UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA)

Disciplina: ***Seminário de Pesquisa em Administração 1***
Código: 380997 Créditos: 04.00.00 Carga horária: 60 horas
Responsável: Professor Dr. Francisco Antonio Coelho Junior (acoelho@unb.br; fercoepsi@gmail.com)
Monitora: Érica Aguiar Botelho (ericaabotelho@gmail.com)
1º/2020 Horário: 3as feiras, 14h00min à 18h00min Sala: Ambiente on-line (Teams ou Google Meet)

I – EMENTA

Teoria e prática sobre variáveis típicas dos estudos organizacionais e comportamento organizacional. Temáticas diversas no campo dos estudos organizacionais. Variáveis que compõem o campo científico da administração pública, em geral, e comportamento organizacional, em particular.

A disciplina de Seminário oferecerá espaço coletivo de debate que será criado visando discutir, por intermédio de teoria científica relacionada e por meio de exemplos práticos cotidianos, temas atuais de interesse das linhas de pesquisa do PPGA (em geral) e de EOGP, em particular. Visa o aprofundamento de aspectos teórico/conceituais à luz do relato de experiências profissionais ao longo do semestre letivo. Visa, ainda, promover avanços em relação ao conhecimento atual sobre os temas que serão apresentados e debatidos.

Como se trata de um momento de excepcionalidade, em decorrência da pandemia da Covid-19, prevê-se que todas as atividades serão síncronas, a depender de variáveis de contexto e da realidade do Estudante. Pode ser que este conjunto de variáveis imprima a necessidade de serem desenvolvidas atividades assíncronas durante o semestre letivo (1/2020).

Serão privilegiados, essencialmente, temas interdisciplinares. Estes temas têm conjuntura transversal, permitindo visualizar exemplos cotidianos de práticas organizacionais no contexto de organizações tradicionalmente instituídas em relação ao que a teoria considera sobre o tema em debate. Espera-se estimular avanços em relação ao status atual de conhecimento junto aos discentes, subsidiando a melhoria dos seus projetos científicos com um alto nível acadêmico.

Seminário buscará oferecer aos alunos um amplo espaço de formação didático/crítico, totalmente orientado pela discussão e atualização de temas bastante pertinentes que possam contribuir, inclusive, ao desenvolvimento científico dos discentes por meio do atendimento dos seus interesses pessoais de pesquisa.

O programa de ensino aqui descrito foi elaborado para ser desenvolvido junto a discentes que, antes mesmo do início da disciplina, já possuam competências necessárias a:

1) ler, compreender e interpretar textos técnicos escritos na língua inglesa;
2) aplicar conhecimentos básicos sobre conhecimento científico e metodologia de pesquisa; e
3) relacionar teoria científica e prática.

B. Conteúdo

Pesquisa contemporânea na área da administração pública em geral, e comportamento organizacional em particular. Serão trazidas definições e implicações científicas das variáveis que serão pesquisadas, bem como suas principais dimensões constitutivas, características e aspectos essenciais. Será dada ênfase a princípios e desenhos científicos de investigação à luz do relato de experiências profissionais de debatedores especificamente convidados para participarem dos Seminários. Será dada ênfase ao papel de indivíduos, grupos/equipes e organizações na análise das variáveis objeto de análise. Serão abordadas, nos Seminários, temáticas relativas a: desempenho, inovação, competências, maturidade de práticas organizacionais, violência/assédio, confiança em equipes/grupos de trabalho, motivação, aprendizagem, atitudes, humor, satisfação; estresse no trabalho; vínculos entre indivíduo, organização e trabalho; concepções de trabalho; identidade/centralidade com o trabalho, comportamentos contra produtivos; grupos e equipes de trabalho; liderança, mudança organizacional, negociação, estruturas e processos organizacionais; clima e cultura organizacionais; absenteísmo; rotatividade; cidadania, criatividade; justiça no trabalho; comportamento organizacional positivo e outras variáveis que constituem a vasta cadeia de conhecimentos produzida no campo científico do CO.

