PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

INFORMAÇÕES GERAIS

APRESENTAÇÃO

O curso de Pós-Graduação em Psicologia Organizacional visa proporcionar reflexões sobre a importância do fenômeno psicológico e sua influência na dinâmica organizacional e desenvolver estudos e projetos para a promoção da saúde mental e qualidade de vida no trabalho. Desde modo, podemos dizer que a Psicologia Organizacional é uma área em ascensão no Brasil, pois abre caminhos para uma nova possibilidade de atuação e prática do profissional. Desde modo, podemos dizer que a Psicologia Organizacional é uma área em ascensão no Brasil, pois abre caminhos para uma nova possibilidade de atuação e prática do profissional de Psicologia.

OBJETIVO

Proporcionar uma visão ampla acerca das três grandes áreas de atuação e estudo da Psicologia aplicada a organizações e trabalho, abordando temas relacionados a gestão de pessoas, comportamento organizacional e saúde mental no trabalho.

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
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.

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.

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.

266	Gestão de Pessoas, de Competências e do Conhecimento	60

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	30

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.

4612	**Planejamento Organizacional**	**60**

APRESENTAÇÃO

Modelos de gestão da qualidade. Planejamento, controle e avaliação dos processos da qualidade. Integração dos planos da qualidade às estratégias de negócio. MASP: metodologia de solução de problemas de qualidade. Programa 5 S. Conceitos básicos de TQC. Normas internacionais. Certificação. Implantação de programas de qualidade. Inspeção, avaliação e controle da qualidade. Diagrama de Pareto. Qualidade total na organização. Indicadores e avaliação da qualidade organizacional. Análise de valor e benchmarking.

OBJETIVO GERAL

Definir a Qualidade de um produto como sendo o grau de satisfação dos requisitos dado por um conjunto de características intrínsecas, ou seja, de uma combinação de características do projeto e da produção, determinante na satisfação que o produto possa proporcionar ao consumidor, durante o seu uso.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Compreender os requisitos exigidos, trabalhar de acordo com o plano estabelecido, possuir os meios necessários para a realização das tarefas, trabalhar em equipe, ter competência para desempenhar a função, fazer formação.

• Avaliar a qualidade, medindo-a e lançar as ações corretivas e preventivas adequadas;

• Contribuir com o planejamento do sistema de gestão da qualidade.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

PRINCÍPIOS DE GESTÃO DA QUALIDADE REQUISITOS DO SISTEMA DE GESTÃO DO SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE (NP EN ISO 9001:2008) REQUISITOS GERAIS REQUISITOS DA DOCUMENTAÇÃO GENERALIDADES MANUAL DA QUALIDADE CONTROLE DOS DOCUMENTOS CONTROLE DOS REGISTOS COMPROMETIMENTO DA GESTÃO FOCALIZAÇÃO NO CLIENTE POLÍTICA DA QUALIDADE OBJETIVOS DA QUALIDADE PLANEJAMENTO DO SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE RESPONSABILIDADE E AUTORIDADE REPRESENTANTE DA GESTÃO COMUNICAÇÃO INTERNA REVISÃO PELA GESTÃO GENERALIDADES ENTRADA PARA A REVISÃO SAÍDA DA REVISÃO RECURSOS HUMANOS GENERALIDADES COMPETÊNCIA, FORMAÇÃO E CONSCIENCIALIZAÇÃO PROCESSOS RELACIONADOS COM O CLIENTE DETERMINAÇÃO DOS REQUISITOS RELACIONADOS COM O PRODUTO REVISÃO DA CONCEPÇÃO E DO DESENVOLVIMENTO VERIFICAÇÃO DA CONCEPÇÃO E DO DESENVOLVIMENTO VALIDAÇÃO DA CONCEPÇÃO E DO DESENVOLVIMENTO CONTROLE DE ALTERAÇÕES NA CONCEPÇÃO E NO DESENVOLVIMENTO PROCESSO DE COMPRA PRODUÇÃO E FORNECIMENTO DO SERVIÇO VALIDAÇÃO DOS PROCESSOS DE PRODUÇÃO E DE FORNECIMENTO DO SERVIÇO IDENTIFICAÇÃO E RASTREABILIDADE PROPRIEDADE DO CLIENTE PRESERVAÇÃO DO PRODUTO CONTROLE DO EQUIPAMENTO DE MONITORIZAÇÃO E DE MEDIÇÃO MEDIÇÃO, ANÁLISE E MELHORIA GENERALIDADES MONITORIZAÇÃO E MEDIÇÃO SATISFAÇÃO DO CLIENTE AUDITORIA INTERNA MONITORIZAÇÃO E MEDIÇÃO DOS PROCESSOS MONITORIZAÇÃO E MEDIÇÃO DO PRODUTO CONTROLE DO PRODUTO NÃO CONFORME ANÁLISE DE DADOS MELHORIA MELHORIA CONTÍNUA AÇÕES CORRETIVAS AÇÕES PREVENTIVAS VANTAGENS E CUSTOS PLANEJAMENTO DO SGQ IMPLANTAÇÃO E OPERAÇÃO DO SGQ MEDIÇÃO, VERIFICAÇÃO E ANÁLISE CRÍTICA MELHORIAS, AÇÕES CORRETIVAS, AÇÕES PREVENTIVAS PLANO DE AÇÃO AÇÕES JÁ EXECUTADAS OU EM ANDAMENTO

REFERÊNCIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. Administração nos novos tempos. 2.ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

OLIVEIRA, Djalma P. R. Planejamento estratégico: conceito, metodologia, prática. 24. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

RIBEIRO, Antônio de Lima. Teorias da Administração / Antônio de Lima Ribeiro. 2. Ed. rev. e. atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

ANSOFF, H. Igor. A Nova Estratégia Empresarial. São Paulo; Atlas,1990.

FERNANDES, Bruno Henrique Rocha; BERTON, Luiz Hamilton. Administração estratégica: da competência empreendedora à avaliação de desempenho. São Paulo: Saraiva, 2005. MENEGOLLA, Maximiliano.

SANT'ANNA, Ilza Martins. Por que planejar? Como Planejar? 10. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

PERIÓDICOS

PAULINI, Mateus. Análise das estratégias e das cinco forças. Disponível em: http://www.portaldaadministracao.org/po794/analise_da_estrategia_e_das_cinco_forcas.html. 50

4614	**Inteligência Emocional Aplicada ao Coaching**	**45**

APRESENTAÇÃO

Todos os profissionais são cobrados por resultados, o que aumenta a probabilidade de pensar e agir racionalmente, dificultando a prática da gestão emocional. Habilidades emocionais como controle do temperamento, flexibilidade,

persistência, amizade, respeito, amabilidade e empatia são consideradas fundamentais para todos os profissionais. Compreender o funcionamento das emoções e sentimentos e como manter o equilíbrio emocional nas diversas situações.

OBJETIVO GERAL

Compreender as emoções e o conhecimento emocional e a controlar as emoções de maneira reflexiva para promover o crescimento emocional e intelectual.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Mostrar o quanto é importante que os líderes das organizações saibam lidar com suas próprias emoções para obterem sucesso em suas atividades profissionais e pessoais e para se relacionarem com seus superiores, subordinados, clientes e fornecedores;

• Observar a influência da Inteligência Emocional no desempenho da carreira do gestor e em sua satisfação no trabalho;

• Estudar e posicionar-se sobre a importância da inteligência emocional.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES TIPOS DE INTELIGÊNCIA IMPORTÂNCIA DAS EMOÇÕES PODER PESSOAL COMO FORÇA DE SUCESSO CHAVE NÚMERO SETE: COMUNICAÇÃO MEDIÇÃO DA INTELIGÊNCIA APLICAÇÃO DOS CONCEITOS A IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL COMPETÊNCIAS DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL O LÍDER GERENCIANDO AS EMOÇÕES INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E LIDERANÇA A LIDERANÇA HUMANIZADA.

