

INSTITUTO FEDERAL
MINAS GERAIS
Campus Ouro Branco

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS
CAMPUS OURO BRANCO
COORDENAÇÃO DE EXTENSÃO
Rua Afonso Sardinha, nº 90 – Pioneiros. Ouro Branco, MG. CEP: 36.420-000
Tel.: (31) 3742-2149

FORMULÁRIO 3 - EXTENSÃO
PROPOSTA E REGISTRO
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BOLSAS DE EXTENSÃO
IFMG - CÂMPUS OURO BRANCO

Título do Projeto: Ampliando Horizontes: Capacitação Gerencial

Autores / Assinatura:

Orientador:

Prof. Cleiton Martins Duarte da Silva

Co-orientadores:

Profa. Eloísa Maria de Castro Canuto

Prof. Paulo Henrique de Oliveira

Prof. Pedro Xavier da Penha

Local e Data: Ouro Branco, 30 de novembro de 2015.

Renovação de Projeto?

(x) Sim

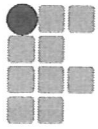
() Não

Em caso de renovação, indicar o nome do projeto já registrado: Ampliando Horizontes.

RESUMO

O projeto *Ampliando Horizontes* tem como objetivo estreitar as relações entre o Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG - Campus de Ouro Branco) e as comunidades das cidades que integram a região do Alto Paraopeba do estado de Minas Gerais por meio da capacitação gerencial dos empresários de micro e pequenas empresas em áreas administrativas consideradas essenciais para uma gestão eficiente e eficaz. As capacitações serão conduzidas pelos acadêmicos sobre orientações de docentes do curso Bacharelado em Administração com o apoio de estudantes capacitados previamente escolhidos em processos internos de seleção. Como resultado, espera-se que este projeto contribua para o crescimento da economia local, a partir de um melhor preparo gerencial dos empresários que exploram os diversos mercados da região e abra novas oportunidades de parcerias.





1 – INTRODUÇÃO

1.1. Caracterização do problema

A região do Alto Paraopeba do estado de Minas Gerais tem se destacado nos cenários nacional e internacional pelo grande crescimento econômico ocorrido nestes últimos anos em decorrência dos vultosos investimentos realizados, especialmente, por grandes empresas do setor de mineração e metalurgia na expansão de suas plantas industriais e no desenvolvimento de novas tecnologias, como é o caso da Vale, Gerdau Açominas, Companhia Siderúrgica Nacional, Vallourec Sumitomo Tubos do Brasil, Ferrous Resource do Brasil e Nacional Minérios S.A (CODAP, 2010)¹.

Como reflexos dos investimentos realizados, observam-se uma crescente dinamização da economia local, aumento do poder aquisitivo das sociedades locais e a proliferação de micro e pequenos empresários que buscam explorar as oportunidades existentes nos mercados consumidores da região, apesar de muitos deles não terem a qualificação necessária em disciplinas consideradas como essenciais para uma gestão adequada dos seus respectivos empreendimentos.

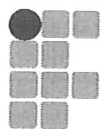
Apesar de não haver pesquisas empíricas que demonstrem detalhadamente o perfil dos micro e pequenos empresários que operam na região do Alto Paraopeba, existe uma preocupação de que a baixa profissionalização destes empreendedores possa ser um grande entrave para que seus empreendimentos sobrevivam e cresçam nos mercados em que atuam ao longo do tempo em decorrência do despreparo gerencial, especialmente em ambientes caracterizados por uma intensa e dinâmica competição.

Diante disso, o projeto *Ampliando Horizontes* tem como proposta capacitar empresários de micro e pequenas empresas bem como microempreendedores individuais e empreendedores-potenciais das cidades que integram a região do Alto Paraopeba de Minas Gerais em disciplinas consideradas como essenciais para uma administração adequada de seus respectivos negócios, como é o caso daquelas relacionadas com os processos de recrutamento e seleção de novos funcionários, negociação, estratégias de venda, gestão de estoque, formação do preço de venda de bens e serviços e monitoramento do ambiente de negócios.

