

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO - CONSEPE

Secretaria dos Conselhos Superiores (Socs)
Bloco IV, Segundo Andar, Câmpus de Palmas
(63) 3232-8067 | (63) 3232-8238 | consepe@uft.edu.br



RESOLUÇÃO Nº 48, DE 24 DE AGOSTO DE 2022 – CONSEPE/UFT

Dispõe sobre a criação Curso de Pós-Graduação
Lato Sensu Especialização MBA em Gestão
Estratégica de Pessoas, Câmpus de Palmas.

O Egrégio Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (Consepe) da Universidade Federal do Tocantins (UFT), reunido em sessão ordinária no dia 24 de agosto de 2022, via webconferência, no uso de suas atribuições legais e estatutárias,

RESOLVE:

Art. 1º Referendar a aprovação da criação do Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu*, Especialização MBA em Gestão Estratégica de Pessoas, Câmpus de Palmas, conforme Projeto, anexo a esta Resolução.

Parágrafo único. A aprovação mencionada no *caput* deste artigo ocorreu por meio da Certidão *Ad Referendum* nº 025/2022 – Consepe, de 30 de junho de 2022.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, conforme dados do processo nº 23101.005426/2022-31.

LUÍS EDUARDO BOVOLATO
Reitor



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS

PROJETO DO CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*, ESPECIALIZAÇÃO MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS (CÂMPUS DE PALMAS).

Anexo da Resolução nº 48/2022 – Consepe

Referendado pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão em 24 de agosto de 2022.

Palmas/TO,
2022



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS

ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 48/2022 – CONSEPE

**COLEGIADO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
CÂMPUS DE PALMAS**

PROJETO

**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*
ESPECIALIZAÇÃO MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

PALMAS - TO
2022

SUMÁRIO

1. IDENTIFICAÇÃO DO CURSO	3
1.1 Nome do Curso	3
1.2. Nível	3
1.3 Grande Área do Conhecimento	3
1.4 Área do Conhecimento	3
1.5 Unidade responsável	3
1.6 Local de realização	3
2. JUSTIFICATIVA	3
3. HISTÓRICO	4
4. OBJETIVOS	5
4.1 Geral	5
4.2 Específicos	5
5. PÚBLICO ALVO	5
6. CONCEPÇÃO	6
7. COORDENAÇÃO	6
7.1 Coordenador	6
7.2 Assistente da coordenação	7
8. CARGA HORÁRIA	7
9. PERÍODO E PERIODICIDADE	8
9.1 Periodicidade de Oferta	8
9.2 Período de Realização	8
9.3 Período das aulas presenciais	8
9.4 Número de Vagas	9
9.5 Cronogramas dos Módulos	10
9.6 Processo seletivo	12
10. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO	13
10.1 Estrutura Curricular	13
10.2 Disciplina / Bibliografia	14
10.2.1 Estudos Organizacionais e RH (30h)	14
10.2.2 Qualidade de Vida no Trabalho (15h)	15
10.2.3 Relações de Trabalho (15h)	16
10.2.4 Mudança e cultura organizacional (15h)	16
10.2.5 Gestão de Pessoas em Projetos (15h)	17
10.2.6 Personal Marketing & Endomarketing (15h)	17
10.2.7 Gestão de Desempenho (15h)	18
10.2.8 Consultoria em RH (15h)	19

10.2.9 Atração, Recrutamento e Seleção (30h)	19
10.2.10 Treinamento e Desenvolvimento (30h)	20
10.2.11 Cargos, Carreira e Remuneração (30h)	20
10.2.13 Tópicos especiais em gestão estratégica de pessoas (15h)	21
10.2.14 Gestão da criatividade e Inovação (15h)	21
10.2.15 Liderança e Competências Gerenciais (30h)	22
10.2.17 Gestão do conhecimento e do capital intelectual (15h)	22
10.2.17 Business Intelligence e People Analytics (30h)	23
10.2.18 Metodologia da Pesquisa (30h)	24
11. DOCENTES	24
11.1 Dos bolsistas	25
12. CURRÍCULO LATTES	26
13. METODOLOGIA	26
14. TECNOLOGIAS	28
15. INFRA-ESTRUTURA	29
16. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO	29
17. SISTEMA DE AVALIAÇÃO	30
17.1 Avaliação do aluno	30
17.2 Avaliação do curso	30
19. TRABALHO DE CONCLUSÃO	31
20. CERTIFICAÇÃO	32
21. PLANO DE VIABILIDADE FINANCEIRA	32
21.1 Taxa de Inscrição	32
21.2 Taxa de Matrícula	32
21.3 Mensalidades	32
21.4 Periodicidade de pagamento:	32
21.5 Número de mensalidade:	32
21.6 Total de investimento do aluno no curso:	32
21.8 Detalhamento das receitas	33
21.9 Detalhamento dos custos	34
22. BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA	35
23. INDICADORES DE DESEMPENHO	35
ANEXO 1 - CURRÍCULO DOS PROFESSORES	36
ANEXO 2 – FICHA DE AVALIAÇÃO DO MÓDULO	40

1. IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

1.1 Nome do Curso

MBA em Gestão Estratégica de Pessoas

1.2. Nível

Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* - Especialização (MBA)

1.3 Grande Área do Conhecimento

Ciências Sociais Aplicadas

1.4 Área do Conhecimento

Administração

1.5 Unidade responsável

Coordenação do Curso de Administração da UFT, Câmpus de Palmas

1.6 Local de realização

Palmas - Tocantins

2. JUSTIFICATIVA

O curso tem como justificativa atender à demanda por cursos de especialização dos profissionais que atuam com gestão de recursos humanos, capacitando-os para atuarem nos mais variados tipos de organizações.

Diante de um ambiente altamente competitivo, onde o diferencial na qualidade dos produtos e serviços passa a ser o conhecimento, a área de Recursos Humanos deixa de ser uma área extremamente técnica para ser uma área estratégica dentro da organização. Suas atividades passam a ser direcionadas para agregar valor aos negócios empresariais, posicionar-se de maneira competitiva, orientada para resultados, buscar novos talentos para oxigenar as empresas, desenvolver o potencial humano existente, e capacitar os empregados para atender às exigências requeridas por esse novo mercado.

Nesse novo contexto a gestão de recursos humanos deve estar integrada com a área estratégica da empresa, ou seja, não se pode mais pensar na gestão de pessoas desvinculada da missão, visão, objetivos, estratégias e metas da empresa. Dessa forma, a visão de integração dos diversos subsistemas ou setores organizacionais, leva a união de esforços para se atingir as

metas e objetivos da empresa e torna primordial a formação de seus profissionais com a visão sistêmica.

Assim, é preciso desenvolver conhecimentos para formação de profissionais com visão global de sua área de atuação, capacitados a analisar e criar métodos e técnicas científicas a partir da sistematização de dados que gerem informações estratégicas para melhoria do desempenho dos diversos níveis de administração.

Diante disso, a proposta deste curso procura tratar a gestão de recursos humanos como uma função de qualquer gestor que tem sob sua responsabilidade uma ou mais equipes de trabalho e que, para atuar de forma efetiva, necessita conhecer os diferentes aspectos envolvidos no gerenciamento de pessoas.

Ademais, há uma escassez de cursos de especialização de qualidade no Estado do Tocantins, razão pela qual a formação profissional ofertada reforçará o preparo do profissional para enfrentar o mercado de trabalho.

3. HISTÓRICO

A Universidade Federal do Tocantins, criada em outubro de 2000, nasceu com a missão de se tornar um diferencial na educação e no desenvolvimento de pesquisas e projetos inseridos no contexto socioeconômico e cultural do Estado do Tocantins.

De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional (2021-2025), a Missão da Universidade é “formar cidadãos comprometidos com o desenvolvimento sustentável da Amazônia Legal por meio da educação inovadora, inclusiva e de qualidade”.

Sua visão é “consolidar-se até 2025, como uma universidade pública, inclusiva, inovadora e de qualidade, no contexto da Amazônia Legal” (idem).

Os seus Valores estão alinhados com os seus objetivos e visão estratégicas: respeito à vida e à diversidade; transparência; comprometimento com a qualidade e com as comunidades; inovação; desenvolvimento sustentável; equidade e justiça social e formação ético-política.

Entre os desafios e objetivos estratégicos da Instituição, tem-se a “educação inovadora com excelência acadêmica”. De modo a cumprir com sua missão, visão e valores e superar os desafios, dezenas cursos de Pós-graduação têm sido criados ao longo dos anos e com papel preponderante na tríade: ensino, pesquisa e extensão.

Entre esses cursos têm-se o MBA em Gestão de Pessoas, criado pela Resolução do CONSEPE nº 14/2008, em sessão no dia 20 de novembro de 2008 e ofertado pelo Curso de Administração da UFT há 14 (quatorze) anos, indo para a sua décima turma. O curso já qualificou centenas de profissionais de diversas áreas de atuação, ao longo desses anos. Este

novo projeto visa dar continuidade a essa oferta, criando o curso “MBA em Gestão Estratégica de Pessoas”.

4. OBJETIVOS

4.1 Geral

- Proporcionar aos participantes conhecimentos e habilidades no campo da gestão de pessoas, de forma que eles atinjam a excelência no desempenho de suas atividades alinhadas com os objetivos e estratégias organizacionais.

4.2 Específicos

- Desenvolver habilidades nos profissionais que ultrapassam as habilidades técnicas, pois busca também desenvolver as capacidades sociais, emocionais e de negócios, que fazem a diferença no mercado de trabalho, como visão sistêmica, liderança, autonomia, criatividade, inteligência emocional, pensamento analítico e inovador, adaptação à mudanças, flexibilidade, resiliência, fundamentação para tomada de decisões, resolução de conflitos, negociação, análise de dados entre outros;
- Capacitar os profissionais para solucionar casos práticos, complexos e atuais de gestão de pessoas, priorizando os conceitos fundamentais e práticos no relacionamento com pessoas;
- Instigar o desenvolvimento de uma gestão empreendedora e ética que valorize a expressão criativa das pessoas no trabalho;
- Identificar diferentes ações organizacionais que contribuam para o desenvolvimento profissional e o bem-estar no trabalho;
- Reconhecer a importância das pessoas nos processos de mudança organizacional;
- Conceber o planejamento estratégico da área de Recursos Humanos alinhado ao planejamento estratégico da empresa;
- Fomentar a pesquisa e a produção científica, por meio da elaboração de um trabalho final de caráter teórico e empírico de acordo com os conhecimentos adquiridos no curso.

