Processo: 23.1.01130.59.0
Nº Convênio 1017167

CONVÊNIO

CONVÊNIO visando a colaboração no gerenciamento administrativo e financeiro para o oferecimento de Curso de Extensão.

Pelo presente convênio, a Fundação de Apoio à Ciencias: Humanas, Exatas e Naturais - F A C, CNPJ/MF n. 04.191.125/0001-05, doravante designada CONVENENTE, e a UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, autarquia estadual de regime especial, com sede na Rua da Reitoria, n. 374, São Paulo/SP, inscrita no CNPJ/MF sob n. 63.025.530/0001-04, doravante designada USP, por seus representantes legais, signatários, em consonância com seus atos constitutivos, com fundamento na Lei nº 8.666/93, têm entre si justo e acertado o que se segue, de acordo com as cláusulas e condições abaixo:

CLÁUSULA PRIMEIRA - OBJETO

O presente convênio tem por objeto a colaboração no gerenciamento administrativo e financeiro do Curso de Especialização Curso de Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho e Gestão de Pessoas, a ser ministrado de 18/03/2024 a 17/09/2025, conforme plano de trabalho, constituído pela caracterização acadêmica e financeira, em anexo, que passa a ser parte integrante deste instrumento.

CLÁUSULA SEGUNDA - DAS OBRIGAÇÕES DA USP

2.1. Realizar o curso fornecendo a infraestrutura física necessária à sua execução e justificar a eventual utilização de outras dependências para tanto;
2.2. Responsabilizar-se, com exclusividade, pelas atribuições acadêmicas, conforme disposto no artigo 38, § 2º da Resolução n. 5940/2011, cabendo-lhe a ministração do curso, o que envolve a definição da metodologia e das técnicas a serem empregadas (em especial a escolha dos conteúdos, dos professores e das estratégias de ensino), de acordo com as normas da USP;

2.3. Emitir, por meio eletrônico ou impresso, os certificados de conclusão de curso, conforme modelo aprovado pelo Conselho de Cultura e Extensão Universitária (CoCEx), obedecidos os critérios de frequência e avaliação, estabelecidos em resolução CoCEx específica.

CLÁUSULA TERCEIRA - OBRIGAÇÕES DA CONVENENTE

3.1. Divulgar e promover o atendimento aos interessados e as inscrições do curso, disponibilizando as informações ao Coordenador do Curso;
3.2. Responsabilizar-se pela organização e gestão administrativa do curso, garantindo, no que se refere aos aspectos administrativos e financeiros, a conclusão do curso;
3.3. Administrar os recursos obtidos, de acordo com o plano de aplicação de recursos, prestando contas mensalmente à Unidade/ Órgão USP;
3.4. Recolher em conta especificada pela USP as taxas decorrentes das atividades previstas no convênio, conforme estabelecido na cláusula quarta;
3.5. Arcar com as despesas decorrentes da celebração deste instrumento, inclusive eventuais direitos trabalhistas e previdenciários dos técnicos indicados pela convenente para o desenvolvimento das atividades aqui previstas, que serão de sua inteira

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

responsabilidade, não cabendo à USP encargos de qualquer natureza;

3.6. Responsabilizar-se pela continuidade do curso, mesmo na hipótese de inadimplemento dos alunos inscritos;
3.7. Manter registro contábil específico a respeito da alocação dos recursos previstos na cláusula quarta;
3.8. Prestar contas em até 120 (cento e vinte) dias corridos, após o final do curso, sobre os valores arrecadados e administrados durante a execução das atividades previstas neste convênio, depositando, em conta especificada da USP, as eventuais sobras dos recursos financeiros arrecadados, bem como apresentar o termo de quitação das obrigações recíprocas no mesmo prazo.

CLÁUSULA QUARTA - RECURSOS FINANCEIROS

4.1. O total dos recursos previstos é de R$ 3.632.850,00 (Três milhões, seiscentos e trinta e dois mil, oitocentos e cinquenta reais), conforme plano de trabalho anexo, constituído pelas caracterizações acadêmica e financeira.
4.2. Sobre a receita bruta arrecadada será recolhida a taxa mínima de 10% (dez por cento) destinada ao FUPPECEU (Fundo Único de Promoção à Pesquisa, à Educação, à Cultura e à Extensão Universitária) e à Unidade, nos termos dos artigos 3º e 5º, da Resolução n. 7290/16, conforme estabelecido na caracterização financeira anexa.
4.2.1. Quando previsto em Acordo de Cooperação firmado com a CONVENENTE, além do valor previsto na cláusula 4.2, deverá ser retido pela mesma o correspondente a 5,00% (cinco por cento) sobre a receita bruta arrecadada, para utilização em projetos e atividades de interesse da Universidade. Tais valores serão aplicados, por solicitação da Universidade, exclusivamente em objetos institucionais de pesquisa, desenvolvimento e inovação, incluindo a carteira de projetos institucionais e a gestão da política de inovação.

4.3. A taxa de administração da CONVENENTE será de 15,00% (Quinze por cento) sobre o valor da receita total.
4.4. Havendo saldo positivo ao término do convênio, esse será aplicado na Unidade, cabendo ao Coordenador do Curso a indicação da destinação dos resultados, a qual deverá ser aprovada pela Diretoria da Unidade.

