



Curso de Especialização em **Liderança e Desenvolvimento Humano**
Estrutura Curricular – disciplina/carga horária

Responsabilidade social corporativa	32h/a
Cultura e Clima organizacionais	32h/a
Gestão de Pessoas	32h/a
Estratégia Empresarial	32h/a
Gestão do desempenho de pessoas	32h/a
Modelos Contemporâneos de Organização	32h/a
Tecnologia e Gerenciamento da Informação	32h/a
Empreendedorismo e novos negócios	32h/a
Direito empresarial e das relações do trabalho	32h/a
Liderança de Equipes e Gestão de Talentos	32h/a
Valores e Comportamento Ético na Gestão	32h/a
Gestão das mudanças organizacionais	32h/a
Metodologia do Trabalho Científico	48h/a
Carga horária total do Curso	432h/a

IDENTIFICAÇÃO DA DISCIPLINA

1. Nome: Responsabilidade Social Corporativa
2. Carga-horária: 32 h/a
3. Ementa: A preocupação cada vez maior das organizações com as questões sociais e ambientais tem estimulado a adoção de formas inovadoras e mais eficazes de gestão do relacionamento empresarial com a cadeia de valor e exigido profissionais com competência em temas como código de ética, promoção da diversidade, apoio às minorias e relações do trabalho, dentre outros fatores atualmente requeridos para a competitividade organizacional.
4. Objetivo: Capacitar o participante a compreender e incorporar conceitos de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade, de forma a contribuir para a adoção, implementação e disseminação de políticas e práticas com critérios éticos.
5. Conteúdo Programático:
 - Sustentabilidade e responsabilidade social: conceitos e desafios;
 - Gestão participativa e o relacionamento com os diferentes *stakeholders*;



UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO E EDUCAÇÃO CONTINUADA
Coordenadoria de Cursos de Educação Continuada



- Gestão empresarial sustentável: a RSE nas políticas, diretrizes e práticas empresariais; reflexos das ações sociais nos resultados da empresa;
- *Marketing* e negócio sustentável: mercado, produtos, certificação e auditorias;
- Governança corporativa e sustentabilidade;
- Relatórios Sociais e de Sustentabilidade: indicadores de RSE e principais modelos;
- Gestão de Pessoas e Sustentabilidade: o papel de RH nas políticas de responsabilidade social e ética empresarial.

6. Bibliografia:

• **Básica:**

ASHLEY, P. **A ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva: 2006.

REIS, C.N.; MEDEIROS, L.E. **Responsabilidade social das empresas e balanço social**. São Paulo: Atlas, 2007.

SILVA FILHO, C.F.; BENEDICTO, G.C.; CALIL, J.F. (Org.). **Ética, responsabilidade social e governança corporativa**. 3. ed. rev. Campinas, SP: Alínea, 2014.

• **Complementar:**

COIMBRA, M.A.; MANZI, V.A. (org) et al. **Manual de compliance**. São Paulo: Atlas, 2010.

CURI, Denise. **Gestão Ambiental** (livro eletrônico). São Paulo: Pearson, 2011.

ETHOS. **Responsabilidade Social das empresas**: a contribuição das universidades. São Paulo: Peirópolis, 2009 (v. 1 a 6)

GOLDSTEIN, I. **Responsabilidade social**: das grandes corporações ao terceiro setor. São Paulo: Ática, 2007.

KARKOTLI, G.; ARAGÃO, S.D. **Responsabilidade social**: uma contribuição à gestão transformadora das organizações. Petrópolis: Vozes, 2005.

MACHADO FILHO, C.P. **Responsabilidade Social e Governança**: o debate e as implicações. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

OLIVEIRA, J.A.P. **Empresas na sociedade**: sustentabilidade e responsabilidade social. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. x, 240 p.

TACHIZAWA, T. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa**: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011, 450 p.

TENÓRIO, F.G.; NASCIMENTO, F.C.P. **Responsabilidade social empresarial**: teoria e prática. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 2013.



WERLANG, P. O papel do gestor de Recursos Humanos na construção da responsabilidade social empresarial. IN: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. **Responsabilidade Social das empresas: a contribuição das universidades.** São Paulo: Peirópolis, v. 2, 2003

