER, Gary. Administração de recursos humanos, 3ª edição. São Paulo. Editora Pearson, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22442>
4. PEQUENO, Álvaro. Administração de recursos humanos – 2ª edição. São Paulo. Editora Pearson, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/180434>
5. SILVA, Luis Claudio Pereira da. Principais Peças de Prática Trabalhista - 3ª Edição. Rio de Janeiro, Editora Freitas Bastos - Editora Maria Augusta Delgado Livraria Distribuidora e Editora de Livros e Serviços LTDA EPP. 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/169620>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. Consolidação das Leis do Trabalho - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
2. Direito.Com Legislação Comentada- <https://www.direitocom.com/>
3. Jus.com.br <https://jus.com.br/tudo/direito-do-trabalho>
4. <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>

I. IDENTIFICAÇÃO			
CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	GESTÃO DE DESEMPENHO BASEADO NO MODELO DE COMPETÊNCIAS	CARGA HORÁRIA	12H
II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA			
EMENTA	A disciplina aborda os elementos e evolução da avaliação de desempenho organizacional.		
COMPETÊNCIAS	- Evidenciar o potencial do processo; - Entender Métodos tradicionais de Avaliação de Desempenho. - Entender sobre Gestão de Desempenho		
HABILIDADES	- Identificar as metodologias de avaliação de desempenho organizacional - Trabalhar Indicadores de gestão de desempenho. - Elaborar sistemas de Gestão/Avaliação de Desempenho. - Identificar estratégias de implantação de sistemas de Gestão/Avaliação de Desempenho. - Uso de instrumentos de avaliação de desempenho para gerar ações de aperfeiçoamento em diferentes contextos organizacionais. - Vivenciar métodos atuais: Avaliação de desempenho		
III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO			
Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos: - Conceituação e aplicabilidade do Sistema de Gestão por Competências. - Gestão estratégica de pessoas por competências. - Mapeamento das Competências Técnicas / Comportamentais / Corporativas. - Indicadores e competências com foco em resultados. - Mudanças na corporação com base na Gestão por Competências. - Manutenção do sistema de Gestão por Competências.			
IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA			
- GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. Modelo de Competências e Gestão dos Talentos. São Paulo. Editora Pearson do Brasil, 2001. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/39 - XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. Sua Carreira: planejamento e gestão: como desenvolver melhor seus talentos e competências. São Paulo. Editora Pearson do Brasil, 2005. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/348			

3. NERI, Aguinaldo. Gestão de RH por competências e a empregabilidade. Campinas-SP. Papirus Editora, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/4247>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. LOTZ, G Erika Gisele; GRAMM, Lorena Carmen. Gestão de talentos. Curitiba. Editora Intersaberes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3813>
2. ADAMI, Elisabete (org). Gestão de Talentos. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22134>
3. RAHILD, Neuburger. O Grande Livro das Melhores Estratégias para sua Carreira: gerenciamento de conflitos, competência gerencial, networking, marketing pessoal. Curitiba. Editora Intersaberes Ltda. 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/2154>
4. DESSLER, Gary. Administração de Recursos Humanos - 2ª edição. São Paulo. Editora Pearson Education do Brasil. 2003. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/470>
5. KNAPIK, Janete. Gestão de pessoas e talentos. Curitiba. Editora Intersaberes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30633>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E GESTÃO DE DESEMPENHO: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? RAE - Revista de Administração de Empresas • Jan./Mar. 2001. São Paulo, v. 41. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v41n1/v41n1a02>
2. SILVA, Anielson Barbosa da, BISPO, Ana Carolina Kruta de Araújo, AYRES, Simone Maia Pimenta Martins . Desenvolvimento de carreiras por competências. Brasília, ENAP, 2019. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4287/1/11_Livro_Developimento%20de%20carreiras%20por%20competencias.pdf

I. IDENTIFICAÇÃO

CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	GESTÃO DO CONHECIMENTO E NOVAS TECNOLOGIAS DE APREN DIZAGEM	CARGA HORÁRIA	12H

II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA

EMENTA	A disciplina aborda a gestão do conhecimento, de processos, de capital humano, de clientes e da inovação.
COMPETÊNCIAS	Entender a relação da gestão conhecimento e tecnologias de aprendizagem.
HABILIDADES	- Demonstrar os modelos para Gestão do conhecimento como fator de sustentabilidade da organização e de inovação; - Demonstrar estratégias para aprendizagem contínua e compartilhamento do conhecimento; - Demonstrar o uso da Inovação, conhecimento e novas tecnologias de aprendizagem como diferencial estratégico para área de Recursos Humanos e a Organização.

