

PROPOSTA PARA CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO-SENSU

Eva Vilma Muniz de Oliveira, abaixo assinada, solicita à Pró-reitoria de Pesquisa e Inovação do IF Sudeste MG, via Direção de Extensão, Pesquisa e Pós-graduação do Campus São João del-Rei, que o PPC do curso de pós-graduação *lato sensu* “Qualidade de Vida nas Organizações” seja encaminhado aos órgãos colegiados competentes para aprovação do funcionamento do curso a seguir discriminado.

São João del-Rei, 03 de junho de 2019.

Assinatura da Coordenadora

CONSELHO DO CAMPUS: São João Del Rei, Reunião nº 01/2019, de 20/03/2019.

Parecer: Favorável –n. 01/2019

Presidente do Conselho

Assinatura e carimbo

PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO (PPC) DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

CAMPUS: São João del-Rei		
DEPARTAMENTO OU ORGÃO EQUIVALENTE: Diretoria de Extensão, Pesquisa e Pós-Graduação		
NOME DO CURSO: Qualidade de Vida nas Organizações		
GRANDE ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Interdisciplinar		
NOME E CÓDIGO DA ÁREA/SUBÁREA		
ÁREA: Interdisciplinar		CÓDIGO: 90100000
SUBÁREA: Sociais e Humanidades		CÓDIGO: 90192000
SUBÁREA: Saúde e Biológicas		CÓDIGO: 90194000
TIPO	MODALIDADE	TIPO DE OFERTA
Especialização (x)	Presencial (x)	Turma regular (x)
MBA ()	A distância ()	Turma por contrato/convênio()
DIAS E HOÁRIO DE FUNCIONAMENTO:		
Quinta-feira – 14 às 18h10 e/ou 18h40 às 22h40 e/ou Sexta-feira – 14 às 14 às 18h10 e/ou 18h40 às 22h40.		
NÚMERO DE VAGAS:		
Totais: 25		
Destinadas a servidores do IF SUDESTE MG: não se aplica		
COORDENADOR (ES):		
Coordenadora: Eva Vilma Muniz de Oliveira		
Mestre pelo programa de Pós Graduação em Psicologia - Universidade Federal de São João del-Rei - UFSJ, Especialista em Gestão em Saúde pela Fundação Osvaldo Cruz (2011) e em Enfermagem em Emergência pela Faculdade São Camilo (2010), Graduada em ENFERMAGEM pela Universidade Presidente Antônio Carlos (2006). Atuou na assistência de enfermagem na Prefeitura Municipal de Belo Horizonte - PSF (Programa de saúde da Família), PAD (Programa de Atendimento Domiciliar), Referência Técnica em Curativos Especiais e UPA (Unidade de Pronto Atendimento) - de 2006 a 2012. Participou da equipe do Projeto de Extensão e Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), na captação e acompanhamento dos portadores de Trauma Raquimedular (2011/2012). Participa do Programa Doce Vida, em parceria com a APD (Associação de Portadores de Diabéticos de São João del-Rei), desde 2011 e do Projeto Interdisciplinar Promoção de Saúde e suas Interfaces Físicas e Psicológicas: programa de intervenção e pesquisa com idosos, pessoas com deficiência, adultos com diabetes e hipertensos - UFSJ, desde 2013.		



Atualmente como Professora no Instituto Federal de Ensino, Ciência e Tecnologia do Sudeste de MG - Campus São João del-Rei, desde 2011. Regime de Dedicção Exclusiva.

Vice-coordenador: André Luis Fonseca Furtado

Possui graduação em Educação Física pela Universidade Federal de Viçosa (2002). Especialização em Educação Física Escolar pela Faculdades Integradas de Jacarepaguá (2011). Mestre em Bioengenharia de Sistemas Neurais pela Universidade Federal de São João del-Rei (2018). Doutorado em andamento em Bioengenharia de Sistemas Neurais pela Universidade Federal de São João del-Rei. Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) no Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais – Campus São João del-Rei. Desenvolve pesquisas relacionadas ao campo da neurociência, associando os efeitos neuroprotetores advindos da prática regular do exercício físico em modelos animais. Regime de Dedicção Exclusiva.

PÚBLICO-ALVO E PERFIL DO EGRESSO:

Considerando a classificação das áreas de conhecimento pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), as mesmas se subdividem para oferecer às instituições de ensino uma forma sistematizada das informações pertinentes aos seus projetos de pesquisa, ensino e extensão.

Esta organização é subdividida de forma hierarquizada para atender aos grupos básicos e específicos das diversas áreas de conhecimento.

Como a proposta do curso de pós-graduação em “Qualidade de vida nas organizações” é multidisciplinar, justifica-se o 1º nível (Grande Área), uma vez que nessa esfera inserem-se diversas áreas de conhecimento, com atributos que aproximam seus objetos e contextos.

As outras esferas hierárquicas descritas pela CAPES perfazem uma trajetória de construção da natureza do objeto de estudo, enquadrando as especificidades de cada área com os objetivos propostos pelos cursos. Para além da descrição proposta pela CAPES, considerando tanto os objetivos quanto o arcabouço curricular do curso de pós-graduação, é prudente um delineamento do público-alvo, na justificativa do perfil do egresso, o qual o curso se inclina formar. Nessa perspectiva, justifica-se o recorte no cenário das especialidades e inserção das subáreas Ciência Sociais Aplicadas, Educação, Saúde e Ciências Humanas.

Corroborando a premissa supracitada e o arcabouço teórico das disciplinas propostas pela matriz curricular, tem-se como público-alvo:

- Profissionais das áreas de Ciência Sociais Aplicadas, Educação, Saúde e Ciências Humanas, interessados em desenvolver técnicas e práticas que possibilitem promover a qualidade de vida nas Organizações.

Na perspectiva do Perfil do Egresso, espera-se que os mesmos tenham condições de:

- Apresentar embasamento teórico e métodos de investigação e intervenção que possibilitem compreender as nuances das relações entre qualidade de vida, relações interpessoais e saúde, nos diversos contextos organizacionais;



- Conhecer as políticas voltadas às pessoas nas organizações no que tange à promoção da saúde e Qualidade de Vida no Trabalho;
- Aprimorar as habilidades interpessoais necessárias ao trabalho nas organizações;
- Ampliar a perspectiva de concepção da visão do ser humano em uma dimensão holística.

HISTÓRICO:

Conforme consta como missão Institucional constante no PDI 2014-2019 de nossa instituição, temos a proposta de “Promover educação básica, profissional e superior, pública, de caráter científico, técnico e tecnológico, inclusiva e de qualidade, por meio da articulação entre ensino, pesquisa e extensão, visando à formação integral e contribuindo para o desenvolvimento e sustentabilidade regional”.

Nestes termos, a unidade de São João Del Rei vem cumprindo e contribuindo para os objetivos e premissas institucionais, em diversas áreas. As ofertas em nível técnico, graduação e pós-graduação procuram seguir um alinhamento que articule as capacidades institucionais e as demandas locais e regionais.

A presente proposta possibilitará a continuidade de capacitação para alunos do IF Sudeste MG – Campus São João del-Rei, que atualmente oferta os seguintes cursos relacionados a essa área: Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos; Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação e Curso Superior de Tecnologia em Logística. Além disso, em São João del-Rei, tanto a UFSJ quanto o UNIPTAN ofertam cursos de graduação na área de gestão e também na área da saúde, tais como: Administração, Medicina, Psicologia e Enfermagem, dentre outros. Esse fator reforça a demanda por uma Pós Graduação na área de Qualidade de Vida nas Organizações.

Nesse sentido, o presente curso tem ligação estrita com a proposta de atuação do Campus São João del-Rei, em especial, na possibilidade de ofertar cursos que permitam aos egressos do IF Sudeste MG o aprimoramento em diversos níveis.

Por outra via, inserido na região do Campo das vertentes e Zona da Mata Mineira, sabe-se da demanda real e efetiva por profissionais que compreendam as dimensões humanas em seu caráter laboral e, principalmente, pessoal. Logo, o curso se apresenta com significativa perspectiva de relevância para a cidade e região.

A demanda pelo curso proposto se estabelece pela inexistência de instituições próximas ao Campus São João del-Rei (SJDR) do IF Sudeste MG ofertando um curso que trabalhe aspectos importantes da Qualidade de Vida nas Organizações.

JUSTIFICATIVA:

Desde a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra ainda no Século XVIII, estudiosos das mais diversas áreas buscam compreender os fatores que poderiam elevar a produtividade e conseqüentemente os lucros numa organização. Iniciando pelos princípios básicos da Administração Científica de Taylor, passando pelos estudos realizados por Elton Mayo, Maslow, Herzberg, McGregor entre outros, começou-se a constatar o peso que variáveis psicológicas e ambientais possuíam sobre a produtividade do trabalhador.

