



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
COLEGIADO DO CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

RESOLUÇÃO CADM – 016/09, DE 26 DE OUTUBRO DE 2009

**Aprova planos de ensinos de disciplinas filiadas ao
Departamento de Ciências Sociais Aplicadas.**

O PRESIDENTE DO COLEGIADO DO CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO DO CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS, no uso das atribuições legais e regimentais que lhe são conferidas, considerando o que consta no **processo 23062.006394/09-56**, e ainda, de acordo com o que foi aprovado na 9ª Reunião do Colegiado do Curso de Bacharelado em Administração realizada em 26 de outubro de 2009,

RESOLVE:

Art. 1º – Aprovar os Planos de Ensino das disciplinas filiadas ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas que se encontram em anexo:

- I. Tópicos Especiais em Empreendedorismo e Estratégia – Evolução da teoria das organizações;
- II. Tópicos Especiais em Recursos Humanos – Gestão estratégica de cargos, salários e carreiras;
- III. Tópicos Especiais Mercadológicos – Gestão de Marcas – Branding.

Art. 2º – Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Publique-se e cumpra –se.

Prof. Msc. Anderson Cruvinel Magalhães
Presidente do Colegiado do Curso de Bacharelado em Administração



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
COLEGIADO DO CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Anexo à Resolução CADM 016/09 de 26 de outubro de 2009.

DISCIPLINA: Tópicos Especiais em Empreendedorismo e Estratégia – Evolução das Teorias das Organizações	CÓDIGO:
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

VALIDADE: a partir do 1º semestre de 2007

TÉRMINO:

Carga Horária: Total: 60 horas/aula Semanal: 04 aulas Créditos: 04

Modalidade: Teórica

Classificação do Conteúdo pelas DCN: Formação Complementar

Ementa:

Evolução da Teoria Organizacional e Contingencialismo. O Neoinstitucionalismo e o Interpretacionismo. Teoria Crítica e o *Critical Management Studies*. O pós estruturalismo. Cultura e Diversidade. A Questão do Poder e do Indivíduo nos estudos organizacionais.

Curso	Período	Eixo	Obrigatória	Optativa
Administração		9 – Empreendedorismo e Estratégia		X

Departamento/Coordenação: Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA)

INTERDISCIPLINARIDADES

Pré-requisitos	Código
O aluno deverá ter integralizado 1440 horas ou, equivalentemente, 96 créditos no curso.	
Co-requisitos	
Disciplinas para as quais é pré-requisito	
Disciplinas para as quais é co-requisito	

Objetivos: <i>A disciplina devesa possibilitar ao estudante</i>	
1	Desenvolver a dimensão analítica, comparando diferentes formulações conceituais assim como seus desdobramentos em novos campos de estudos dentro da Administração
2	Propiciar a fundamentação conceitual necessária para uma visão abrangente dos elementos envolvidos e dos paradigmas emergentes na teoria das organizações.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
COLEGIADO DO CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Unidades de ensino		Carga-horária Horas/aula
1	Evolução da Teoria organizacional e Contingencialismo	08
2	O Neoinstitucionalismo	06
3	O Interpretacionismo	06
4	Teoria Crítica e o <i>Critical Management Studies</i>	08
5	O pós estruturalismo.	06
6	Cultura e Diversidade nas Organizações	06
7	A Questão do Poder nos Estudos Organizacionais	10
8	O Indivíduo nos estudos organizacionais	10
Total		60

Bibliografia Básica	
1	ALCADIPANI, R. Réplica: A singularização do plural. Revista de Administração Contemporânea, v. 9, n.1, p.213-222, jan./mar. 2005a.
2	ASTLEY, W. G.; VEN, A. H. V. Debates e perspectivas centrais na teoria das organizações. Revista de Administração de Empresas, v.45, n.2, p. 52-73, abr./jun. 2005.
3	BURRELL, G.; MORGAN, G. Sociological paradigms and organizational analysis. Londres: Heinemann, 1979.
4	CARVALHO, C. A.; GOULART, S. ; VIEIRA, M. M. F . A inflexão conservadora na trajetória histórica da teoria institucional. In: XXVIII Encontro da ANPAD, 2004, Curitiba. Anais do XXVIII ENANPAD. Porto Alegre : Pallotti, 2004.
5	COOPER, R.; BURRELL, G. Modernismo, Pós-modernismo e análise organizacional: uma introdução. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v.46, n.1, p. 87-101, jan./mar. 2006.
6	CRUBELLATE, J. M. Três Contribuições Conceituais Neo-funcionalistas à Teoria Institucional em Organizações. In: ENANPAD, 29, 2005, Brasília. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2005. 1 CD ROM.
7	DAFT, R. L.; WEICK, K. E. Por um modelo de organização concebido como sistema interpretativo. Revista de Administração de Empresas, v.45, n.4, p. 73-86, out./dez. 2005.
8	DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. Revista de Administração de Empresas, v.45, n.2, p. 74-89, abr./jun. 2005.
9	DONALDSON, L. Teoria da Contingência Estrutural. . In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. R.; CALDAS, M.; FACHIN, R.; FISCHER, T. (orgs.) Handbook de Estudos Organizacionais. Modelos de Análise e Novas Questões em Estudos Organizacionais. Volume I. São Paulo: Atlas, 1998.
10	FARIA, J. H. Economia Política do Poder: fundamentos. v.1. Curitiba: Juruá, 2004. Capítulo X.
11	FINE, G. A. O triste espólio, o misterioso desaparecimento e o glorioso triunfo do



