

FASUL EDUCACIONAL **(Fasul Educacional EaD)**

PÓS-GRADUAÇÃO

MBA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

MBA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

DISCIPLINA: GESTÃO DA DIVERSIDADE
RESUMO
A globalização e os constantes avanços tecnológicos, unidos à diversidade humana cada vez mais presente no contexto cultural organizacional, têm sido agentes importantes que desafiam as empresas a buscar soluções que atendam a esse novo cenário organizacional. A diversidade da força de trabalho presente nas organizações é uma importante questão a ser observada. Historicamente, nos estudos sobre a diversidade, as multinacionais foram as primeiras organizações privadas a implementar ações sobre a diversidade cultural da força de trabalho. Práticas essas consolidadas em suas políticas de gestão de pessoas.
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 INTRODUÇÃO DIVERSIDADE SOB A PERSPECTIVA DE DIREITOS HUMANOS REFERENCIAIS INTERNACIONAIS EM DIVERSIDADE E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL IGUALDADE DE DIREITOS NA CONSTITUIÇÃO DIVERSIDADE CULTURAL BRASILEIRA E POLÍTICAS PÚBLICAS
AULA 2 INTRODUÇÃO PANORAMA GLOBAL E BRASILEIRO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ASPECTOS BIOPSISSOCIAIS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PRINCIPAIS BARREIRAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
AULA 3 INTRODUÇÃO PANORAMA DAS MULHERES BRASILEIRAS NO TRABALHO PANORAMA DE PESSOAS NEGRAS NO TRABALHO PANORAMA DAS PESSOAS LGBTQI+ NO TRABALHO O MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS IDOSAS
AULA 4 INTRODUÇÃO INTERSECCIONALIDADE COMO PERSPECTIVA ANALÍTICA A INTOLERÂNCIA NA REALIDADE BRASILEIRA A VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL TOLERÂNCIA NAS ORGANIZAÇÕES
AULA 5 INTRODUÇÃO BENEFÍCIOS PARA AS ORGANIZAÇÕES RESULTADOS PARA OS NEGÓCIOS

A PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES
APROPRIAÇÃO DO DISCURSO DA DIVERSIDADE

AULA 6

INTRODUÇÃO

PRÁTICAS DE GESTÃO DA DIVERSIDADE

IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE DIVERSIDADE

MONITORAMENTO DE UM PROGRAMA DE DIVERSIDADE

TENDÊNCIAS DA GESTÃO DA DIVERSIDADE

BIBLIOGRAFIAS

- AGUERRE, P. Gestão de pessoas: práticas de gestão da diversidade nas organizações. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2019.
- BRASIL, Constituição [1988]. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out.1988.
- COUTINHO, L. R. S. Diversidade nas organizações brasileiras - um exercício de crítica do conceito e da prática através da desconstrução. 2006. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Administração) – Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais, Rio de Janeiro, 2006.

DISCIPLINA:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

RESUMO

Sempre estamos avaliando o desempenho de tudo que existe e acontece ao nosso redor. Reflita um pouco e perceba que avaliamos o desempenho da economia, da política, da bolsa de valores, dos hábitos de consumo das pessoas próximas, do atendimento na padaria da esquina, do novo celular da moda, da potência do carro do vizinho, dos professores e alunos de uma determinada instituição de ensino e assim por diante. Logo, todos os dias avaliamos desempenhos de tudo, mesmo que não nos demos conta disso (Chiavenato, 2014). Contudo, devemos também lançar mão de análises mais técnicas sobre o assunto e, conseqüentemente, entender alguns tipos, métodos e ferramentas de avaliações de desempenho comumente utilizadas pelas organizações. Essas avaliações podem versar sobre diversos assuntos, como o desempenho financeiro, o organizacional ou o humano.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