CLÁUSULA QUINTA - EXECUÇÃO FINANCEIRA

O Coordenador do curso é responsável pela execução financeira do mesmo, devendo apresentar prestação final de contas, ao término da vigência do convênio, acompanhada da justificativa de eventual alteração da caracterização financeira aprovada.

CLÁUSULA SEXTA - DEPÓSITO E CONTABILIZAÇÃO DOS RECURSOS

A USP indicará à convenente a conta bancária para o depósito dos recursos, de acordo com as cláusulas terceira e quarta deste convênio.

CLÁUSULA SÉTIMA - COORDENAÇÃO DO CONVÊNIO

7.1. O Coordenador e o Vice-Coordenador, indicados na caracterização acadêmica, serão os responsáveis pelas atividades acadêmicas deste convênio

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

7.2. Caberá ao Coordenador Administrativo deste convênio, indicado na declaração anexa ao presente, o encaminhamento de questões técnicas, administrativas e financeiras que surgirem durante a vigência do presente ajuste, bem como a supervisão e o gerenciamento, inclusive financeiro, da execução dos trabalhos.
7.3. A Substituição do Coordenador e/ou do Vice-Coordenador dependerão da formalização de termo aditivo ao convênio.

CLÁUSULA OITAVA - VIGÊNCIA

O presente convênio vigorará a partir da data da assinatura até 120 (cento e vinte) dias corridos após o término do curso. O Coordenador do Curso obriga-se a apresentar os relatórios acadêmico e financeiro finais em até 120 (cento e vinte) dias corridos do término do Curso.

CLÁUSULA NONA - DIREITOS AUTORAIS

Se do convênio resultar obra científica, literária, ou relativa a programas de computador, os direitos decorrentes pertencerão exclusivamente à Universidade de São Paulo.

CLÁUSULA DÉCIMA - DENÚNCIA

10.1. O presente convênio poderá ser denunciado a qualquer momento, por qualquer das partes, mediante comunicação expressa, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

10.2. Havendo pendências, as partes definirão, mediante Termo de Encerramento do Convênio, as responsabilidades pela conclusão ou encerramento de cada um dos trabalhos e todas as demais pendências, respeitadas as atividades em curso.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DOS ADITAMENTOS

11.1. Em se tratando de curso de extensão na modalidade de especialização, independem da formalização de termos aditivos ao convênio as seguintes alterações, que serão realizadas exclusivamente no sistema Apolo da Universidade de São Paulo:
I. substituição de docentes ministrantes e monitores participantes;
II. alteração do período de atuação do docente;
III. alteração do total de vagas e definição do número mínimo de participantes;
IV. inclusão de parecer CERT;
V. definição de dias da semana e horários.
11.2. Em se tratando de curso de extensão nas modalidades de difusão, aperfeiçoamento e atualização, as alterações que se mostrarem necessárias na caracterização acadêmica do curso independem da formalização de termos aditivos, devendo ser realizadas exclusivamente no Sistema Apolo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FORO

12.1. Para dirimir dúvidas que possam ser suscitadas na execução e interpretação do presente convênio, fica eleito o foro da Capital do Estado de São Paulo, em uma das Varas da Fazenda Pública, com exclusão de qualquer outro, mesmo privilegiado.

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

E por estarem assim justas e convencionadas, as partes assinam o presente termo em 2 (duas) vias de igual teor e para um só efeito.

Universidade de São Paulo

_____

Carlos Gilberto Carlotti Junior

Reitor

____/____/_____

Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo

_____

Marcelo Mulato

Diretor

____/____/_____

Fundação de Apoio à Ciencias: Humanas, Exatas e Naturais - F A C

_____

Sergio Emanuel Galembeck

Representante Legal

____/____/_____

_____

_____

Testemunhas

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Universidade de São Paulo
Pró-Reitoria de Cultura e Extensão Universitária
Proposta das Atividades de Formação Profissional,
Educação Continuada e Curso de Difusão

Caracterização Acadêmica

1. Promoção

Unidade(s)/Órgão(s)/Núcleo(s) USP: Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto

Departamento*/Centro: Psicologia

Instituição(ões) Co-Participante(s): Fundação de Apoio à Ciencias: Humanas, Exatas e Naturais - F A C

* No caso de Unidades de Ensino

2. Título: Curso de Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho e Gestão de Pessoas

Curso: 59.01.00007 **Edição**: 23.001 **Oferecimento**: 1 - Período: 18/03/2024 a 17/09/2025
Processo: 23.1.01130.59.0 **Convênio**: 1017167

3. Natureza da Educação Continuada: Especialização

4. Forma: Distância

Justificativa:
A modalidade se justifica por ter se mostrado uma importante alternativa para ampliar o atendimento da demanda da educação superior brasileira, bem como atender pessoas localizadas em áreas geográficas dispersas.

5. Área Temática*: Trabalho

Linha de Extensão: Educação profissional

Área de Conhecimento: Psicologia

* Observe tabela

6. Informações de Cursos à Distância*

Nº do Credenciamento junto ao MEC: Recredenciamento junto ao MEC através da Portaria nº 503, de 19 de julho de 2022.

