

## **GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

### **INFORMAÇÕES GERAIS**

#### **APRESENTAÇÃO**

O Curso de pós-graduação em Gestão de Recursos Humanos encontra justificativa ainda, no fato de possuir uma abordagem de natureza humanística que promove o estudo das possibilidades de atuação profissional, por intermédio de um programa que integra o domínio e o uso de Técnicas e Ferramentas de Gestão a questões significativas como a Liderança Situacional, a Tomada de Decisão, a Negociação Qualitativa e a Administração de Conflitos, preparando os participantes para estágios mais avançados do trabalho em equipe, onde a importância do pensamento estratégico, da autoestima, da autoconfiança, do controle emocional e da capacidade de superação de limites, estimulem o desenvolvimento de pessoas no compartilhamento de soluções inovadoras frente à busca de um resultado programado (meta). Dessa forma, a gestão de pessoas em uma organização deve ser realizada pelos próprios gestores, servindo o RH apenas como ferramenta para alcançar resultados mais assertivos. Como líderes, eles precisam manter os colaboradores motivados por meio de técnicas que os ajudem a desenvolver constantemente suas habilidades. Como consequência, promovem não só o desenvolvimento dos profissionais, como também o crescimento da empresa.

#### **OBJETIVO**

Capacitar os participantes a ajudar suas organizações a resolverem questões relacionadas à gestão de suas pessoas; reciclar profissionais de organizações, visando à sua atualização técnico-acadêmica, seu progresso funcional para futuras carreiras e enriquecimento organizacional.

#### **METODOLOGIA**

Em termos gerais, a metodologia será estruturada e desenvolvida numa dimensão da proposta em EAD, na modalidade online visto que a educação a distância está consubstanciada na concepção de mediação das tecnologias em rede, com atividades a distância em ambientes virtuais de aprendizagens, que embora, acontece fundamentalmente com professores e alunos separados fisicamente no espaço e ou no tempo, mas que se interagem através das tecnologias de comunicação. É importante salientar que a abordagem pedagógica que valorize a aprendizagem colaborativa depende dos professores e dos gestores da educação, que deverão torna-se sensíveis aos projetos criativos e desafiadores. Fornecerá aos alunos conhecimentos para desenvolver competências que possibilitem o desempenho eficiente e eficaz dessas respectivas funções, na perspectiva da gestão estratégica e empreendedora, de maneira a contribuir com o aumento dos padrões de qualidade da educação e com a concretização da função social da escola.

<b>Código</b>	<b>Disciplina</b>	<b>Carga Horária</b>
5329	Cultura E Clima Organizacional	45

#### **APRESENTAÇÃO**

Conceitos e a importância da cultura e clima organizacional nas organizações. Elementos que compõem a cultura, suas manifestações e impactos no ambiente de trabalho. Aspectos do clima organizacional e suas influências no desempenho, satisfação e engajamento dos colaboradores. Transformação dos fatores intangíveis do clima organizacional em indicadores de desempenho para área de RH.

## **OBJETIVO GERAL**

Este conteúdo visa proporcionar ao aluno uma compreensão aprofundada sobre a cultura e o clima organizacional, enfatizando sua importância nas organizações.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Definir os conceitos e identificar as características da cultura organizacional em diferentes tipos de organização.
- Identificar os elementos que influenciam a cultura organizacional, como valores, crenças, normas e rituais.
- Analisar e identificar os diferentes tipos de cultura organizacional e seus impactos no ambiente de trabalho.
- Discernir sobre a importância da cultura organizacional na identidade e no desempenho da organização.

## **CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

### **UNIDADE I – FUNDAMENTOS DA CULTURA ORGANIZACIONAL**

CULTURA ORGANIZACIONAL

ELEMENTOS QUE INFLUENCIAM A CULTURA ORGANIZACIONAL

TIPOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL

IMPORTÂNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL

### **UNIDADE II – MANIFESTAÇÕES DA CULTURA ORGANIZACIONAL**

MANIFESTAÇÕES DA CULTURA ORGANIZACIONAL

PAPEL DA CULTURA ORGANIZACIONAL NO TRABALHO INCLUSIVO E DIVERSO

INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NOS COLABORADORES

ESTRATÉGIAS PARA FORTALECER E TRANSFORMAR A CULTURA

ORGANIZACIONAL

### **UNIDADE III – CLIMA ORGANIZACIONAL E SEU IMPACTO NA ORGANIZAÇÃO**

CLIMA ORGANIZACIONAL E SUA RELAÇÃO COM A CULTURA ORGANIZACIONAL

INDICADORES E FATORES QUE INFLUENCIAM O CLIMA ORGANIZACIONAL

IMPACTO DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO DESEMPENHO E NA SATISFAÇÃO

DOS COLABORADORES

A LIDERANÇA E A GESTÃO DE PESSOAS PARA O CLIMA ORGANIZACIONAL

### **UNIDADE IV – AVALIAÇÃO E GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL**

MÉTODOS E FERRAMENTAS PARA AVALIAR O CLIMA ORGANIZACIONAL

COLETA E ANÁLISE DE DADOS PARA AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

INTERVENÇÃO PARA PROMOVER UM BOM CLIMA ORGANIZACIONAL

INDICADORES DE DESEMPENHO PARA A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

## REFERÊNCIA BÁSICA

CHAVES, Iara Regina. Psicologia Do Trabalho. Telesapiens, 2021

MATOS, Débora Pinheiro de. Cultura e clima organizacional. Recife: Telesapiens, 2023.

SARZEDAS, Carolina Galvão. Liderança e Gestão de Equipes. Telesapiens, 2021.

## REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BORTOLOTTI, Karen Fernanda da Silva. Gestão do conhecimento. Recife: Telesapiens, 2023.

RIBEIRO, Luciliane. Estratégia de Gestão e Organização Empresarial. Telesapiens, 2021.

VALENZA, Giovanna Mazzarro.; BARBOSA, Thalyta Mabel N. Barbosa. Introdução à EAD. Recife: Telesapiens, 2022

## PERIÓDICOS

BARRETO, Mércia. Cultura e Clima Organizacional. São Paulo: Atlas, 2010.

CAMERON, Kim S.; QUINN, Robert E. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. San Francisco: Jossey-Bass, 2011.

4962	Estratégia de Gestão e Organização Empresarial	45
------	--	----

## APRESENTAÇÃO

Antecedentes históricos da administração. Abordagem Clássica. Teoria das relações Humanas e suas decorrências. Abordagem comportamental. Teoria Sistêmica e Contingencial. Estratégia empresarial. Escolas da estratégia. Estratégia de mercado. Estratégia competitiva. Estratégia de operações de serviços.

## OBJETIVO GERAL

Esta disciplina visa capacitar o estudante ou profissional de gestão a pensar a gestão da empresa de forma estratégica, considerando aspectos culturais e institucionais nas tomadas de decisão e no planejamento estratégico.

## OBJETIVO ESPECÍFICO

- Compreender como é constituída uma organização e as atividades que norteiam a gestão corporativa.
- Apontar modelos de planejamento estratégico e entender sua atuação na gestão.

- Explicar a departamentalização e as principais ferramentas operacionais.
- Compreender como estruturar a organização.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### UNIDADE I – A CORPORIZAÇÃO SOB UMA VISÃO ESTRATÉGICA

O QUE É UMA ORGANIZAÇÃO  
 COMO É CONSTITUÍDA UMA ORGANIZAÇÃO  
 O QUE É GESTÃO?  
 COMO SE NORTEIA A GESTÃO CORPORATIVA

### UNIDADE II – AMBIENTE ORGANIZACIONAL E PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

COMO APLICAR OS CONCEITOS NAS ORGANIZAÇÕES  
 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO VERSUS GESTÃO ESTRATÉGICA  
 MODELOS DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO  
 ESTRUTURA DAS ÁREAS DE PRODUÇÃO, COMERCIAL, RECURSOS HUMANOS E FINANCEIRA

### UNIDADE III – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL, FERRAMENTAS E SISTEMAS

DEPARTAMENTALIZAÇÃO  
 PRINCIPAIS FERRAMENTAS E SISTEMAS PARA A GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES  
 COMO MELHORAR A PRODUTIVIDADE E A QUALIDADES NAS ORGANIZAÇÕES  
 ESTRUTURA DAS ÁREAS DE PRODUÇÃO, COMERCIAL, RECURSOS HUMANOS E FINANCEIRA

### UNIDADE IV – PREPARANDO A ORGANIZAÇÃO PARA COMPETIR E LUCRAR

DEFININDO O NEGÓCIO E ANÁLISE DE VIABILIDADE  
 ESTRUTURANDO A ORGANIZAÇÃO  
 ELABORAÇÃO DE CAMPANHA PARA O LANÇAMENTO DO PRODUTO NO MERCADO  
 AVALIAÇÃO E POSIÇÃO DO PRODUTO EM RELAÇÃO AO MERCADO, CONCORRÊNCIA E LUCRATIVIDADE

## REFERÊNCIA BÁSICA

BERNARDI, L. A. **Manual de Plano de Negócios: Fundamentos, Processos e Estruturação**. Atlas, 2014.

BRANDÃO, Hugo Pena. **Mapeamento de Competências**. Atlas, 2012.

CHIAVENATO, I. **Planejamento Estratégico**. Sapiro 22 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CROCCO, L.; GUTTMANN, E. **Consultoria Empresarial**. 3 ed. Saraiva, 2017.

DA COSTA, E. A. **Gestão Estratégica: da empresa que temos para a empresa que queremos**. 2 ed. Saraiva, 2008.

DA SILVA, E. C. **Governança Corporativa nas Empresas** – Editora Atlas, 2016.

DE OLIVEIRA, J. F.; DA SILVA, E. A. **Gestão Organizacional: Descobrimo uma chave de Sucesso para os Negócios**. Saraiva, 2012.

DE OLIVEIRA, D. P. R. **Planejamento Estratégico**. 32 edição, Atlas, 2013.

DI MICELI, A. **Governança Corporativa no Brasil e no Mundo**. Elsevier, ed. Campus, 2015.

DORNELAS, J. C. A. **Plano de Negócios, seu guia definitivo**. Campus, 2011.

## REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

DRUMMOND, R. **Gestão do Conhecimento em Organizações**. Saraiva, 2013.

GOMES, P. **Planejar e Empreender: como pensar estrategicamente?** São Luiz – MA, TBI All New, 2017.

GOMES, P. **O que é ser um Empreendedor Digital**. São Luiz – MA, TBI All New, 2015.

PIRAN, F. S.; LACERDA, D. P.; CAMARGO, L. F. R. **Análise e Gestão da Eficiência – Aplicação em Sistemas Produtivos de bens e serviços**. Elsevier, 2018.

SILVA, E. C. **Governança Corporativa nas Empresas**. 4 edição, Atlas, 2016.

## PERIÓDICOS

VERGARA, S. C.; BALDNER, P. R.; DECOURT, F. **Planejamento e Gestão estratégica**. 2011.

ZACCARELLI, S. B. **Estratégia e Sucesso nas Empresas**. 2005.

74	Ética Profissional	30
----	--------------------	----

## APRESENTAÇÃO

Conceitos de ética e moral, sua dimensão nos fundamentos ontológicos na vida social e seus rebatimentos na ética profissional. O processo de construção do ethos profissional: valores e implicações no exercício profissional.

## OBJETIVO GERAL

Compreender a natureza, importância e possibilidades da Ética profissional na visão social em que vivemos.

## OBJETIVO ESPECÍFICO

- Refletir sobre as possibilidades e limites na Ética profissional.
- Compreender as concepções e evolução histórica da Ética profissional.
- Reconhecer a importância da atitude positiva e pró-ativa na Ética profissional.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

A ÉTICA E AS QUESTÕES FILOSÓFICAS LEITURA COMPLEMENTAR – TEXTO Nº 01 É A ÉTICA UMA CIÊNCIA?  
A ÉTICA E A CIDADANIA LEITURA COMPLEMENTAR – TEXTO Nº 02 ÉTICA E DIREITOS HUMANOS A ÉTICA E A EDUCAÇÃO LEITURA COMPLEMENTAR – TEXTO Nº. 03 ÉTICA NA ESCOLA: FAÇA O QUE EU DIGO, MAS NÃO FAÇA O QUE EU FAÇO ÉTICA PROFISSIONAL, O GRANDE DESAFIO NO MERCADO DE TRABALHO LEITURA COMPLEMENTAR – TEXTO N. 04 ÉTICA PROFISSIONAL É COMPROMISSO SOCIAL ESTUDO DE CASOS: ÉTICA PROFISSIONAL CASO 1 - UM GESTOR TEMPERAMENTAL CASO 2 - ÉTICA E CHOQUE CULTURAL NA EMPRESA CASO 3 - RESPEITO PELAS PESSOAS CASO 4 - CONSIDERAÇÕES PROVENIENTES DO COMITÊ DE ÉTICA A URGÊNCIA DE ATITUDES ÉTICAS EM SALA DE AULA

## REFERÊNCIA BÁSICA

HUME, David. Investigação sobre o entendimento humano. Tradução André Campos Mesquita. São Paulo: Escala Educacional, 2006.

NALINI, José Renato. Ética Geral e Profissional. 7.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

PAIVA, Beatriz Augusto. Algumas considerações sobre ética e valor. In: BONETTI, Dilséa Adeodata et al. (Org.). Serviço social e ética: convite a uma nova práxis. 6.ed. São Paulo.

## REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BRASIL. Secretaria de Educação Fundamental. Parâmetros Curriculares Nacionais: terceiro e quarto ciclos: apresentação dos temas transversais – Brasília: MEC/SEF, 1998. 436 p.

CHALITA, Gabriel. Os dez mandamentos da ética. 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

CHAUÍ, Marilena. Convite à Filosofia. São Paulo: Ática, 1997. COMPARATO, Fábio Konder. Ética: direito, moral e religião no mundo moderno. São Paulo: Companhia da Letras, 2006.

DOWBOR, Ladislau. A reprodução social: propostas para um gestão descentralizada. Petrópolis: Vozes, 1999. FREIRE, Paulo. Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

## PERIÓDICOS

BRASIL. Ministério da Educação do. Disponível em: . Acesso em: 10 dez.2011.

4611	Fundamentos da Psicologia Organizacional	45
------	--	----

## APRESENTAÇÃO

A psicologia enquanto área de conhecimento. Conceitos e teorias de base da psicologia. Relação entre psicologia e administração. O Homem e a Organização. Comportamento Humano, personalidade e mecanismo de ajustamento.

## OBJETIVO GERAL

Compreender e analisar a atuação dos psicólogos nas organizações de trabalho.

## OBJETIVO ESPECÍFICO

- Estudar a relação entre psicologia e administração e compreender essa relação para o mundo do trabalho;
- Reconhecer a importância da atuação do psicólogo organizacional;
- Sinalizar a necessidade da avaliação de desempenho nas instituições.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

O HOMEM E O TRABALHO AS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL ASPECTOS IMPORTANTES NAS ORGANIZAÇÕES COGNIÇÃO MOTIVAÇÃO EQUIPES E GRUPOS DE TRABALHO LIDERANÇA COMUNICAÇÃO ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL RECRUTAMENTO DE PESSOAS SELEÇÃO DE PESSOAL

# TÉCNICAS DE SELEÇÃO PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL APLICANDO A PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL TREINAMENTO AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.

## REFERÊNCIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999. CODA, Roberto; BERGAMINI, Cecília W (orgs). Psicodinâmica da Vida Organizacional: Motivação e Liderança. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

DECENZO, Robbins. Administração de Recursos Humanos. 6. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2001.

FREITAS, Maria Ester de. Cultura Organizacional: Formação, Tipologias e Impacto. São Paulo: McGraw-Hill, 1991.

LACOMBE, Francisco. Recursos Humanos: Princípios e Tendências. São Paulo: Saraiva, 2006. RABAGLIO, Maria Odete. Ferramentas de Avaliação de Performance com Foco em Competência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

## REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. D. S. & MOURÃO, L. Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas Porto Alegre: Artmed, 2006 CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: Edição Compacta. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

GOULART, I.B. & SAMPAIO, J.R. (Orgs.) Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: Estudos contemporâneos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

RIBEIRO, M. A. (2009). Psicologia e gestão de pessoas: reflexões críticas e temas afins (ética, competência e carreira). São Paulo: Vetor. ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional (11ª Edição). São Paulo: Prentice Hall, 2005.

## PERIÓDICOS

HERNANDEZ, J. M. C.; CALDAS, M. P. Resistência à mudança: uma revisão crítica Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 41, n. 2, p. 31-45, abr./jun. 2001.

4839	Introdução à Ead	60
------	------------------	----

## APRESENTAÇÃO

Fundamentos teóricos e metodológicos da Educação a distância. Ambientes virtuais de aprendizagem. Histórico da Educação a Distância. Avaliação em ambientes virtuais de aprendizagem apoiados pela Internet.

## OBJETIVO GERAL

Aprender a lidar com as tecnologias e, sobretudo, com o processo de autoaprendizagem, que envolve disciplina e perseverança.

## OBJETIVO ESPECÍFICO

Analisar e entender EAD e TIC (Tecnologia de Informação e Comunicação), Ambiente virtual de ensino e Aprendizagem, Ferramentas para navegação na internet.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

## **UNIDADE I – AMBIENTAÇÃO NA APRENDIZAGEM VIRTUAL**

PRINCIPAIS CONCEITOS DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA  
GERENCIAMENTO DOS ESTUDOS NA MODALIDADE EAD  
AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM  
RECURSOS VARIADOS QUE AUXILIAM NOS ESTUDOS

## **UNIDADE II – APRIMORANDO A LEITURA PARA A AUTOAPRENDIZAGEM**

A LEITURA E SEUS ESTÁGIOS  
OS ESTÁGIOS DA LEITURA NOS ESTUDOS  
ANÁLISE DE TEXTOS  
ELABORAÇÃO DE SÍNTESES

## **UNIDADE III – APRIMORANDO O RACIOCÍNIO PARA A AUTOAPRENDIZAGEM**

O RACIOCÍNIO DEDUTIVO  
O RACIOCÍNIO INDUTIVO  
O RACIOCÍNIO ABDUTIVO  
A ASSOCIAÇÃO LÓGICA

## **UNIDADE IV – FERRAMENTAS DE PRODUTIVIDADE PARA A EAD**

INTERNET E MANIPULAÇÃO DE ARQUIVOS  
COMO TRABALHAR COM PROCESSADOR DE TEXTO?  
COMO FAZER APRESENTAÇÃO DE SLIDES?  
COMO TRABALHAR COM PLANILHAS DE CÁLCULO?

## **REFERÊNCIA BÁSICA**

VALENZA, Giovanna M.; COSTA, Fernanda S.; BEJA, Louise A.; DIPP, Marcelo D.; DA SILVA, Sílvia C. **Introdução à EaD**. Editora TeleSapiens, 2020.

SANTOS, Tatiana de Medeiros. **Educação a Distância e as Novas Modalidades de Ensino**. Editora TeleSapiens, 2020.

MACHADO, Gariella E. **Educação e Tecnologias**. Editora TeleSapiens, 2020.

## **REFERÊNCIA COMPLEMENTAR**

DUARTE, Iria H. Q. **Fundamentos da Educação**. Editora TeleSapiens, 2020.

DA SILVA, Jessica L. D.; DIPP, Marcelo D. **Sistemas e Multimídia**. Editora TeleSapiens, 2020.

## **PERIÓDICOS**

DA SILVA, Andréa C. P.; KUCKEL, Tatiane. **Produção de Conteúdos para EaD**. Editora TeleSapiens, 2020.

THOMÁZ, André de Faria; BARBOSA, Thalyta M. N. **Pensamento Científico**. Editora TeleSapiens, 2020.

75	Pesquisa e Educação a Distância	30
----	---------------------------------	----

## **APRESENTAÇÃO**

A relação do ensino-aprendizagem na ação didática e no contexto da Educação a Distância no Brasil; EAD e a formação profissional; Ambiente virtual / moodle: conceito, funções e uso; Redes Sociais; Letramento Digital; Inclusão

digital; Inovação pedagógica a partir do currículo e da sociedade de informação; Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC); As TIC abrindo caminho a um novo paradigma educacional; Cidadania, Ética e Valores Sociais; Pesquisas web.