1.2. A região do Alto Paraopeba de Minas Gerais

A região do Alto Paraopeba é caracterizada pelo grande número de organizações industriais e comerciais, o que lhe confere o *status* de ser uma das regiões econômicas mais

¹ CODAP – Consórcio Público para o Desenvolvimento do Alto Paraopeba.



importantes do estado de Minas Gerais.

Esta região está no estado de grande desenvolvimento e crescimento devido ao setor siderúrgico e mineral, do qual há seis décadas foi implementada no município de Congonhas a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) e, posteriormente, no município de Ouro Branco a Açominas, que, mais tarde, foi incorporada à Gerdau. Neste sentido, a região do Alto Paraopeba é considerada uma das mais importantes e promissoras regiões do estado de Minas Gerais.

Conforme Cabido (2010), existem grandes desafios para a região do Alto Paraopeba, onde ocorre o maior volume de investimentos privados em curso do País. Em decorrência das várias políticas públicas foram viabilizados grandes empreendimentos, tais como: implantação de distritos industriais, grandes siderurgias, pelletizadoras, mineradoras, além da ampliação de outras indústrias.

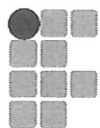
Almeida (2010) projeta que os investimentos nesta região serão na ordem de R\$23 bilhões nos próximos 15 anos nas áreas de mineração e siderurgia, impactando nos sete municípios, o que demandará a implementação de novas estratégias para o desenvolvimento local, como também de técnicas gerenciais para aumento da qualidade dos produtos e serviços ofertados.

Cabido (2010), avaliando estas características da região, discorre que estas ampliações dos setores siderúrgicos e minerais impactará em um aumento do nível de emprego e serviços da região, de novas atividades comerciais e industriais, além de desafios urbanos, tais como: saúde, educação, segurança, assistência social e transporte.

Assim, o projeto *Ampliando Horizontes* busca uma interface com o setor produtivo e comercial da região, da qual tem passado por mudanças significativas nas últimas décadas, devido a fatores como globalização econômica, avanços tecnológicos e mudanças no comportamento de compra dos consumidores, sendo necessários esforços no sentido de parcerias entre o setor acadêmico e o profissional.

1.3. Justificativa

Ao longo da história da humanidade, os seres humanos têm vivido em agrupamentos sociais organizados por normas e regras de conduta que lhes garantam maiores possibilidades de sobrevivência e perpetuação da espécie em ambientes hostis e dinâmicos. Com o crescimento praticamente exponencial destes agrupamentos nestes últimos séculos, novas demandas e configurações sociais (por exemplo: grandes cidades) foram se consolidando ao redor do mundo e a necessidade de se dividir o trabalho entre os seus membros para um melhor convívio social se



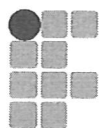
tornou necessário, o que deu origem ao aparecimento das primeiras *organizações* humanas e empresariais.

Para muitos estudiosos, as organizações são entidades sociais dirigidas por metas e desenhadas como sistemas de atividades estruturados em um contínuo relacionamento de troca de insumos, informação e energia com os elementos que integram o seu ambiente de negócios. Assim, os seus proprietários e administradores buscam no ambiente de negócios onde as suas organizações estão inseridas os recursos humanos, materiais, informacionais, financeiros e tecnológicos necessários para posterior processamento e disponibilização dos mesmos na forma de bens e serviços para os seus mercados consumidores.

Daft (2002, p.11), um dos grandes estudiosos das organizações, chama a atenção para o fato de que “o principal elemento de uma organização não é um edifício ou um conjunto de políticas e procedimentos; as organizações são compostas por pessoas e seus relacionamentos” e que elas existem “quando as pessoas interagem para realizar funções essenciais que auxiliam a alcançar metas”.

