

COMPONENTE CURRICULAR: Aprendizagem e Estética Organizacional

CARGA HORÁRIA TOTAL: 30h

CÓDIGO: SL4198

FONTE: Projeto Pedagógico de Curso - 2023

EMENTA

Aprendizagem organizacional: processos, formas e níveis de aprendizagem nas organizações. Processos de aprendizagem em nível individual e coletivo. O conhecimento nas organizações: tácito e explícito. Formas de conversão do conhecimento na organização. A estética da vida organizacional: conhecimento estético e conhecimento sensível.

OBJETIVO GERAL

Apresentar uma visão multidisciplinar da aprendizagem nas organizações, estabelecendo suas relações com a estética e a criação do conhecimento organizacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Compreender os processos, formas e níveis da aprendizagem organizacional;
- Apreender as formas de conversão do conhecimento tácito e explícito nas organizações;
- Entender a perspectiva cultural da aprendizagem como forma de abordagem da estética organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS BÁSICAS

ANTONELLO, Claudia Simone; GODOY, Arilda S. (Orgs). **Aprendizagem organizacional no Brasil**. Porto Alegre: Bookman, 2011.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação de conhecimento na empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

STRATI, Antonio. **Organização e estética**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS COMPLEMENTARES

ANTONELLO, Claudia S. A articulação da aprendizagem formal e informal: seu impacto no desenvolvimento de competências gerenciais. **Alcance**, v. 12, n. 2, p.183- 209, maio/ago. 2005.

ANTONELLO, Claudia S. Aprendizagem na ação revisitada e seu papel no desenvolvimento de competências. **Revista Aletheia**, n. 26, p.146-167. 2007.

ARGYRIS, Chris; SCHÖN, Donald. **Organizational learning: a theory of action perspective**. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley, 1978.

AZAMBUJA, Sílvia Raquel S.; ANTONELLO, Cláudia S. As práticas de trabalho e o processo de aprendizagem de trabalhadores da construção civil à luz da estética organizacional. **Revista Brasileira de Gestão e Inovação**, v. 2, n. 1, p. 1-30, 2014.

BALESTRIN, Alsones. Criação de Conhecimento Organizacional: teorizações do campo de estudo. **Organizações e Sociedade (O&S)**, v. 14, n. 40, p. 153-168. janeiro/março, 2007.

DODGSON, Mark. Organizational learning: a review of some literatures. **Organization Studies**, v.14, n. 3, p. 375-394, 1993.

EASTERBY-SMITH, Mark; BURGOYNE, John; ARAÚJO, Luis (Ed.). **Aprendizagem organizacional e organização de aprendizagem**. São Paulo: Atlas, 2001.

LAVE, Jean; WENGER, Etienne. **Situated learning**: legitimate peripheral participation. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1991.

COMPONENTE CURRICULAR: BSC aplicado à Gestão Estratégica de Pessoas

CARGA HORÁRIA TOTAL: 60h

CÓDIGO: SL4193

FONTE: Projeto Pedagógico de Curso - 2023

EMENTA

O RH como parceiro Estratégico da Organização. Medidas da Influência estratégica de RH. O processo de criação de um Scorecard de RH. Análise dos Custos e Benefícios da Intervenção de RH. Princípios da Mensuração e o alinhamento estratégico do RH. Diretrizes para a implantação de um Scorecard de RH.

OBJETIVO GERAL

Contextualizar e debater com os acadêmicos a atuação Estratégica do RH nas organizações, através do desenvolvimento de instrumentos modernos de Gestão de Pessoas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Discutir o papel estratégico da Gestão de Pessoas nas organizações;
- Estabelecer as métricas de Gestão de Pessoas e o Processo de criação do Scorecard de RH;
- Debater as políticas de implantação do Scorecard de RH.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS BÁSICAS

BECKER, B.E., HUSELID, M. A., ULRICH, D. **Gestão estratégica de pessoas com “scorecard”**. Rio de Janeiro, Ed. Campus, 2001.

KAPLAN, R.S. e NORTON, D.P. **A estratégia em ação: balanced scorecard**. Rio de Janeiro, Ed. Campus, 1997.

REZENDE, J.F. **Balanced scorecard e a gestão do capital intelectual**. Rio de Janeiro, Ed. Campus, 2003.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS COMPLEMENTARES

ASSIS, M.T. **Indicadores de gestão de RH: usando indicadores demográficos, financeiros e de processos na gestão do capital humano**. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2005.

