



Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão - Proppex

**Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu*
MBA em Gestão do Desenvolvimento Humano e Organizacional**

Brusque, JULHO/2013.

Sumário

1	IDENTIFICAÇÃO DO CURSO	3
1.1	Nome do Curso	3
1.2	Área do Conhecimento e Unidade Responsável	3
1.3	Coordenação do Curso	3
2	CARACTERIZAÇÃO DO CURSO	4
2.1	Período de Realização (previsão):	4
2.2	Carga Horária:	4
2.3	Base Legal do Curso:	4
2.4	Autorização do Curso:	4
2.5	Oferta do curso:	4
2.6	Número de Vagas:	4
2.7	Clientela / Público Alvo:	4
2.8	Instituição Parceira:	4
3	JUSTIFICATIVA E OBJETIVOS DO CURSO	5
3.1	Justificativa:	5
3.2	Objetivos:	5
4	ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DO CURSO	6
4.1	Matriz Curricular:	6
4.2	Ementa e referência básica das disciplinas:	7
4.3	Dados relativos ao Corpo Docente e ao Coordenador do Curso:	22
4.4	Dados Estatísticos do Corpo Docente:	27
4.5	Metodologia de Ensino:	28
5	RECOMENDAÇÕES	31

1 IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

1.1 Nome do Curso

MBA em Gestão do Desenvolvimento Humano e Organizacional

1.2 Área do Conhecimento e Unidade Responsável

Área do conhecimento: Administração/Gestão

Unidade Responsável: Centro Universitário de Brusque - UNIFEBE

1.3 Coordenação do Curso

Rodrigo Sousa Alves Mundim

Mestre em Turismo e Hotelaria

E-mail: pos@unifebe.edu.br

2 CARACTERIZAÇÃO DO CURSO

2.1 Período de Realização (previsão):

Data de Início: Setembro/2013

Data de Término: Agosto/2015

Horário e Turno: Segundas e Terças das 18hs às 22h15min

Data de término com entrega do TCC: Agosto de 2015

2.2 Carga Horária:

360hs + elaboração do Artigo Científico

2.3 Base Legal do Curso:

- Resolução nº 100, de 22 de novembro de 2011, do Conselho Estadual de Educação do Estado de Santa Catarina homologada e publicada pelo Decreto nº 858, de 06/03/12, publicado no Diário Oficial em 07/03/12.
- Regulamento da Pós-Graduação da UNIFEFE.

2.4 Autorização do Curso:

Parecer CONSUNI nº 34/13, de 10/07/2013.

Resolução CA nº

2.5 Oferta do curso:

() Ocasional

(x) Permanente

2.6 Número de Vagas:

Mínimo 25 (vinte e cinco) e máximo 45 (quarenta e cinco) participantes por turma.

2.7 Clientela / Público Alvo:

Portadores de diploma em Administração, Psicologia ou áreas afins.

2.8 Instituição Parceira:

Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios Ltda. - IBGEN

3 JUSTIFICATIVA E OBJETIVOS DO CURSO

3.1 Justificativa:

O principal ativo das empresas, seja do setor industrial ou de serviços, é a sua equipe humana. De acordo com o potencial de desenvolvimento dessas pessoas, a empresa pode despontar em seu mercado como também sucumbir, especialmente no setor de serviços. Desta maneira, torna-se imperativa a capacitação de profissionais que atuam no gerenciamento de recursos humanos, para que eles possam extrair o máximo daquele recurso, respeitando as condições de qualidade no trabalho.

3.2 Objetivos:

3.2.1 Objetivo Geral:

O curso tem como objetivo principal oferecer aos participantes ferramentas contemporâneas de gestão que promovam o Desenvolvimento Humano e Organizacional com foco estratégico na Gestão de Pessoas.

3.2.2 Objetivos Específicos:

Desenvolver competências técnicas e comportamentais dos participantes, capacitando-os para trabalharem de forma analítica, gerindo seus recursos de forma sustentável, mensurando permanentemente o resultado de seu trabalho, construindo cenários, atuando de forma ativa para que seja possível atingir sempre o melhor resultado.

4 ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DO CURSO

4.1 Matriz Curricular:

Professores	Título / IES	Disciplina	C/H
Silvio Teitelbaum	Me./UNESC	Gestão Estratégica	24hs
Jackson Targanski Steffen	Esp./IBGEN	Gestão de Pessoas	24hs
Vera Susana Lassance Moreira	Dra./FGV	Coaching	24hs
Sérgio Luiz Vaz Dias	Dr./IBGEN	Gerenciamento de Processos e Indicadores de Desempenho	24hs
Monique Morganti Callegari	Me./Decision FGV	Desenvolvimento de Equipes	24hs
Tamára Cecília Karawejczyk	Dra./Unilasalle	Relações de Trabalho e Sindicalismo	24hs
Tânia Gomes Bischoff	Me./IBGEN	Tecnologias Digitais na Gestão de Pessoas	24hs
Vera Susana Lassance Moreira	Dra./FGV	Gestão do Comportamento Humano nas Organizações	24hs
Dorval Olívio Mallmann	Dr./FGV	Business Game – Jogos de Empresas	24hs
Luciano Lorenzatto	Me./UFRGS	Gestão do Desempenho	24hs
Mauro Uhlig Mocellin	Esp./IBGEN	Estratégias de Negociação	24hs
Valéria Deluca Soares de Carvalho	Dra./IBGEN	Análise Organizacional	24hs
Mirelle Galvão Beulke	Me./IBGEN	Gestão da Comunicação Organizacional	24hs
Everaldo da Silva	Dr./UNIFEBE	Metodologia da Pesquisa	24hs
Tânia Gomes Bischoff	Me./IBGEN	Recrutamento, Seleção e Retenção de Talentos	24hs
CARGA HORÁRIA TOTAL			360HS

4.2 Ementa e referência básica das disciplinas:

Disciplina: Gestão Estratégica

Ementa: Os níveis e tipos de estratégias e sua formulação. O planejamento estratégico e a competitividade empresarial. Métodos de análise estratégica do ambiente e de rentabilidade de indústrias. O conceito de vantagem competitiva e estratégias genéricas de competição. Os procedimentos úteis à prática empresarial diante das mudanças em curso no mercado e da globalização da economia. Inteligência Competitiva.

Referências:

ABELL, Derek F. **Definição do Negócio.** Ponto de Partida do Planejamento Estratégico. São Paulo: Atlas, 1991.