Assim, quando se analisa as organizações como um conjunto coordenado de funções estruturadas pelos seus proprietários e administradores para o alcance das metas e objetivos traçados, constata-se que algumas delas aparecem em praticamente todos os tipos de empreendimentos sociais, uma vez que elas produzem bens e/ou serviços (*operações*), precisam estar sempre visíveis em seus respectivos mercados de atuação para comercializarem os bens e serviços produzidos (*marketing e vendas*), necessitam da colaboração de profissionais especializados e qualificados para a realização de suas atividades administrativas e operacionais (*recursos humanos*), além de honrar os compromissos assumidos com os seus fornecedores e demais *stakeholders* (*finanças*).

Observa-se, entretanto, que as funções executadas pelas organizações não se limitam apenas a essas quatro, pois, em muitos casos, elas dependem do tipo de negócio realizado pelas organizações e das mudanças ocorridas em seus ambientes de negócios, como é o caso da



função de tecnologia da informação (TI) estruturada em muitas organizações a partir da década de 1960 em decorrência da explosão informacional e dos avanços tecnológicos ocorridos neste período.

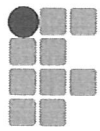
O Quadro 1 detalha as funções consideradas como essenciais para qualquer tipo de organização, seja ela de pequeno, médio ou grande porte.

QUADRO 1
Funções essenciais para qualquer tipo de organização

FUNÇÕES ORGANIZACIONAIS	ATIVIDADES PRINCIPAIS
<i>Operações</i>	Projeto de produto ou serviço. Processo de produção. Planejamento e controle da produção. Gestão de estoque. Planejamento da capacidade de produção. Localização geográfica das instalações. Arranjo físico (<i>layout</i>). Logística e distribuição. Qualidade. Gestão da cadeia de valor.
<i>Marketing e vendas</i>	Sistema de informação e pesquisa (pesquisa de mercado). Comportamento do consumidor. Segmentação e posicionamento de marketing. Mix de marketing (4Ps). Marketing de relacionamento. Vendas.
<i>Recursos humanos</i>	Planejamento de recursos humanos. Recrutamento e seleção. Cargos e salários. Treinamento e desenvolvimento. Remuneração. Avaliação de desempenho. Departamento pessoal (contratação, demissão, folha de pagamento, exame médico). Assédio moral e assédio sexual.
<i>Finanças</i>	Sistema financeiro. Gestão do capital de giro. Demonstrações financeiras. Decisões de investimento. Decisões de financiamento. Política de dividendos. Diagnóstico financeiro.

Fonte: Resumido de SOBRAL e PECCI (2008)

Para garantir a sobrevivência e o crescimento das organizações em seus respectivos mercados de atuação, muitos empresários brasileiros têm se qualificado nas mais modernas disciplinas e técnicas de gestão ou contratado administradores profissionais capazes de definir, com maior eficácia, os objetivos e as estratégias necessárias para o alcance de desempenhos superiores (*planejamento*), de organizarem da melhor forma possível os recursos internos disponíveis para a produção de bens e serviços de alta qualidade (*organização*), de liderarem as pessoas para o alcance de maior produtividade (*liderança*), e, por fim, de controlarem os resultados e implementarem as ações corretivas sempre que forem necessárias (*controle*).



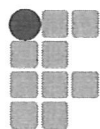
Buscando ampliar a base de conhecimento existente sobre os administradores, Katz (1955) e Mintzberg (1990) focaram os seus estudos nas habilidades e papéis desempenhados pelos gestores em suas atividades profissionais.

Os dois primeiros autores (Katz e Kahn) identificaram três tipos de habilidades consideradas por eles como essenciais para o desempenho adequado dos administradores, quais sejam: (a) *habilidades conceituais*: capacidades relacionadas com a análise e interpretação de situações abstratas e complexas, como também, com a compreensão de como as partes influenciam o todo (visão sistêmica da organização); (b) *habilidades humanas*: capacidades relacionadas com o relacionamento com outras pessoas ou grupos de funcionários; e (c) *habilidades técnicas*: capacidades relacionadas com o uso adequado das ferramentas, procedimentos, técnicas e conhecimentos especializados relativos às suas áreas de atuação.

