



Projeto de Extensão:

A comunicação como ferramenta para o desenvolvimento pessoal e profissional

Projeto: A comunicação como ferramenta para o desenvolvimento pessoal e profissional

Realização: FAMEF (Faculdade Metropolitana de Franca)

Vínculos: Coordenação Pesquisa e Extensão, Coordenação dos Cursos de Pedagogia e Administração, Ciências Contábeis, Engenharia de Produção, Direção Acadêmica

Apresentação da Proposta

Para se relacionar, seja na vida pessoal ou profissional, é necessário ter comunicação eficiente a fim de que não ocorram mal-entendidos ou problemas indesejados. Desse modo, desenvolver a habilidade de se comunicar bem é essencial para quem busca desenvolvimento profissional. Estabelecer uma mensagem clara para expor estratégias e pontos de vista, ao trabalhar em equipe e liderar. Comunicar-se de forma adequada também é necessário para lidar com clientes, parceiros e fornecedores — seja para negociar ou fazer acordos. No ambiente profissional, as atividades diárias requerem boa comunicação, seja para apresentar um projeto, produto ou serviço, para isso, é preciso haver uma troca de mensagens.

Existem algumas vantagens em se comunicar bem, como a melhora no clima organizacional e a integração da equipe, o aumento da produtividade e inovação, maior motivação para trabalhar, evitar retrabalhos e erros e aprimorar o contato com clientes/parceiros. Mas como desenvolver bem essa habilidade? Algumas possibilidades são: pensar em quem vai receber a mensagem, definir o melhor canal, repassar mentalmente o que quer transmitir, ir direto ao ponto e, principalmente, não ter medo de se expor.

A comunicação eficaz não é apenas repassar uma ideia: ela precisa ser compreendida rapidamente. Uma comunicação eficaz envolve falar, ouvir e entender uma mensagem e a intenção por trás dela. Com os avanços da tecnologia, ter uma comunicação eficaz, tanto presenciais quanto on-line é mais importante do que nunca. Um discurso ou e-mail bem elaborado pode ajudar a evitar problemas, explicar ideias de maneira que faça sentido e seja fácil de entender. Em qualquer área é possível desenvolver essa habilidade.

Há outros benefícios que a boa comunicação pode atrair e abrir portas na vida profissional, pois saber se comunicar efetivamente melhora a produtividade no trabalho, pois os gerentes podem entender os talentos e as habilidades da equipe e, em seguida, fornecer orientações claras mais adequadas para a função, o que aumenta o tempo de retorno geral de qualquer projeto. Auxilia também no desenvolvimento de habilidades de apresentação, quando se aprende a falar em uma reunião de equipe ou fazer uma videoconferência. O poder de

persuasão e venda melhoram ao passo que a venda desempenha um papel importante, uma vez que trabalha a capacidade de influenciar as partes interessadas a buscar uma ideia, decisão, novo cargo, ação, produto ou serviço. A comunicação para venda também trabalha o lado ouvinte do profissional, pois para vender é necessário compreender o que o cliente precisa. Paciência e oferecer feedback são habilidades fundamentais na comunicação, uma vez que ninguém quer se comunicar com alguém de mau humor ou com quem pode explodir a qualquer momento, e saber se comunicar sem parecer arrogante ou crítico negativamente, trabalhando tanto na escolha das palavras como no momento certo de se fazê-lo.

Habilidades como falar em público, saber etiqueta e regras da boa convivência, pensar no marketing pessoal, saber impostar a voz e o corpo, identificar sua missão, visão e valores e os da empresa que se quer trabalhar, praticando o autoconhecimento com a matriz SWOT (que identifica forças, fraquezas, ameaças e oportunidades), saber navegar bem pelas redes sociais, fazer networking e aprender a argumentar a seu favor são habilidades que precisam ser trabalhadas para que uma boa comunicação como ferramenta para o desenvolvimento pessoal e profissional.

Para o projeto de extensão da Faculdade Metropolitana de Franca – FAMEF, será trabalhado o tema comunicação como ferramenta para o desenvolvimento pessoal e profissional neste semestre para os quatro cursos.

1.1 Empregabilidade, gestão empresarial, marketing pessoal e comunicação pessoal

As discussões sobre o mundo do trabalho certamente estão presentes em quase todos os grupos sociais com os quais você convive, afirma Silva (2016a). O assunto tornou-se muito recorrente pela relevância que assumiu no contexto da sociedade atual globalizada, onde o ser humano é forçado a se adaptar cada vez mais rápido às mudanças em todos os âmbitos de sua vida e, quando entra no mercado de trabalho encontra grandes exigências e fortes concorrências.

