

**Projetos da FAPEMIG/CAPES/CNPQ aprovados este ano.**

AGÊNCIA DE FOMENTO	COORDENADOR	MEMBROS	TÍTULO DO PROJETO	RESUMO DO PROJETO
<p align="center">CAPES</p> <p align="center">PRÓ-ADMINISTRAÇÃO</p>	ROBERTO PATRUS	<p>Sonia Calado (FBV)</p> <p>Rodrigo Muñoz (EAFIT)</p> <p>Ana Maria Vale,</p> <p>Yana Magalhães</p> <p>Lívia Brandão,</p> <p>Suzana Melgaço,</p> <p>Armino</p> <p>Teodósio, Luiz</p> <p>Carlos do Nascimento,</p> <p>Ronaldo da Silva.</p>	<p>A formação do professor de Administração: o docente em sala de aula e o orientador de trabalhos acadêmicos.</p>	<p>O PRO-ADM está focado em duas atividades do professor universitário: a orientação de trabalhos acadêmicos e a sala de aula. Ensinar o mestrando a ser orientador de monografias e dissertações e ensiná-lo a ser melhor professor. Todo o projeto foi concebido para haver articulação com a graduação e com a disciplina de Metodologia do Ensino Superior. São quatro anos de financiamento do projeto e mais um ano para realização. O PPGA poderá criar e ampliar as áreas de concentração; promover o intercâmbio de conhecimentos na comunidade acadêmica brasileira, por meio de parceria com a Faculdade Boa Viagem (Recife-PE), e com a EAFIT (Medellin, Colombia, com Rodrigo Munoz).</p>
<p align="center">CNPQ</p> <p align="center">(edital universal)</p>	ROBERTO PATRUS	<p>Paula Pessoa,</p> <p>Leonardo Gontijo Vieira Gomes,</p> <p>Yolanda Gramiscelli de Figueiredo,</p> <p>Renato Thiago da Silva</p>	<p>"Responsabilidade Social Empresarial com os Trabalhadores: das pesquisas exploratórias de caso único às pesquisas descritivas de casos múltiplos"</p>	<p>O presente projeto nasce do desenvolvimento das pesquisas realizadas pelo Núcleo de Pesquisas em Ética e Gestão Social ? NUPEGS ? Grupo de Pesquisa do Programa de Pós-graduação em Administração da PUC Minas. Ao longo dos últimos 5 anos, uma das linhas de pesquisa do Grupo centrou as suas investigações na responsabilidade social das empresas com os trabalhadores. Como é de praxe na área de ciências sociais aplicadas, a maior parte dessas pesquisas teve como método o estudo de caso único ou comparativo. As variáveis estudadas tem sido: Relações com sindicatos, Gestão participativa, Relações com trabalhadores terceirizados, Valorização da diversidade, Política de remuneração, benefícios e carreira, Cuidados com a saúde, segurança e condições de trabalho, Compromisso com o desenvolvimento profissional e a empregabilidade, Comportamento frente a demissões, e Preparação para a aposentadoria. Pretende-se, neste projeto, em um primeiro momento, reunir as diferentes variáveis, ou par delas, para fazer uma análise transversal nas pesquisas já realizadas, a fim de elaborar as hipóteses levantadas nos estudos exploratórios anteriores. Assim, pretende-se, por exemplo, verificar a relação entre a Gestão Participativa e a Relação com os Sindicatos em empresas percebidas como tendo modelo avançado de participação dos empregados na gestão. Do ponto de vista metodológico, parece comum a avaliação dos pesquisadores de que as respostas de gerentes tende a ser mais favorável do que a resposta dos trabalhadores no tocante à percepção da Responsabilidade Social com o público interno. A organização destes dados, e de outras variáveis, permitirá consolidar a elaboração de hipóteses de pesquisa, dando um passo além das pesquisas exploratórias de caso único. De posse da consolidação dessas hipóteses, a segunda etapa da pesquisa prevê a avaliação destas hipóteses em maior número de empresas. Assim, pretende-se passar para um outro patamar das pesquisas no NUPEGS: ao invés de fazer pesquisas com uma ou duas empresas apenas e investigar todas as variáveis do modelo utilizado, as pesquisas serão feitas em muitas empresas (escolhidas por setor, porte, localização ou outro critério) para análise de uma variável ou um par delas. Essa segunda etapa deste projeto, chamada de pesquisa de campo, será viabilizada pela realização das dissertações dos alunos do mestrado do PPGA da PUC Minas. O projeto, de custo extremamente reduzido, organiza e consolida o trabalho de pesquisa do NUPEGS, do qual o proponente é o líder.</p>

AGÊNCIA DE FOMENTO	COORDENADOR	MEMBROS	TÍTULO DO PROJETO	RESUMO DO PROJETO