5. PÚBLICO ALVO

O Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* Especialização MBA em Gestão Estratégica de Pessoas é destinado aos profissionais de nível superior que atuem na área de gestão de recursos humanos ou aqueles que estejam em funções gerenciais nas empresas e que

queiram desenvolver conhecimentos e habilidades ligadas ao desenvolvimento humano profissional e que possuem interesse em trabalhar com equipes de alta performance.

O curso propõe a aperfeiçoar, principalmente, servidores públicos, empresários, empreendedores, consultores, gestores, líderes e os escolhidos para assumir posições em níveis estratégicos de organizações, bem como profissionais de outras áreas que necessitem de conhecimentos proporcionados pelo curso, objetivando a certificação acadêmica em nível de especialização (*lato sensu*). Sendo assim, ele é indicado para CEOs, líderes, gestores públicos, empresários, e outros profissionais da área de negócios e empreendedorismo.

6. CONCEPÇÃO

A criação do curso tem como princípio norteador a demanda considerada plena por curso que qualifique gestores para os níveis de administração de pessoas. Por isso o curso foi concebido para atender a procura por cursos voltados para a área de recursos humanos em Palmas e região. Ele atende tanto o serviço público (seus gestores) quanto à iniciativa privada (empresas, empreendedores, profissionais diversos em busca pela gestão de alta performance).

O curso tem um programa consistente em conteúdo, que objetiva o aprimoramento e desenvolvimento profissional nas diversas áreas da Administração e Gestão de Empresas, aliado ao desenvolvimento de competências profissionais, utilizando uma metodologia ensino-aprendizado dinâmica e voltada para a aplicação das ferramentas gerenciais de forma integrada.

O currículo é estruturado em módulos, que contemplam conteúdos e recursos pedagógicos em conformidade com as tendências nacionais e internacionais de educação executiva, com abordagens teórico-práticas integradas. Por isso, o curso conta com uma equipe de professores qualificados, da UFT e de outras instituições de ensino reconhecidas.

Portanto, essa Pós-graduação visa agregar valor para o gestor com ferramentas modernas e funcionais a fim de facilitar as tomadas de decisões, estimulando mudanças de atitudes que o conduzam ao desenvolvimento de habilidades essenciais para êxito nas relações interpessoais no ambiente de trabalho, gestão de processos gerenciais, gestão de pessoas e equipes, autogestão e gestão do conhecimento.

7. COORDENAÇÃO

7.1 Coordenador

Professor Doutor Milton Jonas Monteiro

Matrícula: 3063604

Telefone: (63) 98125-7479

E-mail: mjmonteiro@uft.edu.br

Titulação: Doutor (2017) e Mestre (2013) em Logística e Gestão pela Universidade de Brasília (UnB), possui Graduação em Administração de Empresas pela mesma instituição (2009) e Curso de Formação, nível Mestrado, em Diplomacia, pelo Instituto Rio Branco (2011).

Regime de contratação: Professor Adjunto do magistério superior com dedicação exclusiva no Curso de Administração na UFT.

Experiências acadêmicas e profissionais: Tem dez anos de experiência no Magistério Superior, com exercício nas instituições públicas e privadas, como na Universidade de Brasília, Faculdade Fortium, Faculdades Integradas ICESP/Promove de Brasília, ICESP. Possui participação como pesquisador em grupos de pesquisas e composição de equipe de trabalhos, estudos e projetos de consultoria para instituições governamentais. Possui participação em avaliação de artigos científicos para revista, congressos nacionais e internacionais e experiência em coordenação de Curso e em comissões na Universidade como o Núcleo Docente Estruturante no Curso de Administração.

7.2 Assistente da coordenação

Cirleide Pereira dos Santos

Matrícula: 1925235

Telefone: (63) 9 9954-3501

E-mail: cirleide@uft.edu.br

8. CARGA HORÁRIA

Carga Horária Teórica: 360 horas

Carga horária de TCC: 60 horas

Modalidade de Ensino: presencial¹

A carga horária total do curso será de 420 horas, sendo que a carga-horária teórica é de 360 (trezentos e sessenta) horas/aula e o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) de 60 horas-aula.

A distribuição da carga horária total de cada disciplina, entre presencial e remota (síncrona), varia de acordo com as necessidades de cada disciplina e a estratégica a ser adotada no módulo. Tem-se disciplina com o total da carga horária teórica de 30 horas-aula, sendo 15

¹ Lembrando que é permitido introduzir a oferta de carga horária na modalidade de EaD, isto é, remota, na organização pedagógica e curricular de cursos presenciais. Não se deve confundir modalidade do curso presencial por ter carga horária remota.

(quinze) horas presenciais e 15 (quinze) horas remotas (encontros síncronos) e disciplinas de 15 horas-aula totalmente presencial ou síncrona, como ilustrada a seguir:

DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA TEÓRICA		CARGA-HORÁRIA PRÁTICA
	PRESENCIAL	SÍNCRONA	
de 30 horas	15 horas-aula	15 horas-aula	0 horas-aula
de 15 horas	15 horas-aula		0 horas-aula
CARGA HORÁRIA TOTAL	165 horas-aula	195 horas-aula	0 horas-aula
	360 horas		0 horas-aula
	TCC		60 horas
	420 horas		

9. PERÍODO E PERIODICIDADE

9.1 Periodicidade de Oferta

Anualmente

9.2 Período de Realização

De outubro de 2022 a março de 2024

9.3 Período das aulas presenciais

Sexta-feira (das 19h às 22h);

Sábado (das 8h às 12h; das 14h às 18h) e

Domingo (das 9h às 13h).

As aulas acontecerão mensalmente de acordo com o cronograma e carga-horária a seguir, sendo que disciplina com carga horária de 30h ocorrerá em dois finais de semana e disciplina com carga horária de 15h ocorrerá em um final de semana:

DIA DA SEMANA	HORÁRIO		CARGA-HORÁRIA TOTAL
	HORÁRIO INICIAL	HORÁRIO FINAL	
Sexta-feira	19:00	22:00	3 horas
Sábado	08:00 às 12:00h	14:00 às 18:00h	8 horas
Domingo	08:00 às 12:00h	14:00 às 18:00h	4 horas
Encontro Presencial			15 horas
Encontro Síncrono			15 horas
TOTAL DO MÓDULO			15 ou 30 horas

Observações:

- O curso terá duração total de 18 (dezoito) meses, com início de novas turmas de acordo com a demanda existente;
- Os módulos serão ofertados aos finais de semana, intercalados, duas vezes por mês para disciplinas com carga-horária de 30h totais e uma vez no mês para carga-horária de 15h;
- Caso houver imprevistos de sala de aula, indisponibilidade do professor ou por outros fatores que impossibilitam as aulas, elas poderão ser ofertadas durante os dias da semana.

9.4 Número de Vagas

55 vagas

Observações:

- Das 55 vagas, 4 das vagas são destinadas a servidores técnico administrativos, ou professores da UFT, bem como a funcionários da FAPTO com bolsa de 50% da mensalidade, e 1 vaga reservada (bolsa integral) para inscrito/a no cadastro NIS (Número de Identificação Social, número de cadastro atribuído pela Caixa Econômica Federal às pessoas que são beneficiadas por programas sociais).
- As vagas reservadas para pessoas inscritas nos NIS serão oferecidas com bolsa de 100% do valor total do curso, com exceção da taxa de inscrição.
- Havendo mais de 01 (um) candidato inscrito por vaga, será feita a seleção pela média aritmética do histórico acadêmico de graduação e, se necessário, entrevista. Havendo empate, o critério de desempate será por meio de prova objetiva.

- Não havendo inscritos para alguma das vagas com bolsa, a mesma retorna para o quadro de concorrência geral.
- Para seleção dos alunos bolsistas será exigido um comprovante atualizado de inscrição no NIS, para concorrência da bolsa integral social, e de vínculo com a UFT, para servidores da UFT, sendo que os selecionados deverão assinar um termo em que se comprometem a cursar e finalizar, com aprovação, o curso, sob pena de pagamento da bolsa concedida, salvo situações excepcionais a serem analisadas e decididas pela coordenação do curso.

9.5 Cronogramas dos Módulos

MÓDULO / ANO	MÊS											
2022	jan.	fev.	mar.	abr.	mai.	jun.	jul.	ago.	set.	out.	nov.	dez.
Estudos Organizacionais e RH										x		
Atração, Recrutamento e Seleção											x	
Treinamento e Desenvolvimento												x
2023	jan.	fev.	mar.	abr.	mai.	jun.	jul.	ago.	set.	out.	nov.	dez.
Cargos, Carreira e Remuneração	x											
Gestão de Desempenho		x										
Qualidade de Vida no Trabalho		x										
Liderança e Competências Gerenciais			x									
Mudança e Cultura Organizacional				x								
Relações de Trabalho				x								
Business Intelligence e People Analytics					x							
Gestão de Pessoas em Projetos						x						

Gestão do Conhecimento e Capital Intelectual						x						
Consultoria em RH							x					
Gestão da Criatividade e Inovação							x					
Marketing Pessoal e Endomarketing								x				
Tópicos Especiais em Gestão Estratégica de Pessoas								x				
Metodologia da pesquisa									x			
Elaboração do TCC										x	x	x
2024	jan.	fev.	mar.	abr.	mai.	jun.	jul.	ago.	set.	out.	nov.	dez.
Elaboração do TCC	x	x	x									

Observações:

O cronograma pode sofrer alteração considerando a disponibilidade, ou não do professor, ou ainda por alguma justificativa da coordenação relacionada a ordenação e coordenação na oferta.

