



## PLANO DE ENSINO

### PROJETO PEDAGÓGICO: 2025

**Curso:** ADMINISTRAÇÃO

**Disciplina:** Cultura e comportamento organizacional

**Carga Horária Semestral:** 80

**Semestre do Curso:** 1º

#### 1 - Ementa (sumário, resumo)

- Introdução (definição de cultura e comportamento organizacional; importância da cultura e comportamento nas organizações; evolução e tendências na pesquisa em cultura e comportamento organizacional). Teorias da cultura e comportamento organizacional. Diagnóstico e análise. Cultura e mudança organizacional. Aspectos globais e diversidade. Aplicações práticas.

#### 2 - Objetivo Geral

Esta disciplina está inserida no curso de Administração como elemento que contribui para o desenvolvimento das seguintes habilidades e competências dos administradores formados pela FAIBI:

- Raciocinar de maneira lógica e abstrata;
- Atuar nos diferentes segmentos organizacionais (formação generalista);
- Domínio da expressão escrita e oral;
- Selecionar e classificar informações;
- Raciocínio crítico e iniciativa para propor soluções;
- Gerenciar conhecimentos;
- Disposição para atualizar-se e aperfeiçoar-se constantemente;
- Consciência de responsabilidade ambiental, social e cidadania;
- Analisar de forma crítica e analítica resultados, informações e situações considerando o contexto em que estes acontecem e suas relações de causa e efeito diante do ambiente organizacional;
- Transferir e generalizar conhecimentos aplicando-os no ambiente de trabalho e no seu campo de atuação profissional;
- Ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade de aprender e abertura às mudanças, buscando sempre a educação continuada e agindo como um profissional empreendedor;
- Ser um profissional adaptável atuando em diferentes ambientes e modelos organizacionais;
- Atuar como consultor em gestão e administração, apresentar pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

#### 3 - Objetivos Específicos

- Contribuir para o desenvolvimento das seguintes habilidades e competências dos administradores formados pela FAIBI:

- Compreender as definições de cultura e comportamento organizacional
- Reconhecer a importância da cultura e do comportamento nas organizações



- Identificar as principais evoluções e tendências na pesquisa em cultura e comportamento organizacional
- Familiarizar-se com as teorias relevantes sobre cultura e comportamento organizacional.
- Desenvolver habilidades para diagnosticar a cultura organizacional existente.
- Capacidade de analisar o impacto do comportamento organizacional na eficácia da empresa.
- Reconhecer a importância da diversidade cultural nas organizações globais.

#### 4 - Conteúdo Programático

- Conceito e histórico e bases científicas do comportamento organizacional (CO).
- CO e o novo ambiente de trabalho: mudanças nas organizações.
- Clima e cultura organizacional.
- Conhecimento e Poder organizacional.
- Comunicação organizacional.
- Compreendendo as equipes de trabalho.
- Fundamentos do comportamento individual.
- Personalidades e emoções.
- Percepção e tomada de decisões individuais.
- Fundamentos do comportamento em grupo.
- Trabalho em equipe e projeto de grupo.
- Tomada de decisão em grupo.
- Valores, atitudes e satisfação com o trabalho.
- Poder e política.
- Conflito e negociação.

#### 5 - Metodologia de Ensino

A metodologia utilizada pelo docente para a organização da mediação entre o sujeito (graduando) e o objeto de conhecimento (conteúdos da disciplina) se dará por meio dos seguintes procedimentos:

- Aulas expositivas dialogadas;
- Leituras orientadas de textos selecionados;
- Trabalhos individuais e/ou grupais;
- Estudos de casos;
- Pesquisas sobre o tema;
- Seminários;
- Discussões e debates dirigidos;
- Observações da realidade;
- Análise de vídeos ou filmes;
- Leitura de aprofundamento (livro).

#### 6 - Recursos Didáticos

Lousa. Data-show. Equipamentos de reprodução de vídeo. Recursos de internet.



## 7 - Sistema de Avaliação

O processo de avaliação obedece ao Sistema Formal de Avaliação Discente da instituição, a partir do qual, a avaliação do rendimento escolar é composta basicamente por dois instrumentos: **Avaliação Livre e Avaliação Final**.

### Avaliação Livre

A Avaliação Livre é o resultado da **média aritmética simples** das notas atribuídas pelo professor no 1º bimestre e no 2º bimestre de cada Semestre Letivo, conforme a equação abaixo:

$$A_L = \frac{N_1 + N_2}{2} \quad (1)$$

em que:

- $A_L$  = Nota da Avaliação Livre (0,0 a 10,0 pontos);
- $N_1$  = Nota do 1º Bimestre (0,0 a 10,0 pontos);
- $N_2$  = Nota do 2º Bimestre (0,0 a 10,0 pontos).