FAPEMIG	ANDERSON SANTANA	Reed Elliot Nelson - Integrante / Marly Sorel Campos - Integrante / Jordan Nassif Leonel - Integrante / Mônica de Aguiar Mac-Allister da Silva - Integrante / Valéria Maria Martins Judice - Integrante / Antônio Carvalho Neto	Liderança e reconversão de funções econômicas de cidades: um estudo do caso Tiradentes (MG)	A valorização do patrimônio cultural de uma comunidade e seu entorno, como estratégia de desenvolvimento econômico e social sustentáveis, ganha cada vez maior relevância (FISCHER, 2005, BOULLÓN, 1990). Tal estratégia, comumente associada a processos de reconversão de funções econômicas de cidades, demonstra que o papel, atuação e formas de desenvolvimento de lideranças locais constituem fatores-chave. Tendo por base tal contexto, este projeto se insere na linha de pesquisas sobre Liderança e Desenvolvimento Local Sustentável, do Núcleo de Desenvolvimento de Liderança, da Fundação Dom Cabral, envolvendo pesquisadores da PUC Minas, UFSJ, UFBA e Southern Illinois University, visando investigar, a partir de análise de articulações entre diferentes atores sociais empresários, empreendedores, representantes de entidades da sociedade civil, líderes comunitários e governamentais - o papel, formas de atuação e de desenvolvimento de lideranças em processos de reconversão de funções econômicas de cidades, no caso específico, de dinâmica de reconversão embasada pelo turismo sustentável ecológico e pela indústria criativa. Calcado em pesquisa de natureza qualitativa, realizada por meio de entrevistas em profundidade, o estudo tem como objetivos específicos: caracterizar o processo de reconversão econômica na cidade-alvo; investigar de que forma se dá a mobilização de atores sociais neste processo; identificar o papel e formas de atuação da liderança nesta dinâmica. Como resultados, visa-se: propiciar subsídios para o desenvolvimento de metodologias em processos de reconversão econômica e desenvolvimento local sustentável; apresentar contribuições para o desenho de metodologia de formação de lideranças direcionadas a tais processos; propiciar elementos para elaboração de políticas e ações orientadas ao desenvolvimento da indústria criativa e do turismo cultural. .
FAPEMIG	ANTONIO CARVALHO NETO	Simone Costa Nunes - Integrante / Daniela Pessoa Scarioli Soares - Integrante / Gustavo Simão Lima - Integrante / Ludmila Guimarães - Integrante / Anderson de Souza Sant'Anna - Integrante.	Mudanças nas Relações de Trabalho e na Gestão de Recursos Humanos: impactos em Minas Gerais	O NERHURT, Núcleo de Estudos em Recursos Humanos (RH) e Relações de Trabalho (RT), ainda pouco consolidado, reúne professores, mestrandos e doutorandos do Programa de Pós-Graduação em Administração da PUC Minas, além de alunos de graduação. Este projeto, intitulado Mudanças nas RT e na Gestão de RH: impactos em MG, se propõe a analisar os impactos das transformações econômicas e sociais nas RTs e RH a partir de 10 subprojetos de pesquisa que visam discutir desafios e oportunidades para a gestão em relação aos trabalhadores (qualificados ou não). O subprojeto 1 analisará o impacto das transformações no perfil do mercado de trabalho mineiro. O subprojeto 2 trata da carreira da mulher executiva em empresas em MG. O subprojeto 3 foca no jovem executivo em relação ao senior quanto aos valores em que se baseiam no exercício da liderança. O subprojeto 4 trata de avaliar como se dá a aposentadoria em empresas de MG em relação às pessoas da terceira idade em cargos estratégicos. O subprojeto 5 pretende analisar a gestão dos terceirizados a partir das principais práticas de RH em empresas terceirizadas em MG. O subprojeto 6 pretende estudar os desafios e oportunidades dos processos de expatriação e repatriação nas organizações mineiras e estrangeiras com operações no Brasil e no exterior. O subprojeto 7 trata do conceito de liderança, já que tem sido uma demanda muito grande das empresas o desenvolvimento de lideranças. Os subprojetos 8 e 9 tratam, respectivamente, da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) com os trabalhadores diretamente contratados pelas grandes empresas de MG e da RSE com os trabalhadores terceirizados por estas mesmas empresas e também de empresas de porte médio. O subprojeto 10 trata da Gestão Participativa, Poder e Governança Corporativa.

