



PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO
Pós-Graduação *Lato Sensu*
Liderança Positiva

Sumário

1. Nome do Curso e Área do Conhecimento.....	3
2. Características Técnicas do Curso.....	3
3. Público-Alvo	3
4. Critérios de Seleção	4
5. Justificativa do Curso	4
6. Objetivos do Curso	4
7. Competências e Habilidades do Curso	5
8. Metodologia de Ensino e Aprendizagem	5
9. Estágio Não Obrigatório.....	8
10. Matriz Curricular	10
11. Carga Horária.....	11
12. Conteúdo Programático.....	11
13. Infraestrutura Física e Pedagógica.....	20

1. Nome do Curso e Área do Conhecimento

Nome do Curso: Liderança Positiva

Área de Avaliação (CAPES): ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO

Grande Área (CAPES): 60000007 CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

Área do Conhecimento (CAPES): 60200006 ADMINISTRAÇÃO

Classificação OCDE: Negócios, administração e direito

2. Características Técnicas do Curso

Modalidade: Educação a Distância

Número máximo de vagas por Polo/Unidade: 1000 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.

3. Público-alvo

Profissionais de qualquer área de atuação que desejam desenvolver competências de gestão e liderança positiva para atuar de forma eficaz e mais humanizada como gestor de equipes nas organizações.

4. Critérios de Seleção

O ingresso na pós-graduação será realizado por meio de inscrição no portal da Instituição e entrega dos documentos solicitados. Em seguida, analisados pela área competente.

5. Justificativa do Curso

O momento que vivemos, sem dúvida é de consolidação de transformações que estão em curso há, pelo menos três décadas, cujos impactos nas formas de pensar, aprender e conseqüentemente, de trabalhar, são profundos e sem precedentes. Encontramos em Castells (2001) a proposição de que vivemos na Sociedade do Informacionismo, uma sociedade na qual a informação é matéria prima para a nova dinâmica de vida e trabalho. Tal proposição tem sustentação no processo de democratização do acesso às novas tecnologias de informação e comunicação, uma vez que, a informação encontra-se ao acesso de todos, ou praticamente todos, em escala global. Porém, a facilidade do acesso traz consigo um desafio muito maior do que apenas obter a informação que é o que fazer, como filtrar, selecionar e classificar a informação recebida. Ainda, a chave do processo está na competência para processar e elaborar as informações, transformando-as em conhecimento. Também podemos chamar este momento de “A quarta Revolução Industrial” (SCHAWB, 2016), na qual a tecnologia digital de informação e comunicação, após os últimos 30 anos, já produziu uma geração inteira de sujeitos que pensam, aprendem e se relacionam de maneira completamente diferente do

paradigma anterior, das três primeiras Revoluções Industriais.

A dinâmica que vivemos na esfera das relações interpessoais nos dias atuais e, conseqüentemente, na gestão de pessoas, envolvem novas formas de comportamento (individual e coletivo) que demandam uma compreensão mais ampla e profunda dos processos psicossociais envolvidos nas relações humanas.

Os estudos anteriores sobre liderança e gestão de pessoas tinham seus pilares nos conceitos e teorias da Administração de Empresas, porque as pessoas eram consideradas recursos humanos, tão importantes quanto os materiais e técnicos, porém tratados quase da mesma maneira. Verificamos algumas mudanças nas perspectivas da gestão de pessoas, ao longo dos últimos anos. Busca-se uma gestão mais humanizada, mais voltada para a atenção com o trabalhador como uma pessoa e, por este motivo, não pode ser considerado apenas um recurso, mas sim elemento fundamental do processo empresarial. Desloca-se o pilar dos meios técnicos, para a dimensão humana das corporações.

Desde então, diferentes aspectos do desenvolvimento humano vem sendo exaustivamente estudados e considerados para que esta perspectiva da gestão empresarial com foco nas pessoas e não apenas na tecnologia, seja consolidada. Assistimos a uma transformação da compreensão do mundo corporativo, como um sistema orgânico e integrado formado, fundamentalmente por pessoas e não apenas por tecnologias e processos (preocupações exacerbadas com qualidade, certificações etc.)

A Psicologia Positiva apresenta-se como uma nova forma de pensar e compreender o processo de liderança e gestão de pessoas, pela consideração do sujeito como centro do processo: suas expectativas, suas competências, aspirações e motivações, transformando a dimensão do trabalho como castigo ou punição, para um instrumento de realização profissional e pessoal, do líder e de seus liderados. Liderança para o crescimento e para a felicidade, compreendida como condição essencial do ser humano para existir e produzir.

Referências:

CASTELLS, M. **A Sociedade Em Rede**. Ed. Paz e Terra, 2001.

SCHAWB, K. **A Quarta Revolução Industrial**. Ed. Edipro 2016.