ANSOFF, H. Igor. **A Nova Estratégia Empresarial.** 1ª Edição, 3ª Tiragem. São Paulo: Atlas, 1991.

BLYTHE, J. **Um livro bom, pequeno e acessível sobre marketing.** BOOKMAN, 2010.

COLLINS, James C. e PORRAS, Jerry I. **Construindo a Visão da Empresa.** HSM Management. São Paulo, 07 mar-abr 98.

GHEMAWAT, Pankaj. **A Estratégia e o Cenário dos Negócios.** Texto e Casos. Porto Alegre: Bookman, 2000.

JOHNSON, Gerry, SCHOLLES, K. e WHITTINGTON, R. **Fundamentos da Estratégia.** Porto Alegre: Bookman, 2011.

KORNBERGER, Martin. **Um livro bom pequeno e acessível sobre estratégia.** Porto Alegre: Bookman, 2010.

PORTER, Michael E. **Estratégia Competitiva:** Técnicas para Análise de Indústrias e da Concorrência. 7ª Edição. Rio de Janeiro: Campus, 1996.

PORTER, Michael E. **Vantagem Competitiva:** Criando e Sustentando um Desempenho Superior. Rio de Janeiro: Campus, 1989.

PORTER, Michael E. **O Que é Estratégia.** Harvard Business Review (Tradução publicada no IMPUTS - Suplemento do Clube dos Executivos de Marketing). São Paulo: nov-dez 96.

Disciplina: Análise Organizacional

Ementa: A Teoria das Organizações como conhecimento necessário no entendimento da gestão da produtividade e da qualidade. O impacto dos recursos humanos na implantação de inovações tecnológicas e gerenciais. O papel da cultura organizacional e das questões políticas na compreensão e difusão de melhorias. A questão da aprendizagem organizacional e as resistências às mudanças. Configuração ambiental. Desenho das formas organizacionais. Análise das dimensões culturais. Análise das variáveis políticas. Análise da mudança pelo gerenciamento do conhecimento organizacional.

Referências:

Block, P. **Consultoria: o desafio da liberdade.** São Paulo: Makron, 1991.

Brum, A. M. **Endomarketing: estratégias de comunicação interna para empresas que buscam a qualidade e a competitividade.** Porto Alegre: Ortiz, 1994.

Carvalho, A. **A aprendizagem organizacional em tempos de mudança.** São Paulo: Pioneira, 1999.

Castilhos, A. **Filmes para ver e aprender.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

Chiavenato, I. **Gerenciando pessoas:** como transformar gerentes em gestores de pessoas. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

Chiavenato, I. **Gestão de Pessoas:** O novo papel dos recursos humanos nas organizações. São Paulo: Atlas, 2004.

Davel, E. e Vasconcelos, J. (Org.) **Recursos Humanos e Subjetividade.** Rio de Janeiro: Vozes, 2000.

Davis, K. e Newstrom, J. **Gerenciando a mudança.** In: Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional. São Paulo: Pioneira, 1996.

Dubrin, A. J. **Fundamentos do comportamento organizacional.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

Dutra, J.S. **Gestão por competências:** Um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001.

Fleury, M.T.L. **Aprendizagem e gestão do conhecimento.** In: Dutra, J.S. **Gestão por competências:** Um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001.

Fleury, M.T.L. **Desafios e impasses na formação do gestor inovador**. In: Davel, E. e Vasconcelos, J. (Org.) Recursos Humanos e Subjetividade. (pp. 177-186). Rio de Janeiro: Vozes, 2000.

Fleury, M.T.L. e Fischer, R.M. (Org.) **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1996.

Gil, A. C. **Gestão de pessoas: um enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

Goulart, I. B.; Sampaio, J. R. **Psicologia e Gestão de Recursos Humanos: estudos contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

Krausz, R. R. **Coaching executivo: a conquista da liderança**. São Paulo: Nobel, 2007.

Morgan, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 2000.

Moscovici, F. **Renascença organizacional**. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

Oliveira, D. P. R. **Manual de consultoria empresarial: conceitos, metodologia, práticas**. São Paulo: Atlas, 1996.

Orlickas, E. **Consultoria interna de recursos humanos: conceitos, cases e estratégias**. São Paulo: Makron, 1998.

Rocha-Pinto, S. R. **Dimensões Funcionais da Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

Stewart, T. A. **Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

Terra, J. C. C. **Gestão do conhecimento: o grande desafio empresarial**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

Ulrich, D. **Recursos Humanos Estratégicos**. São Paulo: Futura, 2000.

Wood Junior, T. **Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 2004.

Disciplina: Estratégias de Negociação

Ementa: Desenvolvimento das habilidades de negociação entre os participantes. Avaliação das posturas de negociação tanto próprias como de terceiros. Desenvolver táticas de negociação adequadas a cada situação. Análise das principais táticas aplicadas por negociadores experientes e desenvolver a percepção da tática que está sendo utilizada em situações negociais. Desenvolvimento do espírito ganha-ganha,

mas sem ingenuidade. Análise do processo de negociação internacional onde existe a participação de fatores culturais diferentes.

Referências:

FISCHER, R. e URY, W. **Como chegar ao SIM, a negociação de acordos sem concessões**, tradução de Vera Ribeiro, 143 p. título original: Getting to yes. Rio de Janeiro: Imago, 1985.

FREUND, James, (1992). **A arte da negociação: Como fechar bons negócios no mundo real**. Tradução de Ieda Moriya, São Paulo, Editora Best Seller, 259 p, título original: Smart negotiations: how to make good deals in the real world

KOZICKI, Stephen, (1999). **Negociação Criativa**. Tradução de Ralph Hofman, São Paulo, Futura, 234 p. título original: Creative negotiating.

LEWICKI, Roy, SAUNDERS, David, MINTON, John. **Fundamentos da Negociação**. p. 304 . Título original: Essentials of negotiation. Porto Alegre: Bookman, 2002.

SPARKS, Donald. **A dinâmica da negociação efetiva**. 196 p., tradução de Reinaldo Guarany, título original: The dynamics of effective negotiation. São Paulo, Nobel, 1992.

SANER, Raymond. **O negociador experiente**, tradução de Eliana Rocha, 296 p. título original: The expert negotiator: strategy, tactics, motivation, behaviour, leadership. São Paulo: Editora do Senac, 2002.