IDENTIFICAÇÃO DA DISCIPLINA

1. Nome: Cultura e Clima Organizacionais
2. Carga-horária: 32 h/a
3. Ementa: A disciplina trata das abordagens e conceitos de cultura organizacional, enfatizando o impacto da cultura nacional no estilo brasileiro de administrar e a gestão da diversidade e inclusão, nas organizações. Também aborda conceitos, técnicas e práticas de clima organizacional, como indicadores para a gestão de pessoas nas organizações.
4. Objetivo: Capacitar o participante para interpretar a cultura e o clima organizacionais, levando em conta a complexidade que os envolve, e para selecionar e utilizar instrumentos conceituais e metodológicos, visando uma intervenção mais qualificada na realidade organizacional no que concerne a tais questões.
5. Conteúdo Programático:
 - Cultura organizacional: histórico, conceitos e níveis;
 - A cultura organizacional como fonte de vantagem competitiva;
 - Desvendando a cultura organizacional;
 - A gestão da cultura organizacional e cultura brasileira;
 - Introdução à gestão da diversidade cultural nas organizações;
 - Pesquisa de clima organizacional: conceitos, estratégias, modelos e etapas;
 - Fatores investigados em pesquisas de clima organizacional;
 - Avaliação e divulgação dos resultados dos planos de melhoria de clima;
 - Gestão de Clima Organizacional no cotidiano: fatos e sintomas que impactam o clima setorial ou organizacional.
 - Análise de casos práticos.
6. Bibliografia:
 - **Básica:**

DIAS, R. **Cultura organizacional: construção, consolidação e mudanças** (livro eletrônico). São Paulo: Atlas, 2012.



UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO E EDUCAÇÃO CONTINUADA
Coordenadoria de Cursos de Educação Continuada



FREITAS, M.E. **Cultura organizacional**: evolução e crítica. São Paulo, Thompson Learning, 2007.

SOUZA, C.P.S. **Cultura e clima organizacional**: compreendendo a essência das organizações (livro eletrônico). Curitiba: InterSaberes, 2014.

- **Complementar:**

BARBOSA, L. (coord.) et al. **Cultura e diferença nas organizações**: reflexões sobre nós e os outros. São Paulo: Atlas, 2009.

CARVALHO, S.G. **Cultura organizacional como fonte de vantagem competitiva**. IN: HANASHIRO, D.M.M.; TEIXEIRA, M.L.M.; ZACCARELLI, L.M (org.). **Gestão do Fator Humano**: uma visão baseada em stakeholders. São Paulo: Saraiva, 2009.

CHU, R. A. **Modelo Contemporâneo de Gestão à Brasileira**. Cengage Learning, 2010.

FISCHER, A.L.; DUTRA, J.S.; AMORIM, W.A.C. (org.) et al. **Gestão de Pessoas**: desafios estratégicos das organizações contemporâneas. São Paulo: Atlas, 2009.

GASPARETTO, L.E. **Pesquisa de clima organizacional**: o que é e como fazer. São Paulo: Scortecci, 2008.

HANASHIRO, D.M.M. Convivendo com a diversidade cultural. IN: HANASHIRO, D.M.M.; TEIXEIRA, M.L.M.; ZACCARELLI, L.M (org.). **Gestão do Fator Humano**: uma visão baseada em *stakeholders*. São Paulo: Saraiva, 2009.

LUZ, R.S. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.

MOTTA, F.C.P.; ALCADIPANI, R.; BRESLER, R. Cultura brasileira, estrangeirismo e segregação nas organizações. IN: DAVEL, E.; VERGARA, S.C. **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2009.

SARAIVA, L.A.S.; IRIGARAY, H.A. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, EAESP-FGV, v.3, n.49, p.337-348, julho/setembro 2009.

IDENTIFICAÇÃO DA DISCIPLINA

1. Nome da Disciplina: Gestão de Pessoas
2. Carga Horária: 32 h/a
3. Ementa:

A disciplina enfoca as abordagens contemporâneas na Gestão Estratégica de pessoas, Modelo de Gestão por competências, Competências organizacionais e individuais como um modelo integrado de gestão de pessoas, sendo fundamental para o exercício da liderança e o papel da



integração da gestão de pessoas e de negócios, de forma a manter a vantagem competitiva sustentável no contexto contemporâneo.

4. Objetivo:

Capacitar o participante a analisar e desenvolver modelos de gestão estratégica de pessoas integrados ao negócio, considerando a tomada de decisão frente ao planejamento estratégico da organização, bem como, aos interesses dos stakeholders, buscando a obtenção de resultados eficazes junto às pessoas e grupos.

5. Conteúdo Programático:

- Gestão Estratégica de Pessoas como fonte de vantagem competitiva e o papel de Recursos Humanos como parceiro estratégico;
- Modelo integrado de gestão de pessoas por competências (recrutamento e seleção, avaliação de competências e desempenho, remuneração e desenvolvimento);
- O papel da liderança no desenvolvimento de competências individuais e estratégicas (*Feedback, Coaching e Mentoring*);
- Motivação e Trabalho em Equipe;
- Recompensas (remuneração variável e benefícios flexíveis);
- Inovação e criatividade;
- Responsabilidade Social;
- Qualidade de Vida

6. Bibliografia:

- **Básica:**

ARAÚJO, Luis César Gonçalves de. **Gestão de pessoas**: edição compacta. São Paulo Atlas 2010.