6. Objetivos do Curso

6.1. Objetivo Geral

Desenvolver competências de liderança e gestão de equipes, fundamentadas nos princípios da Psicologia Positiva, como instrumento de inovação e mudança na área de Gestão de Pessoas

6.2. Objetivos Específicos

- Apresentar os fundamentos da Psicologia Positiva, conceitos, ideias e proposições práticas para o exercício da liderança, em uma perspectiva inovadora e criativa;
- Desenvolver competências técnicas acerca de áreas associadas à liderança, como por exemplo, a Neurolinguística, a Gestão de Projetos, psicologia positiva, essenciais aos novos modelos de atuação e gestão de pessoas;
- Dotar os egressos do curso de ferramentas para ações práticas e objetivas ao exercício da liderança positiva, atuando na direção da inovação e da criatividade.

7. Competências e Habilidades do Egresso

Competências e Habilidades

- Desenvolver habilidades de Coaching e Programação Neurolinguística para aplicação imediata em todos os aspectos da Liderança no

trabalho, em casa e em sociedade;

- Desenvolver competências de um líder moderno, adequadas à era em que vivemos;
- Fomentar autoconhecimento para descobrir seus reais talentos e desenvolver sua inteligência emocional, bem como seu processo de tomada de decisão e sua segurança em se relacionar com sua equipe;
- Adquirir conhecimentos sobre como as pessoas são diferentes e como tratar diferente cada indivíduo para ajudá-los a alcançar seu potencial máximo;
- Desenvolver competências para gerenciar conflitos, motivar e engajar pessoas a alcançarem suas metas;
- Aprender técnicas e ferramentas de comunicação, *feedback*, produtividade e gestão do tempo;
- Conhecer Técnicas de Psicologia Positiva para criar um ambiente seguro e de emoções positivas para que seu time possa obter níveis elevados de desempenho.

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	0 h	0 h	0 h
Fundamentos da Psicologia Positiva	0 h	40 h	40 h
Liderança Positiva	0 h	40 h	40 h
Ciência do Bem-Estar	0 h	40 h	40 h
Neuroliderança	0 h	40 h	40 h
Gestão de equipes de alta performance	0 h	40 h	40 h
Propósito organizacional e estratégias de comunicação interna	0 h	40 h	40 h
Estratégias discursivas a partir do ikigai	0 h	40 h	40 h
Gestão de Carreira	0 h	40 h	40 h
Ética nos negócios	0 h	40 h	40h

11. Carga Horária

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

12. Conteúdo programático

Disciplina: Ambientação

Ementa: Ensino a distância: características desta modalidade de estudo. A tecnologia e o ensino à distância. Legislação do Ensino a Distância no Brasil. Aspectos relacionados ao perfil no Ensino a Distância.

Competências e Habilidades:

- Compreender a modalidade de ensino a distância.
- Identificar uma relação entre tecnologia e educação no contexto do EAD;
- Discutir elementos da legislação do ensino a distância no Brasil;
- Refletir sobre o perfil do aluno em ensino a distância.

Conteúdo Programático 1: Introdução ao Ensino a Distância.

Conteúdo Programático 2: Tecnologia e educação.

Conteúdo Programático 3: Legislação do Ensino a Distância no Brasil.

Conteúdo Programático 4: Perfil do aluno no Ensino a Distância.

Bibliografia básica:

BRASIL. Ministério da Educação. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - Lei n. 9.394/96**. Brasília, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 6 dez. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. **Resolução CNE/CP n. 7, de 18 de dezembro de 2018**. Brasília, 2018. Disponível em: https://normativasconselhos.mec.gov.br/normativa/view/CNE_RES_CNECESN72018.pdf. Acesso em: 6 dez. 2022.

GIL, H. A passagem da Web 1.0 para a Web 2.0 e... Web 3.0: potenciais consequências para uma 'humanização' em contexto educativo. 2014. **Boletim**

informativo Cybercentro Castelo Branco. Castelo Branco, 2014. Disponível em:
<https://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/2404/1/A%20passagem%20da%20Web%20Henrique.pdf>. Acesso em: 6 dez. 2022.

MEYER, A. I. da S. (2022). Conceituando a Educação a Distância. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 1, p. 590-601, [s. l.], 2022. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/3835>. Acesso em: 6 dez. 2022.

VAZ, M. L. de L.; RIBEIRO, F.; COSTA, L. A. da. Os desafios da educação a distância on-line e a remotividade na nova engenharia educacional. **Brazilian Journal of Science**, v. 1, n. 4, p. 79-86. Goiás, 2022. Disponível em: <https://www.brazilianjournalofscience.com.br/revista/article/view/79>. Acesso em: 6 dez. 2022.