Ao buscar um candidato para a vaga, as empresas procuram profissionais que solucionem com rapidez e de modo economicamente sustentável problemas cada vez mais complexos e específicos, de acordo com Silva (2016a). O autor afirma que para isso, o candidato precisa estar apto, ou seja, suas características técnicas, gerenciais, intelectuais, humanas e sociais precisam ir ao encontro das expectativas do mercado. A empregabilidade sempre existiu, afirma Silva (2016a), mas antes era cobrada apenas em cargos de alto escalão, porque eram os profissionais com maiores responsabilidades e exigência de resultados da corporação. Porém, o cenário passou por grandes mudanças e, atualmente, espera-se que os ocupantes de todos os níveis hierárquicos se desenvolvam profissionalmente. Silva (2016a), citando

Orlickas (2012), apresenta que no mercado atual a busca por profissionais com formações mais generalistas está em alta, pois apresentam competências mais amplas e múltiplas, possibilitando que atuem em diversas ocupações e em diferentes áreas, desenvolvendo autonomia e autoestima.

Para avaliar quais candidatos contratar e quais colaboradores continuarão na empresa, a avaliação de desempenho é fator estratégico para a organização, pois permite compreender como as tarefas e as relações ocorrem e qual é o impacto sobre os resultados. Silva (2016b) pontua também que um dos obstáculos é estabelecer um ponto de partida e estimar o esforço necessário para atingir as metas e os resultados esperados. Outro desafio são as técnicas utilizadas, que permitem aos empregados o desenvolvimento tanto técnico como pessoal, para que possam desempenhar suas funções em um ambiente positivo em termos de relacionamentos interpessoais.

O treinamento dos colaboradores é primordial para se conseguir que os profissionais compreendam o que a empresa quer deles no ambiente corporativo. Para obter informações mais precisas em um processo de avaliação de desempenho, de acordo com Silva (2016b), é necessário que os líderes tenham uma visão bem definida das metas da organização, que a comunicação dos objetivos da organização seja concisa e clara, que o planejamento contemple tanto as ações de longo prazo como as de curto prazo (com foco no cotidiano de cada um, para que cada um saiba o que fazer diariamente) e que a cultura corporativa esteja difundida e presente em todas as ações. O autor afirma que muitas vezes, a avaliação de desempenho não é favorável porque os principais responsáveis pela gestão do negócio acabam não cumprindo seu papel. Por isso, é preciso: 1. esclarecer e delinear metas e objetivos; 2. atingir ou exceder metas de resultado; 3. conhecer e saber recorrer à estrutura da organização; 4. reconhecer e apoiar o processo (como iniciativa das gerências); 5. compreender as funções, as metas e os objetivos do cargo; 6. motivar a si mesmo e aos outros; 7. comunicar de modo eficaz, dentre outros. O foco está, atualmente, no comportamento do empregado; logo, fazer a avaliação de desempenho sobre os temas destacados acima é um desafio maior no contexto cultural brasileiro.

Mas como escolher um candidato e avalia-lo continuamente? Quais atitudes podem auxiliar o colaborador a conquistar seu espaço na empresa? Além de conhecimento técnico para o cargo que está almejando, que é conquistado por meio de cursos de especialização na área, é de extrema importância se atentar para a etiqueta.

Adriane Werner (2014) afirma que etiqueta social não é só um modo de vestir ou comer. A etiqueta social também é acompanhada da etiqueta profissional ou corporativa. Ou seja, etiqueta é um conjunto de regras para promover a boa convivência entre as pessoas, não normas rígidas, mas orientações sociais que nos ajudam a ficar mais sintonizados com as

peessoas nos diversos ambientes em que atuamos. Mas nem sempre é simples compreender o que é bom e o que não é tão bom praticar em uma situação, que possa ferir ou ofender e criar confusões.

Nas últimas décadas, as relações sociais e profissionais têm sido cada vez menos formais, e as empresas tem sentido essas mudanças, afirma Werner (2014), ao promover espaços mais confortáveis, comunicados com linguagem mais descontraída e hierarquia reduzida, são alguns exemplos. No entanto, a autora aponta que, por mais que seja agradável essa mudança, muitas vezes surgem dúvidas sobre o que vestir, como chamar o chefe ou como pedir um favor e dar uma ordem. Nesse sentido, a comunicação é primordial para se compreender e adaptar ao ambiente da empresa e o que é desejado do colaborador dentro do ambiente corporativo.