Disciplina: Recrutamento, Seleção e Retenção de Talentos

Ementa: Abordagem dos métodos de recrutamento e seleção, discutindo-os como práticas estratégicas na Captação e na Retenção de Pessoas. Análise das implicações desses métodos nas políticas de Gestão de Pessoas nas Organizações. Recrutamento - externo e interno. O capital social e as redes sociais como fonte de recrutamento e seleção. Discussão do papel do profissional de Recursos Humanos na Captação e na Retenção de Pessoas (aspectos técnicos e éticos). Técnicas de Entrevista de Seleção e Seleção por Competências, avaliação de potencial, avaliação psicológica, prova prática, prova técnica, prova de conhecimentos. Avaliação 360º e o recrutamento interno. Aspectos subjetivos nos processos de seleção. Devolução ao candidato e ao responsável pela vaga. Outros procedimentos de recrutamento e seleção: contratação de Pessoas com Deficiência (PCD), contratação de estrangeiros, contratação de servidores públicos. Parecer sobre o candidato avaliado. Mapeamento dos talentos na organização: por que são talentos, como e por que mantê-los na organização.

Referências:

BOHLANDER, George e outros. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. **Gestão de pessoas** – o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2008.

LODI, João Bosco. **A entrevista, teoria e prática**. 4 ed. São Paulo: Livraria Pioneira, 1981.

ORLICKAS, Elizenda. **Seleção como estratégia competitiva: metodologia e prática na contratação de profissionais**. São Paulo: Futura, 2001.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Gestão de profissionais em empresas competitivas: como atrair e reter talentos**. São Paulo: LTR, 2001.

_____. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2001.

POUNDSTONE, William. **Como mover o Monte Fuji**. Rio de Janeiro: Ediouro, 2005.

QUINN, Robert E (et al). **Competências gerenciais: princípios e aplicações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

RABAGLIO, Maria Odete. **Seleção por competências**. 2.ed. São Paulo: Educador, 2001. (2).

ULRICH, Dave. **Recursos humanos estratégicos**. São Paulo: Futura, 2000. (3)

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2008.

WEISS, Donald. **Entrevista de seleção**. São Paulo: Nobel, 2002.

WOOD Jr, Thomas, PICARELLI Filho, Vicente. **Remuneração e carreira: por habilidades e por competências**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

www.catho.com.br

www.ornellas.com.br/artigos.htm

www.canalrh.com.br

www.rh.com.br

www.hsm.com.br

www.rtd.com.br

www.promerito.com.br

Disciplina: Relações de Trabalho e Sindicalismo

Ementa: A disciplina focaliza o estudo das relações de trabalho no mundo e, em especial, no Brasil. Aborda as interações entre os atores sociais, a partir de uma perspectiva histórica do processo de trabalho, incluindo as mudanças tecnológicas e organizacionais (políticas de gestão) mais recentes. Apresenta questões atuais como: subcontratação, trabalho temporário, novo sindicalismo e desafios e tendências do movimento sindical. Espera-se que as informações teórico-empíricas promovam a compreensão e reflexão crítica acerca das relações de trabalho.

Referências:

ALMEIDA, M. H. T. 1996. **Crise econômica e interesses organizados**. O sindicalismo no Brasil dos anos 80. São Paulo: Edusp.

ANTUNES, R. 1995. 1991. **O novo sindicalismo**. São Paulo: Brasil Urgente.

ALVES, G. 2000. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Bom tempo.

BOITO JR., A. 1991. Reforma e persistência da estrutura sindical. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

_____. BOITO JR., A. **O sindicalismo brasileiro nos anos 90**. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

DORNELAS, Jose C. A. **Empreendedorismo Corporativo**: como ser empreendedor inovar e se diferenciar na sua empresa. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

DRUCKER, Peter. **O melhor de Peter Drucker**: o homem, a administração e a sociedade. A administração empreendedora. São Paulo: Nobel, 2001

FREDERICO, C. 1993. **Crise do socialismo e movimento operário**. São Paulo: Cortez.

MARTINS, Milton. 1986. **Sindicalismo e relações trabalhistas**. São Paulo: LTr Editora.

RODRIGUES, Iram J. 1990. **Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria**. São Paulo: Cortez.

RODRIGUES, Leôncio M. 1990. **CUT: militantes e a ideologia**. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Disciplina: Gerenciamento de Processos e Indicadores de Desempenho

Ementa: Sistema de gestão empresarial. Planejamento estratégico. Avaliação de desempenho: por que usar indicadores, antigos paradigmas, dimensões, níveis, gerenciamento por diretrizes. Gerenciamento de processos: razões para análise dos processos. Processos - uma visão geral. Etapas do aperfeiçoamento dos processos. Análise dos processos internos de trabalho. Análise do valor agregado. Implementação de melhorias nos processos. Criação de uma estrutura para gestão dos processos. Modelos de medição de desempenho.

Referências:

ARAUJO, Luis César G. de. **Organização, sistemas e métodos:** e as tecnologias de gestão organizacional. 4. ed. rev. atual.. São Paulo: Atlas, 2008. v.1.

Kaplan, R. S.; NORTON, D. P. **A Estratégia em Ação:** Balanced Scorecard. Harvard Business School Press, 1996.

ARTHUR A. Thompson Jr.; STRICKLAND III A. J. **Planejamento Estratégico:** Elaboração, Implementação e Execução. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

CAMPOS, Vicente Falconi. **TQC controle da qualidade total** (no estilo japonês). 2. ed. Rio de Janeiro: Bloch, 1992.

CRUZ, Tadeu. **Sistemas, métodos e processos.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

BARBARÁ, Saulo (Org.). **Gestão por Processo.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

DAVENPORT, Thomas H. **Reengenharia de processos:** como inovar na empresa através da tecnologia da informação. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

DELARETTI FILHO, Osmário; DRUMOND, Fátima Brant. **Itens de Controle e Avaliação de Processos.** Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni, 1994.

Disciplina: Gestão de Pessoas

Ementa: Cultura, contexto e planejamento de Recursos Humanos. Tendências. Compreensão e compartilhamento das estratégias, objetivos e propósitos organizacionais: alinhamento com a visão de futuro da empresa. Mudança Organizacional. Análise dos mecanismos de ativação de postura pró-ativa coletiva quanto à consecução dos propósitos estratégicos da empresa.

Referências:

Davel, E. & Vasconcelos, J. (Org.) **Recursos Humanos e Subjetividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 2000.

Davis, K. & Newstrom, J. **Gerenciando a mudança**. In: Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional. São Paulo: Pioneira, 1996.