CASCIO, W. e BOUDREAU, J. **Investindo em pessoas: como medir o impacto financeiro das iniciativas de RH**. Porto Alegre, Bookman, 2010.

HANASHIRO, D.M.M., TEIXEIRA, M.L.M. e ZACCARELLI, L.M. **Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders**. Porto Alegre, Bookman, 2010.

PALMEIRA, C.G. **ROI de treinamento: retorno do investimento e sistemas de mensuração**. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2004.

ULRICH, D. **Os campeões de RH: inovando para obter os melhores resultados**. São Paulo, Futura, 1998.

COMPONENTE CURRICULAR: Diversidade nas Organizações

CARGA HORÁRIA TOTAL: 60h

CÓDIGO: SL4199

FONTE: Projeto Pedagógico de Curso - 2023

EMENTA

Dimensões e Níveis de Diversidade. Diversidade, Cidadania e Direitos Humanos: a questão da diversidade e a constituição de 1988. Discriminação no Trabalho. A Diversidade no Ambiente de Trabalho e a Atenção aos Grupos de Vulneráveis: idade e as questões geracionais; questões de gênero; grupos étnicos raciais; minorias religiosas; o trabalho dos estrangeiros no Brasil. Estratégias de Gestão da Diversidade nas Organizações.

OBJETIVO GERAL

Possibilitar a análise e o debate sobre as principais questões atinentes a grupos populacionais que, por razões diversas, estão em desconformidade com os imperativos sociais correntes. Em comum, estes grupos apresentam um elevado grau de vulnerabilidade, necessitando uma tutela jurídica diferenciada e acolhimento pelas Organizações, quer do primeiro, do segundo ou do terceiro setor embasados nos ditames legais e humanos, bem como nas Estratégias sobre Gestão de Diversidade.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar os artigos sobre as questões da diversidade na Constituição de 1988;
- Analisar os temas atuais sobre as diferentes formas de discriminação no trabalho;
- Proporcionar debates sobre a diversidade no ambiente de trabalho com foco na atenção aos grupos de vulneráveis;
- Verificar estratégias de gestão da diversidade em organizações brasileiras, analisando casos bem-sucedidos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS BÁSICAS

CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R. **Handbook de estudos organizacionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

HANASHIRO, Darcy M. M.; TEIXEIRA, Maria Luiza M.; ZACCARELLI, Laura M. **Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS COMPLEMENTARES

BITENCOURT, Claudia e Colaboradores. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas: 2007

MASCARENHAS, André Ofenhejm. **Gestão estratégica de pessoas**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

WAGNER III, John A. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

COMPONENTE CURRICULAR: Gestão de Conflitos e Negociação

CARGA HORÁRIA TOTAL: 30h

CÓDIGO: SL4195

FONTE: Projeto Pedagógico de Curso - 2023

EMENTA

Conflito e Negociação. Fontes do conflito. Transições na Conceituação de conflitos. O processo do Conflito. Estratégia de negociação. Gestão e mediação de conflito.

OBJETIVO GERAL

Possibilitar a discussão sobre temas ligados a gestão de conflitos, bem como ministrar conteúdos que ao final do semestre os discentes sejam capazes de definir conflito, descrever o processo do conflito e entender sobre estratégias de negociação.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Abordar a transição da conceituação e da visão de conflito;
- Identificar os estágios do processo do conflito;
- Refletir sobre o gerenciamento de conflitos entre grupos;
- Analisar estratégias de conflito e negociação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS BÁSICAS

MARTINELLI, Dante P. **Negociação empresarial:** enfoque sistêmico e visão estratégica. Barueri: Manole, 2015.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Felipe. **Comportamento organizacional:** teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson Financial Times – Prentice Hall, 2010.

VECCHIO, Robert P. **Comportamento organizacional.** Tradução da 6ª edição norte americana. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS COMPLEMENTARES

BURBRIDGE, Anna; BURBRIDGE, Marc. **Gestão de conflitos:** desafio do mundo corporativo. Editora Saraiva, 2012.

LEWICKI, Roy; SAUNDERS, David; MINTON, John. **Fundamentos da negociação.** 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2002.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos:** conceitos, Ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas: 2007.

OLIVEIRA, Marco. **Comportamento organizacional para a gestão de pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2010.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

WEISS, Donald. **Como resolver ou evitar conflitos no trabalho.** São Paulo: Nobel, 1994.

