GESTÃO DE PESSOAS
INFORMAÇÕES GERAIS

APRESENTAÇÃO

O curso de pós-graduação em Gestão de Pessoas visa melhorar os resultados individuais e da organização com a abordagem usada pela área de Recursos Humanos e lideranças para analisar e definir as ações necessárias para o treinamento e desenvolvimento dos colaboradores. A gestão de pessoas se constitui como fator relevante para o desenvolvimento das organizações e para a realização de suas metas organizacionais. Vários teóricos argumentam que como a tecnologia pode ser adquirida, as pessoas formam o grande diferencial dentro das organizações. Saber lidar com pessoas, recrutar e fomentar talentos é a missão mais importante para os gestores das organizações, que passam a ser vistas como um ambiente onde se possa pensar, viver, criar e conquistar sucesso coletivo. A Gestão de Pessoas tornou-se uma função de alto poder estratégico - as pessoas deixaram de ser fornecedoras de mão de obra para serem fornecedoras de conhecimento devendo ser tratadas como diferenciais dentro das organizações.

OBJETIVO

Capacitar profissionais de diversas áreas para administrar questões generalistas e específicas na área de Gestão de Pessoas, fazendo uso das diversas ferramentas didático-pedagógicas em especial os ambientes virtuais de aprendizagens em rede, e o trabalho colaborativo na Web, a fim de atuarem em empresas públicas e privadas, assessoria e consultorias, em consonância com os princípios técnicos, legais e éticos.

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.

Código	Disciplina	Carga Horária
365	Capacitação e Desenvolvimento de Pessoa	45

APRESENTAÇÃO

Estratégias de capacitação e desenvolvimento de pessoas; Gerenciamento de necessidades de capacitação e desenvolvimento; Elaboração, execução e avaliação de programas de capacitação e desenvolvimento; Sistemas

corporativos de educação a distância; Formação e desenvolvimento das organizações corporativas; Capacitação e desenvolvimento por competência.

OBJETIVO GERAL

• Analisar e avaliar a elaboração, execução e avaliação de programas de capacitação e desenvolvimento.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Reconhecer a importância do gerenciamento de necessidades de capacitação e desenvolvimento; • Compreender a formação e o desenvolvimento das organizações corporativas; • Caracterizar capacitação e desenvolvimento por competência.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS INTRODUÇÃO À MODERNA GESTÃO DE PESSOAS PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA GESTÃO DE PESSOAS SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO CONCEITO DE EDUCAÇÃO TREINAMENTOS OBJETIVOS DO TREINAMENTO O PROCESSO DO TREINAMENTO LEVANTANDO A NECESSIDADE DO TREINAMENTO PROGRAMAÇÃO DO TREINAMENTO EXECUÇÃO DO TREINAMENTO AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS DO TREINAMENTO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E ORGANIZAÇÕES EDUCAÇÃO CORPORATIVA GESTÃO DO CONHECIMENTO GESTÃO POR COMPETÊNCIA

REFERÊNCIA BÁSICA

BAUER, Ruben. Gestão da mudança: caos e complexidade nas organizações. São Paulo: Atlas, 1999. CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com as Pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. DRUCKER, Peter. Desafios Gerenciais para o Século XXI. São Paulo: Pioneira, 1999. MARRAS, Jean Pierre. Gestão de pessoas em empresas inovadoras. SP: Futura, 2005.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CARVALHO, ANTONIO VIEIRA, LUIZ PAULO DO NASCIMENTO. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira Thonson Learning. 2004. CHIAVENATO, I. História da Administração: entendendo a administração e sua poderosa influência no mundo moderno. São Paulo: Saraiva, 2009c. _____, I. Administração, Teoria, Processo e Prática. 4 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. _____. Gestão de Pessoas: O novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 4ª Ed. São Paulo: Manole, 2014 FRANÇA, A. C. Limongi. Práticas de Recursos Humanos conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2008. LEURY, M. T. L. etal. As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.

PERIÓDICOS

VERGARA, S. C. Universidade Corporativa: a parceria possível entre empresa e a universidade tradicional. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, v. 34, n.5, p. 181-188, set./out. 2000.

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-ativana 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.

CHAUI, 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.