Di Stefano, R. O líder-Coach: **Líderes criando líderes**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

Duck, J. D. **O monstro da mudança nas empresas**: as forças ocultas que interferem nas transformações organizacionais. Rio de Janeiro: Campus: 2001.

Dutra, J.S. **Gestão por competências**: Um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001.

Gil, A. C. **Gestão de pessoas**: um enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

Goulart, I. B. & Sampaio, J. R. **Psicologia e Gestão de Recursos Humanos**: estudos contemporâneos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

Krausz, R. R. **Coaching executivo**: a conquista da liderança. São Paulo: Nobel, 2007.

Macêdo, I. I. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

Rocha-Pinto, S. R. **Dimensões Funcionais da Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

Ulrich, D. **Recursos Humanos Estratégicos**. São Paulo: Futura, 2000.

Disciplina: Desenvolvimento de Equipes

Ementa: Tomada de decisão, liderança, administração de conflitos. Dinâmica de grupo, motivação para resultado e desenvolvimento de equipes de alta performance.

Referências:

Chiavenato, I. **Gerenciando pessoas**: como transformar gerentes em gestores de pessoas. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

Chiavenato, I. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. São Paulo: Atlas, 2004.

Davel, E. e Vasconcelos, J. (Org.) **Recursos Humanos e Subjetividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 2000.

Davis, K. e Newstrom, J. **Gerenciando a mudança**. In: Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional. São Paulo: Pioneira, 1996.

Duck, J. D. **O monstro da mudança nas empresas**: as forças ocultas que interferem nas transformações organizacionais. Rio de Janeiro: Campus: 2001.

Dutra, J.S. **Gestão por competências**: Um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001.

Gil, A. C. **Gestão de pessoas**: um enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

Krausz, R. R. **Coaching executivo**: a conquista da liderança. São Paulo: Nobel, 2007.

Macêdo, I. I. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

Rocha-Pinto, S. R. **Dimensões Funcionais da Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

Ulrich, D. **Recursos Humanos Estratégicos**. São Paulo: Futura, 2000.

Disciplina: Coaching

Ementa: Instrumentalizar para a prática do coaching e do feedback na ação gerencial, como recursos para o auto e o heterodesenvolvimento. Discutir os pressupostos do coaching, caracterizando-o e diferenciando-o de outras práticas e abordagens de desenvolvimento humano. Apresentar as etapas do processo de coaching e aspectos do perfil/competências do coach a partir de várias abordagens. Utilizar e discutir técnicas de avaliação e diagnóstico de grupo e individual como pressupostos do trabalho de coaching.

Referências:

BAUMAN, Zygmund. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BERGAMINI, Cecília. **Psicologia Aplicada à Administração de empresas**. Atlas, São Paulo, 2006.

BERGAMINI, Cecilia & CODA, Roberto (orgs) **Psicodinâmica da vida organizacional**: motivação e liderança. 2ª ed. São Paulo, Atlas, 1997.

KET'S DE VRIES, Manfred et all. **Reflexões sobre caráter e Liderança**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

KET'S DE VRIES, Manfred et all. **Experiências e Técnicas de Coaching**. Porto Alegre: Bookman, 2007.

QUINN, Robert et all. **Competências Gerenciais: Princípios e Aplicações**. Campus, São Paulo, 2003.

LEIBLING, Mike & PRIOR, Robin. **Coaching: paso a paso**. Gestion, Barcelona, 2004.

PORCHÈ, Germaine. **Coaching: o apoio que faz as pessoas brilharem**. Campus, São Paulo, 2002.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. Caxiasdo Sul: EDUCS, 2007.

CHANLAT, Jean-François. **O indivíduo na organização: Dimensões esquecidas**. vl. São Paulo: Atlas, 1996.

FERNANDEZ, Andrès Rodriguez. **Los recursos humanos en las administraciones públicas**. Madrid: Molina.1996.

MOSCOVICI, Felá. **Equipes dão certo**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1998.

REIS, Ana Maria et all. **Desenvolvimento de equipes**. Rio de Janeiro, FGV, 2006.
SENGE, Peter. **A Quinta Disciplina** São Paulo, 1998.

ZIMERMAN, David. **Como trabalhamos com grupos**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

Disciplina: Gestão do Comportamento Humano nas Organizações

Ementa: Conceito, fundamentos e elementos de comportamento organizacional. Demandas da contemporaneidade: globalização, multiculturalismo, diversidade e complexidade. Diversidade: igualdade de oportunidades, diferenças individuais, discriminação e preconceito nas organizações. Contrato psicológico e motivação: a transformação do potencial em atitudes; as diferenças individuais e a satisfação das necessidades; a importância da motivação no grupo. Temas emergentes em comportamento organizacional (uso abusivo da tecnologia virtual, compulsões e adições, etc.). Conflito organizacional, interequipes e interpessoal e as formas de lidar com conflitos.

Referências:

BAUMAN, Zygmund. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

LENCIONI, Patrick. **Os cinco desafios das equipes**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

KOFMAN, Fredy. **Metamanagement. Willis Harman House**. São Paulo, 2002.

BOLLES, Richard Nelson. **The 1998 what color is your parachute**. Ten speed press, 1998 Berkeley , California.

BOUDREAU, John & MILKOVICH, George. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

CHANLAT, Jean-François. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1992.

KETS DE VRIES, Manfred all. **Experiências e técnicas de coaching**. Porto Alegre. Bookman, 2009.

KIM, W Chanet MABORGNE, Renée. **A estratégia do oceano azul**. Riode Janeiro, Campus, 2005.

LAZZARATTO, Maurizio & NEGRI, Antonio. **Trabalho Imaterial**. DP&A Rio de Janeiro, 2001.

NEGRI, Antonio e HARDT, Michel. **O império**. Record. Rio de Janeiro, 2004.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**. Makron, São Paulo, 1995.

SCHEIN, Edgar. **Identidade profissional**. Nobel, São Paulo, 1996.

YALOM, Irvin. **De frente para o sol**. Rio de Janeiro. Agir, 2008.

Disciplina: Gestão da Comunicação Organizacional

Ementa: Analisa o processo comunicacional nas empresas através de modelos e perspectivas, destacando redes, fluxos, canais, comunicações interna e externa, comunicação e o papel da liderança, comunicação formal X comunicação informal, instrumentos de comunicação, principais barreiras à comunicação eficaz, códigos de ética na comunicação, endomarketing, comunicação como ferramenta estratégica. Destaca as relações entre a comunicação e as diferentes tipologias empresariais, abordando os desafios para a disseminação da informação no ambiente das mesmas.