Nessa perspectiva, pode-se afirmar que a primeira metade do Século XX apresentou dois momentos distintos no que se refere ao estudo do binômio indivíduo x trabalho: uma concepção voltada à produtividade e, outra, voltada para a preocupação com a satisfação do trabalhador (RODRIGUES, 2016¹).

Dentro dessa segunda concepção, surge o interesse pelo tema Qualidade de Vida no contexto organizacional. Os primeiros estudos sobre o tema têm origem nos trabalhos de Eric Trist, realizados em 1950, os quais tinham como foco a busca por soluções de problemas envolvendo produção, saúde e insatisfação de mineiros no interior da Inglaterra (KUROGI, 2008²; RONCHI, 2010³, RODRIGUES, 2016). Além das pesquisas de Trist, outro fator que contribuiu para que o termo Qualidade de Vida no Trabalho se solidificasse foi o crescente nível de exigência dos próprios operários por melhores condições de trabalho e o aumento das responsabilidades sociais das organizações industriais (KUROGI, 2008; RIBEIRO; SANTANA, 2015⁴; RODRIGUES, 2016).

Assim, a partir da década de 1970, o tema ganhou importância e destaque nas áreas relacionadas à Gestão de Recursos Humanos, Saúde e Trabalho, Administração de Empresas entre outras. Louis Davis (professor da Universidade da Califórnia em Los Angeles) foi o primeiro autor a estabelecer o conceito de “Qualidade de Vida no Trabalho”, definindo-o como “a preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas” (RAMOS, 2008, p. 11⁵). Já na década de 1990, o tema entra novamente em evidência, devido ao modelo de gestão de trabalho advindo do Japão. Este país começa a se destacar mundialmente na produção industrial devido, entre outros fatores, às políticas e programas de qualidade total, certificação ISO9000 e outros métodos centrados na satisfação do cliente. Segundo Guimarães e Macêdo (2003)⁶ o paradigma de

¹ RODRIGUES, M. V. **Qualidade de Vida no trabalho – evolução e análise gerencial**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes. 2016.

² KUROGI, Marcia Sumire. **Qualidade de Vida no Trabalho e suas diversas abordagens**. Revista de Ciências Gerenciais, São Paulo, v. XII, n. 16, p. 49-62, Dez. 2008.

³ RONCHI, C. C. **Sentido do trabalho: saúde e qualidade de vida**. Curitiba, PR: Juruá, 2010. 156 p.

⁴ RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. de. **Qualidade de Vida no Trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. **Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu**. Salvador, BA. Vol 02, nº 02, p. 75-96, Jun 2015.

⁵ RAMOS, C. R. S. **Qualidade de Vida no Trabalho para servidores da UESC**. Ilhéus. Universidade Estadual de Santa Cruz. 2008. 48 p. Monografia (Curso de Administração de Empresas). Universidade de Santa Cruz. Bahia. 2008.

⁶ GUIMARÃES, D. C.; MACÊDO, K. B. **Programas de qualidade de vida no trabalho e as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores**. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2003/COR/2003_COR372.pdf Acesso em agosto de 2013.

gestão administrativo japonês exigia mais ainda dos funcionários para o alcance dos objetivos organizacionais, sendo assim necessário investir na Qualidade de Vida nas Organizações a fim de alcançar a Qualidade Total na produção.

Atualmente, o tema ganhou diversos contornos, mas sem haver um consenso teórico-conceitual sobre o mesmo. Apesar de não existir um consenso acerca do conceito, existe um entendimento unânime entre os teóricos da área, assim como entre os profissionais da área de Gestão de Pessoas e Administração de Empresas, no sentido de defender a ideia de que “as organizações devem prestar mais atenção na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, visto que os mesmos são os principais criadores de riqueza de uma organização” (RONCHI, 2010, p. 23). Ribeiro e Santana (2015) afirmam que em um mercado competitivo a sobrevivência de uma empresa está ligada a um novo modelo de gestão de trabalho. As organizações devem ter a visão não só do faturamento, mas também visar à qualidade de vida de seus colaboradores, já que a satisfação dos mesmos influencia diretamente no desempenho da empresa. Chiavenato (2015)⁷ também defende que a competitividade organizacional passa obrigatoriamente pela promoção da qualidade de vida no trabalhador.

Acerca do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, Kurogi (2008) afirma que esta pode ser entendida como a aplicação concreta de uma filosofia humanista, visando a alterar aspectos do e no trabalho, a fim de se criar uma situação mais favorável à satisfação das necessidades dos trabalhadores e ao aumento da produtividade organizacional. Conforme nos aponta Chiavenato (2015), não são apenas as condições físicas de trabalho que irão interferir na satisfação e nível de produtividade do trabalhador, mas também as condições sociais e psicológicas do ambiente organizacional. Nesse sentido, esse autor defende que a Qualidade de Vida no Trabalho “representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através de sua atividade na organização” (p. 362). Ainda, a Qualidade de Vida nas organizações pode ser considerada como as melhorias nas condições de trabalho, envolvendo variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais na tentativa de humanização do trabalho e de amenizar os conflitos entre capital e trabalho (VIEIRA, 1996 apud RONCHI, 2010).

Já para Sauer e Rodriguez (2014)⁸ a Qualidade de Vida no contexto laboral pode ser compreendida, de forma geral, como uma área do conhecimento interessada em investigar a relação entre as características do contexto laboral e o bem-estar/adoecimento do trabalhador, sendo um tema de crescente interesse para várias áreas do conhecimento, tais como medicina, psicologia, sociologia, administração e economia.

Chiavenato (2008 *apud* RIBEIRO; SANTANA, 2015) relata que a Qualidade de Vida no Trabalho implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização. Assim, seria

⁷ CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

⁸ SAUER, G. C.; RODRIGUEZ, S. Y. S. Da Qualidade de Vida à Qualidade de Vida no Trabalho: um resgate histórico e prático. **Revista de Psicologia da IMED**, Passo Fundo, RS. Vol. 6, nº 2. p. 98-106, 2014.

necessário, na visão desse autor, analisar todos esses aspectos para se obter o grau de satisfação de cada colaborador na organização.

Para alcançar estes resultados faz-se necessária uma efetiva gestão da Qualidade de Vida dentro das organizações, através da elaboração e implantação de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho. Segundo Ribeiro e Santana (2015) a proposta básica desses programas seria desenvolver e oferecer um ambiente de trabalho que permita a promoção e manutenção da saúde das pessoas que ali trabalham, garantindo manutenção e/ou aumento da produtividade e lucros para a organização. Portanto, esses programas possuem como finalidade proporcionar ambientes de trabalhos mais saudáveis tendo como consequência uma maior satisfação de todos aqueles inseridos na organização.

No entanto, a implantação de um Programa de Qualidade de Vida no trabalho não pode ser confundida com políticas de benefícios, nem com atividades festivas de conagração, embora essas sejam importantes como estratégias. A promoção da Qualidade de Vida no Trabalho tem a ver com a cultura organizacional (ALVES, 2011⁹). E para implementar essa cultura faz-se necessária a formação de profissionais que tenham conhecimento sobre a relação de interdependência entre as diversas variáveis: organização-trabalho-saúde-desempenho, assim como das diversas metodologias para a promoção da qualidade de vida no ambiente organizacional.

É nesse contexto que a oferta do curso se justifica. Partindo da premissa do Homem como ser biopsicossocial, e da compreensão da máxima de saúde como fator de bem-estar e não apenas na inexistência de sinais e sintomas. Logo, a partir do crescente interesse das organizações em promover a qualidade de vida de seus colaboradores, revela-se uma potencial possibilidade empregatícia do profissional pós-graduado em Qualidade de vida nas Organizações. Levando-se em consideração o arranjo produtivo local (APL) de São João del-Rei e da região, o egresso poderá atuar tanto em pequenas quanto em médias empresas. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (dados de dezembro de 2018), a microrregião de São João del-Rei, que abrange 15 municípios, conta com 9.001 estabelecimentos registrados, gerando 28.676 de empregos formais. Já o município de São João del-Rei apresenta 4.028 empresas, gerando 15.990 empregos formais.

Se considerarmos, ainda, a amplitude do conceito de “organizações”, é possível pensarmos na atuação do pós-graduado em qualidade de vida nos mais diversos ambientes, tais como micro e pequenas empresas, espaços escolares e saúde, organizações governamentais e não governamentais, dentre outros.

Ao se tratar da verticalização, a Lei 11.982, de 29 de dezembro de 2008, que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica que cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, traz em seu art. 6º, dentre as finalidades e características dos Institutos Federais, a promoção da integração e da verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior.

⁹ ALVES, E. F. **Programas e ações em Qualidade de Vida no Trabalho**. Revista INTERFACEHS. São Paulo. v. 6, nº1, Abril. 2011.

Dessa forma, os Institutos Federais buscam, nessa perspectiva, promover a *verticalização* do ensino, no sentido de ofertar diferentes níveis e modalidades da educação, que vão desde a educação básica até os programas de pós-graduação (*lato e stricto sensu*).