C. Estratégia pedagógica/metodologia de ensino e de aprendizagem

Em virtude da excepcionalidade, decorrente da pandemia da Covid-19, todas as atividades da disciplina acontecerão de forma remota (à distância). Serão realizadas discussões semanais com alunos e professor intermediadas por apresentações em seminário, com debate conduzido por um roteiro prévio elaborado pelo professor da Disciplina. Este roteiro conterá aspectos essenciais que cada aluno deverá extrair dos Seminários apresentados. À luz das informações repassadas pelos palestrantes nos Seminários cada aluno deverá colher informações válidas e necessárias ao preenchimento do roteiro. Este roteiro de análise do relato de experiências contará como parte da atividade avaliativa para obtenção de menção na Disciplina (conforme será apresentado a seguir, nos critérios de avaliação e aprovação na Disciplina). Espera-se que haja bastante interação e dialética construtiva entre cada Seminarista/Palestrante e os alunos. Os alunos poderão interagir livremente com cada Seminarista. As perguntas do roteiro de análise da experiência relatada poderão, inclusive, servir de parâmetro à formulação de questões aos Palestrantes. Além dos Seminários, a leitura de textos científicos, recomendados pelo professor da Disciplina, também se fará necessária. Outros procedimentos metodológicos de ensino e aprendizagem poderão consistir em exposições orais feitas pelo professor e alunos, bem como discussões trazidas pelos estudantes à luz do seu interesse científico de pesquisa. Serão realizados, ainda, seminários entre os próprios estudantes, de modo a propiciar melhor clareza e compreensão acerca dos temas que serão abordados ao longo da Disciplina. Ressalta-se que, durante a excepcionalidade decorrente da pandemia do Covid-19, todas as atividades serão desenvolvidas remotamente.

D. Critérios de avaliação da disciplina

D.1 Roteiro de análise do relato de experiências

Ao todo, serão apresentados 6 relatos de experiência profissional, que abarcarão distintas variável(eis) daquele conjunto determinado no conteúdo desta Disciplina (ver B). Do total de 6, cada aluno deverá postar, no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), um roteiro preenchido de 5 deles, podendo deixar de fazer 1 relato. Este roteiro deverá ser postado no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) exatamente na semana subsequente à realização do Seminário. A estrutura do roteiro será disponibilizada aos alunos, de modo a que os mesmos se organizem quanto ao cumprimento deste requisito avaliativo. Esta estrutura abarcará tanto questões mais práticas, que foram apresentadas pelos Seminaristas, quanto questões de cunho mais teórico, decorrentes de leitura e análise dos textos com temática relacionada a cada dia de Seminário/Relato (ver distribuição dos textos no Cronograma previsto da Disciplina). O roteiro escrito (e que deverá ser postado conforme cronograma da disciplina) deverá ter um limite máximo de duas páginas (espaçamento simples, fonte 12, times new roman)

Cada roteiro valerá o total de 8 pontos (40 pontos possíveis, no total desta atividade);

D.2. Seminário temático

Cada estudante participará de um Seminário temático. Este Seminário implicará na exposição, por parte do aluno, de uma variável (ver Conteúdo da Disciplina) que seja do seu interesse associada/contextualizada a, pelo menos, 2 textos contidos nas referências de leitura obrigatórias da disciplina. Cada aluno deverá selecionar uma variável que queira debater (pode ser a mesma variável que será objeto da sua bibliometria, como será apresentado a seguir) e, também, selecionar pelo menos 2 textos obrigatórios da Disciplina para, então, construir a narrativa da sua exposição/Seminário. O debate deverá ter caráter epistemológico, representando um debate científico acerca da(s) variável(eis) que serão escolhidas pelos alunos. Caberá a cada aluno desenvolver sua linha de raciocínio e narrativa. Caso o aluno sinta a necessidade (em conformidade com o professor

da Disciplina), outros textos (que estejam fora da bibliografia básica) poderão ser acessados e ser objeto deste Seminário. Estes textos fora da bibliografia básica deverão passar pelo conhecimento e anuência do professor da Disciplina antes do planejamento para a sua apresentação no seminário.