OBJETIVOS E PONTOS FRÁGEIS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

TIPOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

MÉTODOS TRADICIONAIS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

AULA 2

INTRODUÇÃO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIA INTEGRADA

MÉTODOS COMPLEMENTARES: BSC E MATRIZ NINE BOX

FATORES CRÍTICOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

AULA 3

INTRODUÇÃO

IMPORTÂNCIA E TIPOS DE FEEDBACK

RECOMENDAÇÕES PARA UM BOM FEEDBACK (PARTE 1)

RECOMENDAÇÕES PARA UM BOM FEEDBACK (PARTE 2)

RECOMENDAÇÕES PARA UM BOM FEEDBACK (PARTE 3)

AULA 4

INTRODUÇÃO

PREMISSAS BÁSICAS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

TIPOLOGIA DE COMPETÊNCIAS (PARTE 1)

TIPOLOGIA DE COMPETÊNCIAS (PARTE 2)

DESAFIOS E VANTAGENS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

AULA 5

INTRODUÇÃO

MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

CAPTAÇÃO OU DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

SISTEMA DE RETRIBUIÇÃO E INCENTIVOS

AULA 6

INTRODUÇÃO

A ESTREITA RELAÇÃO ENTRE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS E
PROFISSIONAIS

COMPETÊNCIAS EM TENDÊNCIAS

ESTRATÉGIAS DE RETENÇÃO DE TALENTOS

LÍDERES E A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

BIBLIOGRAFIAS

- ALVARÃES, A. Avaliação de desempenho. [S.l.]: [S.n.], 2015.
- AVALIAR. In: DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa. [S.l.]: Priberam, [2008-2020]. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/avaliar>. Acesso em: 18 nov. 2020.
- BARROS NETO, J. P. O perfil do profissional globalizado. In: KUAZAQUI, A. (Org.). Relações internacionais: desafios e oportunidades de negócios no Brasil. São Paulo: Literare Books International, 2018.

DISCIPLINA:

GESTÃO ESTRATÉGICA E PLANEJAMENTO EM RH

RESUMO

Nesta disciplina vamos abordar os seguintes temas: Introdução à gestão de pessoas, visão geral da gestão de pessoas. Papel da área de recursos humanos. Processo evolutivo da gestão de pessoas. Gestão de Pessoas no Brasil. Tendências e perspectivas para a gestão de pessoas. Planejamento estratégico de RH. Gestão de talentos. Processos de movimentação de pessoas, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas, avaliação de desempenho e valorização de pessoas. Gestão por competências. Processos de orientação e acompanhamento de pessoas. Educação corporativa. Desenvolvimento organizacional. Segurança e saúde no trabalho. Qualidade vida no trabalho. Motivação e retenção de talentos. Gestão por competências. Mapeamento e implantação de competências. Ética na gestão de pessoas. Indicadores de recursos humanos, consultoria em recursos humanos, tendências e desafios em recursos humanos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
EVOLUÇÃO DE RECURSOS HUMANOS
PAPEL DO RH
GESTÃO DE RH NO BRASIL
TENDÊNCIAS DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

AULA 2

PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
GESTÃO DE TALENTOS
RECRUTAMENTO DE PESSOAS
SELEÇÃO DE PESSOAS
TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

AULA 3

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
MÉTODOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
TIPOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
EDUCAÇÃO CORPORATIVA
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

AULA 4

HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO
SAÚDE NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
MOTIVAÇÃO NO TRABALHO
PROCESSOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

AULA 5

ÉTICA NA GESTÃO DE PESSOAS
NOÇÃO DE COMPETÊNCIAS
GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS
MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

AULA 6

INDICADORES DE RH
CONSULTORIA E AUDITORIA EM RECURSOS HUMANOS
FERRAMENTAS DE RH PARA GERENCIAR A ÉTICA
INDICADORES DE RH E BENCHMARKING
SISTEMAS DE TRABALHO DE ALTO DESEMPENHO

BIBLIOGRAFIAS

- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri; SP Manole 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. Iniciação à administração de Recursos Humanos. 4a.ed. rev. E atual – Barueri; SP Manole 2010.