Datas:

Nº	MÓDULO / ANO	DATAS	CARGA HORÁRIA
1	Estudos Organizacionais e RH	17, 18, 19, 20 de outubro/2022 24, 25, 26, 27 de outubro/2022	Presencial Remota (síncrona)
2	Atração, Recrutamento e Seleção	11, 12, 13 de novembro/2022 25, 26, 27 de novembro/2022	Presencial Remota (síncrona)
3	Treinamento e Desenvolvimento	09, 10, 11 de dezembro/2022 16, 17, 18 de dezembro/2022	Presencial Remota (síncrona)
4	Cargos, Carreira e Remuneração	06, 07, 08 de janeiro/2023 20, 21, 22 de janeiro/2023	Presencial Remota (síncrona)
5	Gestão de Desempenho	03, 04, 05 de fevereiro/2023	Remota (síncrona)
6	Qualidade de Vida no Trabalho	13, 14, 16 de fevereiro/2023	Remota (síncrona)

7	Liderança e Competências Gerenciais	03,04,05 de março/2023 17, 18, 19 de março/2023	Presencial Remota (síncrona)
8	Mudança e Cultura Organizacional	31 de março, 1, 2 de abril/2023	Remota (síncrona)
9	Relações de Trabalho	14, 15, 16 de abril/2023	Presencial
10	Business Intelligence e People Analytics	05, 06, 07 de maio/2023 19, 20, 21 de maio/2023	Remota (síncrona)
11	Gestão de Pessoas em Projetos	02, 03, 04 de junho/2023	Remota (síncrona)
12	Gestão do Conhecimento e Capital Intelectual	17, 24 de junho/2023	Presencial
13	Consultoria em RH	07, 08, 09 de julho/2023	Remota (síncrona)
14	Gestão da Criatividade e Inovação	21, 22, 23 de julho/2023	Remota (síncrona)
15	Marketing Pessoal e Endomarketing	11, 12, 13 de agosto/2023	Presencial
16	Tópicos Especiais em Gestão Estratégica de Pessoas	25, 26, 27 de agosto/2023	Presencial
17	Metodologia da pesquisa	15, 16, 17 de setembro/2023 22, 23, 24 de setembro/2023	Presencial
18	Elaboração do TCC	outubro/2023 a março/2024	-

9.6 Processo seletivo

ATIVIDADE	DATA	LOCAL
Inscrição para seleção	22/julho/2021 a 22/setembro/2022	Portal da FAPTO (https://fapto.org.br/)
Homologação final dos Inscritos,	23/setembro/2022	Portal UFT (www.uft.edu.br/mbagpessoas)
Publicação da data, horário e meio virtual da Entrevista	23/setembro/2022	Portal UFT (www.uft.edu.br/mbagpessoas)
Seleção	26/setembro/2022 a 28/setembro/2022	Envio dos documentos nos e-mails mbagpessoas@mail.uft.edu.br
Publicação do resultado	29/setembro/2022	Portal UFT (www.uft.edu.br/mbagpessoas)
Prazo Recurso Administrativo	30/setembro/2022 a 01/outubro/2022	Envio dos recursos nos e-mails mbagpessoas@mail.uft.edu.br
Publicação Final do resultado do processo seletivo	03/outubro/2022	Portal da UFT (www.uft.edu.br/mbagpessoas)
Matrícula	03/outubro/2022 a 11/outubro/2022	Matrícula no e-mail mbagpessoas@mail.uft.edu.br OBS: Os contratos deverão ser assinados

		e enviados no e-mail, sendo que os originais deverão ser remetidos pelos correios ou entregue na Coordenação do Curso, no Bloco Bala II, Sala 15, das 08h00 às 12h00 e das 14h00 às 18h00 ou no Bloco 2, Sala 32, mesmos horários.
Ajustes na Matrícula	10/outubro/2022 a 14/outubro/2022	mbagpessoas@mail.uft.edu.br
Início das Aulas	17/outubro/2022	Presencial

Observações:

- O cronograma proposto pode ser adiantado ou prorrogado, dependendo dos processos internos que vão desde o conhecimento pela comunidade acadêmica, por meio dos conselhos, até a celebração do contrato entre UFT e FAPTO.
- O número mínimo de alunos inscritos para a formação de turma e consequente oferta do curso a fim de não incorrer em prejuízos é de 35.

10. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

10.1 Estrutura Curricular

O curso propõe uma estrutura curricular que busca aprofundar a compreensão dos elementos que caracterizam a totalidade do trabalho pedagógico em suas dimensões/tarefas de docência, estrutura educacional e formação de pessoas. A formação geral será entendida pela oferta dos módulos, que apresentam os fundamentos didático-metodológicos, econômicos, sociais, psicológicos e administrativos, sendo que, ao contextualizar e inter-relacionar os conteúdos cria-se um dinamismo no processo ensino *versus* aprendizagem. Segue a estrutura curricular:

SEQ.	MÓDULO	CARGA HORÁRIA (hora)		
		PRESENCIAL	SÍNCRONA	TOTAL
1	Estudos Organizações e RH	15	15	30
2	Atração, Recrutamento e Seleção	15	15	30
3	Treinamento e Desenvolvimento	15	15	30
4	Cargos, Carreira e Remuneração	15	15	30
5	Gestão de Desempenho	0	15	15

6	Qualidade de Vida no Trabalho	0	15	15
7	Liderança e Competências Gerenciais	15	15	30
8	Mudança e Cultura Organizacional	0	15	15
9	Relações de Trabalho	15	0	15
10	Business Intelligence e People Analytics	0	30	30
11	Gestão de Pessoas em Projetos	0	15	15
12	Gestão do Conhecimento e Capital Intelectual	15	0	15
13	Consultoria em RH	0	15	15
14	Gestão da Criatividade e Inovação	15	0	15
15	Marketing Pessoal e Endomarketing	15	0	15
16	Tópicos Especiais em Gestão Estratégica de Pessoas	15	0	15
17	Metodologia da pesquisa	15	15	30
18	Elaboração do TCC	60		
TOTAL		165	195	360
		420		

Observações:

- Os conteúdos das disciplinas que possuem carga horária à distância serão ofertadas por meio de atividades digitais. Nesta modalidade, os professores postam estudos de caso, artigos para leitura, resenha, resumo, vídeos para complemento do conteúdo na plataforma digital.
- Para a orientação do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), estão previstas 60 horas.
- A carga horária remota será síncrona.

10.2 Disciplina / Bibliografia

10.2.1 Estudos Organizacionais e RH (30h)

Ementa:

Interação entre pessoas e organizações. Organização. Pessoas. Funções gerenciais. Abordagens da Administração. Pensamento sistêmico. Administração estratégica. Planejamento estratégico (análise dos ambientes internos e externos (SWOT), missão, visão, valores, política e diretrizes). Estratégia organizacional. Objetivos estratégicos, desenvolvimento de estratégias e planos de ação (5W2H, GUT, etc.). Metas. Indicadores. Balanced scorecard (BSC). KPIs, objectives and key results (OKRs). Melhoria contínua. Função do RH. Subsistemas de RH. Gestão estratégica de RH. Papel do gestor de pessoas na relação entre ética e responsabilidade social corporativa.

Bibliografia Básica:

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração - Uma Visão Abrangente da Moderna Administração das Organizações. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MOTTA, Fernando C. P. Teoria das Organizações Evolução e Crítica 2º edição São Paulo, Brasil, ed. Thomson Learning, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. SAPIRO, Arão. Planejamento Estratégico - Da Intenção aos Resultados. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

LUCENA, Maria Diva da Salete. Planejamento Estratégico de Recursos Humanos. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

10.2.2 Qualidade de Vida no Trabalho (15h)**Ementa:**

Psicodinâmica do trabalho. Saúde corporativa. Bem-estar no trabalho. Estresse ocupacional. Cenário da Reestruturação Produtiva, seus impactos: a Agenda do “Trabalho Decente” e Ambientes Saudáveis. Abordagem assistencialista e hegemônica de QVT. Abordagem preventiva de promoção da saúde e contra-hegemônica de QVT. Fundamentos teóricos da abordagem Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT). Fundamentos metodológicos da abordagem Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT). Exemplos de resultados da aplicação da abordagem contra-hegemônica de QVT.

Referências

FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília DF: Paralelo 15, 2ª Ed. Revista e Ampliada, 2012.

TAVEIRA, I. M. R.; Limongi-França, A.C. Ferreira, M. C. (Orgs). Qualidade de Vida no Trabalho: estudos e metodologias brasileiras. 1 ed. Curitiba, PR:CRV, 2015.

FERREIRA, M. C.; Almeida, C. P. de Guimarães, M. C.; Vargas, R.D. Qualidade de Vida no Trabalho: a ótica da restauração corpo-mente e o olhar dos trabalhadores. In: Ferreira M.C.; Araújo, J.N.G.; Almeida C.P.; Mendes, A.M. (Org.). Dominação e Resistência no Contexto Trabalho-Saúde. São Paulo SP: Editora Mackenzie, 2011, p. 159-182.

10.2.3 Relações de Trabalho (15h)

Ementa

Concepção sistêmica das relações do trabalho. Gestão de pessoas e aspectos legais. O sistema de relações do trabalho nos níveis: país e empresa. Implicações para o papel do profissional de RH. modalidades de contratação. Os principais tipos de sistemas, com destaques para o negocial e o estatutário. O Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho: origens, desenvolvimento, atualidade e tendências. Flexibilização das relações. Terceirização, teletrabalho e o trabalho intermitente. Relações sindicais. Negociações coletivas: construção do cenário, organização, planejamento, realização da negociação e administração e avaliação do acordo. Leis trabalhistas, Contratos Coletivos e Greves. Aspectos legais das novas relações de trabalho. Relações de trabalho na transição para a Quarta Revolução Industrial (RH 4.0). Novas Relações Trabalhistas e Direito do Trabalho pós-pandemia.

Bibliografia Básica

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho - Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 13ª ed. São Paulo: Saraiva, 2022

MANNRICH, Nelson (org.). Relações de Trabalho e Desafios da Tecnologia em um Ambiente Pós-Pandemia. 1. ed. São Paulo: Mizuno, 2021.

BATISTA, Homero. Legislação Trabalhista em tempos de Pandemia. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

10.2.4 Mudança e cultura organizacional (15h)

Ementa

O clima e a cultura organizacional. Diagnósticos. Como gerenciar o clima e a cultura de uma organização. O exercício do poder como expressão cultural. Tipos de comprometimento. Cultura nacional. O impacto da cultura nacional na cultura organizacional. Cultura e clima organizacional de alta performance na Revolução 4.0. Mudança Organizacional. Etapas. Metodologia na Condução e Implantação. Liderança no Processo de Mudanças.