**Projetos da FAPEMIG/CAPES/CNPQ aprovados este ano.**

<b>AGÊNCIA DE FOMENTO</b>	<b>COORDENADOR</b>	<b>MEMBROS</b>	<b>TÍTULO DO PROJETO</b>	<b>RESUMO DO PROJETO</b>
FAPEMIG	ANGELA FRANÇA VERSIANI	Sérgio Fernando Loureiro Rezende Antônio Carlos Ramos Pereira Maria Auxiliadora Monteiro Oliveira	Aprendizagem das organizações e modelos de gestão educacional	O presente projeto aborda os modelos de gestão das organizações educacionais, a partir do diálogo entre as contribuições teóricas no campo da administração e daquelas oriundas da educação que tratam, em específico, a gestão da educação. Parte da concepção de que os modelos de gestão se conformam em um processo de aprendizagem organizacional, sendo definidos como o padrão recorrente utilizado pelas organizações na articulação de seus recursos. Assim, sustenta-se a suposição de que o modelo de gestão adotado pelas escolas tenha conseqüências sobre o desempenho escolar dos seus alunos. Tal suposição assenta-se, empiricamente, nas análises dos resultados do Sistema de Avaliação do Ensino Básico que atestam a importância da gestão educacional no processo ensino-aprendizagem. Desse modo, nesta pesquisa, tem-se por objetivo analisar a gestão educacional das escolas da rede municipal de Belo Horizonte, verificando a existência de modelos de gestão que estejam associados aos resultados exitosos em termos do desempenho escolar de seus alunos. De um lado, para essa análise, propõe-se uma metodologia mista, em que se conjugam os métodos qualitativo e quantitativo, sustentada em um quadro conceitual que se fundamenta nas contribuições teóricas da perspectiva neo-institucional e do enfoque dos sistemas acoplados frouxamente.
FAPEMIG	DALTON JORGE	Humberto Elias Caio Cesar	Aplicação do modelo <i>Store Equity</i> : Teste de um modelo conceitual no varejo de Belo Horizonte	Entender o comportamento dos compradores não é mais o suficiente para os varejistas desenvolverem suas estratégias de marketing. A literatura de marketing têm devotado considerável atenção no desenvolvimento da idéia de como os consumidores retém a imagem de uma loja em particular em sua mente. Hartman e Spiro (2005) procuraram desenvolver, a partir do conceito de imagem de Martineau (1958), um novo atributo denominado de store equity – definido como o efeito diferencial do conhecimento de uma loja na resposta do consumidor às atividades de marketing dessa loja. O atributo tem seu conceito embasado na proposição de valor de marca no consumidor de Keller (1993). Teixeira, Oliveira e Pires (2006; 2007) executaram testes nos quais a lealdade da loja, a qualidade percebida, a lembrança da loja e a imagem da loja contribuem para a formação da store equity em uma loja de varejo de Belo Horizonte, na tentativa de iniciar um trabalho de validação do modelo. Este trabalho garantiu aos autores reconhecimento nacional e internacional. Este trabalho propõe a realização de novos testes, em condições semelhantes para que seja possível confirmar as validações dos construtos propostos.