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 PEQUISA 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, Saymour. 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

Desafios e características. Análise do ambiente em suas dimensões externa e interna. Cenários. O alinhamento estratégico da gestão de Pessoas às estratégias organizacionais. Visão, missão, objetivos, estratégias, políticas, diretrizes, planos de ação, estrutura e processos de gestão de pessoas orientados para o comprometimento com o negócio da organização. Implementação e avaliação dos resultados da gestão estratégica de pessoas. Geração, mapeamento, distribuição, compartilhamento e mensuração do conhecimento. Gerenciamento do conhecimento organizacional e preservação da memória técnica das organizações. Metodologias de mensuração de ativos intangíveis. Modelo de gestão de competências. Competências organizacionais e individuais. Mapeamento e descrição de competências. Certificação de competências.

OBJETIVO GERAL

• Conhecer os fundamentos da Gestão de Pessoas, de Competências e do Conhecimento.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Analisar a evolução das organizações e de seus modelos de gestão de pessoas; • Aplicar os conhecimentos adquiridos sobre a integração organizacional na gestão de pessoas; • Refletir sobre a gestão de pessoas como responsabilidade de linha e função de Staff; • Entender o processo de gestão por competências como uma laternativa para sustentar diferenciações salarias.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I - ORGANIZAÇÕES E MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS 1. A EVOLUÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES 2. A EVOLUÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES E DE SEUS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS 2.1 MODELO CLÁSSICO DE GESTÃO DE PESSOAS 2.2 MODELO MOTIVACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS 2.3 MODELO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS 2.4 MODELO COMPETITIVO DE GESTÃO DE PESSOAS UNIDADE II - O PAPEL DAS PESSOAS NA ORGANIZAÇÃO 1. AS PESSOAS COMO PARCEIRAS DA ORGANIZAÇÃO 2. AS PESSOAS COMO RECURSOS OU PARCEIROS DA ORGANIZAÇÃO 3. A IMPORTÂNCIA DA ADMINISTRAÇÃO NA GESTÃO DE PESSOAS 4. EFICIÊNCIA E EFICÁCIA DA ORGANIZAÇÃO PARA A GESTÃO DE PESSOAS UNIDADE III - INTEGRAÇÃO ORGANIZACIONAL NA GESTÃO DE PESSOAS 1. A COMUNICAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO 2. A MOTIVAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO 2.1 A MOTIVAÇÃO PARA ABRAHAM MASLOW 2.2 A MOTIVAÇÃO PARA FREDERICK HERZBERG UNIDADE IV - FUNDAMENTOS DA GESTÃO DE PESSOAS 1. GESTÃO DE PESSOAS COMO RESPONSABILIDADE DE LINHA E FUNÇÃO DE STAFF 2. OS DESAFIOS DA MODERNA GESTÃO DE PESSOAS – GP3 UNIDADE V - GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIA: MODISMO E CONCEITO 1. ARTICULAÇÃO ENTRE ESTRATÉGIA EMPRESARIAL E COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS 2. CARACTERIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS 3. A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS COMO UMA LATERNATIVA PARA SUSTENTAR DIFERENCIAÇÕES SALARIAS 4. GESTÃO DE PESSOAS COM BASE EM COMPETÊNCIAS

REFERÊNCIA BÁSICA

BARBOSA, A. Gestão de competências em organizações: um mosaico das experiências em Minas Gerais. Anais XXV Enanpad. Campinas: Anpad, 2001. BRANDÃO, Hugo P.; GUIMARÃES, Tomás de A. Gestão de Competências e Gestão de Desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? Enanpad. Foz do Iguaçu: Anpad, 2009. CARBONE, Pedro Paulo et al. Gestão por competências e gestão do conhecimento. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 2006. CARVALHO, Antônio Vieira de. NASCIMENTO, Luiz Paulo de. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira, 2004. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2009. DUTRA, Joel Souza (Org.). Gestão por Competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Editora Gente, 2011. _____. Joel Souza. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo, Atlas: 2010. LEME, Rogério. Aplicação prática de gestão de Pessoas por competências. Rio de Janeiro:

Qualitymark, 2005.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, I. Introdução à teoria geral da administração. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1983. _____. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Alsevier, Campus, 2004. _____. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3ªed. – Rio de Janeiro: Alsevier, Campus, 2008. DRUCKER, F. P. Administração – Responsabilidades, Tarefas, Práticas. 3 Vol. São Paulo/SP. Pioneira, 1975. _____. Introdução. In: HESSELBEIN, F.; competitividade na economia globalizada. São Paulo: Atlas, 2000. DUTRA, Joel Souza. Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Editora Gente, 2001. _____. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. 1. ed. – 6 reimpr. São Paulo: Atlas, 2008. FISCHER, André Luiz. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: As Pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002. HERSEY, P. e BLANCHARD, K. H. Psicologia para administradores. São Paulo: EPU, 1986. MARRAS, J. P. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 3. ed. São Paulo, 2000. ULRICH, D. Recursos Humanos Estratégico. Tradução Cristina bazán, Bazán Tecnologia e Linguística. – São Paulo: Futura, 2000. _____. Dave. Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de recursos humanos. São Paulo: Editora Futura, 2000.

PERIÓDICOS

BARNEY, J. B. Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Manegement, v. 17, nº 1, 1991.

76	Metodologia do Ensino Superior	60

APRESENTAÇÃO

A função sociocultural do currículo na organização do planejamento: temas geradores, projetos de trabalho, áreas de conhecimento. Analise 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.ª: A didática do ensino superior, Campinas, Papirus, 1994.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

GHIRALDELLI JUNIOR, Paulo. História da Educação Brasileira. 4ª. 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. 9ª. 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.

370	Recrutamento, Seleção, Treinamento, Plano de Cargos e Salários	30

APRESENTAÇÃO

Procedimentos e instrumentos para a administração de pessoas: o processamento de recrutamento, a seleção por competências, treinamento, plano de cargos, salários, remuneração por competência e benefícios.

OBJETIVO GERAL

• Adquirir conhecimentos de como ocorre o processo de recrutamento, a seleção por competências, treinamento, plano de cargos, salários, remuneração por competência e benefícios.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Analisar e avaliar as vantagens e desvantagens dos recrutamentos; • Reconhecer a importância do plano de cargo e salário; • Definir a remuneração por habilidades e competência.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

GESTÃO DE PESSOAS RECRUTAMENTO DE PESSOAS AS TRÊS FASES DO PLANEJAMENTO DO RECRUTAMENTO PROCESSOS DE RECRUTAMENTO VANTAGENS E DESVANTAGENS DOS RECRUTAMENTOS INFLUÊNCIAS DO RECRUTAMENTO NOS RESULTADOS DE GESTÃO DE PESSOAS SELEÇÃO TÉCNICAS DE SELEÇÃO ENTREVISTAS DE SELEÇÃO SELEÇÃO POR COMPETÊNCIA TREINAMENTO OBJETIVO IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO PLANO DE CARGOS E SALÁRIO DESCRIÇÃO DE CARGOS OBJETIVO DO PLANO DE CARGO E SALÁRIO IMPORTÂNCIA DO PLANO DE CARGO E SALÁRIO AVALIAÇÃO DE CARGOS ELABORAÇÃO DOS MANUAIS DE AVALIAÇÃO DE CARGOS REMUNERAÇÃO TIPOS DE REMUNERAÇÃO REMUNERAÇÃO POR HABILIDADES E COMPETÊNCIA POR QUE E COMO RECRUTAR,

SELECIONAR E TREINAR?

REFERÊNCIA BÁSICA

MARRAS, J P. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura, 2003. NASCIMENTO, L P. Administração de Cargos e Salários. São Paulo: Pioneira, 2001. PONTES, B R. Administração de Cargos e Salários. 5. ed. São Paulo: LTR, 1993. SCHEIN, E. Replanejamento de cargos e funções. São Paulo: Nobel, 1993. SICREDI. Programa de cargos e remuneração PCR. 2006. ZIMPECK, B G. Administração de salários. 7 ed. São Paulo, 2007.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. 2ª edição, Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. _____, I. Seleção de pessoas. In:____. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Eselvier, 2004; MARQUES, C.; Cunha, M.P. (1996). Comportamento Organizacional e Gestão de Empresas. Lisboa: Publicações Dom Quixote. PERETTI, J.M. Recursos Humanos. Lisboa: Sílabo.2001 . ROCHA, J. A. O. Gestão de Recursos Humanos. Lisboa: Editorial Presença.1997.