CORAL Eliza; OGLIARI André; ABREU F. A. **Gestão Integrada da Inovação**. São Paulo: Atlas, 2009.

HANASHIRO, D.M.M.; TEIXEIRA, M.L.M.; ZACCARELLI, L.M (org.). **Gestão do Fator Humano**: uma visão baseada em stakeholders. São Paulo: Saraiva, 2009.

- **Complementar:**

BARROS, Betania. **Gestão à brasileira**. São Paulo: Atlas, 2003.



BECKER, Brian E., HUSELID, Mark A., ULRICH, Dave. **Gestão estratégica de pessoas com "scorecard"**: interligando pessoas, estratégias e performance. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

BOOG, Gustavo (Coordenador). **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**: estratégias e tendências. São Paulo: Gente, Volume 1, 2002.

DAVENPORT, Thomas O. **Capital Humano**. São Paulo: Nobel, 2001.

DUTRA, Joel Souza. **Competências**. São Paulo: Atlas, 2004.

EBOLI, Marisa. **Educação Corporativa no Brasil**: mitos e verdades. São Paulo: Gente, 2004.

FLEURY, Maria Tereza Leme (Coordenadora). **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

FRANÇA, Ana Cristina L. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**. São Paulo: Atlas, 2004.

GOLDSMITH, Marshall. **Coaching – O Exercício da Liderança**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

HOWARD, Robert (organizador). **Aprendizado organizacional**: gestão de pessoas para a inovação contínua. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

LASZLO, Erwin. **Macrotransição**: o desafio para o terceiro milênio. São Paulo: Axis Mundi, 2001.

ROSSI, Ana Maria, PERREWÉ, Pamela L. e SAUTER, Steven L. **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005.

ULRICH, Dave, ZENGER, Jack, SMALLWOOD, Norm. **Liderança orientada para resultados**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

WOOD JR., Thomaz. **Gestão empresarial**: o fator humano. São Paulo: Atlas, 2002.

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

Bases de Dados: PROQUEST e EBSCO

IDENTIFICAÇÃO DA DISCIPLINA

1. Nome da Disciplina: Estratégia Empresarial

2. Carga Horária: 32 h/a

3. Ementa:

A disciplina enfoca a gestão estratégica como forma de desenvolver o pensamento e o comportamento estratégico, a partir da aplicação de ferramentas que compõem o processo de planejamento estratégico, que envolve a análise do ambiente interno e externo, formulação e implantação de ações estratégicas, envolvendo a tomada de decisão relativa à definição dos aspectos de negócios como produtos, serviços, clientes, posicionamento, dentre outros.

4. Objetivo:



Capacitar o aluno a desenvolver uma visão estratégica e atuar em um mercado competitivo, aplicando ferramentas de gestão para a análise de cenários, perspectivas, formulação e implementação das estratégias empresariais, contribuindo para a tomada de decisão, com foco na melhoria dos resultados, bem como para a superação dos desafios atuais e futuros.

5. Conteúdo Programático:

- Cenário competitivo, Conceitos de Gestão e competitividade estratégica;
- Análise do ambiente externo – ambiente geral, análise do setor, cenários e ambiente competitivo;
- Análise do ambiente interno – recursos, capacidades, competências essenciais, a matriz Swot e a avaliação estratégica;
- Dinâmica competitiva – motivadores do comportamento competitivo, probabilidade de ataque, probabilidade de resposta, mercados de ciclo rápido, mercados de ciclo lento;
- Planejamento e Implementação estratégica;
- Estratégia ao nível de negócios – liderança em custos, diferenciação, vantagem competitiva, cadeia de valor;
- Estratégias de fusões e aquisições; alianças estratégicas e internacionalização;
- Estratégia de redes de negócios.
- Governança Corporativa – diferenças de propriedade e controle administrativo, conselho de administração.

6. Bibliografia

- Básica

BARNEY, J. B.; HESTERLY, W.S. **Administração estratégica e vantagem competitiva**. 3ª edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

COSTA, Eliezer Arantes. **Gestão estratégica**: da empresa que temos para a empresa que queremos. São Paulo: Saraiva, 2007.

GHEMAWAT, Pankaj. **A estratégia e o cenário dos negócios**. 2ª Edição. Porto Alegre: Bookman, 2007.

- Complementar

CHRISTENSEN, Clayton M. **O dilema da inovação**: quando as novas tecnologias levam empresas ao fracasso. São Paulo: M. Books, 2012.

FERNANDES, B.H. R. e BERTON, L.H. **Administração Estratégica de Competência empreendedora à avaliação de desempenho**. São Paulo: Saraiva, 2005.