Bibliografia Básica

CONEJERO PEREZ, Francisco e COBRA, Marcos. Cultura Organizacional e Gestão Estratégica: A Cultura Como Recurso Estratégico. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

JOHANN, Silvio Luiz et al. Gestão da Mudança e Cultura organizacional. 1. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2015.

LANZER, Fernando. Clima e Cultura Organizacional: Entender, Manter e Mudar. 2. ed. 2017.

10.2.5 Gestão de Pessoas em Projetos (15h)

Ementa

Gerenciamento de projetos: definição e conceitos básicos. Os domínios Equipe e Partes Interessadas (stakeholders) do PMBOK 7. Product Owner (PO). Gerenciamento de RH e gestão de equipe em projetos. Perfil de gestores de projeto. Ferramentas e técnicas de apoio ao gerenciamento de pessoas em projetos. Manifesto ágil e lean. Scrum. Métodos ágeis na elaboração de projetos de RH, gestão e liderança de equipes. Elaboração de projetos que proponham soluções para os desafios do RH. Tendências e desafios contemporâneos na gestão de pessoas em projetos (equipes virtuais, geração Y, internacionalização e diversidade cultural).

Bibliografia Básica

BAUMOTTE, Ana Cláudia Trintenaro et al. Gerenciamento de Pessoas em Projetos. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2013.

Guia Pmbok 7 - Guia Do Conhecimento Em Gerenciamento De Projetos E O Padrão De Gerenciamento De Projetos. 7ª Edição 2021. Pmi - Project Management Institute.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru, VERONEZE, Fernando. Gestão de Projetos - Preditiva, Ágil e Estratégica. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2022

10.2.6 Personal Marketing & Endomarketing (15h)

Ementa

Os relacionamentos: intrapessoal com o autoconhecimento e interpessoal com o trabalho em equipe. A aparência, alimentação, sono, atividade física e o lazer. Feedback. Inteligência emocional. Soft skills (resiliência, flexibilidade cognitiva). A construção de um currículo profissional e seus elementos fundamentais. Comunicação. Técnicas de apresentação. As principais redes sociais da internet. Conceito de Endomarketing. O Endomarketing como ferramenta para a melhoria do clima organizacional. Atração, integração, retenção de talentos e comunicação. Planejamento de endomarketing.

Bibliografia básica:

BENDER, A. Personal branding: construindo sua marca pessoal São Paulo: Entregare editora, 2009.

CARVALHO, M. C. N. Relacionamento interpessoal : Como preservar o sujeito coletivo 1ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2009. BRUM, A. M. Endomarketing de A a Z: como alinhar o pensamento das pessoas à estratégia da empresa. São Paulo: Integrare Editora, 2010.

COSTA, D. Não existe gestão sem comunicação: como conectar endomarketing, liderança e engajamento. Porto Alegre: Dublinense, 2014.

FILHO, S. M. Marketing pessoal dez etapas para o sucesso 1ª ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2013.

BEKIN, Saul Faingaus. Endomarketing: como aplicá-lo com sucesso. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

10.2.7 Gestão de Desempenho (15h)

Ementa

Estratégias de gestão do desempenho funcional, setorial e organizacional. Gestão de desempenho e potencial. Modelos de gestão de desempenho. Utilização do balanced scorecard. Construção de um sistema integrado de gestão de desempenho, etapas do planejamento, aplicação dos instrumentos e apuração dos dados. Análise e administração dos resultados. Vantagens e limitações da gestão de desempenho. Novas tendências em revisão do desempenho humano.

Bibliografia básica:

CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho Humano nas Empresas: como desenhar o trabalho e conduzir o desempenho. 8. ed. São Paulo: Manole, 2021.

BERGAMINI, Cecília Whitaker Bergamini. Avaliação de Desempenho - Usos, Abusos e Crendices no Trabalho. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

BERGAMINI, Cecília Whitaker Bergamini. Avaliação de Desempenho - Usos, Abusos e Crendices no Trabalho. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEME, Rogerio Leme, SINACHI, Renan Sinachi. O futuro da avaliação de desempenho: O que você precisa realmente saber sobre. 1. ed. São Paulo: Qualitymark, 2017.

10.2.8 Consultoria em RH (15h)

Ementa

Gestão Estratégica de Pessoas e a Consultoria Organizacional. Modelos e processos de intervenção organizacional. Habilidade de consultoria. Construção da relação consultor-cliente. Modelos de diagnóstico. Perfil e papel do consultor. Instrumentos e ferramentas de consultoria. Construção de relatórios. Consultoria interna de gestão de pessoas (business partner). Aspectos Fundamentais da Consultoria Interna de Recursos Humanos. Implantação da Consultoria Interna de RH. Perfil do Consultor Interno de RH.

Bibliografia básica:

COSTA LEITE, Luiz Augusto Mattana da et. al. Consultoria em Gestão de Pessoas. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

BATTESTIN, Fernando. O Papel De Business Partner - Uma Nova Atuação Do RH. 1. ed. São Paulo: Gregory, 2020.

CAMPOS, Luciana Spínolo. Consultoria interna de RH. 1. ed. São Paulo: Estácio, 2016

CAMILO, Juliana et. al. Gestão de pessoas: Consultoria interna de recursos humanos Capa comum 1. ed. São Paulo: Senac, 2018

10.2.9 Atração, Recrutamento e Seleção (30h)

Ementa:

Análise da demanda e da oferta no mercado de trabalho. A importância da oferta interna. Atração de talentos. employer brand. Papel de significância estratégica do recrutamento e da seleção no contexto organizacional. Métodos e técnicas de recrutamento e seleção. Colocação e recolocação de pessoal. Avaliação e resultado da captação e da seleção. Seleção por competências.

Bibliografia básica:

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal - Como Agregar Talentos à Empresa. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

CARVALHO, Iêda Maria, Vecchioni, PASSOS, Antônio Eugênio Valverde Mariani, SARAIVA, Suzana Barros Corrêa Saraiva. Recrutamento e Seleção por Competências. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2016.

BANOV, Márcia Regina. Recrutamento e Seleção com Foco na Transformação Digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

10.2.10 Treinamento e Desenvolvimento (30h)**Ementa**

Aprendizagem humana em organizações, Treinamento, Desenvolvimento & Educação - TD&E e sistemas instrucionais em organizações. Os conceitos de competência, desempenho, capacidades, habilidades e atitudes e suas relações teóricas e empíricas com motivação, condições de trabalho e necessidades de treinamento. Avaliação de necessidades de treinamento e suas interfaces com mapeamento de competências. Teoria instrucional, abordagens objetivistas e construtivistas, de desenho instrucional. Coaching e Mentoring. Universidade corporativa.

Bibliografia básica:

CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos - Como Incrementar Talentos na Empresa. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

KANAANE, Roberto, ORTIGOSO, Sandra Aparecida Formigari. Manual de Treinamento - Como desenvolver programas de capacitação, treinamento e desenvolvimento do potencial humano. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MADRUGA, Roberto. Treinamento e desenvolvimento com foco em educação corporativa: Competências e técnicas de ensino presencial e on-line, fábrica de conteúdo, design instrucional, design thinking e gamefication São Paulo: Saraiva, 2017

10.2.11 Cargos, Carreira e Remuneração (30h)**Ementa**

Delineamento e descrição de cargos. Estrutura de carreiras. Sistemas tradicionais de remuneração. Remuneração estratégica. Remuneração Funcional. Remuneração por

competências. Remuneração variável. Principais tipos de incentivos e benefícios. Benefícios Flexíveis. Participação acionária. Previdência complementar. Participação nos lucros e resultados. Descoberta e gerência de talentos. Retenção de talentos. Reskilling e Upskilling.

Bibliografia básica:

PONTES, Benedito Rodrigues. Administração de Cargos e Salários - Carreiras e Remuneração. 20ª ed. São Paulo: LTr, 2021.

CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni. Cargos, Carreiras e Remuneração Capa comum. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2011.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Como Elaborar um Plano de Carreira para ser um Profissional Bem-Sucedido. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2018.

10.2.13 Tópicos especiais em gestão estratégica de pessoas (15h)

Ementa:

Esta disciplina abrange temas atuais e gerais na área de Gestão de Pessoas (como tendências RH, transformações no mundo do trabalho; papel das pessoas na transformação digital; reformulações na gestão de pessoas com a pandemia; gestão da diversidade e da inclusão; RH 4.0; virtualização de RH, trabalho remoto e híbrido; home office; anywhere office; digitalização de processos; soluções emergente; recursos humanos na administração pública, dentre outros), sendo ministrada por docentes e profissionais de expressiva capacitação e experiência na área. Os temas visam atender a demandas identificadas pela Coordenação e corpo discente.

Bibliografia básica:

DUTRA, Joel Souza; DUTRA, Tatiana Almendra; DUTRA, Gabriela Almendra. Gestão de pessoas - realidade atual e desafios futuros. 1 edição. São Paulo: Atlas, 2017.

BARBIERI, Ugo Franco. Gestão de Pessoas nas Organizações: O Talento Humano na Sociedade da Informação. São Paulo: Atlas, 2014.

CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; AGUERRE, Pedro (orgs). Gestão de Pessoas: Práticas de gestão da diversidade nas organizações. São Paulo: Editora SENAC, 2019, p. 35-37.

NEVES MENDES, Francisco de Assis das. Gestão do RH 4.0: digital, humano e disruptivo Capa comum. São Paulo: Literare Books International, 2021

10.2.14 Gestão da criatividade e Inovação (15h)

Ementa

Criatividade nas organizações: importância e conceitos. Relação entre criatividade, inovação e mudança organizacional. Cultura da experimentação. Recursos pessoais favorecedores e inibidores da criatividade. Estímulos e barreiras à criatividade no ambiente de trabalho. O processo criativo em indivíduos e grupos. Inovação em grupo. Fatores facilitadores e inibidores da criatividade em grupo. Modelos de inovação. Influência da Cultura na Criatividade e Inovação. Resolução Criativa de Problemas. Técnicas e modelos de geração de ideias.

Bibliografia Básica:

OSTROWER, Fayga. Criatividade e processos de criação. 30 ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

TIGRE, Paulo Bastos. Gestão da Inovação - uma Abordagem Estratégica, Organizacional e de Gestão de Conhecimento. 3 ed São Paulo: Atlas, 2019.