## **OBJETIVO GERAL**

Compreender a natureza, importância e possibilidades da Educação a distância no contexto sócio educacional em que vivemos. Analisar a importância do emprego das novas mídias e tecnologias para a formação profissional.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Refletir sobre as possibilidades e limites da educação a distância (EaD).
- Compreender as concepções de educação a distância de acordo com sua evolução histórica.
- Reconhecer a importância da atitude positiva e proativa do aluno da educação a distância.

## **CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

RELAÇÃO DO ENSINO-APRENDIZAGEM NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (IES) 1. OS PILARES DO ENSINO UNIVERSITÁRIO 2. ESTRATÉGIAS DIDÁTICAS PARA A RELAÇÃO ENSINO-APRENDIZAGEM NAS IES 3. LEI Nº 5.540/68 E AS IES EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: POSSIBILIDADES PEDAGÓGICAS PARA AS IES 1. PAPEL DO PROFESSOR FRENTE ÀS TECNOLOGIAS EDUCACIONAIS 2. TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E OS CURSOS EAD 3. AMBIENTES VIRTUAIS DE APRENDIZAGEM - 3.1 CIBERCULTURA OU CULTURAL DIGITAL - 3.2 O CIBERESPAÇO - 3.3 AS TIC COMO ESPAÇO DE APRENDIZAGEM - 3.4 MOODLE - 3.5 REDES E INTERNET LETRAMENTO E INCLUSÃO DIGITAL 1. INCLUSÃO DIGITAL 2. TIC E NOVOS PARADIGMAS EDUCACIONAIS 3. CIDADANIA, ÉTICA E VALORES SOCIAIS METODOLOGIA CIENTÍFICA 1. A PESQUISA E SEUS ELEMENTOS - 1.1 ETAPAS DA PESQUISA 2. CLASSIFICAÇÃO 3. MÉTODO DE PESQUISA: 4. TIPOS DE DADOS 5. FASES DO PROCESSO METODOLÓGICO 6. PESQUISA E PROCEDIMENTOS ÉTICOS 7. TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)

## **REFERÊNCIA BÁSICA**

LEMKE, J. L. Educação, Ciberespaço e Mudança. Em: The Arachnet Electronic Journal on Virtual Culture. 22. 22 de Março de 1993. Vol 1. Nº 1. LÉVY, P. As tecnologias da inteligência: o futuro do pensamento na era da informática. Rio de Janeiro: Editora 34, 1993. \_\_\_\_\_. Cibercultura. Rio de Janeiro: Editora 34, 1999.

## **REFERÊNCIA COMPLEMENTAR**

LÉVY, P. O que é virtual? Rio de Janeiro: Editora 34, 1996. MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org). Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 1994. PAPERT, Seymour. A máquina das crianças: repensando a escola na era da informática. Tradução de Sandra Costa. Porto Alegre, Rio Grande do Sul: Artmed, 1993. RAMAL, Andrea Cecília. Educação na cibercultura – Hipertextualidade, Leitura, Escrita e Aprendizagem. Porto Alegre: Artmed, 2002. RICARDO, Stella Maris Bortoni. O professor pesquisador. Introdução à pesquisa qualitativa. São Paulo: Parábola Editora, 2008.

## **PERIÓDICOS**

LEMKE, J. L. Educação, Ciberespaço e Mudança. Em: The Arachnet Electronic Journal on Virtual Culture. 22. 22 de Março de 1993. Vol 1. Nº 1.

## **APRESENTAÇÃO**

Ambiente de gestão de pessoas. Gestão estratégica de pessoas. Avaliação estratégica de pessoas. Capital intelectual da empresa. Gestão de pessoas por competências. Novas competências humanas e organizacionais. Gestão por competências e estratégia organizacional. Gerenciamento de conflitos.

## **OBJETIVO GERAL**

Este componente curricular visa munir o gestor das competências e habilidades para gerenciar um departamento de recursos humanos, aplicando as técnicas e ferramentas mais modernas para a gestão de pessoas, seus talentos e competências.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Entender o papel do gestor de pessoas como recurso estratégico da organização.
- Discernir sobre os impactos da gestão por competência na gestão de pessoas.
- Desenvolver o profissional para lidar com pessoas para dirimir conflitos, melhorar desempenho no alcance de objetivos e metas.
- Explicar as diferenças entre gestão por competências individuais, coletivas e organizacional

## **CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

### **UNIDADE I – A GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

AMBIENTE DE GESTÃO DE PESSOAS

IMPACTOS DO MODELO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

SUBSISTEMAS DE GESTÃO DE PESSOAS

### **UNIDADE II – CAPITAL INTELECTUAL E PRÁTICAS GERENCIAIS**

AVALIAÇÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

CAPITAL INTELECTUAL DA EMPRESA

ORATÓRIA PARA APRESENTAÇÕES GERENCIAIS

PLANEJAMENTO DE REUNIÕES

### **UNIDADE III – GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS**

GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS

CONCEITO DE COMPETÊNCIA

NOVAS COMPETÊNCIAS HUMANAS E ORGANIZACIONAIS

MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

### **UNIDADE IV – GESTÃO ORGANIZACIONAL POR COMPETÊNCIAS**

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS E ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL

GESTÃO CORPORATIVA E O DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS

GERENCIAMENTO DE CONFLITOS

PROFISSIONALISMO NAS DECISÕES ESTRATÉGICAS DE PESSOAS

## **REFERÊNCIA BÁSICA**

AMADO, G.; GUITTET, A. **A Dinâmica da comunicação nos grupos**. Ed. Jorge Zahar- 1978.

CARTWRIGHT, D.; ZANDER, A. (Org). **Dinâmica de grupo**: pesquisa e teoria. São Paulo: Pedagógica e Universitária, 1975

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

## REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

- DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva**. São Paulo: Atlas, 2009.
- GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo: Makron Books, 2002.
- HIPÓLITO, J. A. M. **Administração Salarial – A remuneração por competência como diferencial competitivo** – São Paulo: Atlas, 2001.
- LUZ, R. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.
- PONTES, B. R. **Avaliação de Desempenho: uma abordagem sistêmica**. São Paulo: LTR, 1997.
- ULRICH, D. et al. **RH de Dentro para Fora**. Editora: ?BOOKMAN. Livro online.
- VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2009.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2009.
- WEBBER, A. C. M. **Afinal, Onde Estão os Líderes?** Editora: ?BOOKMAN. Livro online.
- ZIMERMANN DE, O. L. C. **Como trabalhamos com grupos**. Porto Alegre: Artmed; 1997
- MARCONI, ?? Márcia V. **Gestão de Recursos Humanos**. Editora TeleSapiens, 2020.
- SARZEDAS, Carolina Galvão. **Gestão de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2020.
- MACIEL, Dayanna S. C. **Liderança e Desenvolvimento de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2021.
- PASSOS, Carmen J. **Gestão de Recursos Humanos e Carreiras**. Editora TeleSapiens, 2020.

## PERIÓDICOS

- BARROS, David L. S. **Empreendedorismo**. Editora TeleSapiens, 2020.
- MEDINA, Gisele F. C. **Marketing Pessoal e Gestão de Carreira**. Editora TeleSapiens, 2020.
- GUIMARÃES, Ana L. **Ética e Cidadania**. Editora TeleSapiens, 2020.

4676

Gestão Estratégica e Organizacional

60

## APRESENTAÇÃO

Estratégia do Negócio. Aliados ou concorrentes? Estratégia Competitiva . Liderança no custo total. Diferenciação. Objetivos de Desempenho da Produção. Custo. Operações de baixo custo. Qualidade. Tempo. Flexibilidade. Apreciação Crítica.

## OBJETIVO GERAL

Analisar e avaliar a gestão estratégica e da organizacional.

## OBJETIVO ESPECÍFICO

- Estudar sobre estratégia competitiva;
- Analisar os objetivos de desempenho de produção;
- Reconhecer a importância do estudo sobre: custo, operações de baixo custo, qualidade e tempo.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

DECISÕES A SEREM TOMADAS FATORES ESTRUTURAIS O QUE DEVO UTILIZAR COMO CRITÉRIO PARA DEFINIR OS MEUS OBJETIVOS: VOLUME OU CRESCIMENTO? ESTRATÉGIA DO NEGÓCIO ALIADOS OU CONCORRENTES? ESTRATÉGIA COMPETITIVA LIDERANÇA NO CUSTO TOTAL DIFERENCIAÇÃO OBJETIVOS DE DESEMPENHO DA PRODUÇÃO CUSTO OPERAÇÕES DE BAIXO CUSTO; QUALIDADE TEMPO FLEXIBILIDADE APRECIÇÃO CRÍTICA O MODELO DAS CINCO FORÇAS DE MICHAEL PORTER E SEUS CRÍTICOS AMEAÇA DE NOVOS ENTRANTES AMEAÇA DE SERVIÇOS SUBSTITUTOS PODER DE NEGOCIAÇÃO DOS FORNECEDORES PODER DE NEGOCIAÇÃO DOS CONSUMIDORES RIVALIDADE ENTRE AS EMPRESAS EXISTENTES A ESCOLA NEOAUSTRIACA.

## REFERÊNCIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. Administração nos novos tempos. 2ed.-Rio de Janeiro: Campus, 1999. \_\_\_\_\_, Idalberto. Iniciação à Teoria das Organizações. Barueri, SP: Manole, 2010.

LOBATO, David Menezes. Estratégia de empresas. 9 ed- Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2009 PORTER, M. E. Estratégia Competitiva: técnicas para análise de indústrias e da concorrência. 17ª Edição. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1991.

SLACK, N.; CHMBERS, S.; JONSTON, R. Administração da Produção. 2ª Edição. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2009.

## REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

OCDE. Manual de Oslo: Diretrizes para coleta e interpretação de dados sobre inovação. 3ed, 2005.

QUINELLO, Robson. Inovação Operacional. Rio de Janeiro: Brasport, 2009.