REFERÊNCIA BÁSICA

ANTUNES, Celso. As inteligências múltiplas e seus estímulos. 8.ed. São Paulo: Papirus, 2002. 208 p.

BATISTA, Karen Santos. Coach: Um Estudo das Competências Requeridas para o Exercício da Profissão. Dissertação de Mestrado Profissional. Pedro Leopoldo, 2013. 113 p. BRANDÃO, H. P. Mapeamento de Competências: métodos, técnicas e aplicações em gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2012.

BITTEL, Lester R. Supervisão eficaz. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1982.

CATANANTE, Bene. Gestão do Ser Integral: como integrar alma, coração e razão no trabalho e na vida. São Paulo. Editora Infinito, 2000.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

COOPER, Robert, Ph. D. Inteligência emocional na empresa. Tradução Ricardo Inojosa, Sonia T. Mendes Costa. 14ª reimpressão Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

CURY, Augusto. Oitavo código da inteligência: código do eu como gestor da emoção. In: O código da inteligência: a formação de mentes brilhantes e a busca pela excelência emocional e profissional. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil/Ediouro, 2008.

GARDNER, Howard. Inteligência: um conceito reformulado. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

PERIÓDICOS

ABRANTES, J.; FILHO, J. T. S.; ALMEIDA, B. O conceito das inteligências múltiplas e a nova gestão empresarial. 11f. SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2009. Disponível em: . Acesso em: 20 abr. 2010.

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.

4613	**Tópicos Especiais em Psicologia Organizacional**	**45**

APRESENTAÇÃO

Psicologia, comportamento e personalidade. Grupos: formação de grupos, desempenho no grupo, comprometimento, conflitos, técnicas de grupos. Comportamento humano. Relações humanas no trabalho. Trabalho em equipe. Competências: competência técnica e interpessoal, competência funcional, competência profissional, competência organizacional. Dinâmica das competências. Recrutamento, seleção e treinamento de pessoal. Clima organizacional. Gestão e liderança. Comportamento e ética.

OBJETIVO GERAL

Abordar a psicologia do trabalho, buscando respeitar a diversidade de discursos que constituem o saber psicológico e suas bases para que o conhecimento se construa de forma sólida e coerente.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Estudar o comportamento humano e as relações humanas no trabalho;

• Mostra interesse no conhecimento de si e do outro;

• Reconhecer a necessidade de estudar, analisar estabelecer relações entre comportamento e ética.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

COMPORTAMENTO E PERSONALIDADE CONHECIMENTO DE SI E DO OUTRO PERCEPÇÃO DE SI E DO OUTRO COMUNICAÇÃO E FEEDBACK FORMAÇÃO DE GRUPOS DESEMPENHO NO GRUPO COMPROMETIMENTO CONFLITOS TÉCNICAS DE GRUPOS COMPORTAMENTO HUMANO RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO TRABALHO EM EQUIPE ABSENTEÍSMO NO LOCAL DE TRABALHO INTELIGÊNCIA EMOCIONAL EMPREENDEDORISMO COMPETÊNCIAS COMPETÊNCIA TÉCNICA E INTERPESSOAL COMPETÊNCIA FUNCIONAL COMPETÊNCIA PROFISSIONAL COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL DINÂMICA DAS COMPETÊNCIAS RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E TREINAMENTO DE PESSOAL RECRUTAMENTO DE PESSOAL SELEÇÃO DE PESSOAL O PROCESSO DE TREINAMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL GESTÃO E LIDERANÇA GESTÃO DE PESSOAS GESTÃO POR COMPETÊNCIAS LIDERANÇA COMPORTAMENTO E ÉTICA.

REFERÊNCIA BÁSICA

AGUIAR, Maria Aparecida F. Psicologia aplicada à administração: uma abordagem interdisciplinar. São Paulo: Ed. Saraiva, 2006.