ORTIZ, Felipe Chibá. Criatividade, Inovação E Empreendedorismo: Startups E Empresas Digitais Na Economia Criativa. 1 ed. São Paulo: Phorte, 2021.

10.2.15 Liderança e Competências Gerenciais (30h)

Ementa

Conceito. Principais teorias e modelos de liderança. Papéis do líder. A relação entre liderança e aprendizagem em organizações. Estilos. Motivação. Gestão por competências. Requisitos para a descrição de competências, técnicas utilizadas para a identificação de competências, cuidados metodológicos, condições e critérios associados a competências, perspectivas das competências, tipos de competências, espaços ocupacionais de descrição, descrição de competências com base em referenciais de desempenho, descrição de competências por seus recursos ou dimensões. Gestão de conflitos e técnicas de negociação. Tendências e desafios.

Bibliografia Básica:

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

ULRICH, D. et al. O código da liderança. São Paulo: Best Seller, 2009

DUTRA, J. S.; FLEURY, M. T. L.; RUAS, R. (Org.) Competências: conceitos, métodos e experiência. 1. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

10.2.16 Gestão do conhecimento e do capital intelectual (15h)

Ementa

Contexto da Sociedade da Informação e/ou Sociedade do Conhecimento. Organizações de Aprendizagem. Conceitos e importância da Gestão da Informação e do Conhecimento nas organizações. Teoria da Criação do Conhecimento nas Organizações. Conhecimento Tácito e Explícito; Elementos Constitutivos da Gestão do Conhecimento. Barreiras e facilitadores no compartilhamento do conhecimento nas organizações. Do conhecimento pessoal ao conhecimento organizacional. Identificação de necessidades de informação; técnicas de gestão da informação e do conhecimento. Universidades Corporativas. Transformação digital. E-Learning.

Bibliografia Básica:

CARVALHO, Gilda Maria Rocha de. & TAVARES, Márcia da Silva. Informação & conhecimento; uma abordagem organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

DAVENPORT, Thomas H. & PRUSAK, Laurence. Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. Tradução de Lenke Peres. São Paulo: Campus, 1998.

ALVARENGA NETO, Rivadávia Correa Drummond de. Gestão do conhecimento em organizações: Proposta em mapeamento conceitual integrativo. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

10.2.17 Business Intelligence e People Analytics (30h)

Ementa

Conceitos básicos. Inteligência artificial. Business analytics. Ferramentas de Business Intelligence. Armazenamento e extração de dados. Recursos de relatório e consulta. Mineração de dados. Big data no BI. Dashboard. Painéis digitais interativos. visualização de dados e processos. Gestão de pessoas em tecnologia. Análise de dados na gestão de pessoas. Métricas. Indicadores de People analytics. Tipos de análise (Descritiva, de Diagnóstico e Preditiva). Ferramentas de People Analytics. Implementação de um RH Analítico. Coleta dados em People Analytics. Definição das métricas e indicadores. Fazer correlações e levantar tendências.

Bibliografia Básica:

SHARDA, Ramesh, DELEN, Dursun, TURBAN, Efraim. Business Intelligence e Análise de Dados para Gestão do Negócio. 4a ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.

WEST, Mike. People Analytics para leigos 1a ed. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020

NEVES MENDES, Francisco de Assis das. Gestão do RH 4.0: digital, humano e disruptivo Capa comum. São Paulo: Literare Books International, 2021

10.2.18 Metodologia da Pesquisa (30h)

Ementa

Conceito. Fundamentos. características do trabalho científico. Tipos de pesquisa. Universo e amostra. Principais técnicas de coleta de dados. Tratamento e análise de dados. Projeto de pesquisa e monografia: estrutura e normas ABNT. Principais técnicas de coleta de dados. Apresentação do Trabalho Acadêmico; Elaboração e Apresentação de Projeto de Pesquisa e de uma Monografia.

Bibliografia Básica:

GIL, Antonio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa 7a. Ed. São Paulo: Atlas, 2022

ACEVEDO, C. R.; NOHARA, J.J. Monografia no curso de Administração. Guia completo de conteúdo e forma. 2a. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2006.

FRANÇA, J.L.; VASCONCELOS, A.C. Manual para normatização de publicações técnico-científicas. 10ª Ed. Ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2019.

OLIVEIRA, J.L. de. Texto Acadêmico – Técnicas de redação e de pesquisa científica. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2005.

Observações:

- O TCC, entregue em forma de Artigo Científico, consistirá na elaboração de um Trabalho de Pesquisa relacionado a uma ou mais disciplinas estudadas durante o Curso, podendo ser Levantamento da Literatura, Estudo de Caso, Pesquisa de Campo e outros.

11. DOCENTES

Composto por especialistas e professores integrantes da carreira de magistério superior com titulação constituída majoritariamente por Doutores, admitidos nos termos da legislação de trabalho, e com reconhecida capacidade acadêmica e ou profissional.

Os professores que compõe o curso seguem relacionados abaixo, bem como currículo lattes no Anexo 1. Em anexo também segue a confirmação da participação dos professores da UFT, bem como a autorização do chefe imediato dos professores DE.

Nº	PROFESSOR	TÍTULO	INSTITUIÇÃO	CONTRATAÇÃO
1	Alessandro de Paula Canedo	Mestre	UFT	Remunerado
2	Antonio Isidro da Silva Filho	Doutor	UNB	Remunerado
3	Cláudio Vaz Torres	Doutor	UNB	Remunerado
4	Cleiton Silva Ferreira Milagres	Doutor	UFT	Remunerado
5	Emmily Flügel Mathias Maia	Doutora	INSIGHT	Remunerado
6	Flavio Augustus da Mota Pacheco	Doutor	UFT	Remunerado
7	Geraldo Costa Júnior	Doutor	UFF	Remunerado
8	Hugo Leonardo Póvoa Sandall	Doutor	EVOLUA	Remunerado
9	Julio Eduardo da Silva Menezes	Doutor	ESD	Remunerado
10	Kleber Abreu Sousa	Doutor	UFT	Remunerado
11	Laura Jane Almeida Widal	Especialista	SALT	Remunerado
12	Letícia Alves Santos	Doutora	UNB	Remunerado
13	Liliam Deisy Ghizoni	Doutora	UFT	Remunerado
14	Milton Jonas Monteiro	Doutor	UFT	Remunerado
15	Sandra Alberta Ferreira	Doutora	UFT	Remunerado

Observações:

- Os professores com DE, identificados pelas cartas de responsabilidade, não ultrapassarão a carga horária constante na Lei n. 12.772/2012 no §4, do artigo 21;
- O Coordenador e o Assistente serão remunerados via Bolsa;
- Os professores acima podem ser substituídos mediante justificativa;
- O corpo docente do Curso cumpre o disposto no Art. 24 da Resolução Nº 10, de 14 de março de 2018, Art. 24, de que “o corpo docente dos Cursos de Pós-Graduação Lato Sensu deverá ser composto de, no mínimo, $\frac{1}{3}$ (um terço) do quadro permanente da UFT e apresentar qualificação mínima de mestrado, com títulos obtidos em programas de Pós-Graduação Stricto Sensu recomendados pela Capes”. São 7 professores da UFT (47%) e 8 de outras IES (53%), totalizando 15 professores.
- A descrição sobre a experiência acadêmica e profissional dos docentes são apresentados no Anexo 1.

11.1 Dos bolsistas

Para o bom desempenho do Projeto é necessário remuneração de um coordenador e de um Assistente de coordenação. Segue o Quadro com a descrição dos bolsistas e valores da bolsa.

BOLSISTA	FUNÇÃO	QUALIFICAÇÃO	BOLSAS
Milton Jonas Monteiro	Coordenador	Administrador de	18 bolsas de R\$ R\$ 2.000,00

		empresas, Mestre e Doutor em Logística e Gestão	(descrição orçamentária no Plano de Trabalho)
Cirleide Pereira dos Santos	Assistente da coordenação	Técnico administrativo	18 bolsas de R\$ 1.200,00 (descrição orçamentária no Plano de Trabalho)

Observação:

- O quantitativo de bolsas segue a duração do curso;
- Além do coordenador, o Curso contará com um assistente da coordenação e sete docentes da Universidade, cuja seleção será de responsabilidade do coordenador do curso, sendo que não geram ônus para a universidade e ocorrerão sem interferência na carga-horária regular da graduação, como podem ser comprovados nas Declaração da Chefia Imediata e nas Declaração de Dedicção Exclusiva, assinados por eles.

12. CURRÍCULO LATTES

PROFESSOR	LATTES
Alessandro de Paula Canedo	http://lattes.cnpq.br/4263679177625382
Antonio Isidro da Silva Filho	http://lattes.cnpq.br/0218572658627924
Cláudio Vaz Torres	http://lattes.cnpq.br/3544401899360228
Cleiton Silva Ferreira Milagres	http://lattes.cnpq.br/5595459844030311
Emmily Flügel Mathias Maia	http://lattes.cnpq.br/7693401704743645
Flavio Augustus da Mota Pacheco	http://lattes.cnpq.br/4554265267521512
Geraldo Costa Júnior	http://lattes.cnpq.br/6511896537098138
Hugo Leonardo Póvoa Sandall	http://lattes.cnpq.br/1610165164635357
Julio Eduardo da Silva Menezes	http://lattes.cnpq.br/7403570976509187
Kleber Abreu Sousa	http://lattes.cnpq.br/5998925827023470
Laura Jane Almeida Widal	http://lattes.cnpq.br/6369524580097028
Letícia Alves Santos	http://lattes.cnpq.br/7692990900376814
Liliam Deisy Ghizoni	http://lattes.cnpq.br/9903452459296489
Milton Jonas Monteiro	http://lattes.cnpq.br/6290678353261923
Sandra Alberta Ferreira	http://lattes.cnpq.br/5385508311005958

Observação:

- Os currículos detalhados estão apresentados no Anexo 1. No processo vai a autorização do chefe imediato e declarações dos professores Dedicção Exclusiva.