Priscila Vieira e Sousa (2020) ao escrever sobre a comunicação organizacional atual afirma que os modos de comunicação passaram por diversas transformações que influenciaram a cultura e a sociedade como um todo. Uma das mais expressivas é a comunicação de massa, que se apresenta nas televisões, redes sociais e meios de comunicação em geral.

Na área da comunicação organizacional, diferentes modalidades comunicacionais permeiam a atividade, como a comunicação institucional, a mercadológica, a interna e externa, a administrativa (Figura 1). Para cada forma de comunicação é preciso identificar o público alvo.

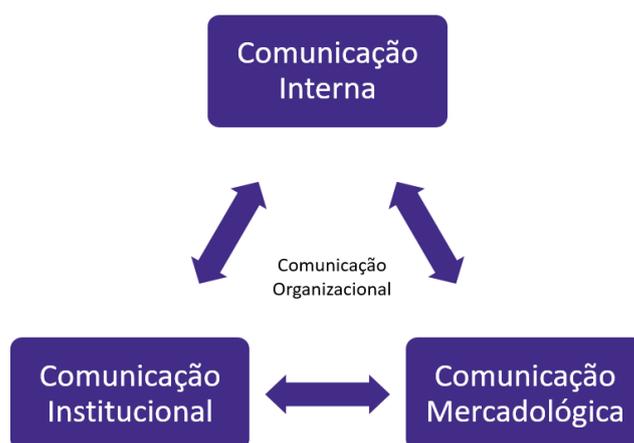


Figura 1. Composto da comunicação integrada
Fonte: Elaborado pelos autores baseado em Vieira e Sousa (2020)

Algumas empresas adotam a comunicação circular, em que todos sabem todas as informações (geralmente pequenas empresas), outras corporações buscam guardar informações em alguns poucos membros da equipe. Vieira e Sousa (2020) afirma que o melhor modelo é o que todos os membros da equipe possuem informações, ou seja, a empresa que mais se destaca é aquela em que a comunicação das informações chega aos

colaboradores que dela precisam de forma rápida e eficiente. Pois uma boa gestão de comunicação cria canais eficientes de comunicação multidirecional e partilha informações neste sentido.

Por isso, esse projeto de pesquisa buscará propor meios e ferramentas aos alunos dos cursos da FAMEF que possibilitem conhecer e colocar em prática ações que melhore o ambiente de trabalho em que se encontram, e possam até mesmo realoca-los em posições que englobem melhores colocações, por meio da melhora em seu autoconhecimento e autoavaliação, conhecimento da etiqueta social e corporativa, e de conhecimento das regras que permeiam a comunicação empresarial.

Intervenção na sociedade:

Como intervenção na sociedade, os alunos dos cursos de graduação da FAMEF irão às escolas de Ensino Médio de Franca e região realizar uma breve apresentação durante a feira de profissões das escolas selecionadas, de forma que auxiliem os futuros profissionais a compreender a importância de comunicar-se bem em um ambiente profissional e tudo o que engloba essa comunicação.

Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Projeto de Extensão FAMEF:

Pensando na Agenda 2030, em que o Brasil apresenta alguns desafios para melhorar o desenvolvimento, dentre as metas, encontra-se a melhoria nas condições de trabalho. E, como abordado até aqui, esta melhora perpassa o conhecimento e a utilização da comunicação como ferramenta desse desenvolvimento pessoal e profissional da população. Por isso, de acordo com os objetivos de desenvolvimento sustentável da ONU, o projeto de extensão da FAMEF a ser realizado no segundo semestre de 2023 engloba os objetivos 8 Trabalho decente e crescimento econômico, focando no item 8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros, trabalhando a comunicação e o marketing pessoal, e 10 Redução das desigualdades, focando no item 10.3 que é o de Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados ao trabalhar apresentação e conscientização de etiqueta e ética organizacional, no qual os estudantes universitários desta instituição e ensino superior irão estudar o tema e depois ir às escolas de ensino médio da educação pública básica apresentar seus resultados, disseminando assim, o conhecimento que adquiriram, multiplicando oportunidades de trabalho digno para os alunos que estão a ponto de sair para o mercado de trabalho.