Para os respectivos autores, apesar de cada uma dessas habilidades serem relevantes para os administradores no desempenho de qualquer atividade administrativa, a importância de cada uma delas varia de acordo com o nível organizacional ocupado pelo administrador, com exceção das habilidades humanas que têm a mesma importância nos níveis estratégico, tático ou operacional (KATZ, 1955).

Outra importante pesquisa sobre os administradores foi conduzida por Henry Mintzberg na década de 1990. O pesquisador se concentrou nos papéis desempenhados pelos gestores na condução de suas atividades administrativas. Após uma análise detalhada do trabalho de cinco administradores de topo, Mintzberg (1990) chegou à conclusão que estes tipos de profissionais desempenham diversos tipos de papéis ao longo de um dia de trabalho, quais sejam: (a) *interpessoais* – símbolo, líder e elemento de ligação; (b) *informacionais* – monitor, disseminador e porta-voz; e (c) *decisórios* – empreendedor, solucionador de conflitos, administrador de recursos e negociador.

Os resultados encontrados por Mintezberg (1990) demonstram que os administradores nem sempre fazem reflexões metódicas antes de tomarem decisões importantes e não seguem



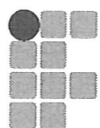
uma sequência lógica ou teórica das funções da administração, uma vez que eles, normalmente, têm pouco tempo para uma reflexão apropriada antes de um processo decisório e as suas atividades cotidianas são muito variadas, não rotineiras e de curta duração de tempo.

Ao trazer essa discussão para o contexto brasileiro, especialmente no comportamento e atitudes que determinam o estilo de gestão dos administradores nacionais, Sobral e Peci (2008), apoiados nos estudos de Costa, Fonseca e Dourad (2004), observaram que os gestores brasileiros quase sempre possuem uma visão imediatista, com grande priorização do curto prazo, desvalorizam o planejamento de longo prazo (estratégico), adotam estruturas organizacionais piramidais, com grandes distâncias hierárquicas, adotam sistemas centralizados de tomada de decisão que reforçam o autoritarismo e praticam relações interpessoais baseadas no respeito pelo poder constituído.

Em uma pesquisa realizada no mês de agosto de 2004 pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), a qual buscou identificar as causas de fechamento das empresas e dos fatores condicionantes do sucesso empresarial, ficou constatado que a falta de capital de giro (42%) e problemas financeiros (21%) são as principais causas do insucesso gerencial, acompanhadas de localização inadequada do empreendimento (8%) e falta de conhecimentos gerenciais (7%). Dentre as causas relacionadas com a conjuntura econômica, a falta de clientes (25%) apareceu como a mais prejudicial, seguida de perto por dívidas dos clientes (16%) e recessão econômica do país (14%).

Ainda em relação aos elementos que integram o ambiente externo das organizações brasileiras (políticas públicas e legislação), a falta de crédito bancário foi apontada por 14% dos entrevistados como a principal causa do insucesso empresarial, seguida por problema de fiscalização (6%) e carga tributária elevada (1%). Esses resultados destacam a necessidade de um monitoramento sistemático e contínuo dos elementos que integram o ambiente de negócios e os mercados nos quais as organizações estão inseridas.

Nesta mesma pesquisa também foram identificados os fatores condicionantes do sucesso

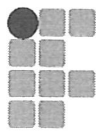


empresarial. Dentre as habilidades gerenciais consideradas como essenciais pelos entrevistados estão: bom conhecimento do mercado onde a organização atua (49%) e boa estratégia de vendas (48%). Já em relação à capacidade empreendedora dos gestores, 31% dos entrevistados apontaram a criatividade do empresário como essencial para o sucesso empresarial, 29% apontaram o aproveitamento das oportunidades de negócio, 28% apontaram a perseverança do empresário e, 25%, a capacidade de liderança.

Conforme evidenciado nos estudos analisados ao longo desta seção, administrar uma organização não é uma tarefa fácil como muitas pessoas pensam, especialmente para os leigos e pessoas formadas em outras áreas do conhecimento. Infelizmente, um número reduzido de profissionais possui as qualidades e os predicados necessários para uma administração que realmente conduza as organizações para um desempenho superior e sustentável ao longo do tempo, o que pode ser comprovado pelo grande número de empresas que fecham as portas em seus primeiros anos de vida.