Indicar e justificar a carga horária do curso e sua divisão entre ensino a distância e ensino presencial, considerando que a relação não presencial entre o ensino e a aprendizagem deve ser compensada de forma inteligente, criativa, motivadora e auto-instrutiva: O curso é predominantemente online, com encontros presenciais para avaliações e apresentação do TCC. Ele abrange 4 disciplinas (360 horas) e um TCC (60 horas) distribuídos assim: Psicologia, Saúde e Bem-Estar Trabalho, Gestão e Comportamento Organizacional Gestão de Pessoas: Processos e Estratégias Performance e Resultados As disciplinas são divididas em 30 ciclos de 15 dias, com 12 horas de estudo em cada ciclo, compreendendo: 4 horas de aulas ao vivo via videoconferência, ministradas pelo professor. 8 horas de atividades à distância, incluindo leituras, estudos em grupo, fóruns, estudos de caso, perguntas dissertativas (PBL), atividades preparatórias e avaliação integrativa, criadas em colaboração entre o professor e os tutores. O TCC, realizado no formato de artigo, projeto de intervenção ou capítulo de livro, acontece no fim do curso, com aulas de metodologia e orientação individual no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA). As apresentações do TCC ocorrem em bancas online.

Descrever o programa do curso e a orientação dos alunos, segundo a tecnologia aplicada para realização do curso: O programa aborda a gestão do comportamento humano no ambiente corporativo com foco em quatro áreas principais da Psicologia aplicada a organizações e trabalho (O&T): gestão de pessoas, comportamento organizacional, saúde mental no trabalho e desempenho no trabalho. O curso se estrutura em ciclos de 15 dias (12h) nas disciplinas, que incluem aulas remotas, leituras, atividades no AVA e avaliações online, seguindo o cronograma acadêmico. As aulas ao vivo ocorrem semanalmente em plataformas integradas ao Moodle, permitindo interação em tempo real entre alunos e professores. As aulas incluem apresentações de slides para acompanhamento simultâneo. O AVA também é utilizado para atividades à distância, supervisionadas, como fóruns, quizzes, curadoria de conteúdo com vídeos e artigos, estudos de caso e podcasts de encerramento de disciplina, todas realizadas virtualmente.

Especificar e justificar a sistemática de comunicação interativa adotada, indicando a periodicidade dos contatos, a infra-estrutura necessária aos docentes e alunos (correios, fax, computador, telefone e afins): O Curso integra duas plataformas tecnológicas: o Moodle e plataformas de aulas ao vivo (como Meeting e Zoom); sendo que, na primeira, realizam-se

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

atividades assíncronas, nas demais realizam-se as atividades ao vivo. As atividades ocorrem em ciclos de duas semanas e há atividades diárias. Para cada tema acontecem, pelo menos, duas aulas ao vivo, cada uma com duas horas de duração, e dois plantões remotos, cada um com uma hora de duração. Os encontros virtuais ocorrem com dia e hora marcados e são mediados, contabilizando frequência online. As atividades supervisionadas são realizadas no Moodle conforme calendário. O aluno tem prazos definidos para postar todas as suas atividades, de modo a garantir que o aprendizado seja coletivo e colaborativo. Dúvidas dos alunos são respondidas em até 24 horas na plataforma de educação a distância. Como infraestrutura, computador com acesso web de 5 MB de velocidade, já que a aula é disponibilizada na web por navegadores padrão.

Descrever os recursos de instrução: impressos (apostilas, livros, manuais e afins); audiovisuais (vídeo, filmes e afins); outros (disquetes e afins), indicando os materiais especialmente desenvolvidos para o curso; e a sistemática de estudo prevista para o estudante e sua respectiva orientação, considerando-se que a auto-instrução será a base do curso e descrever o sistema de acompanhamento, controle e supervisão do rendimento do aluno: Os recursos de instrução são integralmente digitais. Parte-se da leitura de textos pela plataforma Moodle. Ocorre a aula ao vivo e em seguida o plantão remoto, ambos por meio de plataformas viabilizadoras de vídeos ao vivo, em que recursos audiovisuais com voz e imagem ao vivo. As a atividades são planejadas especialmente para sua aplicação no curso. Atividades de leitura, proposição de respostas, verificação de conteúdos apresentados são atividades de autoinstrução do aluno. O aluno tem atividades programadas por meio da plataforma Moodle. Atividades ministradas e supervisionadas correspondem cada qual com 50% da frequência online no curso, e as atividades à distância correspondem a 50% de sua nota. Para a aprovação, exige-se aplicação nas atividades a distância, a realização da avaliação integrativa da disciplina, mas, além disso, exige frequência on-line em 85% das atividades do curso.

* No caso de Ensino à Distância

7. Público Alvo **Pré-requisito Graduado**: Sim

Profissionais com curso superior que buscam formação continuada e atualização na gestão do comportamento humano no ambiente corporativo.

8. Coordenador / Responsável Institucional

Cur Thaís Zerbini	Regime de Trabalho: RDIDP	Unidade: FFCLRP	Parecer CERT n°: 540/2022 Credenciado de 22/10/2022 a 22/10/2024
	Forma de Exercício: Atividade remunerada		
	Carga horária semanal dedicada ao curso: 3:00h		Possui vínculo empregatício em outra instituição pública? Não

9. Vice-Coordenador / Coordenador Técnico

Cur Marina Greghi Sticca	Regime de Trabalho: RDIDP	Unidade: FFCLRP	Parecer CERT n°: 1928/2021 Credenciado de 07/03/2022 a 07/03/2024
	Forma de Exercício: Atividade remunerada		
	Carga horária semanal dedicada ao curso: 1:00h		Possui vínculo empregatício em outra instituição pública? Não