13. METODOLOGIA

A proposta pedagógica para o desenvolvimento do curso está alicerçada no processo de construção do conhecimento, para isso o curso busca privilegiar a participação ativa

do aluno utilizando-se, além das aulas expositivas socializadas, aliada a um círculo de estudos, outros métodos tais como: pesquisa bibliográfica on-line; leitura do texto comentada, capítulo de livros, artigos e demais documentos para reflexão e elaboração de conteúdos críticos; o estudo de caso, o intercâmbio de experiências, atividades em grupo e individual, discussão de textos e exercícios de aplicação dos conteúdos apresentados; discussão de casos práticos; debate, seminários, relato crítico; trabalho em pequenos grupos; diagnóstico empresarial etc.

Portanto, nesse quesito, preconiza-se trabalhar com os alunos na perspectiva de uma metodologia dinâmica de sala de aula e ou do ambiente virtual, privilegiando a visão do “sujeito ativo” de aprendizagem que pressupõem uma certa autonomia crítica como autor criador do conhecimento.

A partir da premissa teoria versus prática administrativa no contexto de educação empresarial, será disseminado as ações, enquanto métodos inovadores em torno de problemas reais, relacionados com as futuras profissões e o advento das Tecnologias da Informação e da Comunicação, que representam a plataforma ideal para o processo de desenvolvimento acadêmico.

Destaca-se nesse método a necessidade de construção do conhecimento, nos processos de interação professor, aluno, cuja relação entre ensino e aprendizagem não seja apenas ativa, mas também situada e contextualizada.

O conteúdo das disciplinas será desenvolvido por meio de atividades que estimulem a aprendizagem, através de interação constante com os alunos na construção de uma base teórica conceitual e prática no sentido de estimular o discernimento mínimo acerca da multiplicidade de atividades do Gestor de Pessoas, as quais são impelidos a contribuir.

O desenvolvimento do curso se dará nas três modalidades: presencial, síncrona e assíncrona, conforme as diretrizes estabelecidas. Ou seja, além das aulas presenciais e remotas (encontros síncronos), será necessário que o aluno dedique tempo para leitura de textos, elaboração de trabalhos acadêmicos (atividades assíncronas).

As aulas ocorrerão de forma expositivas acompanhadas de debates, apresentação de casos e seminários em grupo. Os alunos serão avaliados ao final de cada matéria, a critério de cada professor, através de um ou mais dos seguintes procedimentos: resenhas comentadas, trabalhos em grupo, participação, assiduidade, debates em fóruns de discussão sobre as temáticas e provas. Ao final do programa os alunos terão que apresentar individualmente o TCC com tema pertinente ao curso em formato de artigo científico.

As aulas presenciais ocorrerão uma ou duas vezes por mês, nos finais de semana (sexta, sábado e domingo), dependendo da carga horária de cada módulo. Os dias e horários são:

sextas-feiras, das 19h às 22h; sábados, das 8h às 18h, com intervalo das 12h às 14h; domingos, das 9h às 13h.

Os encontros não presenciais, síncronos, serão desenvolvidos como aulas remotas pelo uso das plataformas digitais como Google Classroom, AVA ou Zoom. O Google Classroom será utilizado para postagens de vídeos, materiais didáticos como apostilas, bem como o uso de fóruns para debates.

14. TECNOLOGIAS

Vivemos em um mundo cada vez marcado pela presença de tecnologias digitais; mais do que nunca, sobretudo com a pandemia do Covid-19, são impostos aos docentes a utilização das tecnologias e desenvolvimento de novas estratégias de mediação da aprendizagem, dada a necessidade do contexto que se criou. Por esta razão exige-se a adequação dos métodos e práticas de ensino e aprendizagem com a incorporação e o uso integrado das tecnologias de informação e comunicação.

Os recursos digitais serão utilizados para intermediar o processo de aprendizagem, oportunizando ao aluno a possibilidade de ir em busca de conteúdos usando recursos digitais.

Quanto aos ambientes virtuais de aprendizagem, alguns módulos serão desenvolvidos através das aulas na modalidade virtual, realizadas no google meet e ou AVA (usando bigbluebutton).

Para complementação da aprendizagem, essas ferramentas serão utilizadas ao longo do curso: vídeos, bibliotecas virtuais, whatsapp, padlet, mentimeter, fórum e atividades diversas, avisos, e-mail pessoal e institucional, PDF e outros recursos digitais despertando assim no discente o interesse pelas atividades realizadas.

As atividades extra-sala serão promovidas por meio do Google Classroom, este que é uma plataforma para Ensino à Distância (EaD) e pode ser acessado de qualquer computador, smartphone ou tablet que possua conexão com internet. Com essa ferramenta, professores podem criar ambientes personalizados de ensino, com direito a *chat* para troca de mensagens, *upload* de materiais de apoio e aplicação de testes e tarefas, tudo isso concentrado em uma única interface de fácil acesso.

Ao abrir o Google Classroom, o aluno pode fazer *login* de diversas formas, incluindo o e-mail do Gmail. Caso esteja abrindo a turma para uma instituição de ensino, o mais recomendado é fazer a inscrição no Google Workspace for Education antes, que é o caso da UFT – no curso MBA Gestão Estratégica de Pessoas. Essa opção garante mais mecanismos de privacidade aos participantes e integra a turma a outras salas virtuais já existentes.

15. INFRA-ESTRUTURA

O curso utilizará a estrutura da UFT, Bloco 2, sala 32, onde se desenvolverá as atividades pedagógicas, e atendimento aos alunos.

Para sala de aula, o curso utilizará as salas de aula da UFT, Campus Palmas. Será necessário utilizar acervos da biblioteca da UFT.

O curso possui equipamentos multimídias como data show, caixa de som, microfone, flip chart, além de contar com as plataformas digitais.

16. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

A chamada da seleção ocorrerá por meio do Edital da UFT. O processo seletivo será feito com base na análise curricular do candidato, entrevista e, se necessário, prova escrita.

Em caso de empate será dada preferência:

1º) aos participantes que atuem em área correlata ao conteúdo do curso e que apresentem carta da organização em que trabalham indicando o interesse da mesma pela participação do candidato no curso;

2º) aos egressos da Universidade Federal do Tocantins;

3º) aos candidatos em que a organização se dispõe a custear o curso no valor total ou parcial.

Observações:

- Com relação ao Sistema de Cotas para Etnia Indígena ou Quilombola, o candidato estará isento do pagamento da taxa de inscrição, porém, se convocado, a matrícula do candidato fica condicionada à apresentação dos documentos em conformidade, a saber:
 - Em conformidade com o § 2º do Art. 10 da Portaria nº. 18, de 11 de novembro de 2012, do Ministério da Educação, a UFT manterá a cota de 5% para os indígenas de acordo com a Resolução do Consepe 3A/2004, alterada pela Resolução do Consepe 10/2011 e 5% para quilombola conforme Resolução do Consuni nº14/2013.
 - Das vagas oferecidas, 5% (cinco por cento) serão destinadas à inclusão racial, disponibilizadas à Etnia Indígena e 5% para quilombolas.
 - Para comprovar que pertence à comunidade quilombola ou à etnia indígena, além dos documentos exigidos no item 13 (e seus subitens) deste edital, o candidato deverá apresentar, somente no ato da matrícula, os seguintes documentos: I - PARA INDÍGENA: cópia autenticada do registro administrativo de nascimento e óbito de índios (RANI), ou declaração da comunidade indígena sobre a condição

étnica do candidato, assinada por três representantes da comunidade (cacique, professores, entre outros membros da comunidade – todos indígenas), com nº de identidade, endereço e telefone de contato.

- Para Quilombola: declaração da comunidade quilombola sobre a condição étnica do candidato, assinada pelo presidente da comunidade e por outros dois representantes da comunidade (professores, entre outros membros da associação - todos quilombolas), com nº de identidade, endereço e telefone de contato.

- Os candidatos inseridos nos critérios acima, não possuem bolsa estudantil.

17. SISTEMA DE AVALIAÇÃO

17.1 Avaliação do aluno

Os estudantes serão avaliados por trabalhos, participação, prova, portfólio segundo critérios de cada professor. A avaliação abaixo de 7,0 ou insuficiente, reprova o estudante. A avaliação acima de 7,0 ou suficiente aprovará o aluno.. O aluno deverá obter média igual ou superior a “B”, em cada disciplina, conforme a classificação a seguir:

Conceito	Aproveitamento	Nota final entre
A	Excelente	9,0 a 10
B	Bom	8,0 a 8,9
C	Regular	7,0 a 7,9
R	Reprovado	Abaixo de 69 %

No TCC, o aluno deverá alcançar a média 7,0 (sete) para aprovação. Caso a nota fique entre 5,0 e 6,9, o aluno terá 30 dias para corrigir os erros indicados pelo orientador/examinador. Caso a nota seja menor que 5,0 (cinco), o aluno estará reprovado no TCC e deverá matricular-se novamente na disciplina Metodologia da Pesquisa. Em caso de reprovação em qualquer disciplina, inclusive no TCC, antes de efetuar a matrícula o aluno deverá efetuar o pagamento da mesma.

As provas serão presenciais, bem como a defesa individual do TCC.

17.2 Avaliação do curso

A avaliação dos professores e da coordenação será modular. O acompanhamento pedagógico se dará *in loco*, pela coordenação. A avaliação dos professores, coordenador, estrutura do curso e afins será feita mediante questionário aplicado a cada uma das disciplinas. O acompanhamento financeiro será feito pela FAPTO, entretanto com o acompanhamento do coordenador.

Em cada módulo será aplicada pesquisa de satisfação com os alunos com o objetivo de identificar a satisfação dos mesmos em relação a: professores, coordenação do curso, atendimento administrativo e instalações físicas. A ficha de avaliação segue no Anexo 2.

18. CONTROLE DE FREQUÊNCIA

A coordenação do Curso disponibilizará aos professores, previamente, uma lista contendo uma relação dos alunos matriculados. Cada professor será o responsável para controlar a relação dos alunos presentes em cada uma das aulas da sua disciplina. Esta lista de presença deverá ser entregue à coordenação do curso em até 3 dias após o encerramento das aulas.

Das horas aulas de cada módulo, o aluno poderá se ausentar em até 25% da carga horária da disciplina. O aluno obrigatoriamente terá que participar de todos os módulos com carga horária presencial e remota (encontros síncronos).