HERRERO FILHO, Emílio. **Balanced scorecard e a gestão estratégica**: uma abordagem prática. 10. ed Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

HITT, M.; IRELAND, D.; HOSKISSON, R., **Administração Estratégica**. Pioneira Thomson Learning: São Paulo, 2002.

MINTZBERG, Henry. **Safari da estratégia** - um roteiro pela selva do planejamento estratégico. Porto Alegre Bookman 2010.

PORTER, M., **Estratégia Competitiva**: Técnicas para análise de indústrias e da concorrência. 2ª edição. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

ZACARELLI, S.B. **Estratégia e Sucesso nas empresas**. São Paulo: Saraiva, 2000.

Bases de dados: PROQUEST e EBSCO

IDENTIFICAÇÃO DA DISCIPLINA

1, Nome: Gestão do Desempenho de Pessoas

2. Carga-horária: 32 h/a

3. Ementa: Esta disciplina trata dos conceitos de desempenho individual, associados ao planejamento de carreira e sucessão empresarial. Também aborda conceitos, técnicas e práticas voltadas ao processo de avaliação de desempenho profissional.

4. Objetivo: Capacitar o participante a compreender e incorporar os conceitos e práticas de gestão de desempenho relacionadas aos demais subsistemas de Recursos Humanos, de forma a contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais.

5. Conteúdo Programático:

- Desempenho individual alinhado às exigências organizacionais;
- Modelos de gestão de desempenho;
- Ciclo do processo de desempenho, ferramentas e práticas mais usuais;
- Métodos de avaliação;
- Limitações do processo de avaliação;
- Preparação dos gestores de desempenho;
- Carreira: conceitos e práticas;
- *Coach*: conceitos e práticas.
- Planejamento sucessório.

6. Bibliografia:



- **Básica:**

BALASSIANO, M.; COSTA, I.S. A. (org.). **Gestão de carreiras**: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006.

DUTRA, J.S. **Administração de carreiras**: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2009.

SOUZA, Vera Lúcia de. **Gestão de desempenho**. 2.ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012. 141 p.

- **Complementar:**

DUTRA, J.S. **Gestão de carreiras**. São Paulo: Atlas, 2009

FERNANDES, B.H.R.; HIPÓLITO, J.A.M. Dimensões de avaliação de pessoas e o conceito de competências. In: DUTRA, J.S.; FLEURY, M.T.L.; RUAS, R.(org.). **Competências**: conceitos, métodos e experiências. São Paulo; Atlas, 2009.

GOLDSMITH, M. **Prepare-se para a sucessão**. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2009.

HIPÓLITO, J.A.M.; REIS, G.G. A avaliação como instrumento de gestão. In: FLEURY, M.T.L. (coord.) et al. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2003.

KILIMNIK, Zélia M. et al. **Carreiras em transformação**: um estudo de trajetórias, âncoras e metáforas em carreiras em associação a representações de competências profissionais. Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, outubro, 2004

OLIVEIRA, D.P. **Plano de carreira**: foco no indivíduo. São Paulo: Atlas, 2009

SOUZA, M.Z. A. et al. **Cargos, carreira e remuneração**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2005.

SOUZA, V.L. et al. **Gestão de desempenho**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2005.

IDENTIFICAÇÃO DA DISCIPLINA

1. Nome: Modelos Contemporâneos de Organização

2. Carga-horária: 32 h/a

- i. Ementa: A disciplina aborda os diversos modelos de gestão que surgem a todo o momento e realimentam o próprio processo de desenvolvimento das organizações e os sistemas que o integram. Estimula o debate a respeito dos paradoxos organizacionais.



4. Objetivo: Despertar no participante a atenção para a grande diversidade organizacional hoje existente, capacitando-o a analisar e propor modelos organizacionais alinhados com as estratégias da organização.

3. Conteúdo Programático:

- Transformação, mudanças, trabalho em equipe e análise organizacional;
- Modelos de organização: uma análise por meio de metáforas;
- Relação entre as metáforas e as estruturas organizacionais;
- Principais tipos de estrutura organizacionais;
- Modelos de gestão: a transição da produção taylorista/fordista para a produção flexível.
- Impactos da utilização das diversas formas de vínculo com a força de trabalho (temporário, teletrabalho, terceirização, PJ);
- Análise da estrutura de organizações: o alinhamento de estruturas e objetivos estratégicos.

4. Bibliografia:

- **Básica:**

ASSEN, Marcel Van; Berg, G.; PIETERSMA, P. **Modelos de Gestão:** os 60 modelos que todo gestor deve conhecer. (livro eletrônico). 2ª edição. São Paulo: Pearson, 2009.

FERREIRA, V.C.P. et al. **Modelos de gestão.** 2. ed. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 2009. 188 p.

MORGAN, G. **Imagens da organização.** São Paulo: Atlas, 2011.