Assim, o Campus São João del-Rei caminha para essa integração de saberes verticalizada, uma vez que já oferta, por exemplo, o curso superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, que trata diretamente da qualidade de vida, e busca, por meio da presente proposta, a oferta da especialização em Qualidade de vida nas Organizações.

Além desses aspectos apontados, destaca-se ainda:

- Conforme descrito no item histórico, a demanda pelo curso proposto é gerada pela inexistência de instituições próximas ao *Campus* SJDR do IF Sudeste MG ofertando o curso com características em questão;
- A região é um polo com potencial de formação para eventuais estudantes para o curso previsto, pela presença de universidades federais e particulares no entorno do *Campus* SJDR, as quais ofertam cursos alinhados à entrega ao mercado de profissionais graduados em Administração, Contabilidade, Economia, Direito, Psicologia, Pedagogia, Engenharias, dentre outros;
- O *Campus* São João del-Rei está localizado na microrregião do Campos das Vertentes e próximo às microrregiões de Barbacena, Lavras; as quais estão localizadas na mesorregião da Zona da Mata e sul. Também possui proximidade das microrregiões de Conselheiro Lafaiete, Juiz de Fora, Belo Horizonte e partes da Mesorregião de Belo Horizonte. Essas cidades e regiões levantadas anteriormente abrigam indústrias de diferentes ramos de produção com profissionais graduados em seus quadros que possivelmente podem vir a realizar o curso que faz parte da presente proposta. Também, essas indústrias podem vir a alocar no mercado de trabalho os profissionais que concluírem o curso proposto no presente documento;
- Existência de laboratório de Inteligência do Mercado no Campus São João del-Rei, com a presença de equipamentos cuja capacidade de utilização também podem fazer parte da formação dos alunos do curso de Especialização em Qualidade de Vida nas Organizações.
- Existência de livros na biblioteca do Campus voltados para a área, que também poderão ser utilizados pelos alunos do curso da Especialização. Desses livros, 76% foram listados como bibliografia básica nas ementas das disciplinas que compõem o curso. Desse modo, em termos de material bibliográfico, o curso iniciará com considerável acervo para consulta e desenvolvimento.

Concepção do curso:

O curso é concebido com o intuito de nortear os futuros especialistas para a consecução de uma abordagem teórico-prática para a realidade dos recursos existentes nas diversas organizações onde trabalhem. Também será foco a utilização de recursos bibliográficos disponíveis para os profissionais da área, assim como para a atual abordagem das empresas e entidades demandantes.

O curso é concebido obedecendo às normativas dos seguintes documentos:

1. Regulamento Geral da Pós-Graduação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais;



2. Regulamento da Pós-Graduação *Lato Sensu* do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais.

A proposta do curso se estrutura na necessidade iminente da atual sociedade em desenvolver habilidades e competências inter-relacionais com vistas à vida social e profissional.

Para além disso, visa a ser um processo formativo advindo dos debates desenvolvidos junto ao Núcleo de Estudos, Pesquisa e Extensão com Pessoas e Organizações (registrado no Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPQ sob o link <http://dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/5816840902891416>) - grupo que tem desenvolvido diversas ações, entre projetos de pesquisa e extensão alinhados à perspectiva estruturante deste curso.

Foi concebido ainda, como forma de abarcar um viés formativo pouco explorado por instituições de ensino com significativo apelo de divulgação e resultados satisfatórios para estudantes, egressos e suas respectivas organizações de atuação.

Desse modo, o presente curso compreende que as atividades nesta área não se restringem mais às burocracias envolvidas na contratação e no desligamento de funcionários de uma empresa. Hoje, os profissionais envolvidos nesse departamento ajudam a definir onde a companhia quer chegar e são responsáveis por traçar o perfil ideal dos colaboradores capazes de atingir esse objetivo. Por isso, a área exige cada vez mais profissionais com especialização em Qualidade de vida no Trabalho, de modo mais atual, tendo como ênfase formações amplas e complexas, com foco especial na promoção da saúde, bem-estar e qualidade de vida nas organizações.

Espera-se que, ao final deste curso, o profissional especialista deva preocupar-se com as relações humanas nos ambientes intra e inter-organizacionais, procurando criar situações que estimulem as pessoas a comprometer-se com os objetivos organizacionais, sem, contudo, abrir mão das perspectivas individuais e pessoais diante da imposição da vida profissional.

Importante ressaltar que, embora as pessoas necessitem ser geridas pela organização, elas são seres humanos que desejam obter uma qualidade de vida e que buscam a felicidade individual e a satisfação pessoal.

Por si só, a temática que trata de pessoas, carece de atualização constante, isso, calcado na complexidade do ser humano e de suas diversas relações. É preciso, então, que esses profissionais se atualizem, busquem informações, conhecimento, procurem se desenvolver para além da sala de aula.

Assim, caso não sejam trabalhados aspectos relativos às complexidades citadas, pode-se criar profissionais sem conhecimento do que é realmente cuidar de pessoas e de si, de gerir o bem mais precioso das organizações.

Nesse novo cenário, em função dos papéis desempenhados pelas pessoas e pelas constantes inconstâncias, os gestores precisam estar no centro do processo de mudança, participando ativamente como geradores de sucessos organizacionais e pessoais. Para tanto, é necessário que utilizem processos de gestão mais interativos, inovadores, humanos, que permitam agir de forma a facilitar o autodesenvolvimento das pessoas. Assim, a utilização adequada das ferramentas novas e tradicionais podem contribuir para a melhoria dos processos de gestão, a fim de que as exigências do mercado competitivo possam ser atendidas e a excelência seja alcançada.

Por último, ressalta-se que a opção pela área do curso figurar como Interdisciplinar parte do entendimento que a natureza complexa dos problemas e situações abordadas no curso requerem diálogos não só entre disciplinas próximas, dentro da mesma área do

conhecimento, mas entre disciplinas de áreas diferentes, bem como entre saberes disciplinares e não disciplinares. Daí a relevância de novas formas de produção de conhecimento e de formação de recursos humanos, que assumam como objeto de investigação fenômenos que se colocam entre fronteiras disciplinares. Diante disso, desafios teóricos e metodológicos se apresentam para diferentes campos de saber. Novas formas de produção de conhecimento vêm enriquecer e ampliar o campo das ciências pela exigência da incorporação de uma racionalidade mais ampla, que extrapola o pensamento estritamente disciplinar e sua metodologia de compartimentação e redução de objetos. Se o pensamento disciplinar, por um lado, confere avanços à ciência e tecnologia, por outro, os desdobramentos oriundos dos diversos campos do conhecimento são geradores de diferentes níveis de complexidade e requerem diálogos mais amplos, entre e além das disciplinas. Essa é a perspectiva a ser adotada pelo curso em questão. Logo, tais aspectos servem de baliza para a concepção do curso em tela, a saber, Especialização em Qualidade de Vida nas Organizações.

Objetivos:

– Geral:

Preparar profissionais para elaborar e implantar programas de qualidade de vida e bem-estar nas organizações, considerando os aspectos multidimensionais sobre a saúde, por meio de ações integrativas e complementares.

Específico(s):

- Disseminar conhecimentos pautados na promoção da saúde e qualidade de vida nos diversos tipos de organizações.
- Planejar e implementar ações de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho, tendo em vista o desenvolvimento das organizações e a saúde dos seus colaboradores.
- Apresentar processos e práticas para a promoção da saúde integral e qualidade de vida do trabalhador, com vistas ao desenvolvimento da Cultura de Paz nas organizações.

Carga Horária: 360 horas/total

Sendo:

- Total em sala de aula e em atividades práticas: 360 h

Duração do Curso: Mínima: 12 meses Máxima: 18 meses

Período de Realização Previsto:

Início: (02/2020)

Término: (02/2021)



METODOLOGIA

As disciplinas do curso de Especialização em Qualidade de Vida nas Organizações possuem Programas Analíticos que orientam a atividade docente e permitem o acompanhamento por parte do discente.

Uma das estratégias metodológicas é estimular a utilização de *softwares* livres que possuem recursos aplicáveis nas diversas áreas do curso. Para além, utilizar-se-á a apresentação de práticas integrativas e complementares, capazes e habilitadas como passíveis de intervenção em qualidade de vida nas organizações.

Preteende-se estimular a integração entre teoria e prática a partir:

Da realização de visitas técnicas em diferentes ambientes de trabalho de forma a propiciar o diálogo entre alunos e professores com relação aos aspectos presenciados durante essas visitas;

Do estímulo junto aos professores à criação de espaço para questionamentos e exposição oral de situações de trabalho já vivenciadas pelos alunos, que tenham relação com os aspectos teóricos desenvolvidos;

Do estímulo junto aos professores à proposição de trabalhos avaliativos que tenham vínculo com situações de trabalho que estejam relacionadas com os conteúdos abordados, bem como com elementos inter e transdisciplinares;

Do estímulo ao desenvolvimento de trabalhos de conclusão de curso que tenham vínculo com situações em ambientes laborais que necessitam de abordagem técnica para a resolução de problemas envolvendo a qualidade de vida.

