



PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO

Pós-Graduação *Lato Sensu*

Gestão de pessoas e psicologia organizacional

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	5
7.	Competências e Habilidades do Egresso	5
8.	Metodologia de Ensino e Aprendizagem	6
9.	Estágio Não Obrigatório	9
10.	Matriz Curricular	10
11.	Carga Horária	11
12.	Conteúdo programático	11
13.	Infraestrutura Física e Pedagógica	28

1. Nome do Curso e Área do Conhecimento

Nome do Curso: Gestão de pessoas e 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: 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

[O curso se destina aos egressos dos cursos de Gestão de Pessoas, Psicologia, Administração e demais áreas relacionadas ao trabalho com processos de gerenciamento de pessoas 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

A área de gestão de pessoas destina-se, dentre outros objetivos, à potencialização das competências e habilidades dos colaboradores de diversos tipos de organizações, especialmente as empresariais e na busca do atendimento das necessidades das pessoas relacionadas ao trabalho.

Para atingir esses objetivos, os gestores e gestoras de pessoas necessitam compreender como se dá comportamento humano no contexto das organizações, de forma teórica e prática.

A Psicologia Organizacional, por sua vez, é um campo de estudos e de atuação da Psicologia e que procura compreender como se dá a relação entre as pessoas no ambiente de trabalho e como o ambiente altera as características de cada pessoa e do coletivo, buscando o aumento da sensação de bem-estar dos colaboradores das organizações.

Os conhecimentos da Psicologia Organizacional agregam valores ao trabalho na área de gestão de pessoas na medida em que é a aplicação dos conceitos acerca do comportamento organizacional, um dos focos de estudo dessa área, que se torna possível a aplicação do plano de gestão e da potencialização dos recursos, habilidades e competências do quadro de colaboradores de uma organização.

O presente curso pretende oferecer subsídios para que gestores e gestoras de pessoas sejam capazes de entender os fundamentos do comportamento

organizacional e suas implicações no planejamento de processos de trabalho, de forma a que os egressos sejam capazes de compreender a importância do trabalho na vida humana, as principais características das organizações, os processos motivacionais que interferem na produtividade, assim como desenvolver estratégias para potencializar e aperfeiçoar as competências e habilidades necessárias para maior produtividade humana dentro dos contextos organizacionais.

6. Objetivos do Curso

6.1. Objetivo Geral

- [Oferecer subsídios da área de Psicologia Organizacional para a capacitação de gestores e gestoras de pessoas nas organizações].

6.2. Objetivos Específicos

- [Compreender os aspectos da Cultura Organizacional e como interferem no comportamento humano e no trabalho;]
- [Analisar as principais características dos processos de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas;]
- [Identificar os fundamentos da Psicologia Positiva e como esses implicam no comportamento das pessoas nas organizações;]
- Analisar como se dá a atuação do psicólogo nas organizações e na relação com a área de gestão de pessoas.

7. Competências e Habilidades do Egresso

Competências

[Ser capaz de elaborar, executar e avaliar estratégias envolvidas na gestão de pessoas de acordo com os fundamentos teóricos e metodológicos da Psicologia Organizacional.]

Habilidades

- Planejar, executar e avaliar processos de gerenciamento de pessoas nos contextos organizacionais;].
- Aplicar os fundamentos da Psicologia Organizacional na área de gestão de pessoas;
- Utilizar ferramentas específicas para a construção, mensuração e potencialização dos indicadores de desempenho de colaboradores;
- Executar processos de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações com base nos fundamentos da Psicologia Organizacional.

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 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.

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
Estratégias de gerenciamento de gente	0 h	40 h	40 h
Construção, mensuração e fomento de indicadores de desempenho	0 h	40 h	40 h
Recrutamento e seleção	0 h	40 h	40 h
Treinamento e desenvolvimento	0 h	40 h	40 h
Cultura organizacional	0 h	40 h	40 h
O papel do psicólogo nas organizações	0 h	40 h	40 h
Ferramentas e técnicas de coaching	0 h	40 h	40 h
Dimensão humana na governança corporativa	0 h	40 h	40 h
Fundamentos da psicologia positiva	0 h	40 h	40 h

11. Carga Horária

A carga horária de 360 h 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 Programático 1: Histórico da Educação a Distância.

