

Gestão Estratégica de Pessoas

Matriz Curricular 2026-1

Modalidade - Flex	
Dias da Semana	Segundas e Quartas
Horários	19h – 22h30
Duração	12 meses
Carga Horária	420 horas / aula

Objetivo do Curso:

Desenvolver as competências necessárias para a moderna gestão de pessoas, enfatizando a integração de objetivos pessoais e organizacionais, a coordenação de equipes e a vinculação das políticas de educação, treinamento e desenvolvimento às estratégias de negócios e aos processos e resultados organizacionais.

Currículo do Coordenador:

Prof. Paulo Ortiz - Prof. Paulo Ortiz - Administrador, Pós-Graduado em Gestão de Negócios, Mestre em Administração de Organizações, professor de Pós-Graduação presencial e em educação a distância da Fundação Álvares Penteado (FECAP), docente convidado da Universidade Presbiteriana Mackenzie e da Universidade Anhembi Morumbi, nos cursos de Pós-Graduação. Coordenador Educacional da Associação do Advogados de São Paulo – AASP. Sócio diretor do Instituto de Livre Formação Empresarial - ILife, empresa de consultoria em Gestão Empresarial, atuando nas áreas de Estratégia Empresarial, Gestão de Pessoas e Novos Negócios.

Currículo do Curso:

O curso enfatiza o papel do gestor de pessoas nas organizações, seja ele um líder ou um profissional de Recursos Humanos. As disciplinas buscam apresentar ao aluno novas tendências na área, para que o profissional desenvolva seu potencial de inovação.

Disciplinas/Conteúdos (*):**1. Estratégia da Gestão de Pessoas e HR Business Partner (24h30)**

Objetivo: Apresentar os conceitos fundamentais de gestão estratégica de pessoas e sua importância para o sucesso organizacional.

Conteúdo:

- Evolução da Gestão de Pessoas como Papel Estratégico
- Alinhamento entre gestão de pessoas e estratégia organizacional
- Governança e Estrutura do RH moderno
- O papel do gestor de pessoas na sustentabilidade e inovação organizacional
- Tomada de decisão e gestão de conflitos internos

Justificativa:

Esta disciplina é fundamental para estabelecer a base teórica e histórica da área de gestão de pessoas, permitindo que os alunos compreendam a evolução da função de Recursos Humanos para um papel mais estratégico nas organizações. A integração da gestão de pessoas com a estratégia organizacional é um dos principais diferenciais competitivos das empresas contemporâneas. Em um cenário de constantes mudanças no ambiente corporativo, essa disciplina prepara os alunos para entender como o capital humano pode ser alinhado aos objetivos e metas organizacionais, destacando a relevância estratégica do RH. A compreensão inicial será essencial para o aprofundamento das demais disciplinas do curso.

2. Cultura Organizacional e Liderança Estratégica (24h30)

Objetivo: Explorar como a cultura organizacional influencia a performance e como a liderança estratégica pode alinhar pessoas e objetivos.

Conteúdo:

- O que é cultura organizacional e como se tornar uma cultura forte
- Tipos de culturas organizacionais
- Liderança transformacional vs. liderança transacional
- Como líderes podem moldar a cultura organizacional
- Formação de lideranças humanizadas e éticas

Justificativa:

A cultura organizacional é um dos pilares do desempenho organizacional e da satisfação dos colaboradores. A liderança estratégica, por sua vez, exerce grande influência sobre a formação e manutenção dessa cultura. Neste contexto, preparar os alunos para entender como líderes podem moldar, sustentar ou transformar a cultura organizacional é essencial para o sucesso no mercado atual. Empresas que possuem uma cultura forte e líderes alinhados aos valores da organização têm maior capacidade de adaptação e inovação. Portanto, esta disciplina é crucial para formar

gestores capazes de criar ambientes de trabalho saudáveis, produtivos e com alto engajamento.

3. Gestão por Competências (24h30)

Objetivo: Ensinar como identificar, desenvolver e avaliar competências-chave para garantir alinhamento entre talentos e objetivos estratégicos.

