



Projeto Pedagógico de Curso

Pós-Graduação *Lato Sensu*

Psicologia organizacional

Sumário

1.	Nome do Curso e Área do Conhecimento	2
2.	Características Técnicas do Curso	2
3.	Público-alvo.....	2
4.	Critérios de Seleção	2
5.	Justificativa do Curso	3
6.	Objetivos do Curso.....	3
7.	Competências e Habilidades do Curso.....	4
8.	Metodologia de Ensino e Aprendizagem	4
9.	Estágio Não Obrigatório.....	7
10.	Matriz Curricular	8
11.	Carga Horária	8
12.	Conteúdo programático.....	8
13.	Infraestrutura Física e Pedagógica.....	24

1. Nome do Curso e Área do Conhecimento

Nome do Curso: Psicologia organizacional

Área de Avaliação (CAPES): Psicologia

Grande Área (CAPES): Ciências Humanas (70000000)

Área do Conhecimento (CAPES): Psicologia (70700001)

Classificação OCDE: Negócios, administração e direito

2. Características Técnicas do Curso

Modalidade: Educação a Distância

Número máximo de vagas por Polo/Unidade: 100 alunos

Período de Oferecimento: O curso possui entrada intermitente, respeitadas as datas de início e de fim cadastradas na oferta, bem como observado o período indicado para a sua integralização.

Limitações legais

Resolução CNE/CES Nº 1, de 06 de abril de 2018, que estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação *lato sensu*.

O candidato deverá ser graduado com diploma devidamente registrado segundo as normas estabelecidas pelo MEC.

Este curso atende a todas as exigências do MEC, mas não se propõe a atender legislações específicas dos estados. Cada interessado deverá fazer o estudo comparativo entre o currículo proposto pela nossa instituição e as exigências da Secretaria de Educação de seu estado, quando for o caso.

3. Público-alvo

O curso é direcionado aos profissionais graduados e interessados em psicologia organizacional e gestão de pessoas nas organizações. Em especial para psicólogos, assistentes sociais, pedagogos, administradores, assistentes, analistas, gestores, consultores, coordenadores, gerentes, diretores, advogados, entre outros.

4. Critérios de Seleção

O ingresso na pós-graduação será realizado por meio de processo seletivo descrito em Edital (inscrição, seleção e matrícula).

5. Justificativa do Curso

O mundo do trabalho sofreu grandes mudanças nas últimas décadas e apresenta amplos desafios para os profissionais relacionados à gestão de pessoas. As pessoas são a parte mais importante de uma organização. Toda tecnologia, processos e planejamento não substituem uma equipe capaz, motivada e saudável para a consecução dos objetivos institucionais. A psicologia organizacional e do trabalho se configura como um dos mais importantes campos do conhecimento científico, pois pode contribuir para a compreensão e transformação do fazer humano no trabalho. A psicologia organizacional e do trabalho possui um conjunto de conhecimentos que se relacionam e podem ser classificados em duas grandes áreas: a psicologia organizacional, que abrange as questões de gestão de pessoas e aos estudos dos processos e fenômenos organizacionais e a psicologia do trabalho que estuda questões como a saúde do trabalhador, ergonomia e qualidade de vida no trabalho. Esses dois eixos interagem e são de suma importância para a gestão de organizações modernas e saudáveis.

6. Objetivos do Curso

6.1. Objetivos

- Proporcionar uma visão ampla acerca das três grandes áreas de atuação e estudo da Psicologia aplicada a organizações e trabalho, abordando temas relacionados a gestão de pessoas, comportamento organizacional e saúde mental no trabalho.
- Proporcionar reflexões sobre a importância do fenômeno psicológico e sua influência na dinâmica organizacional.
- Capacitar os alunos para diagnosticar, planejar, executar e avaliar questões relacionadas ao comportamento individual e grupal nas organizações e no trabalho, bem como, elaborar e propor políticas de Recursos Humanos.
- Desenvolver estudos e projetos para a promoção da saúde mental e qualidade de vida no trabalho.
- Desenvolver habilidades nos profissionais para uma moderna gestão de recursos humanos nas organizações.

7. Competências e Habilidades do Curso

Competências

- Atuar como protagonista no desenvolvimento humano no contexto das organizações.
- Aplicar conhecimentos teórico-metodológicos da psicologia organizacional e do trabalho nas ações de desenvolvimento humano nas organizações.
- Realizar análises diagnósticas de fatores que influenciam no desempenho humano nas organizações.
- Promover melhorias nos processos de gestão de pessoas nas organizações e no mundo do trabalho.
- Promover a saúde mental nas organizações e no mundo do trabalho.
- Desenvolver competências relacionadas ao processo de gestão de pessoas.

Habilidades

- Desenvolver diagnósticos de fatores que influenciam nas relações humanas, cultura e clima organizacional.
- Planejar e desenvolver projetos nas áreas de seleção, treinamento, avaliação de desempenho e planejamento de carreira, considerando as ferramentas específicas de diagnóstico e intervenção.
- Aplicar ferramental técnico-metodológico na intervenção de processos de conflito e gestão de pessoas nas organizações.
- Analisar as condições de trabalho e propor programas de melhoria da qualidade de vida.
- Compreender os processos de satisfação, motivacionais e aprendizagem das pessoas dentro do contexto das organizações e trabalho.

8. Metodologia de Ensino e Aprendizagem

O desenvolvimento das disciplinas do curso se dará no ambiente virtual, onde o aluno cumprirá 40 horas por disciplina.