SEBRAE/PR. Guia para a Inovação: instrumento de orientação de ações para melhoria das dimensões da inovação. 2010.

TERRA, José Claudio. 10 Dimensões da Gestão da Inovação: Uma abordagem para a transformação organizacional. Rio de Janeiro: Elsevier; 2012. TIGRE, Paulo Bastos. Gestão da Inovação: A Economia da Tecnologia no Brasil. São Paulo: Ed Campus/Elsevier, 4 tiragem.

## PERIÓDICOS

BRUNETTI, M.L., TEIXEIRA, G., Castro, M., Lara, L. F. (2015). Sustainable competitive advantage in construction: study of central region of Paraná. Revista Brasileira de Estratégia, v.8, n.2, p.212-228.

## APRESENTAÇÃO

A função sociocultural do currículo na organização do planejamento: temas geradores, projetos de trabalho, áreas de conhecimento. Análise dos Parâmetros Curriculares Nacionais para o Ensino Médio. Inovação curricular: metodologia de projetos e a interdisciplinaridade na organização curricular; Implicações didático-pedagógicas para a integração das tecnologias de informação e comunicação na educação.

## **OBJETIVO GERAL**

Proporcionar uma reflexão sobre a atuação do professor como agente de formação de cidadãos críticos e colaborativos.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Aprimorar conceitos ligados a educação contemporânea;
- Reconhecer a importância do planejamento;
- Discutir o currículo escolar na educação de hoje;
- Analisar a Universidade, suas funções e as metodologias e didáticas que estão sendo empregadas.

## **CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

DOCÊNCIA SUPERIOR — UMA REFLEXÃO SOBRE A PRÁTICA BREVE HISTÓRICO SOBRE O ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO FUNÇÃO DOCENTE NA SOCIEDADE CAPITALISTA FORMAÇÃO DO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO: POSSIBILIDADES E OS LIMITES QUE COMPROMETEM UMA PRÁTICA REFLEXIVA A DIDÁTICA E O ENSINO SUPERIOR A DIDÁTICA E SUAS CONTRIBUIÇÕES TEÓRICO/TÉCNICO/OPERACIONAL OS DESAFIOS NA FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS PARA O ENSINO UNIVERSITÁRIO QUESTÕES DE METODOLOGIA DO ENSINO SUPERIOR – A TEORIA HISTÓRICO-CULTURAL DA ATIVIDADE DE APRENDIZAGEM O ENSINO E O DESENVOLVIMENTO DO PENSAMENTO – O ENSINO DESENVOLVIMENTAL PLANO INTERIOR DAS AÇÕES PROCEDIMENTO METODOLÓGICO GERAL (EXPLICITAÇÃO) INTERNALIZAÇÃO DOS CONCEITOS REQUISITOS PARA O PLANEJAMENTO DO ENSINO ETAPAS DO PROCESSO DE ASSIMILAÇÃO DE GALPERIN MOMENTOS OU ETAPAS DA ATIVIDADE COGNOSCITIVA HUMANA PLANEJAMENTO DE ENSINO: PECULIARIDADES SIGNIFICATIVAS ESTRUTURA DE PLANO DE CURSO

## **REFERÊNCIA BÁSICA**

ANDRÉ, Marli (org). O papel da pesquisa na formação e na prática dos professores. Campinas: Papirus, 2001. (Prática Pedagógica). p. 55-68. CARVALHO, A. D. Novas metodologias em educação, Coleção Educação, São Paulo, Porto Editora, 1995. GARCIA, M. M.<sup>a</sup>: A didática do ensino superior, Campinas, Papirus, 1994.

## **REFERÊNCIA COMPLEMENTAR**

GHIRALDELLI JUNIOR, Paulo. História da Educação Brasileira. 4<sup>a</sup>. Ed. São Paulo: Cortez, 2009. GODOY: A didática do ensino superior, São Paulo, Iglu, 1998. LEITE, D., y MOROSINI, M. (orgs.): Universidade futurante: Produção do ensino e inovação, Campinas, Papirus, 1997. LIBÂNEO, José Carlos: Didática, São Paulo, Cortez, 1994. MASETTO, Marcos Tarciso (Org.) Docência na universidade. 9<sup>a</sup>. ed. Campinas: Papirus, 2008.

## **PERIÓDICOS**

PACHANE, Graziela Giusti. Educação superior e universidade: algumas considerações terminológicas e históricas de seu sentido e suas finalidades. In: Anais do VI Congresso Luso-brasileiro de História da Educação, 2006, p. 5227.

## **APRESENTAÇÃO**

Psicologia e modo de produção nas organizações. Os processos grupais na construção social do homem. Trabalho: dimensões e características. Formas de organização do trabalho. Comportamento emocional e Trabalho. As diferenças individuais e diversidade. Qualidade de Vida no Trabalho.

## **OBJETIVO GERAL**

Fundamental para técnicos, tecnólogos e engenheiros de segurança do trabalho, este conteúdo visa levar o conhecimento necessário para lidar com o comportamento humano no ambiente laboral. Este conteúdo também se aplica a estudantes e profissionais de gestão e de demais áreas de conhecimento que necessitam do relacionamento interpessoal como ferramenta, à luz da psicologia.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Identificar os vários tipos de personalidade e as boas práticas de condução e gerenciamento do trabalho de cada tipo.
- Entender as teorias psicológicas da Gestalt, Behaviorismo, Vygotsky e Piaget.
- Aplicar a técnica da sociometria em grupos de trabalho, gerando sociogramas para mapear as relações entre as pessoas.
- Orientar a organização sobre técnicas e ferramentas que contribuam com a quebra de resistência das pessoas às mudanças culturais.

## **CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

### **UNIDADE I – INTRODUÇÃO À PSICOLOGIA DO TRABALHO**

PSICOLOGIA NA ERA INDUSTRIAL AOS DIAS ATUAIS  
PSICOLOGIA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL  
INDIVÍDUOS E SUAS PERSONALIDADES  
FUNDAMENTOS DA DIVERSIDADE E DIFERENÇAS INDIVIDUAIS

### **UNIDADE II – INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E A PSICOLOGIA**

GESTALT, BEHAVIORISMO E AS TEORIAS DE VYGOTSKY E PIAGET  
DA BUROCRACIA À GESTÃO PARTICIPATIVA E DO CONHECIMENTO  
TEORIA DA MOTIVAÇÃO E A CRÍTICA AO AMBIENTE ORGANIZACIONAL  
INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

### **UNIDADE III – RELAÇÕES HUMANAS, DOENÇAS E QUALIDADE DE VIDA**

TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS E O TRABALHADOR  
SOCIOMETRIA E SOCIOGRAMA EM GRUPOS DE TRABALHO  
DOENÇAS FÍSICAS E MENTAIS DO TRABALHO  
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ERGONOMIA

### **UNIDADE IV – CULTURA, LIDERANÇA E COMUNICAÇÃO NO TRABALHO**

CULTURA ORGANIZACIONAL E A GESTÃO DE PESSOAS  
QUEBRANDO RESISTÊNCIAS A MUDANÇAS CULTURAIS  
LIDERANÇA PARA PROMOVER MUDANÇAS CULTURAIS  
FEEDBACK, COMUNICAÇÃO NÃO-VIOLENTA E ÉTICA NAS RELAÇÕES

## REFERÊNCIA BÁSICA

ABBAD, G. da S.; BORGES-ANDRADE, J. E. apud ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (org.) **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

AIRES, A. A. dos S. **Doenças relacionadas ao trabalho e suas consequências na atenção à saúde**. Belo Horizonte: UFMG, 2017.

## REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

ALENCASTRO, M. S. C. **Ética empresarial na prática: liderança, gestão e responsabilidade corporativa**. Editora Ibplex, 2010.

BAJOIT, G.; FRANSSEN, A. **O trabalho: busca de sentido**. 1997.

BARBOSA FILHO, A. N. **Segurança do trabalho & gestão ambiental**. São Paulo: Atlas, 2008.

BENDASSOLLI, P.; SOBOLL, L. **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

BENDASSOLI, P.; BORGES-ANDRADE, J. E. (Orgs.). **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

CARDELLA, B. **Segurança no trabalho e prevenção de acidentes: uma abordagem holística**. São Paulo: Atlas, 1999.

CARVALHO, A. V. de. **Aprendizagem organizacional em tempos de mudança**. São Paulo: Pioneira, 1999.

CHAVES, L. F. N. **Ergonomia: tópicos especiais**. Porto Alegre: UFRGS, 2001.

CODO, W. **Indivíduo, trabalho e sofrimento**. Petrópolis: Vozes, 2004.

DEJOURS, C. **O fator humano**. Rio de Janeiro: FGV, 1997.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez; Oboré, 2001.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 1999.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2011.

GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E. (Orgs.) **Saúde mental no trabalho: desafios e soluções**. São Paulo: VK, 2000.

## PERIÓDICOS

GOLEMAN, D. **Inteligência emocional: a teoria que redefine o que é ser inteligente**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

MENDES, R. **Patologia do trabalho**. Rio de Janeiro: Atheneu, 1999.

## APRESENTAÇÃO

Principais teorias sobre processo grupal, contextualização histórica, conceitos fundamentais, campo de ação, principais autores, teorias e técnicas. Estudo das relações interpessoais e dos principais fenômenos em processos grupais, as diversas aplicações dos conhecimentos sobre o funcionamento dos grupos. Estrutura e processos de interação nos grupos.

## OBJETIVO GERAL

Esta disciplina visa possibilitar ao aluno a compreensão e intervenções dos processos grupais, bem como oferecer as condições para a aplicação de conceitos, métodos e técnicas que possibilitem o processo de intervenção psicológica.