Assim, o conhecimento administrativo e o desenvolvimento de habilidades especiais podem contribuir para que os profissionais em cargo de gestão efetivamente façam a diferença e ajudem as suas organizações a sobreviverem e a crescerem nos mercados em que estão inseridas.

Ademais, justifica-se a submissão desta renovação de projeto considerando o êxito obtido na primeira edição quanto a: seis capacitações realizadas tendo em média 15 participantes (empresários) em cada; boas avaliações dessas capacitações pelos participantes; e a abertura obtida para aproximação, estágios e outras parcerias com as empresas da região.



2 - PÚBLICO-ALVO

O público a ser atendido por este projeto deverá ser composto por empresários de micro e pequenas empresas, bem como microempreendedores individuais e empreendedores em potencial que tenham empreendimentos em atividade nas cidades que integram a região do Alto Paraopeba de Minas Gerais. Também poderão ser atendidos pelo projeto jovens empreendedores que tenham interesse de abrir empresas na respectiva região e entidades públicas constantes na cidade de Ouro Branco-MG.

3. OBJETIVOS

3.1. Geral

Capacitar empresários de micro e pequenas empresas das cidades que integram a região do Alto Paraopeba de Minas Gerais em áreas administrativas essenciais para uma gestão eficiente e eficaz de seus respectivos empreendimentos.

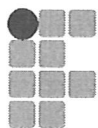
3.2. Específicos

Contribuir de forma efetiva para uma melhor qualificação profissional dos empresários de micro e pequenas empresas nas seguintes áreas administrativas:

- Produção.
- Finanças.
- Negociação.
- Marketing.
- Recursos Humanos.
- Estratégia.

Capacitar e contribuir para os empreendedores em potenciais que possuem expectativa de abertura de novos negócios.

Capacitar funcionários da rede pública municipal da cidade de Ouro Branco- MG, em áreas que visem o desenvolvimento do profissional desse e melhoria na prestação dos serviços público, atendendo a parceria feita entre o Instituto Federal de Minas Gerais-IFMG e a Prefeitura Municipal de Ouro Branco.



4. PLANO DE TRABALHO

Para a consecução dos objetivos específicos deste projeto, os quais estão relacionados com a oferta de disciplinas consideradas como essenciais para a condução adequada de micro e pequenas empresas (produção, finanças, negociação, marketing, recursos humanos e estratégia), foi desenvolvido um plano de trabalho em que se destaca as áreas a serem ofertadas, o conteúdo de cada uma delas, e seus responsáveis, conforme elencado no Quadro 2.

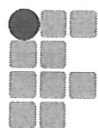
QUADRO 2

Plano de trabalho do projeto Ampliando Horizontes

Áreas	Conteúdo	Responsável
<i>Produção</i>	Planejamento e controle da produção. Planejamento da capacidade de produção. Localização geográfica das instalações. Arranjo físico (<i>layout</i>). Logística e distribuição. Qualidade.	Bolsista sob orientação de professores.
<i>Negociação</i>	Planejamento e preparação para a negociação. Abertura das negociações. Exploração dos interesses e necessidades. Apresentação das propostas. Fechamento.	Bolsista sob orientação de professores.
<i>Marketing</i>	O marketing. Estratégias. Mix de Marketing. Estratégias. Aplicabilidade do Marketing.	Bolsista sob orientação de professores.
<i>Finanças</i>	Previsão, custos, e níveis de estoque. Lotes econômicos de compra. Classificação ABC de materiais. Avaliação de estoque. Políticas de estoque. Técnicas de gestão de estoque.	Bolsista sob orientação de professores.
<i>Estratégia</i>	O ambiente externo das empresas. Etapas do Processo de Monitoramento Ambiental. Fontes de Informação. Tecnologias da Informação e Comunicação. Ferramentas Analíticas.	Bolsista sob orientação de professores.
<i>Recursos Humanos</i>	Planejamento de recursos humanos. Treinamento e desenvolvimento. Remuneração. Avaliação de desempenho. Departamento pessoal (contratação, demissão, folha de pagamento, exame médico).	Bolsista sob orientação de professores.
<i>Treinamento ao funcionário público</i>	Conteúdo a ser definido com a Prefeitura Municipal de Ouro Branco	Bolsista sob orientação de professores.