Conteúdo:

- Definição e tipos de competências (técnicas, comportamentais, estratégicas)
- Mapeamento e gestão de competências
- Competências essenciais em diferentes níveis hierárquicos
- Aplicação no recrutamento, desenvolvimento e avaliação de desempenho
- Casos práticos de implementação em empresas

Justificativa:

A gestão por competências é uma abordagem estratégica que conecta as competências dos colaboradores aos objetivos organizacionais, garantindo que as pessoas estejam aptas a contribuir para a excelência da organização. Em um mercado em constante transformação, as competências tornam-se mais dinâmicas e específicas. A disciplina prepara os alunos para identificar, mapear, desenvolver e avaliar competências-chave dentro da organização, garantindo que o capital humano esteja alinhado às necessidades do negócio. Isso não só melhora o desempenho organizacional, mas também contribui para a satisfação e o desenvolvimento profissional dos colaboradores.

4. People Analytics: Dados e Métricas para Gestão Estratégica (24h30)

Objetivo: Capacitar os alunos a utilizar dados e indicadores para tomada de decisão estratégica em gestão de pessoas, promovendo uma cultura organizacional orientada por evidências.

Conteúdo:

- Conceitos fundamentais de People Analytics
- Indicadores-chave de desempenho (KPIs) em RH
- Ferramentas e plataformas de análise de dados
- Construção de dashboards e relatórios estratégicos
- Ética e privacidade na gestão de dados de pessoas

Justificativa:

A gestão estratégica de pessoas exige decisões baseadas em dados concretos. People Analytics permite identificar padrões, prever comportamentos e mensurar o impacto das ações de RH nos resultados organizacionais. Esta disciplina prepara os alunos para transformar dados em insights, promovendo uma atuação mais precisa, eficiente e alinhada às metas da empresa.

5. Atração e Retenção de Talentos: Employer Branding e Recrutamento Estratégico (24h30)

Objetivo: Estudar as práticas mais inovadoras de atração de talentos e como construir uma marca empregadora forte.

Conteúdo:

- Estratégia de atração e seleção por competências.
- Estratégias de recrutamento: Do anúncio à integração – Entrevistas comportamentais.
- Diversidade e inclusão nas práticas de recrutamento
- Técnicas de sourcing e recrutamento digital
- Employer branding e EVP (Proposta de Valor ao Empregado) – Retenção e sucessão de talentos.

Justificativa:

A atração e retenção de talentos são desafios estratégicos cruciais para empresas que buscam um diferencial competitivo no mercado. Criar e manter uma marca empregadora forte (Employer Branding) permite que as organizações se destaquem na busca por profissionais qualificados e que compartilhem dos mesmos valores da empresa. Além disso, com a evolução dos processos de recrutamento — impulsionada pelas tecnologias digitais — é fundamental que os gestores de RH compreendam as técnicas mais eficazes e modernas de seleção e integração de novos colaboradores. Esta disciplina prepara os alunos para aplicar estratégias inovadoras de recrutamento e retenção, essenciais para a competitividade organizacional.

6. Saúde mental, bem-estar e qualidade de vida no trabalho (24h30)

Objetivo: Promover práticas que preservem o bem-estar integral dos colaboradores e fortaleçam a saúde organizacional.

Conteúdo:

- Conceito de bem-estar e saúde organizacional
- Fatores de estresse e prevenção do burnout
- Programas de qualidade de vida e ergonomia
- Apoio psicológico e segurança emocional – NR 01 – Portaria 1.419/2024
- Cultura de cuidado e qualidade de vida

Justificativa:

Ambientes saudáveis estimulam produtividade e engajamento. A atenção à saúde mental tornou-se prioridade para a sustentabilidade humana e empresarial.

7. Desenvolvimento de Lideranças e Planejamento de Sucessão (24h30)

Objetivo: Capacitar os alunos para a gestão estratégica de talentos e sucessão de liderança dentro das organizações.