- **Complementar**

HAVE, S.; FERNANDES, B.R. **Modelos de gestão:** o que são e quando devem ser usados: ferramentas e práticas de gerenciamento que aperfeiçoam sua empresa. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

MINTZBERG, H. **Criando organizações eficazes:** estruturas em cinco configurações. 2ª ed., 2. tiragem São Paulo: Atlas, 2006.

OLIVEIRA, D.P.R. **Estrutura organizacional:** uma abordagem para resultados e competitividade. São Paulo: Atlas, 2011.



PEREIRA, M.I.; SANTOS, S.A. **Modelo de gestão**: uma análise conceitual. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2001.

VASCONCELLOS, E.; HEMSLEY, J. **Estrutura das organizações**: estruturas tradicionais, estruturas para inovação, estrutura matricial. 4. ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

IDENTIFICAÇÃO DA DISCIPLINA

1. Nome da Disciplina: Tecnologia e Gerenciamento da Informação
 2. Carga Horária: 32 h/a
 3. Ementa: Conhecimento das técnicas e tecnologias específicas de administração da informação, possibilitando analisar processos internos e externos das empresas, bem como seu potencial para colocá-la em vantagem competitiva. Aplicação dos conceitos específicos da administração da informação na busca da valorização e identificação das formas de gerenciar a informação como um processo mais amplo do planejamento empresarial, proporcionando assim uma nova postura gerencial.
 4. Objetivo: Habilitar o participante na implantação de um plano de administração da informação como insumo básico dos vários processos de controle, análise, decisão e diagnósticos organizacionais.
 5. Conteúdo Programático:
 - Fundamentos teóricos sobre informação e tecnologia;
 - Gestão Estratégica da Informação;
 - Gestão do Conhecimento;
 - Gestão e Tecnologia da Informação na administração;
 - A Gestão da Informação como instrumento para entender o cliente, o mercado, a empresa e as pessoas;
 - Os processos informacionais, política da informação e segurança da informação;
 - Tecnologias emergentes: CRM, Business Intelligence, Data Warehouse, DataMining, eLearning, eCommerce, eBanking, eBusiness, ERP, BPM, ECM e BSC;
 - Ferramentas Emergentes: Web 2.0 e 3.0 , Twitter, Facebook, Flickr; Blog, Skype, Joost, Wi-fi, Wimax , Bluetooth, Msn, Cloud Computing, Youtube;
 - Inteligência de Negócios.
4. Bibliografia:

- **Básica**



TURBAN, Efraim. **Business intelligence**: um enfoque gerencial para a inteligência do negócio. Porto Alegre: Bookman, 2011.

ROSINI, Alessandro Marco; PALMISANO, Angelo. **Administração de sistemas de informação e a gestão do conhecimento**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

O'BRIEN, James A.; MARAKAS, George M. **Administração de sistemas de informação**. 15. ed. São Paulo: McGraw-Hill, Bookman, 2013.

• Complementar

BROWN, John Seely; DUGUID, Paul. **A Vida Social da Informação**. São Paulo: Ed. Makron Books, 2001.

CARVALHO, Gilda Maria Rocha de. **Informação & Conhecimento**: uma abordagem organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

DAVENPORT, Thomas H.; PRUSAK, Laurence. **Conhecimento empresarial**: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. 8 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004

DINIZ, Rogerio. **Processo Decisório em Tecnologia da Informação**. Editora Ciência Moderna, 2008.

GORDON, Judith R.; GORDON, Steven R. **Sistemas de Informação**. Editora LTC, 2006.

HESSSEN, Johannes. **Gestão do Conhecimento**: *Harvard Business Review*. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

LIMA, Frederico O. **A sociedade digital**: impacto da tecnologia na sociedade, na cultura, na educação e nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

PIGNATARI, Décio. **Informação, Linguagem e Comunicação**. São Paulo: Ateliê Editorial, 2002.

REZENDE, Denis Alcides. **Planejamento de Sistemas de Informação**. Editora Atlas, 2008.

TURBAN, Efraim; RAINER, R. Kelly; POTTER, Richard E. **Administração de tecnologia da informação**: teoria & prática. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

Bases de Dados: PROQUEST e EBSCO



IDENTIFICAÇÃO DA DISCIPLINA

1. Nome da Disciplina: Empreendedorismo e Novos Negócios
2. Carga Horária: 32 h/a
3. Ementa:

A disciplina enfoca a importância da gestão de Novos Negócios no Desenvolvimento do país; os modelos de Empreendedorismo; Visão e o comportamento Empreendedor; Empreendedorismo Valores e Competências Empreendedoras; Plano de Negócios; e a sustentabilidade como fator crítico de sucesso.

4. Objetivo:

Capacitar os profissionais a desenvolver uma visão ampla e empreendedora na identificação e gestão de negócios, considerando o planejamento, desenvolvimento e a avaliação de novos negócios e de oportunidades de mercado, proporcionando o crescimento e a melhoria dos resultados das organizações em um contexto contemporâneo.