Referências:

BAHIA, Benedito Juarez. **Introdução à comunicação empresarial**. Rio de Janeiro: Mauad, 1995.

CHANLAT, Alain e BÉDARD, Renée. **Palavras: a ferramenta do executivo**. In:

CHANLAT, Jean. **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1993.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Obtendo resultados com relações públicas**. São Paulo: Pioneira, 1997.

MORGAN, Gareth Morgan. **Imagens da organização**: edição executiva. São Paulo: Atlas, 2000.

NASSAR, Paulo. **O que é comunicação empresarial**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2000.

NEVES, Roberto de Castro. **Comunicação empresarial integrada**: como gerenciar imagem, questões públicas, comunicação simbólica, crises empresariais. Rio de Janeiro: Mauad, 2000.

_____. **Imagem empresarial**. 2. ed. Rio de Janeiro: Mauad, 1998.

PENTEADO, J. R. Whitaker. **Relações públicas nas empresas modernas**. 2. ed. Lisboa: Centro do Livro Brasileiro, 1969.

TORQUATO, Gaudêncio. **Comunicação empresarial, comunicação institucional**: conceitos, estratégias, sistemas, estrutura, planejamento e técnica. São Paulo: Summus, 1986.

_____. **Cultura, poder, comunicação e imagens**: fundamentos da nova empresa. São Paulo: Pioneira, 1991.

_____. **Tratado de comunicação organizacional e política**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

Disciplina: Tecnologias Digitais na Gestão de Pessoas

Ementa: Seminários direcionados para conteúdos relacionados à sistematização de todos os conteúdos abordados nas diversas disciplinas ao longo do curso, privilegiando a articulação de tecnologias digitais como mediadoras da integração, comunicação, valorização e gestão de pessoas nas organizações. Ambientes virtuais na gestão (moodle e demais softwares de desenvolvimento da comunicação organizacional), uso das tecnologias digitais como controle e desenvolvimento humano: aspectos legais,

éticos e culturais na organização. Globalização, multiculturalismo, diversidade e complexidade.

Referências:

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

Castells, M. A sociedade em rede. São Paulo: Paz e Terra, 2003.

COSTA, Rogério da. **A cultura Digital**. São Paulo: Publifolha, 2008.

Deleuze, Gilles. **Conversações**. Rio de Janeiro, 2 ed, 34, 1992.

FONSECA, Tania; KIRST, Patrícia (org.). **Cartografias e devires: a construção do presente**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2003.

GORZ, André. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

LEVY, Steven. **Os heróis da Revolução**. São Paulo: Évora, 2012.

LINS, Daniel (org.). **Cultura e subjetividade: saberes nômades**. 3 ed. Campinas: Papyrus, 1997.

NEGRI, Antônio. **Cinco lições sobre Império**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

PELBART, Peter Pál. **Vida capital: ensaios de biopolítica**. São Paulo: Iluminuras, 2009.

SERRES, Michel. **Hominescências: o começo de uma humanidade**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

SHIRKY, Clay. **A cultura da participação**. São Paulo: Zahar, 2003.

Disciplina: Gestão do Desempenho

Ementa: Conceitos, objetivos, gestão e importância do Desempenho. Desenvolvimento e consolidação das competências em nível organizacional e gerencial. Remuneração: fatores determinantes, motivação e remuneração. Plano de Cargos e Salários. Plano de Carreiras. Avaliação e acompanhamento de Performance.

Referências:

Böhmerwald, P. Gerenciando o Sistema de Avaliação do Desempenho. Belo Horizonte: UFMG, 1996.

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

Krausz, R. R. Coachin executivo: a conquista da liderança. São Paulo: Nobel, 2007.

Leme, R. Feedback para Resultados na Gestão por Competências pela Avaliação 360º: guia prático para gestores do “dar e receber” feedback e a transformação em resultados. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

Leme, R. Avaliação de Desempenho com Foco em Competência: A Base para a Remuneração por Competências. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

Pflaeging, N. Liderando com metas flexíveis. Porto Alegre: Bookman, 2009.

Silva, M. O. Gestão de Pessoas através do Sistema de Competências: estratégias, processos, desempenho e remuneração: fundamentos e aplicação. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

Disciplina: Metodologia da Pesquisa

Ementa: Apresentação das informações sobre orientação, planejamento, elaboração e avaliação do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC – modalidade Artigo). Caracterização de tipos de trabalho. Estrutura e análise de cenários, identificação e formulação do problema de pesquisa, caracterização das variáveis intervenientes. Definição de objetivos a perseguir para solução do problema. Definição de estratégias de coleta de dados para confirmação de hipóteses ou alcance dos objetos. Tratamento e interpretação de dados. Formulação de conclusões. Papel dos referenciais teóricos.

Referências:

AAKER, David A et al. **Pesquisa de Marketing**. Tradução: Reynaldo Cavalheiro. São Paulo: Atlas, 2001.

ABNT. NBR 6022: **Informação e documentação**: artigo em publicação periódica científica impressa: apresentação. Rio de Janeiro, 2003. 5 p.

ABNT. NBR6028: **Resumos**. Rio de Janeiro, 2003. 2 p.

ACEVEDO, Claudia Rosa; NOHARA, Jouliana Jordan. **Monografia no curso de administração**: guia completo de conteúdo e forma. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

APPOLINÁRIO, Fabio. **Dicionário de metodologia científica**: um guia para a produção de conhecimento científico. São Paulo: Atlas, 2004.

ECO, Umberto. **Como se faz uma tese**. Tradução: Gilson Cesar Cardoso de Souza. 21. ed. São Paulo: Perspectiva, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

_____. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

JAPIASSU, Hilton; MARCONDES, Danilo. **Dicionário de Filosofia**. São Paulo: Jorge Zahar, 1993.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber**: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Tradução de Heloísa Monteiro e Francisco Settineri. Porto Alegre: Artes Médicas; Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman, 2006. 720 p.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2001. 275 p.

MÜLLER, Mary Stela; CORNELSEN, Julce. **Normas e Padrões**: para teses, dissertações e monografias. 5ª ed. Londrina: Eduel, 2003

Disciplina: Business Game – Jogos de Empresas

Ementa: Os jogos de negócios. Os conceitos fundamentais de mercado. Estratégias competitivas e o planejamento estratégico. Simulação das operações de uma empresa. Aplicações dos conhecimentos apreendidos ao longo do curso em atividades que simulam situações reais do cotidiano da atividade empresarial.