Conteúdo:

- Modelos de desenvolvimento de liderança: Coaching, mentoring e programas formais
- A importância do planejamento de sucessão para a continuidade organizacional
- Como identificar e desenvolver futuros líderes dentro da organização
- Gestão da mudança e transição de liderança
- Estudo de caso: Empresas que implementaram sucessão com sucesso.

Justificativa:

O planejamento de sucessão é uma das funções mais estratégicas da gestão de pessoas. Ele garante que a organização tenha líderes preparados para assumir posições-chave, o que é essencial para a continuidade dos negócios, especialmente em tempos de mudança. O desenvolvimento de lideranças deve ser visto como um investimento de longo prazo para garantir que a organização tenha uma liderança forte, capaz de implementar e sustentar a estratégia organizacional. Esta disciplina é crucial para que os alunos adquiram as habilidades necessárias para planejar e executar programas de desenvolvimento de líderes, além de gerir a sucessão dentro da organização de forma estratégica

8. Organização do Trabalho: Modelos Híbridos e Novas Formas de Produzir (24h30)

Objetivo: Preparar o aluno para planejar e gerenciar novas formas de organização do trabalho.

Conteúdo:

- Evolução e tendências do trabalho híbrido
- Políticas de home office e flexibilidade
- Produtividade e gestão de performance remota
- Ergonomia digital e qualidade de vida
- Desenho organizacional para times híbridos

Justificativa:

O futuro do trabalho é flexível. Compreender seus impactos na cultura e desempenho é essencial para equilibrar eficiência e bem-estar.

9. Design Organizacional, Agilidade e Gestão da Mudança (24h30)

Objetivo: Ensinar a planejar e conduzir mudanças estruturais e culturais com base em modelos ágeis.

Conteúdo:

- Estruturas organizacionais modernas e ágeis
- Como liderar a mudança: O papel do RH na adaptação organizacional
- Comunicação e gestão de resistência
- Gestão de crises organizacionais e retomada de performance

- Modelos de transformação organizacional: teorias da gestão da mudança (Kotter, Lewin, ADKAR)

Justificativa:

A gestão de mudanças organizacionais tornou-se uma competência estratégica essencial, pois as empresas estão constantemente enfrentando mudanças em resposta a pressões internas e externas (como novas tecnologias, regulamentações, mudanças no mercado e crises econômicas). Os gestores de pessoas precisam ser capazes de gerenciar e facilitar mudanças de forma eficaz, garantindo que os colaboradores se adaptem e continuem produtivos durante os períodos de transição. Esta disciplina prepara os alunos para lidar com a resistência à mudança e implementar estratégias de mudança que envolvam os colaboradores de maneira eficaz, mantendo a continuidade dos negócios e a adaptação às novas condições.

10.Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) (24h30)

Objetivo: Discutir a importância da criação de um ambiente inclusivo, equitativo e diverso para o sucesso organizacional.

Conteúdo:

- O impacto da diversidade na inovação e performance organizacional
- Estratégias para promover diversidade, equidade e inclusão
- Treinamentos para sensibilização e combate a preconceitos
- A importância de políticas de DEI no mercado de trabalho atual
- Casos de sucesso de empresas que implementaram DEI de maneira eficaz

Justificativa:

A diversidade, equidade e inclusão são princípios essenciais para qualquer organização que busque não apenas cumprir com responsabilidades sociais, mas também melhorar seu desempenho organizacional. Empresas diversas tendem a ser mais inovadoras e adaptáveis. Além disso, a diversidade pode gerar um ambiente mais colaborativo e produtivo. Esta disciplina visa proporcionar aos alunos as ferramentas e estratégias necessárias para promover um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo, onde todos os colaboradores possam se desenvolver de acordo com seu potencial, independentemente de suas características pessoais ou culturais.

11.Práticas Globais e Interculturais em Gestão de Pessoas (24h30)

Objetivo: Apresentar modelos e práticas internacionais de gestão de pessoas, desenvolvendo competências para atuar em ambientes multiculturais e globalizados.