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
COLEGIADO DO CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

	interacionismo simbólico. Revista de Administração de Empresas, v.45, n.4, p. 87-105, out./dez. 2005.
12	HARDY, C.; CLEGG, S. R. Alguns ousam chamá-lo de poder. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. R.; CALDAS, M.; FACHIN, R. e FISCHER, T. (orgs.) Handbook de Estudos Organizacionais .Reflexões e novas direções. São Paulo: Atlas, 2001.
13	MARTIN, J.; FROST, P. Jogos de Guerra de Cultura Organizacional: A Luta pelo Domínio Intelectual. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. R.; CALDAS, M.; FACHIN, R. e FISCHER, T. (orgs.) Handbook de Estudos Organizacionais. Reflexões e novas direções. São Paulo: Atlas, 2001.
14	MISOCZKY, M. C.; AMANTINO-DE-ANDRADE, J. Uma crítica à crítica domesticada nos estudos organizacionais. Revista de Administração Contemporânea, v. 9, n.1, p.193-211, jan./mar. 2005a.
15	NKOMO, S. M.; COX JR., T. Diversidade e Identidade nas organizações. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. R.; CALDAS, M.; FACHIN, R.; FISCHER, T. (orgs.) Handbook de Estudos Organizacionais. Modelos de Análise e Novas Questões em Estudos Organizacionais. Volume I. São Paulo: Atlas, 1998.
16	NORD, W. R.; FOX, S. O indivíduo nos estudos organizacionais: o grande ato de desaparecimento. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. R.; CALDAS, M.; FACHIN, R. e FISCHER, T. (orgs.) Handbook de Estudos Organizacionais. Ação e análise organizacionais. São Paulo: Atlas, 2004.
17	PAULA, A.P.P.; PALASSI, M. P. Subjetividade e simbolismo nos estudos organizacionais: um enfoque histórico-cultural. Working Paper, janeiro de 2007. 22p.
18	PETERS, M. Pós-estruturalismo e filosofia da diferença. Uma introdução. Belo Horizonte: Autêntica, 2000. 90p.
19	REED, M. Teorização Organizacional: um campo historicamente contestado. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. R.; CALDAS, M.; FACHIN, R.; FISCHER, T. (orgs.) Handbook de Estudos Organizacionais. Modelos de Análise e Novas Questões em Estudos Organizacionais. Volume I. São Paulo: Atlas, 1998.
20	SILVA, J. R.; VERGARA, S. C. Sentimentos, subjetividade e supostas resistências à mudança organizacional. Revista de Administração de Empresas, v.4, p.10-21, 2003.
21	TOLBERT, P. S.; ZUCKER, L. G. A institucionalização da teoria institucional. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. R.; CALDAS, M.; FACHIN, R.; FISCHER, T. (orgs.) Handbook de Estudos Organizacionais. Modelos de Análise e Novas Questões em Estudos Organizacionais. Volume I. São Paulo: Atlas, 1998.
22	VERGARA, S. C.; CALDAS, M. P. Paradigma interpretacionista: a busca da superação do objetivismo funcionalista nos anos 1980 e 1990. Revista de Administração de Empresas, v.45, n.4, p. 66-72, out./dez. 2005.
23	VIEIRA, M. M. F.; CALDAS, M. P. Teoria crítica e pós-modernismo: principais alternativas à hegemonia funcionalista. Revista de Administração de Empresas,



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
COLEGIADO DO CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

v.46, n.1, p. 59-70, jan./mar. 2006.