10. Professores USP e Professores Colaboradores

Cur Carmem Beatriz Neufeld	Regime de Trabalho: RDIDP (Atividade remunerada)	Unidade: FFCLRP	Parecer CERT n°: 1167/2022 Credenciado de 13/12/2022 a 13/12/2024
Cur Fabiana Maris Versuti	Regime de Trabalho: RDIDP (Atividade remunerada)	Unidade: FFCLRP	Parecer CERT n°: 345/2023 Credenciado de 15/04/2023 a 15/04/2025
Cur Gilberto Tadeu Shinyashiki	Docente Aposentado (Atividade remunerada)	Unidade: FEARP	
Cur Marina Greghi Sticca	Regime de Trabalho: RDIDP (Atividade remunerada)	Unidade: FFCLRP	Parecer CERT n°: 1928/2021 Credenciado de 07/03/2022 a 07/03/2024
Cur Mateus Cecilio Gerolamo	Regime de Trabalho: RDIDP (Atividade remunerada)	Unidade: EESC	Parecer CERT n°: 1310/2022 Credenciado de 18/10/2022 a 18/10/2024
Cur Silvia Inês Dallavalle de Pádua	Regime de Trabalho: RDIDP (Atividade remunerada)	Unidade: FEARP	Parecer CERT n°: 1620/2021 Credenciado de 02/03/2022 a 02/03/2024
Cur Sonia Valle Walter Borges de Oliveira	Docente Aposentado (Atividade remunerada)	Unidade: FEARP	
Cur Thaís Zerbini	Regime de Trabalho: RDIDP (Atividade remunerada)	Unidade: FFCLRP	Parecer CERT n°: 540/2022 Credenciado de 22/10/2022 a 22/10/2024

11. Especialistas

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Bai: Baixar currículos anexados no sistema

Cur Cassiano Machado Silva

Cur David Forli Inocente

Cur Denise Aparecida Lustri

Cur Hugo Ferrari Cardoso

Cur Léia Maria Erlich Ruwer

Cur Maria Nivalda de Carvalho Freitas

Cur Maria Regina de Moraes Xausa

Cur Mario Lazaro Camargo

Cur Raissa Bárbara Nunes Moraes Andrade

Cur Sonia Maria Guedes Gondim

Cur Thaísa Belloube Borin

Da carga horária ministrada (item 17), indicar a porcentagem que corresponde a cada um dos professores. Professores não pertencentes ao quadro docente da USP devem ter seus currículos anexados. (Professores fora da USP ou Especialistas Convidados)

12. Nome do(s) monitor(es) e tutor(es)* participante(s)

Monitor(es)

Cur Víctor Gabriel dos Santos Tomaz	Aluno de Pós-Graduação

Tutor(es)

Cur Carolyne Barbosa Vitorazzi	Sem vínculo com a USP
Cur Léia Maria Erlich Ruwer	Sem vínculo com a USP
Cur Marisley Vilas Bôas Soares	Sem vínculo com a USP

* No caso de Ensino à Distância

13. Nome do servidor não-docente participante / Apoio

*Justificativa e aprovação da chefia imediata

14. Justificativa do Curso

O contexto atual, caracterizado por constantes e rápidas mudanças nas organizações e na sociedade, tem exigido um novo perfil de profissionais, mais estratégico, com capacidade para gerir pessoas, gerar transformações e proporcionar melhorias na qualidade de vida. Esta é uma demanda bastante relacionada com a compreensão e transformação do fazer humano no trabalho, que pode ser proporcionada com o estudo da Psicologia aplicada ao contexto de organizações e trabalho. Nesta perspectiva, o presente curso destaca a importância de focar o trabalhador como diferencial na gestão das organizações; e, assim, é capaz de formar especialistas, lideranças e gestores aptos a gerir de forma mais efetiva estratégias e negócios, através do engajamento dos indivíduos que a compõem.

15. Objetivo

O curso tem como propósito instrumentalizar os participantes para lidar com as mudanças vertiginosas no mundo do trabalho e no ambiente organizacional, tendo como foco o comportamento humano neste contexto; e proporcionar subsídios para o sucesso de sua atuação relacionada à gestão de pessoas, ao comportamento organizacional e à saúde mental no trabalho. Assim, são ofertados aos participantes conteúdos teóricos, instrumentos e técnicas, favorecendo estratégias de atuação com princípios éticos de gerenciamento das relações das pessoas com o seu trabalho, mais integradas as especificidades de cada contexto.
Ao o final do presente curso os alunos deverão der capazes de:
- Identificar as transformações do ambiente e das relações de trabalho.
- Discutir sobre as demandas atuais dos contextos de trabalho;
- Propor ações que integrem a gestão de pessoas nestas mudanças, apoiando assim a competitividade de suas organizações;
- Atualizar os processos de gestão de pessoas por meio dos impactos que a inovação trouxe ao mercado e ao ambiente das organizações;
- Viabilizar instrumentos e o desenvolvimento de competências que permitam o aperfeiçoamento da performance dos participantes e das equipes de suas organizações;
- Identificar as principais as tendências inovadoras relativas à atuação profissional e pesquisa na área, analisando instrumentos e

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

tecnologias que possam ser utilizadas de modo ético e alinhada com as exigências organizacionais e com a saúde e bem-estar do trabalhador.