VIEIRA, D. M. L.; COSTA, L. A.; VAZ, M. L. L. Um novo olhar para a educação a distância. In: MACHADO, G. E.; COSTA, S. C.; SILVA, K. R. P. **Debates contemporâneos: perspectivas e reflexões atuais**. Santa Maria: Arco, 2021.

Bibliografia Complementar:

BAPTISTA, M. M. Internet: auxílio à educação. **BIBLOS - Revista do Instituto de Ciências Humanas e da Informação**, v. 16, p. 37- 44, [s. l.], 2004. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/23717>. Acesso em: 6 dez. 2022.

MOORE, M.; KEARSLEY, G. **Educação a distância: uma visão integrada**. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

MORAN, J. M.; MASETTO, M. T.; BEHRENS, M. A. **Novas tecnologias e mediação pedagógica**. 21. ed. Campinas: Papirus, 2013.

PIVA, D. J.; PUPO, R.; GAMEZ, L. et al. **EAD na prática: planejamento, métodos e ambientes de educação on-line**. São Paulo: Elsevier, 2011.

Disciplina: Fundamentos da Psicologia Positiva.

Ementa: As bases da Psicologia Positiva. As aplicações da Psicologia Positiva com foco em propósito. A Felicidade como objeto da Psicologia Positiva. Estudos sobre a satisfação humana. Autoeficácia: os estudos de Albert Bandura sobre o protagonismo baseado na crença sobre si mesmo.

Competências e Habilidades:

- Conhecer as bases teóricas da Psicologia Positiva e sua abordagem sobre a o foco na potencialidade e na felicidade.
- Evidenciar a importância do foco em propósito de vida sem desconsiderar as condições adversas.
- Aprender sobre autoeficácia: a competência de ser protagonista das próprias decisões.
- Entender como a perspectiva positiva das pessoas pode contribuir para a solução de problemas e para a adaptação às constantes mudanças do ambiente corporativo.

Conteúdo Programático 1: As bases teóricas e objetivos da Psicologia Positiva.

Conteúdo Programático 2: Conhecendo os estudos sobre satisfação de vida e motivação humana.

Conteúdo Programático 3: O propósito de vida como a diretriz da Psicologia Positiva.

Conteúdo Programático 4: Autoeficácia e o protagonismo das próprias decisões. Teoria social Cognitiva de Albert Bandura.

Bibliografia Básica:

BANDURA, Albert; AZZI, Roberta Gurgel. **Teoria Social Cognitiva**. São Paulo, Editora Mercado de Letras, 2017.

DWECK, Carol S. **Mindset: A nova psicologia do sucesso**. São Paulo: Objetiva, 2017

HUTZ, Claudio Simon. **Avaliação em psicologia positiva**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

MACHADO, Leonardo; MATSUMOTO, Lina Sue. **Psicologia positiva e psiquiatria positiva**: a ciência da felicidade na prática clínica. Barueri: Manole, 2020.

OMAIS, Sálua. **Manual da Psicologia Positiva**. São Paulo: Qualitymark, 2019.

SELIGMAN, Martin E.P. **Felicidade Autêntica**: Use a psicologia positiva para alcançar todo o seu potencial. São Paulo: Objetiva, 2019.

Bibliografia Complementar:

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas**: psicologia do comportamento organizacional. São Paulo: Atlas, 2015.

BOCK, Ana Mercês Bahia; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes. **Psicologia**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

COLETTA, Eliane Dalla, *et al.* **Psicologia da educação**. Porto Alegre: SAGAH, 2018.

SNYDER, C.R.; SHANE, J. Lopez. **Psicologia Positiva**: Uma abordagem científica e prática das qualidades

SELIGMAN, Martin E.P. **Aprenda a ser otimista**: Como mudar a sua mente e sua vida. São Paulo: Objetiva, 2019.

CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. **Flow**: A psicologia do alto desempenho e da felicidade. São Paulo: Objetiva, 2020.

Disciplina: Liderança Positiva.

Ementa: Definição e evolução da liderança ao longo do tempo. Apoiada nos fundamentos da Psicologia Positiva, aborda a importância e o caminho para

criar um ambiente positivo para alcançarmos resultados extraordinários, bem como os métodos de engajamento de pessoas mais atuais e a importância da felicidade autêntica nos resultados e no alto desempenho. Com foco nos pontos positivos da equipe, a liderança positiva visa alinhar o propósito organizacional com satisfação. Apresentação de diferentes técnicas de se alcançar e manter a motivação da equipe, as características de um líder positivo, estilos de liderança, liderança situacional, definição de objetivos e metas, avaliação de desempenho, inteligência emocional e o impacto das emoções no bem-estar individual, no desempenho das equipes e nos relacionamentos profissionais. Comunicação assertiva e o *feedback* eficaz.