Estas 40 horas são compostas pelo estudo dos diversos insumos pedagógicos disponibilizados, como:

- ✓ materiais de leitura;

- ✓ videoaulas;
- ✓ slides;
- ✓ podcasts;
- ✓ indicações de leituras extras como artigos e capítulos de livros.

Como parte do modelo acadêmico, também contabilizamos:

- ✓ a interação com os tutores para esclarecimentos de dúvidas pedagógicas (via Fórum);
- ✓ a realização da avaliação disciplinar pelo aluno.

Vale ressaltar que cada aluno é único e tem seu próprio tempo para aprendizagem. Alguns conseguem assimilar o conteúdo com mais agilidade, outros precisam retomar as leituras e videoaulas para tornar sua aprendizagem efetiva.

O tempo gasto pelo aluno para o entendimento de cada disciplina depende também da sua familiaridade com o tema, ou seja, o conhecimento prévio que o aluno tem em relação a temática abordada.

No ambiente virtual, o aluno encontrará o conteúdo das disciplinas, organizados em temas/webaulas.

Para cada um deles, o aluno realizará um conjunto de atividades baseadas em leitura de textos de fundamentação teórica e acesso a recursos audiovisuais.

Um tutor apoiará as atividades realizadas no ambiente virtual, atendendo o aluno nas suas dúvidas por meio de ferramentas de comunicação.

O aluno, ao iniciar os seus estudos, terá um encontro presencial para acolhida/ambientação; esse encontro terá como objetivos:

- ✓ Integrar o aluno ao curso de Pós-Graduação.
- ✓ Dialogar e esclarecer as dúvidas sobre a proposta pedagógica do curso e as regras acadêmicas.
- ✓ Apresentar ao aluno o Ambiente Virtual de Aprendizagem (o primeiro acesso; o envio de documentos; os serviços de secretaria e financeiro; a disciplina Ambientação; a tutoria

online; o boletim acadêmico; as disciplinas e seus conteúdos; a biblioteca virtual; entre outros).

- ✓ Proporcionar um momento de Network aos pós-graduandos.

Avaliação do Desempenho do Aluno

O aluno deverá realizar as atividades propostas no ambiente virtual. A realização das atividades irá compor sua frequência no curso, que será considerada para a sua aprovação.

A atividade avaliativa que o aluno realizará para compor a sua média é a Avaliação Virtual (AV); essa atividade é obrigatória e estará disponível no Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA, conforme cronograma de seu curso.

Para a aprovação em cada uma das disciplinas, o aluno deverá obter frequência de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) e nota igual ou superior a 7,0 (sete).

As notas devem ser expressas no intervalo de 0 (zero) a 10 (dez).

O aluno que obtiver média inferior a 7,0 (sete) nas disciplinas terá direito ao Programa de Dependência e Recuperação – PDR, mediante a solicitação de requerimento e respeitando o período de jubramento do curso.

O PDR será realizado no ambiente virtual de aprendizagem, sendo que o aluno terá acesso ao conteúdo da disciplina e realizará uma Avaliação Virtual - AV, e a nota obtida substituirá a média do aluno.

Para a obtenção do **Certificado** de Pós-graduação *Lato Sensu* – especialização, o aluno deverá cumprir todas as condições seguintes:

- ✓ Frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) em todas as disciplinas;
- ✓ Nota igual ou superior a 7,0 (sete) em todas as disciplinas.

Certificação

O Certificado de conclusão de curso de Especialização será acompanhado por histórico escolar, em cumprimento às exigências da Resolução CNE/CES nº1, de 06 de abril de 2018, da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação.

Composição do Corpo Docente

O corpo docente do curso é constituído por profissionais qualificados, com comprovado saber em sua área de atuação, conforme Resolução CNE/CES nº1, de 06 de abril de 2018, sendo integrado, no mínimo, por 30% (trinta por cento) de portadores de título de pós-graduação *stricto sensu*, isto é, portadores de títulos de Mestrado e Doutorado, obtidos em programas de pós-graduação *stricto sensu* devidamente reconhecidos pelo poder público em território nacional, ou revalidados, conforme legislação vigente. Os demais docentes são certificados em nível de especialização, pós-graduação *lato sensu*, de reconhecida capacidade técnico-profissional.

9. Estágio Não Obrigatório

O estágio curricular não obrigatório tem como finalidade estimular o aluno a desenvolver atividades extracurriculares, para que possa inter-relacionar os conhecimentos teóricos e práticos adquiridos durante o curso e aplicá-los na solução de problemas reais da profissão, proporcionando o desenvolvimento da análise crítica e reflexiva para os problemas socioeconômicos do país, de acordo com a Resolução de Estágio curricular não obrigatório vigente na Instituição.

O estágio curricular não obrigatório do curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* segue as diretrizes estabelecidas pela Lei Nº 11.788/2008.

Os principais objetivos da prática do estágio curricular não obrigatório são:

- I. proporcionar o exercício do aprendizado comprometido com a realidade socioeconômica-política do país;
- II. propiciar a realização de experiências de ensino e aprendizagem visando à educação profissional continuada, alicerçada no desenvolvimento de competências e habilidades e ao exercício do pensamento reflexivo e criativo; e
- II. incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando ao desenvolvimento da ciência, da tecnologia e da cultura.

A carga horária é definida pela concedente de estágio, não podendo ultrapassar a carga horária máxima de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, as quais podem ser realizadas em empresas públicas ou privadas, instituição de pesquisa, órgãos governamentais e não governamentais, e as próprias unidades da Universidade, desde que sigam às condições adequadas para que o estagiário possa aprofundar os seus conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no curso.