<b>AGÊNCIA DE FOMENTO</b>	<b>COORDENADOR</b>	<b>MEMBROS</b>	<b>TÍTULO DO PROJETO</b>	<b>RESUMO DO PROJETO</b>

FAPEMIG	ARMINDO DOS SANTOS DE SOUSA TEODOSIO		Parceriais Tri-Setoriais Na Gestão Urbana De Belo Horizonte: Uma Análise Das Implicações E Desdobramentos Do Movimento Nossa Bh Sobre A Esfera Pública	O presente projeto de pesquisa tem como objetivo analisar as interações colaborativas que se estabelecem entre atores de Estado, organizações da sociedade civil (OSCs) e empresas na construção do Movimento Nossa BH, discutindo seus desdobramentos na esfera pública e sobre a construção da cidadania na capital mineira. Essa iniciativa de articulação da sociedade civil se propõe a criar espaços de interlocução e controle democrático do desenho, implementação e avaliação de políticas públicas na cidade de Belo Horizonte. Trata-se de um movimento que se inscreve no âmbito das chamadas “Rede Social Brasileira por Cidades Mais Justas e Sustentáveis” e “Rede Latinoamericana por Cidades Mais Justas e Sustentáveis”, cuja inspiração inicial se deve às experiências levadas a cabo há aproximadamente dez anos em Bogotá, com o projeto “Bogotá como Vamos?”. A análise da experiência do Movimento Nossa BH em promover a articulação da sociedade civil e de atores de mercado na interlocução com órgãos governamentais, visando a ampliação da transparência e do controle social sobre as políticas públicas no município de Belo Horizonte, se apresenta como uma realidade relevante para se problematizar e avançar na compreensão dos processos que tentam construir uma esfera pública mais democrática em sociedades marcadas pelo desenvolvimento tardio e a desigualdade social.
CNPq	ARMINDO DOS SANTOS DE SOUSA TEODOSIO	Mário Aquino Alves, Gabriela de Brelaz, Danielle Fabian Fiabanne e Yuri Camara Batista	Difusão de Novas Formas de Controle Social por Meio de Organizações da Sociedade Civil: casos Movimento Nossa BH, Movimento Nossa São Paulo e Movimento Nossa Ilha Mais Bela	O projeto de pesquisa tem como objetivo analisar as interações colaborativas que se estabelecem entre atores de Estado, organizações da sociedade civil (OSCs) e empresas na construção dos casos Movimento Nossa BH, Movimento Nossa São Paulo e Movimento Nossa Ilha Mais Bela, discutindo a disseminação de modelos organizacionais entre OSCs e seus desdobramentos na esfera pública e a construção da cidadania. Essas iniciativas de articulação da sociedade civil se propõem a criar espaços de interlocução e controle democrático do desenho, implementação e avaliação de políticas públicas nas cidades. Trata-se de um movimento que se inscreve no âmbito das chamadas Rede Social Brasileira por Cidades Mais Justas e Sustentáveis e Rede Latinoamericana por Cidades Mais Justas e Sustentáveis, cuja inspiração inicial se deve às experiências levadas a cabo há aproximadamente dez anos em Bogotá, com o projeto “Bogotá como Vamos?”. Projeto de pesquisa realizado pelo Programa de Mestrado e Doutorado em Administração Pública da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP) da Fundação Getúlio Vargas (EAESP / FGV) em colaboração com o Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Administração (PPGA) da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), tendo como o coordenador o prof. Mário Aquino Alves (EAESP-FGV) e vice-coordenador o prof. Armindo dos Santos de Sousa Tedósio (PPGA / PUC Minas)..