Fonte: autores do projeto

Os conteúdos relacionados no Quadro 2 serão ofertados: a) por meio de palestras, oficinas e minicursos com utilização de projetos e/ou outros recursos didáticos que forem mais adequadas as especificidades de cada conteúdo; b) em locais e horários com maior possibilidade de participação do público-alvo interessado; c) sendo planejado e orientado por docentes do curso Bacharelado em Administração.



5. IMPACTO DO PROJETO

5.1 Tecnológico

O projeto *Ampliando Horizontes* visa à otimização dos processos gerenciais e produtivos das micro e pequenas empresas da região do Alto do Paraopeba por meio da capacitação dos seus gestores em disciplinas estratégicas consideradas essenciais para uma administração eficiente e eficaz de seus respectivos empreendimentos.

Assim, por meio das disciplinas ofertadas pelo respectivo projeto, espera-se que os gestores aprimorem as suas habilidades técnicas, humanas e conceituais para o desenvolvimento de novas formas e modelos de gestão que permitam a oferta de produtos e serviços diferenciados tecnologicamente para o atendimento das demandas dinâmicas dos consumidores da região.

Nesse mesmo sentido, com as capacitações direcionadas aos servidores da rede pública municipal de Ouro Branco espera-se promover melhoria nos atendimentos e nas prestações de serviços aos cidadãos. Sendo possível otimizar processos, torna-os mais eficientes e eficazes.

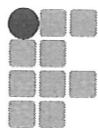
5.2. Social

A sociedade brasileira vem passando por grandes transformações nestas últimas décadas em decorrência das mudanças ocorridas nos campos políticos, econômicos, tecnológicos e sociais do país, o que tem incentivado as organizações a buscarem mudanças e adaptações para o atendimento das necessidades e desejos dos seus clientes, como também, das expectativas dos seus funcionários por maior capacitação e qualidade de vida.

Neste contexto, acredita-se que a realização do projeto *Ampliando Horizontes* proporcionará as condições necessárias para que os gestores das micro e pequenas empresas da região do Alto do Paraopeba ampliem as capacidades administrativas e operacionais de seus respectivos empreendimentos que poderão impactar na oferta empregos para a população local, além de ações socioambientais que aumentem o bem-estar das pessoas que vivem na respectiva região.

5.3. Econômico

Em decorrência do aumento e da modernização da competição entre as empresas que atuam na região do Alto Paraopeba, toma-se necessário o investimento no ser humano, em



especial, na capacitação dos gestores das micro e pequenas empresas que disputam pela preferência dos mesmos consumidores da respectiva região.

Assim, os gestores estarão mais aptos para a tomada de decisões em seus negócios, o que poderá implicar numa melhor distribuição da renda entre os residentes locais, aumento do bem-estar dos empregados que atuam nas respectivas empresas e, por último, na melhoria da comunicação realizada com seus clientes e fornecedores.

Neste contexto, espera-se que o projeto *Ampliando Horizontes* impacte positivamente a economia da região por meio: oferta de mais empregos para a população local, aumento da renda e do consumo da população, além das receitas das prefeituras em decorrência do pagamento de mais tributos pelas empresas que atuam na região do Alto Paraopeba.

6. METODOLOGIA

A metodologia de trabalho atua com ênfase na dimensão empresarial da competitividade, privilegiando a capacitação teórica e prática dos participantes com aplicações de estudos de caso reais.

O campo de atuação do projeto *Ampliando Horizontes* permeia a capacitação por meio de palestras, oficinas, aulas expositivas, estudos de caso e a apresentação de ações para melhorar a gestão e as estratégias utilizadas pelos gestores das micro e pequenas empresas, visando a conquista e a sustentação de vantagens competitivas nos diferentes segmentos de atuação.