Conteúdo Programático 2: Legislação da Educação a Distância no Brasil.

Conteúdo Programático 3: Potencialidades da Educação a Distância.

Conteúdo Programático 4: Flexibilidade de Acesso.

Conteúdo Programático 5: Tecnologias para apoio à pesquisa.

Conteúdo Programático 6: Aprendizagem colaborativa.

Conteúdo Programático 7: Características do aluno na EAD.

Conteúdo Programático 8: Boa convivência virtual: netiquetas.

Bibliografia básica:

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.

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

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

Bibliografia Complementar:

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.

MAIA, Carmen; MATTAR, João. **ABC da EaD: a educação a distância hoje**. São Paulo: Prentice Hall, 2007.

MOORE, Michael G., **Educação a distância: sistemas de aprendizagem on-line**. 3. ed., São Paulo: Cengage Learning, 2013.

Disciplina: Estratégias de gerenciamento de gente

Ementa: Esta disciplina propõe a abordagem de conhecimentos e metodologias para o gerenciamento estratégico de gente levando em consideração a prospecção e projeção de objetivos, metas e ações da área sempre com o foco no alinhamento estratégico da empresa. Os tópicos perpassam pelos subsistemas de Gestão de Gente e amplificam a visão estratégica, de papéis e de responsabilidades do profissional deste campo de atuação.

Competências e Habilidades:

- Pensamento estratégico e sistêmico sobre a interrelação das áreas da Gestão de Gente;
- Planejamento estratégico e tático das subáreas da Gestão de Gente;

- Saber estrategicamente escolher e manejar técnicas e algumas tecnologias da Gestão de Gente;
- Aprender a posicionar-se em relação à Alta Gestão para sugerir, implantar, informar e defender práticas e estratégias de Gerenciamento de Gente.

Conteúdo Programático 1: O pensamento estratégico e sua relação com as subáreas da Gestão de Gente.

Conteúdo Programático 2: Formulando e estabelecendo estratégias, metas e ações na área de Gente.

Conteúdo Programático 3: Técnicas e tecnologias para a gestão de processos estratégicos.

Conteúdo Programático 4: Modelos e práticas para a humanização no gerenciamento estratégico de gente.

Bibliografia básica:

DUTRA, Joel Souza; DUTRA; Tatiana Almendra; DUTRA, Gabriela Almendra. **Gestão de pessoas:** realidade atual e desafios futuros. São Paulo: Atlas, 2017.

FREITAS, Alberto; PERES, Angelo. **Estratégia, cultura e gestão de recursos humanos:** alinhando a cultura à estratégia através do modelo O.A.R.S. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

PEQUENO, Álvaro. **Administração de Recursos Humanos.** 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018.

PEREIRA, Maria Celia Bastos. **RH essencial.** 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

Bibliografia complementar:

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos:** fundamentos básicos. 8. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2016.

MARQUES, José Carlos. **Recursos humanos.** São Paulo, SP: Cengage, 2016

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 15.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Treinamento de pessoas**. 1. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

Disciplina: Construção, mensuração e fomento de indicadores de desempenho

Ementa: Medição de desempenho organizacional. A cultura da medição do desempenho de pessoas. Identificação e a escolha dos indicadores em RH em cada subsistema. Implantação das métricas de desempenho e acompanhamento da coleta de dados e informações. Controle dos indicadores e sua relação com a estratégia e operação organizacional.

Competências e Habilidades:

- Apresentar os princípios e a cultura da gestão por indicadores.
- Identificação e escolha para cada realidade organizacional dos indicadores de acordo com os subsistemas de RH: Recrutamento e Seleção, Remuneração, Manutenção, Desenvolvimento de pessoas e Monitoramento.
- Implantação ou implementação das métricas organizacionais e estratégias para monitorar e acompanhar os resultados obtidos.
- Criação de planos de ação decorrentes das análises das métricas e indicadores.

Conteúdo Programático 1: Princípios e cultura da Gestão por Indicadores.

Conteúdo Programático 2: Tipos de indicadores da área de RH e Gestão de Pessoas por subsistema.

Conteúdo Programático 3: Conhecendo e aprendendo a calcular e monitorar os principais indicadores de RH: turnover, absenteísmo, desempenho e ROI de treinamentos.

