

PLANO DE ENSINO

I. IDENTIFICAÇÃO

Curso: Administração Pública		
Departamento: Administração Pública		
Disciplina: Desenvolvimento de Lideranças		Código: 82DESL
Carga horária: 36 horas	Período letivo: 2022/2	Termo: 8º
Professor: Davi Baasch		Email: davi.baasch@udesc.br

II. EMENTA

A liderança na organização e na sociedade. As teorias sobre liderança: dos clássicos aos contemporâneos. Papéis do líder. *Empowerment*. Visão, valores e ética. A liderança para o futuro. Construindo um bom ambiente de trabalho. Liderando a si mesmo e aos outros. Plano de desenvolvimento pessoal. Desenvolvimento de líderes. Aprendizagem. Estilos de aprendizagem. Trabalho em equipes.

III. OBJETIVOS

Oportunizar a reflexão e o debate em torno da temática da liderança, visando a compreensão sobre conceitos, características e expressões deste processo no âmbito das interações humanas de organizações e da sociedade.

Contribuir para que os acadêmicos, a partir da apreensão do conteúdo a ser trabalhado, consigam desenvolver competências para analisar a liderança em diferentes cenários, formular e aplicar estratégias e ferramentas de gestão adequadas à realidade das organizações da esfera pública

IV. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- Cultura brasileira e cultura organizacional
- Poder e autoridade
- Aprendizagem
- Caracterização, tipologias e pesquisas sobre liderança
- Confiança e sentido do trabalho
- Grandes líderes da nossa história (pesquisa com dados secundários)
- Liderança compartilhada
- Conflito e negociação
- Liderança e Ética
- Liderança no setor público (pesquisa com dados primários)

V. METODOLOGIA DE ENSINO

A metodologia utilizada para a disciplina de Desenvolvimento de lideranças terá alguns enfoques, são eles:

- Aulas expositivas – Exposição de teorias presentes na literatura (artigos científicos teóricos e empíricos, artigos de revistas, livros);
- Debates – abertura para diálogos entre os alunos e com o professor sobre textos previamente estudados ou sobre a matéria apresentada em sala de aula.
- Apresentação de trabalhos cujos temas serão definidos pelo professor e a escolha dos temas será feita pelos alunos. Os trabalhos deverão ser elaborados e pesquisados pelos alunos para apresentarem em datas previamente marcadas.
- Leituras com fórum de discussão (online - Moodle) para posterior discussão em sala.

VI. SISTEMA DE AVALIAÇÃO

A nota final da disciplina será calculada a partir das notas resultantes das seguintes atividades:

- 1) uma prova individual final (25%);
- 2) apresentação de material cinematográfico sobre uma abordagem de liderança, em equipe (25%);
- 3) pesquisa empírica sobre liderança compartilhada no setor público, em equipe (25%);
- 4) participação (25% - perguntas sobre leituras).

Importante! Critérios gerais de avaliação

No decorrer da disciplina espera-se que os alunos demonstrem interesse, colaboração e participação nas aulas e nas atividades realizadas.

Atrasos na entrega de atividades terão tolerância de uma semana e redução de 30% na nota.

Para os alunos que pegarem Exame Final, este abordará questões da matéria de todo o semestre.

VII. BIBLIOGRAFIA

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Liderança: a administração do sentido. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 34, n. 3, p. 102-114, maio/jun. 1994.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. **Psicologia para Administradores**: a teoria e as técnicas de liderança situacional. Epu, São Paulo, 1986.

NORTHOUSE, Peter G. **Leadership**: Theory and practice. 8 Ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2018.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

Bibliografia Complementar

BARNARD, Chester. **As funções do executivo**. São Paulo: Atlas, 1971.

BLANCHARD, Ken. **Liderança de alto nível**: como criar e liderar organizações de alto desempenho [recurso eletrônico]. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.

CALAÇA, P.; VIZEU, F. Revisitando a perspectiva de James MacGregor Burns: qual é a ideia por trás do conceito de liderança transformacional? **Cadernos Ebape.BR**, 13(1), 2015.

CHANLAT, Jean-François; SETTE TÔRRES, Ofélia Lanna. **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas . 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 3. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CORTELLA, Mario Sergio. **Liderança em foco**. Campinas: Papyrus 7 Mares, 2013.

DRUMMOND, Virgínia S. **Confiança e liderança nas organizações**. São Paulo: Thomson, 2007.

FISHER, Roger; URY, William; PATTON, Bruce. **Como chegar ao sim: negociação de acordos sem concessões**. 2. ed. Rio de Janeiro: Imago, 2005.