III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos

- Elementos, tipos e níveis do conhecimento;
- Evolução do conhecimento nas organizações;
- Vantagens de implantar a gestão do conhecimento;
- Etapas para implantar a GC;
- Técnicas da GC.

IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA

1. CARVALHO, Fábio C. A. Gestão do conhecimento. São Paulo: Editora Pearson, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3278>
2. TAKAHASHI, Adriana R. W. Competências, aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento - 1ª Edição. Curitiba: Editora Intersaberes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30906>
3. VIEIRA, Ronaldo. Gestão do Conhecimento - Introdução e Áreas Afins. Rio de Janeiro: Editora Interciência, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/42114>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. PAIVA, Kely César Martins de. Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões. Curitiba, 2019 Editora Intersaberes. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177821>
2. DESSLER, Gary. Administração de recursos humanos. 3ª edição. São Paulo, 2014. Editora: Pearson Education do Brasil. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22442>

3. KOPS, Lucia Maria Horn; SILVA, Selma França da Costa e; ROMERO, Sonia Maria Thater. Gestão de pessoas: conceitos e estratégias. Curitiba, 2012. Editora Intersaberes. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3831>
4. STADLER, Adriano; PAMPOLINI, Cláudia Patrícia Garcia. Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade. Curitiba, 2014. Editora Intersaberes. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30993>
5. BEHNKE, Mônica Terezinha, organizadora. Gestão de pessoas: artigos reunidos. Curitiba, 2014. Editora Intersaberes. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/5524>.

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. Revista Brasileira de Orientação Profissional. versão On-line ISSN 1984-7270. Aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento: Pautas para a gestão de pessoas. Fabio Scorsolini-Cominl, David Forli Inocentell; Irene Kazumi Miura. vol.12 no.2 São Paulo dez., 2011. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902011000200010

I. IDENTIFICAÇÃO

CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	TECNOLOGIAS EMERGENTES	CARGA HORÁRIA	12H

II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA

EMENTA	A disciplina aborda conceitos de tecnologia e sua evolução, bem como o impacto da tecnologia atualmente nas nossas vidas (pessoal e profissional). Será tratado como a tecnologia pode ser usada para resolver problemas do dia a dia.
COMPETÊNCIAS	• Entender Tecnologias Emergentes: conceitos; • Compreender a timeline com a evolução da tecnologia; • Verificar quais tipos de tecnologias emergentes: Robótica, Drones; AR / VR, Holografia • Conhecer a Inteligência Artificial/ Machine Learning / Deep Learning / Chatbots; • Blockchain e criptomoedas; IOT (Internet das coisas); Bigdata e analytics; • Impressão 3D.
HABILIDADES	• Experienciação prática: AR, VR, Holografia • Aplicabilidade prática de cada tecnologia mencionada;

- Aplicabilidade prática de cada tecnologia na área que a turma está cursando;
- Cases na área que a turma está cursando (pessoa ou empresa conta da utilização prática de alguma tecnologia emergente na área que a turma está cursando).

III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:

- Conceitos de Tecnologia emergente;
- Timeline com a evolução da tecnologia;
- Inteligência Artificial/ Machine Learning / Deep Learning / Chatbots;
- Blockchain e criptomoedas; IOT (Internet das coisas); Bigdata e analytics;
- Impressão 3D.

IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA

1. LUGER, George F. Inteligência artificial, 6ª edição. São Paulo: Editora Pearson, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/180430>
2. TAURION, Cezar. Big Data. Rio de Janeiro: Editora Brasport, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/160676>
3. BASSO, Douglas E. Big data. Curitiba: Editora Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186460>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. BITENCOURT, Rossandra O. M. Criptomoedas e o Sistema Financeiro Internacional. Curitiba: Editora Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/187998>
2. CRUZ, Leôncio T.; ALENCAR, Antônio J.; SCHMITZ, Eber A. Assistentes Virtuais Inteligentes e Chatbots. Rio de Janeiro: Editora Brasport, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/168180>
3. VERAS, Manoel. Virtualização: Tecnologia Central do Datacenter. Rio de Janeiro: Editora Brasport, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/160697>
4. KUROSE, James; ROSS, Keit W. Redes de computadores e a internet: uma abordagem top-down, 6ed. São Paulo: Editora Pearson Education do Brasil, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3843>
5. MARTINELLI, Paulo. Tópicos especiais em tecnologias e tratamento da informação. Curitiba: Editora Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/187462>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. Nova Perspectiva Sistêmica. versão impressa ISSN 0104-7841. Nova perspect. sist. Gonzalo Bacigalupe; Kimberly Parker. Conexões transnacionais através de tecnologias emergentes.