PERIÓDICOS

CORREIA, M.C.M.; Sesinando, R.E. (2002). E Entrevista no Processo de Recrutamento e Selecção de Pessoal: Proposta de um Guião Semi-Estruturado. Revista de Psicologia Militar nº 13.

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.

368	Negociação e Gestão de Conflitos	45

APRESENTAÇÃO

Discutir Modelos Estratégicos de negociação: conflito e a sua estratégia; argumentação e persuasão: aplicações simuladas: jogos de negociação. Gestão de conflitos: tipos de conflito e estilos de gestão de conflitos.

OBJETIVO GERAL

• Adquirir conhecimentos sobre a negociação e o gerenciamento de conflitos bem como estratégias para gerir esses conflitos.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Reconhecer a importância fundamental do negociador; • Identificar os conflitos interpessoais nas organizações possíveis causas do conflito; • Analisar como ocorre a administração do conflito intergrupal.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

ARGUMENTAÇÃO E PERSUASÃO NAS ORGANIZAÇÕES ARGUMENTAR, PERSUADIR, CONVENCER, INFLUENCIAR, MANIPULAR PERSUASÃO - ARTE E CIÊNCIA ARGUMENTAR E PERSUADIR NEGOCIAÇÃO CONCEITOS CONCEITOS-CHAVE A FÓRMULA DO SUCESSO EM UMA NEGOCIAÇÃO TIMING = OPORTUNIDADE INFORMATION = INFORMAÇÃO POWER = O PODER AS ETAPAS DE UMA NEGOCIAÇÃO PLANEJAMENTO E PREPARAÇÃO ESTÁGIO PRELIMINAR ABERTURA EXPLORAÇÃO FECHAMENTO ESTILOS DE NEGOCIAÇÃO O ATO NEGOCIAL ESTRATÉGIAS E TÁTICAS NEGOCIAIS TÁTICAS CLÁSSICAS DE NEGOCIAÇÃO INTERVENÇÃO DE TERCEIRAS PARTES SUGESTÕES PARA QUEM SE DEFRONTA COM PESSOAS DIFÍCEIS NA NEGOCIAÇÃO GESTÃO DE CONFLITOS CONFLITOS CONFLITOS INTERPESSOAIS NAS ORGANIZAÇÕES POSSÍVEIS CAUSAS DO CONFLITO NÍVEIS DE CONFLITO TIPOS DE CONFLITO ÁREAS DE CONFLITO SITUAÇÕES QUE GERAM CONFLITOS CONSEQUÊNCIAS DO CONFLITO O LADO POSITIVO DO CONFLITO O LADO NEGATIVO DO CONFLITO ESTRATÉGIAS FUNDAMENTAIS NA GESTÃO DE CONFLITOS MODELO DIAGNÓSTICO – ANÁLISE ESTRUTURAL DO CONFLITO ADMINISTRANDO CONFLITOS RELAÇÕES INTERGRUPAIS CONFLITO INTERGRUPAL A ADMINISTRAÇÃO DO CONFLITO INTERGRUPAL A TEORIA DOS JOGOS O DILEMA DOS PRISIONEIROS

REFERÊNCIA BÁSICA

FOWLER, Alan. Resolvendo conflitos. São Paulo: Nobel, 2001. GILLEN, Terry. Assertividade. São Paulo: Nobel, 2001. HARDINGHAM, Alison. Trabalho em equipe. São Paulo: Nobel, 2000. MAITLAND, Iain. Como motivar pessoas. São Paulo: Nobel, 2000. MEGGINSON, Leon C. & MOSLEY, Donald C & Jr, Paul H. Pietri. Administração: conceitos e Aplicações. São Paulo: Harbra, 1986, p. 471-472.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CAMPELLO, M. L. C.; OLIVEIRA, J. S. G. O desafio na busca de resultados e de competitividade nas empresas modernas. Bauru: XI SIMPEP 2004. Anais. Bauru, 2004. COHEN, H. Você pode negociar qualquer coisa. 16. ed. Rio de Janeiro: Record, 2004. DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica.2.ed. v.1. São Paulo: Pioneira, 1998. FISHER, Roger; URY, Willian. Como chegar ao sim: a negociação de acordo sem concessões. Trad. Dra. Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Imago, 1985. GRAMIGNA, Maria Rita. Modelo de Competências e Gestão dos talentos. São Paulo: Makron Books, 2002. LEWICKI, R. L; SAUNDERS, D. M. MINTON, J. W. Fundamentos da negociação. Porto Alegre: Bookman, 2002.