Referências:

GARDNER, Roy, **Juegos para empresarios e economistas**. Barcelona, Antonio Bosch, 1996.

GHEMAWAT, Pankaj, **Games Business Play**. Cambridge, The Massachussets Institute of Technology Press, 1997.

McMILLAN, John, **Games, strategies and Managers**. Oxford, University Press, 1992.

VICENTE, Paulo, **Jogos de Empresas a fronteira do conhecimento em administração e negócios**. São Paulo, 2001.

4.3 Dados relativos ao Corpo Docente e ao Coordenador do Curso:

Disciplina: Gestão Estratégica	
Nome do professor	SILVIO TEITELBAUM
Titulação	Mestre em Administração com ênfase em Organizações pela UFRGS (1992). Graduado em Administração pela PUCRS.
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/7333562531529428
E-mail	silvio.trabalhos@gmail.com
Experiência acadêmica	Coordenou e dirigiu cursos de Administração na PUC-RS, UFRGS, FGV-RJ e ESPM nas áreas de Gestão e Marketing. Trabalhou como executivo na Odebrecht, ESPM e RBS. Atua como consultor de empresas há 16 anos como sócio-diretor da CAST – Consultores Associados Silvio Teitelbaum. Colunista da revista Best Home e comentarista do programa Câmera Pampa. Presidiu o comitê de Marketing da AMCHAM-RS de 2003 a 2007. Empresário do setor de eventos e gastronomia. Professor convidado nos cursos de MBA do IBGEN - Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios e UNESC.

Disciplina: Estratégias de Negociação	
Nome do professor	MAURO UHLIG MOCELLIN
Titulação	Mestrando em Siderurgia pela UFRGS. Especialista em Logística Empresarial pela FGV. Especialista em Gestão Empresarial pela FGV. Graduado em Engenharia Mecânica pela PUCRS.
Lattes (nº)	
E-mail	mauro.mocellin@gerdau.com.br
Experiência acadêmica	Atualmente é Gerente de Suprimentos e Negociador Líder Global da Gerdau Aços Longos do Brasil. Atuou em importantes empresas do setor automotivo, como DANA e International Navistar. Tem experiência internacional em processos de desenvolvimento e qualificação de fornecedores, na área de suprimentos. É experiente na área de Supply Chain, tendo desenvolvido reconhecidos trabalhos nesse tema e recebido importante reconhecimento da FNQ (Fundação Nacional da Qualidade) como Prática Destaque. É professor convidado dos cursos de MBA do IBGEN – Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios.

Disciplina: Análise Organizacional	
Nome do professor	VALÉRIA DELUCA SOARES DE CARVALHO
Titulação	Doutora em Comunicação Social pelo PPGCom FAMECOS/PUCRS (2007). Mestre em Comunicação Social pela PUCRS (2004). Bacharel em Comunicação Social - Habilitação Jornalismo pela UCPel (1993).
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/5681080506383900
E-mail	valeria@ibgen.com.br

Experiência acadêmica	Atualmente é docente da Graduação e Pós-Graduação do Centro Universitário Metodista IPA; professora de Graduação e Pós-Graduação do IBGEN – Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios; professora convidada de cursos de Pós-Graduação do Centro Universitário Feevale e da UNESC (Criciúma – SC). Tem experiência na área de Comunicação, atuando principalmente nos temas Comunicação nas Organizações; Gestão da Informação e do Conhecimento. Foi docente do Centro Universitário Feevale, coordenando o curso de Pós-Graduação em Gestão Estratégica da Comunicação Empresarial e a TV Feevale. Atua por mais de 15 anos em Assessoria de Comunicação e em rádio e televisão.
------------------------------	---

Disciplina: Recrutamento, Seleção e Retenção de Talentos	
Nome do professor	TÂNIA GOMES BISCHOFF
Titulação	Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Informática e Educação na UFRGS. Mestre em Psicologia Social e da Personalidade pela PUCRS (1996). Especialista em Psicologia Organizacional (1992). Graduada em Psicologia pela Unisinos (1985).
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/8730326949750616
E-mail	tania@ensinare.com.br
Experiência acadêmica	Professora universitária. Possui formação em EAD, em capacitação em coordenação de grupos e em uso de metodologias de gerenciamento de pessoas. Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em Psicologia do Trabalho e Social, atuando em: organizações, psicologia no trabalho, grupos, subjetividade e gestão das relações humanas. Atualmente é professora na Graduação, programas de Pós-Graduação e coordenadora do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos no IBGEN – Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios. Atua como consultora em Gestão de Pessoas junto a organizações públicas e privadas.

Disciplina: Relações de Trabalho e Sindicalismo	
Nome do professor	TAMÁRA CECÍLIA KARAWAJCZYK
Titulação	Doutora em Administração pela UFRGS (2005). Mestre em Educação pela Unisinos (1998). Especialista em Metodologia do Ensino Superior pela PUCRS (1992). Graduada em Administração de Empresas (1989). Formação em Dinâmica de Grupo pela Sociedade Brasileira de Dinâmica dos Grupos.
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/7244270614079223
E-mail	tamarak@terra.com.br

Experiência acadêmica	Atualmente é professora de Graduação e Pós-Graduação da Unisinos e Unilassale. É líder do Projeto de Mestrado Profissional e do Grupo de Pesquisa em Gestão do Conhecimento, Mudança e Aprendizagem da Unilassale. É pesquisadora colaboradora do Grupo de Pesquisa em Mudança e Aprendizagem da Unisinos. Professora convidada nos cursos de MBA do IBGEN – Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios e UNESC. Tem experiência nas áreas de Aprendizagem e Gestão do Conhecimento, Formação Gerencial, Comportamento Organizacional, Gestão Cultural e Coaching, possuindo publicações nacionais e internacionais sobre esses temas.
------------------------------	--

Disciplina: Business Game - Jogos de Empresas	
Nome do professor	DORVAL OLÍVIO MALLMANN
Titulação	Doutor em Administração pela UFRGS (2000). Mestre em Administração pela UFRGS (1993). Graduado em Engenharia Elétrica pela UFRGS (1969) com especialização em Administração Financeira pela Fundação Getúlio Vargas - EASP de São Paulo (1971).
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/6486741333013258
E-mail	dorvalmallmann@gmail.com
Experiência acadêmica	Atuou durante 20 anos como técnico e executivo em empresas de grande porte como IBM Brasil, Rhodia, Krupp e outras organizações nas áreas de produção, informática e planejamento estratégico. Atualmente é sócio da DOM Empresarial, professor convidado dos cursos de MBA do IBGEN – Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios, da FGV – RJ e da UCPel – RS. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em estratégia empresarial, planejamento estratégico, administração de tempo em projetos, processos decisórios, simulações empresariais e administração da produção.