A liderança positiva é um novo modelo de gerenciamento que busca valorizar os pontos fortes dos colaboradores, incentivar o desenvolvimento de suas competências e potencializar os resultados da organização.

Ela se tornou essencial para a eficiência do trabalho em equipe, pois melhora o seu desempenho e o engajamento entre os indivíduos. Esse tipo de liderança se fundamenta na psicologia positiva, ou seja, no comportamento humano.

Competências e Habilidades:

- Desenvolver habilidades de Liderança para aplicação imediata em todos os aspectos da Liderança no trabalho, em casa e em sociedade;
- Desenvolver competências de um líder moderno, adequadas à era em que vivemos;
- Fomentar autoconhecimento para descobrir seus reais talentos e desenvolver sua inteligência emocional, bem como seu processo de tomada de decisão e sua segurança em se relacionar com sua equipe;
- Adquirir conhecimentos sobre como as pessoas são diferentes e como tratar diferente cada indivíduo para ajudá-los a alcançar seu potencial máximo;
- Desenvolver competências para gerenciar conflitos, motivar e engajar pessoas a alcançarem suas metas;

- Aprender técnicas e ferramentas de comunicação, *feedback*, produtividade e gestão do tempo;
- Conhecer Técnicas de Psicologia Positiva para criar um ambiente seguro e de emoções positivas para que seu time possa obter níveis elevados de desempenho.
- Mostrar ao aluno um mundo de emoções positivas e de fundamental importância para o desenvolvimento de sensações positivas como a felicidade, a satisfação que o levarão a uma melhor qualidade de vida percebida no seu cotidiano.

Conteúdo Programático 1: Teoria e conceitos de liderança Positiva.

Conteúdo Programático 2: Pilares e conceitos da Felicidade Autêntica.

Conteúdo Programático 3: Equipes motivadas e Engajadas.

Conteúdo Programático 4: Inteligência Emocional e Neuroliderança.

Bibliografia Básica:

GUIMARÃES, G. **Liderança positiva: Para atingir resultados excepcionais.** Ed. Évora, 2012.

ACHOR, S. **O jeito harvard de ser feliz.** Ed. Saraiva, 2012.

MARQUES, J. R. **Leader coach.** Ed. Ser Mais, 2012.

Bibliografia Complementar:

GOLEMAN, D. **Liderança: A Inteligencia Emocional Na Formação Do Lider De Sucesso.** Ed. Saraiva, 2015.

CHAPMAN, G: **As cinco linguagens da valorização pessoal no ambiente de trabalho.** Ed. Mundo Cristão, 2012.

PINK, D: **Motivação 3.0 – drive.** Ed. Sextante, 2019.

Disciplina: Ciência do Bem-Estar.

Ementa: Introdução ao estudo da psicologia positiva, abordando histórico, conceitos, métodos de intervenção e avaliação, para auxiliar o aluno a compreender os conceitos de emoções positivas, bem-estar subjetivo, felicidade, satisfação com a vida, forças e virtudes, bem como aprofundar o conhecimento sobre *mindfulness* e *flow*. Detalhamento da importância dos relacionamentos no bem-estar e satisfação no ambiente corporativo e na nossa vida, com práticas que podem ser incorporadas a seu cotidiano no trabalho ou vida pessoal.

Competências e Habilidades:

- Conhecer a cronologia da Filosofia da felicidade;
- Entender o conceito e a aplicação das Forças de caráter;
- Conhecer o conceito de Felicidade autêntica;
- Entender a História da filosofia positiva;
- Aprender os pilares do modelo do florescimento;
- Neurociência: estruturas do cérebro ligadas à felicidade;
- Principais estratégias de bem-estar.

Conteúdo Programático 1: Felicidade Autêntica e seus pilares

Conteúdo Programático 2: Flow.

Conteúdo Programático 3: Forças e Virtudes de Caráter.

Conteúdo Programático 4: Mindfulness.

Bibliografia Básica:

CSIKSZENTMIHALYI, M. – **Flow: A psicologia do alto desempenho e da felicidade**. Ed. Objetiva, 2020.

SELIGMAN, M. – **Felicidade Autêntica**. Ed. Objetiva, 2009.

FREDRICKSON, B. - **Positividade** Ed. Rocco, 2009.

TEASDALE, J., WILLIAMS, M & SEGAL, Z. - **Manual Prático de Mindfulness**. Ed. Pensamento, 2016.

Bibliografia Complementar:

LYUBOMIRSKY, S. – **A Ciência da Felicidade**. Ed. Elsevier, 2008.

SELIGMAN, M. – **Florescer**. Ed. Objetiva, 2011.

SELIGMAN, M. – **Aprenda a ser otimista**. Ed. Objetiva, 2019.