PERIÓDICOS

BALCONI, Halyne. Mudança organizacional e administração do estresse. Gauss Consulting. Disponível em: . Acesso em: 03 Mai. 2013.

369	Qualidade de Vida no Trabalho e Gestão do Stress	30

APRESENTAÇÃO

Conceito de qualidade de vida e bem-estar no trabalho. Gestão do stress: tipos, causas e efeitos do stress. Medidas anti-stress.

OBJETIVO GERAL

• Conhecer os principais fundamentos sobre a qualidade de vida no trabalho e a gestão do stress.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Analisar o comportamento humano nas organizações; • Estudar o stress e qualidade de vida no trabalho; • Avaliar o papel do pedagogo como gestor de qualidade de vida no trabalho.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

PESSOAS E ORGANIZAÇÕES AS PESSOAS MOTIVAÇÃO HUMANA COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES O PODER DO TRABALHO NA VIDA HUMANA O PROCESSO DE TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR STRESS O QUE É STRESS SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO PREVENINDO O STRESS QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) CONCEITO E ABRANGÊNCIA MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO STRESS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO O PEDAGOGO COMO GESTOR DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO REDUÇÃO DO STRESS

REFERÊNCIA BÁSICA

CARVALHO, A. V., NASCIMENTO, L. P. Administração de recursos humanos. São Paulo: Thomson Pioneira, 1998. CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. 4ed. São Paulo: Atlas, 1997. _____, I. Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2001. DUTRA, J. S. Gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2002. TOLEDO, F. Administração de pessoal: desenvolvimento de Recursos Humanos. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1978.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

SATTO, LENY, Trabalho e Saúde Mental, Meio ambiente e Condições de trabalho. Rio de Janeiro, Fiocruz, cap. 12. SELYE, Hans. Stress, a tensão da vida. Edição original publicada por McGraw – Hill Book Company, Inc. 1956. SILVA, Marco Aurélio Dias da; MARCHI, Ricardo de. Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo: Best Seller, 1997. SIVIERE, HL, Saúde no Trabalho e Mapeamento dos riscos, Meio ambiente e Condições de trabalho, Rio de Janeiro, Fiocruz, cap.8.

PERIÓDICOS

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. (artigo). Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, nº. 1, janeiro/março, 2001.

366	Dinâmica das Relações Humanas e Liderança	45

APRESENTAÇÃO

Introdução a Relações Humanas, fatores sociais e ambientais que influem o desenvolvimento das relações humanas, contribuição das Ciências Sociais para as relações humanas; O significado do Trabalho; Sua importância para as relações: Histórico e conceituação da dinâmica de grupo; Considerações éticas no uso das técnicas e exercícios de grupo; Comunicação humana, Processos grupais e liderança; Técnicas e exercícios de dinâmica de grupo; Solução de problemas humanos; Eficiência interpessoal e desempenho.

OBJETIVO GERAL

• Reconhecer os fatores sociais e ambientais que influem o desenvolvimento das relações humanas.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Descrever e estudar o histórico e conceituação da dinâmica de grupo; • Analisar a eficiência interpessoal e desempenho; • Refletir sobre o pensamento dos executivos sobre liderança.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