Conteúdo Programático 4: Monitorando e controlando os resultados dos indicadores: planos de ação preventivos e corretivos.

Bibliografia Básica:

BANOV, Márcia Regina. **Comportamento organizacional:** melhorando o desempenho e o comprometimento no trabalho. São Paulo: Atlas, 2019.

CAMILLIS, Patrícia Kinast De. [et al.]. **Gestão do desempenho organizacional.** Porto Alegre: SAGAH, 2018.

DOERR, John. **Avalie o que importa:** Como o Google, Bono Vox e a Fundação Gates sacudiram o mundo com os OKRs. São Paulo: Alta Books, 2019.

KAPLAN, Robert S. **Alinhamento:** Utilizando o Balanced Scorecard para criar sinergias corporativas. São Paulo: Alta Book, 2019.

PEREIRA, Maria Celia Bastos. **RH essencial.** 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

REICHHELD, Fred; MARKEY, Rob. **A Pergunta Definitiva 2.0.** São Paulo: Alta Books, 2018.

Bibliografia Complementar:

CALDEIRA, Jorge. **100 Indicadores de Gestão** São Paulo: Actual, 2013.

DAHER, Elias. **OKR.** São Paulo: Clube de Autores, 2020.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos.** 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

FRANCISCHINI, Andressa S. N.; FRANCISCHINI, Paulino G. **Indicadores de Desempenho.** São Paulo: Alta Book, 2017.

MALHEIROS, Bruno Taranto. ROCHA, Ana Raquel Coelho. **Avaliação e gestão de desempenho** Andrea Ramal. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

ULRICH, Dave. **Competências globais do RH:** agregando valor competitivo de fora para dentro. Porto Alegre: Bookman, 2014.

Disciplina: Recrutamento e Seleção

Ementa: Está 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.

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 Desempenho, 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

Disciplina: Cultura organizacional

Ementa: A disciplina tem por objetivo expor os principais conceitos sobre o que é cultura e como uma organização a forma e lida com ela. Para isso: serão expostas as principais dimensões culturais, através dos aspectos antropológicos e sociológicos; a diversidade e o multiculturalismo; principais aspectos da cultura brasileira e os impactos da internacionalização; e por fim o papel da cultura na estratégia organizacional.

Objetivo da disciplina: A disciplina visa dar insumos para uma análise crítica de uma cultura organizacional e através do conhecimento capacitar o (a) aluno (a) a gerenciá-la de maneira estratégica.

Competências e Habilidades:

- Compreender a definição de cultural organizacional e suas implicações nas organizações;
- Refletir sobre a diversidade nas organizações;
- Saber utilizar a diversidade em prol da empresa;
- Compreender a importância de investir em estratégias para manutenção de uma cultura organizacional saudável.

Conteúdo Programático 1: Cultura organizacional: Conceitos Básicos

Conteúdo Programático 2: Dimensões culturais: aspectos antropológicos e sociológicos (estereótipo, preconceito, estigma, discriminação, violência).

Conteúdo Programático 3: Diversidade nas organizações.

Conteúdo Programático 4: Multiculturalismo e internacionalização das empresas.

Conteúdo Programático 5: Cultura organizacional na perspectiva da mudança organizacional (adaptação, socialização, processos de fusão e aquisição).

Conteúdo Programático 6: Cultura organizacional e cultura brasileira.

Conteúdo Programático 7: Cultura e estrutura organizacionais.

Conteúdo Programático 8: O papel da cultura na estratégia organizacional.

Bibliografia:

FREYRE, G. **Casa-Grande e Senzala**. ed. 52. São Paulo: Global, 2013.

LARAIA, R. B. **Cultura: um conceito antropológico**. ed. 16. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

MOTTA, F. C. P.; CALDAS, M. P. **Cultura Organizacional e Cultura Brasileira**. São Paulo: Atlas, 2009.

PEREZ, F. C.; COBRA, M. **Cultura organizacional e gestão estratégica: A cultura como recurso estratégico**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

REINALDO, Dias. **Cultura Organizacional: Construção, consolidação e mudanças**. São Paulo: Atlas, 2013.

RUSSO, G.M. **Diagnóstico Da Cultura Organizacional**. São Paulo: Campus, 2010.

