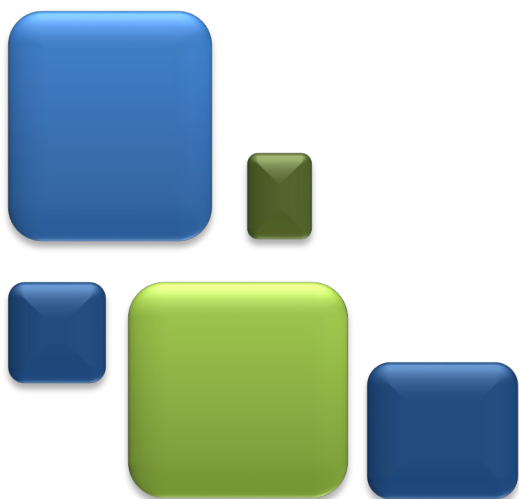


EMENTAS DO CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO
LATO SENSU - MBA EM LIDERANÇA E
COACHING NA GESTÃO DE PESSOAS





© 2021. SENAI MT – Departamento Regional – Faculdade de Tecnologia SENAI Mato Grosso – FATEC SENAI MT

Direção Regional
Faculdade de Tecnologia SENAI Mato Grosso – FATEC SENAI MT

FICHA CATALOGRÁFICA

SENAI/MT

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Departamento Regional. Itinerário de Educação Profissional – Eixo Tecnológico: Gestão e Negócios. Área Tecnológica: Gestão e Negócios. Desenho Curricular do Curso de Pós-graduação Lato Sensu em MBA Liderança e Coaching em Gestão de Pessoas, 2021.

1. Perfil Profissional. Desenho Curricular. 2. Itinerário Formativo. 3. Área Tecnologia: Gestão e Negócios. 4. Perfil Profissional Regional. 5. Gestão e Negócios.

| | | |
|--|---|---|
| SENAI MT <i>Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial Departamento Regional de Mato Grosso</i> | Departamento Regional MT <i>Av. Historiador Rubens de Mendonça, 4.193 CEP: 78050-000 – Bosque da Saúde - Cuiabá/MT www.senaimt.com.br</i> | Faculdade de Tecnologia SENAI Mato Grosso <i>Endereço: Av. XV de Novembro, 303 CEP: 78.020-300 – Porto - Cuiabá/MT www.fatecsenai.com.br</i> |
|--|---|---|



DADOS GERAIS DA IES

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DA MANTENEDORA

Razão Social: SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Departamento Regional de Mato Grosso

CNPJ: 03.819.150/0001-10

Inscrição Estadual: Isenta

Código de Responsabilidade Tributária: 04538

Ato Legal de Criação: Resolução nº 102/1976

Endereço: Avenida Historiador Rubens de Mendonça nº 4193

Bairro: Bosque da Saúde

CEP: 78.050-000

Município: Cuiabá- MT

Telefone: (65) 3611-1568

E-mail: dr@senaimt.com.br

Home page: <http://www.senaimt.com.br>

DADOS DA MANTIDA – INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Nome da IES: Faculdade de Tecnologia SENAI Mato Grosso

Ato Legal - Credenciamento: Portaria nº 1.249, de 16 de setembro de 2011

Data de Publicação no D.O.U: 19 de setembro de 2011

Endereço: Avenida XV de Novembro, 303

Bairro: Porto

CEP: 78.020-300

Município: Cuiabá- MT

Telefone: (65) 3612-1700 / 1731

E-mail: fatec@senaimt.com.br

Home page: www.fatecsenai.com.br



DADOS GERAIS DO CURSO

IDENTIFICAÇÃO DO CURSO SUPERIOR

Curso: MBA Liderança e Coaching em Gestão de Pessoas

Eixo Tecnológico: Gestão e Negócios

Área Tecnológica: Gestão e Negócios

Tipo de Curso: Educação Superior

Modalidade: Pós-graduação *lato sensu* - Especialização

Turno de Funcionamento: Integral

Número de Vagas autorizadas: 35

Regime de Funcionamento: Modular

Carga Horária Teórica/Prática: 288 horas

Presencial (60%): 224 h

Educação a Distância (40%): 136 h

Carga Horária – Trabalho de Conclusão de Curso (TCC): 72 horas

Carga Horária Total: 360 horas

PERFIL E MISSÃO INSTITUCIONAL

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - SENAI

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI foi instituído em 1942, pelo Decreto Lei 4048/42, com o propósito de formar, aperfeiçoar e especializar mão-de-obra para o setor econômico secundário organizado e administrado pela Confederação Nacional da Indústria, nos termos do Decreto Lei n 4.048, de 22 de janeiro de 1942, é uma entidade de direito privado, nos termos da lei civil, com sede e foro jurídico na Capital da República.

O SENAI tem por objetivo principal realizar, em Unidades Operacionais instaladas e mantidas pela instituição, ou sob forma de cooperação, a aprendizagem industrial a que estão obrigadas as empresas de categorias econômicas sob sua jurisdição, nos termos de dispositivo constitucional e da legislação ordinária, o ensino de continuação, aperfeiçoamento e especialização ao trabalhador adulto e de cooperar com o desenvolvimento tecnológico da indústria brasileira.

O SENAI, para a realização das suas finalidades, corporifica órgãos normativos e administração, de âmbito nacional e de âmbito regional. São órgãos normativos o Conselho Nacional, com jurisdição em todo o país e os Conselhos Regionais, com jurisdição nas bases territoriais correspondentes.

SENAI MATO GROSSO – CENÁRIO REGIONAL

O SENAI Mato Grosso, vinculado ao Sistema FIEMT - Federação das Indústrias do Estado de Mato Grosso foi fundada no dia 29 de julho de 1976, iniciando suas atividades no Estado em 1º de janeiro de 1977, apresentando, a cada ano, um acréscimo em suas áreas de atuação e de municípios contemplados com programas de Educação Profissional e Serviços Técnicos e Tecnológicos. A sua primeira Unidade de Ensino foi inaugurada em 09 de fevereiro de 1979, na cidade de Várzea Grande, contando atualmente com a oferta de mais de 10 (dez) cursos de técnicos.

Hoje, o SENAI-MT possui nove (nove) Unidades de Ensino fixas situadas em regiões estratégicas atendendo desde grandes polos industriais até empresas localizadas em municípios longínquos, sempre com informações e técnicas atualizadas nos maiores centros de tecnologia do



Brasil. Além de contar com Unidades conveniadas e móveis, por meio das quais o Departamento Regional como Mantenedora planeja e executa parte de sua programação.

O SENAI MT foi à primeira instituição de Educação Profissional do Estado a obter a Certificação ISO 9001/2000 onde, entre outros princípios básicos, foi avaliado o foco no cliente, o desenvolvimento das pessoas e a busca por melhorias contínuas. Para conseguir atender essas exigências o SENAI MT implantou, em 2004, a Política de “Sistema de Gestão da Qualidade” (SGQ), no qual todos os processos são checados, analisados e aditados pela ABS Quality Evolution, Inc.

FATEC SENAI MT

No ano de 2011, o SENAI-MT aumenta seu portfólio de cursos por meio do credenciamento da Faculdade de Tecnologia SENAI Mato Grosso e autorização de Cursos Superiores de Tecnologia na Área de Gestão e Negócios junto ao Ministério de Educação – MEC, publicado no Diário Oficial da União por meio da Portaria nº 387 de 22 de setembro de 2011, realizando no presente ano o primeiro vestibular.

A Faculdade de Tecnologia foi instalada na Unidade de Ensino do SENAI-MT, localizada na avenida XV de Novembro, Bairro Porto, região estratégica do Município de Cuiabá. O contexto histórico da referida Unidade começa pela sua criação em 2001, onde recebeu a princípio o nome de Centro de Educação e Tecnologia SENAI – FIEMTEC, sendo considerada na época e atualmente a maior e mais bem planejada infraestrutura de uma escola profissionalizante do Estado de Mato Grosso. Porém, devido à padronização das Unidades de Ensino deliberado pelo Conselho Regional do SENAI-MT, em 2007 recebe uma nova denominação Unidade SENAI Cuiabá.