COMPONENTE CURRICULAR: Gestão de Pessoas no Terceiro Setor

CARGA HORÁRIA TOTAL: 30h

CÓDIGO: SL4196

FONTE: Projeto Pedagógico de Curso - 2023

EMENTA

Histórico do Terceiro Setor. O Mercado de Trabalho e o Desenvolvimento de Carreira no Terceiro Setor. Processos de Gestão de Pessoas e sua Aplicabilidade no Terceiro Setor. Diagnóstico e Avaliação de Organizações do Terceiro Setor onde estão situados os campi da UNIPAMPA.

OBJETIVO GERAL

Proporcionar conhecimento sobre o terceiro setor de modo geral, bem como acerca da aplicação dos processos de Gestão de Pessoas voltados especificamente à esta esfera de atuação, de modo que por meio de atividades de ensino, pesquisa ou extensão, possa se estabelecer interação com organizações, especialmente, aquelas situadas nos municípios onde estão instalados os campi da UNIPAMPA.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Abordar o histórico do terceiro setor;
- Analisar a aplicação da gestão de pessoas no terceiro setor;
- Verificar as organizações do terceiro setor onde estão situados os campi da UNIPAMPA, tendo como foco investigar e refletir sobre as práticas de gestão de pessoas aplicadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS BÁSICAS

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; LEITE, Nildes Pitombo (Orgs.). **Gestão de pessoas:** perspectivas estratégicas. São Paulo: Atlas, 2009.

TENÓRIO, Fernando G. (Org.). **Gestão comunitária:** uma abordagem prática. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

VOLTOLINI, Ricardo. (Org.). **Terceiro setor:** planejamento e gestão. São Paulo: SENAC, 2003.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS COMPLEMENTARES

ARAUJO, Luis César G.; GARCIA, Adriana A. **Gestão de pessoas:** estratégias e integração organizacional. 2. ed. São Paulo: Atlas: 2009.

GIDDENS, Anthony. **Reflexões sobre o impasse político atual e o futuro da social-democracia.** Rio de Janeiro: Record, 1999.

HANASHIRO, Darcy M. M.; TEIXEIRA, Maria Luiza M.; ZACCARELLI, Laura M. **Gestão do fator humano:** uma visão baseada em stakeholders. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos:** conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas: 2007.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional:** teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson Financial Times – Prentice Hall, 2010.

COMPONENTE CURRICULAR: Gestão por Competências

CARGA HORÁRIA TOTAL: 30h

CÓDIGO: SL4194

FONTE: Projeto Pedagógico de Curso - 2023

EMENTA

As transformações do trabalho e a emergência da noção de competência. Gestão por competências: associando estratégia e gestão de pessoas. A noção de competências: conceitos e abordagens. Competências organizacionais: níveis e características. Competências individuais. Competências gerenciais. Métodos para mapeamento de competências.

OBJETIVO GERAL

Proporcionar compreensão das transformações no mundo do trabalho que fazem emergir a noção de competências como modelo de gestão em empresas e organizações em geral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Possibilitar o entendimento da noção de competências como base para um modelo de gestão organizacional;
- Relacionar a gestão por competências como foco estratégico da organização;
- Desenvolver a capacidade de mapeamento e identificação de competências nas organizações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS BÁSICAS

BITENCOURT, Cláudia; AZEVEDO, Débora; FROEHLICH, Cristiane. **Na trilha das competências:** caminhos possíveis no cenário das organizações. Porto Alegre, Bookman, 2013.

DUTRA, Joel S. **Competências:** conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2004.

RUAS, Roberto; ANTONELLO, Cláudia S.; BOFF, Luiz H. **Os novos horizontes da gestão:** aprendizagem organizacional e competências. Porto Alegre: Bookman, 2005.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS COMPLEMENTARES

DUTRA, Joel S. (Org.) **Gestão por competências:** Um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Editora Gente, 2001.

DUTRA, Joel S.; FLEURY, Maria Tereza L.; RUAS, Roberto L. (Orgs). **Competências:** conceitos, métodos e experiências. São Paulo: Atlas, 2008.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza L. **Estratégias empresariais e formação de competências:** um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão dos talentos.** São Paulo: Makron Books, 2002.

LE BOTERF, Guy. **Desenvolvendo a competência dos profissionais.** 3. ed. Porto Alegre – RS: Artmed, 2003.

LEME, Rogério. **Avaliação de desempenho com foco em competências:** a base para a remuneração por competência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

RETOUR, Didier; PICQ, Thierry; DEFÉLIX, Christian; RUAS, Roberto. L. **Competências coletivas:** no limiar da estratégia. Porto Alegre: Bookman, 2011.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência:** por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.