Disciplina: Neuroliderança.

Ementa: Compreender os novos padrões de relação entre líderes e liderados e as novas formas de administrá-los apoiando-se em técnicas das neurociências. Serão trabalhados novas competências e habilidades para o líder que está passando por uma mudança sócio-histórica de transformação digital e humanitária que requer novas skills e novos padrões de relação da liderança nas empresas da atualidade, bem como trabalhar ferramentas comportamentais e de gestão com vistas a evitar situações danosas e prejudiciais para o indivíduo e para a organização.

Competência:

Atuar diretamente na gestão do desenvolvimento de “soft skills” do líder, na sua capacidade de desenvolver de pessoas e nas suas relações utilizando a neurociências, tornando o processo de liderança mais humanizado e significativo, de forma responsável e com consciência de seu papel social, da sua forma integrada entre a mente, a execução e a atitude.

Desenvolver um novo olhar para adaptabilidade proativa, resiliência evolutiva, liderança por propósito, cultura digital, empatia multifocal, solução de complexidade, fazer menos e melhor.

Habilidades:

- Criar novos grupos de conexões onde o cérebro é percebido como um sistema de conexões entre neurônios. Logo, para memorizar informações ele desenvolve grupos de conexões como fossem circuitos impressos. Atividades como desenvolver soluções de problemas ou

oportunidades, aprender e tomar decisões implicam a formação de novos circuitos;

- Associar emoções específicas às informações absorvidas é uma maneira de aprofundar e reforçar a memória, o que contribui para a consolidação das conexões e uma nova forma de ser e fazer do líder;
- Estimular da melhor forma possível a capacidade natural que o cérebro tem para desenvolver soluções por meio da criação de novo circuitos;
- Fornecer *insights* valiosos a respeito de motivação, confiança e inspiração, comunicação, empatia dentre outros;
- Indicar os comportamentos mais adequados em momentos de estresse;
- Manter o líder otimista e capaz de antecipar o sucesso com atitudes positivas;
- Melhorar a aderência a cultura organizacional promovendo maior colaboração e aumento da satisfação através da relação com o líder no seu melhor.

Conteúdo Programático 1: Neuroliderança, conceito e origens, a importância e como aplicar a neuroliderança a equipes e indivíduos.

Conteúdo Programático 2: A mente do líder, os elementos neuroquímicos que moldam a conduta do líder, diferentes tipos e personalidades do líder.

Conteúdo Programático 3: Fundamentos da psicologia positiva na liderança (Modelo Scarf, Comunicação baseada nas neurociências, conversas que geram *insights*, regulação emocional, Flow, Mecanismos de recomposição emocional).

Conteúdo Programático 4: MindSet Strategic 5.0 (O mundo VUCA e suas implicações, Organizações Exponenciais Sociedade 5.0, Os Mindsets, Por que as pessoas são diferentes? Uma visão a partir de cada mindset. Os mindsets mudam o significado de fracasso ou de esforço? O que o futuro reserva?).

Bibliografia Básica:

ROCK, David. **Não diga aos outros o que fazer ensine-os a pensar**. Rio de Janeiro: Campus (2006).

Dweck, Carol. **Mindset: a nova psicologia do sucesso**. Objetiva, 2017.

MARSTON, William M. **As emoções das pessoas normais**. Introdução de Bill J. Bonnstetter (2016).

Bibliografia Complementar:

Assad, Alessandra. **Liderança Tóxica**: você é um líder contagiante ou contagioso? Descubra o que a neuroliderança pode fazer por você. Alta Books Editora, 2017.

LLOP, Rubén et al. O papel dos gestores atuais para sobreviver num ambiente VUCA. **Review of Business and Legal Sciences/Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas**, n. 29, p. 007-033, 2017.

Martins, José Carlos Cordeiro. **Soft Skills**: conheça as ferramentas para você adquirir, consolidar e compartilhar conhecimentos. Brasport, 2017.

MEI, Paulo. **PM Mind Map®**: A gestão descomplicada de projetos. Brasport, 2015.

Pink, Daniel H. **Motivação 3.0**: os novos fatores motivacionais para a realização pessoal e profissional. Tradução de Bruno A. Rio de Janeiro: Elsevier Capus, 2010.

Disciplina: Gestão de equipes de alta performance.

Ementa: Ambiente Organizacional de Alta Performance. Equipes de Alta Performance. Liderança de equipes de alta performance. Gestão por Competências.

Competências e Habilidades:

- Identificar os fundamentos da gestão estratégica de pessoas e sua evolução desde a era da Administração de Recursos Humanos.
- Conhecer os elementos de equipes de alta performance, sua dinâmica e funcionamento.
- Perceber a importância da gestão do clima organizacional e da promoção do engajamento exponencial através de uma liderança consciente e inspiradora.
- Determinar os requisitos para a implantação de um modelo de gestão por competências.