16. Programa completo, com ementas e referência bibliográfica atualizada

Acompanhamento e Gestão da Felicidade nas Organizações

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Compreender a importância dos afetos e das emoções do indivíduo no trabalho; a sua influência no clima organizacional; e, por conseguinte, na saúde do trabalhador;
- Apresentar conceitos e identificar e discutir as variáveis fundamentais à construção da felicidade no trabalho; e,
- Capacitar para a gestão e construção de propostas e iniciativas de promoção da felicidade no trabalho.

Conteúdo Programático:
Delimitações conceituais e as perspectivas teóricas que envolvem o tema. A relação entre a cognição e a emoção. A razão e a emoção no contexto organizacional. A afetividade no ambiente organizacional. Cultura, Liderança, Diagnóstico e Desenvolvimento: habilidades para a felicidade no trabalho. Planejamento e iniciativas de promoção da felicidade no trabalho. Employee Experience e Humanização nos processos de trabalho.

Referências:
CHANLAT, J.F. O individuo e a organização: dimensões esquecidas. 2.ed. v.3. São Paulo: Atlas, 1996.
CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. A Psicologia da Felicidade. São Paulo: Ed. Saraiva, 1992.
FURTADO, Carla. Feliciência: Felicidade e Trabalho na era da Complexidade. Grupo Almedina (Portugal), 2022.
FURTADO, C. A. Manual de Certificação Internacional Chief Happiness Officer. Brasília: Instituto Feliciência, 2020.
MADRUGA, Roberto. Employee Experience, Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional. Grupo GEN, 2021.
MELO, Paulo Márcio da, S. et al. Humanização dos processos de trabalho. Editora Saraiva, 2014.
POWEL, J. Felicidade, um trabalho Interior. Belo Horizonte: Ed. Crescer, 1996
SELIGMAN, M. E. P. Felicidade autêntica. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.
SCHEIN, E. A . Psicologia organizacional. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1984.
ZANELLI, J.C. Borges- ANDRADE, J.E. BASTOS, A. V. B. Psicologia, organizações e o trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Ambientação em Educação a Distância

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	2:00h
Atividades à Distância Ministradas:	0h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	2:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 2:00h

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Detalhamento:

Objetivos:
- Proporcionar o primeiro contato do participante do programa com o Curso, por meio do ciclo de Ambientação;
- Familiarizar os alunos com o ambiente da educação à distância; e, explicitar aspectos da relacionados à Plataforma de Educação a Distância (Moodle), mídias envolvidas, tutores e monitores do programa, sequência de ciclos e atividades, além de iniciar aproximação dos participantes de sua turma.

Conteúdo Programático:
O Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA). Aprendizado pela Educação a Distância. Estrutura de funcionamento do Curso. Netiqueta. Mundo digital. A partir do ciclo de Ambientação seguem-se as aulas de conteúdo aplicado e os encontros presenciais do curso.

Aprendizagem Humana nas organizações

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Reconhecer os conceitos e as perspectivas de Aprendizagem Humana nas organizações e sua relação com o desenvolvimento de competências;
- Estabelecer relações entre princípios de aprendizagem humana, para medir e tornar possível a aprendizagem e sua transferência em contextos organizacionais e do trabalho;
- Elaborar e empregar estratégias e ações em Treinamento e Desenvolvimento para que as organizações favoreçam a aprendizagem dos indivíduos e para a criação de uma learning organization.

Conteúdo Programático:
Aprendizagem, Organização e Gestão de Pessoas. Sistemas e processos subjacentes de aprendizagem nas organizações e seu papel no desenvolvimento de competências. O conceito, processos e modelos de aprendizagem organizacional. Alinhamento entre objetivos e resultados da aprendizagem organizacional. A organização em aprendizagem: princípios de aprendizagem e etapas para criar uma Learning Organization.

Referencias:
ABBAD, G. S.; Loiola, E.; ZERBINI, T. e BORGES-ANDRADE, J. E. (2013). Aprendizagem em Organizações e no Trabalho. In Borges, L.; Mourão, L. (Org). O Trabalho e as Organizações. Atuações a partir da Psicologia (pp. 497-527). Porto Alegre: Editora Artmed.
ABBAD, G. E BORGES-ANDRADE, J. E. (2014). Aprendizagem Humana em Organizações de Trabalho. In J. C. Zanelli; J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), Psicologia, organizações e trabalho no Brasil (pp. 244-284). Porto Alegre: Artmed.
CHING, Hong Y. Gestão da Aprendizagem – Casos Práticos. Grupo Gen, 2020.
SABBAG, Paulo Y. Competências em Gestão. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Alta Books, 2018.
VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia D.; MASCARENHAS, André O. Organizações em Aprendizagem: Coleção Debates em Administração. Cengage Learning Brasil, 2014.

Aspectos Legais na Gestão de Pessoas

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Apresentar e analisar os principais aspectos jurídicos relacionados à Gestão de Pessoas e seus processos.
- Abordar regulamentações e princípios constitucionais pertinentes à Gestão de Pessoas.
- Proporcionar noções básicas da legislação social para um melhor desempenho da organização no cumprimento da sua função social.

Conteúdo Programático:
Aspectos jurídicos, regulamentações e princípios constitucionais pertinentes à Gestão de Pessoas. Organização da Justiça do Trabalho. Competência da Justiça do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Contrato Individual de Trabalho. Remuneração e Férias. Extinção do Contrato de Trabalho e Estabilidades. Relações Trabalhistas e Sindicais. Políticas, formas de fixação e tipos de remuneração. Irredutibilidade e Isonomia Salarial. Governança Corporativa e Gestão de Pessoas.

