

FASUL EDUCACIONAL **(Fasul Educacional EaD)**

PÓS-GRADUAÇÃO

GESTÃO EM DEPARTAMENTO PESSOAL

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

GESTÃO EM DEPARTAMENTO PESSOAL

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:

COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

RESUMO

Para melhor compreender a questão do comportamento humano nas organizações, precisamos desenvolver nosso conhecimento sobre o que vem a ser o trabalho e obviamente o comportamento humano. Neste momento, faço um convite para que reflita que possivelmente não encontrará uma definição rápida ou mesmo fácil para o que vem a ser o trabalho, porém, podemos estabelecer uma relação entre trabalho e nossa própria vida, esta afirmo ser muito centralizada em nosso dia a dia pois está diretamente relacionado à questão homem e espaço social.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

COMPORTAMENTO HUMANO

INTERAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL APARENTE

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL SUBJACENTE

AULA 2

INTRODUÇÃO

PODER E PROCESSO DE TRABALHO

CULTURA ORGANIZACIONAL

TRABALHO E CULTURA ORGANIZACIONAL

MUDANÇAS NA ESTRUTURA DO TRABALHO

AULA 3

INTRODUÇÃO

A CULTURA E SEUS ELEMENTOS: VALORES E CRENÇAS

A CULTURA E SEUS ELEMENTOS: PRESSUPOSTOS, HISTÓRIAS E MITOS

A CULTURA E SEUS ELEMENTOS: TABU, HERÓI, NORMAS E COMUNICAÇÃO

ATITUDES

AULA 4

INTRODUÇÃO

MOTIVAÇÃO: CONCEITOS E DEFINIÇÕES

TEORIAS SOBRE MOTIVAÇÃO

TEORIA DE DOIS FATORES

TEORIAS RECENTES DE MOTIVAÇÃO

AULA 5

INTRODUÇÃO

MODELO DE COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: VARIÁVEIS DEPENDENTES

MODELO DE COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: VARIÁVEIS INDEPENDENTES

DEFINIÇÕES DE PODER

A VIDA CORPORATIVA

AULA 6

INTRODUÇÃO

RESPEITO

RECONHECIMENTO

DIFERENTES GERAÇÕES QUE COABITAM AS EMPRESAS

DESAFIOS DE PROPOSTAS ORGANIZACIONAIS

BIBLIOGRAFIAS

- KANAANE, R. Comportamento humano nas organizações: o desafio dos líderes no relacionamento intergeracional. 3. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2017.
- PIMENTEL, A. Comportamento humano. Rio de Janeiro: Ed. Arte e Opção, 2018.
- BAGATINI, S.; PERSICO, N. Comportamento humano nas organizações. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2012.

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 de 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

CONTEXTUALIZAÇÃO

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

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

AULA 3

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

AULA 4

CONTEXTUALIZAÇÃO
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
CONTEXTUALIZAÇÃO
NOÇÃO DE COMPETÊNCIAS
GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS
MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

AULA 6

CONTEXTUALIZAÇÃO
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:
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, Identificamos 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.

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

DISCIPLINA:

GESTÃO ESTRATÉGICA E EMPREENDEDORISMO

RESUMO

Normalmente, entre duas possibilidades de percorrer trilhas em uma floresta, aquele menos percorrido aponta restrições ou dificuldades. Seja devido às questões de proteção ambiental que impedem o acesso, ou até mesmo um rio, vegetação densa, topografia inclinada, entre outros problemas. E se fizermos uma analogia com as nossas escolhas na vida? Qual seria a relação entre essas dificuldades ou restrições com as nossas escolhas? O que temos percorrido até então? O caminho menos percorrido é o menos “experenciado”, ou seja, entende-se que ainda há potencialidade para novas descobertas. É neste cenário que o empreendedor se identifica, se reconhece e se realiza.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
ESSÊNCIA E EXISTÊNCIA
DESENVOLVIMENTO PESSOAL
CONCEITO DE SI E MBTI
CARACTERÍSTICAS DO COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR E TEORIA DAS INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS

AULA 2

INTRODUÇÃO
ESTUDO DO PERFIL EMPREENDEDOR E APLICAÇÃO DO CONCEITO DE SI
APLICAÇÃO DO MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR – MBTI
APLICAÇÃO “CARACTERÍSTICAS DO COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR” (CCE)
APLICAÇÃO DE TEORIA DAS INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS

AULA 3

INTRODUÇÃO
APLICAÇÃO DE FEEDBACK
ANÁLISE GERAL DE PERFIL EMPREENDEDOR
APLICAÇÕES DA ANÁLISE SWOT (FORÇA E FRAQUEZAS)

APLICAÇÕES DA ANÁLISE SWOT (OPORTUNIDADES E AMEAÇAS) E CRUZAMENTO DE DADOS

AULA 4

INTRODUÇÃO

CRIATIVIDADE: UM PROCESSO DE APRENDIZAGEM

CRIATIVIDADE: TÉCNICAS, PRÁTICAS E PENSAMENTOS

OPORTUNIDADES: ELAS EXISTEM?

PROCESSO VISIONÁRIO

AULA 5

INTRODUÇÃO

TÉCNICAS 5W2H INDIVIDUALIZADA

ANÁLISE DE RISCOS

DISCIPLINA

PLANEJAMENTO: DE EMPREENDEDOR EXECUTOR PARA GESTOR PARA LÍDER PARA COACH

AULA 6

INTRODUÇÃO

TÉCNICAS E AÇÕES PRÁTICAS DO NETWORKING

A ARTE DE PERSUADIR POSITIVAMENTE

MOTIVAÇÃO

INSPIRAÇÃO PARA O SUCESSO: SIM OU NÃO?

BIBLIOGRAFIAS

- DORNELAS, J. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. 6. ed. São Paulo: Empreende/Atlas, 2016.
- DRUCKER. P. F. Inovação e Espírito Empreendedor. São Paulo: Cengage Learning, 2016.
- HARGROVES, K.; SMITH, M. (Eds.) Natural Advantage of Nations: Business Opportunities, Innovation and Governance for the 21st Century. London: Routledge, 2005.

DISCIPLINA:

FUNDAMENTOS DE ADMINISTRAÇÃO

RESUMO

Falar de Ética Empresarial, ainda que oportuno e necessário, é muitas vezes confrontar-se com a estranheza do senso comum e a curiosidade das pessoas que desconhecem suas dimensões e possibilidades enquanto disciplina acadêmica e experiência. Isso porque vivemos um período de intensas mudanças culturais, econômicas, sociais e políticas, onde os valores tornam-se cada vez mais mutáveis e muitas vezes embaçados pelas demandas e conflitos existentes nas sociedades brasileira e global, enquanto ainda perduram os velhos preconceitos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

ORGANIZAÇÕES: SIGNIFICADO

EFICIÊNCIA E EFICÁCIA
FUNÇÕES DO ADMINISTRADOR/ GESTOR
HABILIDADES DO ADMINISTRADOR/ GESTOR

AULA 2

INTRODUÇÃO
A BUROCRACIA DE WEBER COMO GESTÃO
O TOYOTISMO E O MODELO JAPONÊS DE ADMINISTRAÇÃO
TEORIA DOS SISTEMAS: A ORGANIZAÇÃO INTEGRADA COM O SISTEMA
TEORIA DA CONTINGÊNCIA

AULA 3

INTRODUÇÃO
ABORDAGEM COMPORTAMENTAL – TEORIA X E TEORIA Y
MOTIVAÇÃO
LIDERANÇA
ENTREVISTA

AULA 4

INTRODUÇÃO
ANÁLISE SWOT E AS 5 FORÇAS DE PORTER
CICLO DE VIDA DO PRODUTO
MATRIZ BCG
ENTREVISTA

AULA 5

INTRODUÇÃO
O PROCESSO DE COMUNICAÇÃO
ENDOMARKETING
A COMUNICAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL
ENTREVISTA

AULA 6

INTRODUÇÃO
APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL
ADMINISTRAÇÃO E OS DESAFIOS DO MUNDO CONTEMPORÂNEO
GOVERNANÇA CORPORATIVA E COMPLIANCE
ENTREVISTA

BIBLIOGRAFIAS

- ASHELEY, Patrícia Almeida (ORG.). Ética e Responsabilidade Social nos Negócios. São Paulo: Ed. Saraiva, 2005.
- BEZERRA, R. B. Responsabilidade social corporativa: uma proposta metodológica para orientação de iniciativas. 2007. 141f. Dissertação (Mestrado em Ciência em Planejamento Energético) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.
- BITTENCOURT, C. M. A. A informação e os indicadores de sustentabilidade: um estudo de caso no observatório regional da base de indicadores da sustentabilidade

metropolitana de Curitiba – ORBIS MC. 2006. 235f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção e Sistemas) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