- DESSLER, Gary. Administração de Recursos Humanos. 3a ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

DISCIPLINA:
PLANOS DE CARREIRA E DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL
RESUMO
No atual cenário de transição em que estamos vivendo, é nítida a remodelação do significado da palavra “carreira”, assim como sua prática nas organizações e em teorias acadêmicas aplicadas ao tema e sua prospecção. Planejar um futuro profissional implica ações que envolvem pensar à frente, alinhando metas, expectativas e interesses com os nossos sonhos. A projeção de carreira representa a priori o ponto de partida; é por essa razão que o planejamento estratégico é tão significativo na vida profissional. Não podemos ter certezas, a não ser que tenhamos dúvidas. Refletir sobre o trajeto que percorremos, e como nos vemos em uma linha futura, permite-nos elaborar ações inteligentes no momento presente, na esperança de colher os resultados dos empenhos que empregamos durante uma jornada. Como podemos desenvolver nossa carreira em um mundo flexível, que muda em ritmo acelerado? O profissional moderno deve ter um olhar exclusivo para a sua carreira, realizando um plano de desenvolvimento, que por sua vez incorpora novas habilidades e competências, novos conhecimentos e novas atitudes.
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 INTRODUÇÃO MODELOS DE CARREIRA CARREIRAS NA ATUALIDADE CARREIRAS E GERAÇÕES GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIA
AULA 2 INTRODUÇÃO MODELOS DE COACHING A SESSÃO DE COACHING DESIGN DE CARREIRA PLANO DE CARREIRA
AULA 3 INTRODUÇÃO INTELIGÊNCIA E OS TESTES DE QI (QUOCIENTE DE INTELIGÊNCIA) INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS CARREIRA EXECUTIVA E COACHING DE LIDERANÇA ORGANIZAÇÕES QUE APRENDEM
AULA 4 INTRODUÇÃO GESTÃO DAS EMOÇÕES O USO DA PSICOLOGIA POSITIVA NA VIDA E NOS NEGÓCIOS ACONSELHAMENTO PARA O DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL PILARES DE UMA CARREIRA SUSTENTÁVEL
AULA 5

INTRODUÇÃO
COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS PARA CARREIRA
DESAFIOS NA TRANSIÇÃO EM PAPÉIS DE LIDERANÇA
CANVAS PESSOAL – METODOLOGIA PARA PLANEJAR E GERIR CARREIRA
EMPREENDEDORISMO PESSOAL E CARREIRAS AUTÔNOMAS

AULA 6

INTRODUÇÃO
PROPÓSITO
VALORES E PRINCÍPIOS
CRENÇAS
VIDA E CARREIRA

BIBLIOGRAFIAS

- CATANANTE, B.; FILLIAGE, M. Gerações X y Z S: na visão de um baby boomer. Pinhais, PR: Melo, 2011.
- CHIAVENATO, I. Princípios da Administração: o Essencial Em Teoria Geral da Administração. 2. ed. Marca: Manole, 2012.
- FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. Estratégias empresariais e formação de competências. São Paulo: Atlas, 2011.

DISCIPLINA:

GOVERNANÇA E COMPLIANCE

RESUMO

O movimento de governança corporativa se iniciou nos Estados Unidos, como reação ao desenvolvimento das grandes companhias americanas. Estas eram marcadas pela pulverização de capital, o qual era detido de forma fragmentada por diversos acionistas. Assim, se configurou uma forte separação entre a propriedade das companhias e sua gestão ou controle.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
A GOVERNANÇA PRIVADA E O DESENVOLVIMENTO DA GOVERNANÇA PÚBLICA
A GOVERNANÇA PÚBLICA
A INCORPORAÇÃO DA GOVERNANÇA PÚBLICA NO BRASIL
PRINCÍPIOS DA GOVERNANÇA PÚBLICA

AULA 2

INTRODUÇÃO
MATRIZ DE RISCOS
A RELAÇÃO ENTRE A BOA GOVERNANÇA E OS PROGRAMAS DE COMPLIANCE
INTRODUÇÃO AO COMPLIANCE
PRINCÍPIOS DO COMPLIANCE