Para o Curso de Pós-Graduação EAD, a prática do estágio curricular não obrigatório é permitida durante a vigência do curso, não podendo exceder em um mesmo campo de estágio o período de 2 (dois) anos.

Os estágios curriculares não obrigatórios devem estar apoiados em Termo de Compromisso e de comum acordo com a Instituição, devendo explicitar não somente os aspectos legais específicos, como também os aspectos educacionais e de compromisso com a realidade social.

O Planejamento do Estágio Curricular Não Obrigatório é de responsabilidade do coordenador de curso/professor orientador e também do Departamento de Estágios.

10. Matriz Curricular

DISCIPLINAS	CH PRÁTICA	CH TEÓRICA	CH TOTAL
Ambientação	0h	0h	0h
O papel do psicólogo nas organizações	0h	40h	40h
Comunicação e motivação nas organizações	0h	40h	40h
Ferramentas e técnicas de coaching	0h	40h	40h
Qualidade de vida, saúde, higiene e segurança no trabalho	0h	40h	40h
Cultura organizacional	0h	40h	40h
Dimensão humana na governança corporativa	0h	40h	40h
Competências socioemocionais	0h	40h	40h
Treinamento e desenvolvimento	0h	40h	40h
Recrutamento e Seleção	0h	40h	40h

11. Carga Horária

A carga horária de 360h constitui o conteúdo ministrado em 9 (nove) disciplinas.

12. Conteúdo programático

Disciplina: Ambientação

Ementa: Histórico da Educação a Distância. Legislação da Educação a Distância no Brasil. Potencialidades da Educação a Distância. Flexibilidade de Acesso. Tecnologias para apoio à pesquisa. Aprendizagem colaborativa. Características do aluno na EAD. Boa convivência virtual: netiquetas.

Competências e Habilidades:

- Identificar as características do aluno da modalidade de educação a distância;
- Utilizar ferramentas tecnológicas de apoio a pesquisa;
- Comunicar-se com clareza e assertividade oralmente e por escrito;
- Gerenciar tempo e atividades de estudo.

Conteúdo Programático1: Histórico da Educação a Distância.

Conteúdo Programático2: Legislação da Educação a Distância no Brasil.

Conteúdo Programático3: Potencialidades da Educação a Distância.

Conteúdo Programático4: Flexibilidade de Acesso.

Conteúdo Programático5: Tecnologias para apoio à pesquisa.

Conteúdo Programático6: Aprendizagem colaborativa.

Conteúdo Programático7: Características do aluno na EAD.

Conteúdo Programático8: Boa convivência virtual: netiquetas.

Bibliografia:

ALVES, L. Educação a distância: conceitos e história no Brasil e no mundo. **Associação Brasileira de Educação A Distância**, São Paulo, v. 10, n. 7, p.85-92, out. 2011. Mensal. Disponível em: <http://www.abed.org.br/revistacientifica/Revista_PDF_Doc/2011/Artigo_07.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2018.

GOTTARDI, M. de L. A autonomia na aprendizagem em educação a distância: competência a ser desenvolvida pelo aluno. **Associação Brasileira de Educação a Distância**, São Paulo, v. 14, n. 8, p. 110-123, dez, 2015. Mensal. Disponível em: <http://seer.abed.net.br/edicoes/2015/08_A_AUTONOMIA_NA_APRENDIZAGEM.pdf> Acesso em: 19 fev. 2018.

LITTO, F. M. FORMIGA, M. M. M. (org.) **Educação a distância: o estado da arte**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.

MOORE, Michael; KEARSLEY, Greg. **Educação a Distância, uma visão integrada**. São Paulo: Thompson Learning, 2007.

MORAES, M. C. **O Paradigma educacional emergente**. Campinas – SP: Papirus, 1997.

MORAN, J. M. MASETTO, M. T. BEHRENS, M. A. **Novas Tecnologias e Mediação Pedagógica**. 21ª Ed. Campinas, SP: Papirus, 2013.

MORAN, J. M. **O Uso das Novas Tecnologias da Informação e da Comunicação na EAD - uma leitura crítica dos meios**. <http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/T6%20TextoMoran.pdf>. Acesso em: 16 de fev de 2018.

PIVA, D. J. PUPO, R. GAMEZ, L. OLIVEIRA, S. **EAD na Prática: Planejamento, métodos e ambientes de educação online**. São Paulo: Elsevier, 2011.

Disciplina: O papel do psicólogo nas organizações

Ementa: O mundo do trabalho. História da Psicologia Organizacional. O escopo da Psicologia Organizacional. Principais campos da Psicologia Organizacional. O contexto e o papel do Psicólogo Organizacional. Níveis de atuação. Atuação do Psicólogo Organizacional e do trabalho no Brasil. Ética profissional na psicologia organizacional.

Competências e Habilidades:

- Analisar o contexto do mundo do trabalho hoje;
- Conhecer os fundamentos históricos da atuação do psicólogo organizacional;
- Definir e compreender os principais campos e modelos de atuação do psicólogo organizacional;
- Atuar nos níveis técnico, tático, estratégico e políticos nas organizações;
- Conhecer o panorama da atuação da psicologia organizacional e do trabalho no Brasil;
- Compreender as implicações éticas das ações do psicólogo nas organizações e no mundo do trabalho hoje.

Conteúdo Programático 1: O mundo do trabalho e as relações trabalho-subjetividade-saúde do trabalhador.