As áreas de oferta da respectiva Unidade de Ensino proporciona a Faculdade de Tecnologia prospecção de implantação de Cursos de Graduação e Pós-graduação Lato Sensu, devido à infraestrutura já instalada e anos de atividades junto aos segmentos industriais do município e regiões circunvizinhas, atendendo os anseios destes e da sociedade local, principalmente dos egressos provindos dos Cursos de Graduação Tecnológica, bem como de Instituições públicas e privadas que buscam formação continuada. Em 2012, iniciaram-se as turmas dos três (03) Cursos de Graduação da FATEC SENAI MT, e em 2014 mais quatro (04) Cursos de Graduação Tecnológica tiveram início, ampliando assim, a área de atuação da FATEC SENAI MT para as áreas tecnológicas de Gestão e Negócios e Tecnologia da Informação e Comunicação.



As áreas de oferta da respectiva Unidade de Ensino proporciona a Faculdade de Tecnologia prospecção de implantação de futuros Cursos de Graduação e Pós-graduação *Lato Sensu*, devido à infraestrutura já instalada e anos de atividades junto aos segmentos industriais do município e regiões circunvizinhas, atendendo os anseios destes e da sociedade local, principalmente dos egressos provindo do Ensino Médio e Cursos de Graduação, de Instituições públicas e privadas que buscam formação continuada.



PROGRAMA

| Módulo | Disciplinas | CH Total | CH Presencial | CH *Med. TIC |
|---|---|--------------------|-----------------------|--------------------------|
| 1: LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS | Modelo de excelência em gestão (MEG). | 24 | 24 | - |
| | Gestão de desempenho humano. | 24 | 16 | 8 |
| | Estratégia de Treinamento e desenvolvimento de pessoas. | 24 | 16 | 8 |
| | Gestão de Pessoas e Indicadores de performance. | 24 | 16 | 8 |
| | Planejamento estratégico na gestão de pessoas. | 24 | 16 | 8 |
| | Gestão de cargos, salários e benefícios. | 24 | 24 | - |
| Carga Horária do Módulo 1 | | 144 h | 112 | 32 |
| 2: COACHING CEO | Gestão da informação e do conhecimento. | 24 | 24 | - |
| | Coaching em essência. | 24 | 16 | 8 |
| | Liderança e coaching na prática. | 24 | 16 | 8 |
| | Liderança estratégica executiva. | 24 | 16 | 8 |
| | Negociação, conflitos e processos decisórios. | 24 | 16 | 8 |
| | Endomarketing focado na Inovação. | 24 | 24 | - |
| <i>Saída intermediária – Certificação em Analista Sênior de Gestão de Pessoas com 288 horas</i> | | | | |
| Carga Horária do Módulo 2 | | 144 h | 112 | 32 |
| 3: Projeto e Seminários | Metodologia da Pesquisa | 24 | - | 24 |
| | Projeto Técnico (Artigo ou projeto prático) | 44 | - | 44 |
| | Seminário | 4 | - | 4 |
| Carga Horária do Módulo 3 | | 72 | - | 72 |
| Total da Carga Horária | | 360 h Total | 224h | 136h |
| | | | 60% Presencial | 40% Aulas Com TIC |

*Med. TIC = Aulas Mediadas por Tecnologia da Informação e Comunicação.



PLANO DE CURSO

MÓDULO 1: LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS

| Disciplina | Modelo de Excelência em Gestão (MEG) | Carga Horária Total | 24 h |
|---|--------------------------------------|---------------------|------|
| FINALIDADE | | | |
| Objetivos: Conhecer e compreender o Modelo de Excelência da Gestão® (MEG); Conhecer, por meio do detalhamento dos processos, soluções que podem ser adotadas para auxiliar a adoção do MEG como referência, por meio de exemplos e exercícios. | | | |
| PROGRAMA/EMENTA | | | |
| O Modelo de Excelência da Gestão® (meg); Pensamento sistêmico; Aprendizado organizacional e inovação; adaptabilidade; Liderança transformadora; Orientação por processos; Desenvolvimento sustentável; Geração de valor. | | | |
| JUSTIFICATIVA / FUNDAMENTOS | | | |
| A disciplina será ministrada relacionando estudos conceituais e atividades práticas. Na compreensão dos conteúdos conceituais utilizaremos dos princípios da Metodologia Científica conhecidos, possíveis e disponíveis, de maneira vivencial e interativa, envolvendo estudos dos módulos teórico/práticos, com intenção de favorecer um olhar objetivo e fundamentado sobre os estudos e reflexões. | | | |
| REFERÊNCIAS | | | |
| BÁSICA FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE – FNQ. Conceitos Fundamentais da Excelência em Gestão. Disponível em: http://www.fnq.org.br/site/292/default.aspx FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE – FNQ. Modelo da Excelência da Gestão. Disponível em: http://www.fnq.org.br/site/376/default.aspx FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE – FNQ. Crítérios Compromisso com a Excelência e rumo a Excelência. Disponível em: http://www.fnq.org.br/site/376/default.aspx . | | | |
| COMPLEMENTAR FERREIRA, André Ribeiro. Modelo de excelência em gestão pública no governo brasileiro: importância e aplicação. In: XIV CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Salvador, 2009. Disponível em: . Acesso em: 18 jan. 2014. ALMEIDA, Haley Maria de Souza; CUNHA, Irene Mergener; ROSENBERG, Gerson. A aplicação estratégica do modelo de excelência em gestão pública na agência nacional de vigilância sanitária. In: XIV Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Salvador, 2009. Disponível em: . Acesso em: 16 jan. 2014. NETO, E.P.C. Gestão da Qualidade: Princípios e Métodos. São Paulo: Livraria Pioneira, 1991. PALADINI, E.P. Controle da Qualidade: Uma abordagem abrangente. São Paulo: Atlas, 1990. | | | |



| Disciplina | Gestão de Desempenho Humano | Carga Horária Total | | | 24 h |
|--|-----------------------------|---------------------|----|-------------|------|
| | | CH Presencial | 16 | CH Med. TIC | 8 |
| FINALIDADE | | | | | |
| Objetivo: | | | | | |
| 1). Desenvolver habilidades gerenciais que possam protagonizar e transformar as organizações. 2). Desenvolver gestores que saibam interpretar dados históricos e analisem tendências. 3). Praticar técnicas, metodologias e processos como suporte para a área de inteligência de negócios. | | | | | |
| PROGRAMA/EMENTA | | | | | |
| Modelos Tradicionais; Modelos Modernos; Aplicações da Avaliação de Desempenho; Novas Tendências em Avaliação de Desempenho; Estratégias para implantação da ferramenta. Instrumentos de Avaliação de Desempenho. Praticando a Avaliação de Desempenho. Montagem, aplicação, tabulação, análise e retorno (feedback). Comitê de avaliadores e formação dos avaliadores; Resultados da Avaliação de Desempenho. Gestão e Planejamento de Carreiras. Modelos de avaliação de desempenho informatizado, interpessoal e auto avaliativo, integradas no modelo 360 graus; Prioridades para a implantação da avaliação de desempenho, bem como associa-la ao processo contínuo de desenvolvimento empresarial. Desenhar os principais fatores que afetam o desempenho no cargo. Desempenho e produtividade- visão crítica da Avaliação de Desempenho. | | | | | |
| JUSTIFICATIVA / FUNDAMENTOS | | | | | |
| A disciplina será ministrada relacionando estudos conceituais e atividades práticas. Na compreensão dos conteúdos conceituais utilizaremos dos princípios da Metodologia Científica conhecidos, possíveis e disponíveis, de maneira vivencial e interativa, envolvendo estudos dos módulos teórico/práticos, com intenção de favorecer um olhar objetivo e fundamentado sobre os estudos e reflexões. | | | | | |
| REFERÊNCIAS | | | | | |
| BÁSICA | | | | | |
| BERGAMINI, C. W, BERALDO D. G. R.; Avaliação de desempenho humano na empresa . São Paulo: Atlas, 2010. | | | | | |
| LEME, Rogério. Avaliação de desempenho com foco em competências: a base para a remuneração por competências . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009. | | | | | |
| VROOM, Victor Harold. Gestão de pessoas, não de pessoal: os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho . Rio de Janeiro: Elsevier, Campus, 2009. | | | | | |
| BANDEIRA, Anselmo Alves. Avaliação de desempenho: uma abordagem estratégica em busca da proatividade . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009. | | | | | |
| CHIAVENATO, I. Construção de talentos: coaching e mentoring . Rio de Janeiro: Campus, 2009. | | | | | |
| LEME, R. Avaliação de desempenho com foco em competência . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009. | | | | | |
| PONTES, Benedito Rodrigues. Avaliação de desempenho . São Paulo: LTR, 2010. | | | | | |
| REIS, Germano Glufke. Avaliação 360 graus: um instrumento de desenvolvimento . São Paulo: Atlas, 2010. | | | | | |



