



PROGRAMA DA DISCIPLINA 2017.2

CÓDIGO	DISCIPLINA	NATUREZA	ANO
ADM025	COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	Obrigatória	2017.2

CARGA HORÁRIA	PRÉ-REQUISITO
72 horas	_____

PROFESSOR RESPONSÁVEL
Roberto Paz

EMENTA
Comportamento humano. Estudo das diferentes escalas e enfoques quanto às necessidades humanas. A motivação e suas conseqüências para o indivíduo e a organização. Trabalho e motivação. Liderança - teorias explicativas. Da liderança carismática à liderança situacional - escolas de comportamento. O papel da liderança na formação da cultura da organização.

OBJETIVO GERAL
Buscar desenvolver no aluno a capacidade de melhor entender o fator humano nas organizações, através de um estudo sistematizado do comportamento organizacional apresentado em diversas situações, buscando, a partir dessa análise, agir proativamente visando à consecução dos objetivos almejados pela organização.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<ul style="list-style-type: none">✓ Distinguir o conhecimento científico de outras modalidades de conhecimento.✓ Identificar diferentes paradigmas epistemológicos da pesquisa científica.✓ (Re) conhecer tipos e características das abordagens qualitativa e quantitativa da Pesquisa em Educação.✓ Construir os conceitos de pesquisa, pesquisa científica (social e em educação).✓ Entender a ciência como uma postura relacional – do sujeito com o mundo e com os outros sujeitos – essencialmente pedagógica.✓ Pensar o significado e a fecundidade pedagógica da inter-relação dos saberes científicos✓ Relacionar as implicações pedagógicas subjacentes à pesquisa em educação

METODOLOGIA

A metodologia a ser aplicada estará centrada na construção do conhecimento sobre comportamento organizacional, que se processará através de exposição participada, leitura dirigida realizada individualmente, resolução de problemas apresentados sob a forma de estudos de caso, exposição de filmes temáticos e realização de seminários. Em todas as atividades será privilegiada a participação dos alunos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL
 - 1.1- As Antigas Práticas
 - 1.2- A Era Clássica
 - 1.3- A Era do Comportamento
 - 1.4– O Comportamento organizacional hoje: Uma Perspectiva Contingencial
2. O QUE É COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL
 - 2.1 – O que fazem os Executivos
 - 2.2 – O Comportamento Organizacional
 - 2.3 – Disciplinas que contribuem para o estudo do Comportamento Organizacional
 - 2.4 – Desafios e Oportunidades no Campo do Comportamento Organizacional
 - 2.5- Desenvolvendo um modelo de Comportamento Organizacional
 - 2.6– Implicações para os Administradores.
3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
 - 3.1 – Conceito
 - 3.2 - Estratégia do Agressor
 - 3.3 - Manifestações do Assédio segundo o Sexo
 - 3.4 - Espaços de Humilhação
 - 3.5 - Frases Discriminatórias
 - 3.6 – O que fazer
 - 3.7 - Implicações para os Administradores
4. ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
 - 4.1 – Conceitos sob a ótica da esfera penal e civil
 - 4.2 – Quem pode cometer assédio sexual no ambiente de trabalho
 - 4.3 – Responsabilizações judiciais
 - 4.4 – Prejuízos causados pelo assédio sexual
 - 4.5 – Práticas adotadas pelas empresas para inibir o assédio sexual
 - 4.6 – Dicas para o colaborador combater a prática do assédio.
 - 4.7 – Implicações para os Administradores
5. FUNDAMENTOS DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL
 - 5.1 – Características Biográficas
 - 5.2 – Habilidades
 - 5.3 – Aprendizagem
 - 5.4 – Implicações para os Administradores

6. VALORES, ATITUDES E SATISFAÇÃO COM O TRABALHO

- 6.1 - Valores
- 6.2 – Atitudes
- 6.3 – Satisfação com o Trabalho
- 6.4 – Implicações para os Administradores

7. PERCEPÇÃO E TOMADA DE DECISÕES

- 7.1 – O que é e por que ela é importante
- 7.2 – Fatores que influenciam a Percepção
- 7.3 – Percepção da Pessoa
- 7.4 – Ligação entre Percepção e tomada de decisões individual
- 7.5 – Como devem ser e como são tomadas as decisões
- 7.6 – Como realmente são tomadas as decisões nas organizações
- 7.7 – Ética no processo decisório
- 7.8 - Implicações para os Administradores