FAPEMIG	JOSÉ MARCIO DE CASTRO	Roberto Gonzáles Duarte - DANIELA MARTINS DINIZ - Aristides - Fabio Miranda - Sara Antónia Jona Laisse - Joana Zaara de Carvalho -	INVESTIMENTO ESTRANGEIRO DIRETO (IED) E TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTO: UM ESTUDO DE CASOS COMPARATIVOS EM EMPRESAS BRASILEIRAS E MOÇAMBICANAS	O tema da transferência e da aplicação de conhecimento, de tecnologia e de competências produtivas e organizacionais nas transações envolvendo IED é, portanto, fundamental para se compreender o processo de criação de valor. (CHILD <i>et al.</i> , 2006). Como argumentado anteriormente, a criação de valor, depende estreitamente não somente da preservação do conhecimento já existente, mas também da aplicação desse conhecimento, o que assegura a continuidade do processo de criação de novos conhecimentos, ou seja, de inovação, incluindo tecnologias, produtos, processos produtivos, organizacionais e gerenciais. Todavia, a criação de novos conhecimentos depende de um processo bem sucedido de transferência e aplicação de conhecimento entre as empresas envolvidas nas transações de IED.

AGÊNCIA DE FOMENTO	COORDENADOR	MEMBROS	TÍTULO DO PROJETO	RESUMO DO PROJETO
CNPQ		JOSÉ MARCIO DE CASTRO	Transferência de conhecimento e inovação em aquisições internacionais no setor de biotecnologia	O objetivo desta pesquisa é analisar como a transferência e a aplicação de conhecimento (tecnologia, capacidades, habilidades e competências) podem afetar o processo de criação de valor em F&As. De maneira mais específica, o projeto tem como propósito analisar como a transferência e aplicação de conhecimento e tecnologia podem contribuir para o processo de criação de valor e inovação tecnológica de empresas do setor de biotecnologia brasileiro que passaram por processo de F&As. Dada a ênfase da literatura na variável diferença cultural como fator explicativo do desempenho pós-aquisição e considerando, ao mesmo tempo, a escassez de literatura sobre a relação entre diferença cultural e transferência de conhecimento em F&As, a perspectiva deste projeto utiliza-se do modelo proposto por Björkman et al. (2007). Tal modelo sugere que outras variáveis, além das diferenças culturais, podem afetar a transferência e até mesmo moderar os efeitos dessas diferenças para o desempenho pós-aquisição, assim, em suma, a pesquisa pretende: i) Avaliar o potencial explicativo do modelo de Björkman et al. (2007) para a compreensão do processo de transferência de capacidades em aquisições internacionais; ii) Analisar as proposições teóricas do modelo de Björkman et al. (2007), buscando entender o potencial explicativo de cada uma delas; iii) Comparar a aplicabilidade do modelo em aquisições envolvendo empresas de países próximos e distantes culturalmente
CNPQ	GLAUCIA MARIA VASCONCELLOS VALE	Liliane de Oliveira / Julvencio Braga (UFLA)	Laços como ativos empresariais: mapeando e avaliando a importância dos relacionamentos no mundo dos negócios	O projeto de pesquisa, baseado em contribuições teóricas e em experiências dos autores nas áreas de empreendedorismo e redes empresariais, propõe-se a identificar, mapear e avaliar o papel e a importância dos laços sociais no mundo dos negócios – em particular nos processos de abertura e desenvolvimento de uma empresa - a partir de uma visão dos mesmos como um tipo particular de ativo ou recurso produtivo.