Disciplina: Gerenciamento de Processos e Indicadores de Desempenho	
Nome do professor	SÉRGIO LUIZ VAZ DIAS
Titulação	Doutor em Engenharia de Produção pela UFRJ (2005). Mestre em Engenharia de Produção pela UFRGS (1997). Graduado em Engenharia Mecânica pela UNISINOS (1986).
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/9718424002261651
E-mail	slvdias@terra.com.br
Experiência acadêmica	É professor do IBGEN – Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios e da UNISINOS. Tem experiência na área de Engenharia de Produção, com ênfases em sistemas de produção, engenharia de manutenção, planejamento estratégico e indicadores de desempenho. Atua principalmente nos seguintes temas: sistema Toyota de Produção - STP, teoria das restrições – TOC, planejamento estratégico da manutenção industrial, gestão de processos e indicadores de desempenho, layout industrial.

Disciplina: Gestão de Pessoas	
Nome do professor	JACKSON TARGANSKI STEFFEN

Titulação	Especialista em Administração de Marketing pela Unisinos (1998). Graduado em Comunicação Social – Jornalismo pela Unisinos (1992).
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/7119971131976600
E-mail	jacksteffen@gmail.com
Experiência acadêmica	É professor convidado nos cursos de pós-graduação do IBGEN – Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios nas áreas de Gestão de Pessoas e Marketing. Tem ampla experiência em Gestão de Pessoas em diversas empresas, atuando por mais de 10 anos como Gerente na Datelli Calçados e Gerente Sênior nas Lojas Renner SA.

Disciplina: Metodologia da Pesquisa	
Nome do professor	EVERALDO DA SILVA
Titulação	Possui graduação (Bacharelado - 2001 e Licenciatura - 2002) em CIÊNCIAS SOCIAIS pela Fundação Universidade Regional de Blumenau, MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL pela Fundação Universidade Regional de Blumenau (2005) e DOUTORADO EM SOCIOLOGIA POLÍTICA pela Universidade Federal de Santa Catarina (2010).
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/0029501595403337
E-mail	evesociologia@gmail.com
Experiência acadêmica	Avaliador <i>Ad Hoc</i> do INEP/MEC de cursos de graduação. Professor e pesquisador desde 2002, atuando no ensino médio, na graduação e pós-graduação. Autor de livros e de materiais didáticos de cursos EAD.

Disciplina: Tecnologias Digitais na Gestão de Pessoas	
Nome do professor	TÂNIA GOMES BISCHOFF
Titulação	Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Informática e Educação na UFRGS. Mestre em Psicologia Social e da Personalidade pela PUCRS (1996). Especialista em Psicologia Organizacional (1992). Graduada em Psicologia pela Unisinos (1985).
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/8730326949750616
E-mail	tania@ensinare.com.br
Experiência acadêmica	Professora universitária. Possui formação em EAD, em capacitação em coordenação de grupos e em uso de metodologias de gerenciamento de pessoas. Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em Psicologia do Trabalho e Social, atuando em: organizações, psicologia no trabalho, grupos, subjetividade e gestão das relações humanas. Atualmente é professora na Graduação, programas de Pós-Graduação e coordenadora do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos no IBGEN – Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios. Atua como consultora em Gestão de Pessoas junto a organizações públicas e privadas.

Disciplina: Gestão do Desempenho	
Nome do professor	LUCIANO LORENZATTO
Titulação	Mestre em Psicologia pela UFRGS (2002). Graduado em Psicologia pela UFRGS (1999).

Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/9105058390826714
E-mail	lorenzattol@terra.com.br
Experiência acadêmica	Psicólogo e chefe da seção de Captação de Recursos Humanos da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Professor da ULBRA, professor convidado dos cursos de MBA do IBGEN - Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios, professor convidado na UNESC, ex-professor da URI/RS. Consultor de Recursos Humanos com atuação nas seguintes empresas: Kepler Weber, GKN e empresas familiares. Atuação na área de pesquisa em Recursos Humanos e Psicologia do Trabalho e Organizacional.

Disciplina: Gestão da Comunicação Organizacional	
Nome do professor	MIRELLE GALVÃO BEULKE
Titulação	Mestre em Administração pela UFRGS (1998). Graduada em Administração de Empresas pela UFRGS (1992).
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/4107601888412352
E-mail	mirelle@ibgen.com.br
Experiência acadêmica	Atualmente é professora assistente da PUCRS, professora convidada da UNOESC, professora da Universidade de Santa Cruz do Sul e professora convidada dos cursos de MBA do IBGEN - Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Administração de Empresas, atuando principalmente no tema satisfação de clientes.

Disciplina: Gestão do Comportamento Humano nas Organizações	
Nome do professor	VERA SUSANA LASSANCE MOREIRA
Titulação	Doutora em Administração pela UFRGS (2005). Mestre em Psicologia Social pela PUCRS (1995). Pós-Graduada em Psicologia Organizacional (1990). Graduada em Psicologia pela UFRGS (1982).
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/6960253571854595
E-mail	vera@xave.com.br
Experiência acadêmica	Foi professora da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC/RS) nos cursos de Psicologia, Administração de Empresas, Secretariado Executivo e Pós-Graduação em Comunicação Organizacional e Secretariado Executivo, durante 14 anos. Atualmente é professora convidada em Pós-Graduação em diversas instituições de ensino superior, como Unisinos e FGV. Professora convidada nos cursos de MBA do IBGEN – Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios. Atuou como Gerente de Recursos Humanos em empresas de grande porte, como facilitadora de cursos de Imersão junto a Würtenberg Consultoria e em programas de TEAL junto a Proativa. Atualmente é consultora da Xave Comportamento Organizacional. Atua em coaching de executivos, avaliação de ativos intangíveis e treinamento de lideranças e gestão. Realiza avaliação e coaching em empresas familiares e públicas.