ORGANIZAÇÕES QUE APRENDEM A CRIAÇÃO DO CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL A ESPIRAL DO CONHECIMENTO GESTÃO DO CONHECIMENTO E GESTÃO DA INFORMAÇÃO À ÁREA DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO AO ASSUMIR ESSE PAPEL É NECESSÁRIO POSSÍVEIS BARREIRAS E DIFICULDADES NA IMPLANTAÇÃO DA GC BASICAMENTE, EXISTEM DOIS TIPOS DE BARREIRAS: INDIVIDUAIS E ORGANIZACIONAIS O NOVO PERFIL DO TRABALHADOR DO CONHECIMENTO CULTURA ORGANIZACIONAL E GESTÃO DO CONHECIMENTO CAPITAL INTELECTUAL: A RIQUEZA INTANGÍVEL AS LEIS DA QUINTA DISCIPLINA EXPERIÊNCIAS DE DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL INTELECTUAL 3M O AMBIENTE DE TRABALHO E O RELACIONAMENTO HUMANO A IMPORTÂNCIA DAS RELAÇÕES NO TRABALHO COMO CONSEGUIR COOPERAÇÃO ENTRE FUNCIONÁRIOS A CULTURA DA EMPRESA NO COMPORTAMENTO DAS PESSOAS A ÉTICA DAS ORGANIZAÇÕES E A ÉTICA ENTRE AS PESSOAS AS TEORIAS DE COMPORTAMENTO DE LEWIN E HERZBERG CARACTERIZAÇÃO DO LÍDER O PENSAMENTO DOS EXECUTIVOS SOBRE LIDERANÇA AS DUAS FACES DA LIDERANÇA A TEORIA DOS DOIS FATORES A LIDERANÇA EM CLIMA DE MUDANÇAS COMO OS LÍDERES DEVERÃO TRABALHAR OS NOVOS PORQUÊS DA LIDERANÇA TREINAMENTO PARA O ESPÍRITO DE EQUIPE O PARTICIPANTE A EMPRESA-CLIENTE E A EMPRESA DE TREINAMENTO O FORMADOR ESTRUTURAS E LIDERANÇAS FORMAIS E INFORMAIS DOMÍNIO VERSUS LIDERANÇA LIDERANÇA VERSUS O LÍDER TÉCNICO, DIFÍCIL, FÍSICO, COM RISCOS E RESPONSABILIDADES

REFERÊNCIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com as Pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. MINICUCCI, Agostinho. Relações Humanas: Psicologia das relações humanas interpessoais. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2001. OLIVEIRA, Maria Lúcia de. Educação e Psicanálise: história, atualidade e perspectivas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. OSORIO, Luiz Carlos. Psicologia Grupal - uma nova disciplina para o advento de uma era. Porto Alegre: Artes Médicas, 2004.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

AGUIAR, M. A. F. Psicologia aplicada à administração. São Paulo: Atlas, 1986. KENNETH, Blanchard; ZIGARMI, Patrícia; ZIGARMI, Dea. Liderança e o gerente Minuto. Rio de Janeiro: Record, 1986. KOTTER, P. John. Liderando mudanças. Rio de Janeiro: Campus, 1997. NAVEIRA e Silva Lenilson. Líder Sábio – Novo perfil de liderança do terceiro milênio. Rio de Janeiro: Record, 1998. MATOS, Francisco Gomes. Desenvolvimento gerencial permanente: desenvolvendo todos os gerentes todo tempo ao mesmo tempo. Rio de Janeiro: Livros Técnicos S.A., 1988. MOSCOVICI, Fela. Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo. Rio de Janeiro: Livros Técnicos S.A, 1977.

PERIÓDICOS

SENGE, Peter. A Quinta Disciplina. Qualidade Revista, São Paulo, n. 107, 2001.

344	Gestão Estratégica das Organizações	45

APRESENTAÇÃO

Origem e fundamentos teóricos e as técnicas de planejamento estratégico e empresarial e tomada de decisões. Análise de Cenários. Vantagens e estratégias competitivas. Formulação de Estratégias Empresariais e Processo de planejamento e orçamento de empresas.

OBJETIVO GERAL

• Argumentar sobre a origem e fundamentos teóricos e as técnicas de planejamento estratégico e empresarial e tomada de decisão.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Descrever as vantagens e estratégias competitivas; • Identificar as principais ferramentas gerenciais do planejamento estratégico; • Diferenciar a macroestratégia da macropolíticas.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