Referências:
PEREIRA, Emmanoel. Direitos sociais trabalhistas: responsabilidade, flexibilização, sindicabilidade judicial e as relações negociadas. Editora Saraiva, 2018.
RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. Grupo GEN, 2020.
SANDES, Fagner. Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Editora Saraiva, 2020.

Consultoria de Gestão de Pessoas e Business Partner

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Compreender os principais aspectos e modelos envolvidos na atuação no processo de trabalho em Consultoria de Gestão de Pessoas e Business Partner;
- Apresentar ferramentas e discutir competências necessárias para o sucesso na Consultoria de Gestão de Pessoas; e,
- Capacitar para atuação em consultoria de Gestão de Pessoas, com o objetivo de desenvolver melhorias na área, com olhar sistêmico e inovador.

Conteúdo Programático
Consultoria: conceito, produto, objetivos, estrutura e práticas. Características e tipologias. Evolução das atividades. Técnicas de consultoria. Ferramentas e administração de Serviços de Consultoria: Interação com o cliente, Diagnóstico, Negociações com clientes, Elaboração de propostas, Contrato de serviços, Cálculo de custos de consultoria, Coleta de dados, apresentação de Relatórios e fechamento. Teorias de Suporte em Consultoria. Consultoria na Gestão de Pessoas. Business Partner. Competências e carreira do consultor interno e externo. Práticas de Consultoria eficaz. Ética em Consultoria.

Referências:
ARELLANO, Eliete. Gestão de Pessoas. Grupo GEN, 2017.
CAMILO, Juliana A. de O. Gestão de pessoas: Consultoria interna de recursos humanos. Ed. Senac: São Paulo, 2018.
CROCCO, Luciano. Consultoria empresarial. Editora Saraiva, 2017.
DUTRA, Joel S.; DUTRA, Tatiana A.; DUTRA, Gabriela A. Gestão de Pessoas. Grupo GEN, 2017.
GALLAGHER, Richard S. Os Segredos da Cultura Empresarial : como entender a alma das culturas organizacionais bem sucedidas. Rio de Janeiro : Campus, 2003.
MINTZBERG, Henry. Criando organizações eficazes: estruturas em cinco configurações. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
OLIVEIRA, Djalma P. R. Consultoria empresarial. Editora Atlas, 2004.
OLIVEIRA, Djalma P. R. Manual de consultoria empresarial. 3. ed. - São Paulo: Atlas, 2001.
ORLICKAS, Elizenda. Consultoria de recursos humanos. Ed. Futura, 2002.

Criatividade e Inovação no trabalho

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Atividades Presenciais Ministradas: 0h

Atividades à Distância Ministradas: 12:00h

Atividades à Distância Supervisionadas: 0h

Total Ministrado: 12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros: 0h

Total não Ministrado: 0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Compreender a criatividade e inovação nas empresas; colocando o fator humano como item determinante na aprendizagem empresarial e na determinação dos componentes à criatividade;
- Estimular os participantes a reconhecerem as possibilidades de desenvolvimento e melhorias nas organizações advindas dos processos de criatividade e inovação; e,
- Multiplicar a compressão de que as novas formas de desenvolvimento de projetos e produtos exigem práticas de RH também criativas e inovadoras no âmbito das organizações.

Conteúdo Programático:
Abordagem comportamental, tipologias e os conceitos de criatividade e de inovação. Estratégia de gestão da criatividade e da inovação. Gestão de ideias: sua importância; o papel dos colaboradores; a ambientação; estratégias e técnicas de geração de ideias. Interface da criatividade. Técnicas para enfretamento de barreiras à criatividade e à inovação. Criatividade como processo. Metodologias e técnicas para a gestão da criatividade e da inovação: o Design Thinking e as técnicas para geração de resultados criativos e inovadores. As tecnologias para a gestão da criatividade e inovação.

Referências
ALENCAR, E. M. L. S. Medidas de criatividade – teoria e prática. Porto Alegre: Artmed, 2010.
AMABILE, T. A. . Growing up Creative: Nurturing a Lifetime of Creativity. 2ed. Buffalo, Nova York, The Creative Education Foundation Press. 1989.
BRUNO-FARIA, M. F. Criatividade e inovação nas organizações: Desafios para a competitividade. SP: Atlas, 2013.
DRUCKER, Peter F. Inovação e Espírito Empreendedor . São Paulo: Cengage Learning, 2008.
GARDNER, Howard. Inteligências múltiplas: A teoria na prática, 1 ed. Porto Alegre, Editora Artes Médicas, 1995.
GARDNER, Howard. Mentes que criam. 1 ed., Porto Alegre, Editora Artes Médicas, 1996.
JOHNSON, S. De onde vêm as boas ideias: Uma breve história da inovação. Rio de Janeiro: Zahar, 2011.
KELLEY, Tom. A arte da inovação. São Paulo: Futura, 2001.
KELLEY, Tom. As 10 faces da inovação. Editora Campus. 2007.
MASI, Domenico. O Ócio Criativo. 4 ed., Rio de Janeiro, Editora Sextante, 2000.
PREDEBON, José. Criatividade : abrindo o lado inovador da mente : um caminho para o exercício prático dessa potencialidade, esquecida ou reprimida quando deixamos de ser crianças. - 7. ed. - São Paulo : Atlas, 2010.