O projeto será realizado por meio do planejamento das ações e capacitação dos envolvidos no processo e no desenvolvimento baseados em treinamentos, cursos e palestras, bem como no acompanhamento destes com os seguintes propósitos:

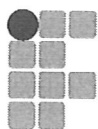
(a) atendimento das necessidades dos empresários de micro e pequenas empresas nas áreas relacionadas com a gestão empresarial. Como também dos funcionários públicos.

(b) acompanhamento e orientação dos discentes envolvidos na execução de suas atividades de apoio.

(c) Instrução dos participantes quanto ao alcance dos objetivos delineados para o sucesso competitivo de seus respectivos empreendimentos, e de seus objetivos profissionais.

7. CRONOGRAMA

As disciplinas serão ofertadas no período entre fevereiro a novembro de 2016, conforme demonstrado pelo Quadro 3.



QUADRO 3

Cronograma de atividades do projeto Ampliando Horizontes

Disciplinas	Ano	2016										
	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov
Pesquisa bibliográfica e Elaboração de Materiais Didáticos	X	X										
Recursos Humanos			X	X								
Negociação				X	X							
Estratégia					X	X						
Produção						X	X					
Finanças							X	X				
Marketing								X	X			
Capacitação para funcionários públicos										X	X	X

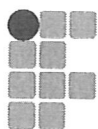
Para os empresários de micro e pequenas empresas as disciplinas terão uma carga horária de 15 horas, sendo 12 horas em sala de aula e 3 horas como atividades externas (local de trabalho dos participantes). Sob a orientação de professores, serão realizadas pelo bolsista-estudantes do Bacharelado em Administração.

Os conteúdos específicos a serem trabalhados em cada disciplina, bem como a ordem e as datas e os melhores horários de serem ofertadas serão acordados com parceiros: Agência de Desenvolvimento de Ouro Branco – ADEOB, Associação Comercial de Ouro Branco – ACEO; Secretaria Municipal de Desenvolvimento Sustentável e Prefeitura Municipal de Ouro Branco; e Consórcio de Desenvolvimento Econômico do Alto Paraopeba - CODAP. Esclarecemos que esses parceiros possuem estreitas relações com a comunidade empresarial e são uma estratégia no processo de mobilização do público-alvo a participação das capacitações.

8. SISTEMA DE AVALIAÇÃO E CONTROLE

O processo de avaliação e controle é referente ao processo de monitorar, revisar e ajustar a execução para alcançar os objetivos de desempenho definidos no escopo deste projeto. Com o encerramento de cada disciplina e deste projeto, serão avaliados a eficácia das capacitações no curto prazo e podendo refazê-la em médio e longo prazos.

No curto prazo, serão avaliadas as opiniões das pessoas que realizaram o curso de



capacitação, avaliando o método e recursos adotados, bem como conhecimentos e habilidades adquiridas neste processo.

No médio e longo prazo, serão avaliados se houve melhoria da produtividade e desempenho no trabalho de uma amostra de participantes. Essa parte poderá ser realizada pelo Núcleo de Práticas Gerenciais – NPG, onde será mantido os cadastros de todos os participantes do projeto e as respectivas organizações as quais estão vinculados.

9 – CONTINUIDADE E EFEITO MULTIPLICADOR

Devido ao bom resultado alcançado na primeira edição do projeto, estima-se que o Ampliando Horizontes seja replicado em novas edições, proporcionando o fortalecimento da economia local, bem como de possíveis outros locais onde o projeto poderá ganhar espaço.

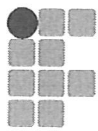
Outra via é o próprio Núcleo de Práticas Gerenciais – NPG continuar com as ações de capacitação gerencial aos empreendedores de Ouro Branco e região. Desse modo, tendo êxito, as possibilidades de continuidade do projeto são bem viáveis.