FLEURY, Maria T. L.; FISCHER, Rosa M. (Orgs). **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1996.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 2004.

FRANKL, Viktor E. **Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração**. São Leopoldo, RS: Sinodal, 1991.

FREITAS, A. B. Traços Brasileiros para uma análise Organizacional. In: MOTTA, F. P.; CALDAS, M. P (Org). **Cultura organizacional e cultura brasileira**. 1 ed., 7. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2007

HARDY, C.; CLEGG, S. Alguns ousam chamá-lo de poder. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs.). **Handbook de Estudos Organizacionais: reflexões e novas direções**. São Paulo: Atlas, 2001. V. 2, p. 260-289.

HERSEY, Paul; BLANCHARD, Kenneth H. **Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional**. São Paulo: EPU, 1986. 428 p.

HUNTER, James C. **Como se tornar um líder servidor: os princípios de liderança de o monge e o executivo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

JACKSON, Brad; PARRY, Ken. **Um livro bom, pequeno e acessível sobre liderança**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

MORIN, E.; TONELLI, M. J. PIOPLAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, 19, Edição Especial 1. v 47-56, 2007.

PADILLA, A; HOGAN, R; KAISER, R.B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. **Leadership Quarterly**, 18(3): 176–194.

PEARCE, C. L.; SIMS, H. P. **Shared leadership: Toward a multilevel theory of leadership**. In M. M. Beyerlein, D. A. Johnson; S. T. Beyerlein (Eds.), *Advances in interdisciplinary studies of work teams* (pp. 115-139). Greenwich, USA: JAI Press, 2000.

SCHEIN, Edgar H. **Cultura Organizacional e Liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.

SIEVERS, Burkard. Além do sucedâneo da motivação. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 5-16, jan./mar. 1990.

TEPPER, B. J. Consequences of abusive supervision. **Academy of Management Journal**, 43(2), 178-190, 2000. <https://doi.org/10.2307/1556375>

TOLFO, S. R.; COUTINHO, M. C.; BAASCH, D.; CUGNIER, J. S. Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en

Psicologia. *Universitas Psychologica*, v.10, n. 1, pp: 175-188, 2011.

Informações sobre realização de Prova de 2ª Chamada

A Resolução no 039/2015-CONSEPE regulamenta o processo de realização de provas de segunda chamada.

Art. 1º - O acadêmico regularmente matriculado que deixar de comparecer a qualquer das avaliações nas datas fixadas pelo professor, poderá solicitar segunda chamada desta avaliação através de requerimento por ele assinado, ou por seu representante legal, entregue na Secretaria de Ensino de Graduação e/ou Secretaria do Departamento, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados a partir da data de realização da avaliação, sendo aceitos pedidos, devidamente comprovados e que se enquadrem em um das seguintes situações:

I - problema de saúde do aluno ou parente de 1º grau, devidamente comprovado, que justifique a ausência;

II - ter sido vítima de ação involuntária provocada por terceiros, comprovada por Boletim de Ocorrência ou documento equivalente;

III - manobras ou exercícios militares comprovados por documento da respectiva unidade militar;

IV - luto, comprovado pelo respectivo atestado de óbito, por parentes em linha reta (pais, avós, filhos e netos), colaterais até o segundo grau (irmãos e tios), cônjuge ou companheiro (a), com prazo de até 5 (cinco) dias úteis após o óbito;

V - convocação, coincidente em horário, para depoimento judicial ou policial, ou para eleições em entidades oficiais, devidamente comprovada por declaração da autoridade competente;

VI - impedimentos gerados por atividades previstas e autorizadas pela Chefia de Departamento do respectivo curso ou instância hierárquica superior, comprovada através de declaração ou documento equivalente;

VII - direitos outorgados por lei;

VIII - coincidência de horário de outras avaliações do próprio curso, comprovada por declaração da chefia de departamento;

IX – convocação para competições oficiais representando a UDESC, o Município, o Estado ou o País;

X – convocação pelo chefe imediato, no caso de acadêmico que trabalhe, em documento devidamente assinado e carimbado, contendo CNPJ da empresa ou equivalente, acompanhado de documento anexo que comprove o vínculo empregatício, como cópia da carteira de trabalho ou do contrato ou de documento equivalente. Parágrafo único - O requerimento deverá explicitar a razão que impediu o acadêmico de realizar a avaliação.

Leia a resolução na íntegra na página da Secretaria dos Conselhos:
http://www.ceavi.udesc.br/arquivos/id_submenu/371/039_2015_cpe.pdf