Cultura e Clima Organizacional

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas: 0h

Atividades à Distância Ministradas: 12:00h

Atividades à Distância Supervisionadas: 0h

Total Ministrado: 12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros: 0h

Total não Ministrado: 0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Discutir as bases conceituais e metodológicas para a gestão da Cultura e Clima Organizacional.
- Estabelecer distinções e possíveis relações entre os conceitos de cultura, subcultura e contracultura nas organizações.
- Abordar as diferentes correntes em Gestão do Ambiente Organizacional, bem como seus componentes, níveis e a dinâmica desse ambiente.
- Oferecer suporte metodológico para políticas e ações voltadas para a construção e melhorias na cultura e clima organizacional.

Conteúdo Programático:
A estrutura e o desenvolvimento da Cultura Organizacional. A cultura e o desempenho. Macrocultura. Subcultura. Inteligência Cultural. Transformações culturais. Mecanismos de fixação, reforço e estabilização da cultura. Evolução cultural natural e guiada. Cultura e engajamento. Employee Experience e Employee Journey Mapping. O papel da liderança na construção, inserção e

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

evolução da cultura organizacional.

Referências
JOHANN, Sílvio L. Gestão da Cultura Corporativa. Editora Saraiva, 2003.
MADRUGA, Roberto. Employee Experience, Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional. Grupo GEN, 2021
SCHEIN, Edgar H. Cultura organizacional e liderança. - 5. ed. - Barueri [SP] : Atlas, 2022.
SCHEIN, Edgar H. Cultura Organizacional e Liderança. Grupo GEN, 2009.
SILVA, N. & Zanelli, J. C. (2014). Cultura organizacional. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), Psicologia, organizações e trabalho no Brasil (pp. 491-525). Porto Alegre, RS: Artmed.

Employer Branding: posicionamento e marca do empregador

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Apresentar as bases conceituais para a compreensão do processo de Employer Branding, como posicionamento e marca do empregador;
- Discutir o significado de talento e seleção por competências e valores; e,
- Conhecer exemplos de sucesso de Employer Branding para subsidiar a atuação profissional.

Conteúdo Programático:
Compreendendo o Posicionamento e identidade de Marca, para compreender a construção e proposta de valor do empregador. O significado de talento. Employer Branding: a união entre Marketing e Gestão de Pessoas. Conceito e iniciativas de Employer Branding. Resultados com a aplicação de Employer Branding. Técnicas e Táticas de proposição de valor para o candidato. Seleção por competências e por valores. Recrutamento de Trainees e Estagiários. Exemplos de sucesso em Employer Branding.

Referências:
AAKER, David. On Branding. Grupo A, 2015.
ALMEIDA, Ana Luísa de C.; CALDAS, Sérgio L.; ZANINI, Marco Túlio F.; et al. Gestão integrada de ativos intangíveis, 1ª edição.. Editora Saraiva, 2016.
BEDENDO, Marcos. Branding. Editora Saraiva, 2019.
MADRUGA, Roberto. Employee Experience, Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional. Grupo GEN, 2021.

Gestão da Mudança e Comunicação Organizacional

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Conhecer os fundamentos dos processos de mudanças organizacionais no contexto do pensamento sistêmico e reconhecer a mudança organizacional como um processo complexo, dinâmico e multidimensional enfatizando sua dimensão subjetiva;

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

- Desenvolver a sensibilidade para compreender mudanças que se estabelecem no âmbito das organizações entre indivíduos e grupos/organização;
- Capacitar para a Gestão da Mudança Organizacional, compreendendo a necessidade de envolver e preparar pessoas para a mudança organizacional, acelerando a obtenção dos objetivos pretendidos; e,
- Reconhecer o impacto da comunicação no processo de mudança organizacional.

Conteúdo Programático:
Mudança nas organizações. Pressões, tipos, elementos, modelos, processo e estrutura para a mudança organizacional. Implementação da Mudança. Gestão da Mudança organizacional e abordagens para administrar mudanças organizacionais. Gestão de resistências à mudança. Cultura da Mudança. Comunicação – fator estratégico na implementação de mudanças.

Referências:
ANSOFF, H. Igor, 1918. Administração estratégica. São Paulo: Atlas, 1983.
DA COSTA, Renato Lopes; ANTÓNIO, Nelson dos S. Aprendizagem organizacional: ferramenta no processo de mudança. Grupo Almedina (Portugal), 2017.
DIAS, Reinaldo. Cultura organizacional: construção, consolidação e mudança. Grupo GEN, 2013.
HITT, Michael A.; MILLER, C C.; COLELLA, Adrienne. Comportamento Organizacional, 3ª edição. Grupo GEN, 2013.
HOLLENBECK, John R.; III, John W. Comportamento organizacional – 4 ed. Editora Saraiva, 2020.
ROBBINS, Stephen P.; Comportamento organizacional. 11 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2007.
WOOD Junior, Thomaz. Mudança organizacional: liderança, teoria do caos, qualidade total, recursos humanos, logística integrada, inovações gerenciais, cultura organizacional. São Paulo: Atlas, 2000.