## OBJETIVO ESPECÍFICO

- Entender o sujeito psíquico como sujeito do grupo, a partir dos diversos recortes teóricos sobre os processos grupais.
- Vislumbrar um panorama histórico do surgimento e evolução da psicoterapia de grupo, delineando suas raízes, principais modelos e pressupostos teóricos.
- Identificar as modalidades grupais, avaliando suas mais diversas condições médicas e psicossociais.
- Compreender o comportamento psicossocial das massas em contraponto à análise do Eu, adotando, além dos cuidados clínicos, atitudes positivas em relação às condições de tratamento.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### UNIDADE I – ORIGEM E HISTÓRIA DA PSICOLOGIA DE GRUPOS

REFERENCIAIS TEÓRICO-TÉCNICOS PARA O ESTUDO DO PROCESSO GRUPAL  
HISTÓRICO, CONCEITUAÇÕES E DESIGNAÇÕES DE GRUPO  
MODALIDADES GRUPAIS  
PSICOLOGIA DAS MASSAS E ANÁLISE DO EU

### UNIDADE II – CONTRIBUIÇÕES TEÓRICO-TÉCNICAS PARA OS PROCESSOS GRUPAIS

CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DOS GRUPOS SEGUNDO BION  
A PERSPECTIVA PSICANALÍTICA DOS GRUPOS  
EQUILÍBRIO E DINÂMICA DOS GRUPOS SEGUNDO KURT LEWIN  
TEORIA DO VÍNCULO SEGUNDO PICHON RIVIERE

### UNIDADE III – PSICOTERAPIA DE GRUPO

PSICOTERAPIA DE GRUPO NA PERSPECTIVA DO PSICODRAMA  
PSICOTERAPIA DE GRUPO NA PERSPECTIVA DO ACP  
GRUPOTERAPIA  
METODOLOGIAS E TÉCNICAS DE INTERVENÇÃO GRUPAL

### UNIDADE IV – ELEMENTOS BÁSICOS PARA TRABALHOS COM GRUPOS

O LUGAR E O PAPEL DO COORDENADOR OU FACILITADOR DE GRUPOS  
POSSO SER FACILITADOR EM UM GRUPO?  
DESENVOLVIMENTO PARTICIPATIVO EM VIVÊNCIAS E DINÂMICAS DE GRUPOS

## REFERÊNCIA BÁSICA

PICHON-RIVIÈRE, E. O processo grupal. 2.ed. São Paulo: Martins Fontes, 1986

SAIDON, Osvaldo et al. Práticas grupais: a Psicanálise. Rio de Janeiro: Campus, 1983.

ZIMERMAN, D. E. Fundamentos Básicos das Grupoterapias. Porto Alegre — Artes Médicas Sul. 1993.

## REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BAREMBLIT, G. Grupos: teoria e técnica. Rio de Janeiro: Edições Graal, 2º ed., 1986.

MORENO, Jacob. L. Psicoterapia de Grupo e psicodrama. São Paulo, Editora Mestre Jou, 1974

PICHON- RIVIÈRE, E. Teoria do vínculo. 3ª ed. São Paulo. Martins Fontes, 1988.

ROGERS, Carl R. Grupos de encontro. Lisboa: Editora Moraes, 1972.

ZIMERMAN, David E et al. Como trabalhamos com grupos. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997

## PERIÓDICOS

ARANTES, V. A.; KLEIN, A. M. Projetos de Vida de Jovens Estudantes do Ensino Médio e a Escola. Educ. Real. [online]. 2016.

SZNELWAR, L. I. MASCIA, F. L. Trabalho, tecnologia e organização: avaliação do trabalho submetida à prova do real - crítica aos fundamentos da avaliação. Editora Blucher, 2008.

4678	Tópicos em Direitos Humanos	60
------	-----------------------------	----

## APRESENTAÇÃO

Fundamentos e desenvolvimento histórico da construção dos direitos humanos. Cidadania enquanto fenômeno jurídico direitos humanos e Constituição. Cidadania, Direitos Humanos e Democracia. Cidadania na sociedade contemporânea. Ética e cidadania. Cidadania e meio ambiente. Pluralismo, tolerância e cidadania.

## OBJETIVO GERAL

Avaliar os fundamentos e o desenvolvimento histórico da construção dos direitos humanos.

## OBJETIVO ESPECÍFICO

- Identificar a cidadania enquanto fenômeno jurídico direitos humanos e constituição;
- Questionar sobre direitos humanos e democracia;
- Entender, analisar e opinar sobre a cidadania na sociedade contemporânea.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO SOBRE DIREITOS HUMANOS EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS HUMANOS CONCEITO, CARACTERIZAÇÃO E FINALIDADE DE DIREITOS HUMANOS CARACTERIZAÇÃO FINALIDADE A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA PESSOA HUMANA COMO SUJEITO PRINCIPAL DO DESENVOLVIMENTO A LIBERDADE E OS VALORES DA IGUALDADE DIREITOS HUMANOS: CIDADANIA E EDUCAÇÃO DIREITOS E DEVERES DA CIDADANIA DIREITOS HUMANOS NO BRASIL DIREITOS HUMANOS: DEMOCRACIA E DESENVOLVIMENTO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO DOCUMENTOS IMPORTANTES A RESPEITO DOS DIREITOS HUMANOS A MAGNA CARTA (1215) A PETIÇÃO DE DIREITOS (1628) E ACT OF HABEAS CORPUS (1679) DECLARAÇÃO DE DIREITOS - BILL OF RIGHTS (1689) A CONSTITUIÇÃO FRANCESA (1848) E A CONVENÇÃO DE GENEBRA (1864) ATO GERAL DA CONFERÊNCIA DE BRUXELAS (1890) E CONSTITUIÇÃO MEXICANA (1917) DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM (1948) HISTÓRICO O SISTEMA DE TRÊS ETAPAS GERADO PELOS AUTORES DA DECLARAÇÃO UNIVERSAL DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS NA ÍNTEGRA DESENVOLVIMENTO INTERNACIONAL DA DECLARAÇÃO UNIVERSALIZAÇÃO MULTIPLICAÇÃO DIVERSIFICAÇÃO DIREITOS HUMANOS INTERNACIONAIS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NACIONAIS DESENVOLVIMENTO DO DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS RELAÇÃO ENTRE DIREITOS HUMANOS INTERNACIONAIS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NACIONAIS OS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS NA VIGENTE CF DE 1988 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS HUMANOS NA CF DE 88 OS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS DIREITOS À VIDA A PRESERVAÇÃO DA INTEGRIDADE FÍSICA E MORAL COMO A HONRA, IMAGEM, NOME, INTIMIDADE E VIDA PRIVADA A IGUALDADE A PROPRIEDADE A SEGURANÇA OS DIREITOS SOCIAIS A NACIONALIDADE E OS DIREITOS POLÍTICOS HIERARQUIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS MUDANÇAS NOS DIREITOS FUNDAMENTAIS (EC Nº 45/2004) COM EC 45/04 FOI INTRODUIDO O § 3º AO ART. 5º. TRIBUNAL PENAL INTERNACIONAL NORMAS DEFINIDORAS DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS DIGNIDADE DO HOMEM (BASE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS) PROTEÇÃO E VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS PROTEÇÃO EM ÂMBITO REGIONAL (CONVENÇÃO EUROPEIA) PROTEÇÃO EM ÂMBITO REGIONAL (SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS) A COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS A CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS CONSELHO DE DIREITOS HUMANOS COMITÊ DE DIREITOS HUMANOS APLICAÇÃO DAS NORMAS DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NOS PLANOS INTERNACIONAL E NACIONAL O SISTEMA CARCERÁRIO SOB A ÓTICA DOS DIREITOS HUMANOS E A FUNÇÃO DA POLÍCIA NA DEFESA DESSES DIREITOS O MERCOSUL E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS PROTEÇÃO E CUIDADOS ESPECIAIS AOS DIREITOS DAS CRIANÇAS E DOS ADOLESCENTES SISTEMA NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS - SNDH (CONCEITO E ESTRUTURA) OS AVANÇOS DAS CORTES INTERNACIONAIS NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NO BRASIL PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS PROMOÇÃO DOS DIREITOS AO DESENVOLVIMENTO HUMANO PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NA EDUCAÇÃO PROMOVER CURSOS DE ALFABETIZAÇÃO DE ADULTOS PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NA COMUNICAÇÃO

PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NA CULTURA E NA CIÊNCIA  
PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NA SAÚDE  
PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NOS DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS  
PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NA SEGURANÇA DO CIDADÃO  
PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NO SISTEMA PRISIONAL  
A INSTITUCIONALIZAÇÃO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS: CONQUISTAS E DESAFIOS  
OS 20 ANOS DO ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS (AVANÇOS E DESAFIOS).

## REFERÊNCIA BÁSICA

FERREIRA, Célio J. Lobão. Direito penal militar. 3. ed., atual. Brasília: Brasília Jurídica, 2006. p. 141-157. 5

LOBÃO, Célio. Comentários ao Código penal militar: parte geral. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 95-96.

NEVES, Cícero Robson Coimbra; STREIFINGER, Marcello. Manual de direito penal militar. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 269. 5 NUCCI, Guilherme de Souza. Código penal militar comentado. 2. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 32-34. 5 ROSA, Paulo Tadeu Rodrigues. Código penal militar: comentado artigo por artigo: parte geral e parte especial. 3. ed. Belo Horizonte: Líder, 2014. p. 33-34. 5 ROSSETO, Enio Luiz. Código penal militar comentado. 2. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 109.

## REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

ALVES, J. A. Lindgren. Os Direitos Humanos como tema global. São Paulo: Perspectiva, 1994.

BOBBIO, Norberto. A era dos Direitos. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1996.

COMPARATO, Fábio Konder. A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos. São Paulo: Saraiva, 2001.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. Direitos Humanos Fundamentais. São Paulo: Saraiva, 2000.

## PERIÓDICOS

BALERA, Wagner. Direito internacional da seguridade social. Revista de Doutrina da 4ª Região, 2005. Disponível em: . Acesso em: 13 jan. 2015.