10 – PARCERIAS

Para a realização do projeto Ampliando Horizontes, foi firmado em 2014 convênio com a Prefeitura Municipal de Ouro Branco, que inclui outros projetos e atividades com as mais variadas secretarias municipais. Mais especificamente este projeto, a parceria se dá diretamente com as Secretarias Municipais de Desenvolvimento Sustentável e de Educação, as quais se prontificaram em apoiar todas as necessidades em relação à disponibilização da infraestrutura necessária para a operacionalização do projeto.

Outros parceiros importantes para o desenvolvimento desse são: a Agência de Desenvolvimento de Ouro Branco – ADEOB, a Associação Comercial de Ouro Branco – ACEO e Consórcio de Desenvolvimento Econômico do Alto Paraopeba – CODAP, que devido a relação direta com empresários serão atores importantes na mobilização desses.

E ainda o Núcleo de Práticas Gerenciais- NPG, trata-se de um programa do curso Bacharelado em Administração, que visa atender, assessor e orientar empreendedores, como um núcleo de prática para os acadêmicos do curso e sob de docentes. Atualmente funciona no Ouro



Park empresarial por meio do convênio com a Secretaria Municipal de Desenvolvimento Sustentável – Prefeitura Municipal de Ouro Branco e IFMG – *Campus* de Ouro Branco.

11 – ORÇAMENTOS

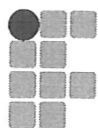
As disciplinas serão ministradas nas instalações próprias do IFMG – *Campus* de Ouro Branco e/ou em locais definidos pela Prefeitura de Ouro Branco, o que não implicará em custos expressivos para a sua realização.

12 – PLANO DE TRABALHO

Para execução do projeto o bolsista, graduando do Bacharelado em Administração, deverá seguir o seguinte plano de trabalho:

Modalidade: () PIBEX JR (X) PIBEX												
ATIVIDADE A SER DESENVOLVIDA	MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Pesquisa bibliográfica	X	X										
Planejamento, elaboração de material didático e realização da capacitação de Recursos Humanos		X	X									
Planejamento, elaboração de material didático e realização da capacitação de Negociação				X	X							
Planejamento, elaboração de material didático e realização da capacitação de Estratégia					X	X						
Planejamento, elaboração de material didático e realização da capacitação de Produção						X	X					
Elaboração e entrega do relatório parcial.							X					
Planejamento, elaboração de material didático e realização da capacitação de Finanças								X	X			
Planejamento, elaboração de material didático e realização da capacitação de Marketing									X	X		
Planejamento, elaboração de material didático e realização da capacitação de Capacitação para funcionários públicos										X	X	X
Elaboração e entrega do relatório final.												X

Marque com um X nas células para preencher o cronograma.



13 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Flávio. **O futuro do Paraopeba**. Boletim UFMG, Nº1701 – Ano 36, 28/06/2010.
- BALLOU, R. H. **Gerenciamento da Cadeia de Suprimentos/Logística Empresarial**. São Paulo: Bookman, 2006.
- CABIDO, Anderson. **Desenvolvimento Consciente**. Revista CODAP, Alto Paraopeba, um dos maiores pólos de desenvolvimento do país, 2010. Pag.3.
- DAFT, Richard L. **Organizações: teorias e projetos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- KATZ, Robert L. Skills of an effective administration. **Harvard Business Review**, jan./feb., 1955.
- LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MINTZBERG, Henry. **The nature of management work**. Califórnia: Prentice-Hall, 1980.
- MOREIRA, Daniel Augusto. **Administração da Produção e Operações**. São Paulo: Ed. Pioneira, 2º edição, 2011.
- PAOLESCHI, B. **Logística industrial integrada**. São Paulo: Érica, 2011.
- SANTORO, Miguel Cezar; FREIRE, Gilberto. **Análise comparativa entre modelos de estoque**. Prod., São Paulo, v. 18, n. 1, 2008.
- SEBRAE. Fatores condicionantes e taxa de mortalidade de empresas no Brasil. **Relatório de pesquisa**, Brasília, ago. 2004.
- SOBRAL, Filipe; PECL, Alketa. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.