AULA 3

INTRODUÇÃO
O COMPLIANCE OFFICER
COMO AFERIR UM PROGRAMA DE COMPLIANCE
O COMPLIANCE NO BRASIL
LEIS QUE INTERNACIONALIZARAM O COMPLIANCE

AULA 4

INTRODUÇÃO

A LEI ANTICORRUPÇÃO E O COMPLIANCE

AS MODALIDADES DE COMPLIANCE

O COMPLIANCE CRIMINAL

O COMPLIANCE NA REPRESSÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO

AULA 5

INTRODUÇÃO

COMPLIANCE PÚBLICO

COMPLIANCE NAS EMPRESAS ESTATAIS BRASILEIRAS

COMPLIANCE E COMPRAS PÚBLICAS: PROJETO DE LEI N.303/2016

EXIGÊNCIA DOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE NAS LICITAÇÕES

AULA 6

INTRODUÇÃO

INSTRUMENTOS PREVENTIVOS DA CORRUPÇÃO

OS PROJETOS CAPITÃES DE COMPLIANCE

NÃO SEGUIMENTO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

RESPONSABILIDADE OBJETIVA E SUBJETIVA

BIBLIOGRAFIAS

- ABNT – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR ISO 31000:2018. Disponível em: <http://www.abntcatalogo.com.br/norma.aspx?ID=392334>. Acesso em: 13 nov. 2018.
- ALTOUNIAN, C. S.; DE SOUZA, D. L. LAPA, L. R. G. Gestão e governança pública para resultados: uma visão prática. Belo Horizonte: Fórum, 2017.
- BANCO MUNDIAL. O Banco Mundial do Brasil. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/country/brazil>. Acesso em: 13 nov. 2018.

DISCIPLINA:

DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES DE ALTO DESEMPENHO

RESUMO

O trabalho especializado e executado individualmente, sob forte controle hierárquico, está em vias de ser substituído por uma forma de trabalhar que enfatiza a atividade coordenada utilizando-se de equipes autônomas. Uma ótima maneira de travar e ganhar bons combates é investir em equipes de alta performance para alcançar resultados melhores. Tais equipes têm a virtude de atingir metas por meio do relacionamento sinérgico e da aplicação de competências individuais alinhadas à estratégia. Na toada do enaltecimento das equipes de alta performance, temos teorias e metodologias sobre sua constituição, funcionamento e manutenção, as quais auxiliam no entendimento, gerenciamento e aperfeiçoamento do tema. Essa matéria proporcionará a você um conhecimento mais apurado sobre equipes de alta performance.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

GRUPOS

EQUIPES

EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE

AMBIENTE ORGANIZACIONAL E AS EQUIPES

AULA 2

INTRODUÇÃO
CARACTERÍSTICAS DOS MEMBROS DE EQUIPE
RECRUTANDO E SELECIONANDO
PAPÉIS DOS MEMBROS DE EQUIPE
TRANSFORMANDO GRUPO EM EQUIPE
TREINANDO A EQUIPE

AULA 3

INTRODUÇÃO
TIPOS DE EQUIPES
AUTOCONHECIMENTO E TRABALHO EM EQUIPE
OBJETIVOS GRUPAIS E VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS
CURVA DE PERFORMANCE

AULA 4

INTRODUÇÃO
TEORIAS MOTIVACIONAIS
RESISTÊNCIA ÀS MUDANÇAS
COMUNICAÇÃO GRUPAL
AMBIENTES MOTIVADORES E ENERGIZAÇÃO

AULA 5

INTRODUÇÃO
CONTRIBUIÇÃO DOS MEMBROS DE EQUIPE
FEEDBACK NAS EQUIPES
DISCIPLINA E CONFLITO EM EQUIPE
METAS E RESULTADOS

AULA 6

INTRODUÇÃO
LIDERANÇA SITUACIONAL
IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA
DELEGANDO PARA LIDERAR
CARACTERÍSTICAS DO LÍDER