No dia do seminário o aluno deverá postar, no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), um roteiro impresso ao professor (limite máximo de até duas páginas, times new roman, fonte 12, espaçamento simples).

O roteiro (15 pontos), bem como a apresentação oral (5 pontos) do seminário, valerá o total de 20 pontos (20 pontos possíveis, no total desta atividade).

D.3. Bibliometria sobre variável(eis) de interesse

Esta bibliometria deverá ser realizada APENAS com base nos seguintes anais de congressos científicos: Anais do Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CBPOT), Anais do Encontro Nacional das Pós-Graduações em Administração (Enanpad – áreas APB, EOR e GPR), Encontro de Estudos Organizacionais (Eneo) e Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (engPR).

O parâmetro de realização da pesquisa corresponderá aos últimos 8 anos (2012-2019).

Será disponibilizada, aos alunos, uma planilha contendo todas as informações que deverão ser extraídas nos Anais dos referidos eventos científicos, bem como que servirá de base à realização deste ensaio teórico de caráter bibliométrico.

Cada aluno selecionará, pelo menos, uma variável de interesse, e fará a bibliometria e o ensaio decorrente. É importante que o aluno não deixe para realizar o levantamento bibliométrico em cima dos prazos da Disciplina, pois provavelmente não dará tempo de extrair as informações (e as mesmas serão obtidas de qualquer maneira), e redigir o ensaio.

O status epistemológico da variável deverá ser esmiuçado. O que significa isso? Desenvolva a narrativa no ensaio procurando debater algumas destas questões (outras questões poderão ser suscitadas pelos alunos): qual é o tipo de abordagem mais comumente utilizado para esta variável, qualitativa, quantitativa ou mista?

É mais comum a aplicação de questionários? O tipo de organização mais pesquisada é privada, pública ou mista? Que tipo de análises de dados são mais feitas? Análise de conteúdo? Questionários? Existem diferenças nas publicações advindas do Congresso em Psicologia em relação aos Congressos de Administração? Que tipo de diferenças? Em síntese, como se investiga, empiricamente, esta variável? Qual é o seu perfil empírico?

O ensaio deverá ser postado no Ambiente Virtual da Disciplina (AVA), e apresentado oralmente em plataforma remota disponível (Teams ou Google Meet), segundo cronograma da Disciplina.

Quanto aos seus aspectos estruturais, o ensaio deverá ter um limite máximo de **ATÉ** 16 páginas, sem contar as referências e eventuais anexos, times new roman, 12, espaçamento simples, sem espaçamento entre parágrafos. Recomenda-se que cada aluno escolha uma Revista que seja passível de submissão do seu ensaio e, então, obedeça aos critérios de submissão da própria Revista para a confecção do artigo final da disciplina.

Espera-se que este trabalho suscite a capacidade crítica do Discente no estudo de uma variável, e que atenda a requisitos mínimos de qualidade/rigor técnico/científico. Ao término da Disciplina, uma vez mais aprofundado, tal trabalho poderá ser, inclusive, submetido à publicação a partir dos esforços empreendidos pelos Discentes, Docente e Orientadores específicos.

O ensaio valerá o total de 40 pontos, distribuídos em apresentação oral (5 pontos) e trabalho escrito (35 pontos) (40 pontos possíveis, no total desta atividade).

E. Sistema de aprovação da Universidade de Brasília

Conforme regulamento da UnB, frequência inferior a 75% em sala de aula implicará na menção SR (sem rendimento).

Como o momento é de excepcionalidade, em virtude da pandemia da Covid-19, critérios de atribuição de frequência às aulas virtuais obedecerão às Resoluções Normativas das instâncias competentes da UnB para tal. Estes critérios serão informados e atualizados aos Estudantes.