8. MOTIVAÇÃO: DO CONCEITO ÀS APLICAÇÕES

- 8.1 – Administração por Objetivos
- 8.2 - Programa de reconhecimento dos Funcionários
- 8.3 – Programa de Envolvimento dos Funcionários
- 8.4 – Programa de Remuneração Variável
- 8.5 – Programa de Remuneração por Habilidades
- 8.6 – Benefícios Flexíveis
- 8.7 – Aspectos especiais da Motivação
- 8.8 - Implicações para os Administradores

9. GRUPOS E EQUIPES DE TRABALHO

- 9.1 – Definindo e classificando Grupos
- 9.2 – Estágios de desenvolvimento do Grupo
- 9.3 – Tarefas do Grupo
- 9.4 – Tomada de decisões em Grupo
- 9.5 – Técnica de tomada de decisões em Grupos
- 9.6 – Equipes X Grupos
- 9.7 – Tipos de Equipes
- 9.8 – Equipes nem sempre são a solução
- 9.9 – Criação de Equipes Eficazes
- 9.10 – Transformando indivíduos em membros de Equipe
- 9.11 – Aspectos contemporâneos da Administração de Equipes
- 9.12 - Implicações para os Administradores

10. LIDERANÇA E CONFIANÇA

- 10.1 – Confiança e Liderança
- 10.2 - Implicações para os Administradores

11. CULTURA ORGANIZACIONAL

- 11.1 – Institucionalização: uma sinalização da Cultura
- 11.2 – O que é Cultura Organizacional

- 11.3 – O que fazem as Culturas
- 11.4 – Criação e Manutenção da Cultura
- 11.5 – Como os funcionários aprendem a Cultura
- 11.6 – Ajustando as pessoas às Culturas
- 11.7 - Implicações para os Administradores

12. CLIMA ORGANIZACIONAL

- 12.1 - Conceito
- 12.2 – Implicações no comportamento individual e organizacional

AVALIAÇÃO

A avaliação será processual e contínua e se dará a partir da observação e análise das atividades desenvolvidas no curso, baseada nos seguintes critérios:

- ✓ Articulação teoria-prática
- ✓ Capacidade de visualização global do conhecimento (a partir de interconexões)
- ✓ Clareza e objetividade
- ✓ Coerência entre o discurso e a ação
- ✓ Consistência na fundamentação teórica.
- ✓ Criticidade / reflexividade
- ✓ Cumprimento de prazos
- ✓ Frequência: assiduidade e pontualidade
- ✓ Organização do raciocínio lógico.
- ✓ Serão utilizados, para a avaliação dos alunos, os instrumentos:
- ✓ Produção oral e escrita de atividades diversificadas;
- ✓ Atividades individuais e grupais;
- ✓ Discussão sobre os assuntos teóricos desenvolvidos e trabalhados no Campo de Conhecimento;
- ✓ Atividades da pesquisa de campo (observação e práticas em sala de aula)
- ✓ Discussão dos resultados, com vista à reformulação dos pontos falhos;
- ✓ Elaboração de relatório ou Portifólio;
- ✓ Auto-avaliação

Serão realizadas, no mínimo, três avaliações atribuindo notas de 0 a 10, de acordo com o Regulamento da Faculdade.

REFERÊNCIA BÁSICA

ARAUJO, Luis Cesar G. de, GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de Pessoas**: estratégias e integração organizacional. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**; 7 ed. São Paulo: Atlas 2002.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pretice Hall, 2002.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

AKTOUF, Omar. **A Administração entre a Tradição e a Renovação**. São Paulo; Atlas, 1996

CHANLAT, J. François. **O Indivíduo nas Organizações**. Dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

MINTZBERG, H. **Criando Organizações Eficazes: estrutura em cinco configurações**. São Paulo: Atlas, 1994.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

PERIÓDICOS

[ANPAD \(Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração\)](#)

[Cadernos EBAPE. \(FGV\)](#)

[Revista de Administração de Empresas – RAE. Fundação Getúlio Vargas. ISSN 0034-7590. São Paulo-SP.](#)

[VOCÊ S/A - Abril Mensal. ISSN: 1415-5206. São Paulo-SP.](#)

[Comportamento Organizacional e Gestão](#)

[Revista Brasileira de Administração – RBA. Conselho Federal de Administração. ISSN 1517-2007. Brasília-DF.](#)