1.2 Operacionalização na IES da disciplina e dos contatos com empresas e escolas

Para operacionalizar e balizar a extensão universitária na FAMEF, a Coordenação de Extensão e as Coordenações dos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Engenharia de Produção e Pedagogia apresentam as orientações para a Curricularização, sistematizado a partir das discussões realizadas durante o final do ano de 2022 e início de 2023, para a construção e a implementação da Política de Curricularização da Extensão da FAMEF. Curricularização que se torna obrigatória para todos os cursos de graduação, e deve prever, no mínimo, dez por cento (10%) do total da carga horária curricular para a extensão universitária, de acordo com a Meta 12.7 do Plano Nacional de Educação – PNE (2014-2024), aprovado pela Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, articulada em programas e projetos de extensão universitária, orientando sua ação, prioritariamente, para áreas de grande pertinência social.

Em dezembro de 2022, foi formado um grupo de estudo com o objetivo de elaborar uma minuta de resolução para curricularização da extensão nos cursos de graduação da FAMEF com representações dos membros dos NDEs. Após a construção da minuta da Política de Curricularização da Extensão da FAMEF, o grupo de estudo apresentou e discutiu o texto em reunião com a direção da instituição. Em seguida, a minuta foi apresentada e debatida com a comunidade acadêmica. O grupo de estudo incorporou as contribuições da diretoria na minuta e apresentou o novo texto, em fevereiro de 2023, que foi aprovado por unanimidade.

O prazo estabelecido para a implementação da curricularização da extensão nos cursos de graduação da FAMEF é 01 de março de 2023. O plano deve ser estabelecido no Projeto Pedagógico dos Cursos - PPCs - citados neste documento, por meio do regulamento da curricularização da extensão do curso.

No início de 2023, ocorreram atividades formativas coordenadas pelos NDEs e pela Coordenação de Extensão nas temáticas: O que é Curricularização da Extensão?; o Currículo na Prática Pedagógica; Curricularização da Extensão: Concepções e Diretrizes; Metodologias da Extensão Universitária: Práticas Pedagógicas Inovadoras; Políticas Afirmativas e Curricularização da Extensão; Caminhos de Inserção da Extensão nos Currículos dos Cursos de Graduação da FAMEF. Espaços que foram essenciais ao processo de construção da Política de Curricularização da Extensão, não apenas na sua regulamentação, mas também para alternativas à inovação pedagógica e reafirmação do papel da FAMEF enquanto instituição social. Compreendendo-se ao final que a curricularização é um processo contínuo e coletivo que busca consolidar uma formação acadêmica crítica e emancipatória.

O objetivo da curricularização da extensão na FAMEF é o de instituir a formação extensionista do/a discente dos cursos de graduação da instituição, estabelecida por meio da comunicação entre a Faculdade e outros setores da sociedade, na busca de produção de conhecimentos e de interlocução nas atividades acadêmicas de ensino e de pesquisa, e na articulação de políticas afirmativas. Engloba principalmente experiências que favoreçam a formação acadêmica unida a contribuição face ao enfrentamento dos desafios sociais, tendo como premissa o respeito à diversidade de saberes e de culturas nos processos educativos, científicos, artísticos, culturais e tecnológicos.

Caracterizando-se como uma primeira sistematização das orientações para curricularização da extensão na instituição, e, portanto, atualizada continuamente a partir das práticas instituídas e dialogadas nos NDEs e colegiados dos cursos de graduação aqui infra-assinados. Articulada ao ensino e à pesquisa, de forma indissociável, a extensão universitária é um processo educativo, artístico, cultural e científico que viabiliza a relação transformadora orientada por princípios de dialogicidade e ética, favorecendo a interculturalidade e perspectivas pluriépistêmicas sobre os saberes (BRASIL, 2018).

Sendo transformadora, a extensão universitária assume o papel de permear o papel da universidade, conforme Chauí (2003), no qual a universidade deve cumprir com seus fins de formação e de compromisso social, na sua relação indissociável com o ensino, a pesquisa, e na articulação com as políticas afirmativas. A concepção da posição transformadora da extensão universitária como espaço de formação também pode ser observada no Plano Nacional de Extensão, aprovado em 1998, publicado pelo MEC em 1999. Seguindo, desse modo, o princípio constitucional da indissociabilidade entre ensino e pesquisa, como espaço de formação, conforme Art.º 207 da Constituição Brasileira de 1988. Assim, a curricularização da extensão garante, por um lado, a concretização deste princípio constitucional, e, por outro, oportuniza a relação entre ensino e aprendizagem na construção de inovações pedagógicas que proporcionam o protagonismo da formação da comunidade acadêmica, na relação com sociedade e outros saberes e conhecimentos.