O total de pontos que cada aluno obter ao longo das atividades será somado e transformado em menções, com base na seguinte tabela de conversão:

PONTOS/MENÇÕES
90 a 100 SS
70 a 89 MS
50 a 69 MM
30 a 49 MI
0 a 29 II
>25% de faltas SR

VI – BIBLIOGRAFIA (sujeita a atualizações)

A. Leitura obrigatória para todos os estudantes

1. Alcover, C.M., Rico, R., Turnley, W.H., & Bolino, M.C. (2017). Understanding the changing nature of psychological contracts in 21st century organizations: Amultiple-fociexchange relationships approach and proposed framework. Organizational Psychology Review, 2017, Vol. 7(1) 4–35.
2. Ashkanasy, N.M., & Humphrey, R.H. (2011). Current Emotion Research in Organizational Behavior. *Emotion Review,* 3(2), 214–224.
3. Bastos, A. V. B. Cognição nas Organizações de Trabalho (2004). Em J. C. Zanelli; J. E. Borges-Andrade e A. V. B. Bastos (Eds.). Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed. 177-206.
4. Bryman, A (2008). Of methods and methodology. *Qualitative Research in Organizations and Management, 3*(2), 159-168.
5. Burt, R.S., Kilduff, M. & Tasselli, S. (2013). Social Network Analysis: Foundations and Frontiers on Advantage. Annu. Rev. Psychol. 64:527–547.
6. Cannon-Bowers, J.A. & Salas, E. (2001). Reflections on shared cognition. *Journal of Organizational Behavior, 22*, 195-202.
7. Chatman, J.A., & Flynn, F.J. (2005) Full-Cycle Micro-Organizational Behavior Research. Organization Science,16(4), 434-447. http://dx.doi.org/10.1287/orsc.1050.0136.
8. Coelho Jr., F.A., Gondim, S.M.G., Borges-Andrade, J.E. & Faiad, C. (2012). O comportamento organizacional como campo científico: uma análise crítica. Anais. XXXVI Encontro da Anpad, Rio de Janeiro.
9. Knippenberg, D.Van. (2011) Advancing theory in organizational psychology. *Organizational Psychology Review*, 1(1), 3-8.
10. Czarniarwska, B. (2008). Organizing: how to study it and how to write about it. *Qualitative Research in Organizations and Management, 3*(1), 4-20.
11. Davis, G.F. (2010). Do Theories of Organizations Progress? Organizational Research Methods, 13(4), 690-709.
12. Donaldson, S.I., & Grant-Vallone, E.J. (2002). Understanding self report in Organizational Behavior Research. Journal of Business and Psychology, 17(2), 245-260.
13. Editorial (2008). Strategies for improving the validity and utility of research in human resource management and allied disciplines. *Human Resource Management Review, 18,* 205–209.
14. Edwards, J.R. (2010). Reconsidering Theoretical Progress in Organizational and Management Research. *Organizational Research Methods, 13*(4), 615-619.