19. TRABALHO DE CONCLUSÃO

Todos os alunos deverão elaborar o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) nos moldes de monografia, formato de um artigo científico, realizado individualmente, versando sobre uma das temáticas da Administração de Recursos Humanos, tendo como temas principais, aqueles relacionados às disciplinas propostas, em empresas, indústrias, terceiro setor ou órgão público.

O TCC entregue em forma de Artigo Científico consistirá na elaboração de um Trabalho de Pesquisa relacionado a uma ou mais disciplinas estudadas durante o Curso, podendo ser Levantamento da Literatura, Estudo de Caso, Pesquisa de Campo e outros.

Os trabalhos serão orientados por professores designados pela coordenação do curso e não haverá apresentação pública. A elaboração acontecerá entre os meses previstos (outubro de 2023 a março de 2024).

A elaboração deste trabalho deverá obedecer às seguintes etapas:

1. Cursar disciplina de Metodologia da Pesquisa
2. Cada aluno terá um orientador para orientação da monografia após a entrega do projeto o que ocorrerá na disciplina de Metodologia da Pesquisa;
3. A entrega do Artigo;
4. O cumprimento desta atividade é condição essencial para o recebimento do certificado de conclusão do curso.

Observações:

Os casos especiais serão avaliados pela coordenação, podendo ser prorrogado ou não.

20. CERTIFICAÇÃO

A certificação será feita pela UFT, por meio da PROPESQ. Terá direito a certificação da pós-graduação MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS o candidato que for aprovado em edital, cursar e for aprovado em todos os módulos, bem como no TCC, no período de 18 meses, os quais o curso é ofertado.

21. PLANO DE VIABILIDADE FINANCEIRA

21.1 Taxa de Inscrição

R\$ 80,00

21.2 Taxa de Matrícula

R\$ 350,00

21.3 Mensalidades

Valor: R\$ R\$ 350,00 (trezentos reais).

21.4 Periodicidade de pagamento:

Mensal

21.5 Número de mensalidade:

17 (dezessete)

21.6 Total de investimento do aluno no curso:

R\$ 6.380,00 (seis mil trezentos e oitenta reais)

21.7 Descontos

a) Desconto de 15% para ex-alunos da UFT, somente para pagamentos efetuados até o dia 10 de cada mês. Neste caso o valor da mensalidade ficará em R\$ 297,50.

b) para os demais alunos, desconto de 10% para pagamentos efetuados até o dia 10 de cada mês. Neste caso o valor da mensalidade ficará em R\$ 315,00.

Observações:

- A primeira mensalidade, não tem desconto, deverá ser paga integralmente, caracterizando a matrícula do curso;
- Descontos superiores podem ser concedidos, conforme edital, vinculados a convênios, ou benefícios de grupos de estudantes, egressos da UFT, funcionários da FAPTO entre outros;

- Descontos não serão cumulativos.

21.8 Detalhamento das receitas

FONTE	QUANTIDADE	VALOR	MESES	TOTAL
Taxa de inscrição	50	R\$ 80,00	1	R\$ 4.000,00
Taxa de Matrícula	40	R\$ 350,00	1	R\$ 14.000,00
Mensalidades com 10% de desconto	20	R\$ 315,00	17	R\$ 107.100,00
Mensalidades com 15% de desconto	20	R\$ 297,50	17	R\$ 101.150,00
Subtotal				R\$ 226.250,00
Inadimplência (15%)				R\$ 33.937,50
TOTAL DA ARRECADAÇÃO ESTIMADA				R\$ 192.312,50

Observações:

- O destino de verbas recebidas e não gastas durante a execução do projeto seguirá as diretrizes normatizadas pela PROPESQ e FAPTO, bem como o destino de itens comprados e/ou não consumidos após execução de cada turma, estes que serão alocados no patrimônio do Curso de Administração.
- O destino de todo o material permanente ou não, e produção, no caso de encerramento das atividades do curso de pós-graduação lato sensu, ficará como patrimônio do Curso responsável pela pós-graduação.

21.9 Detalhamento dos custos

CNPJ / CPF	Razão Social / Nome	Descrição Serviço	Código	Valor
		Diárias	33.90.14	R\$ 4.487,00
		Bolsas	33.90.18	R\$ 57.600,00
		Material de Expediente	33.90.30	R\$ 4,200,00
		Aquisição de passagens	33.90.33	R\$ 10,000,00
		Prestação de serviços - professores e colaboradores para a especialização	33.90.36	R\$ 54.000,00
		Despesas Administrativas e Operacionais da Fapto	33.90.39	R\$ 30.000,00
		Publicidade e Marketing	33.90.39	R\$ 5.000,00
		Ressarcimento Institucional à UFT	33.90.39	R\$ 6.160,50
		Coffee break	33.90.39	R\$ 2.000,00
		Impressões, reproduções e encadernação	33.90.39	R\$ 3.500,00
		Emissão de Certificados (Propesq)	33.90.39	R\$ 4.250,00
		Obrigações Tributárias e Contributivas - INSS Patronal	33.91.47	R\$ 6.115,00
		Material Permanente	44.90.52	R\$ 5.000,00
VALOR TOTAL			R\$ 192.312,50	

22. BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA

O curso teve como base, as referências explicitadas no Projeto, nas ementas das disciplinas evidenciadas. O projeto também seguiu a resolução - Normas para Criação, Implantação e Desenvolvimento Cursos Lato Sensu na UFT Resolução nº 10, 14 de março de 2018.

23. INDICADORES DE DESEMPENHO

Ao final de cada disciplina será aplicado um questionário padrão junto aos alunos do curso a fim de identificar o nível de qualidade em relação ao docente, à estrutura e à participação do aluno, cujos resultados deverão ser encaminhados à Diretoria de Pós-graduação.

O desempenho geral do curso será medido com as seguintes perspectivas:

- a) Do ponto de vista do aproveitamento individual de cada aluno, conforme o índice de frequências às aulas e a média das avaliações de cada disciplina;
- b) Produção acadêmica do curso como um todo, conforme sejam estabelecidos projetos e parcerias entre alunos e entre alunos e professores, sendo estimulando a publicação dos artigos (requisito de conclusão do curso), em periódicos e/ou revistas científicas. Ter publicação de no mínimo 5 artigos por turma de egressos em eventos, livros, revistas ou sites técnicos.
- c) Formar em 18 meses no mínimo 70% dos ingressantes;
- d) Alcançar nível de satisfação de no mínimo “bom” dos acadêmicos, considerando a Ficha de avaliação disposta em Anexo 2.

O acompanhamento dos indicadores fixados para avaliação global do Curso de Pós-Graduação como o índice médio de evasão admitido (5%), a média de desempenho dos alunos (média 7,0) e o grau de aceitação dos egressos² e outros se dará por meio de aplicação de questionários, durante e após a execução do curso. A periodicidade de acompanhamento de alguns indicadores, como satisfação dos alunos com os docentes, será mensal, após o término do módulo.

² A integração da Pós-graduação em Gestão Estratégica de Pessoas com a Graduação se dá pela docência, pelas atividades de pesquisa, de extensão, pela orientação de Trabalhos de Conclusão de Cursos (TCC). Na abertura da pós-graduação pretende-se realizar um evento incluindo a divulgação do curso e ministração de temas pertinentes aos alunos da graduação, o que deverá contar com a participação de egressos de turmas anteriores. Esta atividade é aberta para participação dos graduandos e profissionais diversos. O acompanhamento dos egressos se dará mediante realização de contatos e aplicação de questionários, seguindo as diretrizes da Política de Acompanhamento de Egressos da UFT, bem como a sua divulgação.

ANEXO 1 - CURRÍCULO DOS PROFESSORES

Alessandro de Paula Canedo:

Possui graduação em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (1995), pós graduado em Direito Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Mestre em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Tocantins (2015), Professor de Direito Aplicado na Universidade Federal do Tocantins, Procurador do Banco da Amazônia S/A, Sócio Fundador do Escritório Sucena e Canedo Advogados Associados.

Antonio Isidro da Silva Filho:

Pós-Doutor em Inovação Pública pela USP, Doutor e Mestre em Administração formado pela Universidade de Brasília, MBA em Gestão de Pessoas formado pela Fundação Getúlio Vargas e Psicólogo formado pelo UniCEUB. Formação em Gestão pela École des Hautes Études Commerciales (HEC/Université de Montréal/Canadá). Coordenador do Laboratório de Inovação e Estratégia em Governo (LineGov|UnB - www.linegov.com.br) da UnB. Ex-Coordenador do Mestrado Profissional em Administração Pública (MPA/PPGA/UnB) na gestão 2015-2017. Professor Associado e Pesquisador no Departamento de Administração (ADM/UnB) e no Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA/UnB). Ex-Chefe do Departamento de Administração (ADM/UnB) na gestão 2013-2015. Tem experiência acadêmica e profissional nas áreas de Gestão da Inovação, Gestão Estratégica, Gestão por Competências, Liderança e Desenvolvimento Gerencial. Autor de livros e artigos em eventos e periódicos científicos nacionais e estrangeiros.

Cláudio Vaz Torres:

Possui graduação em Psicologia pela Universidade de Brasília (1988), mestrado em Psicologia pela Universidade de Brasília (1991) e Ph.D. em Industrial Organizational Psychology - California School of Professional Psychology (1999), pós-doutorado em Marketing pela Griffith University, Austrália (2004), pós-doutorado em Cross-cultural Research pela University of Sussex, Inglaterra (2009), pós-doutorado em Cross-cultural Psychology and Human Values pela Hebrew University of Jerusalem, Israel (2013), em Basic Human Values na University of Haifa (2018) e em Police Psychology e Cross-cultural research na University of Baltimore, EUA (2022). Em todos estágios pós-doutorais, desenvolveu e validou para amostras brasileiras medidas para uso em pesquisa transcultural, notadamente o Questionário Refinado de Valores - PVQ-RR. Atualmente é revisor do JCCP - Journal of Cross-cultural Psychology; IJIR - International Journal of Intercultural Research; American Psychologist Journal; Revista Psicologia: Teoria e Prática; RAC - Revista de Administração Contemporânea; e RAM - Revista de Administração da Mackenzie. Avaliador de trabalhos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. É filiado à Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia, na qual coordena um Grupo de Trabalho em Psicologia e Segurança Pública. Membro da International Association for Cross Cultural Psychology, da qual também é o Representante Regional para a América do Sul. Parte das atribuições desta representação inclui a aplicação, para o contexto nacional, de pesquisas transculturais sobre carências e problemas sociais da América do Sul. Tem experiência na área de Psicologia Transcultural, atuando principalmente nos seguintes temas: valores humanos básicos, valores culturais, psicologia política, comportamento do consumidor e diversidade cultural e inclusão. Desenvolveu intervenções em diversidade para escolas públicas nos níveis fundamental e médio.