INTERDISCIPLINARIDADE

Como já explicitado acima, o aspecto da interdisciplinaridade é intrínseco ao presente curso, pois as disciplinas que o compõem possuem conteúdos relativos às áreas de Saúde, Psicologia, Ergonomia, Educação, Administração, Direito e outras. Portanto, tem em sua essência a capacidade de se constituir interdisciplinar, em especial na congregação de áreas como Ciências Humanas, da Saúde e das Sociais Aplicadas. Assim, a interdisciplinaridade ocorre naturalmente no desenvolvimento de cada uma das disciplinas, devido à necessidade de ligação com algum aspecto de outra disciplina. Contudo, será reforçada a utilização de ferramentas tecnológicas e a abordagem de conteúdos específicos para catalisar a interligação entre as diferentes áreas que compõem a qualidade de vida.

Para além, pretende-se o desenvolvimento de momentos, atividades e/ ou disciplinas cuja oferta possa ocorrer de modo compartilhado entre professores. Tais ações têm em cerne a aplicação da interdisciplinaridade ao longo do curso.

ATIVIDADES COMPLEMENTARES

Como atividades complementares estão previstas visitas técnicas em organizações, viagens técnicas para a visitação de feiras voltadas para a área, participação em eventos técnicos como congressos na categoria de ouvinte ou apresentador e a participação em *Workshops*. Ainda no desenvolvimento de processos interventivos junto a grupos, comunidades e/ou organizações.

TECNOLOGIA

O curso de Especialização em Qualidade de Vida nas Organizações integralizará a carga horária mínima estabelecida, adotando a forma presencial.

Como estratégia tecnológica, haverá o estímulo à utilização dos laboratórios de informática presentes no Campus São João del-Rei para possíveis atividades presenciais. Deixa-se claro que o Campus SJDR possui 05 (cinco) laboratórios equipados com computadores atuais. Contando-se, ainda, com 02 (dois) laboratórios de Enfermagem que poderão ser utilizadas para o desenvolvimento de atividades voltadas para temáticas da saúde.

Será reservada atenção para o estímulo à utilização de Softwares livres que podem contribuir com a rotina dos estudantes em seu processo formativo.

Como recurso tecnológico disponível aos discentes e docentes tem-se também, no Campus São João del-Rei, projetor multimídia disponível em todas as salas de aula dos Prédios 1 e 2, viabilizando a reprodução de imagens, áudios e vídeos.

Por último, as técnicas e procedimentos específicos das disciplinas serão desenvolvidas pelos professores visando à ampliação e bom desenvolvimento formativo dos estudantes. Citam-se, de modo ilustrativo, técnicas grupais, de meditação, dentre outras.

INFRAESTRUTURA FÍSICA DO CURSO

O Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais – Campus São João del-Rei possui dois prédios, denominados 1 e 2, destinados ao desenvolvimento das atividades educativas, administrativas, funcionais, de pesquisa e de extensão, dentre outras. A infraestrutura do instituto contempla ainda uma quadra poliesportiva, playground, um estacionamento para veículos institucionais e de servidores, bem como uma guarita para controle e segurança do fluxo de alunos, servidores e visitantes à instituição. Totalizando esses espaços, tem-se área construída de aproximadamente nove mil e quinhentos metros quadrados.

Tratando-se de salas de aula, há nos prédios um e dois o total de vinte e quatro salas.

Dentre a estrutura física disponível aos discentes merece destaque:

Biblioteca: A biblioteca do Campus São João del-Rei é equipada com salas de estudo individual ou em grupo. Possui o total de 6786 exemplares e 1166 títulos. Nas diversas áreas do curso, encontramos no acervo materiais temáticos específicos e relacionados às diversas disciplinas e seus conteúdos, referentes ao curso em tela. Destaca-se que atualmente, o Campus possui cerca de 82% dos livros que compõem a bibliografia básica do curso, sendo necessária para o futuro apenas uma atualização de menor proporção para um oferta qualificada.

Laboratórios de informática com acesso à internet: todos os laboratórios contêm espaço e equipamentos para acomodar, de forma individual por equipamento, o número de alunos previsto para a turma do curso em questão;

Laboratório de Anatomia e Fisiologia: com uma área de 50m², dispõe de variados tipos de manequins anatômicos e réplicas das partes do corpo humano. A riqueza de detalhes das peças anatômicas permite o estudo dos diferentes sistemas que estão relacionados ao campo de estudo da disciplina Ergonomia.

Laboratório de Enfermagem: dispõe de uma área de 100m² e é um espaço dedicado ao desenvolvimento de habilidades e competências teórico-práticas, dando suporte ao processo de ensino-aprendizagem das atividades correlatas às disciplinas do curso. Contém recursos para subsidiar as aulas de Suporte Básico de Vida referente à disciplina Processo saúde doença no trabalho, além das disciplinas de Práticas Integrativas e Complementares e Meditação e qualidade de vida nas organizações.

Laboratório de Inteligência de Mercado: serão realizadas atividades referentes à disciplinas específicas, como por exemplo, Gestão de Projetos em Organizações e Práticas e Indicadores para Qualidade de Vida no trabalho.

Em anexo a este documento, encontra-se nas Tabelas 1, 2 e 3 a descrição dos espaços físicos que atualmente compõem o Campus São João del-Rei assim como as respectivas áreas desses espaços, para melhor entendimento da infraestrutura que o IF Sudeste MG – Campus São João del-Rei oferece.

(para informações detalhadas dos espaços e infraestrutura, vide anexo).

CRITÉRIO DE SELEÇÃO

Optou-se por duas etapas de seleção:

1. Análise de currículo – 60% (sessenta por cento), sendo dividido, 60% formação acadêmica e 40% experiência profissional;
2. Carta de intenção/memorial – 40% (quarenta por cento), em que serão avaliados os aspectos linguísticos gerais: recursos de argumentação, coerência, coesão e adequação gramatical.

Ressalta-se que, a partir desses critérios, a seleção para alunos ingressantes será regida por edital próprio, o qual seguirá parâmetros estabelecidos entre PROPPI e COPESE.

SISTEMAS DE AVALIAÇÃO

A avaliação de desempenho dos alunos poderá ser realizada por meio da aplicação de provas objetivas; provas dissertativas; provas orais; relatórios de visitas técnicas, realização de experimentos, realização de projetos, práticas de laboratório; questionários; entrevistas; relatórios de análise de livros e artigos; apresentação de seminários, relatórios de experiências, desenvolvimento de trabalho de conclusão de curso (TCC); defesa de TCC.

A avaliação dos professores, da coordenação do curso de pós-graduação *lato Sensu*, do atendimento administrativo e das instalações físicas será realizada anualmente por meio do preenchimento de formulário disponibilizado aos alunos ao final de ciclo.

Destaca-se que serão seguidas as normativas institucionais referentes a sistemas de avaliação, aproveitamento de disciplinas e realização de disciplinas de forma isolada. Destaca-se que será permitida a realização de atividades educacionais e avaliativas de modo compartilhado entre disciplinas afins no decorrer do curso, isso sem incorrer em prejuízo no processo formativo do estudante.

As disciplinas poderão ser ofertadas novamente ao longo do desenvolvimento do curso apenas para contemplar nova realização de disciplina por parte de alunos reprovados em oferta anterior.

CONTROLE DE FREQUÊNCIA

A frequência mínima exigida é de 75% (setenta por cento) em cada disciplina que compõe o curso de Especialização em Qualidade de Vida nas Organizações.

O controle de frequência em sala de aula será realizado pelos professores de cada disciplina.

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (Trabalho Final)

Como requisito necessário para a obtenção do título de especialista em Qualidade de Vida nas Organizações será necessário que o discente desenvolva individualmente trabalho de conclusão de curso (TCC) sob a orientação de professor integrante do corpo docente do curso. Apenas um (01) coorientador poderá atuar na orientação de discente.

Também como requisito para a obtenção do título de especialista em Qualidade de Vida nas Organizações será necessário que o discente realize a apresentação aberta ao público, seguida de defesa de seu TCC perante banca examinadora, a qual poderá realizar perguntas ao discente. Para a obtenção de aprovação deverá haver decisão favorável da maioria dos membros componentes da banca examinadora.

Como TCC será aceito o desenvolvimento de:

- monografia;
- artigo científico;
- projeto vinculado à organização que o discente possua vínculo laboral e que esteja relacionado aos conteúdos do curso;
- projeto vinculado à prática laboral do aluno como profissional liberal e que esteja relacionado aos conteúdos do curso.