SCHEIN, E. H. **Cultura Organizacional e Liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.

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: 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 ferramentais 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: Dimensão humana na governança corporativa

Ementa: Histórico, definição e práticas da governança corporativa. Ética e aspectos psicossociais do trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho. Responsabilidade Social Empresarial e Sustentabilidade.

Competências e Habilidades:

- Compreender a definição governança corporativa e suas implicações nas organizações;
- Refletir sobre a sustentabilidade da empresa, bem como a ética e responsabilidade social nos negócios;
- Saber mediar relações de conflitos no ambiente corporativo de forma ética;
- Compreender a importância de investir em estratégias para saúde e qualidade de vida no trabalho.

Conteúdo Programático 1: Práticas da governança corporativa; Pilares da governança corporativa e Novo Mercado.

Texto de apoio: ANDRADE, A.; ROSSETI, J. P. Governança corporativa - fundamentos, desenvolvimento e tendências. 3ª. ed. São Paulo: Atlas, 2007. ISBN: 8522448523.

Conteúdo Programático 2: Composição de Conselhos Administrativos e Comitês Consultivos; Lei Sarbanes Oxley.

Texto de apoio: SAVITZ, A. A empresa sustentável. Rio de Janeiro, Elsevier, 2007. ISBN: 9788535223019.

Conteúdo Programático 3: Ética e aspectos psicossociais do trabalho; O debate sobre o moral, o legal e o ético.

Texto de apoio: ASHLEY, P. A. (coord). Ética e responsabilidade social nos negócios. São Paulo: Saraiva, 2005. 8502050672.

Conteúdo Programático 4: Ética no trabalho; Relações de poder e gestão de conflitos.

Texto de apoio: ASHLEY, P. A. (coord). Ética e responsabilidade social nos negócios. São Paulo: Saraiva, 2005. 8502050672.

Conteúdo Programático 5: Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos, riscos, salubridade, carga horária, ergonomia e doenças ocupacionais.

Texto de apoio: LIMONGE-FRANÇA, A.C., Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. 2ª Edição. São Paulo: Atlas 2004. ISBN: 8522438897.

Conteúdo Programático 6: Estresse Organizacional e Saúde Ocupacional; Mapa de indicadores de QVT (qualidade de vida no trabalho).

Texto de apoio: LIMONGE-FRANÇA, A.C., Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. 2ª Edição. São Paulo: Atlas 2004. ISBN: 8522438897.

Conteúdo Programático 7: Responsabilidade Social Empresarial; Evolução do Conceito de Responsabilidade Social Corporativa. Responsabilidade Social X Filantropia. Sustentabilidade e Responsabilidade Ambiental.

Texto de apoio: ASHLEY, P. A. (coord). Ética e responsabilidade social nos negócios. São Paulo: Saraiva, 2005. 8502050672.

Conteúdo Programático 8: Balanço Social e seus indicadores; Elaboração, Acompanhamento e Mensuração de Resultados de Projetos de Responsabilidade Social.

Texto de apoio: ASHLEY, P. A. (coord). Ética e responsabilidade social nos negócios. São Paulo: Saraiva, 2005. 8502050672.

Bibliografia:

ANDRADE, A.; ROSSETI, J. P. **Governança corporativa - fundamentos, desenvolvimento e tendências.** 3ª. ed. São Paulo: Atlas, 2007. ISBN: 8522448523

ASHLEY, P. A. (coord). **Ética e responsabilidade social nos negócios.** São Paulo: Saraiva, 2005. 8502050672

LIMONGE-FRANÇA, A.C., **Qualidade de Vida no Trabalho -QVT.** 2ª Edição. São Paulo: Atlas 2004.ISBN: 8522438897.

SAVITZ, A. **A empresa sustentável.** Rio de Janeiro, Elsevier, 2007. ISBN: 9788535223019.

STEINBERG, H., **A dimensão humana na governança corporativa: pessoas criam as melhores e as piores práticas.** 1ª Edição. São Paulo: Gente.2003. ISBN: 9788573123975.

SROUR, R. H. **Ética empresarial.** 2ª Ed. Rio de Janeiro, Elsevier, 2003. ISBN 8535206035.

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.

OMAS, 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.

|

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.