Cleiton Silva Ferreira Milagres:

Bacharel em Gestão de Cooperativas pela Universidade Federal de Viçosa (UFV) com mestrado em Extensão Rural (UFV) e Doutorado em Desenvolvimento Regional pela Universidade Federal do Tocantins (UFT). Atualmente é professor adjunto III no curso de Administração e professor permanente do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional (PGDR/UFT) e colaborador no Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP). Lidera o Grupo de Pesquisa e Extensão: "Cooperativismo, Extensão Rural e Processos Participativos", fundador do Núcleo de Estudos Rurais, Desigualdades e Sistemas Socioecológicos (NERUDS) e membro do Comitê Internacional do SIBEP - Seminário Internacional Brasil, Espanha e Portugal. Desenvolve trabalhos e atua com projetos de pesquisa e extensão na área de gestão e negócios coletivos no meio rural, mobilização social e estratégias de participação, gestão com pessoas, sistemas socioecológicos e resiliência comunitária.

Emmily Flügel Mathias Maia:

Possui Doutorado em Educação pela Universidade de Brasília (2010), mestrado (1995) e graduação em Pedagogia também pela Universidade de Brasília (1987). Atua nas áreas de educação, gestão de pessoas e administração desde 1996, exercendo atividades de consultoria, docência, assessoria e pesquisa. Atualmente tem desenvolvido e participado da gestão de projetos de Trilhas de Aprendizagem, Laboratório de Inovação, Gestão por Competências, Gestão de Pessoas, Planos de Cargos, Carreira e Salários, Gestão do Conhecimento, Avaliação de Impacto e Gestão de Desempenho.

Flavio Augustus da Mota Pacheco:

Possui graduação em Administração de Empresas (2002), mestrado em Administração (2005) e doutorado em Administração de Empresas pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2012). Atualmente é Docente na Universidade Federal do Tocantins nas disciplinas de Marketing e Estratégia. Na UFT também coordena cursos de pós-graduação lato sensu: MBA em liderança e formação de gestores e MBA em marketing estratégico. Possui Livros, Organização de Livros, Capítulos de Livros e artigos em periódicos nas áreas de Marketing, Estratégia, Empreendedorismo e Gestão de Pessoas. Tem experiência profissional em Marketing, Gestão de Pessoas, e Estratégia competitiva de negócios.

Geraldo Costa Júnior:

Possui Graduação em Economia pela Universidade Federal de Viçosa (2011), Mestrado em Ciências (Economia Aplicada) pela Universidade de São Paulo (2014) e Doutorado em Ciências (Economia Aplicada) pela Universidade de São Paulo (2017). É professor na Universidade Federal Fluminense. Foi Visiting Researcher na School of Economics and Finance / Queen Mary University of London (UK) e School of Social Sciences /Wageningen University (Holanda).

Hugo Leonardo Póvoa Sandall:

Doutorando em Psicologia pela Universidade Salgado de Oliveira (Linha de Pesquisa: Cognição Social, Organizações e Trabalho), Mestre em Psicologia pela Universidade de Brasília e Psicólogo pela Universidade Federal Fluminense. Desenvolve pesquisas na área de Desempenho no Trabalho e Comportamento do Consumidor. Criou o Performapa, um instrumento de design thinking para o mapeamento do desempenho no trabalho visando autogestão. Investiga a satisfação de clientes e comprometimento de funcionários em contextos aplicados. Sua atuação

inclui a promoção da integração entre a academia e o mercado viabilizando a aplicação do conhecimento científico em organizações.

Julio Eduardo da Silva Menezes:

Graduado no Curso de Formação de Oficiais Intendentes da Academia da Força Aérea (1982), graduado em Ciências Econômicas pela Universidade Católica de Petrópolis (1987), mestre em Administração pela Naval Postgraduate School (1989) e doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio de Janeiro - COPPE (2002). Foi oficial da Aeronáutica por 13 anos. Foi professor da Universidade de Brasília (UnB) por 15 anos. Foi professor da Universidade Federal do Tocantins por 12 anos. É professor associado da Escola Superior de Defesa (ESD) em Brasília-DF. Atua como professor convidado nos MBA da FGV Management em todo o Brasil. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Gestão de Projetos e Logística, especificamente nos seguintes temas: supply chain management, avaliação e gestão de programas e projetos e logística internacional.

Kleber Abreu Sousa:

Possui pós-doutorado em Economia pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná - UNIOESTE, doutorado na área de Biotecnologia com ênfase em Gestão da Inovação pela Universidade Federal do Amazonas, mestrado em Engenharia de Produção também pela Universidade Federal do Amazonas e graduação em Administração de Empresas. Tem experiência de mais de 20 anos na área de Inovação e Biotecnologia, atuando principalmente no seguinte tema: Inovação, Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia, bem como no estudo e prospecção de produtos de base biotecnológica. Atua também no Programa de Mestrado em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia da UFT desde 2017.

Laura Jane Almeida Widal:

Graduada em Administração de Empresas e pós-graduada em Estratégia pela FIA. Pós-MBA em Formação de Conselheiras de Administração pela Saint Paul Escola de Negócios e Columbia University. Coach com certificação internacional pelo ICI. Certificação em Inteligência Emocional e Scrum Master. Profissional com carreira consolidada em Gestão Estratégica de Pessoas como Executiva e Consultora. Trabalhou no RH das empresas Raízen, Cosan, TAM, EDP e ADM. Na consultoria atua como consultora sênior em desenvolvimento de lideranças, coaching executivo, assessment, transformação cultural e inovação para RH.

Letícia Alves Santos:

Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília - UnB (2014). Mestre em Ciências do Comportamento pela Universidade de Brasília - UnB (2010). Psicóloga pelo CEULP/ULBRA (2006). Atualmente é especialista na coordenação de ensino, pesquisa e avaliação do Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos (Cebbraspe). É pesquisadora colaboradora pleno no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO), do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho (PST) do Instituto de Psicologia da UnB e consultora em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Atua no Grupo de Estudos em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic, PSTO, UnB). Desenvolve pesquisas e tem interesse nas áreas de QVT, bem-estar no trabalho e avaliação educacional. (Texto informado pelo autor).

Liliam Deisy Ghizoni:

Professora na Universidade Federal do Tocantins (UFT) Campus Universitário de Palmas, no Curso de Administração e no Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Sociedade (PPGCOM). Doutora em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações pela UnB com Estágio Sanduíche na Université Catholique de Louvain la Neuve - Bélgica. Pós-Doutorado no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal Fluminense (UFF). Mestre em Educação (área de Educação e Trabalho) pela Universidade Federal de Santa Catarina. Especialista em Saúde Mental pela FIOCRUZ. Psicóloga pela Universidade do Vale do Itajaí, graduação em Estudos Sociais pela Universidade do Vale do Itajaí. No CNPQ é líder do Trabalho e Emancipação: coletivo de pesquisa e extensão (UFT), é também membro do Grupo de Pesquisa ESCOPO (UFF). Membro do GT Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas na Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação (ANPEPP). Desde 2016 é Editora Geral da Revista Trabalho (En)Cena.

Milton Jonas Monteiro:

Doutor (2017) e Mestre (2013) em Logística e Gestão pela Universidade de Brasília (UnB), possui Graduação em Administração de Empresas pela mesma instituição (2009) e Curso de Formação, nível Mestrado, em Diplomacia, pelo Instituto Rio Branco (2011). É professor Adjunto do magistério superior com dedicação exclusiva no Curso de Administração na UFT. Tem dez anos de experiência no Magistério Superior, com exercício nas instituições públicas e privadas, como na Universidade de Brasília, Faculdade Fortium, Faculdades Integradas ICESP/Promove de Brasília, ICESP. Possui participação como pesquisador em grupos de pesquisas e composição de equipe de trabalhos, estudos e projetos de consultoria para instituições governamentais. Possui participação em avaliação de artigos científicos para revista, congressos nacionais e internacionais e experiência em coordenação de Curso e em comissões na Universidade como o Núcleo Docente Estruturante no Curso de Administração.

Sandra Alberta Ferreira:

Doutora, Mestre, Especialista e Graduada em Administração. É Professora efetiva da Universidade Federal do Tocantins no Curso de Administração. Área de atuação: gestão de pessoas, gestão por competências, mercado de trabalho, gestão inclusiva e da diversidade.

ANEXO 2 – FICHA DE AVALIAÇÃO DO MÓDULO

Prezado Participante,

No intuito de monitorar, e buscar o aperfeiçoamento contínuo do curso MBA em Gestão Estratégica de Pessoas contamos com a sua colaboração para responder as perguntas pertinentes ao módulo de: _____.

1- Avaliação do Professor	Péssimo	Regular	Bom	Muito bom	Excelente
Domínio do conteúdo					
Comunicação e expressão					
Integração entre teoria e prática					
Qualidade do material didático					
Cordialidade na relação com os participantes					
Esclarecimento de dúvidas					
Cumprimento do horário					
2 – Organização do Curso	Péssimo	Regular	Bom	Muito bom	Excelente
Carga horária / duração					
Estrutura da Sala de aula					
Equipamentos					
Recursos didáticos utilizados					
Atendimento, cordialidade e atenção do coordenador					
Atendimento, cordialidade e atenção do atendimento administrativo					
3 – Auto-avaliação	Péssimo	Regular	Bom	Muito bom	Excelente
Atendimento dos objetivos / expectativas					
Assimilação do conteúdo visto					
Capacidade da aplicação do conhecimento					
Estrutura temática pertinente à formação					

O módulo de _____ atendeu às expectativas? () Sim () Não.

Discorra sugestões ou apontamentos.

Aponte 3 aspectos positivos e negativos do módulo ministrado. (Considere também aspectos como: professores, coordenação do curso, atendimento administrativo e instalações físicas):