O TCC deverá seguir os requisitos apresentados na Orientação Normativa-R Nº 01/2018 - Elaboração de Trabalhos de Conclusão de Cursos de Pós-Graduação *Lato Sensu* do IF Sudeste MG. Bem como, artigos 123 e 124 do regulamento geral de Pós-graduação do IF Sudeste MG (Resolução CEPE 05/2019).

A banca examinadora será composta por três membros sendo que:

- O orientador deve fazer parte da banca e presidirá a sessão;
- O coorientador poderá constituir a banca examinadora somente em caso de substituição ao orientador.

Em caso de reprovação do TCC, o aluno deverá se submeter a uma nova defesa, conforme previsto no Regulamento supracitado.

CERTIFICAÇÃO

Fará jus à certificação o discente que:

- For aprovado em todas as disciplinas que compõem a grade curricular do curso;
- Obter no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) de frequência em cada uma das disciplinas que compõem a grade curricular do curso;
- Receber aprovação do Trabalho de Conclusão de Curso.

O certificado de conclusão do curso de pós-graduação deve estar de acordo com:

- a Resolução CNE/CES nº 01/2018;

as normas do IF Sudeste MG referentes à certificação, em especial, Título X do regulamento geral de Pós-graduação do IF Sudeste MG (Resolução CEPE 05/2019).

A documentação será controlada pelo setor de Registros Acadêmicos/secretaria de Pós-graduação, ou equivalente, e arquivada nesse mesmo setor.

INDICADORES DE DESEMPENHO

Índice médio de evasão: 15% (quinze por cento)

Desempenho médio dos discentes: 75% (setenta e cinco por cento)

Grau de aceitação dos egressos: 70% (setenta por cento)

Matriz Curricular:

Cod	DISCIPLINA(S)	CARGA HORÁRIA TOTAL	CARGA HORÁRIA		TIPO	PERÍODO DE REALIZAÇÃO	DOCENTE RESPONSÁVEL
			H/A	A/P		OBR. /OPT	
Q1	Metodologia do Trabalho Científico	30	30	0	OBR	1	LEANDRO BARROS ANGELICA TERRA
Q2	Introdução à Gestão com pessoas	20	20	0	OBR	1	ATAUALPA OLIVEIRA
Q3	Gestão de projetos em organizações	20	12	8	OBR	1	LEANDRO BARROS
Q4	Comportamento organizacional	30	20	10	OBR	1	SÂMARA LIMA
Q 5	Meditação e qualidade de vida nas organizações	20	10	10	OBR	1	ALEX TERZI
Q 6	Processo saúde-doença no trabalho	30	30	0	OBR	1	ANGELICA TERRA EVA OLIVEIRA
Q 7	Mediação, conciliação e negociação	30	20	10	OBR	1	IVETE ALMEIDA
Q 8	Práticas integrativas e complementares	60	50	10	OBR	2	RUBIA RIBEIRO EVA OLIVEIRA ATAUALPA OLIVEIRA
Q 9	Seminários em Qualidade de vida nas Organizações	30	30	0	OBR	2	ANDRÉ FURTADO ANGELICA TERRA ATAUALPA OLIVEIRA
Q 10	Habilidades sociais nas organizações	20	20	0	OBR	2	ESTHER MARQUES
Q 11	Ergonomia	30	20	10	OBR	2	ANDRÉ FURTADO



Q 12	Práticas e indicadores para Qualidade de vida nas organizações	40	40	0	OBR	2	SÂMARA LIMA ESTHER MARQUES
	Trabalho de Conclusão de Curso	-	-	-	OBR	-	-
	Total Geral	360	302	58	-	-	-

Legenda:

H/A Hora Aula
-
A/P Aula prática
OB Obrigatória
R
OP Optativa
T

Trabalho de Conclusão de Curso (Trabalho Final)

As exigências e forma de avaliação do trabalho de conclusão de curso estão descritas no item TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (Trabalho Final), na página 13 do presente documento.

Coordenação

Nome	CPF	Titulação	Curso/ Campus de origem no IF Sudeste MG	Regime de trabalho	Carga horária No curso: % no curso
Eva Vilma Muniz de Oliveira	04997186660	Mestre	Enfermagem/ SJDR	D.E	9,8%

Corpo Docente

Do IF Sudeste MG – Campus São João del-Rei

Nome	CPF/ Passaporte*	Titulação	Núcleo	Regime de trabalho	Carga horária no curso (%)
Atualpa Luiz de Oliveira	04366020670	Doutor	Núcleo Acadêmico de Informática e Gestão	Dedicação Exclusiva	13,9
Alex Mourão Terzi	006.657.806-05	Doutor	Núcleo Acadêmico de Educação	Dedicação Exclusiva	5,5
Angélica Aparecida Amarante Terra	062.389.756-36	Mestra	Núcleo Ambiente, Saúde e Segurança	Dedicação Exclusiva	11,1
André Luís Fonseca Furtado	943.447.366-72	Mestre	Núcleo Acadêmico de Educação	Dedicação Exclusiva	11,1
Esther Ireno Marques	040.262.526-98	Mestra	Núcleo Acadêmico de Informática e Gestão	Dedicação Exclusiva	11,1
Eva Vilma Muniz de Oliveira	049971866-60	Mestra	Núcleo Ambiente, Saúde e Segurança	Dedicação Exclusiva	9,8



Ivete Sara de Almeida	722.826.576-91	Doutora	Núcleo Acadêmico de Informática e Gestão	Dedicação Exclusiva	8,4
Leandro Eduardo Vieira Barros	055.129.086-26	Doutor	Núcleo Acadêmico de Informática e Gestão	Dedicação Exclusiva	9,7
Rúbia Mara Ribeiro	994.464.136-72	Mestra	Núcleo Acadêmico de Ambiente, Saúde e Segurança	Dedicação Exclusiva	5,6
Sâmara Sathler Corrêa de Lima	064.390.406-93	Mestra	Núcleo Acadêmico de Informática e Gestão	Dedicação Exclusiva	13,9

* No caso de estrangeiro indicar o número do passaporte

Especificar os módulos com as respectivas disciplinas e o período de entrega/defesa dos trabalhos de conclusão do curso	Meses											
	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Metodologia do trabalho científico		■	■	■	■	■	■					
Introdução à gestão com pessoas		■	■	■	■	■	■					
Gestão de projetos em organizações		■	■	■	■	■	■					
Comportamento organizacional		■	■	■	■	■	■					
Meditação e qualidade de vida nas organizações		■	■	■	■	■	■					
Processo saúde-doença no trabalho		■	■	■	■	■	■					
Mediação, conciliação e negociação nas organizações		■	■	■	■	■	■					
Práticas integrativas e complementares								■	■	■	■	■
Seminários em gestão com pessoas e Saúde nas organizações								■	■	■	■	■
Habilidades sociais nas organizações								■	■	■	■	■
Ergonomia								■	■	■	■	■
Práticas e indicadores para Qualidade de vida no trabalho								■	■	■	■	■
Trabalho de Conclusão de Curso										■	■	■

(as informações contidas neste cronograma, dizem respeito à possibilidade máxima de realização das atividades previstas neste PPC, tendo sido preenchido levando-se em consideração o histórico de calendários letivos e a previsão de CH das disciplinas em um cenário de viabilidade exequibilidade da proposta)

CARGA HORÁRIA				CRÉDITOS	PROFESSOR RESPONSÁVEL / ASSINATURA	DISCIPLINA
Teórica	Prática	Eletiva	TOTAL			
20			20		ANGÉLICA APARECIDA AMARANTE TERRA LEANDRO EDUARDO VIEIRA BARROS	Metodologia do Trabalho Científico

METODOLOGIA

Aulas expositivas e dialogadas; metodologias ativas de aprendizagem; seminários; redação da escrita científica.

EMENTA

Fundamentos da metodologia científica. Métodos e técnicas de pesquisa. Fases da pesquisa científica. O projeto de pesquisa. A organização e normatização do texto científico. Redação do texto científico.

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

O acompanhamento da disciplina ocorrerá pela supervisão dos alunos durante as atividades nas aulas presenciais, nos quais os exames ocorrerão por atividades teórico-práticas, metodologias ativas de aprendizagem, seminários e redação do texto científico.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

MACHADO, Anna Rachel (coord.). **Planejar gêneros acadêmicos: escrita científica texto acadêmico diário de pesquisa metodologia**. São Paulo, SP: Parábola, 2005.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall, 2007. xii, 162 p.

MACHADO, Anna Rachel (coord.). **Planejar gêneros acadêmicos: escrita científica texto academico diario de pesquisa metodologia**. São Paulo, SP:: Parábola, 2005. 116 p.