5. Conteúdo Programático:

- Fundamentos e conceitos de Empreendedorismo e importância do empreendedor;
- A competência, visão e comportamento empreendedor;
- Processo e os elementos de Empreender;
- Oportunidades e desenvolvimento de Novos Negócios;
- Desenvolvimento Sustentável: aspectos sociais, ambientais e inovação;
- Plano de Negócios;
- Modelos de negócios: Micro e pequenas empresas e o sistema de franquia.

6. Bibliografia:

• **Básica**

DEGEN, Ronald Jean. **O Empreendedor**: empreender como opção de carreira. Pearson, 2012.

FISK, Peter. **O gênio dos negócios**. Porto Alegre Bookman, 2010.

HISRICH, Robert D., et al. **Empreendedorismo**. São Paulo: Bookman, 2008.

• **Complementar**

BESSANT, John et al. **Inovação e Empreendedorismo**. São Paulo: Bookman, 2009.



BIAGIO, Luiz Arnaldo. **Plano de Negócios**. São Paulo: Manole, 2005.

DE MAURO, Paulo C. **Guia do Franqueado**. São Paulo: Nobel, 2007.

HASHIMOTO, Marcos. **Espírito Empreendedor nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2006.

HASHIMOTO, Marcos. **Lições de Empreendedorismo**. São Paulo: Manole, 2008.

MARTINS, Leandro G. **Treinamento Executivo!** Empreendedorismo. São Paulo: Digerati Books, 2006.

MARTINS, Leandro G. **Monte seu próprio negócio**. São Paulo: Digerati Books, 2007.

MAXIMIANO. Antonio César Amaru. **Administração para empreendedores**. São Paulo: Pearson, 2006.

Bases de Dados: PROQUEST e EBSCO

IDENTIFICAÇÃO DA DISCIPLINA

1. Nome da Disciplina: Direito Empresarial e das Relações do Trabalho
2. Carga Horária: 32 h/a
3. Ementa:

A disciplina aborda as questões jurídicas e do trabalho envolvidas na gestão de negócios, em todo empreendimento considerando os aspectos do direito empresarial, comercial, tributário, trabalhista e ambiental. Envolve as questões de normas e práticas para elaboração e gestão de contratos; legislação e planejamento tributário no Brasil e análise e interpretação da legislação minimizando os possíveis riscos relativos à empresa, empregados e empregadores.

4. Objetivo:

Capacitar o aluno a desenvolver uma visão integrada sobre a importância de conhecer, interpretar e analisar as questões teóricas e práticas para a gestão e tomada de decisão nas questões relativas ao Direito Empresarial e do Trabalho.

5. Conteúdo Programático:

- Cenário, Importância alinhamento geral sobre Direito Empresarial e do Trabalho;
- Direito empresarial: Conceitos básicos; Abuso da Personalidade Jurídica – Responsabilidade pessoal (art. 50 do Novo Código Civil); Sociedades conforme novo Código Civil; Sociedades Limitadas; Sociedades Anônimas;



- Direito Tributário: Conceitos básicos e Princípios Constitucionais Tributários; Limitações do Poder de Tributar; Tributos da União; Tributos dos Estados e Distrito Federal; Tributos dos Municípios;
- Direito Trabalhista: Conceitos básicos e aplicação dos Direitos trabalhistas em diversos ambientes de trabalho; A Consolidação das Leis do Trabalho ; Direito Individual do Trabalho; Direito Tutelar do Trabalho; Direito Coletivo do Trabalho; Acidentes do Trabalho; Justiça do Trabalho; Tipos de sucessão de Empregadores;
- Fundamentos, princípios e a Integração com do Direito Ambiental com a atividade econômica; Direito Ambiental Processual, Tributário e Criminal; Direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.

6. Bibliografia:

• Básica

ROQUE, Sebastião José. **Curso de direito empresarial**. 3. ed., rev. e atual. São Paulo: Ícone, c2007.

MAMEDE, Gladston. **Manual de direito empresarial**. 7ª. São Paulo: Atlas 2013.

NEGRÃO, Ricardo. **Direito Empresarial – Estudo Unificado**. São Paulo: Saraiva, 2010.

• Complementar

CAMPINHO, Sérgio. **Direito de Empresa à Luz do Novo Código Civil**. São Paulo: Editora Renovar, 2003.

FABRETTI, Laudio Camargo e Dirlene Ramos. **Direito tributário para os cursos de administração e ciências contábeis**. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

GUSMÃO, Mônica. **Lições de Direito Empresarial**. São Paulo: Editora Lumen Juris, 2009.

MORAES, Luis Carlos Silva. **Curso de Direito Ambiental**. São Paulo: Atlas, 2004.