DISCIPLINA: LIDERANÇA E FORMAÇÃO DE EQUIPES
RESUMO
A comunicação é uma condição essencial para nossa vida. Sem ela não há cooperação, motivação, gestão ou qualquer outra coisa que exija o mínimo de organização para ser feito. Qualquer relação e/ou interação humana é composta por uma rede de comunicação. Se a comunicação falha, uma parte da interação humana falha também. Diante disso, a disciplina Comunicação, Liderança e Relações Interpessoais, pretende transformar o acadêmico em um comunicador embasado e pronto para expor, de forma clara, os seus ideais. A boa comunicação vai muito além de falar bonito, com voz bem empostada e com uma dicção perfeita. Envolve o domínio de diversas técnicas e compreensão de inúmeros fatores que fazem parte da comunicação pessoal, que serão trabalhados ao longo dos materiais propostos.
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 À AULA 6 VÍDEO 1 AO VÍDEO 4
BIBLIOGRAFIAS
<ul style="list-style-type: none">• AVOLIO, B. J.; MHATRE, K. H. Advances in theory and research on authentic leadership. In: CAMERON, K. S.; G. Spreitzer (Eds.). The Oxford handbook of positive organizational scholarship (p. 773-783). Oxford: Oxford University Press. 2012.• GARDNER, H. A nova ciência da mente: uma história da revolução cognitiva. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1995.• HOUSE, R. et al. Culture, leadership, and organizations: the GLOBE study of 62 societies. Thousand Oaks: Sage, 2004.

DISCIPLINA: DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES
RESUMO
Conhecimento; aprendizagem; andragogia; capital intelectual; desenvolvimento organizacional; desenvolvimento organizacional e de pessoas. Aprofundar os conceitos de treinamento e desenvolvimento e abordar a realização de diagnósticos de treinamento e desenvolvimento, a estruturação dos programas de treinamento e desenvolvimento e a logística para a organização desses programas. Execução de treinamento e desenvolvimento e os métodos utilizados, e-learning e treinamentos de integração. Importância da avaliação dos programas de treinamento e desenvolvimento e os tipos de avaliação (avaliação de reação; avaliação de aprendizagem; avaliação da aplicação do conhecimento ao trabalho e avaliação do retorno do investimento). Treinamento e desenvolvimento por competências; desenvolvimento de equipes; desenvolvimento de liderança; educação corporativa e universidade corporativa. Desenvolvimento de carreira; planos de sucessão; coaching; Indicadores de treinamento e desenvolvimento; tendências em treinamento e desenvolvimento.
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 CONHECIMENTO E APRENDIZAGEM

ANDRAGOGIA
CAPITAL INTELECTUAL
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E DE PESSOAS

AULA 2

DEFINIÇÕES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO
DEFINIÇÃO DO PLANO E DO PROGRAMA DE TREINAMENTO
LOGÍSTICA PARA A ORGANIZAÇÃO DE TREINAMENTOS

AULA 3

EXECUÇÃO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
MÉTODOS NO CARGO (ON THE JOB)
MÉTODOS FORA DO CARGO
E-LEARNING
TREINAMENTO DE INTEGRAÇÃO

AULA 4

IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE TREINAMENTO E
DESENVOLVIMENTO
AVALIAÇÃO DE REAÇÃO
AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM
AVALIAÇÃO DA APLICAÇÃO DOS CONHECIMENTOS AO TRABALHO
AVALIAÇÃO DO RETORNO DO INVESTIMENTO

AULA 5

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO POR COMPETÊNCIAS
DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA
DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES
EDUCAÇÃO CORPORATIVA
UNIVERSIDADE CORPORATIVA

AULA 6

DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS
PLANOS DE SUCESSÃO
COACHING
INDICADORES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
TENDÊNCIAS EM TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

BIBLIOGRAFIAS

- AO MESTRE com carinho. Direção: James Clavell. Reino Unido: Columbia Pictures, 1967. 105 min.
- ARAÚJO, I. L. Introdução à Filosofia da Ciência. Curitiba: UFPR, 1998.
- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

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/.