Conteúdo Programático 2: A história da psicologia organizacional e do trabalho.

Conteúdo Programático 3: As subáreas da psicologia organizacional e do trabalho.

Conteúdo Programático 4: O escopo da psicologia organizacional no mundo e no Brasil.

Conteúdo Programático 5: Campos de atuação da psicologia organizacional.

Conteúdo Programático 6: Papéis e funções do psicólogo organizacional: níveis de atuação

Conteúdo Programático 7: A ética na atuação do psicólogo organizacional.

Bibliografia:

BENDASSOLLI, Pedro F. **Psicologia e trabalho:** apropriações e significados. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas:** psicologia do comportamento organizacional. São Paulo: Grupo GEN, 2005.

CAMPOS, Dinael C. de. **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos.** Rio de Janeiro: LTC, 2011.

FERNANDES, Almesinda M. de O. **Psicologia e relações humanas no trabalho** (vol. 1). Goiânia:AB Editora, 2006.

Goulart, Iris B. **Psicologia organizacional e do trabalho:** teoria, pesquisa e temas correlatos. 3ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

SCHULTZ, Duane P. **História da Psicologia Moderna.** 9ª ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações.** São Paulo: Saraiva 2005.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho.** Porto Alegre: Artmed, 2002.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2014.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa (orgs). **Processos Psicossociais nas Organizações e no Trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo 2011.

Disciplina: Comunicação e motivação nas organizações

Ementa: Introdução à Comunicação; Comunicação na Era Digital; Processo de Comunicação; Barreiras à Comunicação. Comunicação Organizacional. Tipos de Comunicação Organizacional; *Media Training*. Comunicação Intrapessoal; Comunicação Verbal e não Verbal; Comunicação Assertiva; Tipos de Comportamentos: Agressivo, Passivo, Passivo-Agressivo, Assertivo; Comunicação não violenta (CNV). Inteligência emocional. Liderança consciente. Mediação de Conflitos. Feedback. Conceito de Motivação; Teorias da Motivação: Hierarquia das necessidades de Maslow, Teoria dos dois fatores de

Herzberg, Teoria Motivacional de Vroom. A importância da Comunicação para a Motivação dos Colaboradores.

Competências e Habilidades:

- Conhecer os Princípios Básicos da Comunicação e como usá-los para transmitir as informações de maneira clara e objetiva;
- Identificar os principais Elementos da Comunicação Verbal e não-verbal, bem como os tipos de Comportamentos;
- Entender os princípios básicos acerca da Comunicação não-violenta (CNV);
- Compreender a importância da Inteligência Emocional para um processo de comunicação e liderança eficiente;
- Reconhecer as Principais Teorias da Motivação;
- Entender a Relação de Comunicação x Motivação na Organização.

Conteúdo Programático 1: Introdução à Comunicação; Comunicação na Era Digital; Processo de Comunicação; Barreiras à Comunicação. Comunicação Organizacional. Tipos de Comunicação Organizacional; *Media Training*.

Conteúdo Programático 2: Comunicação Intrapessoal; Comunicação Verbal e não Verbal; Comunicação Assertiva; Tipos de Comportamentos: Agressivo, Passivo, Passivo-Agressivo, Assertivo; Comunicação não violenta (CNV).

Conteúdo Programático 3: Inteligência emocional. Liderança consciente. Mediação de Conflitos. *Feedback*.

Conteúdo Programático 4: Conceito de Motivação; Teorias da Motivação: Hierarquia das necessidades de Maslow, Teoria dos dois fatores de Herzberg, Teoria Motivacional de Vroom. A importância da Comunicação para a Motivação dos Colaboradores.

Bibliografia básica:

AGUIAR, Fernanda Rocha de. **Comunicação Interna**. Proto Alegre: Sagah, 2019.

BERG, Ernesto Artur. **Manual do Chefe em Apuros**: como lidar e resolver seus problemas no dia a dia. Curitiba: Juruá, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 3. ed. Barueri: Manole, 2014.

GILLEN, Terry. **Assertividade**. São Paulo: Nobel, 2001.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional**: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. 2. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

ROSENBERG, Marshall B. **Comunicação não-violenta**: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. São Paulo: Ágora, 2006.

Bibliografia complementar:

BONA, Nivea Canalli. Assessoria de Imprensa: ponte entre jornalistas e sociedade. Curitiba: InterSaberes, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos**: fundamentos básicos. 8. ed. rev. e atual. Barueri: Manole, 2016.

GEBER, Claudia Osna. **Comunicação Organizacional**. Curitiba: Contentus, 2020.

GODOI, Lucélia Silveira dos Santos. **Neurocomunicação e Comunicação não verbal Aplicada à Gestão de Pessoas**. Curitiba: Contentus, 2020.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Comunicação Organizacional Estratégica**: aportes conceituais e aplicados. São Paulo: Summus, 2016.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Gestão Estratégica em Comunicação Organizacional e Relações Públicas**. São Caetano do Sul: Difusão Editora, 2019.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**: da revolução urbana à revolução digital. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

NAVARRO, Valéria Maria. **Teoria da Comunicação e Comunicação não-violenta**. Curitiba: Contentus, 2020.

PIMENTEL, Marina de Oliveira. **Em Pauta**: manual prático de comunicação organizacional. Curitiba: InterSaberes, 2017.

RAHME, Lucia Helena. **Comunicação, Marketing e Novas Tecnologias na Gestão de Pessoas**. Curitiba: InterSaberes, 2017.