Disciplina: Coaching	
Nome do professor	VERA SUSANA LASSANCE MOREIRA

Titulação	Doutora em Administração pela UFRGS (2005). Mestre em Psicologia Social pela PUCRS (1995). Pós-Graduada em Psicologia Organizacional (1990). Graduada em Psicologia pela UFRGS (1982).
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/6960253571854595
E-mail	vera@xave.com.br
Experiência acadêmica	Foi professora da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC/RS) nos cursos de Psicologia, Administração de Empresas, Secretariado Executivo e Pós-Graduação em Comunicação Organizacional e Secretariado Executivo, durante 14 anos. Atualmente é professora convidada em Pós-Graduação em diversas instituições de ensino superior, como Unisinos e FGV. Professora convidada nos cursos de MBA do IBGEN – Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios. Atuou como Gerente de Recursos Humanos em empresas de grande porte, como facilitadora de cursos de Imersão junto a Würtenberg Consultoria e em programas de TEAL junto a Proativa. Atualmente é consultora da Xave Comportamento Organizacional. Atua em coaching de executivos, avaliação de ativos intangíveis e treinamento de lideranças e gestão. Realiza avaliação e coaching em empresas familiares e públicas.

Disciplina: Desenvolvimento de Equipes	
Nome do professor	MONIQUE MORGANTI CALLEGARI
Titulação	Mestre em Psicologia pela PUCRS (2001). Graduada em Psicologia pela PUCRS (1988). Especialização em Administração de Recursos Humanos pela Fundação Desenvolvimento de Recursos Humanos (1999).
Lattes (nº)	http://lattes.cnpq.br/2899988158955086
E-mail	monique@xk.com.br
Experiência acadêmica	Atualmente é sócia da XK Assessoria Empresarial LTDA. É professora da FGV e professora convidada nos cursos de MBA do IBGEN - Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios. É revisora de periódico da revista da Sociedade de Psicologia do Rio Grande do Sul. Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em Psicologia do Trabalho e Organizacional, atuando principalmente nos seguintes temas: inserção profissional, egressos universitários, empregabilidade, mercado de trabalho.

4.4 Dados Estatísticos do Corpo Docente:

a) Informações gerais:

Nº total de docentes que ministrarão o curso: 13

Nº docentes pertencentes ao quadro permanente da UNIFEFE: 1

Nº de docentes externos à UNIFEFE: 12

b) Titulação:

Nº de Especialistas: 2

Nº de Mestres: 5

Nº de Doutores: 6

4.5 Metodologia de Ensino:

As aulas serão ministradas às segundas-feiras e terças-feiras à noite, semanalmente, conforme cronograma. Cabe ressaltar a possibilidade de alteração do local e horário de funcionamento, com conhecimento e aprovação da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão e total aceitação da turma.

Em consonância com o Regulamento da Pós Graduação aprovado pela resolução CA nº 43/11, de 30/11/11, as aulas poderão ser oferecidas na modalidade **presencial** conforme cronograma ou **semipresencial** respeitada a carga horária estabelecida de 20% da carga horária total da disciplina.

Como metodologia de ensino, as aulas poderão ser expositivas, com debates, seminários, trabalhos em grupo, ficando a avaliação do desempenho dos alunos sob a responsabilidade do professor.

Nenhuma disciplina do curso de graduação pode ser usada para crédito de especialização.

a) Critérios para aprovação nas disciplinas:

O aproveitamento do rendimento do aluno será avaliado por meio de verificações, em cada disciplina, sendo a nota final expressa em conceitos, com as seguintes equivalências:

CONCEITO	SIGNIFICAÇÃO	REF. NUMÉRICO
A	<i>Excelente</i>	<i>9,0 a 10,0</i>
B	<i>Bom</i>	<i>7,0 a 8,9</i>
C	<i>Regular (Deverá ser compensado por conceito (A) em outra disciplina, para efeitos de média geral de aprovação)</i>	<i>5,0 a 6,9</i>
D	<i>Insuficiente</i>	<i>0,0 a 4,9</i>

- A obtenção de no mínimo, média global “B”, acrescido de frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) das aulas ministradas, em cada disciplina, confere o direito à aprovação ao número de créditos cursados.
- Para cada conceito “C” obtido na realização de uma disciplina, o discente deverá compensar com um conceito “A” em outra disciplina para manutenção da média global igual ou superior a “B”.
- Ao aluno que concluir o TCC (Artigo Científico) e todas as disciplinas com frequência e conceito exigidos, será emitido o Certificado de **Especialista em Desenvolvimento Humano e Organizacional**.
- Receberá Certificado de **Aperfeiçoamento** o aluno que, embora não concluindo o curso nas modalidades dispostas acima, tenha completado, com frequência e aproveitamento, no mínimo 180 horas de conteúdo específico.
- Receberá Certificado de **Atualização** o aluno que, embora não concluindo o curso nas modalidades dispostas acima, tenha completado, com frequência e aproveitamento, no mínimo 179 horas de conteúdo específico.
- A entrega do conceito final para cada disciplina não deverá exceder o prazo de 30 (trinta) dias, contados do dia da entrega do trabalho final ao professor responsável.

b) Avaliação Final - TCC (Artigo Científico):

A elaboração do artigo científico é de responsabilidade do aluno e poderá se iniciar a partir do oferecimento da disciplina de Metodologia da Pesquisa, sendo que a entrega final deverá ser efetuada em até 06 (seis) meses após o término da última disciplina. Somente em situações excepcionais o prazo da entrega do artigo científico poderá ser prorrogado por até 02 (dois) meses, a juízo do professor de Metodologia da Pesquisa e da Coordenação do respectivo curso.

As normas para elaboração do artigo científico estão contidas no *Regulamento da Revista da UNIFEFE*.

c) Recursos físicos e materiais a serem utilizados:

- Local e Horário de Funcionamento: Cabe ressaltar a possibilidade de alteração do local e do horário de funcionamento. Porém, será definido com a turma.
- Instituições (salas de aula, laboratórios, etc.): sala de aula equipada com projetor multimídia.

- Biblioteca (acervo bibliográfico): A instituição disponibilizará aos acadêmicos o acervo existente na Biblioteca da UNIFEBE em Brusque-SC. Obras indicadas pelos professores e que não constam na biblioteca deverão/poderão ser adquiridas pelos alunos.

- Recursos de Informática: mediante agendamento prévio no Laboratório de Informática da UNIFEBE.

d) Processo Seletivo:

Inscrição para seleção: a seleção será feita pela média geral do histórico escolar do ensino médio.

Pré-requisitos para ingresso no curso:

- Formulário de Inscrição;
- Cópia do diploma do curso superior (frente e verso);
- Cópia do histórico escolar do curso de graduação (frente e verso);
- 1 foto 3x4;
- Cópia da Carteira de Identidade;
- Pagamento da taxa de inscrição.

5 RECOMENDAÇÕES