DISCIPLINA: ECONOMIA E GESTÃO FINANCEIRA

RESUMO

Nesta disciplina o acadêmico irá compreender que os conceitos e possibilidades de aprendizado são amplos, no que concerne ao tema da gestão escolar financeira. Durante o curso será possível que as etapas ofereçam um ponto de partida e, principalmente, uma base de pesquisa para que um gestor financeiro entenda a natureza do seu trabalho, mas, também, quais as estruturas políticas e as opções conceituais da Administração Pública às quais ele estará submetido.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

VINCULAÇÃO DE RECEITAS PARA O FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO

MUDANÇAS CONTEMPORÂNEAS NA VINCULAÇÃO ORÇAMENTÁRIA E REPARTIÇÃO DE RESPONSABILIDADES

HISTÓRICO DAS POLÍTICAS DE FUNDOS

NOVO FUNDEB: APONTAMENTOS GERAIS

AULA 2

INTRODUÇÃO

SALÁRIO EDUCAÇÃO E REPASSES DO FNDE

RECURSOS DO FUNDEB

ECONOMIA, MDE E FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO

ESTABILIDADE RELATIVA NO FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO

AULA 3

INTRODUÇÃO

MUNICIPALIZAÇÃO DO ENSINO

CONDIÇÕES DE OFERTA E RECURSOS FINANCEIROS

REFORMAS EDUCACIONAIS

REFORMAS EDUCACIONAIS, GESTÃO FINANCEIRA E RESPONSABILIZAÇÃO

AULA 4

INTRODUÇÃO

GESTÃO DEMOCRÁTICA DA ESCOLA

GESTÃO COMPARTILHADA NO CONTEXTO DAS REFORMAS EDUCACIONAIS DA DÉCADA DE 1990

GESTÃO GERENCIAL E A NOVA GESTÃO PÚBLICA
REFORMA EMPRESARIAL

AULA 5

INTRODUÇÃO

CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DA ESCOLA: FONTES PAGADORAS

TERCEIRIZAÇÃO E PUBLICIZAÇÃO: FONTES PAGADORAS

NATUREZA DO SERVIÇO E DO SERVIDOR PÚBLICO: FONTES PAGADORAS

CAPTAÇÃO DE RECURSOS E A RELAÇÃO DA ESCOLA PÚBLICA COM AS ENTIDADES PRIVADAS

AULA 6

INTRODUÇÃO

PATRIMÔNIO MATERIAL, IMATERIAL E PRESERVAÇÃO/AMPLIAÇÃO

GESTÃO DO PATRIMÔNIO ENQUANTO GESTÃO PEDAGÓGICA

PATRIMÔNIO, IDENTIDADE, AUTONOMIA ESCOLAR

ESTRUTURA, LIMITES E POSSIBILIDADES DA GESTÃO FINANCEIRA NAS INSTITUIÇÕES EDUCATIVAS

BIBLIOGRAFIAS

- APPLE, M. W. A luta pela democracia na educação: lições de realidades sociais. Tradução de Marcus Penchel. Petrópolis: Vozes, 2020.
- BRASIL. Emenda Constitucional n. 95, de 15 de dezembro de 2016. Diário Oficial [da] União, Brasília, DF, 15 dez. 2016.
- BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Diário Oficial [da] União, Brasília, 23 dez. 1996.

DISCIPLINA:

GESTÃO DE DEPARTAMENTO PESSOAL

RESUMO

A relação de trabalho não se configura pelo simples fato de existir um relacionamento entre duas pessoas (físicas ou jurídicas), dentro do padrão de que um manda e o outro obedece, ou simplesmente porque um realiza o serviço e o outro paga. Para que seja caracterizado vínculo de emprego, há critérios imperiosos que devem estar presentes nessa relação.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

ROTINAS DE ADMISSÃO

DOCUMENTOS A SER PREENCHIDO NA ADMISSÃO

REGISTRO DE EMPREGADOS: PROCEDIMENTOS

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABALHO

AULA 2

HORAS EXTRAS E REFLEXOS

PROVENTOS OU VENCIMENTOS (VANTAGENS)