MATTAR, João. **Metodologia científica na era da informática**. 3. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2008. xxviii, 308 p.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos**. 2. ed. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009. xxii, 204 p.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 14. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013. x, 94 p

PERÍODICOS:

Seminários em Administração – Semead - <http://login.semead.com.br/19semead/anais/>

Revista Eletrônica de Administração – Read - <https://seer.ufrgs.br/read/issue/view/3690>

CARGA HORÁRIA				CRÉDITOS	PROFESSOR RESPONSÁVEL / ASSINATURA	DISCIPLINA
Teórica	Prática	Eletiva	TOTAL			
20			20		ATAUALPA LUIZ DE OLIVEIRA	Introdução à Gestão com pessoas

METODOLOGIA

Aulas expositivas e dialogadas; seminários; utilização de recursos didáticos-pedagógicos; estratégias diversas para potencializar a participação e discussões na disciplina.

EMENTA

Conceito e objetivos da gestão de pessoas. Pessoas e organizações. Apresentação dos processos básicos da gestão de pessoas: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas. Tendências da gestão com pessoas.

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

O acompanhamento da disciplina ocorrerá pela observação da participação dos alunos nas aulas presenciais, os quais terão suas atividades avaliadas, por meio de atividades práticas, teóricas e pela realização de seminários.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant (orgs.). **Gestão com pessoas e subjetividade**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014. xxvi, 285 p.

ARAÚJO, Luis César G.; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2. ed. rev. atual. São Paulo, SP: Atlas, 2009. xvi, 436 p.

FERRAZ, Deise Luiza da Silva; OLTRAMARI, Andrea Poletto; PONCHIROLLI, Osmar (orgs.). **Gestão de pessoas e relações de trabalho**. São Paulo, SP: Atlas, 2011. xvi, 235 p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações**: sua relação com governança, cultura e liderança. São Paulo: Atlas, 2015. XVI, 236 p. ISBN 9788522499069

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2014. 213 p. ISBN 9788522490769

BRANDÃO, Hugo Pena. **Mapeamento de competências**: ferramentas, exercícios e aplicações em gestão de pessoas . 2. ed.. São Paulo, SP : Atlas, , 2017. 182 p. ISBN 9788597012606

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. xiv, 494 p. ISBN 9788520437612

FERNANDES, Bruno Rocha. **Gestão estratégica de pessoas**: com foco em competências. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 2013. xviii, 254 p. ISBN 9788535272055

PERÍODICOS:

Revista Mundo do trabalho Contemporâneo - <http://periodicos.unb.br/index.php/mtc>

CADERNOS DE PSICOLOGIA SOCIAL DO TRABALHO (USP) - <http://www.revistas.usp.br/cpst>

CARGA HORÁRIA				CRÉDITOS	PROFESSOR ASSINATURA	RESPONSÁVEL	/	DISCIPLINA
Teórica	Prática	Eletiva	TOTAL	Não aplicável	Leandro Eduardo Vieira Barros			Gestão de projetos em organizações
12	08		20					

METODOLOGIA

Aulas expositivas dialogadas; Atividades individuais e em equipes; Estudos de casos; Exposição de vídeos; Debates; Depoimentos de empresários e/ou administradores em exercício; Visitas Técnicas; Exercícios programados; Análise e solução de “casos empresariais”.

EMENTA

Conceitos e aplicações, definição de projeto, a arte de administrar projetos, ciclo de vida do projeto, roteiro básico para administração de projetos, definição do produto, cronograma e orçamento, planejamento, execução e controle, softwares em projetos. Projeto sustentável. Gerenciamento da mudança x gestão de projetos, o gerente de projeto e a equipe, liderança e motivação na condução de projetos.

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

Atividades individuais e em grupo e desenvolvimento de um projeto.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

1. WOILER, Samsão; MATHIAS, Washington Franco. **Projetos: planejamento, elaboração, análise**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013. X, 288 p.
2. MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Administração de projetos: como transformar ideias em resultados**. Ilustrações João Zero. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 396 p.
3. MOLINARI, Leonardo. **Gestão de projetos: teoria, técnicas e práticas**. São Paulo: Érica, 2010. 240 p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CARVALHO, Fábio Câmara Araújo de (org.). **Gestão de Projetos**. São Paulo, SP: Pearson Education do Brasil, 2012. viii, 125 p.
CARVALHO, Marly Monteiro de; RABECHINI JR., Roque. **Fundamentos em gestão de projetos**. 3. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2011. xv, 422 p.
MENEZES, Luís César de Moura. **Gestão de projetos**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009. xvi, 242 p.
RABECHINI JR., Roque; CARVALHO, Marly Monteiro de (Orgs.). **Gerenciamento de projetos na prática: casos brasileiros**. São Paulo, SP: Atlas, 2006. 1. viii, 212 p.
WOILER, Samsão; MATHIAS, Washington Franco. **Projetos: planejamento, elaboração, análise**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013. X, 288 p.

PERIODICOS:

Seminários em Administração - Semead

<http://login.semead.com.br/19semead/anais/>

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

Revista Eletrônica de Ciência Administrativa – Recadm
<http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/issue/view/141>

CARGA HORÁRIA				CRÉDITOS	PROFESSOR RESPONSÁVEL / ASSINATURA	DISCIPLINA
Teórica	Prática	Eletiva	TOTAL			
20	10	--	30		SÂMARA LIMA	Comportamento Organizacional

METODOLOGIA

- ✓ Os alunos serão motivados a raciocinar e participar das aulas por meio de perguntas oportunas, relatos de suas experiências e atividades reflexivas.
- ✓ Aulas expositivas; Seminários temáticos; Atividades em grupos durante as aulas; Discussão de textos, estudos de caso e filmes relacionados aos temas da disciplina.

EMENTA

Significado do trabalho. Clima e cultura organizacionais. Comunicação humana. Processos motivacionais. Liderança. Trabalho em equipe.

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

O acompanhamento e a avaliação serão feitos com base na participação - presencial (80%) / distância (20%) - dos estudantes tanto nas aulas quanto nas atividades propostas.

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

VECCHIO, Robert P. Comportamento organizacional: conceitos básicos. Revisão técnica: Ana Cristina Limongi-França; tradução: Roberto Galman. São Paulo: Cengage Learning, 2008. 442 p.
Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/index>
RPOT Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_serial&pid=1984-6657&lng=pt&nrm=iso

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. 4. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2011. 197 p.
BOWDITCH, James L; BUONO, Anthony F. Elementos de comportamento organizacional. Tradução de José Henrique Lamendorf. São Paulo: Thomson, 2004. 305 p.
FERNANDES, Almesinda Martins de O; OLIVEIRA, Cassio Fernandes de; SILVA, Milena Oliveira da. Psicologia e relações humanas no trabalho. 2. ed. Goiânia: AB Ed, 2006. xv, 178 p.
SPECTOR, Paul E. Psicologia nas organizações. Tradução Cid Knipel Moreira, Célio Knipel Moreira. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. 640 p.
VECCHIO, Robert P. Comportamento organizacional: conceitos básicos. Revisão técnica: Ana Cristina Limongi-França; tradução: Roberto Galman. São Paulo: Cengage Learning, 2008. 442 p.

PERIÓDICOS:

Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/index>
RPOT Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_serial&pid=1984-6657&lng=pt&nrm=iso

CARGA HORÁRIA				CRÉDITOS	PROFESSOR RESPONSÁVEL / ASSINATURA	DISCIPLINA
Teórica 10h	Prática 10h	Eletiva	TOTAL 20	N/A	ALEX MOURÃO TERZI	Meditação e Qualidade de Vida nas organizações

METODOLOGIA

Aulas dialogadas. Exibição de vídeos. Análises de pesquisas. Execução de práticas meditativas.

EMENTA

Conceitos sobre meditação. Processo da prática meditativa. Âmbitos de eficácia científica da meditação (saúde, meio corporativo e educação). Tipos de práticas de meditação (formais e informais). Estudo de estados mentais saudáveis e prossociais. Relação entre meditação e compaixão.

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

O acompanhamento da disciplina ocorrerá por meio da realização de práticas meditativas e da observação da participação dos alunos nas aulas presenciais, os quais terão suas atividades avaliadas.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

DEMARZO, M.; CAMPAYO, J. G.. **Manual prático de mindfulness: curiosidade e aceitação**. São Paulo: Palas Athena, 2015.
GOLEMAN, Daniel; DAVIDSON, Richard. **A ciência da meditação: como transformar o cérebro, a mente e o corpo**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2017.
KABAT-ZINN, Jon. **Atenção plena para iniciantes**. Rio de Janeiro: Sextante, 2017.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR = 2 PERIODICOS

RICARD, Matthieu. **A revolução do altruísmo**. São Paulo: Palas Athena, 2015.
PENMAN, Danny. **A arte de respirar**. Rio de Janeiro: Sextante, 2018.
RICARD, Matthieu. **Cérebro e Meditação**. São Paulo: Alaúde Editorial, 2018.
NEFF, Kristin. **Autocompaixão**. Teresópolis, RJ: Lúcida Letra, 2017.
JINPA, Thupten. **Um coração sem medo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2016.