15. Edwards, J.R. e Barry, J.W. (2010). The Presence of Something or the Absence of Nothing: Increasing Theoretical Precision in Management Research. *Organizational Research Methods, 13*(4), 668-689.
16. Gabriel, Y. (2010). Organization Studies: a Space for Ideas, Identities and Agonies. *Organization Studies, 31*(6), 757-775.
17. Gardner, S.D. & Quigley, N.R. (2015). Toward a dynamic multilevel theory of team personality. Organizational Psychology Review, 5(4), 364–384.
18. Gondim, S. M. G. & Siqueira, M. M. M. (2004). Emoções e Afetos no Trabalho. Em J. C. Zanelli; J. E. Borges-Andrade e A. V. B. Bastos (Eds.). Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed. 207-236.
19. Gosling, S.D. & Mason, W. (2015). Internet Research in Psychology. Annu. Rev. Psychol. 2015. 66:877–902.
20. Griffin, M.A. (2007). Specifying organizational contexts: systematic links between contexts and processes in organizational behavior. Journal of Organizational Behavior, 28, 859–863.
21. Harms, P.D., & Luthans, F.(2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. Journal of Organizational Behavior, 33, 589–594.
22. Hodgkinson, G. P. & Healey, M. P. (2008). Cognition in Organizations. *Annual Review of Psychology, 59*, 387-417.
23. Huning, T.M., Bryant, P.C., & Holt, M.K. (2015). Informal social networks in organizations: propositions regarding their role in organizational behavior outcomes. Academy of Strategic Management Journal, 14(1).
24. Kang, S.K. & Bodenhausen, G.V. (2015). Multiple Identities in Social Perception and Interaction: Challenges and Opportunities. Annu. Rev. Psychol. 2015. 66:547–74.
25. Kozlowski, S.W.J. Advancing research on team process dynamics: Theoretical, methodological, and measurement considerations, Organizational Psychology Review, 5(4), 270-299.
26. Kozlowski, S.W.J., Chao, G.T., Grand, J.A., Braun, M.T. & Kuljanin, G. (2016). Capturing the multilevel dynamics of emergence: Computational modeling,simulation, and virtual Experimentation. Organizational Psychology Review, 2016, Vol. 6(1) 3–33.
27. Porter, L.W. & Schneider, B. (2014). What was, what is, and what may be in OP/OB. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1,* 1-21.
28. Judge, T.A., & Kammeyer-Mueller, J.D. (2012). General and specific measures and organizational organizational research: considerations, examples and recommendations for researches. *Journal of Organizational Behavior, 33*, 161-174.
29. March, J.G. The Study of Organizations and Organizing Since 1945. *Organization Studies, 28*(1), 9-19.
30. Mathieu, J.E. & Chen, G. (2011). The Ethiology of Multilevel Paradigm in Management Research. Journal of Management, 37(2), 610-641.
31. Mathieu, J.E., & Taylor, S.R. (2007). A framework for testing meso-mediational relationships in Organizational Behavior. Journal of Organizational Behavior, 28, 141–172.
32. Miscenko, D. & Day, D.V. (2016). Identity and identification at work. Organizational Psychology Review, Vol. 6(3) 215–247.
33. Newman, J.M., Lillis, M.P., Waite, M.L. & Krefting, L.A. (2009). Identifying Targets of Scientific Inquiry: Obstacles to the Advancement of Organization Science. lnternational *Journal of Orqanizational Theory and Behavior, 12* (2), 181-198.
34. Nicklin, J., & Spector, P.E. (2016). Point/Counterpoint introduction: The future of theory in organizational behavior research. Journal of Organizational Behavior, 37, 1113–1115.
35. Nord, W.R. & Fox, S. (1996). The Individual in Organization Studies: the Great Disappearing Act? Em S. R. Clegg, C. Hardy e W.R. Nord (Eds.), Handbook of Organization Studies (pp. 148-174). London: Sage Publications.
36. Pfeffer, J. (2007). Human Resources from an Organizational Behavior Perspective: Some Paradoxes Explained. Journal of Economic Perspectives, 21(4), 115-134.
37. Pillutla, M.M. & Thau, S. (2013), Organizational sciences' obsession with "that's interesting!": Consequences and an alternative. *Organizational Psychology Review, 3*(2), 187–194.
38. Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. & Podsakoff, N.P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations how to control it. Annual Review of Psychology, 63, 539-569.