| Disciplina | Estratégia de Treinamento e Desempenho de Pessoas | Carga Horária Total | | | 24 h |
|--|---|---------------------|----|-------------|------|
| | | CH Presencial | 16 | CH Med. TIC | 8 |
| FINALIDADE | | | | | |
| Objetivo: Desenvolver capacidades técnicas e operativas relativas ao desenvolvimento humano, onde o profissional assimilará conhecimentos de como operacionalizar o desenvolvimento humano organizacional, por meio de treinamentos e estudos de diagnóstico de necessidades. | | | | | |
| PROGRAMA/EMENTA | | | | | |
| Áreas de desenvolvimento humano. Aprendizagem. Avaliação do subsistema de desenvolvimento de pessoas. As etapas do subsistema de desenvolvimento de pessoas. Treinamento e desenvolvimento de pessoas. Conceito e tipos de educação. Treinamento. O ciclo do treinamento. Levantamento de necessidades, programação, tecnologia, execução e avaliação do treinamento. Retorno do investimento em treinamento. Educação Corporativa. A necessidade da educação corporativa. Gestão do conhecimento. Gestão de competências. Capital intelectual. Objetivos do subsistema de desenvolvimento de pessoas. | | | | | |
| JUSTIFICATIVA / FUNDAMENTOS | | | | | |
| A disciplina será ministrada relacionando estudos conceituais e atividades práticas. Na compreensão dos conteúdos conceituais utilizaremos dos princípios da Metodologia Científica conhecidos, possíveis e disponíveis, de maneira vivencial e interativa, envolvendo estudos dos módulos teórico/práticos, com intenção de favorecer um olhar objetivo e fundamentado sobre os estudos e reflexões. | | | | | |
| REFERÊNCIAS | | | | | |
| BÁSICA BOOG, Gustavo G. Manual de treinamento e desenvolvimento: processo e operações . São Paulo: Pearson, 2008. BORGES-ANDRADE, et all. Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho . Porto Alegre: Artmed, 2009. CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho . São Paulo: Manole, 2008. | | | | | |
| COMPLEMENTAR LEME, Rogério. Aplicação prática de gestão de pessoas por competências: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009. NOE, Raymond A. Treinamento e desenvolvimento de pessoas : teoria e prática [recurso eletrônico] – 6. ed. – Porto Alegre : AMGH, 2015. ISBN 978-85-8055-485-4. PAPALIA, Diane E ... [et al.]. Desenvolvimento humano [recurso eletrônico] . – 10. ed. – Porto Alegre : AMGH, 2010. ISBN 978-85-63308-38-2. PAPALIA, Diane E ... [et al.]. Desenvolvimento humano [recurso eletrônico] . – 12. ed. – Porto Alegre: AMGH, 2013. ISBN 978-85-8055-217-1. | | | | | |



| Disciplina | Gestão de Pessoas e Indicadores de Performance | Carga Horária Total | | 24 h |
|--|--|---------------------|----|-------------|
| | | CH Presencial | 16 | CH Med. TIC |
| FINALIDADE | | | | |
| <p>Objetivo: Desenvolver capacidades operacionais visando a melhoria do desempenho através de seus processos organizacionais, bem como, capacidades sociais, organizativas e metodológicas, de acordo com a atuação do tecnólogo no mundo do trabalho por meio de interpretação de processos e indicadores de performance em recursos humanos.</p> | | | | |
| PROGRAMA/EMENTA | | | | |
| <p>Plano & Trilha de carreira: desenhando os caminhos profissionais possíveis para cada posição dentro da empresa; T&D: direcionando o investimento em capacitação e desenvolvimento de profissionais de acordo com as diretrizes estratégicas. Mapeamento AS-IS e diagnóstico de objetivos a serem atingidos com treinamentos; Selecionando e priorizando os fornecedores de treinamento pelo método <i>Analytical Hierarchical Process</i> (AHP); Determinando o resultado prático e o ROI (<i>Return on Investment</i>) esperado de cada treinamento para o negócio e seus respectivos indicadores; Utilizando a andragogia e o Learning Experience System (LEXSYS) para intensificar a experiência de aprendizagem; Definindo planos de <i>mentoring</i> e de coaching no desenvolvimento das equipes e na potencialização do desempenho; Desenvolvimento de planos de sucessão para posições críticas: identificando talentos e formando as futuras <i>key positions</i>.</p> | | | | |
| JUSTIFICATIVA / FUNDAMENTOS | | | | |
| <p>A disciplina será ministrada relacionando estudos conceituais e atividades práticas. Na compreensão dos conteúdos conceituais utilizaremos dos princípios da Metodologia Científica conhecidos, possíveis e disponíveis, de maneira vivencial e interativa, envolvendo estudos dos módulos teórico/práticos, com intenção de favorecer um olhar objetivo e fundamentado sobre os estudos e reflexões.</p> | | | | |
| REFERÊNCIAS | | | | |
| <p>BÁSICA</p> <p>ARAUJO, Luis Cesar G. de; GARCIA, Adriana Amadeu; MARTINES, Simone. Gestão de processos: melhores resultados e excelência organizacional . São Paulo, SP: Atlas, 2011.</p> <p>ASSIS, M. T. Indicadores de gestão de recursos humanos: usando indicadores demográficos, financeiros e de processos na gestão do capital humano. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.</p> <p>BANDEIRA, Anselmo Alves. Indicadores de Desempenho: Instrumentos à Produtividade Organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.</p> | | | | |
| <p>COMPLEMENTAR</p> <p>KOTTER, John P. Liderando Mudança. Rio de Janeiro: Campus, 1997.</p> <p>QUICK, Thomas L. Como desenvolver equipes bem-sucedidas. Rio de Janeiro: Campus, 1995.</p> <p>ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. 11.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005.</p> <p>SOTO, Eduardo. Comportamento organizacional: o impacto das emoções. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.</p> | | | | |