COMPONENTE CURRICULAR: Laboratório de Liderança e Gestão de Equipes

CARGA HORÁRIA TOTAL: 30h

CÓDIGO: SL4197

FONTE: Projeto Pedagógico de Curso - 2023

EMENTA

Estilos de liderança e competências de líderes organizacionais. Liderança e a Gestão de Pessoas. Formação e desenvolvimento de equipes. Comunicação, relacionamento interpessoal e conflitos. Competências estratégicas. Negociação. Tomada de decisão. Os desafios da liderança e o futuro.

OBJETIVO GERAL

Desenvolver competências relacionadas à liderança e à gestão de equipes nos ambientes organizacionais, por meio de atividades vivenciais baseadas em dinâmicas de grupos, role-playing games, testes situacionais, estudos de caso, debates, pesquisa de campo e jogos de empresas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Simular situações e desafios enfrentados por líderes na gestão organizacional;
- Experienciar dinâmicas que possibilitem reflexões sobre gestão de equipes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS BÁSICAS

GRACIOSO, Luiz Francisco. **Liderança empresarial:** competências que inspiram, influenciam e conquistam resultados. São Paulo, SP: Editora Atlas S.A, 2009.

MILITAO, Albigenor. **Jogos, dinâmicas e vivências grupais:** como desenvolver sua melhor “técnica” em atividades grupais. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

WEBBER, Antonio C. M. **Afinal, onde estão os líderes?** Porto Alegre: Bookman, 2010.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS COMPLEMENTARES

ANDRADE, Edson. **Construindo relacionamentos através de dinâmicas de grupo.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

COLLINS, James C.; PORRAS, Jerry I. **Feitas para durar:** práticas bem-sucedidas de empresas visionárias. Rio de Janeiro: Rocco, 1995.

DUTRA, Joel S. **Competências:** conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2004.

HUNTER, James C. **O monge e o executivo:** uma história sobre a essência da liderança. Rio de Janeiro, RJ: Sextante, 2004.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional.** 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

Serão indicados periódicos e artigos científicos disponíveis na internet ou na biblioteca pelo(a) professor(a) do componente curricular.

COMPONENTE CURRICULAR: Relações de Trabalho

CARGA HORÁRIA TOTAL: 60h

CÓDIGO: SL4163

FONTE: Projeto Pedagógico de Curso - 2023

EMENTA

Trabalho. Tipos de Trabalho. Relações de Trabalho. Trabalho na Contemporaneidade: as novas formas de trabalho, sentidos do trabalho, tempo e trabalho, prazer e sofrimento no trabalho.

OBJETIVO GERAL

Compreender os conceitos relacionados à temática das relações de trabalho, desenvolvendo o pensamento crítico sobre as mudanças nas relações de trabalho contemporâneas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Destacar as transformações ocorridas no mundo do trabalho ao longo do tempo;
- Discutir sobre os impactos que o trabalho e as relações laborais podem exercer sobre a vida dos indivíduos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS BÁSICAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

CATTANI, Antônio D. e HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

PICCININI, Valmiria C.; ALMEIDA, Marilis L. e OLIVEIRA, Sidinei. R. (Org.) **Sociologia e administração**: relações sociais nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS COMPLEMENTARES

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 38, n. 81, 2014.

CHANLAT, Jean-François (Coord.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo, SP: Oboré, 2007.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

Serão indicados periódicos e artigos científicos disponíveis na internet ou na biblioteca pelo(a) professor(a) do componente curricular.

COMPONENTE CURRICULAR: Remuneração Estratégica

CARGA HORÁRIA TOTAL: 60h

CÓDIGO: SL4192

FONTE: Projeto Pedagógico de Curso - 2023

EMENTA

Remuneração estratégica e os seus componentes. Remuneração funcional, remuneração variável, remuneração por competências. Planos de Incentivos e Benefícios. Participação nos lucros e resultados (PLR).

OBJETIVO GERAL

Contextualizar os alunos sobre a evolução dos sistemas de remuneração utilizados no meio empresarial, partindo dos modelos tradicionais até a visão da remuneração estratégica.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Instrumentalizar os alunos para a aplicação das ferramentas de Gestão da Remuneração no ambiente empresarial;
- Discutir com os alunos o contexto adequado para a utilização dos diversos sistemas de remuneração.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS BÁSICAS

MARRAS, Jean Pierre. **Administração da remuneração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

PONTES, Benedito R. **Administração de cargos e salários**. São Paulo: LTr, 2002.