PERIÓDICOS:

Mindfulness (periódico), ISSN: 1868-8527 (Print) 1868-8535 (Online)

https://www.springer.com/psychology/cognitive+psychology/journal/12671?detailsPage=pltc_i_2554128

Pretextos: Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas <http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/18406>

CARGA HORÁRIA				CRÉDITO S	PROFESSOR RESPONSÁVEL / ASSINATURA	DISCIPLINA
Teórica	Prática	Eletiva	TOTAL		ANGÉLICA TERRA/ EVA OLIVEIRA	Processo saúde-doença no trabalho
30			30			

METODOLOGIA

Aulas expositivas e dialogadas; metodologias ativas de aprendizagem; seminários; redação da escrita científica.

EMENTA

Processo saúde-doença. Agravos à saúde e eventos associados à saúde coletiva, propondo medidas específicas de prevenção, controle ou erradicação de doenças e indicadores que sirvam de suporte ao planejamento, administração e avaliação das ações de saúde. Morbidade e relações sociais de produção. Transformações do trabalho relacionadas à era da globalização. Dimensões da precariedade e da intensidade do trabalho implicadas na saúde dos trabalhadores. Classes ocupacionais e desigualdades sociais em saúde. As relações de serviço e a saúde dos funcionários públicos. Políticas de saúde do trabalhador no Brasil.

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

O acompanhamento da disciplina ocorrerá pela supervisão dos alunos durante as atividades nas aulas presenciais, nos quais os exames ocorrerão por atividades teórico-práticas, metodologias ativas de aprendizagem, seminários.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

COHN, Amelia et al. **A saúde como direito e como serviço**. 6. ed. Sao Paulo: Cortez, 2010. 164 p.
FERNANDES, Almesinda Martins de O; GUIMARÃES, Zileny da Silva. **Saúde-doença do trabalhador: um guia para os profissionais**. Goiânia: AB Ed, 2007. xxvii, 263 p.
SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (org). **Transformações no mundo do trabalho e redesenhos institucionais: trabalho, instituições e direitos**. São Paulo: LTr, 2014. 304 p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BUSATO, Ivana Maria Saes. **Epidemiologia do processo saúde-doença**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2016. 246 p.
MACÊDO, Kátia Barbosa [et al]. **Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016. 332 p.
QUEIROZ, Suelen. **O adoecimento dos trabalhadores e sua relação com o trabalho**. São Paulo: Editora Bookess, 2014. 30 p.
Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (periódico). ISSN: 0303-7657 (Impresso) 2317-6369 (Online)

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

Revista Brasileira de Medicina do Trabalho (periódico). ISSN 1679-4435 (Impresso) 447-0147 (Online).

PERIODICOS:

Revista SAÚDE E SOCIEDADE (ONLINE) - <https://www.revistas.usp.br/sausoc>

Caderno de Saúde Pública - <http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/index.php>

CARGA HORÁRIA				CRÉDITOS	PROFESSOR RESPONSÁVEL / ASSINATURA	DISCIPLINA
Teórica 20	Prática 10	Eletiva	TOTAL 30	Não aplicável	Ivete Sara de Almeida	Mediação, conciliação e negociação.

METODOLOGIA

Aulas presenciais, interativas e expositivas, com exercícios de fixação dos conceitos aprendidos e verificação de aprendizagem, através da elaboração de casos com relatório apresentado pelo aluno.

EMENTA

Conceitos e princípios da negociação e da mediação. Aspectos sociais, políticos e econômicos da negociação e da mediação. Relações interpessoais e inter-organizacionais. Negociação como atividade cotidiana. Táticas e estratégias de negociação. Mediação, jurisdição e jurisconstrução. Mediação e conciliação. Papel e ética do mediador.

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

Serão feitos exercícios em grupo de prática simulada de negociação, com apresentação de relatório pelos discentes.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHARAUDEAU, Patrick. Linguagem e discurso: modos de organização. São Paulo, SP: Contexto, 2012. 256 p. ISBN 97885724436952.
PONTES, Reinaldo Nobre. Mediação e serviço social: um estudo preliminar sobre a categoria teórica e sua apropriação pelo serviço social. São Paulo : Cortez , 2009. 198 p. ISBN 9788524905667. Bibliografia: p. 191-198.
ROSSI, Ana Maria; MEURS, James A; PERREWÉ, Pamela L. (orgs.). Stress e qualidade de vida no trabalho: stress interpessoal e ocupacional. São Paulo, SP: Atlas, 2015. xviii, 233 p. ISBN 9788597000573 (broch.).

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

MUSZKAT, Malvina Ester. **Mediação de conflitos: pacificando e prevenindo a violência**. São Paulo: Summus Editorial, 2003.
MUSZKAT, Malvina Ester. **Guia prático de mediação de conflitos**. São Paulo: Summus Editorial, 2007.
SAMPAIO, Lia Regina C. et al. **O que é mediação de conflitos**. Brasília: Editora Brasiliense, 2017.
Manual de mediação e conciliação na Justiça Federal / **Bruno Takahashi ... [et al.]**. – **Brasília : Conselho da Justiça Federal, 2019**
ALMEIDA, Tania et al. Mediação de conflitos para iniciantes, praticantes e docentes. **Salvador: Editora Jus Podium, 2016.**

PERIÓDICOS:

Revista Direito, Estado e Sociedade. Programa de pós-graduação em Direito da PUC-Rio. <https://revistades.jur.puc-rio.br/index.php/revistades>

Revista eletrônica Prim@ Facie, [UFPB](http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/primafacie), online, ISSN 1678-2593, QUALIS B1 (Direito Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas (PPGCJ) da UFPB. <http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/primafacie>

CARGA HORÁRIA				CRÉDITOS	PROFESSOR RESPONSÁVEL / ASSINATURA	DISCIPLINA
Teórica 60	Prática	Eletiva	TOTAL 60		RUBIA RIBEIRO EVA OLIVEIRA ATAUALPA OLIVEIRA	Práticas integrativas e complementares

METODOLOGIA

Aulas dialogadas. Exibição de vídeos. Análises de pesquisas. Execução de Práticas Integrativas e Complementares.

EMENTA

Conceito de Práticas Integrativas e Complementares (PICS). Cronologia de Implantação das PICS no Brasil. Lista de PICS incluídas no Sistema Único de Saúde (SUS). Noções de PIC's e ações complementares que contribuem para a integralidade no cuidado.

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

O acompanhamento da disciplina ocorrerá pela observação da participação dos alunos nas aulas presenciais, os quais terão suas atividades avaliadas, por meio de atividades práticas, teóricas e pela realização de seminários.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

AFONSO, M. Lúcia M (Org). **Oficinas em dinâmica de grupo: um método de intervenção psicossocial**. Belo Horizonte: Edições do campo social, 2000.

NAIFF, N. **Curso completo de terapia holística e completar**. 1ed. São Paulo. Editora Alfabeto, 2018.

WALL, Marilene Loewen. **Tecnologias educativas: subsídios para a assistência de enfermagem a grupos**. Goiânia: AB Ed, 2001. xv, 102 p. ISBN 8574980412.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Secretaria de Atenção à Saúde. **Glossário temático : práticas integrativas e complementares em saúde** / Ministério da Saúde, Secretaria-Executiva, Secretaria de Atenção à Saúde. – Brasília: Ministério da Saúde, 2018.

LUZ, Ramona. **Eu em Mim: Práticas Integrativas e Complementares para uma Vida Plena**. Editora Appris. Curitiba, 2019.

MASCARENHAS, M. A. Fundamentos e Aplicabilidades. Rede metodista de educação do sul, 2017. ISBN 978-85-99738-61-0

Práticas Integrativas e Complementares (PICS): quais são e para que servem? <http://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/praticas-integrativas-e-complementares>

Salles, Léia Fortes - Silva, Maria Júlia Paes. **Enfermagem e as Práticas Complementares em Saúde**. Editora Yendis, São Paulo, 2011.

SOUZA, Denise; Rodrigues, Romulo. **ESTUDO SOBRE TERAPIAS COMPLEMENTARES: Técnicas Terapêuticas Integrativas que Proporcionam Equilíbrio e Harmonia**. Editora: Clube dos Autores, E. book. 2019.

PERIÓDICOS:

Caderno de Saúde Pública - <http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/index.php>

CIÊNCIA E SAÚDE COLETIVA (IMPRESSO) - <http://www.cienciaesaudecoletiva.com.br/>.

<http://portalquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2018/marco/12/glossario-tematico.pdf>

CARGA HORÁRIA				CRÉDITOS	PROFESSOR RESPONSÁVEL / ASSINATURA	DISCIPLINA
Teórica	Prática	Eletiva	TOTAL		ANDRÉ L. FURTADO ANGÉLICA AP. TERRA ATAUALPA OLIVEIRA	Seminários em Qualidade de vida nas Organizações
30			30			

METODOLOGIA

Aulas expositivas e dialogadas; seminários; utilização de recursos didáticos-pedagógicos; estratégias diversas para potencializar a participação e discussões na disciplina.