| Disciplina | Planejamento estratégico na Gestão de Pessoas | Carga Horária Total | | | 24 h |
|--|---|---------------------|----|-------------|------|
| | | CH Presencial | 16 | CH Med. TIC | 8 |
| FINALIDADE | | | | | |
| Objetivo: Desenvolver capacidades estratégica e uma visão sistêmicas do negócio buscando a melhoria do desempenho através de seus processos organizacionais, bem como, capacidades sociais, organizativas e metodológicas, de acordo com a atuação do profissional no mundo do trabalho por meio de interpretação de processos em recursos humanos. | | | | | |
| PROGRAMA/EMENTA | | | | | |
| Conceituar planejamento; Conceituar estratégia; Conceituar planejamento estratégico; Conceituar planejamento estratégico em recursos humanos; Conhecer o planejamento organizacional; Identificar os principais processos relacionados ao planejamento operacional, tais como o dimensionamento e orçamento de pessoal; Conhecer o desenho da estrutura organizacional; Compreender os diferentes tipos de desenho da estrutura organizacional; Conhecer os processos de preenchimento de cargos; Reconhecer a importância do processo de preenchimento de cargos para o planejamento estratégico em recursos humanos; Conhecer a estruturação de cargos; Identificar a importância da estruturação de cargos para o planejamento estratégico em recursos humanos; Relacionar os processos de recursos humanos ao planejamento estratégico de recursos humanos e organizacional; Conhecer a avaliação de desempenho; Conhecer os indicadores de avaliação do desempenho organizacional; Identificar os indicadores de Desempenho de Gestão de Pessoas. | | | | | |
| JUSTIFICATIVA / FUNDAMENTOS | | | | | |
| A disciplina será ministrada relacionando estudos conceituais e atividades práticas. Na compreensão dos conteúdos conceituais utilizaremos dos princípios da Metodologia Científica conhecidos, possíveis e disponíveis, de maneira vivencial e interativa, envolvendo estudos dos módulos teórico/práticos, com intenção de favorecer um olhar objetivo e fundamentado sobre os estudos e reflexões. | | | | | |
| REFERÊNCIAS | | | | | |
| BÁSICA: BECKER, B.E. e outros. Gestão Estratégica de Pessoas com "Scorecard" . Rio de Janeiro: Campus, 2009. FERNANDES, Bruno Henrique Rocha; BERTON, Luiz Hamilton. Administração estratégica: da competência empreendedora à avaliação de desempenho . São Paulo: Saraiva, 2010. CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações . São Paulo: Manole, 2014. FERNANDES, B. ROCHA. Gestão estratégica de pessoas com foco em competências . Editora Campus - Elsevier: Rio de Janeiro, 2013. | | | | | |
| COMPLEMENTAR: ANSOFF, H. Igor. Implantando a administração estratégica . H. Igor Ansoff, Edward J. McDonnell. Trad. Zoratto Sanvicente, Guilherme Ary Plonky. São Paulo: Atlas, 2010. CERTO, Samuel; PETER, Paul. Administração Estratégica: Planejamento e Implantação da Estratégia . São Paulo: McGraw Hill, 2010. KAPLAN, Robert S.; Norton, David P. Estratégia em ação: balanced scorecard . Rio de Janeiro: Campus, 2010. SILVEIRA, Aristeu Coelho da; BASTO NETO, Carlos Pinheiro dos Santos. Gestão estratégica de pessoas , Rio de Janeiro: FGV, 2011. | | | | | |



| Disciplina | Gestão de Cargos, Salários e Benefícios. | Carga Horária Total | | 24 h |
|--|--|---------------------|----|-------------|
| | | CH Presencial | 16 | CH Med. TIC |
| FINALIDADE | | | | |
| <p>Objetivo:</p> <p>Desenvolver capacidades estratégicas e uma visão sistêmicas do negócio buscando a melhoria do desempenho através de seus processos organizacionais, implantação de políticas de cargos e salários, implementação de benefícios bem como, capacidades sociais, organizativas e metodológicas, de acordo com a atuação do profissional no mundo do trabalho por meio de interpretação de processos em recursos humanos.</p> | | | | |
| PROGRAMA/EMENTA | | | | |
| <p>Estrutura de Cargos – análise de cargos; Elaboração da descrição de conteúdo ocupacional de cargos; Perfil Profissional – Cadastro Brasileiro de Ocupação (CBO). Sistemas de avaliação de cargos; Classificação de cargos; Políticas salariais. Conhecimento e diferenciação das estruturas por cargos, por processos e por competências. Elaboração de pesquisa salarial e de mercado. Análise de salários e estrutura salarial organizacional. Administração de Salários. Responsabilidade das empresas e pessoas na gestão da carreira. Tendências na gestão de carreira. Adoção do novo conceito de autogerenciamento de carreira. Conhecimento dos diversos tipos de planos de carreira.</p> | | | | |
| JUSTIFICATIVA / FUNDAMENTOS | | | | |
| <p>A disciplina será ministrada relacionando estudos conceituais e atividades práticas. Na compreensão dos conteúdos conceituais utilizaremos dos princípios da Metodologia Científica conhecidos, possíveis e disponíveis, de maneira vivencial e interativa, envolvendo estudos dos módulos teórico/práticos, com intenção de favorecer um olhar objetivo e fundamentado sobre os estudos e reflexões.</p> | | | | |
| REFERÊNCIAS | | | | |
| <p>BÁSICA: DUTRA, Joel Souza. Gestão de Carreiras na empresa contemporânea. São Paulo: Atlas. 2010. PONTES, Benedito Rodrigues. Administração de cargos e salários. São Paulo: Editora LTR. 2008. SOUZA, Maria Zélia de Almeida. VIANNA, Cláudia Salles Vilela. Cargos, Carreiras e remuneração. Rio de Janeiro: FGV. 2008.</p> | | | | |
| <p>COMPLEMENTAR: CARVALHO, Antônio V. de. NASCIMENTO, Luiz P. de. Administração de Recursos Humanos - Volume 1. São Paulo: Cengage Learning, 2011. CHIAVENATO, I. Remuneração, Benefícios e relações de trabalho. São Paulo: Atlas, 2009. LACOMBE, Francisco José Masset. Recursos humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2008. LUCENA, Maria Diva da Salete. Planejamento de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 2010. SNELL, Scott; BOHLANDER, George W. Administração de recursos humanos. São Paulo: Cengage Learning, 2009.</p> | | | | |



MÓDULO 2: COACHING CEO

| Disciplina | Gestão da Informação e do Conhecimento | Carga Horária Total | 24 h |
|---|--|---------------------|------|
| FINALIDADE | | | |
| Objetivo: Prover conhecimento básico sobre os principais conceitos e técnicas da Gestão da Informação e Conhecimento a partir de um ponto de vista prático e orientado à realidade empresarial. Apresentar diferentes perspectivas da Gestão da Informação e Conhecimento e elementos organizacionais e tecnológicos que permitem sua operacionalização. Analisar e discutir tendências e desafios relacionados com Gestão da Informação e Conhecimento. | | | |
| PROGRAMA/EMENTA | | | |
| Gestão da Informação: definição e características; Sistemas de Informação; Tipos e aplicações de Sistemas de Informação; Mapeamento de fluxos de dados e informações; Tendências e Desafios da Gestão da Informação; Teoria do conhecimento; Gestão do conhecimento (visão geral); Modelos de gestão do conhecimento organizacional; Principais abordagens práticas (ferramentas e práticas de GC); Fatores socio-técnicos: facilitadores e inibidores da Gestão do Conhecimento; Projeto de implantação da GC. | | | |
| JUSTIFICATIVA / FUNDAMENTOS | | | |
| A disciplina será ministrada relacionando estudos conceituais e atividades práticas. Na compreensão dos conteúdos conceituais utilizaremos dos princípios da Metodologia Científica conhecidos, possíveis e disponíveis, de maneira vivencial e interativa, envolvendo estudos dos módulos teórico/práticos, com intenção de favorecer um olhar objetivo e fundamentado sobre os estudos e reflexões. | | | |
| REFERÊNCIAS | | | |
| BÁSICA CARVALHO, Fábio Câmara Araújo. Gestão do conhecimento . São Paulo: Pearson, 2012. DAVENPORT, Thomas H. & PRUSAK, Laurence. Conhecimento Empresarial Como as Organizações Gerenciam o seu Capital Intelectual . Rio de Janeiro, Campus, 1998. NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. Gestão do conhecimento . Tradução Ana Thorel. Porto Alegre: Bookman, 2004. SERRANO, Antonio; FIALHO, Cândido. Gestão do conhecimento: O novo paradigma das organizações . Lisboa: FCA – Editora de Informática, 2003. | | | |
| COMPLEMENTAR SILVA, Terezinha Elisabeth da; TOMAÉL, Maria Inês. Editorial: A gestão da informação nas organizações . Inf., Londrina, v. 12, n. 2, jul./dez. 2007. TARAPANOFF, Kira (org) et al. Inteligência, informação e conhecimento em corporações . Brasília: IBICT, UNESCO, 2006. TAKEUCHI, Hirotaka; NONAKA, Ikujiro. Gestão do conhecimento . Bookman Editora, 2009. | | | |