Bases de Dados: PROQUEST e EBSCO



IDENTIFICAÇÃO DA DISCIPLINA

1. Nome da Disciplina: Liderança de Equipes e Gestão de Talentos
2. Carga Horária: 32 h/a
3. Ementa: Gestão das pessoas e equipes nas organizações, por meio da geração de competitividade organizacional, aliada ao desenvolvimento profissional das pessoas no contexto corporativo. Envolve também a análise do conceito de trabalho na sociedade e a psicodinâmica do trabalho, estabelecendo a interface entre motivação e liderança, percepção humana no cotidiano do trabalho e conflitos intra-organizacionais.
4. Objetivo: Desenvolver a habilidade de gestão de pessoas a partir da aplicação de conceitos motivacionais e de liderança.
5. Conteúdo Programático:
 - As pessoas e suas motivações
 - Organização focada nos valores e ética
 - Um modelo institucional de administração mais abrangente, conciliador da missão organizacional e pessoal
 - Gestão com pessoas: subjetividade, objetividade, participação e comprometimento nas organizações
 - Busca, identificação, gestão e manutenção de talentos
 - Os responsáveis pela gestão de pessoas e a liderança institucional
 - Conceitos motivacionais e aplicação no contexto organizacional
 - O Comportamento do Homem em Grupo e as Fases de Desenvolvimento do Grupo.
6. Bibliografia:
 - **Básica:**
BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Thomson Learning, 2003
FRIEDMAN Brian; HATCH, James e WALKER, David. **Como atrair, gerenciar e reter Capital Humano**. São Paulo: Futura, 2001.



ULRICH, Dave. **Recursos Humanos Estratégicos**. São Paulo: Futura, 2003

- **Complementar:**

BERGAMINI, Cecília; CODA, Roberto (orgs.). **Psicodinâmica da Vida Organizacional**. São Paulo: Atlas, 1997.

FLEURY, M. T. L. e OLIVEIRA JR., M. de M. (Org) **Gestão estratégica do conhecimento**: integrando aprendizagem e competência. São Paulo: Atlas, 2001.

MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento Interpessoal**. Rio de Janeiro: Jose Olympio. 1995.

KETS DE VRIES, Manfred. **Liderança na empresa**: Como o comportamento dos líderes afeta a cultura interna. São Paulo: Atlas, 1997.

IDENTIFICAÇÃO DA DISCIPLINA

1. Nome da Disciplina: Valores e Comportamento Ético na Gestão
2. Carga Horária: **32 h/a**
3. Ementa: Ética e a moral na gestão das organizações e na condução de processos de mudança, destacando-se a ética do comportamento dos gestores e consequências para si mesmos, as equipes de trabalho, a organização e a sociedade.
4. Objetivo: Capacitar o participante a analisar comportamentos individuais e organizacionais sob o ponto de vista ético e moral e suas consequências.
5. Conteúdo Programático:
 - Ética e moral;
 - Tipos de ética;
 - Moral e gestão;
 - Ética empresarial: análise crítica;
 - Ética, mudança organizacional e de hierarquia de valores.
6. Bibliografia:

- **Básica:**



NASH, L. **Ética nas empresas: boas intenções à parte**. São Paulo: Makron Books, 1993.

SROUR, Robert Henry. **Ética empresarial: posturas responsáveis nos negócios, na política e nas relações pessoais**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

TUGENDHAT, E. **Lições sobre ética**. Petrópolis: Vozes, 1996.

• **Complementar:**

ARGANDONA, Antonio. **The stakeholder theory and the common good**. Journal of Business Ethics. Dordrecht, Jul 1998.

BATEMAN, Thomas S.; Snell. Scott A. **Administração: liderança e colaboração no mundo competitivo**. São Paulo: McGraw-Hill, 2007.

CARROLL, A.B. **In search of the moral manager**. Business Horizons, p.7-15, Mar-Apr, 1987.

DESPAIN, James; Converse, Jane Bodman. **Dignidade para Todos: alto desempenho com liderança baseada em valores**. Pearson, 2004

IDENTIFICAÇÃO DA DISCIPLINA

1. Nome: Gestão das Mudanças Organizacionais
2. Carga-horária: 32 h/a
3. Ementa: A disciplina trata da compreensão do processo de Mudança Organizacional pelo estudo das principais abordagens, conceitos e práticas. Trata da arena de mudanças, cenários, identificação das múltiplas forças de mudança, resistência organizacional, e condução do processo de mudança.
4. Objetivo: Fornecer subsídios para os participantes compreenderem e perceberem as necessidades de mudança na organização e as estratégias e técnicas mais eficazes para sua implementação, atuando como facilitadores do processo.
5. Conteúdo Programático:
 - Processo de mudança: conceitos;
 - Mudanças estruturais e estratégicas;
 - Impacto das mudanças nas estruturas, estratégias, sistemas, tecnologias, processos e na cultura organizacional.
 - Facilitadores e resistências/barreiras à mudança;
 - Planejamento e Gestão do processo de mudança;
 - Estratégias de mudança;



UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO E EDUCAÇÃO CONTINUADA
Coordenadoria de Cursos de Educação Continuada



- Desenvolvimento Organizacional e técnicas de intervenção;
- O papel dos líderes na mudança;
- Indicadores estratégicos de mudança.