Disciplina: Ferramentas e técnicas de coaching

Ementa: Conceituação do *Coaching* e suas teorias. Estudo das diferentes técnicas e ferramentas do *Coaching*. Aplicação de perguntas estruturadas (perguntas poderosas), Composição de objetivos e metas no padrão SMART e criação do plano de ação. Estudo dos ferramentais específicos para diferentes modalidades de *Coaching*. Diferenciação do conceito de *Coaching* e *Mentoring*. Relação

entre a linguagem da Programação Neurolinguística (PNL) e *Coaching*. Aplicação das ferramentas de PNL nos processos de Coaching.

Competências e Habilidades:

- Repertoriar o aluno com ferramentas para exercer de forma eficiente o processo de *coaching*;
- Aprimorar a comunicação verbal e não-verbal;
- Atualizar o aluno com técnicas contemporâneas de liderança;
- Desenvolver o planejamento e estabelecimento de metas de forma estruturada.

Conteúdo Programático:

Conteúdo Programático 1: Técnicas de *Coaching*: Objetivo do *coaching*; Teorias do *coaching*; Ferramentas de *Coaching*; e, Perguntas poderosas.

Conteúdo Programático 2: Estabelecimento de Objetivos e metas: Planejamento, Objetivos e Metas; Metas S.M.A.R.T.; transformando metas em plano de ação; e, Plano de contingência.

Conteúdo Programático 3: Modalidades de *Coaching*: *Coaching* de equipes; *Coaching* executivo; Life *coaching*; e, *Coaching* x *Mentoring*.

Conteúdo Programático 4: PNL e *Coaching*: Modelos mentais; Modelo T.O.T.S.; *Rapport*; e, Crenças limitantes.

Bibliografia básica:

CHIAVENATO, I. **Construção de Talentos** – Coaching e Mentoring. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.

DINSMORE, P. [et al.]. **Toolbox PBC**: Ferramentas para o Processo de Coaching usando o método PBC. 1. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2013.

LAGES, A.; O'CONNOR, J. **Coaching com PNL**: O guia prático para alcançar o melhor em você e em outros: como ser um coach master. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

Bibliografia complementar:

BETELLI, A. (org.). **Resultados através do Coaching**. Águas de São Pedro: Livronovo, 2018.

MATTEU, D. [et. al] (org.). **Coaching: aceleração de resultados** – Estratégias, técnicas e processos para o sucesso pessoal, profissional e organizacional. São Paulo: Ser Mais, 2015.

PERCIA, A; SITA, M. (org.). **Manual completo de Coaching** – Grandes especialistas apresentam estudos e métodos para a excelência na prática de suas técnicas. São Paulo: Ser Mais, 2011.

WUNDERLICH, M.; SITA, M. (org.). **Coaching & Mentoring Foco na excelência** – Saiba como ultrapassar a barreira do comum e vencer na vida pessoal e profissional. São Paulo: Ser Mais, 2013.

Disciplina: Qualidade de vida, saúde, higiene e segurança no trabalho

Ementa: Definições e evolução histórica sobre trabalho e suas relações com a saúde do trabalhador. Fatores psicossociais da saúde do trabalhador. Saúde e segurança no trabalho. Higiene ocupacional. Ergonomia. Psicodinâmica do trabalho. Estresse ocupacional e Síndrome de *Burnout*. Fundamentos e conceitos da Qualidade de vida no trabalho. Modelos de qualidade de vida no trabalho. Programas de saúde ocupacional e qualidade de vida no trabalho.

Competências e Habilidades:

- Compreender as relações entre trabalho e saúde;
- Conhecer os principais campos de estudo e atuação do psicólogo em relação a saúde do trabalhador;
- Definir e diagnosticar os principais transtornos mentais relacionados ao trabalho;
- Conhecer as linhas de pensamento sobre qualidade de vida no trabalho;
- Analisar os modelos para análise da qualidade de vida no trabalho;
- Conhecer os aspectos de programas de qualidade de vida no trabalho;

Conteúdo Programático 1: O trabalho e a saúde do trabalhador

Conteúdo Programático 2: Saúde e segurança no trabalho

Conteúdo Programático 3: Psicodinâmica do Trabalho

Conteúdo Programático 4: Ergonomia e psicopatologia do trabalho.

Conteúdo Programático 5: Estresse ocupacional e Síndrome de *Burnout*

Conteúdo Programático 6: Qualidade de vida no trabalho: conceitos e modelos

Conteúdo Programático 7: Programas de saúde ocupacional e qualidade de vida no trabalho

Bibliografia:

DALGALARRONDO, Paulo. **Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais**. 2ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

FORTES, Paulo A. de C. **Ética e saúde**. São Paulo: EPU, 1998.

FRANÇA, A. C.L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho — QVT : conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial** . 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MEDEIROS, Moacir & MINICHELLO, Lucila Medeiros. **Saúde ocupacional**. São Paulo: Editora Érica, 2014.

MOTA, Miriam Cristina Zaidan. **Psicologia aplicada em segurança do trabalho**. São Paulo: LTR, 2015.

OSÓRIO, Luiz C. **Como trabalhar com sistemas humanos**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

VAISSMAN, M. **Alcoolismo no trabalho**. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

WINDT, Márcia Cristina Vaz dos Santos. **Segurança e medicina do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008.

Disciplina: Cultura organizacional

Ementa: Conceito e elementos da cultura organizacional. Influências da cultura nacional na cultura das organizações. Relação entre cultura organizacional, cultura brasileira e diversidade. Diferenças entre cultura e clima organizacional. Associações entre cultura, clima e mudança organizacional. Papel dos líderes na construção da cultura e na jornada de evolução cultural.