Para tanto, a extensão universitária deve priorizar ações cujo enfoque fundamenta-se nas seguintes prerrogativas:

- I – caráter educativo, no sentido de capacitar os egressos a utilizarem o conhecimento adquirido na faculdade em suas próprias experiências profissionais e pessoais, sem,

contudo, transformá-lo em atividades que substituam aquelas que deveriam ser feitas por outras agências sociais;

II – promoção do desenvolvimento dos saberes por meio de ações que tenham como objetivo produzir, sistematizar, criticar, atualizar, proteger, salvaguardar, integrar, divulgar e difundir o conhecimento;

III – articulação da atividade extensionista com o desenvolvimento das atividades de ensino e pesquisa;

IV – abordagem multidisciplinar, interdisciplinar e transdisciplinar, pressupondo interação entre as diversas áreas do conhecimento, favorecendo a interculturalidade e perspectivas pluriépistêmicas sobre os saberes;

V – articulação com a comunidade e seus segmentos significativos;

VI – Valorização e reconhecimento de saberes produzidos fora do âmbito acadêmico.

Estas orientações apresentam as concepções com apontamento de caminhos para a operacionalização da inserção da extensão nos PPCs. Trata-se de uma primeira sistematização, e, portanto, deve ser atualizada a partir das práticas instituídas e dialogadas nos NDEs e colegiados dos cursos de graduação.

A curricularização da extensão dos cursos de graduação da FAMEF segue marcos legais para sua normatização e operacionalização:

- Constituição Federal de 1988, conforme Artigo 207, referente ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;
- Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996, referente à concepção de currículo;
- Plano Nacional de Educação 2001-2020, aprovado pela Lei nº 10.172 de 9 de janeiro de 2001;
- Plano Nacional de Educação 2014-2024, aprovado pela Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, na Meta 12.7, que define o percentual de carga horária curricular exigida para os cursos de graduação em programas e projetos de extensão universitária;

- Resolução CES/CNE no 7, de 18 de dezembro de 2018, que estabelece as diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira e regulamenta o disposto na Meta 12.7 da Lei no 13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação – PNE 2014-2024;
- Resolução CES/CNE no 01/2020, de 29 de dezembro de 2020, que dispõe sobre a prorrogação de um ano ao prazo de implantação das novas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs);
- Relatório Nacional Voluntário sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Secretaria de Governo da Presidência da República e Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, de 2017. (Objetivo 4. Assegurar a educação inclusiva e equitativa de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos)

Neste cenário, este projeto tem como prerrogativa a aproximação entre os estudos acadêmicos dos discentes de graduação em Administração, Ciências Contábeis, Engenharia de Produção, Pedagogia da FAMEF, com os profissionais de Empresas e Escolas Públicas ou Privadas.

Os alunos da FAMEF, para realização deste projeto de extensão, devem, em grupos de 05 a 08 alunos, visitarem as empresas e/ou escolas públicas e/ou privadas dos municípios da região de Franca, objetivando realizar observações, entrevistas com profissionais de Empresas e Escolas Públicas ou Privadas outros colaboradores das instituições que apoiem a gestão ambiental e sustentável, objetivando escrever um relatório de pesquisa, nos moldes do regulamento de extensão da FAMEF, sob orientação de um professor da Faculdade, para a disciplina de Extensão. Os documentos a serem preenchidos constam dos anexos deste projeto.

Palavras-chave: Empregabilidade, Mercado de trabalho, Educação corporativa, Marketing pessoal, Comunicação organizacional interna e externa

Público-alvo: profissionais de Empresas e Escolas Públicas ou Privadas.

Participantes: Docentes e Discentes de graduação dos cursos em Administração, Ciências Contábeis, Engenharia de Produção, Pedagogia.

Horário para o trabalho: a definir entre docente e discente - para os Plantões de Atendimento.

Local da Atividade: FAMEF, diferentes bairros dos Municípios da região de Franca.

Início do Projeto: Agosto de 2023.

Término do Projeto: Novembro de 2023.