6. Bibliografia:

- **Básica:**

LIMA, S.M.V. (org.) et al. **Mudança Organizacional: teoria e gestão**. Rio de Janeiro: Edit. FGV, 2003.

MASCARENHAS, A.O.; VASCONCELOS, I.F.G. Gestão das mudanças. In: MASCARENHAS, A.O. **Gestão Estratégica de Pessoas**. São Paulo: Cengage Learning: 2008.

SERRANO, A.; COSTA, S.G.; VIEIRA, L;; RODRIGUES, J.N. (Org.). **Gestão da mudança: explorando o comportamento organizacional**. São Paulo: Atlas, 2010. vi, 214 p.

- **Complementar:**

ABRAHAMSON, E. **Mudança Organizacional**. São Paulo: Makron Books, 2006.

AGUILLERA, J.C.; LAZARINI, L.C. **Gestão estratégica de mudanças corporativas**. São Paulo: Atlas, 2010.

BAUER, R. **Gestão da mudança: caos e complexidade nas organizações**. (livro eletrônico). São Paulo: Atlas, 2009.

HERNANDEZ, J.M.C.; CALDAS, M. P. Resistência à mudança: uma revisão crítica. **RAE**, 2000.

MARIANO, S.R.H. et al. **Gestão da mudança e crescimento sustentado**. 140 p. (Biblioteca de gestão).

RODRIGUES, M.V.R. **Gestão da Mudança**. Rio de Janeiro: Campus, 2004. (Coleção Harvard Business Review).

SCHREYÖGG, G. Teatro e mudança organizacional. **RAE**, v. 42, n.o 4, out/nov/dez/2002.

SANTOS, M.B. **Mudanças organizacionais: métodos e técnicas para a inovação**. Curitiba: Juruá Editora, 2011.

SILVA, J.R.G.; VERGARA, S.C. Sentimentos, subjetividade e supostas resistências á mudança organizacional. **RAE**, v. 43, n.o 3, jul/set/2003.



WOOD JR., T. (coord.) et al. **Mudança Organizacional** (livro eletrônico). São Paulo: Atlas, 2009, 5ª. ed.

IDENTIFICAÇÃO DA DISCIPLINA

1. Nome da Disciplina: Metodologia do Trabalho Científico – Ensino à Distância (MTC - EAD)
2. Carga Horária: 48 horas
3. Ementa: O trabalho de conclusão do curso é materializado pela elaboração da Monografia, a qual é baseada no método da Resolução de Problema Organizacional, que promove conexões úteis entre situações pontuais vivenciadas por empresas e os conceitos teóricos e princípios científico-acadêmicos tratados ao longo do curso. O processo de desenvolvimento do trabalho é conduzido à distância, por intermédio de uma plataforma sistêmica.
4. Objetivo: Capacitar o participante a analisar e compreender as causas e as implicações de um determinado problema sobre o desempenho de uma organização específica, bem como para encontrar soluções e propor planos de ações estruturados e adequados, que possam eliminar ou atenuar suas origens e consequências negativas, tendo como fundamentos principais os conceitos teóricos disponíveis na produção acadêmico-científica.
5. Conteúdo Programático:
 - 1) O problema organizacional;
 - 2) As causas e as consequências negativas do problema;
 - 3) Os conceitos teóricos da produção científico-acadêmica relacionados com as causas e as consequências do problema;
 - 4) A análise das alternativas de solução e o estabelecimento de um plano detalhado de ações para a resolução do problema organizacional, tendo como pano de fundo os conceitos teóricos e a situação diagnosticada na empresa;



5) Observância às regras e parâmetros de formação e de normatização definidas pela disciplina e pela ABNT.

6. Bibliografia:

▪ Básica:

MEDEIROS, João Bosco. **Redação científica**: a prática de fichamentos, resumos, resenhas. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

KERLINGER, Fred Nichols; ROTUNDO, Helena Mendes. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais**: um tratamento conceitual. São Paulo: EPU, 2007.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011

▪ Complementar:

.BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2006.

PASQUARELLI, Maria Luiza R. **Normas para a apresentação de trabalhos acadêmicos** (ABNT - NBR-14724, agosto 2002. Ementa 2005). 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: EDIFIEO, c2009.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.