vol.25 no.56 São Paulo dez. 2016. Disponível em:
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-78412016000300008

I. IDENTIFICAÇÃO			
CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	INTERNET DAS COISAS	CARGA HORÁRIA	16H
II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA			
EMENTA	A disciplina aborda Conceitos de internet (para que serve, o que pode ser feito através da internet e como funciona a conexão com a internet).		
COMPETÊNCIAS	• Entender o que é internet das coisas; • Compreender como é arquitetura da internet das coisas; • Compreender Hardware (o que é hardware, conceitos), o Hardware por trás de IOT; Sensores e atuadores e Hardwares de mercado utilizado para projetar IOT;		
HABILIDADES	• Demonstrar exemplos práticos de internet das coisas e sua arquitetura; • Realizar atividade prática; • Descrever Software (o que é, conceitos), software por trás de IOT; • Como fazer ou desenvolver um software; • Descrever as principais Linguagens de programação;		
III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO			
Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:			
• O que é internet; • Arquitetura da internet das coisas; • O que é arquitetura; • Componentes da arquitetura; • Hardware (o que é hardware, conceitos); • O Hardware por trás de IOT; • Sensores e atuadores; • Hardwares de mercado utilizado para projetar IOT;			
IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA			
1. LUGER, George F. Inteligência artificial, 6ª edição. São Paulo: Editora Pearson, 2013. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/180430			

2. TAURION, Cezar. Big Data. Rio de Janeiro: Editora Brasport, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/160676>
3. BASSO, Douglas E. Big data. Curitiba: Editora Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186460>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. BARRETO, Alesandro G.; SANTOS, Hercson. Deep Web: investigação no submundo da internet. Rio de Janeiro: Editora Brasport, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/176998>
2. CRUZ, Leôncio T.; ALENCAR, Antônio J.; SCHMITZ, Eber A. Assistentes Virtuais Inteligentes e Chatbots. Rio de Janeiro: Editora Brasport, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/168180>
3. VERAS, Manoel. Virtualização: Tecnologia Central do Datacenter. Rio de Janeiro: Editora Brasport, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/160697>
4. KUROSE, James; ROSS, Keit W. Redes de computadores e a internet: uma abordagem top-down, 6ed. São Paulo: Editora Pearson Education do Brasil, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3843>
5. MARTINELLI, Paulo. Tópicos especiais em tecnologias e tratamento da informação. Curitiba: Editora Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/187462>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. Revista Scielo em Perspectiva. Flávia Lacerda, Internet das Coisas como novo paradigma para a Arquitetura da Informação July 11, 2017. Disponível em: https://humanas.blog.scielo.org/blog/2017/07/11/internet-das-coisas-como-novo-paradigma-para-a-arquitetura-da-informacao/?utm_source=WhatVDigital&utm_medium=banner&utm_content=Tecnologia&utm_campaign=noticiasutm_source=WhatVDigital&utm_medium=banner&utm_content=Tecnologia&utm_campaign=noticias

I. IDENTIFICAÇÃO

CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	BI – BUSINESS INTELLIGENCE	CARGA HORÁRIA	16H

II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA

EMENTA	A disciplina aborda o que é, de onde veio, para que serve e quem usa a Inteligência nos Negócios.
COMPETÊNCIAS	• Conhecer o Termo e os benefícios do BI; • Conhecer as dificuldade e vantagens do modelo de BI; • Compreender os pilares do BI; • Entender os tipos de software de aplicativo que coletam e processam grandes quantidades de dados não estruturados de sistemas internos e externos; • Compreender Dados Operacionais (ODS).
HABILIDADES	• Identificar as ferramentas do business intelligence auxiliam na identificação de tendências de consumo e mudanças no comportamento do seu público-alvo; • Identificar ferramentas disponíveis no mercado de BI; • Identificar problemas no processo de BI; • Utilizar Dashboard para BI;