Para compor as notas de cada bimestre o professor é quem definirá quantos e quais instrumentos de avaliação serão utilizados para a sua disciplina, bem como o critério de cálculo para cada nota bimestral  $N_1$  e  $N_2$ .

**Como instrumentos de avaliação podem ser utilizados provas escritas e orais, trabalhos, visitas técnicas, exercícios em classe, pesquisas, relatórios, seminários, estudos de casos, trabalhos interdisciplinares, projetos experimentais e outros, realizados individualmente ou em grupo.** Entretanto, os instrumentos escolhidos e os critérios adotados para o cálculo das Notas Bimestrais devem ser divulgados e discutidos com os alunos no início do período letivo.

### Avaliação Final

A Avaliação Final ( $A_F$ ) corresponde a uma **prova escrita individual**, a ser aplicada, **sem consulta**, no final do Semestre Letivo **para cada disciplina**. A prova será elaborada e aplicada conforme as regras estabelecidas no Sistema Formal de Avaliação Discente da Instituição.

### Prova Substitutiva

A Prova Substitutiva é uma prova escrita individual a ser aplicada caso o aluno não atinja, após a realização da Avaliação Final, a pontuação mínima exigida para aprovação (6,0 pontos). Neste caso, a nota da Prova ( $N_s$ ) **substituirá** a menor nota obtida pelo aluno no respectivo semestre, entre as opções  $A_L$  ou  $A_F$ .

O Quadro 1 apresenta um resumo do sistema de avaliação:

**Quadro 1 – Tipos de Avaliação empregados e objetivos principais a serem alcançados**

Avaliação	Objetivos Principais
-----------	----------------------



<b>Livre</b> 0,0 a 10,0 pontos Peso 5	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promover um acompanhamento contínuo do desempenho dos alunos na disciplina;</li><li>• Verificar, de maneira diagnóstica, se os objetivos propostos estão sendo ou não alcançados;</li><li>• Estimular a criatividade e proporcionar flexibilidade ao professor no processo de avaliação.</li></ul>
<b>Final</b> (0,0 a 10,0 pontos) Peso 5	<ul style="list-style-type: none"><li>• Possibilitar que o aluno se familiarize com questões dissertativas e de múltipla escolha do tipo situações-problema;</li><li>• Estimular a assiduidade e a participação do aluno desde o início até o final de cada aula;</li><li>• Verificar, de maneira interdisciplinar e conjunta, o nível de assimilação dos conteúdos estudados durante o período letivo.</li></ul>

### Critério de Avaliação

A Nota Final do aluno no Semestre ( $N_F$ ) é o resultado da **média aritmética ponderada** entre a Avaliação Livre (peso 5) e a Avaliação Final (peso 5), de acordo com a seguinte equação:

$$N_F = 0,5 \times A_L + 0,5 \times A_F$$

em que:

$N_F$  = Nota final do aluno no semestre;

$A_L$  = Nota da Avaliação Livre;

$A_F$  = Nota da Avaliação Final.

Se após a realização da Prova Substitutiva (quando for o caso), a nota final do semestre ( $N_F$ ) for igual ou superior a 6,0 (seis) e a frequência igual ou superior a 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária da disciplina, o aluno está **aprovado** na disciplina. Se a nota final do semestre ( $N_F$ ) for maior ou igual a 4,0 (quatro) e inferior a 6,0 (seis) e a frequência igual ou superior a 75%, o aluno está **reprovado por nota** na disciplina e poderá se matricular na Dependência Especial. Se a nota final do semestre ( $N_F$ ) for inferior a 4,0 (quatro) e/ou a frequência for inferior a 75% da carga horária da disciplina (qualquer que seja o valor de  $N_F$ ), o aluno está **reprovado** na disciplina e deverá cursá-la novamente em regime de Dependência (Normal).

### 8 – Bibliografia Básica

ANTONELLO, Claudia Simone. Aprendizagem organizacional no Brasil. Porto Alegre: Bookman, 2011.

HUTZ, Claudio Simon. Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2020.

NEWSTROM, John W. Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho. 12. ed. Porto Alegre: AMGH, 2011.

### 9 – Bibliografia Complementar



CHANLAT, Jean-François. O indivíduo na organização. Dimensões esquecidas. VOL 1,2 e 3. São Paulo: Ed. Atlas, 2001.

MAIA, Gabriela Felten da. Comunicação e psicologia. Porto Alegre: SAGAH, 2020.

MCSHANE, Steven L. Comportamento organizacional. Porto Alegre: AMGH, 2013.

PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves. Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2015.

ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy. A. SOBRAL, Filipe. Comportamento organizacional.

Teoria e prática no contexto brasileiro. 14ª ed. São Paulo: Pearson, Prentice Hall. 2010.

SCHERMERHORN JR., John R. Fundamentos de comportamento organizacional. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2007.

VALSINER, Jaan. Fundamentos da psicologia cultural: mundos da mente, mundos da vida. Porto Alegre: Artmed, 2012.