Bibliografia Complementar

1	CHANLAT, J. F. (org.) O indivíduo na organização. Dimensões esquecidas. Volume I. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.
2	COSTA, I. S. A.; CAMPOS, A. M. M. Pós-modernismo e teoria organizacional. Um ensaio bibliográfico. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v.37, n.3, 2003.
3	LEGLER, J.; CAVEDON, N. R. Um olhar etnográfico desconstrutivo sobre os ritos no shopping center. In: ENANPAD, 25, 2001, Campinas. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2001. 1 CD ROM.
4	PAES DE PAULA, A. Fernando Prestes Motta: Em busca de uma abordagem psicanalítica das organizações. Organizações & Sociedade, v. 12, n.34, p.13-15, 2005.
5	PRESTES MOTTA, F. P. Organização e poder: empresa, Estado e escola. São Paulo: Atlas, 1986.
6	TRAGTENBERG, M. Burocracia e ideologia. São Paulo: Editora Atica, 1974.
7	TRAGTENBERG, M. Administração, poder e ideologia. São Paulo: Editora Moraes, 1980.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
COLEGIADO DO CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

DISCIPLINA: Tópicos Especiais em Recursos Humanos – Gestão Estratégica de Cargos, Salários e Carreiras	CÓDIGO:
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

VALIDADE: a partir do 1º semestre de 2007

TÉRMINO:

Carga Horária: Total: 60 horas/aula Semanal: 04 aulas Créditos: 04
Modalidade: Teórica

Classificação do Conteúdo pelas DCN: Formação Complementar

Ementa:

Conceitos, objetivos. Fatores determinantes da remuneração, motivação e benefícios. Plano de cargos e salários (PCS): Planejamento análise, descrição, especificação e avaliação de cargos, pesquisa salarial, estrutura e política salarial, planejamento de carreira.

Curso	Período	Eixo	Obrigatória	Optativa
Administração		4 – Recursos Humanos		x

Departamento/Coordenação: Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA)

INTERDISCIPLINARIDADES

Pré-requisitos	Código
O aluno deverá ter integralizado 1440 horas ou, equivalentemente, 96 créditos no curso.	
Co-requisitos	
Disciplinas para as quais é pré-requisito	
Disciplinas para as quais é co-requisito	

Objetivos: *A disciplina devesse possibilitar ao estudante*

1	Compreender os diversos subsistemas componentes da administração de recursos humanos e a sua interdependência;
2	Identificar o processo de administração de cargos, salários e benefícios e as possibilidades remuneratórias vinculadas ao desempenho no trabalho;
3	Relacionar a teoria com as práticas organizacionais de gestão de cargos, salários e carreiras.

Unidades de ensino	Carga-horária Horas/aula
1 Introdução	12



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
COLEGIADO DO CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

	<ul style="list-style-type: none">• Administração de Recursos Humanos e Administração de Cargos e Salários• Importância e objetivos dos sistemas de Administração de Cargos e Salários• Remuneração e motivação• Políticas e administração de salários no Brasil - visão panorâmica	
2	O Plano de Cargos e Salários - Instrumentos e técnicas <ul style="list-style-type: none">• Diagnóstico estrutural• Planejamento do PCS• Análise e descrição de cargos• Avaliação de cargos• Pesquisa salarial• Limitações dos sistemas tradicionais de remuneração	12
3	Estrutura Salarial e Política Salarial <ul style="list-style-type: none">• Progressão horizontal• Progressão Vertical• Amplitude das faixas salariais• Política Salarial• Manutenção do plano de cargos e salários	12
4	Planejamento de Carreiras <ul style="list-style-type: none">• Conceituação• Tipologia de trajetórias de carreira• Concepção de planos de carreiras• Gestão de desempenho e carreira	12
5	Temas Emergentes na Administração de Cargos e Salários <ul style="list-style-type: none">• Conceito de Remuneração Estratégica• Diferentes tipos de remuneração variável• Remuneração por habilidades e competências• Tendências sobre planos de benefícios• Vantagens e limitações da remuneração variável	12
Total		60

Bibliografia Básica

1	PONTES, Benedito Rodrigues. Administração de cargos e salários. São Paulo: LTR, 1997. 362 p.
2	CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 529 p. (ou edição anterior)

Bibliografia Complementar

1	BERGAMINI, Cecília Whitaker; BERALDO, Deobel Garcia Ramos. Avaliação de
---	-------------------------------------------------------------------------