ATIVIDADES/ AÇÕES DO PROJETO

Descrição	Objetivo	Local	Grupos de Trabalho
Apresentação da bibliografia básica referente ao tema do projeto que compreenda as especificidades dos 4 cursos	Captar quais as especificidades da comunicação empresarial, visando desenvolvimento profissional e pessoal	FAMEF, salas de atendimento e bibliotecas	De 05 a 08 alunos
Plantão de Atendimento profissionais de Empresas e Escolas Públicas ou Privadas	Atender profissionais de Empresas e Escolas Públicas ou Privadas	FAMEF, diferentes bairros dos Municípios da região de Franca.	De 05 a 08 alunos
Palestras profissionais de Empresas e Escolas Públicas ou Privadas	Capacitar alunos dos 4 cursos para apresentar em Empresas e/ou Escolas Públicas ou Privadas	FAMEF, diferentes bairros dos Municípios da região de Franca.	De 05 a 08 alunos

Descrição das Atividades (etapas)

- Capacitação dos discentes e docentes que atuarão junto ao Projeto
- Divisão das equipes: pode ser de 05 a 08 alunos.
- Busca de apoio/parceria junto: Empresas e Escolas
- Entendimento das vantagens da comunicação como ferramenta para o desenvolvimento pessoal e profissional.

- Propor leituras contextualizadas sobre o tema “comunicação como ferramenta para o desenvolvimento pessoal e profissional”, desempenho acadêmico, dentre outras.
- Escrever artigo científico como avaliação final da disciplina (ANEXO A)
- Apresentação Final em sala de aula e organização para apresentação nas escolas de Ensino Médio (ANEXO B).

Plano de Trabalho (Cronograma das Ações)

ATIVIDADE/AÇÃO	PERÍODO
Apresentação da bibliografia básica referente ao tema do projeto que compreenda as especificidades dos 4 cursos	De Agosto a Setembro de 2023
Capacitação dos discentes e docentes que atuarão junto ao Projeto	De Agosto a Outubro de 2023
Entendimento das vantagens e desvantagens da A comunicação como ferramenta para o desenvolvimento pessoal e profissional	De Setembro a Outubro de 2023
Propor atividades contextualizadas sobre o tema / Início escrita artigo	De Setembro a Outubro de 2023
Entrega artigo final	Novembro de 2023

Comissão Organizadora

Priscila da Silva Oliveira
(Diretora Acadêmica)

Silvia Cristina Soggio Del Monte
(Coordenadora do Curso de Pedagogia)

Aline Monteiro Campos
(Coordenadora do Curso de Engenharia de Produção)

Rodolfo Borges de Faria
(Coordenador do Curso de Administração)

Priscila da Silva Oliveira
(Coordenadora da Extensão)

Jonatan Pousa
(Coordenador do Curso de Ciências Contábeis)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Renatta Pereira. **Comunicação nas Organizações**. Monografia apresentada para conclusão de curso em Administração. Orientador: Homero Reis. Centro Universitário de Brasília. Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas – FASA. Brasília-DF. 2007.

CINTRA, Josiane C.; CIZOTO, Sonelise. **Desenvolvimento Pessoal e Profissional: Eu, Você, Nós: Comunicar é Preciso**. Caderno de Atividades.

CHAUI, M. **A universidade pública sob nova perspectiva**. Conferência na sessão de abertura da 26ª Reunião Anual da ANPEd. Revista Brasileira de Educação. Poços de Caldas, MG. 2003.

DE BRITO, Camila Harder. **Planejamento Pessoal e Profissional**. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA. Trabalho de Conclusão de Curso. Orientador: Elizete Mello da Silva. Assis. 2014.

MEDEIROS, David Roberto; LIMA, Elaine Leite. **Comunicação e Educação Corporativa**. Londrina. Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2018.

SILVA, Altair José (Org.). **Desenvolvimento pessoal e Empregabilidade**. Pearson Education do Brasil. 2016a. (ebook) Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/128195/pdf/0> Acesso em 14 jul. 2023.

_____. **Gestão de Desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal**. Pearson Education do Brasil. 2016b. (ebook) Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/124131/pdf/0> Acesso em 14 jul. 2023.

SOUZA, Priscila Vieira. **Comunicação empresarial e organizacional**. Curitiba. Consensus, 2020. (ebook) Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/187886/pdf/0> Acesso em 14 jul. 2023.