WOOD JR, Thomaz; PICARELLI FILHO, Vicente. **Remuneração estratégica**. São Paulo: Atlas, 1999.

ZIMPECK, Beverly G. **Administração de salários**. São Paulo: Atlas, 2000.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS COMPLEMENTARES

CUNHA, Solón de A. **Da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa**. São Paulo: Saraiva, 1997.

DELLA ROSA, Fernanda. **Participação nos lucros ou resultados: a grande vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 2000.

FLANNERY, Thomas P.; HOFRICHTER, David; PLATTEN, Paul E. **Pessoas, desempenho e salários: as mudanças na forma de remuneração nas empresas**. São Paulo: Futura, 1997.

HIPÓLITO, José Antônio Monteiro. **Administração salarial: a remuneração por competências como diferencial competitivo**. São Paulo: Atlas, 2001.

LEME, Rogério. **Avaliação de desempenho com foco em competências: a base para a remuneração por competência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

MARTINS, Sérgio P. **Participação dos empregados nos lucros das empresas**. Coleção temas de direito e processo do trabalho. São Paulo: Malheiros Editora Ltda., 1996.

PONTES, Benedito R. **A competitividade e a remuneração flexível**. São Paulo: Ltr, 1995.

COMPONENTE CURRICULAR: Tópicos Avançados em Gestão de Pessoas – EaD

CARGA HORÁRIA TOTAL: 60h

CÓDIGO: SL4662

FONTE: Projeto Pedagógico de Curso - 2023

EMENTA

Perspectivas teóricas avançadas e temáticas aprofundadas no campo da Gestão de Pessoas.

OBJETIVO GERAL

Incentivar a apreensão de temas avançados da área de Gestão de Pessoas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aprofundar as discussões dos temas importantes da área de Gestão de Pessoas;
- Apreender conceitos, técnicas e ferramentas avançadas sobre as temáticas contemporâneas em Gestão de Pessoas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS BÁSICAS

HANASHIRO, Darcy M. M.; TEIXEIRA, Maria Luiza M.; ZACCARELLI, Laura M. **Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

BITENCOURT, Claudia e Colaboradores. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

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

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS COMPLEMENTARES

DUTRA, Joel S. **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2012.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos, princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas: 2007.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Artigos científicos disponíveis na internet ou na biblioteca serão indicados pelo docente do componente curricular.

COMPONENTE CURRICULAR: Tópicos Avançados em Gestão de Pessoas

CARGA HORÁRIA TOTAL: 60h

CÓDIGO: SL4660

FONTE: Projeto Pedagógico de Curso - 2023

EMENTA

Perspectivas teóricas avançadas e temáticas aprofundadas no campo da Gestão de Pessoas.

OBJETIVO GERAL

Incentivar a apreensão de temas avançados da área de Gestão de Pessoas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aprofundar as discussões dos temas importantes da área de Gestão de Pessoas;
- Apreender conceitos, técnicas e ferramentas avançadas sobre as temáticas contemporâneas em Gestão de Pessoas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS BÁSICAS

HANASHIRO, Darcy M. M.; TEIXEIRA, Maria Luiza M.; ZACCARELLI, Laura M. **Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

BITENCOURT, Claudia e Colaboradores. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

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

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS COMPLEMENTARES

DUTRA, Joel S. **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2012.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos, princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas: 2007.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Artigos científicos disponíveis na internet ou na biblioteca serão indicados pelo docente do componente curricular.

COMPONENTE CURRICULAR: Tópicos Específicos em Gestão de Pessoas EaD

CARGA HORÁRIA TOTAL: 30h

CÓDIGO: SL4669

FONTE: Projeto Pedagógico de Curso - 2023

EMENTA

Estudos de tópicos específicos em Gestão de Pessoas. Análise de temas emergentes da produção científica em Gestão de Pessoas. Identificação dos métodos, técnicas e ferramentas aplicáveis à prática de Gestão de Pessoas.

OBJETIVO GERAL

Consolidar a formação na área de Gestão de Pessoas, por meio do estudo detalhado de seus tópicos mais específicos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conhecer as discussões atuais, técnicas e ferramentas na área de Gestão de pessoas;
- Experienciar as temáticas específicas da prática de gestão de pessoas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS BÁSICAS

HANASHIRO, Darcy M. M.; TEIXEIRA, Maria Luiza M.; ZACCARELLI, Laura M. **Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

BITENCOURT, Claudia e Colaboradores. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

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

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS COMPLEMENTARES

DUTRA, Joel S. **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2012.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos, princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas: 2007.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Artigos científicos disponíveis na internet ou na biblioteca serão indicados pelo docente do componente curricular.