III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:

- CRM, ERP - SIG Sistemas Integrados de Gestão;
- Dashboard para BI;
- Power BI
- Data Warehouse (DW) e Data Mart (DM)
- Data Mining (Mineração de Dados)
- Data Studio
- Plataformas para visualização de Relatórios
- Infográficos

IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA

1. SHARDA, Ramesh; DELEN, Dursun; TURBAN, Efrain. Business Intelligence, Analytics, and Data Science: A Managerial Perspective, 4th edition. São Paulo: Editora Pearson Global Edition, 2018: Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/187110>
2. CAROTA, José C. Inteligência Empresarial. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/162601>
3. REZENDE, Denis A. Planejamento estratégico público ou privado com inteligência organizacional: guia para projetos em organizações de governo ou de negócios. Curitiba:

Editora Intersaberes, 2018. Disponível em:
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/158383>

V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. AVIS, Maria C. Marketing digital baseado em dados: métricas e performance. Curitiba: Editora Intersaberes, 2018. Disponível em:
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/187445>
2. CRUZ, Leôncio T.; ALENCAR, Antônio J.; SCHMITZ, Eber A. Assistentes Virtuais Inteligentes e Chatbots. Rio de Janeiro: Editora Brasport, 2019. Disponível em:
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/168180>
3. VERAS, Manoel. Virtualização: Tecnologia Central do Datacenter. Rio de Janeiro: Editora Brasport, 2016. Disponível em:
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/160697>
4. KUROSE, James; ROSS, Keit W. Redes de computadores e a internet: uma abordagem top-down, 6ed. São Paulo: Editora Pearson Education do Brasil, 2013. Disponível em:
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3843>
5. MARTINELLI, Paulo. Tópicos especiais em tecnologias e tratamento da informação. Curitiba: Editora Contentus, 2020. Disponível em:
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/187462>

VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

1. Revista Geintec-Gestao Inovacao E Tecnologias. Rafaela Alexandre Da Silva; Fernando Cesar Almeida Silva; Carlos Francisco Simões Gomes. O uso do Business Intelligence (BI) em sistema de apoio à tomada de decisão estratégica. Vol. 6 No. 1 (2016), Disponível em:
<http://www.revistageintec.net/index.php/revista/article/view/726>

I. IDENTIFICAÇÃO

CURSO	MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
DISCIPLINA	PROJETO PRÁTICO	CARGA HORÁRIA	16H

II. APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA

EMENTA	A disciplina aborda a apresentação de cases e exemplo práticos de mercado através de um pitch e com as ferramentas e técnicas compreendidas durante o curso, com criação de ideias inovadoras para empresas.
COMPETÊNCIAS	• Vivenciar as teorias sobre BI e demais disciplinas abordadas durante o curso;

	Vivenciar as tecnologias da informação compreendidas durante o curso.
HABILIDADES	- Efetuar Pesquisa de Campo; - Utilizar-se de ferramentas e técnicas para apresentação do pitch;
III. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO	
Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos:	
Projeto prático sobre negócios inovadores e tecnologia aplicadas a gestão.	
IV. BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERÊNCIA	
- CERTO, Samuel C. Administração Estratégica: planejamento e implantação da estratégia. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1782 - ROCHA. Águida G. F. Planejamento e gestão estratégica. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/183215 - SERTEK, Paulo. Administração e Planejamento Estratégico. Curitiba: Intersaberes, 2012. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/5953	
V. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR	
- MINTZBERG, Henry; AHLS TRAND, Bruce; LAMPEL, Joseph. Safári de Estratégia: um roteiro pela selva do planejamento estratégico. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010. - OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Estratégia Empresarial E Vantagem Competitiva: como estabelecer, implementar e avaliar. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009. - OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Administração Estratégica Na Prática: a competitividade para administrar o futuro das empresas. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2009. - PORTER, Michael E. Competição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. - TZU, Sun. A Arte Da Guerra. Rio de Janeiro: Record/Paz e Terra, 2007.	
VI. DOCUMENTOS ELETRÔNICOS	
- Pitch: o que é e como fazer. Disponível em: https://app.startse.com/artigos/pitch-o-que-e-e-como-fazer - Pitch: o roteiro para uma apresentação eficaz. Disponível em: https://www.ideianoar.com.br/pitch-o-roteiro-para-uma-apresentacao-eficaz/	