558

**Comportamento Humano: Liderança, Motivação e Gestão do Desempenho**

45

## APRESENTAÇÃO

Liderança e Gestão do Desempenho por Competência: o Estado da Arte na Atualidade; Comportamento Humano e Qualidade de Vida no Trabalho - QVT; A QVT, o Comportamento Humano e suas Relações no Ambiente de Trabalho; A QVT, o Comportamento Humano e o Stress; A QVT e a Ergonomia; A QVT e as Relações Interpessoais; Variabilidade Comportamental em Humanos: efeitos de Regras e Contingências; Liderança em uma Organização que Aprende; Reflexões sobre a Subjetividade na Gestão a Partir do Paradigma da Organização que aprende; Aprendizagem, Subjetividade e Planejamento; As Correntes da Learning Organization; Liderança Individual ou Coletiva?; Liderança Situacional em Gestão de Projetos: uma Revisão da Literatura; Lideranças: Aspectos Gerais; Liderança Situacional de Hersey e Blanchard; A Problemática da Seleção de Estilos de Liderança; Gestão do Desempenho Humano: um Estudo de Caso em um Hospital Geral de Fortaleza (CE); Enfoques Teóricos e Práticos; A Abordagem Estrutural do Programa de Avaliação; A Abordagem de Processo do Programa de Avaliação; Abordagem de Resultados do Programa de Avaliação.

## OBJETIVO GERAL

- Levar o aluno a perceber as nuances que envolvem o comportamento humano, na perspectiva da gestão de competências, partindo de conceitos básicos que são importantes para diferenciar e entender o comportamento humano e suas nuances e a Gestão de Desempenho, bem como, quais os indicadores de competências e desempenho.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Apresentar as questões que envolvem o comportamento humano, bem como, a liderança, a motivação e a gestão do desempenho pessoal e profissional, sua dinamicidade, posto que, sabemos que a humanidade tomou rumos inesperados nestas últimas décadas, o que tornou a convivência em sociedade, mais conflituosa.
- Discussões sobre a qualidade de vida no trabalho, sua importância para o sucesso de uma organização e quais as analogias entre motivação, liderança e gestão do desempenho, bem como, o gerenciamento adequado da inteligência.
- Passar a ter um mínimo de entendimento sobre o modo de pensar e de perceber do homem, uma equipe consegue ter melhores relações humanas dentro da empresa onde atua, em sua própria casa, e na sociedade como um todo.

## **CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

COMPORTAMENTO HUMANO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT A QVT, o comportamento humano e suas relações no ambiente de trabalho A QVT, o comportamento humano e o stress A QVT e a Ergonomia A QVT e as Relações Interpessoais VARIABILIDADE COMPORTAMENTAL EM HUMANOS: efeitos de regras e contingências LIDERANÇA EM UMA ORGANIZAÇÃO QUE APRENDE REFLEXÕES SOBRE A SUBJETIVIDADE NA GESTÃO A PARTIR DO PARADIGMA DA ORGANIZAÇÃO QUE APRENDE APRENDIZAGEM, SUBJETIVIDADE E PLANEJAMENTO AS CORRENTES DA LEARNING ORGANIZATION Liderança individual ou coletiva? LIDERANÇA SITUACIONAL EM GESTÃO DE PROJETOS: UMA REVISÃO DA LITERATURA LIDERANÇAS: ASPECTOS GERAIS Liderança situacional de Hersey e Blanchard A problemática da seleção de estilos de liderança GESTÃO DO DESEMPENHO HUMANO: um estudo de caso em um hospital geral de Fortaleza (CE) ENFOQUES TEÓRICOS E PRÁTICOS A ABORDAGEM ESTRUTURAL DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO A ABORDAGEM DE PROCESSO DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO A ABORDAGEM DE RESULTADOS DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO

## **REFERÊNCIA BÁSICA**

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS (ABIQUIM). Disponível em: . Acesso em: 28 nov. 2013.  
BARBOSA, L. Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil? Revista do Serviço Público, 2006; 47(4):3-4.  
BEER, M, Walton RE. Nota da Harvard Business School: Sistemas de recompensas e o papel da remuneração. In: Vroom VH. Gestão de pessoas, não de pessoal. 9 ed. Rio de Janeiro: Campus,2007. BENEVIDES, MG. Administrando com jeitinho (?): o perfil do administrador público. Disponível em: [https://ead2.unifor.br/cadinetv03/Arquivos/p2510020/02\\_-\\_administrando - com jeitinho](https://ead2.unifor.br/cadinetv03/Arquivos/p2510020/02_-_administrando_-_com_jeitinho). Acesso em: 28 nov. 2013.  
BERGAMINI, CW; BERALDO, DGR. Avaliação de desempenho humano nas organizações. 4 ed. São Paulo: Atlas,2008. BÖHMERWALD, P. Gerenciando o sistema de avaliação de desempenho. Belo Horizonte: Editora de Desenvolvimento Gerencial,2009. BOOG, Gustavo e Madalena, (coord.). Manual de Gestão de Pessoas e Equipes, volume 2 – São Paulo: Editora Gente, 2012. BUCHELE, R. B. Políticas administrativas para empresas em crescimento (Manual para avaliação). Tradução de Raul P. G. de Paiva e Eda F. de Quadros. São Paulo: Atlas, 2007.

## **REFERÊNCIA COMPLEMENTAR**

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. 7. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2010. \_\_\_\_\_. Gestão de Pessoas: novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2010. \_\_\_\_\_. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. \_\_\_\_\_. Recursos Humanos: O capital humano nas organizações. São Paulo: Elsevier, 2009. MATTAR, F. N. Pesquisa de marketing - edição compacta. São Paulo: Atlas, 2007. MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. Introdução à Administração. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. \_\_\_\_\_. Administração de projetos. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009. ROBBINS, SP. Comportamento organizacional. 8 ed. São Paulo: LTC; 2009. \_\_\_\_\_. JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010. SOTO, E. Comportamento organizacional. São Paulo: Thomson, 2002. SOUZA, VL. Gestão de desempenho: julgamento ou diálogo? Rio de Janeiro: Editora FGV; 2012.

## **PERIÓDICOS**

LAWLER, III E. Estratégia versus Funcionários. Rev HSM Management 1998; 10(2):12-15. PACE, E. S. U.; BASSO, L. F. C.; SILVA, M. A. Indicadores de desempenho como direcionadores de valor. Revista de Administração Contemporânea, v. 7, n. 1, p. 37-65, jan./mar. 2010.

## APRESENTAÇÃO

Introdução ao empreendedorismo; Empreendedorismo no Brasil; Tipos de empreendedorismo e suas características; Empreendedorismo de Negócio; Características do comportamento empreendedor; Empreendedorismo Corporativo; Plano de Negócios; Perspectivas para o empreendedorismo.

## OBJETIVO GERAL

- Caracterizar a ação empreendedora em todas as suas etapas, ou seja, criar algo mediante a identificação de uma oportunidade, dedicação e persistência na atividade que se propõe a fazer para alcançar os objetivos pretendidos e ousadia para assumir os riscos que deverão ser calculados.

## OBJETIVO ESPECÍFICO

- Estabelecer relações entre empreendedorismo, competitividade e crescimento econômico; • Adquirir conhecimentos sobre os tipos de empreendedorismo e suas características; • Planejar, estudar e conhecer os fundamentos sobre plano de negócios.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

EMPREENDEDORISMO, COMPETITIVIDADE E CRESCIMENTO ECONÔMICO  
EMPREENDEDORISMO NO BRASIL  
TIPOS DE EMPREENDEDORISMO E SUAS CARACTERÍSTICAS  
EMPREENDEDORISMO DE NEGÓCIO  
CARACTERÍSTICAS DO COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR  
EMPREENDEDORISMO CORPORATIVO  
CONCEITOS E APLICAÇÕES  
PLANO DE NEGÓCIOS  
PERSPECTIVAS PARA O EMPREENDEDORISMO

## REFERÊNCIA BÁSICA

CHIAVENATO, I. Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor. São Paulo: Saraiva, 2006. DORABELA, F. O segredo de Luísa. São Paulo: Cultura, 1999. \_\_\_\_\_, F. Pedagogia empreendedora. São Paulo: Cultura, 2003. DORNELAS, J. C. A. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. DRUCKER, P. F. Inovação e espírito empreendedor (entrepreneurship): prática e princípios. São Paulo: Pioneira, 1987. HALLORAN, J. W. Porque os empreendedores falham. São Paulo: Makron Books, 1994. PINCHOT, G. Intrapreneuring: por que você não precisa deixar a empresa para ser um empreendedor. São Paulo: Habra, 1989. SALIM, C. S.; HOCHAN, N. Construindo Planos de Negócios. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

## REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BRITTO, Francisco; WEVER, Luiz. Empreendedores brasileiros: vivendo e aprendendo com grandes nomes. Rio de Janeiro: Campus, 2003. CARVALHO, Antônio Pires de. Os empreendedores da nova era. São Paulo: APC Consultores Associados, 1996. CHIAVENATO, Idalberto. Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor. São Paulo: Saraiva, 2005. DOLABELA, Fernando. Oficina do Empreendedor. São Paulo: Cultura, 1999. GRECO, Simara M. de S. S. et al. Empreendedorismo no Brasil: 2005. Curitiba: IBQP, 2006. SOUZA, E. da C. L.; GUIMARÃES, T. A. Empreendedorismo Além do Plano de Negócios. São Paulo: Atlas, 2003.

## PERIÓDICOS

Falsas verdades sobre empreendedores. Revista Exame, São Paulo, n. 771, 24 jul. 2002.

## APRESENTAÇÃO

Fundamentos de uma empresa. Gestão de mudanças: condições e habilidades necessárias. Teorias da liderança: traços e comportamental. Teorias situacionais. Motivação. Comunicação.

## OBJETIVO GERAL

Capacitar profissionais de qualquer área de conhecimento a liderar e gerenciar equipes de trabalho, quer seja no contexto formal, quer em projetos e processos de trabalho naturais.