| Disciplina | Coaching em Essência | Carga Horária Total | 24 h |
|--|----------------------|---------------------|------|
| FINALIDADE | | | |
| Objetivo: É objetivo da disciplina apresentar os conceitos fundamentais da atividade de coaching, notadamente no ambiente organizacional, enfatizando as características prioritárias exigidas para o coach. | | | |
| PROGRAMA/EMENTA | | | |
| <p>Conceito e Origens de Coaching; Diferenciando Coaching, Mentoring e Counseling; Vantagens e limitações dessas formas de intervenção; Relação entre Coach e Coachee; Aplicações do Coaching; Processo de Avaliação no Coaching; Técnicas e Métodos de Avaliação em Coaching; Ferramentas de análise de comportamento – DISC, MBTI, PI, Thomas, entre outras; Entrevista: perguntas facilitadoras, e peak performance; História de eventos significativos; Roda da Vida; 360° informal; Análise de mitos e máximas – M&M. Identificando e Desenvolvendo as Competências dos Coachees. Teorias, técnicas e ferramentas de Coaching. Coaching em situação de trabalho. Perguntas Poderosas. Coaching e as metas. Coaching não diretivo. Coaching de Equipes. Coaching Empresarial. Modelo T.O.T.S. Tipos de Clientes. Posições Perceptivas. Linguagem e Imagens mentais. A teoria na prática: demonstrações de casos.</p> | | | |
| JUSTIFICATIVA / FUNDAMENTOS | | | |
| <p>A disciplina será ministrada relacionando estudos conceituais e atividades práticas. Na compreensão dos conteúdos conceituais utilizaremos dos princípios da Metodologia Científica conhecidos, possíveis e disponíveis, de maneira vivencial e interativa, envolvendo estudos dos módulos teórico/práticos, com intenção de favorecer um olhar objetivo e fundamentado sobre os estudos e reflexões.</p> | | | |
| REFERÊNCIAS | | | |
| BÁSICA | | | |
| DOWNEY, M. Coaching Eficaz. 3. Ed. São Paulo: Cengage Learnig, 2010. | | | |
| MARQUES, J. R. Leader Coach: coaching como filosofia de liderança. São Paulo: Ser Mais, 2012. 24 24 | | | |
| ZAHAROV, A. Coaching: caminhos para transformação da carreira e da vida pessoal. São Paulo, Brasport, 2012. | | | |
| CARLI, E.; MARQUES, J. R. Coaching de Carreira: construindo profissionais de sucesso. São Paulo, 2011. | | | |
| PERCIA, A. Coaching, Missão e Superação: desenvolvendo e despertando pessoas. São Paulo: Ser Mais, 2012. | | | |
| SOUZA, P. R. M. A Nova Visão do Coaching na Gestão por Competências: a integração da estratégia. São Paulo: Qualitymark, 2012. | | | |
| COMPLEMENTAR | | | |
| <p>NORO, G. B.; STÜKER, C.; OLIVEIRA, J. H. R. A relação das características inerentes aos perfis de liderança no desenvolvimento do processo coaching. Revista Capital Científico - Eletrônica, v. 13, n. 1, p. 59-76, 2015. Disponível em: < http://www.spell.org.br/documentos/ver/34890/a-relacao-dascaracteristicas-inerentes-aos-perfis-de-lideranca-no-desenvolvimento-do-processo-coaching/i/pt-br >.</p> | | | |



RAMOS, D. M.; SOUZA, P. R. Coaching de executivos e a mudança comportamental. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, v. 6, n. 4, p. 87-105, 2012. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/30841/coaching-de-executivos-e-a-mudancacomportamental/i/pt-br>>.

TOMEI, P. A.; RICHE, L. Estilo de Liderança e Desempenho organizacional: Uma Descrição Comparativa entre duas empresas. Contabilidade, Gestão e Governança, v. 19, n. 1, p. 108-125, 2016. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/40927/estilo-de-lideranca-edesempenho-organizacional--uma-descricao-comparativa-entre-duas-empresas->>.

TURANO, L. M.; CAVAZOTTE, F. Conhecimento Científico sobre Liderança: Uma Análise Bibliométrica do Acervo do The Leadership Quarterly. Revista de Administração Contemporânea, v. 20, n. 4, p. 434- 457, 2016. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/41931/conhecimentocientifico-sobre-lideranca--uma-analise-bibliometrica-do-acervo-do-the-leadership-quarterly>>.



| Disciplina | Liderança e Coaching na Prática | Carga Horária Total | 24 h |
|---|---------------------------------|---------------------|------|
| FINALIDADE | | | |
| <p>Objetivo: Articular, por intermédio de cases e pesquisas, a aplicação prática dos pressupostos teóricos acerca da liderança e do coaching, no delineamento de estratégias para a gestão de pessoas.</p> | | | |
| PROGRAMA/EMENTA | | | |
| <p>A relação da Liderança e do Coaching com a Estratégia Organizacional; O papel da pesquisa no contexto da liderança e do coaching; Estilo de Liderança e Desempenho organizacional: Uma Descrição Comparativa entre duas empresas. Estilo de Liderança, Controle Gerencial e Inovação: Papel das Alavancas de Controle; Liderança empreendedora e práticas de Gestão de Pessoas: um estudo sobre a eficácia na promoção do empreendedorismo corporativo; Coaching como Processo Inovador de Desenvolvimento de Pessoas nas Organizações; A relação das características inerentes aos perfis de liderança no desenvolvimento do processo coaching; COACHING & MENTORING: Lapidando diamantes brutos.</p> | | | |
| JUSTIFICATIVA / FUNDAMENTOS | | | |
| <p>A disciplina será ministrada relacionando estudos conceituais e atividades práticas. Na compreensão dos conteúdos conceituais utilizaremos dos princípios da Metodologia Científica conhecidos, possíveis e disponíveis, de maneira vivencial e interativa, envolvendo estudos dos módulos teórico/práticos, com intenção de favorecer um olhar objetivo e fundamentado sobre os estudos e reflexões.</p> | | | |
| REFERÊNCIAS | | | |
| <p>BÁSICA</p> <p>CAMPOS, T. M.; STOROPOLI, J. E. Aplicação de coaching em empresas: uma meta estudo sobre e evolução das pesquisas em um periódico internacional especializado. Revista Administração em Diálogo, v. 17, n. 2, p. 23-40, 2015. Disponível em: < http://www.spell.org.br/documentos/ver/40469/aplicacao-de-coaching-em-empresas--um-metaestudo-sobre-e-evolucao-das-pesquisas-em-um-periodico-internacional-especializado >.</p> <p>CRUZ, A. P. C.; FREZATTI, F.; BIDO, D. S. Estilo de Liderança, Controle Gerencial e Inovação: Papel das Alavancas de Controle. Revista de Administração Contemporânea, v. 19, n. 6, p. 772-794, 2015. Disponível em: < http://www.spell.org.br/documentos/ver/38050/estilo-de-lideranca--controlegerencial-e-inovacao--papel-das-alavancas-de-controle- >.</p> <p>FERNANDES, C. R.; SILVA, A. B. Integration of Strategy and Leadership: An Introduction. Revista IberoAmericana de Estratégia, v. 14, n. 4, p. 63-77, 2015. Disponível em: < http://www.spell.org.br/documentos/ver/39125/integrando-estrategia-e-lideranca--umaintroducao >.</p> <p>FONSECA, A. M. O.; PORTO, J. B.; ANDRADE, J. E. B. Liderança: Um Retrato da Produção Científica Brasileira. Revista de Administração Contemporânea, v. 19, n. 3, p. 290-310, 2015. Disponível em: < http://www.spell.org.br/documentos/ver/35069/lideranca--um-retrato-da-producao-cientificabrasileira- >.</p> <p>FRANCO, M. M. S.; HASHIMOTO, M. Liderança empreendedora e práticas de Gestão de Pessoas: um estudo sobre a eficácia na promoção do empreendedorismo corporativo. Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, v. 3, n. 3, p. 104-128, 2014. Disponível em: <</p> | | | |



<http://www.spell.org.br/documentos/ver/34579/lideranca-empreededora-e-praticas-de-gestaode-pessoas--um-estudo-sobre-a-eficacia-na-promocao-do-empreededorismo-corporativo> >.