BANDURA, A. Modificação do comportamento. Interamericana, 1979. GOLEMAN, D. A inteligência emocional. Ed. Campus, 1995.

LEWIN, K. Teoria de campo em ciência social. São Paulo: Pioneira, 1951.

MOSCOVICI, Fela. Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BLANCHARD, K. et al. Liderança de alto nível. Como criar e liderar organizações de alto desempenho. Porto Alegre: Bookman, 2007.

DAVIDOFF, Linda L. Introdução à psicologia. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

FREUD, Sigmund. Obras psicológicas completas. Rio de Janeiro: Ed. Imago, 1972.

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.

398	Comunicação Organizacional	30

APRESENTAÇÃO

Comunicação, cultura e desenvolvimento humano; Relacionamento e comunicação; Habilidades de comunicação (habilidades de transmissão, escuta e feedback) e barreiras na comunicação eficaz; Dinâmicas de grupo aplicadas ao trabalho (técnicas de entrevista, dinâmicas de interação grupal, de identificação de lideres); Gestão de conflitos.

OBJETIVO GERAL

• Abordar a comunicação nas organizações e demonstra como a comunicação interna pode ser utilizada de forma estratégica.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Reconhecer a importância do desenvolvimento e implementação de políticas globais de comunicação, que integrem todos os sectores e funções da gestão atual; • Adquirir conhecimentos para a estratégia da organização e estratégia de comunicação; • Estudar o desenvolvendo comportamento através da dinâmica de grupo.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

COMUNICAÇÃO, CULTURA E DESENVOLVIMENTO HUMANO IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO EFICAZ NO SÉCULO XXI BARREIRAS À COMUNICAÇÃO CULTURA E DIVERSIDADE CULTURAL RELACIONAMENTO E COMUNICAÇÃO COMUNICAÇÃO À ARTE DO RELACIONAMENTO COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL: DEFASAGENS E LIMITES LIMITES DO ESQUEMA TRADICIONAL DA COMUNICAÇÃO COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL: UMA NOVA DIMENSÃO ESTRATÉGIA DA ORGANIZAÇÃO E ESTRATÉGIA DE COMUNICAÇÃO DINÂMICAS DE GRUPO APLICADAS AO TRABALHO ENTREVISTA DE SELEÇÃO PROVAS DE CONHECIMENTO OU DE CAPACIDADE TESTES PSICOMÉTRICOS TESTES DE PERSONALIDADE TÉCNICAS DE SIMULAÇÃO A DINÂMICA DE GRUPO O PROCESSO SELETIVO A DINÂMICA DE GRUPO NO PROCESSO

SELETIVO DESENVOLVENDO COMPORTAMENTO ATRAVÉS DA DINÂMICA DE GRUPO GESTÃO DE CONFLITOS O QUE É O CONFLITO? ESTILOS DE LIDAR COM O CONFLITO OS FATORES QUE INFLUENCIAM OS ESTILOS UTILIZADOS PARA LIDAR COM O CONFLITO: DIFERENÇAS INDIVIDUAIS/PERSONALIDADE CULTURA ORGANIZACIONAL

REFERÊNCIA BÁSICA

BORDENAVE, Juan E. Díaz. O Que é Comunicação. São Paulo: Brasiliense, 1982. CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. São Paulo: Compactada, 1994. HOHLFELDT; MARTINO, Luiz C. e FRANÇA, Vera Veiga. Teorias da Comunicação: conceitos, escolas e tendências. Petrópolis: Vozes, 2001. KOTTER, John P. e COHEN, Dan S. O Coração da Mudança: Transformando empresas com a força das emoções. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra.- Rio de Janeiro: Campus, 2002.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BUENO, Wilson da Costa. Comunicação Empresarial: Teoria e pesquisa. São Paulo: Manole, 2003. _____, Wilson da Costa. Comunicação Empresarial: Políticas e Estratégias. São Paulo: Saraiva, 2009. PIMENTA, Maria Alzira. Comunicação Empresarial. São Paulo: Ed. Alínea, 2009. PINHO, J.B. Comunicação em Marketing. Princípios da Comunicação Mercadológica. 7. ed. Campinas: Papirus, 2001. TORQUATO, Gaudêncio. Comunicação Empresarial/ Comunicação Institucional: Conceitos, estratégias, sistemas, estrutura, planejamento e técnicas. 5.ed. São Paulo: Summus, 1986.

