



PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO
Pós-Graduação *Lato Sensu*
Neuroliderança

Sumário

1.	Nome do Curso e Área do Conhecimento.....	12
2.	Características Técnicas do Curso	3
3.	Público-alvo	3
4.	Critérios de Seleção.....	3
5.	Justificativa do Curso.....	4
6.	Objetivos do Curso	5
7.	Competências e Habilidades do Egresso.....	6
8.	Metodologia de Ensino e Aprendizagem	7
9.	Estágio Não Obrigatório	10
10.	Matriz Curricular	11
11.	Carga Horária.....	11
1.	Conteúdo programático	12
12.	Infraestrutura Física e Pedagógica	32

1. 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.

2. Público-alvo

O curso Neuroliderança é indicado para profissionais envolvidos com a gestão, desenvolvimento de pessoas e carreiras, tais como: coordenadores, supervisores, gerentes, diretores, profissionais das áreas de recrutamento e seleção, profissionais de vendas e áreas correlatas assim como líderes de empresas, setores ou times focados em atingir alto desempenho, profissionais interessados ou envolvidos em gestão de talentos e desenvolvimento humano.

3. 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.

4. Justificativa do Curso

Você está preparado/preparada para um mundo Frágil, Ambíguo, Não-Linear e Incompreensível? O Mundo BANI traduz as grandes mudanças ocorridas nos últimos anos em decorrência das evoluções tecnológicas e comportamentais das pessoas, seja como indivíduo ou como sociedade.

Segundo estimativa da *International Stress Management Association* no Brasil (Isma-BR), cerca de 30% dos mais de 100 milhões de trabalhadores brasileiros sofrem com a chamada Síndrome de Burnout, caracterizada pelo esgotamento físico e mental.

Para reverter o quadro de esgotamento profissional, é fundamental promover mudanças nas condições de trabalho e estilo de vida.

A liderança apresenta um papel central neste processo em que o indivíduo é visto como o principal recurso de diferenciação do bem da organização.

As técnicas e ferramentas de liderança aliada a neurociências apoiam o líder nos principais desafios enfrentados nesta era, tais como: conflitos geracionais, ruídos na comunicação, medo de errar, aversão a mudanças, dificuldade de lidar com as mudanças organizacionais, entre outros desafios do mundo “BANI”.

O exercício do papel da liderança requer capacidade de integrar, ouvir, entender, dar significado e agir em diferentes circunstâncias exigem diferentes abordagens.

O líder em ação e desenvolvimento se beneficia do estudo da neurociência porque ele não só pode compreender melhor o seu próprio comportamento e modelar esse comportamento para que seja mais adequado a função de liderança, como também usa esses conhecimentos para compreender melhor as dinâmicas comportamentais da sua equipe.

5. Objetivos do Curso

6.1. Objetivo Geral

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.

6.2. Objetivos Específicos

- Aplicar elementos de Neurociência às relações de liderança;
- Entender e analisar ferramentas de gestão e padrões de comportamentos eficazes na gestão de pessoas com vistas à alta performance;
- Melhorar a comunicação entre equipes e facilitar a tomada de decisões;
- Compreender os mecanismos cerebrais e neuroquímicos que fundamentam as relações interpessoais nas empresas de modo a permitir o exercício altamente eficaz da liderança;
- Oportunizar a mudança do modo de agir diante das dificuldades que aparecem na forma das equipes, tornando-as mais produtivas;
- Melhorar a aderência a cultura organizacional, desenvolvendo maior colaboração e aumento da satisfação de todos os envolvidos.

6. Competências e Habilidades do Egresso

Competências

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

O estresse psicossocial tem sido associado a um aumento no risco de adoecimento físico e mental. A ativação do eixo hipotálamo, hipófise, adrenal (HHA) como resultado de estresse desencadeia um aumento na produção do hormônio cortisol, que afeta o modo de pensar, decidir e se comportar do indivíduo, o líder será capaz de aguçar seu olhar para o outro e para si no seu cotidiano.

O estresse também pode provocar também mudança nos receptores pós-sinápticos normais de GABA (principal neurotransmissor inibidor do SNC), levando a superestimulação de neurônios e resultando em irritabilidade do sistema límbico desfavorecendo o equilíbrio emocional, o líder será capaz de identificar as reações e agir de forma adequada.

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 novos 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 à cultura organizacional promovendo maior colaboração e aumento da satisfação através da relação com o líder no seu melhor.

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
Bases morfológicas e funcionais do sistema nervoso	0 h	40 h	40 h
Inteligência e funções executivas: aspectos teóricos e instrumentos de avaliação	0 h	40 h	40 h
Neuroliderança	0 h	40 h	40 h
Programação Neurolinguística (PNL)	0 h	40 h	40 h
Comunicação e motivação nas organizações	0 h	40 h	40 h
Gestão de equipes de alta performance	0 h	40 h	40 h
Fundamentos da psicologia positiva	0 h	40 h	40 h
Propósito organizacional e estratégias de comunicação interna	0 h	40 h	40 h
Gestão de Carreira	0 h	40 h	40h

11. Carga Horária

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

7. Nome do Curso e Área do Conhecimento

Nome do Curso: Neuroliderança

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

1. 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: Bases morfológicas e funcionais do sistema nervoso

Ementa: Esta disciplina visa oferecer conhecimento sobre o sistema nervoso central e periférico sob o ponto de vista estrutural e funcional.