HARRISON, J. S. Administração estratégica de recursos e relacionamentos. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HOFFMANN, C. A. COACHING & MENTORING: Lapidando diamantes brutos. Revista de Ciências Gerenciais, v. 16, n. 23, p. 27-37, 2012. Disponível em: <
<http://pgsskroton.com.br/seer/index.php/rcger/article/view/1967/1869>>.

HOUSEL, D. J. Equipes: gerenciando para o sucesso – série profissional. Rio de Janeiro: SENAC, 2012.

MARGERISON, C. J. Gerenciamento de Equipes: novos enfoques práticos. São Paulo: Saraiva 2010.

MELO, L. H. A.; BASTOS, A. T.; BIZARRIA, F. P. A. Coaching como Processo Inovador de Desenvolvimento de Pessoas nas Organizações. Revista Capital Científico - Eletrônica, v. 13, n. 2, p. 141-153, 2015. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/39073/coaching-comoprocesso-inovador-de-desenvolvimento-de-pessoas-nas-organizacoes> >.

COMPLEMENTAR

NORO, G. B.; STÜKER, C.; OLIVEIRA, J. H. R. A relação das características inerentes aos perfis de liderança no desenvolvimento do processo coaching. Revista Capital Científico - Eletrônica, v. 13, n. 1, p. 59-76, 2015. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/34890/a-relacao-dascaracteristicas-inerentes-aos-perfis-de-lideranca-no-desenvolvimento-do-processo-coaching/i/pt-br> >.

RAMOS, D. M.; SOUZA, P. R. Coaching de executivos e a mudança comportamental. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, v. 6, n. 4, p. 87-105, 2012. Disponível em: <
<http://www.spell.org.br/documentos/ver/30841/coaching-de-executivos-e-a-mudancacomportamental/i/pt-br>>.

TOMEI, P. A.; RICHE, L. Estilo de Liderança e Desempenho organizacional: Uma Descrição Comparativa entre duas empresas. Contabilidade, Gestão e Governança, v. 19, n. 1, p. 108-125, 2016. Disponível em: <
<http://www.spell.org.br/documentos/ver/40927/estilo-de-lideranca-edesempenho-organizacional--uma-descricao-comparativa-entre-duas-empresas-> >.

TURANO, L. M.; CAVAZOTTE, F. Conhecimento Científico sobre Liderança: Uma Análise Bibliométrica do Acervo do The Leadership Quarterly. Revista de Administração Contemporânea, v. 20, n. 4, p. 434- 457, 2016. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/41931/conhecimentocientifico-sobre-lideranca--uma-analise-bibliometrica-do-acervo-do-the-leadership-quarterly>>.



| Disciplina | Liderança Estratégica Executiva | Carga Horária Total | 24 h |
|--|---------------------------------|---------------------|------|
| FINALIDADE | | | |
| <p>Objetivo: Executar ou orientar a execução das ações necessárias para a solução dos problemas organizacionais, liderando times de trabalho; identificando, interpretando e solucionando conflitos organizacionais. Além de proporcionar condições para garantir o alinhamento entre os interesses individuais e dos grupos, com os objetivos organizacionais expressos na missão e na visão da organização. Formular e executar os planos tático e operacional, a fim de atingir os objetivos estratégicos organizacionais.</p> | | | |
| PROGRAMA/EMENTA | | | |
| <p>Estratégia na perspectiva organizacional; Empreendedorismo estratégico organizacional; Planejamento e alinhamento estratégico; Perspectivas globais da estratégia executiva; Estratégia de Inovação e competitividade. Planejamento estratégico: controles e métricas; Feedback e avaliação de desempenho; Tomada de decisões e solucionar problemas; como identificar e aplicar conhecimentos inerentes à formulação e à execução da estratégia organizacional; praticar as visões holística e sistemática sobre os ambientes interno e externo das organizações.</p> | | | |
| JUSTIFICATIVA / FUNDAMENTOS | | | |
| <p>A disciplina será ministrada relacionando estudos conceituais e atividades práticas. Na compreensão dos conteúdos conceituais utilizaremos dos princípios da Metodologia Científica conhecidos, possíveis e disponíveis, de maneira vivencial e interativa, envolvendo estudos dos módulos teórico/práticos, com intenção de favorecer um olhar objetivo e fundamentado sobre os estudos e reflexões.</p> | | | |
| REFERÊNCIAS | | | |
| <p>BÁSICA</p> <p>COLLIS, David J; MONTGOMERY, Cynthia A. Como você cria e sustenta estratégias lucrativas? Competindo por recursos: a estratégia dos anos 90.</p> <p>LACERDA, Daniel Pacheco et.al. Estratégia baseada em recursos: 15 artigos clássicos para sustentar vantagens competitivas. Porto Alegre: Bookman, 2014.</p> <p>CORTIMIGLIA, Marcelo Nogueira. Business model innovation and strategy making nexus: evidence from a cross-industry mixed-methods study. R&D Management. Jun2016, Vol. 46 Issue 3, p414-432.</p> <p>MINTZBERG, Henry et. al. O processo da estratégia: conceitos, contextos e casos selecionados. Luciana de Oliveira da Rocha [trad.], 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2007.</p> <p>OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2018.</p> <p>PEREIRA, Maurício Fernandes. Planejamento estratégico: teorias, modelos e processos. São Paulo: Atlas, 2010.</p> | | | |
| <p>COMPLEMENTAR</p> <p>SHANI, A. B.; NOUMAIR, D. A. Research in Organizational Change and Development. Bingley, UK: Emerald</p> | | | |



Publishing Limited, 2017, v. 25.

TREVIÑO, Nicole. How to Manage the Modern, Multi-Dimensional Organization. Workforce Solutions Review. Jan/Feb, 2018, vol. 9, nº1, p16-20.

WERNERFELT, Birguer. A visão baseada em recursos da empresa.

LACERDA, Daniel Pacheco et.al. Estratégia baseada em recursos: 15 artigos clássicos para sustentar vantagens competitivas. Porto Alegre: Bookman, 2014.

WINCK, Matheus Fontana et. al. O desenvolvimento das competências de líderes globais: Uma abordagem baseada nos estudos de global mindset leadership. Internext: Revista Eletrônica de Negócios Internacionais. São Paulo, v.11, n. 2, p. 35-48, mai./ago. 2016.

WU, Martin G. H. Optimal Risk Trade-Off in Relative Performance Evaluation. Journal Of Management Accounting Research: American Accounting Association, vol. 31, nº. 1, mar, 2019, pp. 247–259. YAN J;

ZHANG, NN; XU, DX. Mindset switching increases the use of 'want-based' over 'should-based' behaviors. Plos One, abr/2018, vol. 13 (4), pp.1-24.



| Disciplina | Negociação, Conflitos e Processos Decisórios. | Carga Horária Total | | 24 h |
|--|---|---------------------|----|------|
| | | CH Presencial | 16 | |
| FINALIDADE | | | | |
| <p>Objetivo: Desenvolver habilidades conceituais que promovam a superação das relações humanas e seus diversos interesses, em situações perante clientes, fornecedores, desmotivação e conflitos gerais.</p> | | | | |
| PROGRAMA/EMENTA | | | | |
| <p>Negociação & Behavior; Cultura Organizacional; Estratégia de negociação e alta performance; Tempo, organização e planejamento; Conceitos e práticas em Global Leadership; Fundamentos do Leader Coach; Mapeando os interesses da outra parte; Investigando o ZOPA (Zone of Possible Agreement) da negociação; Gestão de conflitos: como lidar com os fatores motivacionais e organizacionais que desequilibram os relacionamentos entre a empresa, trabalhadores e sindicatos.</p> | | | | |
| JUSTIFICATIVA / FUNDAMENTOS | | | | |
| <p>A disciplina será ministrada relacionando estudos conceituais e atividades práticas. Na compreensão dos conteúdos conceituais utilizaremos dos princípios da Metodologia Científica conhecidos, possíveis e disponíveis, de maneira vivencial e interativa, envolvendo estudos dos módulos teórico/práticos, com intenção de favorecer um olhar objetivo e fundamentado sobre os estudos e reflexões.</p> | | | | |
| REFERÊNCIAS | | | | |
| BÁSICA | | | | |
| <p>ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; ALYRIO, Rovigati Danilo; MACEDO, Marcelo Álvaro da Silva. Princípios de negociação: ferramentas e gestão. São Paulo: Atlas, 2009.</p> <p>CARVALHAL, Eugênio et al. Negociação e administração de conflitos. Rio de Janeiro: FGV, 2009.</p> <p>SAUNDERS, David. Fundamentos da negociação. Rio de Janeiro: Bookman, 2010.</p> | | | | |
| COMPLEMENTAR | | | | |
| <p>BARROS, Jorge Pedro. Negociação. São Paulo: Senac, 2009.</p> <p>KELLY, P. Keith. Técnicas para tomada de decisão em equipe: Saiba como conseguir os melhores resultados de sua equipe. Tradução de Eduardo Lassere. São Paulo: Futura, 2010.</p> <p>KHOURY, Karim. Vire a página: estratégias para resolver conflitos. São Paulo: Senac, 2009.</p> <p>LEWICKI, R. L.; SAUNDERS, D. M.; MINTON, J. W. Fundamentos da Negociação. Porto Alegre: Bookman, 2008.</p> <p>RUSSO, J. Edward; SCHOEMAKER, Paul J. H. Decisões vencedoras: como tomar a melhor decisão, como acertar na primeira tentativa. Rio de Janeiro: Campus, 2010.</p> | | | | |