Conteúdo Programático 1: Ambiente Organizacional de Alta Performance. Importância e Definição. Introdução à moderna Gestão de Pessoas. Evolução da Administração de Recursos Humanos. Responsabilidades de Linha e *Staff*. Da Administração de Recursos Humanos à Gestão de Pessoas. Gestão estratégica de pessoas.

Conteúdo Programático 2: Equipes de Alta Performance. Importância e Definição. Dinâmica dos grupos. Papéis, Fenômenos e Estágios de desempenho de grupo. Equipes. Papéis fundamentais, Planejamento e desenvolvimento de equipes. Elementos de uma equipe de alta performance.

Conteúdo Programático 3: Liderança de equipes de alta performance. Importância e Definição. Clima nas Organizações: conceito, medidas e instrumentos e gestão. Índice de Felicidade no Trabalho. Engajamento Exponencial. Liderança Consciente e Inspiradora. *Feedback e Feedforward*

Conteúdo Programático 4: Gestão por Competências. Importância e Definição. Seleção por competências. Remuneração por competências. Gestão por competências. Desafios contemporâneos.

Bibliografia Básica:

BLANCHARD, K; JOHNSON, S. **O Novo Gerente-Minuto**. Rio de Janeiro: Best Business, 2015.

DYER, W. G.; DYER, W. G. Jr.; DYER, J. H. **Equipes que fazem a diferença (Team Building):** Estratégias comprovadas para desenvolver equipes de alta performance. São Paulo: Saraiva, 2011.

SENGE, P. M. **A quinta disciplina:** Arte e prática da organização que aprende. Rio de Janeiro: Best Seller, 2018.

Bibliografia Complementar:

BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Thomson, 2003.

GOLEMAN, D. **Foco:** A atenção e seu papel fundamental para o sucesso. Rio de Janeiro: Objetiva, 2014.

Disciplina: Propósito organizacional e estratégias de comunicação interna.

Ementa: Alinhamento dos objetivos organizacionais e as ações de gente e gestão. Como a Comunicação Interna, endomarketing e cultura da organização podem contribuir para a divulgação de um propósito organizacional e para um alinhamento de objetivos, expectativas e valores entre os profissionais e as empresas. Como comunicar-se em rede e transformar os seus colaboradores no principal produto de marketing da sua empresa. Políticas organizacionais e a interação com a Comunicação Interna. Política interna de Gestão de Pessoas e os meios de se comunicar em redes. Estratégias de comunicação interna visando o alinhamento com a cultura organizacional, *compliance* e gestão de crises.

Competências e Habilidades:

- Transformar os seus colaboradores no principal produto de marketing da sua empresa.
- Compreender as diretrizes e propósitos organizacionais a partir das declarações estratégicas e de posicionamento da empresa.
- Aprender sobre as políticas organizacionais incluindo a política interna de RH e os seus meios de comunicação interna.
- Conhecer as estratégias de comunicação interna possíveis visando o alinhamento com os objetivos organizacionais, *compliance* e gestão de crises.

Conteúdo Programático 1: Identificando o propósito organizacional a partir das declarações estratégicas e do posicionamento de mercado de cada organização. Os objetivos e comportamento de empresas líderes de mercado, *startups*, empresas familiares, de terceiro setor, públicas.

Conteúdo Programático 2: As definições das políticas organizacionais e a importância da divulgação como instrumento de comunicação interna: políticas de qualidade, políticas de marketing, política interna de RH e seus meios de comunicação.

Conteúdo Programático 3: Estratégias de comunicação interna do RH como meio de gerenciar as pessoas, de informar, atualizar e orientar pessoas. As redes formais e informais de comunicação interna.

Conteúdo Programático 4: Os meios de comunicação interna voltados ao *compliance*, transparência, gestão de crises e alinhamento à cultura e propósitos organizacionais.

Bibliografia Básica:

AGUIAR, Fernanda Rocha de.; *et al.* **Comunicação interna**. Porto Alegre: SAGAH, 2019.

ASSI, Marcos. **Compliance:** como implementar. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

BRUM, Analista de Medeiros. **Endomarketing Estratégico:** Como transformar líderes em comunicadores e empregados em seguidores. São Paulo: Integrare, 2017.

LALOUX, Frederic; BERTELLI, Isabella. **Reinventando as Organizações:** Um guia para criar organizações inspiradas no próximo estágio da consciência humana. São Paulo: Vão, 2017.

MALONE, Michel S.; ISMAIL, Salim. **Organizações Exponenciais:** por que elas são 10 vezes melhores, mais rápidas e mais baratas que a sua. São Paulo: Alta Book, 2019.