Competências e Habilidades:

- Compreender a unidade básica da parte central do sistema nervoso: neurônio.
- Diferenciar a parte central da parte periférica do sistema nervoso.
- Conhecer os lobos cerebrais e as principais estruturas.
- Conhecer a função (geral) de cada região cerebral.

Conteúdo Programático 1: Aspectos microscópicos do sistema nervoso: Organização de um neurônio.

Conteúdo Programático 2: Aspectos microscópicos do sistema nervoso: Organização de um neurônio.

Conteúdo Programático 3: Lobos do cérebro: frontal, temporal, parietal, occipital, insular e límbico. Estruturas de cada lobo cerebral relevantes à cognição.

Conteúdo Programático 4: Estruturas cerebrais e funções cognitivas.

Bibliografia Básica:

KANDEL, E.R., et al. **Princípios de Neurociências**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

LENT, R. **Cem Bilhões de Neurônios: Conceitos Fundamentais de Neurociência**. São Paulo: Atheneu, 2010.

MACHADO, A. B. M.; HAERTEL, L. M. **Neuroanatomia Funcional**. 3. ed. São Paulo: Atheneu, 2014.

NETTER, F. H. **Atlas de Anatomia humana**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2019.

SCHOLL-FRANCO, A. Bases morfofuncionais do sistema nervoso. In: SANTOS, F.H, ANDRADE, V. M, BUENO, O.F.A. **Neuropsicologia Hoje**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

Bibliografia Complementar:

COCCHI L., GOLLO, L.L., ZALESKY, A., BREAKSPEAR, M. Criticality in the brain: A synthesis of neurobiology, models and cognition. **Prog. Neurobiol.**, 2017 doi: 10.1016/j.pneurobio.2017.07.002.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Código de Ética profissional do Psicólogo: Resolução CFP No 010/05. **XIII Plenário do Conselho Federal de Psicologia**, Brasília, 2005.

NEVES, M.C.L., CORRÊA, H. Neuroimagem aplicada a Neuropsicologia. In: Fuentes, D., Malloy-Diniz, L.F, Camargo, C.H.P., Cosenza, R.M. **Neuropsicologia: teoria e prática**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

RONICK, P.V. **Psicologia Hospitalar**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2016.

Disciplina: Inteligência e funções executivas: aspectos teóricos e instrumentos de avaliação.

Ementa: Compreensão das inteligências e funções executivas do normal ao patológicas sob o enfoque teórico, prático e na vida diária.

Competências e Habilidades:

- Conceituar as funções cognitivas: inteligência e funções executivas.
- Compreender o esperado de um indivíduo sem alterações e os comprometimentos de ambas as funções.
- Abordar, ecologicamente, como tais funções cognitivas se manifestam na vida cotidiana.

Conteúdo Programático 1: Conceito de inteligência, seus fatores de formação e instrumentos de avaliação de inteligências e ativação do sistema de recompensa.

Conteúdo Programático 2: Conceito funções executivas e seus componentes.

Conteúdo Programático 3: Instrumentos de avaliação de funções executivas da motivação a tomada de decisão.

Conteúdo Programático 4: Inteligência e funções executivas no cotidiano da capacidade criativa e de aprendizagem.

Bibliografia Básica:

MADER, M.J., THAIS, M.E.R.O., FERREIRA, M.G.R. **Inteligência:** um conceito amplo. In: Andrade, V.M., Santos, F.H., Bueno, O.F.A. Neuropsicologia Hoje. São Paulo: Artes Médicas, 2004.

MALLOY-DINIZ, L.F., PAULA, J.J., SEDÓ, M., FUENTES, D., LEITE, W.B. Neuropsicologia das funções executivas e da atenção. In: Fuentes, D., Malloy-Diniz, L.F, Camargo, C.H.P., Cosenza, R.M. **Neuropsicologia:** teoria e prática. Porto Alegre: Artmed, 2013.

MAZZO, Monica Bernardino. **Funções Executivas na Educação Infantil: Melhoria no Desempenho Escolar Programas de Intervenção**. Editora Dialética, 2021.

PRIMI, R., NAKANO, T.R. Inteligência. In: SANTOS, F.H, ANDRADE, V. M, BUENO, O.F.A. **Neuropsicologia Hoje**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

Bibliografia Complementar:

ALESSANDRA, G.S., DIAS, N.M. **Avaliação Neuropsicológica cognitiva: atenção e funções executivas**. São Paulo: Memnon, 2012.

DIAS, Natália M.; SEABRA, A. G. Funções executivas: desenvolvimento e intervenção. **Temas sobre desenvolvimento**, v. 19, n. 107, p. 206-212, 2013.