| Disciplina | Endomarketing focado na Inovação | Carga Horária Total | | | 24 h |
|---|----------------------------------|---------------------|----|-------------|------|
| | | CH Presencial | 16 | CH Med. TIC | 8 |
| FINALIDADE | | | | | |
| Objetivo: Planejar e implantar programas de Endomarketing. Desenvolver e aumentar a produtividade de equipes de alta performance através de ferramentas de gestão, criando uma cultura de comportamentos incentivando a Inovação dentro das organizações para a sustentabilidade do negócio. | | | | | |
| PROGRAMA/EMENTA | | | | | |
| Design Thinking; Gestão estratégica da inovação: Competitividade e geração de valor sustentável. Sustentabilidade: a nova fronteira da inovação. Inovações disruptivas: Tecnologias para impulsionar sua carreira e seu negócio. A jornada do cliente – pontos de contato e sua melhoria contínua. Análise dos ambientes internos e externos. Comunicação integrada: satisfação x fidelização. Modelos de decisão de negócios com foco no cliente. Foco no cliente x foco do cliente. Geração de conteúdo e story telling. Ferramentas e mídias do marketing digital. Coolhunting: introdução à pesquisa e análise de tendências. Inovação e Tecnologias Disruptivas (Transformação Digital: Realidade Virtual, Realidade Aumentada. Impressora 3D e Manufatura Aditiva, Internet das Coisas, Drones, Robótica, Cloud & Edge Computing, APIs, Intro IA e Blockchain). | | | | | |
| JUSTIFICATIVA / FUNDAMENTOS | | | | | |
| A disciplina será ministrada relacionando estudos conceituais e atividades práticas. Na compreensão dos conteúdos conceituais utilizaremos dos princípios da Metodologia Científica conhecidos, possíveis e disponíveis, de maneira vivencial e interativa, envolvendo estudos dos módulos teórico/práticos, com intenção de favorecer um olhar objetivo e fundamentado sobre os estudos e reflexões. | | | | | |
| REFERÊNCIAS | | | | | |
| BÁSICA BEKIN, Saul Faingaus. Conversando sobre Endomarketing . São Paulo: Makron Books, 1995. BEKIN, Saul Faingaus. Endomarketing como praticá-lo com sucesso . São Paulo: Prentice Hall, 2004. BOHNENBERGER, Maria Cristin; PINHEIRO, Ivan Antonio, Endomarketing – uma ferramenta a ser explorada para obter vantagens competitivas . Centro Universitario Fecale CUF: Universidade Federal Do Rio Grande Do Sul, 2002. BRUM , Analisa de Medeiros. Endomarketing: estratégias de comunicação interna para empresa que buscam a qualidade e a competitividade . Porto Alegre: ABRPRS/SC, 1995. | | | | | |
| COMPLEMENTAR BRUM, Analisa de Medeiros. Um Olhar Sobre o Marketing Interno . Porto Alegre: L&PM, 2000. CERQUEIRA, Wilson. Endomarketing: Educação e cultura para qualidade . São Paulo: Qualitumark,2002. CHAPELL R. T. e READ W. L. Comunicação Interna na Empresa Moderna . Rio de Janeiro: Forum,1973. KEMPENICH, Mario Afonso. Market Biruta: Como reorientar as empresas, os negócios e a si próprio, em tempos de rápidas e bruscas mudanças de mercado : 2.ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1997. | | | | | |



MÓDULO 3: PROJETOS E SEMINÁRIOS

| Disciplina | Metodologia da Pesquisa | Carga Horária Total | | | 24 h |
|--|-------------------------|---------------------|---|-------------|------|
| | | CH Presencial | - | CH Med. TIC | 24 h |
| FINALIDADE | | | | | |
| <p>Objetivo: Conhecer e desenvolver capacidades relativas à concepção, planejamento e execução de trabalho científico. Elaborar e desenvolver o Trabalho de Conclusão de Curso na forma de Projeto Técnico ou Artigo Científico, obedecendo às orientações e normas vigentes na Instituição e na Associação Brasileira de Normas Técnicas.</p> | | | | | |
| PROGRAMA/EMENTA | | | | | |
| <p>- O método científico; Os tipos de conhecimento; As orientações metodológicas, a concepção da pesquisa e as técnicas empíricas; Tipos de pesquisa: bibliográfica, de campo e outras; A pesquisa quantitativa e qualitativa; Passos na realização de uma pesquisa: formulação do problema e a análise de resultados; A revisão da literatura; Artigo científico; Plágio: o que é e como evitar.</p> | | | | | |
| JUSTIFICATIVA / FUNDAMENTOS | | | | | |
| <p>Promover a aquisição do conhecimento de métodos do estudo científico, preparando o pós-graduando à pesquisa sócia organizativa e ao planejamento, bem como à execução de projetos de pesquisa.</p> | | | | | |
| REFERÊNCIAS | | | | | |
| <p>BÁSICA LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia do Trabalho Científica. São Paulo: Atlas, 2014. ANDRADE, Maria Margarida de. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. São Paulo: Atlas, 2010. CRESWELL, John W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: ARTMED: Bookman, 2010.</p> | | | | | |
| <p>COMPLEMENTAR GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 3 ed., São Paulo: Atlas, 2010. VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 2014. FEITOSA, Vera Cristina. Redação de textos científicos. Campinas, SP: Papyrus, 2007. CARVALHO, Maria Cecilia. M. Construindo o saber: metodologia científica, fundamentos e técnicas. 24ª ed., Campinas: Papyrus, 2015. AZEVEDO, Israel Belo de. O prazer da produção científica: descubra como é fácil e agradável elaborar trabalhos acadêmicos. São Paulo: Hagnos, 2001.</p> | | | | | |