GESTÃO ESTRATÉGICA DAS ORGANIZAÇÕES DEFINIÇÃO SISTEMA DE INFORMAÇÃO ESTRATÉGICO GESTÃO ESTRATÉGICA NO PLANEJAMENTO PÚBLICO GESTÃO SUSTENTÁVEL O EXAGERO DO PRESENTE ESTRATÉGIA FUTURA ESTRATÉGIA DE FUTURO COM BASE NO PRESENTE O USO RACIONAL DO TEMPO MENTALIDADE OPERACIONAL X MENTALIDADE ESTRATÉGICA AS FERRAMENTAS GERENCIAIS DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO OPORTUNIDADE OPORTUNIDADES DE VENCER DIFICULDADES E DE PERCEPÇÃO QUESTÕES CULTURAIS INFLUENCIANDO A ORGANIZAÇÃO A CULTURA TRADICIONAL OU CENTENÁRIA CULTURA DE SUCESSO GARANTIDO NO PASSADO VENCENDO OS OBSTÁCULOS ORGANIZACIONAIS AS ORGANIZAÇÕES BUROCRÁTICAS PROPÓSITOS ORGANIZACIONAIS PLANEJAMENTO PLANEJAMENTO – COMPORTAMENTO TÍPICO PRINCÍPIOS DO PLANEJAMENTO FILOSOFIA DO PLANEJAMENTO FILOSOFIA DA SATISFAÇÃO FILOSOFIA DA OTIMIZAÇÃO FILOSOFIA DA ADAPTAÇÃO O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NAS EMPRESAS METODOLOGIA DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO ADAPTADO PERCEBENDO AS DIFICULDADES SUPERANDO E IMPLANTANDO MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS OPORTUNIDADE DE VENCER DIFICULDADES DE PERCEPÇÃO VISÃO ORGANIZACIONAL ABRANGÊNCIA O QUE ABRANGE A ORGANIZAÇÃO DIAGNÓSTICO O DIAGNOSTICANDO COM ESTRATÉGIA A MISSÃO A SINERGIA AVALIANDO A DEFINIÇÃO ESTRATÉGICA MACROESTRATÉGIA E MACROPOLÍTICAS: VISÃO GERAL ANÁLISE DA FIGURA

REFERÊNCIA BÁSICA

BACICHETI, Anderson. Análise financeira em agronegócio. Maringá: Faculdade metropolitana de Maringá, 2007. CARVALHO, Antônio Vieira de; SERAFIM, Ozilea Clein Gomes. Administração de Recursos Humanos. Vol. 2. São Paulo: Pioneira, 1995. 212 p FERREIRA, Manuel Portugal. SERRA, Fernando. ANTONIO. Ribeiro. TORRES, A.P. TORRES, M.C. Gestão Estratégia das Organizações Públicas. Editora:Conceito Editorial. Ano: 2010. SAVOIA, Jose Roberto F. Agronegócio no Brasil – uma perspectiva Financeira. Ed. Saint Paul. Ano: 2009.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BUGACOV, Sergio. Manual de Gestão Empresarial. 2.ed. S. Paulo: Saraiva, 2002. COSTA, Eliezer Arantes Da. Livro Gestão Estratégica. 5.ed. S. Paulo: Saraiva 2005. VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia de. Teoria Geral da Administração. 3.ed. S. Paulo: Cingage, 2006. SANTOS, Rubens da Costa. Manual de Gestão Empresarial: Conceitos e Aplicação nas Empresas Brasileiras, S. Paulo: Atlas, 2007. SERRA, F, A. Ribeiro. Gestão Estratégica das Organizações, S. Paulo: Grupo Conceito, 2003. SHINGAKI, Mario. Gestão de Impostos. 7.ed. S. Paulo: Saraiva, 2010.

PERIÓDICOS

FASCINA, Marcos Nicácio. A efetividade do planejamento estratégica como fator de competitividade. Revista Científica da Faculdade Dom Bosco. Paraná, v. 1, n.1, p. 2-23, 2013.

20	**Trabalho de Conclusão de Curso**	**30**

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

O perfil do gestor de pessoas vem atendendo a uma demanda crescente no mercado de trabalho. As empresas estão reconhecendo cada vez mais a importância de ter um profissional que conheça políticas de

gestão de recursos humanos de forma a garantir as metas organizacionais. Este profissional pode atuar nas seguintes funções: Gerente de Recursos Humanos; Supervisor, Analista ou Técnico de Recrutamento e Seleção, de Cargos e Salários, de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal e Assistente de Departamento Pessoal.