MARCHIORI, Marlene. **Liderança e comunicação interna**. São Caetano do Sul/SP: Difusão Editora, 2017.

Bibliografia Complementar:

ANDERSON, Steve. **As cartas de Bezos:** 14 princípios para crescer como a Amazon. São Paulo: Sextante, 2020.

BOCK, Lazslo. **Um novo jeito de trabalhar:** Ideias do Google que vão transformar sua maneira de viver e liderar. São Paulo: Sextante, 2019.

HASTINGS, Reed. **A regra é não ter regras:** A Netflix e a Cultura da Reinvenção. São Paulo: Intrínseca, 2020.

MARCHIORI, Marlene Regina. **Cultura e comunicação organizacional.** São Caetano do Sul/SP: Difusão Editora, 2017.

RADDATZ, Vera Lucia Spacil; MULLER, Karla Maria. **Comunicação, cultura e fronteiras.** Ijuí: Ed. Unijuí, 2015. – 222 p. – (Coleção linguagens).

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

Disciplina: Estratégias discursivas a partir do ikigai.

Ementa: Introdução ao Ikigai. Cinco Passos para o Ikigai. 10 Leis do Ikigai. Propósito de Vida. Mandala do Ikigai. Em que você é bom? Habilidade, Competências e Pontos Fortes. O que você ama fazer? Do que o mundo precisa? O que você pode ser pago para fazer? Criando seu Ikigai.

Competências e Habilidades:

- Conhecer as origens, conceitos e os princípios do Ikigai;
- Identificar seu Propósito de vida;
- Desenhar seu Ikigai.

Conteúdo Programático 1: Introdução ao Ikigai. Cinco Passos para o Ikigai. 10 Leis do Ikigai.

Conteúdo Programático 2: Propósito de Vida. Mandala do Ikigai.

Conteúdo Programático 3: Em que você é bom? Habilidade, Competências e Pontos Fortes. O que você ama fazer?

Conteúdo Programático 4: Do que o mundo precisa? O que você pode ser pago para fazer? Criando seu Ikigai.

Bibliografia Básica:

ALMEIDA, Eduardo; KISLANSKY, Kiko. **O Poder do Propósito**: como viver com mais sentido e potencializar resultados por meio do Método Ikigai. CIDADE (EBOOK): Voo, 2019.

GARCIA, Hector; MIRALLES, Francesc. **Ikigai**: os segredos dos japoneses para uma vida longa. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2018.

MOGI, Ken. **Ikigai**: os cinco passos para encontrar seu propósito de vida e ser mais feliz. Bauru: Astral Cultural, 2018.

Bibliografia Complementar:

BABA, Sri Prem. **Propósito**. Rio de Janeiro: Sextante, 2016.

CORTELLA, Mario Sergio. **Por que fazemos o que fazemos?**: Aflições vitais sobre trabalho, carreira e realização. 1. Ed. São Paulo: Planeta, 2016.

MCKEOWN, Greg. **Essencialismo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2015.

Disciplina: Gestão de Carreira.

Ementa: Esta disciplina deve abordar os conhecimentos relacionados à Gestão de Carreira e as dimensões ligadas a evolução do trabalho no mundo contemporâneo. Mais especificamente trata dos seguintes temas: Área de atuação profissional. Papel do profissional no cenário atual e as implicações desse papel na formação profissional. Condições atuais do mercado de trabalho no Brasil e suas implicações. Estratégias de evolução de trabalho. Autoconhecimento. A carreira e suas fases de desenvolvimento. Planejamento de carreira e plano de ação para busca dos objetivos pessoais e profissionais.

Competências e Habilidades:

- Capacitar o estudante na gestão da sua própria carreira profissional, identificando objetivos de longo prazo (função que almeja) na sua trajetória profissional, bem como as competências e comportamentos necessários, para o alcance dos seus objetivos de carreira;

- Mostrar a importância de uma atitude protagonista para o sucesso na carreira;
- Habilitar o leitor (aluno de qualquer área do conhecimento) ao planejamento estratégico da sua carreira, visando obter as competências, habilidades e as atitudes necessárias ao desenvolvimento da sua carreira.

Conteúdo Programático 1: Contexto. Dados do mercado de trabalho no Brasil. Cultura Brasileira nas Organizações. Visão Internacional e Grandes Tendências. O futuro do trabalho. Carreira em T.

Conteúdo Programático 2: Identidade. Vocação, Paixões, Comportamentos, Talentos, Missão Profissional.

Conteúdo Programático 3: Desenvolvimento. Competências técnicas. Competências Comportamentais. Skills que o mercado exige. Sugestões Práticas de dilemas comuns.