BIBLIOGRAFIAS

- DYER, W. G. Equipes que fazem a diferença (Team Building Estratégias comprovadas para desenvolver equipes de alta performance). São Paulo: Saraiva, 2011.
- KATZENBACH, J. R.; SMITH, D. K. Equipes de alta performance conceitos, princípios e técnicas para potencializar o desempenho das equipes. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

DISCIPLINA:

GESTÃO E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS

RESUMO

A famosa frase de Aristóteles diz que “somos seres sociais por natureza”, assim, precisamos ter contato com outras pessoas, e por isso mantemos relações sejam elas afetivas, profissionais, familiares entre outras. Entretanto, nem sempre esse contato é harmonioso, pois cada ser humano é único, ou seja, as pessoas são diferentes, com visões de mundo e formas de conceber a vida desiguais. Com isso, o conflito pode aparecer e existe a necessidade de ser solucionado e/ou controlado. O primeiro passo é identificar o conflito e suas influências, que podem ser tanto negativas como positivas. Muitas vezes, quando ouvimos a palavra conflito, normalmente a classificamos como algo negativo, mas veremos adiante que, em alguns casos, o conflito pode ser positivo. Além disso, serão abordados alguns conceitos, características, histórico e a visão do RH no Brasil.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

A TEORIA EVOLUTIVA DOS CONFLITOS AO LONGO DA HISTÓRIA

A GESTÃO DE CONFLITOS COMO MEIO DE PACIFICAÇÃO NOS AMBIENTES

CORPORATIVOS: SURGIMENTO E ESTRUTURAÇÃO

TIPOS DE CONFLITOS, NIVEIS DE GRAVIDADE E FORMAS DE ADMINISTRÁ-LOS

A RESPOSTA AO CONFLITO CORPORATIVO NO BRASIL – VISÃO VOLTADA AO RH

AULA 2

INTRODUÇÃO

NEGOCIAÇÃO DE CONFLITOS COMO MÉTODO DE RESOLUÇÃO PACÍFICA DE CONFLITOS

CONCILIAÇÃO COMO MÉTODO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

MEDIAÇÃO DE CONFLITOS E OS SEUS PRINCIPAIS ASPECTOS

ARBITRAGEM COMO MÉTODO DE SOLUÇÃO

AULA 3

INTRODUÇÃO

TECNOLOGIA, O SURGIMENTO DE NOVOS PARADIGMAS CONFLITUAIS E NOVAS FORMAS DE ACESSO À JUSTIÇA

A PRÁTICA DA AVALIAÇÃO NEUTRA (NEUTRAL EVALUATION) E FACILITAÇÃO DE DIÁLOGOS

A IMPLEMENTAÇÃO DE COMITÊS INTERNOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