Competências e Habilidades:

- Identificar os elementos que compõem a cultura das organizações;

- Compreender como as organizações funcionam em função de seus valores, suas crenças, seus rituais, suas normas e de outros elementos que lhes são característicos;
- Criar estratégias para a construção de uma cultura diversa e inclusiva;
- Reconhecer a importância da comunicação nos processos de mudança organizacional;
- Atuar como promotor de uma jornada de evolução cultural constante na organização.

Conteúdo Programático:

Conteúdo Programático 1: Cultura Organizacional e Cultura Brasileira

Conteúdo Programático 2: Cultura Organizacional e Diversidade

Conteúdo Programático 3: Cultura, Clima e Mudança Organizacional

Conteúdo Programático 4: Cultura e Liderança nas Organizações

Bibliografia básica:

DIAS, R. **Cultura organizacional:** construção, consolidação e mudanças. São Paulo: Atlas, 2013.

FELTRIN, C. M. de A. **Cultura e clima organizacional.** Curitiba: Contentus, 2020.

FREITAS, M. E. de. **Cultura organizacional:** evolução e crítica. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

FREITAS, M. E. de.; DANTAS, M. **Diversidade sexual e trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2012.

MOTTA, F. P.; CALDAS, M. (Org.). **Cultura organizacional e cultura brasileira.** São Paulo: Atlas, 1997.

PEREZ, F.C.; COBRA, M. **Cultura organizacional e gestão estratégica:** a cultura como recurso estratégico. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

ROBBINS, S.P. **Comportamento organizacional.** 11.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, D. F.; NARDUCCI, V. **Mudança e cultura organizacional.** Rio de Janeiro: FGV, 2021.

SALLES, J. R.; WOOD JR., T.; CALDAS, M. O desafio da mudança cultural. **GV Executivo**, v. 17, n.3, p.40-43, maio/jun. 2018.

SCHEIN, E.H. **Cultura organizacional e liderança.** São Paulo: Atlas, 2017.

SILVA, J. R. G. da; VERGARA S. C. Sentimentos, subjetividade e supostas resistências à mudança organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v.43, n.3, p.10-21, jul./set. 2003.

SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional:** ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TONET, H. C. *et al.* **Liderança e gestão de pessoas em ambientes competitivos**. Rio de Janeiro: FGV, 2012.

Bibliografia complementar

AMATO, L. (Coord.). **Diversidade e inclusão e suas dimensões**. São Paulo: Literare Books International, 2022.

BARBOSA, L. **Igualdade e meritocracia**: a ética do desempenho nas sociedades modernas. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

CHU, R.A.; WOOD JR. T. Cultura organizacional brasileira pós-globalização: global ou local? **Revista de Administração Pública**, v.42, n.5, p.969-991, set./out. 2008.

EDMONDSON. A. C. **A organização sem medo**: criando segurança psicológica no local de trabalho para aprendizado, inovação e crescimento. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020.

FISCHER, A. L.; DUTRA, J. S.; AMORIM, W. A. C. de (Org.). **Gestão de pessoas**: desafios estratégicos das organizações contemporâneas. São Paulo: Atlas, 2009.

FREITAS, M. E. de. **Cultura organizacional**: identidade, sedução e carisma? 5.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

JOHNSON, S. K. **Inclusifique**: como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa. São Paulo: Benvirá, 2020.

LUZ, R. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MIGUELES, C.; ZANINI, M. T. (Org.). **O elo perdido**: cultura, produtividade e competitividade. Rio de Janeiro: FGV, 2021.

PARADELA, V. C.; GOMES, A. P. C. Z. **Tendências da gestão de pessoas na sociedade do conhecimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2018.

PESTANA, Mauricio. **A empresa antirracista**: como CEOs e altas lideranças estão agindo para incluir negros e negras nas grandes corporações. 2.ed. Rio de Janeiro: Agir, 2021.

PLIOPAS, A.L.V.; TONELLI, M. J. Dilemas da cultura organizacional. **RAE Executivo**, v.2, n.4, p.78-82, nov. 2003/jan. 2004.

TANURE, B.; DUARTE, R. G. (Org.). **Gestão internacional**. São Paulo: Saraiva, 2006.

VERGARA, S.C. A liderança aprendida. **GV Executivo**, v.6, n.1, p.61-65, jan./fev. 2007.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2016.

Disciplina: Dimensão humana na governança corporativa

Ementa: Histórico, definição e princípios da governança corporativa. *Compliance* e o comportamento humano. Ética e aspectos psicossociais do trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho. Responsabilidade Social Empresarial, Sustentabilidade e princípios ESG.

Competências e Habilidades:

- Conhecer o histórico e a evolução dos conceitos e práticas da Governança Corporativa;
- Compreender que a Governança está presente em organizações privadas, públicas e de terceiro setor;
- Entender como os pilares da Governança Corporativa devem estar espelhados nas práticas gerenciais;
- Aprender sobre a dimensão humana em cada pilar e princípio da Governança Corporativa, com ênfase no Compliance;
- Perceber como a influência do comportamento humano moral e ético se relaciona com a atuação e decisões no contexto da Governança Corporativa;
- Aprender como as estratégias de ESG e de Qualidade de Vida no Trabalho proporcionam um ambiente laboral promissor à Governança Corporativa.

Conteúdo Programático 1: Definição de Governança Corporativa, a estrutura e os pilares da Governança Corporativa.