## OBJETIVO ESPECÍFICO

- Compreender os fundamentos da Gestão de Pessoas.
- Entender os fundamentos de uma empresa e suas atividades.
- Definir os conceitos de empresa moderna e organização.
- Identificar as teorias situacionais e seus estudiosos.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### UNIDADE I – FUNDAMENTOS DA GESTÃO DE PESSOAS E AS CORPORAÇÕES

GESTÃO DE PESSOAS

FUNDAMENTOS DE UMA EMPRESA

EMPRESA MODERNA E ORGANIZAÇÃO

GESTÃO DE MUDANÇAS: CONDIÇÕES E HABILIDADES NECESSÁRIAS

### UNIDADE II – TEORIAS DA LIDERANÇA

INTRODUÇÃO A LIDERANÇA

TEORIAS DA LIDERANÇA: TRAÇOS E COMPORTAMENTAL

TEORIAS SITUACIONAIS

TEORIAS MODERNAS SOBRE LIDERANÇA

### UNIDADE III – TEORIAS DA MOTIVAÇÃO

MOTIVAÇÃO

TEORIAS MOTIVACIONAIS ANTIGAS

TEORIAS CONTEMPORÂNEAS DE MOTIVAÇÃO

MOTIVAÇÃO NA PRÁTICA

### UNIDADE IV – COMUNICAÇÃO COMO FERRAMENTA DA GESTÃO DE EQUIPES

COMUNICAÇÃO

COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

MATURIDADE ORGANIZACIONAL

## REFERÊNCIA BÁSICA

CHIAVENATO, I. **Empreendedorismo e viabilização de novas empresas** Um guia eficiente para iniciar e tocar seu próprio negócio 2ª edição. Elsevier, 2007

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**; o novo papel dos recursos humanos nas organizações. - 3ª edição, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações / Idalberto Chiavenato - 9ª edição - Rio de Janeiro: Elsevier, 2014

## REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações / Idalberto Chiavenato, - 8.ed. - Rio da Janeiro: Elsevier, 2009

FALCONI, V. **O verdadeiro poder**. Nova Lima:INDG Tecnologia e Serviços LTDA, 2009.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H. **Psicologia para Administradores**: as teorias e as técnicas da liderança situacional. São Paulo: EPU, 1986.

KATZENBACH, J.R. e SMITH, D.K. **A força e o poder das equipes**. São Paulo. Makron, 1994

KUNSCH, M.M.K. **Planejamento de Relações Públicas na Comunicação Integrada**. São Paulo: Summus, 2003

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 3ª Ed. São Paulo: Futura, 2000.

MAXIMILIANO, A.C.A. **Introdução à administração**. 2000, 5ª edição. Atlas ISBN: 85-224-2164-1.

PETERS, T.J. **Prosperando no caos**. São Paulo: Harbra, 2013

## PERIÓDICOS

ROBBINS, S.P. **Comportamento organizacional**, trad Reynaldo Marcondes, 11ª edição, São Paulo, 2005

ZANELLI, J.C., BORGES-ANDRADE, J.E. e BASTOS, A.V. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2ª ed. Artmed, 2014

77

Metodologia do Trabalho Científico

60

## APRESENTAÇÃO

A natureza do conhecimento e do método científico. Planejamento, organização e sistematização de protocolos de pesquisa. Identificação dos diferentes métodos de investigação científica. Organização do estudo e da atividade acadêmica como condição de pesquisa. A documentação como método de estudo. Estrutura, apresentação e roteiro dos trabalhos acadêmicos. A normatização da ABNT.

## OBJETIVO GERAL

Compreender os aspectos teóricos e práticos referentes à elaboração de trabalhos científicos, enfatizando a importância do saber científico no processo de produção do conhecimento.

## OBJETIVO ESPECÍFICO

- Utilizar diferentes métodos de estudo e pesquisa;
- Ter capacidade de planejamento e execução de trabalhos científicos;
- Conhecer as etapas formais de elaboração e apresentação de trabalhos científicos;
- Saber usar as Normas Técnicas de Trabalhos Científicos.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. INTRODUÇÃO 2 CONHECIMENTO E SEUS NÍVEIS 2.1 O QUE É CONHECIMENTO? / 2.2 TIPOS DE CONHECIMENTOS 2.3 CONHECIMENTO EMPÍRICO / 2.4 CONHECIMENTO FILOSÓFICO 2.5 CONHECIMENTO TEOLÓGICO / 2.6 CONHECIMENTO CIENTÍFICO 3 CIÊNCIA 3.1 CARACTERÍSTICAS DA CIÊNCIA / 3.2 DIVISÃO DA CIÊNCIA 3.3 ASPECTOS LÓGICOS DA CIÊNCIA / 3.4 CLASSIFICAÇÃO DAS CIÊNCIAS 4 MÉTODO CIENTÍFICO 4.1 MÉTODO CIENTÍFICO E CIÊNCIA / 4.2 MÉTODO DEDUTIVO 4.3 MÉTODO INDUTIVO 5 PROJETO DE PESQUISA 5.1 O QUE OBSERVAR EM PESQUISA / 5.2 TIPOS DE PESQUISA 5.3 PESQUISA EXPLORATÓRIA/ BIBLIOGRÁFICA / 5.4 PESQUISA DESCRITIVA 5.5 PESQUISA EXPERIMENTAL 6 FASES DA PESQUISA 6.1 QUANTO À ESCOLHA DO TEMA / 6.2 HIPÓTESE DE PESQUISA 6.3 OBJETIVO DE PESQUISA / 6.4 ESTUDOS QUANTITATIVOS 6.5 ESTUDOS QUALITATIVOS / 6.6 MÉTODO DE COLETA DE DADOS 6.7 FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS / 6.8 AMOSTRAGEM DE PESQUISA 6.9 ELABORAÇÃO DOS DADOS / 6.10 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS 6.11 RELATÓRIO DE PESQUISA 7 ARTIGO CIENTÍFICO 8 MONOGRAFIA 8.1 ESTRUTURA DA MONOGRAFIA 8.2 DETALHANDO OS ELEMENTOS PRÉ-TEXTUAIS 8.3 ELEMENTOS TEXTUAIS 8.4 REFERÊNCIAS 8.5 APÊNDICE 8.6 ANEXO 9 CITAÇÕES DIRETAS E INDIRETAS CITAÇÕES INDIRETAS OU LIVRES CITAÇÃO DA CITAÇÃO 10 FORMATO DO TRABALHO ACADÊMICO 11 TRABALHOS ACADÊMICOS 11.1 FICHAMENTO 11.2 RESUMO 11.3 RESENHA 12 RECOMENDAÇÕES PARA EVITAR O PLÁGIO

## REFERÊNCIA BÁSICA

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. Metodologia científica. 3.ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1993.

GALLIANO, A. G. (Org.). O método científico: teoria e prática. São Paulo: Harper & Row do Brasil, 1999.

KOCHE, José Carlos. Fundamento de metodologia científica. 3. ed. Caxias do Sul:UCS; Porto Alegre: EST, 1994.

## REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6022: Informação e documentação — Referências — Elaboração. Rio de Janeiro, 2005.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6027: Informação e documentação — Sumário — Apresentação. Rio de Janeiro, 2005.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 14724: Informação e documentação — Trabalhos acadêmicos — Apresentação. Rio de Janeiro, 2005.

LEHFEL, Neide Aparecida de Souza. Projeto de Pesquisa: propostas metodológicas. Rio de Janeiro: Vozes, 1990.

## PERIÓDICOS

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Normas de apresentação tabular. 2003. Disponível em: . Acesso em: 20 jun. 2008.

4847

Pensamento Científico

60

## APRESENTAÇÃO

A ciência e os tipos de conhecimento. A ciência e os seus métodos. A importância da pesquisa científica. Desafios da ciência e a ética na produção científica. A leitura do texto teórico. Resumo. Fichamento. Resenha. Como planejar a pesquisa científica. Como elaborar o projeto de pesquisa. Quais são os tipos e as técnicas de pesquisa. Como elaborar um relatório de pesquisa. Tipos de trabalhos científicos. Apresentação de trabalhos acadêmicos. Normas das ABNT para Citação. Normas da ABNT para Referências.

## OBJETIVO GERAL

Capacitar o estudante, pesquisador e profissional a ler, interpretar e elaborar trabalhos científicos, compreendendo a filosofia e os princípios da ciência, habilitando-se ainda a desenvolver projetos de pesquisa.

## OBJETIVO ESPECÍFICO

- Compreender a importância do Método para a construção do Conhecimento.
- Compreender a evolução da Ciência.
- Distinguir os tipos de conhecimentos (Científico, religioso, filosófico e prático).

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### UNIDADE I – INICIAÇÃO CIENTÍFICA

A CIÊNCIA E OS TIPOS DE CONHECIMENTO

A CIÊNCIA E OS SEUS MÉTODOS

A IMPORTÂNCIA DA PESQUISA CIENTÍFICA

DESAFIOS DA CIÊNCIA E A ÉTICA NA PRODUÇÃO CIENTÍFICA

### UNIDADE II – TÉCNICAS DE LEITURA, RESUMO E FICHAMENTO

A LEITURA DO TEXTO TEÓRICO

RESUMO

FICHAMENTO

RESENHA

### UNIDADE III – PROJETOS DE PESQUISA

COMO PLANEJAR A PESQUISA CIENTÍFICA?

COMO ELABORAR O PROJETO DE PESQUISA?

QUAIS SÃO OS TIPOS E AS TÉCNICAS DE PESQUISA?

COMO ELABORAR UM RELATÓRIO DE PESQUISA?

### UNIDADE IV – TRABALHOS CIENTÍFICOS E AS NORMAS DA ABNT

TIPOS DE TRABALHOS CIENTÍFICOS

APRESENTAÇÃO DE TRABALHOS ACADÊMICOS

NORMAS DAS ABNT PARA CITAÇÃO

NORMAS DA ABNT PARA REFERÊNCIAS

## REFERÊNCIA BÁSICA

THOMÁZ, André de Faria; BARBOSA, Thalyta M. N. **Pensamento Científico**. Editora TeleSapiens, 2020.

VALENTIM NETO, Adauto J.; MACIEL, Dayanna dos S. C. **Estatística Básica**. Editora TeleSapiens, 2020.

FÉLIX, Rafaela. **Português Instrumental**. Editora TeleSapiens, 2019.

## REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

VALENZA, Giovanna M.; COSTA, Fernanda S.; BEJA, Louise A.; DIPP, Marcelo D.; DA SILVA, Silvia Cristina. **Introdução à EaD**. Editora TeleSapiens, 2020.

OLIVEIRA, Gustavo S. **Análise e Pesquisa de Mercado**. Editora TeleSapiens, 2020.

## PERIÓDICOS

CREVELIN, Fernanda. **Oficina de Textos em Português**. Editora TeleSapiens, 2020.