DIAMOND, A. Executive functions. **Annu Rev Psychol**. 64,135-168, 2013.

FONSECA, Vitor da. Importância das emoções na aprendizagem: uma abordagem neuropsicopedagógica. **Revista Psicopedagogia**, v. 33, n. 102, p. 365-384, 2016.

GANSLER, D.A., SCHRETLEN, D., VARVARIS, M. The use of neuropsychological tests to assess intelligence. **The Clinical Neuropsychologist**. 31(6-7):1-14, 2017.

JÚLIO-COSTA, A., MOURA, R., HAASE, V.G. **Compendio de testes neuropsicológicos: Atenção, Funções Executivas e Memória**. São Paulo: Hogrefe, 2017.

KRAUSE, Katiane KG; GASPARINI, I.; HOUNSELL, M. da S. Aplicações de jogos digitais nas funções executivas: um mapeamento sistemático da literatura. In: **Proceedings of the XVII Brazilian Symposium on Computer Games and Digital Entertainment**. 2018. p. 54-62.

MARKUS, PATRICIA MARIA NESS; DE MACEDO LISBOA, Carolina Saraiva. Mindfulness e seus benefícios nas atividades de trabalho e no ambiente organizacional. **Revista da graduação**, v. 8, n. 1, 2015.

OLIVEIRA, R.F. **Inteligência artificial**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2016.

RONICK, P.V. **Psicologia Hospitalar**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2016.

ZOMPERO, Andréia de Freitas; GONÇALVES, Carlos Eduardo de Souza; LABURÚ, Carlos Eduardo. Atividades de investigação na disciplina de ciências e desenvolvimento de habilidades cognitivas relacionadas a funções executivas. **Ciência & Educação (Bauru)**, v. 23, p. 419-436, 2017.

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: Programação Neurolinguística (PNL).

Ementa: A origem da PNL. Conceito da Programação Neurolinguística. Os pressupostos da PNL. Modelos mentais. *Rapport* e comunicação. Comunicação não verbal.

Competências e Habilidades:

- Conhecer a origem e os princípios da Programação Neurolinguística.
- Aprender sobre os modelos mentais e a construção das visões de mundo.

- Desenvolver uma visão sobre as possibilidades de conduzir pessoas utilizando conhecimentos e técnicas de apoio ao raciocínio e atitudes humanas.

Conteúdo Programático 1: Origens e princípios da Programação Neurolinguística.

Conteúdo Programático 2: Os modelos mentais e algumas teorias sobre o funcionamento da mente humana.

Conteúdo Programático 3: A importância da comunicação assertiva para o líder (o diálogo e a comunicação verbal e não verbal).

Conteúdo Programático 4: *Rapport* e técnicas da linguagem corporal para os processos de mediação de conflitos, orientação a liderados e *feedbacks*.

Bibliografia Básica:

BANDLER, Richard; ROBERTI, Alessio; FITZPATRICK Owen. **A Introdução Definitiva à PNL:** Como construir uma vida de sucesso. São Paulo: Alta Life, 2019.

BOALER, Jo. **Mente sem barreiras:** as chaves para destravar seu potencial ilimitado de aprendizagem. Porto Alegre: Penso, 2020.

FARIA, Adriano Antônio. **O coaching e o neurocoaching.** Curitiba: Intersaberes, 2020.

FERREIRA, Gustavo. **Gatilhos Mentais:** O guia completo de estratégias de negócios e Comunicações provadas para você aplicar. São Paulo/SP: DVS Editora, 2019.

MARION, Arnaldo. **Manual de coaching:** guia prático de formação profissional. São Paulo: Atlas, 2019.

MURPHY, Joseph; JUNGSMANN, Ruy. **O poder do subconsciente.** 87. Ed. São Paulo/SP: BestSeller, 2019.

Bibliografia Complementar:

ALLEN, Steve. **Técnicas proibidas de Persuasão**: manipulação e influência usando padrões de linguagem e técnicas de PNL. Califórnia – EUA: Createspace Independent Publishing Platform, 2018

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

GOMAN, Carol Kinsey. **A linguagem corporal dos líderes**: como essa linguagem silenciosa pode ajudar – ou prejudicar – o seu modo de liderar. Petrópolis/RJ: Vozes, 2015.

MANDELLI, Pedro. **Liderando para alta performance**: conceitos e ferramentas. Petrópolis/RJ: Vozes, 2017.

MANGABEIRA, Diego. **Como falar em público usando o PNL e Técnicas de Oratória**: Domine o poder da comunicação e decole em sua carreira. São Paulo: Diego Mangabeira, 2018.

MATOS, Gustavo Gomes de. **Comunicação empresarial sem complicação**: como facilitar a comunicação na empresa, pela via da cultura e do diálogo. 3. ed. rev. e ampl. Barueri, SP: Manole, 2014.

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: InterSaber, 2017.

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

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: 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: 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: 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.

12. 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:

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

Rede:

1. Conexão com a Internet banda larga de no mínimo 2 MB.
2. 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.