EMENTA

Seminário de trabalhos de conclusão de curso. Apresentação e socialização do processo de pesquisa.

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

Observação da participação dos alunos nas aulas presenciais, os quais terão suas atividades avaliadas, por meio de atividades práticas e pela realização de seminários.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CRUZ, Carlos Henrique Carrilho. **Competências e habilidades: da proposta à prática**. 5.ed. São Paulo: Edições Loyola, 2010. 60 p.
SAVIANI, Nereide. **Saber escolar, currículo e didática: problemas da unidade conteúdo/método no processo pedagógico**. 6. ed. rev. Campinas, SP: Autores Associados, 2010. 198 p.
LIBÂNEO, José Carlos. **Didática**. São Paulo: Cortez, 1994. 263 p. (Coleção Magistério - Série Formação do Professor). ISBN 9788524902987. Bibliografia: p. 257-262.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

MIRANDA, Gilberto José et al. **Revolucionando o desempenho acadêmico: o desafio de ISA**. São Paulo: Atlas, 2018.
TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas**. Petrópolis: Editora Vozes, 9. Ed., 2014.
MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 225 p. ISBN 9788522448784
MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010. xvi, 297 p.

CARGA HORÁRIA: 20hs				CRÉDITOS	PROFESSOR ASSINATURA	RESPONSÁVEL /	DISCIPLINA
Teórica 20hs	Prática -	Eletiva -	TOTAL 20hs				

METODOLOGIA

Aulas expositivas e dialogadas. Análises de textos, filmes e estudos de caso. Utilização de vivências.

EMENTA

Desenvolvimento e relacionamento interpessoal no trabalho. Conceitos de Desempenho Social, Habilidades Sociais e Competência Social. Habilidades Sociais: conceitos, categorias, importância e medidas. Treinamento de Habilidades Sociais.

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

O acompanhamento da disciplina se dará através da observação de participação dos alunos nas aulas presenciais, assim como da avaliação das atividades propostas.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

DEL PRETTE, ALMIR; DEL PRETTE, ZILDA. **Competência Social e Habilidades Sociais – manual teórico-prático**. São Paulo: Vozes. 2017. 256 p.
 DEL PRETTE, ALMIR; DEL PRETTE, ZILDA. **Habilidades sociais e competência social para uma vida melhor**. São Carlos, SP: EDUFSCAR. 2017. 90 p.
 FERNANDES, Almesinda Martins de O; OLIVEIRA, Cassio Fernandes de; SILVA, Milena Oliveira da. **Psicologia e relações humanas no trabalho**. 2. ed. Goiânia: AB Ed, 2006. xv, 178 p. (Saúde e segurança do trabalhador).

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CODA, Roberto. **Competências comportamentais:** como mapear e desenvolver competências pessoais no trabalho. São Paulo, SP: Atlas, 2016. xxi, 307 p.

DEL PRETTE, ZILDA A.; SOARES, ADRIANA BENEVIDES; PEREIRA-GUIZZO, CAMILA DE SOUSA; WAGNER, MARCIA FORTES; LEME, VANESSA BARBOSA ROMERA. **Habilidades Sociais: diálogos e intercâmbios sobre pesquisa e prática.** Novo Hamburgo: Sinopsys, 2015. 512p.

FERRAZ, Deise Luiza da Silva; OLTRAMARI, Andrea Poletto; PONCHIROLLI, Osmar (orgs.). **Gestão de pessoas e relações de trabalho.** São Paulo, SP: Atlas, 2011. xvi,235 p

FERNANDES, Bruno Rocha. **Gestão estratégica de pessoas:** com foco em competências. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 2013. xviii, 254 p.

RIZZO, Claudio. **Marketing pessoal :** no contexto do pós-moderno. 3. ed. São Paulo, SP: Trevisan, 2011. 120 p

PERIODICOS:

Revista de Carreiras e Pessoas - PUC/SP-USP - disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/index>

Revista Psicologia Organizações e Trabalho. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_serial&pid=1984-6657

CARGA HORÁRIA				CRÉDITOS	PROFESSOR ASSINATURA	RESPONSÁVEL	/	DISCIPLINA
Teórica	Prática	Eletiva	TOTAL	Não aplicável	André Luís Fonseca Furtado			Ergonomia
20	10		30					

METODOLOGIA

Aulas interativas e expositivas com motivação ao raciocínio e à participação do aluno. Leitura de textos e artigos, Estudo de caso, Laboratório de anatomia, Exibição de vídeos

EMENTA

Conceitos, Análise/diagnóstico do trabalho, Construção da ação ergonômica. Adequação do trabalho ao homem, Doenças ocupacionais, Qualidade de vida no trabalho.

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

Atividades em sala de aula. Atividades plataforma moodle. Seminário.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

GUÉRIN, F.; LAVILLE, A.; DANIELLOU, F.; DURAFFOURG, J.; KERGUÉLEN, A. Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. São Paulo: Blucher, 2001. 200 p.
LIDA, Itiro. Ergonomia: projeto e produção. 2. ed. rev e ampl. São Paulo: Blucher, 2005. 614 p.
KROEMER, K. H. E; GRANDJEAN, E. Manual de Ergonomia: adaptando o trabalho ao homem. Tradução Lia Buarque de Macedo Guimarães. Porto Alegre: Bookman, 2005. 327 p

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

COSTA, Vando Rodrigues. NR17 – **Ergonomia**. 1. ed. São Paulo: Viena, 2019. 240 p.
ROCHA, Geraldo Celso. Trabalho, saúde e ergonomia: relação entre aspectos legais e médicos. Curitiba: Juruá, 2012. 151 p.
STANTON, Neville; HEDGE, Alan; BROOKHUIS, Karel; SALAS, Eduardo; HENDRICK, Hal. **Manual de Fatores Humanos e Métodos Ergonômicos**. 1. ed. São Paulo: Phorte, 2016. 760 p.
CYBIS, Walter; BETIOL, Adriana Holtz; FAUST, Richard. Ergonomia e usabilidade: conhecimentos, métodos e aplicações. 2. ed. São Paulo: Novatec, 2010. 422 p.
DUL, Jan; WEERDMEESTER, Bernard. **Ergonomia Prática**. 3. Ed. São Paulo: Blucher, 2012. 164 p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

PERIODICOS:

AÇÃO ERGONÔMICA REVISTA DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA. **A relação entre ergonomia e qualidade de vida no trabalho: uma revisão bibliográfica.** Rio de Janeiro: ABERGO. v. 13. n. 1, 2019. Semestral. ISSN 1519-7859.

CARGA HORÁRIA				CRÉDITOS	PROFESSOR RESPONSÁVEL / ASSINATURA	DISCIPLINA
Teórica 40h	Prática -	Eletiva -	TOTAL 40h	N/A	ESTHER MARQUES/ SÂMARA LIMA	Práticas e indicadores para Qualidade de Vida no Trabalho

METODOLOGIA

Aulas expositivas e dialogadas. Análises de textos, filmes e estudos de caso. Utilização de vivências.

EMENTA

Conceitos e importância da qualidade de vida no trabalho. Indicadores de qualidade de vida no trabalho. Instrumentos de investigação da qualidade de vida no trabalho. Programas de qualidade de vida no trabalho.

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

O acompanhamento da disciplina se dará através da observação de participação dos alunos nas aulas presenciais, assim como das avaliações das atividades propostas.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

FERREIRA, Patricia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, c2013. xv, 199 p.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: QVT conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed.. São Paulo: Atlas, 2004. 217 p.

RONCHI, Carlos César. **Sentido do trabalho: saúde e qualidade de vida**. Curitiba: Juruá Ed, 2010. 155 p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ARAÚJO, Luis César G.; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 3. ed. atual. São Paulo, SP: Atlas, 2014. xvi, 46 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. xiv, 494 p.

FERREIRA, Patricia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, c2013. xv, 199 p.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007. xx, 267p.

ROSSI, Ana Maria; MEURS, James A; PERREWÉ, Pamela L. (orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: stress interpessoal e ocupacional**. São Paulo, SP: Atlas, 2015. xviii, 233 p.

PERIODICOS:

Revista Brasileira de Qualidade de Vida. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv>

Revista Brasileira de Saúde Ocupacional - Fundacentro - Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/rbso/edicoes>



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUDESTE DE MINAS
GERAIS

PROJETO Nº 192/2019 - CSJDRGABIN (11.08.01)

Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO

Juiz de Fora-MG, 03 de Junho de 2019

00._PPC_Qualidade_vida_nas_organizacoes_03_06_2019.pdf

Total de páginas do documento original: 40

(Assinado digitalmente em 03/06/2019 19:41)

SAMUEL DE SOUZA RESENDE

CHEFE DE GABINETE

2326758

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sig.ifsudestemg.edu.br/documentos/> informando seu número: **192**, ano: **2019**, tipo: **PROJETO**, data de emissão: **03/06/2019** e o código de verificação: **75a905cd33**