TORQUATO, Gaudêncio. **Comunicação empresarial/Comunicação institucional: conceitos, estratégias, sistemas, estrutura, planejamento e técnicas**. Summus Editorial. São Paulo. 1986.

_____. **Comunicação nas Organizações: empresas privadas, instituições e setor público**. Summus Editorial. São Paulo. 2015.

WERNER, Adriane. **Etiqueta Social e Empresarial**. 2 ed. Rev. e atual. Curitiba. InterSaberes, 2014. (ebook) Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/5538/pdf/0> Acesso em 14 jul. 2023.

ANEXOS

ANEXO A

Regulamento para escrita do artigo para trabalho final

1. Formatação: Os textos devem ser apresentados em página formato A4 (297 x 210 mm), com margens de 3 cm, fonte Times New Roman e/ou Arial, fonte 12pts, espaço entrelinhas 1,5, sem espaço entre os parágrafos e com formato justificado. Os artigos deverão ser redigidos na ortografia oficial, perfazendo o total de, no mínimo de 02 páginas e no máximo 04, incluindo as ilustrações (gráficos, tabelas, fotografias etc.). O corpo do texto deverá estar em caixa alta e baixa, tamanho/fonte 12, tipo Times New Roman.
2. As citações Literais curtas deverão ser integradas ao parágrafo, colocadas entre aspas e seguidas pelo sobrenome do autor (em maiúsculas), ano de publicação e página ou páginas do texto citado, entre parênteses (SOBRENOME DO AUTOR, ano, p. xx-xx). Se o sobrenome do autor está citado no corpo do texto, terá apenas a inicial maiúscula, ficando entre parênteses apenas o ano e a página. As citações de mais de três linhas serão destacadas no texto em parágrafo especial, com 4 cm de recuo em relação à margem esquerda. As referências parafraseadas devem ser incorporadas ao texto indicando entre parênteses o sobrenome do autor e o ano da publicação (BOURDIEU, 1996).
3. As notas explicativas deverão ser utilizadas apenas quando estritamente necessárias para a compreensão do texto, não devendo ultrapassar 200 palavras ao todo. Usar numeração consecutiva dentro do texto e colocá-las ao final do documento, antes das Referências Bibliográficas.
4. No final do trabalho devem ser incluídas, em ordem alfabética, todas as referências bibliográficas efetivamente citadas no texto, segundo a norma NBR 6023, da ABNT (Norma para referências bibliográficas da Associação Brasileira de Normas Técnicas).
5. Organização: A organização dos trabalhos deve obedecer à seguinte sequência:

TÍTULO E SUBTÍTULO: o título e subtítulo deverão estar em caixa alta e baixa, respectivamente, tamanho/fonte 12, negrito, tipo Times New Roman. Na linha abaixo deverá vir o título e subtítulo em inglês, no mesmo formato;

NOME DOS AUTORES: por extenso sem abreviaturas, abaixo do título do artigo;

IDENTIFICAÇÃO DOS AUTORES: a qualificação, titulação e Instituição de procedência deverão ser colocadas abaixo do título do artigo, autor por autor;

RESUMO E PALAVRAS-CHAVE: com máximo de 250 palavras, na 3ª linha após o(s) nome(s) do(s) autor(es) e palavras-chave (mínimo de três e máximo de cinco, uma linha abaixo do resumo), escritas no idioma do artigo;

ABSTRACT e KEYWORDS: versão para o inglês do Resumo e das Palavras-chave, sendo que o abstract deve vir duas linhas abaixo das palavras-chave e keywords uma linha abaixo do abstract. Caso o trabalho seja escrito em inglês ou espanhol, a versão deverá ser em português;

TEXTO

REFERÊNCIAS: serão baseadas na ABNT NBR 6023, ordenadas alfabeticamente pelo sobrenome do autor e evitando-se o uso do et al.

ANEXOS

Sugiro inserirmos aqui um modelo em Word, com o layout do artigo, para facilitar! Pois os alunos vão solicitar para a Silvia, como pediram no 1º semestre.

ANEXO B

APRESENTAÇÃO SOBRE O TEMA PARA A SOCIEDADE

Os alunos irão às escolas de Ensino Médio de Franca e região realizar uma breve apresentação durante a feira de profissões das escolas selecionadas, de forma que auxiliem os futuros profissionais a compreender a importância de comunicar-se bem em um ambiente profissional e tudo o que engloba essa comunicação.