39. Reed, M. (1996). Organizational Theorizing: a Historically Contested Terrain. Em S. R. Clegg, C. Hardy e W.R. Nord (Eds.), Handbook of Organization Studies (pp. 31-56). London: Sage Publications.
40. Rousseau, D. M. (1997). Organizational Behavior in the New Organizational Era. *Annual Review of Psychology, 48*, 515-546.
41. Schneider, B., & Ehrhart, M.G. & Macey, W.H. (2013) Organizational Climate and Culture. Annu. Rev. Psychol. 2013. 64, 361–388.
42. Schulze, J. & Krumm, S. (2017). The ‘‘virtual team player’’: A review and initial model of knowledge, skills, abilities, and other characteristics for virtual collaboration. Organizational Psychology Review, 2017, Vol. 7(1) 66–95.
43. Siqueira, M. M. M. & Gomide Jr, S. (2004). Vínculos do Indivíduo com a Organização e com o Trabalho. Em J. C. Zanelli; J. E. Borges-Andrade e A. V. B. Bastos (Eds.). Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed. 300-328.
44. Stablein, R. (1996). Data in Organization Studies. Em S. R. Clegg, C. Hardy e W.R. Nord (Eds.), Handbook of Organization Studies (pp. 509-525). London: Sage Publications.
45. Symon, G. & Cassell, C. (2006). Neglected Perspectives in Work and Organizational Psychology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*, 307- 314.
46. Trevino, L.K., Niki A. den Nieuwenboer, N.A. & Kish-Gephart, J.J. (2014). (Un)Ethical Behavior in Organizations. Annu. Rev. Psychol. 2014. 65:635–60.
47. Westaby, J.D., Woods, N. & Pfaff, D.L. (2016). Extending dynamic network theory to group and social interaction analysis: Uncovering key behavioral elements, cycles, and emergent states. Organizational Psychology Review, Vol. 6(1) 34–62.
48. Wright, T. A., & Quick, J. C. (2009). The emerging positive agenda in organizations: Greater than a trickle, but not yet a deluge. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 147–159.
49. Van Kleef, G.A., Homan, A.C. & Cheshin, (2012). A. Emotional influence at work: Take it EASI. *Organizational Psychology Review, 2*(4) 311–339.
50. Youssef, C.M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace. The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. Journal of Management, 33(5), 774-800.

B. Textos clássicos relevantes para consulta adicional:

Borges, L. O. & Pinheiro, J. Q. (2002). Estratégias de Coleta de Dados com Trabalhadores de Baixa Escolaridade. Estudos de Psicologia, 7 (Número Especial), 53-63.

Brief, A. P. & Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology, 53*, 279-307.

Carr, A.N & Lapp, C.A. (2009). Organization theory and Organization Behavior: the lens of the psychodynamics. *International Journal of Organization Theory and Behavior, 12*(3), 381-405.

Cook, J.D.: Hepworth, S.J.; Wall, T.D. & Warr, P. B. (1981). The Experience of Work: A Compendium and Review of 249 Measures and their Use. London: Academic Press.

Cornelissen, J.P., Oswick, C., Christensen, L.T. & Philiips, N. (2008). Metaphor in Organizational Research: Context, Modalities and Implications for Research. *Organization Studies, 29*(1), 7-22

Dunnette, M. D. e Hough, L.M. (1990 a 1992). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Palo Alto, Calif.: Consulting Psychologists Press. Vols. 1 a 3.

House, R. J. & Singh, J. V. (1987). Organizational Behavior: Some New Directions For I/O Psychology. *Annual Review of Psychology, 38*, 669-718.

Ilgen, D. R. & Klein, H. J. (1989). Organizational Behavior. Annual Review of Psychology, 40, 327-351.

Jelinek, M., Romme, A.G.L. & Boland, R.J. (2008). Introduction to the Special Issue: Organization Studies as a Science for Design: Creating Collaborative Artifacts and Research**.** *Organization Studies, 29*(3), 317-329.

Mowday, R. T. & Sutton, R. I. (1993). Organizational Behavior: Linking Individuals and Groups to Organizational Contexts. *Annual Review of Psychology, 44*, 195-229.

O'Reilly, C. A. (1991). Organizational Behavior: Where We'Ve Been, Where Were Going. *Annual Review of Psychology, 42*, 427-458.

Pajunen, K. (2008). The Nature of Organizational Mechanisms. *Organization Studies, 29*(11), 1449-1468.

Schneider, B (1985). Organizational Behavior. *Annual Review of Psychology, 36*, 573-611.

Siqueira, M. M. M. (2002). Medidas do Comportamento Organizacional. *Estudos de Psicologia*, 7 (Número Especial), 11-18.
Staw, B. M. (1984). Organizational Behavior: A Review and Reformulation of the Field's Outcome Variables. *Annual Review of Psychology, 35*, 627-666.
Staw, B. M. & Cummings, L. L.; ou Cummings, L. L. & Staw, B. M. (1979 a 1997). Research in Organizational Behavior (vols. 1 a 19). Greenwich, Conn.: JAI Press.
Triandis, H. C., Dunnette, M. D. & Hough, L.M. (1994). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Palo Alto, Cal.: Consulting Psychologists Press. Vol. 4.
Wilpert, B. (1995). Organizational Behavior. *Annual Review of Psychology, 46,* 59-90.