Conteúdo Programático 4: Mostrar o Trabalho. Empregabilidade e Networking. Como crescer na carreira. Como utilizar a marca pessoal como recurso para vender o seu trabalho. Como utilizar as redes para propagar o que você faz.

Bibliografia Básica:

DUTRA, Joel Souza (Org.). **Gestão de carreira na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de Carreira**. São Paulo: Atlas, 2006.

MOGGI, Jair; BURKHARD, Daniel. **Assuma a direção de sua carreira**. São Paulo: Negócios, 2003.

EPSTEIN, David. **Porque os generalistas vencem em um mundo de especialistas**. São Paulo: Globo Livros, 2020.

VELOSO, Elza Fátima Rosa. **Carreiras sem fronteiras e transição profissional no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2012.

Bibliografia Complementar:

ASHER, Donald. **How to Get Any Job, Second Edition**: Career Launch and Re-Launch for Everyone Under 30 (or How to Avoid Living in Your Parents' Basement). Berkeley: Ten Speed Press, 2011.

BALASSIANO, Moisés; COSTA, Isabel de Sá A. **Gestão de carreiras**: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2012.

BOLLES, Richard N. How to find your mission in life? Toronto: **Ten Speed Press**, 2001.

BOCK, Laszlo. **Um novo jeito de trabalhar**. Rio de Janeiro: Sextante, 2015.

BUCKINGHAM, Marcus; CLINTON, Donald O. **Descubra seus pontos fortes**. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

BURNETT, Bill; EVANS, Dave. **O Design da sua vida**. São Paulo: Rocco, 2017.

GALDINI, Danilca; MAGLIOCCA, Renata; ESTEVES, Sofia. **Carreira**: você está cuidando da sua? Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2011.

GUILLEBEAU, Chris. **Nasci Para Isso** - Como Encontrar O Trabalho Da Sua Vida. São Paulo: Companhia das letras, 2017.

IBARRA, Hermínia. **Identidade de carreira**: A experiência é a chave para reinventá-la. São Paulo: Gente, 2009.

MEYER, Erin. **A Regra é Não Ter Regras**: A Netflix e a Cultura da Reinvenção. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

LEPERE, Nicole. **How to do the work**. New York, 2021.

TEPERMAN, Joseph. **Anticarreira**: O Futuro do Trabalho, o Fim do Emprego e do Desemprego. São Paulo, 2019.

Disciplina: Ética nos negócios.

Ementa: A ciência ética na filosofia e suas correntes; Abordagem histórica dos estudos em ética empresarial; Ética na atividade econômica; As concepções de ética empresarial; Responsabilidade social e ética empresarial. Os princípios éticos frente as demandas econômicas no cenário empresarial. Desafios éticos na cultura organizacional. Tendências contemporâneas de ética nos negócios. Ética e responsabilidade ambiental. Códigos de ética.

Competências e Habilidades:

- Compreender os princípios da ética como constitutivos de uma área própria do saber, desenvolvidos em diversas correntes que dialogam criticamente;
- Aplicar os princípios éticos na prática empresarial, conhecendo sua abordagem histórica e suas tendências atuais;
- Desenvolver um senso ético de interação pessoal e relações profissionais, tanto no âmbito organizacional quanto nas diversas operações com os agentes envolvidos no processo produtivo implicado;
- Capacidade de pensamento crítico e reflexivo no que se refere à avaliação ética do comportamento humano dentro e fora das organizações;
- Compreensão da relação entre ética e responsabilidade socioambiental empresarial, bem como as motivações e consequências dessas ações no mundo empresarial contemporâneo.

Conteúdo Programático 1: Aspectos e fundamentos gerais da ética e as particularidades da Ética Empresarial.

Conteúdo Programático 2: Interações pessoais e relações profissionais no âmbito organizacional e econômico.

Conteúdo Programático 3: Responsabilidade social e ambiental na prática da Ética Empresarial.

Conteúdo Programático 4: Código de ética empresarial e as demandas econômicas no cenário contemporâneo.

Bibliografia básica:

ARRUDA, M. C. C. **Código de ética**: um instrumento que agrega valor. São Paulo: Negócio, 2002.

FURROW, D. **Ética**: conceitos-chave em filosofia. Porto Alegre: Artmed, 2007.

SANDEL, M. J. **O que o dinheiro não compra**: os limites morais do mercado. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SROUR, Robert H. **Ética empresarial**. 4ed. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2013.

Bibliografia complementar:

ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha. **Ética empresarial na prática**: liderança, gestão e responsabilidade corporativa. Curitiba: Ibpex, 2010.

MOREIRA, Joaquim Manhães. **A Ética empresarial no Brasil**. São Paulo: Pioneira, 2002.

PASSOS, Elizete. **Ética nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

SROUR, R. H. **Poder, cultura e ética nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

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.