FORMAÇÃO DE MEDIADORES E GESTORES MEDIADORES DE CONFLITOS

CORPORATIVOS: A VISÃO DA ÁGUIA

AULA 4

INTRODUÇÃO

A CULTURA DA PAZ COMO UM ELEMENTO A SER IMPLEMENTADO NO AMBIENTE CORPORATIVO

O CLIMA ORGANIZACIONAL NAS CORPORAÇÕES E A RELAÇÃO COM O ADOECIMENTO NO TRABALHO

O RH COMO INTERLOCUTOR E SEU PAPEL NA MEDIAÇÃO E PACIFICAÇÃO DOS CONFLITOS

GESTÃO DE CONFLITOS CORPORATIVOS COMO UM DESAFIO ORGANIZACIONAL: DA TEORIA À PRÁTICA

AULA 5

<p>INTRODUÇÃO PRINCIPAIS ASPECTOS E A APLICABILIDADE DA TEORIA DOS JOGOS (TEORIA DO EQUILÍBRIO DE JOHN NASH) A TRANSFORMAÇÃO PELA MEDIAÇÃO DOS CONFLITOS: A PRÁTICA DA MEDIAÇÃO COMUNITÁRIA A NEGOCIAÇÃO COMO FERRAMENTA DOS CONFLITOS ORGANIZACIONAIS: PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS INTELIGÊNCIA EMOCIONAL – HABILIDADE DO GESTOR NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS</p> <p>AULA 6 INTRODUÇÃO CONCILIAÇÃO COMO MÉTODO DE SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS A PRÁTICA DA MEDIAÇÃO PELO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS ARBITRAGEM: UMA ANÁLISE PRÁTICA A RESPEITO DA SUBMISSÃO DE UM CONFLITO TRABALHISTA À ARBITRAGEM CONCLUINDO</p>
BIBLIOGRAFIAS
<ul style="list-style-type: none">• BERG, E. A. Administração de conflitos: abordagens práticas para o dia a dia. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2012.• BURBRIDGE, R. M.; BURBRIDGE, A. Gestão de conflitos: desafios do mundo corporativo. São Paulo: Saraiva, 2012.• CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos na organização. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DISCIPLINA: CÁLCULOS TRABALHISTAS
RESUMO
No estudo dos cálculos trabalhistas, seja para liquidação da petição inicial, da sentença ou para folha de pagamento, algumas noções iniciais são imprescindíveis, especialmente porque a concretização do Direito do Trabalho depende, em inúmeros momentos, da correta tradução do direito em valores.
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
<p>AULA 1 INTRODUÇÃO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE HORAS EXTRAS</p> <p>AULA 2 INTRODUÇÃO ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA OUTROS ADICIONAIS FALTAS INJUSTIFICADAS SALÁRIO FAMÍLIA</p> <p>AULA 3</p>

INTRODUÇÃO
REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS
CÁLCULOS
FÉRIAS COLETIVAS
CÁLCULO DAS FÉRIAS COLETIVAS

AULA 4

CONVERSA INICIAL
VALOR DA PRIMEIRA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO
VALOR DA SEGUNDA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO
EMPREGADOS QUE FORAM ADMITIDOS APÓS 17/01/2016
AJUSTE DA PARCELA VARIÁVEL DO DÉCIMO TERCEIRO

AULA 5

INTRODUÇÃO
FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)
MULTA DA DATA-BASE
RESCISÃO POR ACORDO ENTRE AS PARTES
PETIÇÃO INICIAL

AULA 6

INTRODUÇÃO
EXEMPLO DE PETIÇÃO INICIAL
CÁLCULOS DA PETIÇÃO INICIAL
SENTENÇA TRABALHISTA
SEGURO-DESEMPREGO

BIBLIOGRAFIAS

- CASSAR, V. B. Direito do trabalho. 14. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.
- GONÇALVES, G. Resumo de cálculos trabalhistas. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009.
- MARTINS, S. P. Comentários à CLT. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

DISCIPLINA:

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS

RESUMO

Os conteúdos disponíveis nesta disciplina trazem uma série de informações que serão muito úteis para se pensar neste curso e nas novas possibilidades dessa carreira profissional e do mercado de trabalho. Às vezes, compreendemos ou nos referimos aos termos “trabalho”, “ocupação” e “emprego” como se possuíssem o mesmo significado para explicar o “ofício” de alguém. Embora os três termos tenham em comum o gasto de energia física e intelectual para realizar uma ação produtiva, eles possuem significados e aplicações diferentes.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

VÍDEO 1 AO 4

AULA 2

VÍDEO 1 AO 4

AULA 3

VÍDEO 1 AO 4

AULA 4

VÍDEO 1 AO 4

AULA 5

VÍDEO 1 AO 4

AULA 6

VÍDEO 1 AO 4

BIBLIOGRAFIAS

- BANOVA, M. R. Recrutamento, seleção e competências. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- BRASIL. Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008. Diário Oficial da União, 26 set. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm. Acesso em: 31 mar. 2020.
- CASSAR, V. B. Direito do Trabalho. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010.