COMPONENTE CURRICULAR: Tópicos Específicos em Gestão de Pessoas

CARGA HORÁRIA TOTAL: 30h

CÓDIGO: SL4661

FONTE: Projeto Pedagógico de Curso - 2023

EMENTA

Estudos de tópicos específicos em Gestão de Pessoas. Análise de temas emergentes da produção científica em Gestão de Pessoas. Identificação dos métodos, técnicas e ferramentas aplicáveis à prática de Gestão de Pessoas.

OBJETIVO GERAL

Consolidar a formação na área de Gestão de Pessoas, por meio do estudo detalhado de seus tópicos mais específicos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conhecer as discussões atuais, técnicas e ferramentas na área de Gestão de pessoas;
- Experienciar as temáticas específicas da prática de gestão de pessoas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS BÁSICAS

HANASHIRO, Darcy M. M.; TEIXEIRA, Maria Luiza M.; ZACCARELLI, Laura M. **Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

BITENCOURT, Claudia e Colaboradores. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

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

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS COMPLEMENTARES

DUTRA, Joel S. **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2012.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos, princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas: 2007.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Artigos científicos disponíveis na internet ou na biblioteca serão indicados pelo docente do componente curricular.

COMPONENTE CURRICULAR: Trabalho e Feminismos

CARGA HORÁRIA TOTAL: 30h

CÓDIGO: SL4633

FONTE: Projeto Pedagógico de Curso - 2023

EMENTA

O que é feminismo. A questão das "ondas": sufragismo x mulheres trabalhadoras. Mulher, trabalho e família: o trabalho doméstico não-remunerado. Consustancialidade. Raça e a questão da Interseccionalidade nos EUA: do Combahee River Collective a Angela Davis. Feminismo, raça e classe no Brasil: Lélia Gonzalez, Beatriz Nascimento e Sueli Carneiro. Feminismo Marxista e Trabalhos Precários.

OBJETIVO GERAL

Discutir as aproximações e distanciamentos das vertentes feministas sobre a questão do trabalho de mulheres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apresentar os debates relativos ao trabalho exercido por mulheres ao longo do séc. XX e XXI;
- Fornecer aos alunos ferramentas teórico-metodológicas que possibilitem analisar as dificuldades enfrentadas pelas diferentes mulheres no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS BÁSICAS

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do estado**. São Paulo, SP: Centauro, 2002.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje. Anpocs**. p.223-244. 1984.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo, SP: Fundação Perseu Abramo, 2004.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS COMPLEMENTARES

ARRUZZA, Cinzia. **Feminismo e marxismo: entre casamentos e divórcios**. Lisboa: Edições Combate, 2010.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estud. av.**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 117-133, Dec. 2003.

CRENSHAW, Kimberlé. Desmarginalizando a intersecção entre raça e sexo: uma crítica feminista negra da doutrina da antidiscriminação, da teoria feminista e da política antirracista. In: BAPTISTA, Maria Manuel. CASTRO, Fernanda de. **Gênero e performance: textos essenciais**. Coimbra: Grácio Editor, 2019.

GONZALEZ, Lélia. **Primavera para as rosas negras**. Diáspora Africana, 2019.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e Consustancialidade das Relações Sociais. **Novos estud. - CEBRAP**, São Paulo, n. 86, p. 93-103, Mar. 2010.

HOOKS, B. **Teoria feminista da margem ao centro**. São Paulo: Perspectiva, 2019.

MOURA, Maria Lacerda de. Feminismo? Caridade? O Combate, São Paulo, n. 4598, p. 03, 05/01/1928 (original). Republicado em: **Revista Utopia**.

NASCIMENTO, Beatriz. A mulher negra no mercado de trabalho. In: RATTTS, Alex. **Eu sou atlântica**: sobre a trajetória de vida de Beatriz Nascimento. São Paulo: Instituto Kuanza / Imprensa Oficial, 2006.

Podcast Larvas Incendiadas - Episódio 14: Marília Moschkovich A recepção do conceito de gênero no Brasil (disponível também no Spotify).

PRADA, Monique. **Putafeminista**. São Paulo: Veneta, 2018.

RAMOS, Gabriela Batista Pires. **"Como se fosse da família"**: o trabalho doméstico na Assembléia Nacional Constituinte de 1987/1988. Dissertação (mestrado em Direito). Universidade Federal da Bahia, 2018.