DESCONTOS LEGAIS

FALTAS E ATRASOS

AULA 3

INTRODUÇÃO
IMPORTÂNCIA E TIPOS DE BENEFÍCIOS SOCIAIS
FORMATO E VALOR DE UM PLANO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS
PROGRAMA DE BENEFÍCIOS
BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS

AULA 4

INTRODUÇÃO
FÉRIAS COLETIVAS
13º SALÁRIO
CÁLCULO DO 13º SALÁRIO
13º SALÁRIO VARIÁVEL

AULA 5

INTRODUÇÃO
MODALIDADES DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO
CÁLCULOS RESCISÓRIOS
PROCEDIMENTOS ESSENCIAIS NO DESLIGAMENTO
MUDANÇAS DA REFORMA TRABALHISTA NA RESCISÃO CONTRATUAL

AULA 6

INTRODUÇÃO
PRINCÍPIOS DO DIREITO, CONVENÇÕES, ACORDOS COLETIVOS E DISSÍDIOS
ALTERAÇÕES DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL
MUDANÇAS NA JORNADA DE TRABALHO
ALTERAÇÕES NA TERCEIRIZAÇÃO COM A REFORMA TRABALHISTA

BIBLIOGRAFIAS

- MACHADO, M. de A.; SANTOS, M. S. T. Departamento de pessoal modelo. 4. ed. São Paulo: IOB Folhamatic EBS – SAGE, 2015.
- NASCIMENTO, A. M. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- SILVA, M. L. da; REZENDE, M. E. T. Rotinas trabalhistas: legislação e práticas de gestão de pessoas. 1. ed. São Paulo: Érica, 2014.

DISCIPLINA:

GESTÃO DE PESSOAS - FOCO EM GESTÃO PÚBLICA

RESUMO

O curso de gestão de pessoas na área pública compreende vários aspectos, dentre eles: tendências e desafios na era digital; carreira do servidor público; gestão de pessoas no setor público e gestão de talentos; gestão de talentos como instrumento para a melhoria de desempenho; gestão de talentos como instrumento para a transformação e política governamental para gestão de pessoas. Todos eles serão abordados nesta disciplina.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

CONTEXTUALIZANDO
IMPACTOS: GESTÃO DE PESSOAS NA ERA DIGITAL

GESTÃO DE PESSOAS NA ERA DIGITAL
FATOR HUMANO
HABILIDADES NA GESTÃO DE PESSOAS
PRINCIPAIS DESAFIOS DA GESTÃO PÚBLICA

AULA 2

CONTEXTUALIZANDO
CARTA IBERO-AMERICANA DA FUNÇÃO PÚBLICA
ESTATUTO DO SERVIDOR PÚBLICO (LEI N. 8.112/1990) – PARTE 1
ESTATUTO DO SERVIDOR PÚBLICO (LEI N. 8.112/1990) – PARTE 2
CÓDIGO DE ÉTICA (DECRETO N. 1.171/1994), VEDAÇÃO AO NEPOTISMO (SÚMULA
VINCULANTE N. 13) PROCESSO DISCIPLINAR (LEI N. 8.112/1990)
IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

AULA 3

CONTEXTUALIZANDO
GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO: DESAFIOS E TENDÊNCIAS
GESTÃO DE TALENTOS
DO CONCURSO PÚBLICO À INTEGRAÇÃO
RECOMPENSAR E DESENVOLVER
MANTER E AVALIAR

AULA 4

CONTEXTUALIZANDO
CONSTRUÇÃO DE UM MODELO GERENCIAL
GESTÃO DE COMPETÊNCIA
GESTÃO DO CONHECIMENTO
COMPORTAMENTO E MOTIVAÇÃO
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

AULA 5

CONTEXTUALIZANDO
TRANSFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL
LIDERANÇA (PARTE I)
LIDERANÇA (PARTE II)
COACHING
INOVAÇÃO

AULA 6

INTRODUÇÃO
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
ESTRATÉGIA PARA DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (IPEA)
POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS
PLANO DE CAPACITAÇÃO

BIBLIOGRAFIAS

- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2010.
- KNAPIK, J. Gestão de Pessoas e Talentos. Curitiba: IBPEX, 2008.

- PEREIRA, L. C. B. A reforma do Estado nos anos 90: lógica e mecanismos de controle. Revista do Serviço Público, Brasília, DF, v. 120, n. 1, p. 7-40, jan./abr. 1996.