DISCIPLINA:

REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA

RESUMO

Estamos presenciando mudanças nas relações de trabalho, mudanças sociais e tecnológicas que fizeram com que as empresas passassem a reconhecer a importância das pessoas nos seus resultados, ocasionando uma preocupação em praticar estratégias para atrair, reter e motivar seus colaboradores. Ao estudar como se dá essa relação entre as partes envolvidas, especialmente no que diz respeito à contraprestação pelos trabalhos prestados, identificaremos que existe a recompensa que será exercida pela entrega de montante em dinheiro, cuja obrigação está prevista em lei e, não obstante a esta, o empregador pode oferecer utilidades ou benefícios ao empregado como forma de complemento ou atrativo. Diante desse cenário de mudanças, desse ambiente de transformações, o colaborador passou a se tornar mais qualificado, a requerer maior valorização do seu trabalho e a se preocupar com a qualidade de vida. Desse modo, novos desafios foram lançados às organizações e, assim, o fator remuneração ganha força na formulação das estratégias empresariais. Afinal, a remuneração é um importante fator motivacional de trabalho.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

SISTEMAS DE REMUNERAÇÃO

SALÁRIO, MOTIVAÇÃO E REMUNERAÇÃO

REMUNERAÇÃO COMO ESTRATÉGIA EMPRESARIAL

AULA 2

INTRODUÇÃO

DELINEAMENTO DE CARGOS

DESCRIÇÃO DE CARGOS

MÉTODOS DE COLETA DE DADOS PARA DESCRIÇÃO DE CARGOS

ANÁLISE DE CARGOS

AULA 3

INTRODUÇÃO
POR QUE PLANEJAR CARREIRAS?
AUTOGERENCIAMENTO DE CARREIRAS
ESTRUTURA DE CARREIRAS
DESENVOLVIMENTO E PLANEJAMENTO DE CARREIRA

AULA 4

INTRODUÇÃO
AS COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS E INDIVIDUAIS
GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS
REMUNERAÇÃO POR COMPETÊNCIAS

AULA 5

INTRODUÇÃO
IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO
ETAPAS PARA IMPLANTAÇÃO
MUDANÇA ORGANIZACIONAL
CULTURA ORGANIZACIONAL

AULA 6

INTRODUÇÃO
RECOMPENSA NÃO FINANCEIRA, COMPULSÓRIA E ESPONTÂNEAS
REMUNERAÇÃO SOBRE RECEITA (PLR/BONIFICAÇÕES)
REMUNERAÇÃO POR AÇÕES
SALÁRIOS INDIRETOS, BENEFÍCIOS E BONIFICAÇÕES

BIBLIOGRAFIAS

- ARAUJO, L. C. G.; GARCIA, A. A. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452 de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília DF, 1 maio de 1943. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 13 mar. 2021.
- CASTRO, A. P. et al. Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências. São Paulo: Editora Gente, 2002.

DISCIPLINA:

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

RESUMO

A área de comportamento organizacional tem sido cada vez mais levada em conta na hora de se estudar o funcionamento de uma organização e a maneira como esta desenvolve suas estratégias de atuação no mercado. Ao demonstrar que quem faz uma organização funcionar são as pessoas e não apenas os números, esta disciplina integra conceitos de administração e de psicologia para evidenciar como as pessoas – em grupo ou individualmente – podem influenciar seus ambientes de trabalho e, por consequência, seus resultados almejados.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

A PSICOLOGIA COMO CIÊNCIA E PROFISSÃO
ABORDAGENS DA PSICOLOGIA
CAMPOS DE ATUAÇÃO E OBJETO DE ESTUDO DA PSICOLOGIA
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
A PSICOLOGIA E O COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

AULA 2

O INDIVÍDUO PARA A PSICOLOGIA
A IDENTIDADE
A PERSONALIDADE
OS SENTIDOS E A PERCEPÇÃO DO MUNDO QUE NOS CERCA
SENTIMENTO E COMPORTAMENTO HUMANO