Conteúdo:

- Tendências globais em gestão de talentos
- Gestão intercultural e diversidade internacional
- Benchmarking de práticas de RH em diferentes países
- Comunicação e liderança em contextos multiculturais
- Desafios e oportunidades da internacionalização do RH

Justificativa:

Com a crescente globalização dos negócios, líderes e profissionais de RH precisam compreender e aplicar práticas eficazes em contextos diversos. Esta disciplina amplia a visão dos alunos sobre gestão de pessoas em ambientes internacionais, preparando-os para atuar em empresas multinacionais ou em projetos com equipes multiculturais.

12. Transformação Digital no RH (24h30)

Objetivo: Explorar o impacto da transformação digital na gestão de pessoas, considerando as novas tecnologias e plataformas de RH.

Conteúdo:

- O papel das novas tecnologias (IA, automação, chatbots) no RH
- Plataformas digitais para recrutamento, treinamento e engajamento
- A digitalização do processo de onboarding e avaliação de desempenho
- Como a transformação digital pode melhorar a experiência do colaborador
- Desafios e oportunidades para o RH na era digital

Justificativa:

A transformação digital está remodelando todos os aspectos da gestão de pessoas, desde a automação de processos até a utilização de inteligência artificial no recrutamento e gestão de desempenho. Empresas que não se adaptarem a essa nova realidade podem perder competitividade. Para os gestores de pessoas, é fundamental entender como as tecnologias digitais podem melhorar a experiência do colaborador, aumentar a eficiência operacional e otimizar processos de RH. Esta disciplina prepara os alunos para lidar com as tecnologias emergentes e sua aplicação no dia a dia do RH, promovendo uma gestão de pessoas mais eficaz e ágil. Cada disciplina do curso foi estruturada para alinhar-se com as demandas estratégicas e tendências do mercado de trabalho em Gestão de Pessoas, garantindo que os alunos adquiram as competências necessárias para atuar de forma estratégica nas organizações. As disciplinas foram projetadas para desenvolver habilidades práticas e teóricas, com foco na aplicação de modelos e ferramentas modernas que atendem aos desafios contemporâneos das empresas.

Estrutura do Curso:

- Teoria e Prática: Cada disciplina será composta por aulas teóricas, estudos de caso, dinâmicas em grupo, simulações e projetos práticos, buscando sempre aplicar o conteúdo à realidade das organizações.
- Avaliação: Avaliações contínuas, projetos de implementação prática, apresentações de cases e um trabalho final integrador.
- Metodologia: Aulas presenciais ou online, com recursos multimídia, leitura de artigos acadêmicos e discussões em grupos.

Considerações Finais:

Este curso foi desenhado para formar profissionais com uma visão estratégica de recursos humanos, focando no desenvolvimento de habilidades analíticas, liderança, adaptação às novas tecnologias e compreensão das dinâmicas organizacionais e culturais. Ao final, o aluno será capaz de assumir papéis de liderança na gestão estratégica de pessoas, aplicando as melhores práticas para impactar positivamente a performance organizacional.

Disciplinas e Atividades Complementares**13.Soft Skills (24)**

- Minicursos de assuntos diversificados e relevantes para desenvolvimento de habilidades e competências pessoais.
- Temas divulgados durante o curso, que oportunamente será escolhido pelo aluno(a)
Opcional: Orientação e Elaboração de Projetos.

14.Atividades de integração - IntegraPós (22h)

- Encontros com profissionais de mercado para discussão de temas relevantes e atuais.
- Encontros com a coordenação para tratar do curso, mercado de trabalho e carreira.
- Mentorias para carreira

15.Orientação para aprendizagem e Ambientação (20h) **

- Gestão do tempo e organização de estudos
- Ambiente Moodle
- Palestras de ambientação
- Metodologia
- Ética e respeito no ambiente virtual e presencial
- Manual de aluno e formas de comunicação

**** Disciplina EAD – Autoinstrucional, a ser cursada no início do curso.**