Conteúdo Programático 2: A moral e a ética: os aspectos psicossociais e do caráter nas boas práticas da Governança Corporativa.

Conteúdo Programático 3: Qualidade de Vida no Trabalho: dimensões da saúde, do ambiente e das relações sociais.

Conteúdo Programático 4: O ESG e a Governança Corporativa: estratégias da gestão do capital humano como prática da responsabilidade socioambiental.

Bibliografia:

CARVALHO, André C. *et al.* **Manual de Compliance**. Grupo GEN, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>. Acesso em: 25 fev. 2022.

IBGC. Governança Corporativa e Integridade Empresarial. Saint Paul Publishing (Brazil), 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580041347/>. Acesso em: 25 fev. 2022.

MATTOS, Ubirajara. **Higiene e Segurança do Trabalho**. Grupo GEN, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595150959/>. Acesso em: 25 fev. 2022.

PEREIRA, Maria Célia B. **RH Essencial**. Editora Saraiva, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788571440944/>. Acesso em: 25 fev. 2022.

SROUR, Robert. **Ética Empresarial**. Grupo GEN, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595156333/>. Acesso em: 25 fev. 2022.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão Ambiental Responsabilidade Social Corporativa, 9ª edição**. Grupo GEN, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597019803/>. Acesso em: 25 fev. 2022.

VALENTE, Paulo G. **Governança Corporativa**. Editora Alta Books, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788550813325/>. Acesso em: 25 fev. 2022.

Disciplina: Competências socioemocionais

Ementa: Apresentar as competências socioemocionais e a sua importância enquanto suporte ao indivíduo na gestão das habilidades e atitudes frente ao bom direcionamento das emoções, sentimentos em vista de uma melhor performance e resultados em qualquer área de atividade. As habilidades podem ser desenvolvidas bem como mais bem exploradas, a medida em que se tem a necessidade do elemento humano, mais presente na composição da sociedade tecnológica; onde o desenvolvimento de lideranças se tornou primordial, haja vista que o Homem está predisposto a atuar em áreas de maior complexidade e utilizar sua capacidade de expressar-se, negociar, humanizar, aprender e viver com o uso da melhor performance na aplicação dos seus recursos humanos. A ambientação apropriada para o desenvolvimento humano carece de atitudes significativas que criem perspectivas de vantagem competitiva por meio do autoconhecimento, do desenvolvimento das soft skills enquanto ferramenta de aprimoramento, do autoconhecimento pelo despertar do potencial humano – tão necessário em nossa sociedade moderna hiperconectada .

Competências e Habilidades:

- Identificar o que são habilidades e competências socioemocionais.
- Conscientizar da importância de um *mindset* crítico, atualizado no contexto contemporâneo tecnológico.
- Aprimoramento pessoal e autoconhecimento: fontes de desenvolvimento humano
- Pensar as formas de obter resultados e melhorar a performance na execução das atividades de aprendizagem e de trabalho.

Conteúdo programático 1: O que são Habilidades e Competências Socioemocionais?

- Diferenciação pela qualidade humana

Conteúdo programático 2: O aprimoramento das atitudes pela mudança de *mindset* e vantagem competitiva .

Conteúdo programático 3: A importância das *softs skills* enquanto marca do potencial humano.

Conteúdo programático 4: Alcance de melhor performance e elevação do potencial.

Referências bibliográficas:

Cavalcanti, Carolina C. **Aprendizagem socioemocional com metodologias**

ativas: um guia para educadores. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2023.

Claro, Marcela. **Atitudes para alcançar o êxito profissional em tempos de crise**, 1ª edição. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Trevisan, 2016.

Coda, Roberto. **Competências Comportamentais**. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2016.

Drummond, Virgínia S. **Confiança e Liderança nas Organizações**. Disponível em: Minha Biblioteca, Cengage Learning Brasil, 2012.

Complementar:

Batista, Sueli Soares dos, S. e Emerson Freire. **Educação, Sociedade e Trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2014.

Barbieri, Ugo F. **Gestão de pessoas nas organizações:** a aprendizagem da liderança e da inovação. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2013.

Drummond, Virgínia S. **Confiança e Liderança nas Organizações**. Disponível em: Minha Biblioteca, Cengage Learning Brasil, 2012.

Ulrich, Dave, et al. **RH de dentro para fora**. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo A, 2013.

Disciplina: Treinamento e Desenvolvimento

Ementa: Princípios da Pedagogia, andragogia e Heutagogia. Diferença de Treinar e Desenvolver. Elaboração de Programas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D). Levantamento de necessidades, planejamento, Implantação e Follow-up dos treinamentos. Educação corporativa. E-learning e trilhas de aprendizagem organizacional. Metodologias ágeis.

Competências e Habilidades:

- Levantar as necessidades organizacionais ou pessoais de desenvolvimento;
- Compreender como funciona o aprendizado em adultos;
- Utilizar o arsenal de técnicas e métodos disponíveis para levantar as necessidades e implantar um plano de desenvolvimento organizacional;
- Conhecer as novas metodologias e tecnologias utilizadas na atualidade para o desenvolvimento organizacional e pessoal.

Conteúdo Programático 1: A Magia do aprendizado no Adulto. Diferenças básicas entre pedagogia, andragogia e Heutagogia. Principais diferenças entre os conceitos de capacitar e desenvolver. Os tipos de educação. E o fluxo da aprendizagem. Aprendizado pelo exemplo.