AULA 3

SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA O INDIVÍDUO
MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO COM O TRABALHO
INSATISFAÇÃO PROFISSIONAL
DIAGNÓSTICO DA INSATISFAÇÃO COM O TRABALHO
DOENÇAS PROFISSIONAIS

AULA 4

OS GRUPOS EM ORGANIZAÇÕES
LIDERANÇAS EM ORGANIZAÇÕES
CONFLITOS ORGANIZACIONAIS
GRUPOS E O PROCESSO DE COMUNICAÇÃO
GRUPOS E O PROCESSO DE FEEDBACK

AULA 5

O QUE É COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL?
COMPORTAMENTOS VISÍVEIS E NÃO VISÍVEIS NAS ORGANIZAÇÕES
CAMPOS DE ESTUDO DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL
PODER E POLÍTICA NAS ORGANIZAÇÕES
CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL

AULA 6

ADMINISTRAR PESSOAS EM SITUAÇÃO DE CRISE
ADMINISTRAR A DIVERSIDADE
ORGANIZAÇÕES INTERCULTURAIS
ESTÍMULO À INOVAÇÃO E MUDANÇA
TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS

BIBLIOGRAFIAS

- GOULART, Barbosa Iris. Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos. Casa do Psicólogo, 1998. Disponível no endereço: <https://books.google.com.br>. Acesso em: 10 ago. 2015.
- GÜNTHER, H. (2003). Como Elaborar um Questionário (Série: Planejamento de Pesquisa nas Ciências Sociais, Nº 01). Brasília, DF: UnB, Laboratório de Psicologia Ambiental. Disponível em: www.psiambiental.net/pdf/01Questionario.pdf. Acesso em: 10 ago. 2015.

- PERSICO, Neide; BAGATINI, Sonia. Comportamento humano nas organizações. Curitiba: Intersaberes, 2012. (Série Administração e Negócios).

DISCIPLINA:
SEGURANÇA E SAÚDE NO AMBIENTE DE TRABALHO
RESUMO
Segundo Albuquerque (S.d.), a temática de segurança no ambiente de trabalho “pode ser entendida como os conjuntos de medidas que são adotadas visando minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade e a capacidade de trabalho do trabalhador”.
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 INTRODUÇÃO IMPORTÂNCIA DA SEGURANÇA DO TRABALHO AGENTES ENVOLVIDOS NA SEGURANÇA E SAÚDE NO AMBIENTE DE TRABALHO NA CF E CLT ORGANIZAÇÃO ESTATAL RELACIONADA À SEGURANÇA DO TRABALHO ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
AULA 2 INTRODUÇÃO GESTÃO PARTICIPATIVA BASE LEGAL REFERENTE AO MEIO AMBIENTE SEGURO E SAUDÁVEL AO TRABALHADOR O AMPLO CONCEITO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO O COMPORTAMENTO PREVENTIVO
AULA 3 INTRODUÇÃO NR 4: QUADROS III, IV, V E VI NR 7 E PCMSO (PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL) NR 9 E PPRA (PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS) NR 9 - CONSIDERAÇÕES FINAIS
AULA 4 INTRODUÇÃO NR 6 RESPONSABILIDADE DO FABRICANTE DO EPI MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO COLETIVA (EPCS)
AULA 5 INTRODUÇÃO ASPECTOS ESPECÍFICOS DA ISO 9000 CERTIFICAÇÃO ISO 14000 ABNT NRT 18801 REQUISITOS-CHAVE DA ISO/DIS 45.001
AULA 6

INTRODUÇÃO
INSALUBRIDADE
NR15
PERICULOSIDADE
NR16

BIBLIOGRAFIAS

- EDITORIAL. Esquerda Online. Disponível em: <https://esquerdaonline.com.br/editorial/>. Acesso em: 12 out. 2018.
- MARTINS, S. P. Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2018.
- MPT – Ministério Público do Trabalho. Órgãos auxiliares ao trabalhador. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/ompt/mpt/. Acesso em: 12 out. 2018.