FAPEMIG	HUMBERTO ELIAS	Ramon Silva Leite - Integrante / Ricardo César Alves - Integrante / Humberto Elias Garcia Lopes - Coordenador.	Competição e colaboração: um estudo dos relacionamentos de redes interorganizacionais em Minas Gerais	Organizações são estruturas sociais que nascem, crescem e morrem em um ambiente caracterizado pela interação. Isto ocorre porque nenhuma organização é auto-suficiente, pela simples razão de que ela é incapaz de controlar todos os recursos de que necessita para desenvolver suas atividades. Por sua vez, esse controle não diz respeito primariamente à mera alocação de tais recursos, mas a algo mais fundamental, que é a disponibilidade dos mesmos. Em outras palavras, as organizações têm que interagir umas com as outras para obter os recursos de que precisam e que estão sob controle de outras organizações (COLEMAN, 1990). Com base nessa lógica geral, pode-se dizer que a interação não é uma opção para uma organização, mas uma obrigatoriedade que decorre de sua própria existência e sem a qual esta não é possível. Porém, ao mesmo tempo em que a interação é obrigatória, a maneira pela qual ela se efetiva na prática é uma opção da organização. Este é um aspecto que tradicionalmente tem sido tratado na literatura de estratégia organizacional sob duas abordagens. A primeira delas é a da competição, no qual se assume que a interação se dá entre organizações que têm interesses divergentes na sua maior parte ou mesmo completamente conflitantes (PORTER, 2005; BARNEY, 1986). Neste caso, é estabelecida uma dinâmica na qual os recursos de uma organização são obtidos a expensas de outras, vistas como concorrentes (FUDENBERG E TIROLE, 2007). A segunda abordagem é a da colaboração, que parte do princípio de que as organizações têm interesses comuns e que estas estabelecem uma estrutura de cooperação que permite o intercâmbio de recursos entre elas (CONTRACTOR E LORANGE, 1988; H KANSSON E SNEHOTA, 1995, 2006). Embora ambas as abordagens resultem em um arcabouço teórico relevante para os estudos de estratégia organizacional, é preciso reconhecer que há lacunas importantes. Em relação à competição, a suposição de que as organizações sempre se engajam em relacionamentos direcionados por int.

AGÊNCIA DE FOMENTO	COORDENADOR	MEMBROS	TÍTULO DO PROJETO	RESUMO DO PROJETO
FAPEMIG	SIMONE COSTA NUNES	Robson dos Santos Marques - Integrante / Harley Francisco de Araújo - Integrante / Laci Siqueira - Integrante	O Desenvolvimento de Competências em Cursos de Graduação em Administração	O projeto de pesquisa tem como objetivo identificar, analisar e compreender como alunos e egressos percebem o desenvolvimento de competências durante o curso de graduação em administração quanto à sua aquisição e ao processo de ensino-aprendizagem. Trata-se de um estudo de casos múltiplos que tem como abordagens a quantitativa e a qualitativa..
FAPEMIG	JOSÉ MARCIO DE CASTRO		A Influência do Ambiente e da Cultura Organizacional nas Práticas de Gestão de Recursos Humanos: um estudo de casos múltiplos em empresas mineiras de médio porte	A emergência de uma sociedade baseada no conhecimento (CRAWFORD, 1994; STEWART, 2002), o rápido desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, bem como as mudanças globais nos mercados colocam desafios às organizações em relação a alterações nas suas estratégias, estruturas e gestão. Ou seja, as vantagens competitivas serão alcançadas somente com o foco na excelência em organizar e gerir o trabalho organizacional. (GALBRAITH; LAWLER, 1995). Nesse contexto, parece meridiano que uma atuação mais estratégica da área de Recursos Humanos implica na necessidade de mudança da gestão de pessoas de um modelo de controle para o de comprometimento em que as pessoas são consideradas parceiros no trabalho, nos quais a empresa deve investir para conseguir melhores resultados empresariais. (ALBUQUERQUE, 1999, 2002). Albuquerque (1992) sugere que a necessidade de se pensar em recursos humanos de forma estratégica é tributária da importância do ambiente externo na formulação das estratégias de negócios. No entanto, duas questões-chave parecem pouco consideradas nos estudos mencionados: o ambiente externo às organizações e a cultura organizacional. Considerando a evolução do papel da área de Recursos Humanos como um episódio de mudança nas organizações, a proposta do estudo é analisar como o ambiente impacta as organizações e como isso influencia no papel desempenhado pela área de Recursos Humanos, bem como analisar se e como a cultura organizacional atua na adaptação da área de Recursos Humanos às pressões desse ambiente. Quatro constatações parecem claras nos estudos anteriormente mencionados (GUBMAN, 2004; ALBUQUERQUE, 1992, 1999; HANASHIRO; TEIXEIRA; ZEBINATO, 2001; PAROLIN et al., 2007; CÉSAR ROUX; BIDO; SAAD, 2006; ROCHA, 2002, LACOMBE; ALBUQUERQUE, 2007). Uma, a pouca menção do papel do ambiente organizacional como indutor ou dificultador de uma atuação mais estratégica da área de Recursos Humanos.