| Disciplina | Projeto Técnico | Carga Horária Total | | | 44 h |
|--|-----------------|---------------------|---|-------------|------|
| | | CH Presencial | - | CH Med. TIC | 44 h |
| FINALIDADE | | | | | |
| Objetivo: Orientar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento do Projeto Técnico para conclusão do MBA. | | | | | |
| PROGRAMA/EMENTA | | | | | |
| Contextualização: a) Características da Monografia; A Escolha do Tema; A Formulação do Problema de pesquisa; Cronograma de desenvolvimento da disciplina; Coleta de fontes bibliográficas. Desenvolvimento do Projeto de Pesquisa: a) Problema da Pesquisa; Justificativa; Objetivos; Hipóteses; Referencial Teórico; Metodologia de pesquisa; Cronograma de desenvolvimento; Bibliografia. Processo de orientação docente-estudante: <ul style="list-style-type: none">▪ Ambientação no portal do estudante para construção do Trabalho de Conclusão de Curso.▪ Estabelecer o plano e cronograma de trabalho em conjunto com o orientando;▪ Informar ao orientando sobre normas, procedimentos e critérios de avaliação;▪ Fazer a mediação entre orientandos e a Banca Examinadora;▪ Compor a Banca Examinadora do trabalho orientado, preencher a Ata de apresentação e defesa. | | | | | |
| JUSTIFICATIVA / FUNDAMENTOS | | | | | |
| Com intuito de capacitar o estudante para uso do Portal do Aluno para o agendamento e etapas respectivas ao Trabalho de Conclusão de Curso, bem como orienta-lo nos procedimentos e etapas subsequentes para elaboração, apresentação e conclusão. | | | | | |
| REFERÊNCIAS | | | | | |
| BÁSICA WEISZ, Joel. Projetos de inovação tecnológica: planejamento, formulação, avaliação, tomada de decisões. Brasília: IEL, 2009. WOILER, Sansão; MATHIAS, Washington Franco. Projetos: planejamento, elaboração e análise. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2015. 288 p. PHAM, Andrew; PHAM, Phuong-Van. Scrum em ação: gerenciamento de desenvolvimento ágil de projetos de software. São Paulo: Novatec, 2011. 287 p. | | | | | |
| COMPLEMENTAR BAZANELLA, Carlos; [et al.]. Inovação e propriedade intelectual na indústria. Curitiba: SENAI. DR, 2010. 151 p. BERNARDI, Luiz Antonio. Manual de empreendedorismo e gestão: fundamentos, estratégias e dinâmicas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2019. TADEU, Hugo Ferreira Braga; SALUM, Fabian Ariel. Estratégia, operações e inovação: paradoxo do | | | | | |



crescimento. São Paulo: Cengage Learning, 2012. 214 p.

SÁENZ, Tirso W; GARCÍA CAPOTE, Emilio. **Ciência, inovação e gestão tecnológica**. Brasília: IEL/NC, SENAI/DN, ABIPTI, 2002.

SBROCCO, José Henrique Teixeira de Carvalho; MACEDO, Paulo Cesar de. **Metodologias ágeis: engenharia de software sob medida**. São Paulo: Érica, 2012. 254 p.



| Disciplina | Seminário | Carga Horária Total | 04 h |
|--|-----------|---------------------|------|
| FINALIDADE | | | |
| Objetivo: Orientar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento do trabalho de conclusão de curso em todas as suas fases. | | | |
| PROGRAMA/EMENTA | | | |
| Seminário: a) Preparação da apresentação; b) Apresentação. Processo de orientação docente-estudante: <ul style="list-style-type: none">▪ Avaliar o Projeto Técnico (artigo, monografia, ou projeto técnico), encaminhando-o ou não à Banca Examinadora;▪ Receber de seu orientando a versão final, em 3 (três) vias encadernadas em espiral do relatório técnico ou artigo científico finalizado para conclusão/defesa;▪ Receber, depois da defesa, com prazo máximo de 30 (trinta) dias os trabalhos dos orientandos e conferir se as sugestões dadas pela Banca Examinadora foram ou não atendidas e validar a entrega da versão final. | | | |
| JUSTIFICATIVA / FUNDAMENTOS | | | |
| Com intuito de avaliar os conhecimentos adquiridos e aplicados durante a realização do MBA a disciplina de Seminários faz-se necessária para consolidação dos conhecimentos por meio de apresentação do Projeto Técnico desenvolvido. | | | |
| REFERÊNCIAS | | | |
| BÁSICA LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia do Trabalho Científica . São Paulo: Atlas, 2014. ANDRADE, Maria Margarida de. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação . São Paulo: Atlas, 2010. CRESWELL, John W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto . 3. ed. Porto Alegre: ARTMED: Bookman, 2010. | | | |
| COMPLEMENTAR GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa . 3 ed., São Paulo: Atlas, 2010. VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração . São Paulo: Atlas, 2014. FEITOSA, Vera Cristina. Redação de textos científicos . Campinas, SP: Papyrus, 2007. CARVALHO, Maria Cecilia. M. Construindo o saber: metodologia científica, fundamentos e técnicas . 24ª ed., Campinas: Papyrus, 2015. AZEVEDO, Israel Belo de. O prazer da produção científica: descubra como é fácil e agradável elaborar trabalhos acadêmicos . São Paulo: Hagnos, 2001. | | | |



COORDENAÇÃO DO CURSO

A IES reconhece a supervisão do curso como uma liderança importante para a concepção, a execução e o aperfeiçoamento do projeto pedagógico do curso que oferece.

| | |
|---|--|
| Nome: | Andrey Sartori |
| Formação Acadêmica: | Bacharel em Administração |
| Titulação: | Mestre em Engenharia de Produção e Inovação pela UFRGS |
| Experiência Profissional de Magistério Superior: | 12 anos de magistério e 25 anos profissional |
| Regime de Trabalho do Coordenador do Curso: | Integral |
| Carga Horária de Coordenação de Curso: | 40 horas semanais |



GUSTAVO PINTO COELHO DE OLIVEIRA

Presidente do Conselho Regional do SENAI/MT
Presidente do Sistema FIEMT

LÉLIA ROCHA ABADIO BRUN

Diretora Geral da FATEC SENAI MT
Presidente do Conselho Superior – CONSUPE FATEC
Diretora Departamento Regional do SENAI/MT

RUBENS DE OLIVEIRA

Diretor Acadêmico da FATEC SENAI MT

BARBARA YADIRA MELLADO PEREZ

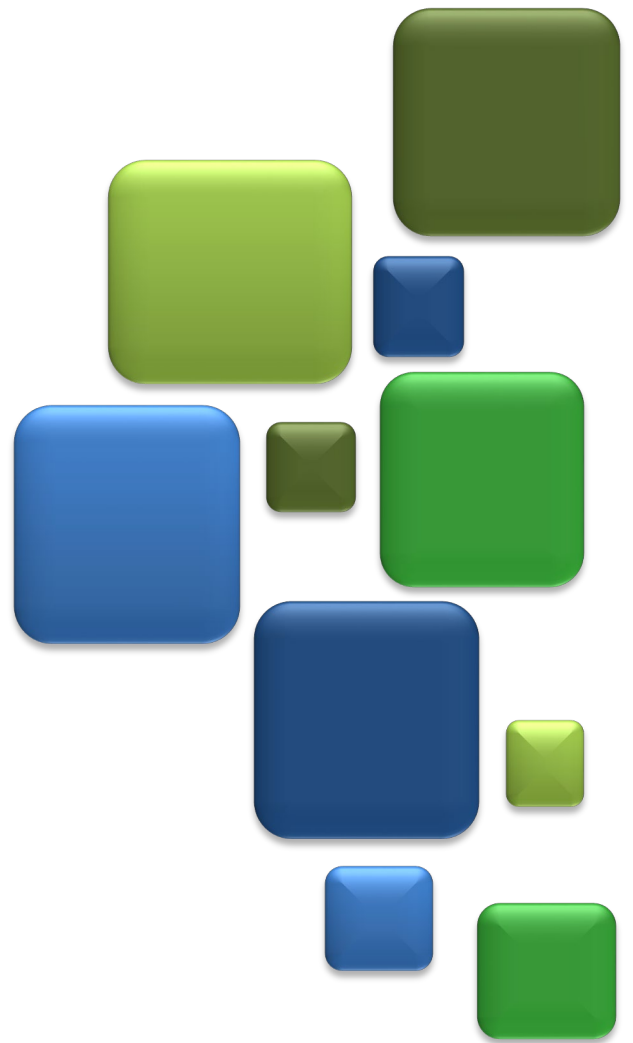
Coordenadora Acadêmica da FATEC SENAI MT

GLEZIANE SOARES VIANA

Secretária Acadêmica

ANDREY SARTORI

Supervisor dos Cursos Superiores do Eixo Tecnológico de Gestão e Negócios



≡ **FATECSENAI** ≡
Faculdade de Tecnologia SENAI Mato Grosso

Avenida XV de Novembro, Nº 303 – Bairro Porto
Cuiabá/MT – CEP: 78020-300

www.fatecsenai.com.br