Roteiro para análise dos Seminários/Palestras

Este é o roteiro, com algumas questões previamente determinadas, que deverão ser levantadas por você quando da análise das palestras que serão ministradas. Cada palestra trará a realidade de uma variável específica aplicada no contexto organizacional em debate. Os critérios de avaliação foram apresentados neste plano de curso. Ressalta-se que cada Estudante poderá levantar outras questões que não estas apresentadas aqui, à medida que a narrativa dos Palestrantes for desenvolvida.

- Do ponto de vista teórico, como é definida e operacionalizada a variável no âmbito da Organização?
- A maneira pela qual a prática é implementada na Organização vai ao encontro do que a teoria preconizada sobre a mesma define? Quais são as diferenças observadas?
- Existe alguma definição teórica que embasou a construção da política organizacional sobre o tema? Caracterize-a.
- Como o tema da palestra foi concebido no âmbito da Organização? Quais suas principais características?
- Como a eficácia do tema é mensurada? Tem medida validada para tal?
- Como se dá o processo de gestão da prática? Quais são os facilitadores que o palestrante colocou? O que dificulta a gestão?
- Que relações se dá entre esta prática e outras práticas organizacionais de gestão de pessoas no âmbito da Organização?

Calendário (<u>sujeito a alterações não previstas</u>) de Atividades da Disciplina Seminário de Pesquisa em Administração 1, em 2020/1

Data	Atividade
18 de agosto	Apresentação do programa de curso; visão geral da Disciplina
25 de agosto	A pesquisa científica no campo dos estudos organizacionais e comportamento organizacional: rigor científico, problemas de medida, limitações, desafios e oportunidades.
1 de setembro	*Seminário 1/Relato de Experiência*: Práticas relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho e Gestão por Competências no CNPq. Responsável: Tânia Gomes Figueira
8 de setembro	*Seminário 2/Relato de Experiência*: Violência no Trabalho. Reflexões, Conceitos e Orientações. Câmara Legislativa do Distrito Federal. Núcleo de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho. Responsável: Antônio Paulo Pinheiro Lima ***(data limite para postagem, no AVA, do roteiro de análise do Seminário 1, se for o caso)***
15 de setembro	*Seminário 3/Relato de Experiência*: Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário: Práticas de Governança de Pessoas e Experiências no CNJ e TRF1. Responsável: Lilian Bertoldi. ***(data limite para postagem, no AVA, do roteiro de análise do Seminário 2, se for o caso)***
22 de setembro	*Seminário 4/Relato de Experiência:* Brenda Tatiana Pinheiro de Almeida: Mudança organizacional: a experiência do INSS. ***(data limite para postagem, no AVA, do roteiro de análise do Seminário 3, se for o caso)***
29 de setembro	*Seminário 5/Relato de Experiência*: Ana Cristina Portmann. Teletrabalho na Terracap: características, dificuldades e ganhos. ***(data limite para postagem, no AVA, do roteiro de análise do Seminário 4, se for o caso)***
6 de outubro	Seminário 6/Relato de Experiência: Izabel Cristina Dias Ferreira Reina: Política de gestão de pessoas no Serpro. ***(data limite para postagem, no AVA, do roteiro de análise do Seminário 5, se for o caso)***
13 de outubro	**Seminário Temáticos** ***(data limite para postagem, no AVA, do roteiro de análise do Seminário 6, se for o caso)***
20 de outubro	**Seminários Temáticos**
27 de outubro	Supervisão individual on-line com o professor da Disciplina (Teams ou Google Meet)
3 de novembro	Apresentação oral trabalho final (Teams ou Google Meet)
10 de novembro	Apresentação oral trabalho final (Teams ou Google Meet)
17 de novembro	Apresentação oral trabalho final (Teams ou Google Meet)
24 de novembro	Postagem, no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), dos trabalhos da Disciplina impressos e Avaliação da Disciplina

Brasília, 18 de agosto de 2020