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
COLEGIADO DO CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

	desempenho humano na empresa. São Paulo: Atlas, 1988. 292 p.
2	COOPERS & LYBRAND. Remuneração por habilidades e por competências: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo. São Paulo: Atlas, 1997. 182 p.
3	DUTRA, Joel Souza. Administração de carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996. 172 p.
4	DUTRA, Joel Souza (org.). Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001. 132 p.
5	FLANNERY, Thomas P.; HOFRICHTER, David; PLATTEN, Paul E. Pessoas, desempenho e salários: as mudanças na forma de remuneração nas empresas. São Paulo: Futura, 1997. 282 p.
6	KOHN, Alfie. Punidos pelas recompensas: os problemas causados por prêmios por produtividade, planos de incentivos, remuneração variável, elogios, participação nos lucros e outras formas de suborno. São Paulo: Atlas, 1998. 392 p.
7	LUCENA, Maria Diva da Salette. Planejamento estratégico e gestão do desempenho para resultados. São Paulo: Atlas, 2004. 186 p.
8	WOOD JR.; Thomaz; FILHO, Vicente Picarelli. Remuneração e carreira por habilidades e por competências: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo. São Paulo: Atlas, 2004. 190 p.
9	WOOD JR., Thomaz; FILHO, Vicente Picarelli. Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva. 3ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2004. 225 p.
10	ZIMPECK, Beverly Glen. Administração de salários. São Paulo: Atlas, 1992. 348 p.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
COLEGIADO DO CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

DISCIPLINA: Tópicos Especiais Mercadológicos - Gestão de Marcas - <i>Branding</i>	CÓDIGO:
------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

VALIDADE: a partir do 1º semestre de 2007

TÉRMINO:

Carga Horária: Total: 60 horas/aula Semanal: 04 aulas Créditos: 04

Modalidade: Teórica (45 hs/aula) e Prática (15 hs/aula)

Classificação do Conteúdo pelas DCN: Formação Complementar

Ementa:

Conceitos, ferramentas e processos na definição de <i>Branding</i> ; Estratégias para construção e alavancagem de marcas; <i>Branding</i> de produtos, de serviços, de relacionamento e CRM, e de tecnologia; Marketing aliado ao processo estratégico de implementação da marca; Mensuração do valor da marca; Construção de Megamarcas e marcas globais.

Cursos	Período	Eixo	Obrigatória	Optativa
Administração		5 – Mercadológico		X

Departamento/Coordenação: Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA)

INTERDISCIPLINARIDADES

Pré-requisitos	Código
Administração Mercadológica I	2ADM.002
O aluno deverá ter integralizado 1440 horas ou, equivalentemente, 96 créditos no curso.	
Co-requisitos	
Disciplinas para as quais é pré-requisito	
Disciplinas para as quais é co-requisito	

Objetivos: A disciplina devesa possibilitar ao estudante:	
1	Desenvolver a visão de marca e o entendimento de sua correlação com o ambiente competitivo das organizações
2	Capacitar o entendimento e a compreensão da importância da marca no planejamento estratégico mercadológico
3	Prover ferramentas para a aplicação dos princípios de construção e gestão de marcas



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
COLEGIADO DO CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Unidades de ensino		Carga-horária Horas/aula
1	Posicionamento, significado e design da marca	05
2	Extensão de marca, portfólio e estratégias competitivas	10
3	<i>Branding</i> de produtos, de serviços, de relacionamento e CRM, e de tecnologia	10
4	Marketing aliado ao processo estratégico de implementação da marca	10
5	Mensuração do valor da marca	10
6	<i>Market Exposure</i> : Construção de Megamarcas e marcas globais	15
Total		60

Bibliografia Básica	
1	TYBOUT, Alice M.; CALKINS, Tim. <i>Branding</i> . São Paulo: Atlas, 2006.
2	SEMENIK, Richard; O'Guinn, Thomas; ALLEM, Chris. <i>Propaganda e Promoção Integrada da Marca</i> . São Paulo: Cengage, 2008.
3	AAKER, David A. <i>Managing Brand Equity</i> . Michigan: Free Press, 2006.

Bibliografia Complementar	
1	WHEELER, Alina. <i>Design de Identidade da Marca</i> . Porto Alegre: Bookman, 2009
2	HAIGH, David; NUNES, Gilson. <i>Marca – Valor do Intangível: Medindo e Gerenciando seu Valor Econômico</i> . São Paulo: Atlas, 2003
3	MARTINS, José S. <i>A Natureza Emocional da Marca</i> . São Paulo: Campus, 2008
4	BENDER, Arthur. <i>Personal Branding</i> . São Paulo: Integrare, 2008