PERIÓDICOS

McINTYRE, Scott Elmes. Como as pessoas gerem o conflito nas organizações: Estratégias individuais negociais. Disponível em: . Acesso em: 02 ago. 2012.

4615	**Ética e Responsabilidade Social**	**45**

APRESENTAÇÃO

Valores e ética empresarial. Indicadores e avaliação. Instrumentos de responsabilidade social. Código de ética da engenharia. Responsabilidade social. Gestão dos sistemas de responsabilidade social. Implementação da responsabilidade social. Respeito à diversidade.

OBJETIVO GERAL

Analisar os fundamentos conceituais da ética e responsabilidade social

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Compreender os aspectos e princípios éticos;
- Analisar as características norteadora dos componentes éticos e cidadania;
- Conhecer o histórico da comissão de ética.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

ÉTICA, MORAL E CIDADANIA ÉTICA ÉTICA E MORAL PRINCÍPIOS ÉTICOS ÉTICA E CONDUTA CIDADANIA ÉTICA E CIDADANIA COMPONENTES ÉTICOS E CIDADANIA ÉTICA NA PROFISSÃO PROFISSÃO CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL CÓDIGOS DE ÉTICA E DE CONDUTA REQUISITOS PARA A QUALIDADE DE TRABALHO DO SERVIDOR PÚBLICO ÉTICA NA ATUALIDADE INCLUSÃO DA ÉTICA NA AGENDA DO GOVERNO HISTÓRICO DA COMISSÃO DE ÉTICA MITOS QUE DIFICULTAM A GESTÃO DA ÉTICA NEM TUDO SÃO ESPINHOS. HÁ BOAS NOTÍCIAS O DESAFIO DA CONTINUIDADE A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A ÉTICA ÉTICA E

RESPONSABILIDADE SOCIAL

REFERÊNCIA BÁSICA

ORTES P. de C. Ética, saúde e bioética: um convite à reflexão. São Paulo(SP): Faculdade de Saúde Pública/USP; 1997. Trezza MCAF, Santos RM, Leite JL. Enfermagem como prática social: um exercício de reflexão. Rev. Bras Enferm. 2008. Zoboli ELCP. Bioética e atenção básica: um estudo de ética descritiva com enfermeiros e médicos do Programa Saúde da Família [tese de doutorado]. São Paulo (SP): Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo; 2003.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

DENNY, A Ercílio. Ética e sociedade. Capivari: Opinião, 2001.

FIGUEREDO, Luiz Fernando. Ética no setor público. FREIRE, Elias. Ética na administração pública: teoria e 630 questões. Niterói: Impetus, 2004.

VELOSO, Letícia Helena Medeiros. Ética, valores e cultura: especificidades do conceito de responsabilidade social corporativa. In: ASHLEY, Patrícia Almeida (Coord.). Ética e responsabilidade social nos negócios. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2006. Zoboli ELCP. Deliberação: leque de possibilidades para compreender os conflitos de valores na prática clínica da atenção básica. [tese de livre docência]. São Paulo (SP): Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo; 2010. 348p.

PERIÓDICOS

TRENTINI, M; PAIM L; VÁSQUEZ M. L. responsabilidade social da enfermagem frente à política da humanização em saúde. Colombia Médica vol. 42 nº 2, 2011.

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

Profissionais graduados nas mais diversas áreas que tenham interessem pelo assunto, além de gestores de Recursos Humanos, profissionais de todas as áreas da empresa que tenham interesse em adquirir conhecimento sobre a psicologia organizacional.