Conteúdo Programático 2: Aprendendo a aprender. Aprendendo a aprender. ou Novos e velhos desafios da Educação corporativa. Pressupostos do DO (desenvolvimento organizacional). Tipos de treinamento. Projetos de educação continuada e educação corporativa. Gestão do conhecimento e gestão por competências. Capital intelectual. Atividade por recompensa.

Conteúdo Programático 3: Reaprendendo a aprender. Novas tendências no processo de desenvolvimento de pessoas. Metodologias. Coaching, EAD, trilhas pedagógicas. Universidade corporativa. Estudo de casos, cases, sala de aula invertida. Mentory. Jogos corporativos, simulações e usos de apps.

Conteúdo Programático 4: Mais ação e menos achismos. O resultado não está no conhecimento, mas no comportamento. A dimensão do querer. Consequências, resultados e mensuração dos treinamentos. Avaliação, conhecimentos habilidades e atitudes. OKRs. Higiene mental e qualidade de vida no trabalho.

Bibliografia básica:

SILVA, Altair José da Silva (org.). **Gestão de Desenpenho, treinamento e Desenvolvimento Pessoal**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. ISBN: 978-85-430-1685-6

CAPRONI, Paula J. **Treinamento Gerencial**. Como dar um salto significativo em sua carreira profissional. São Paulo: Makron Books, 2002. ISBN: 85-346-1359-1.

BORGES, Martiele Cortes; MENDES, Giselly Santos; BARBOSA, Joana Áurea Cordeiro. **Princípios e prática da pedagogia Empresarial**. [Livro Eletrônico] Curitiba: Intersaberes, 2022. ISBN: 978-65-5517-409-0.

Bibliografia complementar:

FREIRE, Denilson A. L. **Treinamento e Desenvolvimento em Recursos Humanos**. Encenando e Efetivando Resultados. [Livro Eletrônico] Curitiba: Intersaberes., 2014. ISBN: 978-85-443-0099-2.

DI NIZO, Renata. **A educação do querer**: ferramentas para o autoconhecimento e autoexpressão. São Paulo: Agora, 2007. ISBN: 9788571831049

BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena. (Coord.). Manual de treinamento e desenvolvimento Processos e operações. São Paulo: Pearsons Education, 2013. ISBN: 978-85-8143-768-2

Título: Recrutamento e Seleção

Ementa: Esta disciplina aborda técnicas de captação, recrutamento e seleção de pessoas, abordando teorias e técnicas de processos de seleção por competência, teorias e técnicas para aplicação de jogos e dinâmicas de grupo, o papel do selecionador e a importância da criação e manutenção de um banco de currículo e talentos.

Competências e Habilidades:

- Compreender a importância dos processos de atração, recrutamento e seleção;
- Planejar e avaliar processos de recrutamento e seleção;
- Utilizar os conhecimentos da disciplina na análise de currículos, testes seletivos e dinâmicas de grupo;
- Desenvolver e manter banco de dados de currículos e talentos.

Conteúdo Programático 1: Atração, recrutamento e seleção. Técnicas de Recrutamento; Fontes de recrutamento. Recrutamento Interno, Externo e Misto.

Conteúdo Programático 2: Estágios do processo seletivo. Entrevista de seleção: tipos, etapas e técnicas.

Conteúdo Programático 3: Testes seletivos: Provas ou testes de conhecimento, capacidade, personalidade, dinâmicas de grupo e técnicas de simulações.

Conteúdo Programático 4: Retenção de talentos, criação e manutenção de banco de currículos e a utilização das redes sociais.

Bibliografia básica

BECKER, J. **Seleção estratégica de talentos e de indicadores**. Curitiba: Contentus, 2020. ISBN 978-65-5745-846-4

CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. São Paulo: Manole, 2009.

GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

LOTZ, E. G. BURDA, J. A. **Recrutamento e Seleção de talentos**. Curitiba: Intersaberes, 2015. ISBN 978-85-443-0297-2

Bibliografia complementar

ALMEIDA, W. **Captação e seleção de talentos**. São Paulo: Atlas, 2004.

KNAPIK, J. **Gestão de Pessoas e Talentos**. Curitiba: Ibpx, 2008.

PAIVA, K. C. M. **Gestão de Recursos Humanos: teorias e reflexões**. Curitiba: Intersaberes, 2019.

13. Infraestrutura Física e Pedagógica

O aluno encontrará todo o conteúdo do curso e assistirá às aulas gravadas no ambiente virtual. Para assistir às aulas é fundamental que as especificações abaixo sejam obedecidas, possibilitando, assim, uma recepção de maior qualidade dos vídeos.

Hardware:

- Processador Intel Core 2 Duo ou superior.
- 2Gb de Memória RAM.
- Placa de vídeo com resolução 1024x768, qualidade de cor 32 bits e compatível com Microsoft DirectShow.

- Microsoft DirectX 9.0c ou posterior.

Software:

- Navegador: Firefox, Google Chrome, Internet Explorer (sempre atualizado).
- Sistema Operacional: Windows XP ou posterior.
- Adobe Flash Player (atualizado).
- Plugin de vídeos SilverLigth (atualizado)

Rede:

- Conexão com a Internet banda larga de no mínimo 2 MB.
- Em caso de acesso em ambientes corporativos além da velocidade, é necessário verificar as condições de segurança de rede de sua empresa e se certificar que o site não estará bloqueado.

Adicionalmente, é prevista a utilização da biblioteca virtual para consultas bibliográficas e pesquisa de assuntos referentes às disciplinas ministradas.