DE SOUZA, Guilherme G. **Gestão de Projetos**. Editora TeleSapiens, 2020.

4682	Aprendizagem Organizacional	30
------	-----------------------------	----

### APRESENTAÇÃO

Gestão do conhecimento, aprendizagem e mudança organizacional: modelos, perspectivas e estratégias de ação. As relações da gestão de conhecimento com a aprendizagem e mudança organizacional. Perspectivas futuras da gestão do conhecimento, da aprendizagem e da mudança organizacional.

### OBJETIVO GERAL

Analisar a gestão do conhecimento, aprendizagem e mudança organizacional bem como os modelos, perspectivas e estratégias de ação.

### OBJETIVO ESPECÍFICO

- Adquirir conhecimentos sobre os princípios para a criação da Universidade Corporativa;
- Descrever as gestão por competência e os 7 princípios de sucesso;
- Analisar as tecnologias utilizadas nas Universidades corporativas.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA (MUNDIAL / BRASIL) AS EMPRESAS NA ERA DO CONHECIMENTO (SURGIMENTO DO CONTEXTO DAS UNIVERSIDADES CORPORATIVAS) A EMERGÊNCIA DA ORGANIZAÇÃO NÃO HIERÁRQUICA, ENXUTA E FLEXÍVEL O ADVENTO E A CONSOLIDAÇÃO DA "ECONOMIA DO CONHECIMENTO" SURGIMENTO DAS UNIVERSIDADES CORPORATIVAS PRINCÍPIOS PARA A CRIAÇÃO DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA OBJETIVO E PRINCÍPIOS-CHAVE PARA A ELABORAÇÃO DAS UNIVERSIDADES COR POR ATIVAS GESTÃO POR COM PETÊNCI A E OS 7 PRINCÍPIOS DE SUCESSO DEFINIÇÃO DE COMPETÊNCIAS GESTÃO POR COMPETÊNCIAS AS TECNOLOGIAS UTILIZADAS NAS UNIVERSIDADES CORPORATIVAS O DESAFIO DE IMPLANTAR UM SISTEMA MÉTRICO AVALIAÇÃO ANTES DO TREINAMENTO AVALIAÇÃO DURANTE O TREINAMENTO AVALIAÇÃO DEPOIS DO TREINAMENTO AVALIAÇÃO DOS QUATROS NÍVEIS GESTÃO DE PESSOAS E T&D.

### REFERÊNCIA BÁSICA

EBOLI, Marisa. Educação Corporativa no Brasil: mitos e verdades. São Paulo: Ed. Gente, 2004.

GONÇALO, C. Reis; BORGES, M. De Lourdes. A Gestão do Conhecimento Organizacional. In: BITENCOURT, Claudia. Gestão Contemporânea de Pessoas. Novas prática, conceitos tradicionais. 2ª edição. Porto Alegre: Artmed, 2010. MARTINS, H. G. Estudos da Trajetória das Universidades Brasileiras, 2004. Tese de Doutorado, Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro QUARTIERO, E. M. & CERNY, R. Z. Universidade Corporativa: uma nova face da relação entre mundo do trabalho e mundo da educação. In: QUARTIERO, E. M. & BIANCHETTI, L. (Orgs.) Educação corporativa: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações. São Paulo: Cortez, 2005.

VARGAS, Miramar R. Maia; ABBAD, Gardênia da Silva. Bases Conceituais em Treinamento, Desenvolvimento e Educação. TD&E. Porto Alegre: Artmed, 2006.

## REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BLOIS, M. & MELCA, F. Educação corporativa: novas tecnologias na gestão do conhecimento. Rio de Janeiro: Edições Consultor, 2005.

COPPE MEISTER, Jeanne C. Educação Corporativa: Gestão do Capital Intelectual através das universidades Corporativas. São Paulo: Makron Books, 1999. EBOLI, Marisa. O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa. São Paulo: Ed. Gente, 2002.

NONAKA, I., TAKEUCHI, H. Gestão do conhecimento. Tr. Ana Thorell. Porto Alegre: Bookman, 2008. RIBEIRO, Samuel. Gestão do conhecimento, da aprendizagem e da inteligência organizacional. Disponível em: acesso abril de 2015.

## PERIÓDICOS

BASTOS, A.; GONDIM, S.; LOIOLA, E. Aprendizagem organizacional versus organizações que aprendem: características e desafios que cercam essas duas abordagens de pesquisa. In: RAUSP, Volume 39, Número 3, São Paulo, p. 220 – 30, 2004.

4681	Políticas Estratégicas de Recursos Humanos	45
------	--	----

## APRESENTAÇÃO

Conhece fundamentos da Gestão de Recursos Humanos: origem; conceituação; objetivos; processos; desenvolvimento e perspectivas da Gestão de Recursos Humanos, com enfoque na Administração Pública. Estuda e aplica consultoria e auditoria em Recursos Humanos; Avaliação de Desempenho e Gestão por Competências.

## OBJETIVO GERAL

Buscar desenvolver formas de melhor aproveitar os recursos humanos é uma realidade no âmbito das empresas.

## OBJETIVO ESPECÍFICO

- Reconhecer a importância dos processos relacionados com a gestão de recursos humanos;
- Analisar a gestão de pessoas segundo os conceitos de competência;
- Estabelecer relações entre recrutamento, seleção e contratação.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

A IMPORTÂNCIA DOS GERENTES PROCESSOS RELACIONADOS COM A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS COMPETÊNCIAS E HABILIDADES CONCEITOS DE COMPETÊNCIAS E HABILIDADES A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS GESTÃO DE PESSOAS SEGUNDO OS CONCEITOS DE COMPETÊNCIA RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DESENVOLVIMENTO E TREINAMENTO TREINAMENTO PARA A QUALIDADE PLANEJAMENTO DO TREINAMENTO MEIOS DE OFERECER TREINAMENTO AVALIAÇÃO DO TREINAMENTO REMUNERAÇÃO TIPOS DE REMUNERAÇÃO ADMINISTRAÇÃO DE SALÁRIOS MOTIVAÇÃO HIGIENE E SEGURANÇA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO TÉCNICAS PARA

## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.

### REFERÊNCIA BÁSICA

BRANHAM, L. Motivando as pessoas que fazem a diferença: 24 maneiras de manter os talentos de sua empresa. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

CAMPOS, V. F. Gerência da qualidade total. Estratégia para aumentar a competitividade da empresa brasileira. Rio de Janeiro: Ed. Bloch. 1990.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DUTRA, J. S. Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001.

### REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

FLEURY, A; FLEURY, M.T.L. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. São Paulo: Atlas, 2001.

GARVIN, D. A. Gerenciando a qualidade. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1992.

GREEN, P. C. Desenvolvendo competências consistentes: como vincular sistemas de recursos humanos a estratégias organizacionais. Rio de Janeiro: Qualimark, 1999.

HIPÓLITO, J. A.M. Administração salarial: a remuneração por competências como diferencial competitivo. São Paulo: Atlas, 2001.

JURAN, J. M.; GRZYNA, F. M. Controle da qualidade: componentes básicos da função qualidade – volume II. São Paulo: Mc. Graw-Hill/Makron, 1991.

### PERIÓDICOS

TEIXEIRA, M. L. M. Confiança de Desenvolvimento de Capital Intelectual: o que os Empregados Esperam de seus Líderes? RAC – Revista de Administração Contemporânea, v. 7, n. 2, Abr/Jun. 2003: 73-92.

<b>20</b>	<b>Trabalho de Conclusão de Curso</b>	<b>30</b>
-----------	---------------------------------------	-----------

### APRESENTAÇÃO

Orientação específica para o desenvolvimento dos projetos de conclusão de curso. Elaboração e apresentação de trabalho de conclusão de curso.

### OBJETIVO GERAL

Pesquisar e dissertar sobre um tema relacionado à sua formação no curso de pós-graduação.

### OBJETIVO ESPECÍFICO

- Construir, mediante a orientação de um docente, o Trabalho de Conclusão de Curso tendo em vista a temática escolhida e o cumprimento das etapas necessárias.
- Apresentar e argumentar sobre o referido trabalho.

## **CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

1. DELIMITAÇÃO DA PROBLEMÁTICA, OBJETIVOS E LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO; CONSTRUÇÃO DA MATRIZ ANALÍTICA (PROJETO DE TCC); 2. DEFINIÇÃO E DESCRIÇÃO DA METODOLOGIA A SER EMPREGADA NO ESTUDO; 3. MONTAGEM DO PROJETO DE TCC; 4. APRESENTAÇÃO DO PROJETO; 5. COLETA E ANÁLISE DE DADOS; 6. REDAÇÃO DA DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS; 7. MONTAGEM FINAL DO TCC; 8. APRESENTAÇÃO DO TCC; 9. AVALIAÇÃO DO TCC; 10. CORREÇÃO E ENTREGA DA VERSÃO FINAL DO TCC.

## **REFERÊNCIA BÁSICA**

DEMO, P. Pesquisa: princípio científico e educativo. 2.ed. São Paulo: Cortez/Autores Associados, 1991.

GIL, A.C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2008.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: ATLAS, 1988.

## **REFERÊNCIA COMPLEMENTAR**

KÖCHE, José C. Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e prática da pesquisa. Petrópolis: Vozes, 1997. SÁ, Elizabeth S. (Coord.). Manual de normalização de trabalhos técnicos, científicos e culturais. Petrópolis: Vozes, 1994.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Porto Alegre: Artmed, 1999.

## **PERIÓDICOS**

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Normas de apresentação tabular. 2003. Disponível em: . Acesso em: 20 jun. 2008.

Avaliação será processual, onde o aluno obterá aprovação, através de exercícios propostos e, atividades programadas, para posterior. O aproveitamento das atividades realizadas deverá ser igual ou superior a 7,0 (sete) pontos, ou seja, 70% de aproveitamento.

## **SUA PROFISSÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

Graduados em diversas áreas do conhecimento que atuam ou desejam atuar na área de recursos humanos, tais como: profissionais liberais e empresários (administradores, contadores, engenheiros, agrônomos, médicos, advogados, educadores, entre outros).