Gestão de Carreira e Propósito

Dia da semana **Período**

Segunda-feira 20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas: 0h

Atividades à Distância Ministradas: 12:00h

Atividades à Distância Supervisionadas: 0h

Total Ministrado: 12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros: 0h

Total não Ministrado: 0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Refletir sobre os desafios da gestão de carreiras e analisar as principais tendências, como: gerações e novas carreiras, carreiras inteligentes, transição de carreira; entre outras;
- Destacar o protagonismo das pessoas em relação ao seu desenvolvimento e à carreira; e a importância das competências na evolução de carreira; e,
- Compreender a Gestão de Carreiras pelas organizações, seus princípios, e a estruturação de práticas e políticas com base em competências.

Conteúdo Programático:
A Evolução das teorias de carreira no Brasil e seus principais desafios. Tendencias contemporâneas em carreiras: gerações e novas carreiras, carreiras inteligentes, transição de carreira; entre outros. Protagonismo da pessoa em relação à sua carreira. Identidade das Pessoas com os Propósitos e Práticas da Organização. A Gestão de Carreira pelas organizações: princípios, estrutura de carreiras e instrumentos de gestão com base em competências.

Referências
BROWN, S. D.; Lent, R. W. (2005). Career development and counseling: Putting theory and research to work. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
DUTRA, Joel, S. et al. Gestão de Pessoas. Grupo GEN, 2017.
DRIES, N.; Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career Success: constructing a multidimensional model. Journal of Vocational Behavior..73 (2008) 254–267.
GOLD, Miriam. Gestão de carreira. Editora Saraiva, 2019
OLIVER, L. W.; SPOKANE, A. R. Career-intervention outcome: What contributes to client gain. Journal of Counseling Psychology, Washington, DC, v. 35, n. 4, p. 447-462, 1988.
RIBEIRO, M. A. Psicologia e gestão de pessoas: Reflexões, críticas e temas afins (ética, competência e carreira). São Paulo: Vetor Editora, 2009.
TERRA, Eberson. Carreiras Exponenciais. Editora Alta Books, 2021.

Gestão de Conflitos, Negociação e Tomada de Decisão

Dia da semana **Período**

Segunda-feira 20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas: 0h

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Atividades à Distância Ministradas: 12:00h

Atividades à Distância Supervisionadas: 0h

Total Ministrado: 12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros: 0h

Total não Ministrado: 0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Definir conflito e debater suas consequências positivas e negativas no local de trabalho; abordando seu processo e possíveis estratégias para minimizar os conflitos;
- Apresentar estilos de tratamento de conflitos e de negociadores, e discutir as circunstâncias nas quais cada um seria mais adequado. Identificar as fases do processo de negociação e os fatores objetivos e subjetivos envolvidos;
- Conhecer estratégias e táticas que os bons negociadores utilizam para reclamar valor e criar valor em negociações; e,
- Discutir os papéis das emoções, da intuição na tomada de decisão.

Conteúdo Programático:
O significado e as consequências do conflito. Tipos de Conflitos (Conflitos interindividuais, Conflitos intergrupais, Conflitos interdepartamentais; Conflitos interorganizacionais, Conflitos capital-trabalho; Conflitos políticos e grupos de interesses). Estratégias para minimizar e de administração de conflitos; Negociação; Negociação entre organizações; Estratégias e objetivos; Sindicalismo e negociação; Negociação e Relações Econômicas; Negociação em Reuniões de Negócios; O Processo de Mediação. A tomada de decisões.

Referencias:
LEWICKI, Roy; SAUNDERS, David; MINTON, John. Fundamentos da Negociação. 2 ed. Porto Alegre:Bookman, 2002.
BRAGA, Douglas. Conflitos, eficiência e democracia na gestão pública. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUX,1998.
MANN, Rebecca. Comportamentos conflituosos: como lidar com "empregados-problema". São Paulo: Nobel,1995.
MARTINELLI, Dante; ALMEIDA, Ana Paula. Negociação e soluções de conflitos: do impasse ao ganha-ganha através do melhor estilo. São Paulo: Atlas, 1998.

Gestão de desempenho

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas: 0h

Atividades à Distância Ministradas: 12:00h

Atividades à Distância Supervisionadas: 0h

Total Ministrado: 12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros: 0h

Total não Ministrado: 0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Apresentar as premissas conceituais para a compreensão e construção de um modelo de Gestão de Desempenho com base em competências;
- Discutir a relação entre a avaliação de desempenho e as competências; e também a avaliação de desempenho com a motivação das pessoas;
- Compreender e estruturar práticas e políticas nos processos de Gestão de Desempenho; e,
- Abordar e discutir tendências contemporâneas na Gestão do Desempenho nas organizações.

Conteúdo Programático:
A gestão do desempenho: significado. Mensuração de desempenho e os objetivos e metas organizacionais. A relação entre a avaliação de desempenho e as competências. Os padrões de desempenho. A avaliação de desempenho e seu objetivo. Elementos de uma avaliação de desempenho. A avaliação de desempenho e a motivação das pessoas. Processo de feedback. Métodos de Avaliação de Desempenho. A avaliação de desempenho grupal. O significado do potencial, do desempenho e do talento.

Referências
BARBIERI, Ugo F. Gestão de Pessoas nas Organizações - Conceitos Básicos e Aplicações. Grupo GEN, 2016.
BERGAMINI, Cecília W. Avaliação de Desempenho - Usos, Abusos e Crendices. Grupo GEN, 2018.
BRANDÃO, Hugo P. Mapeamento de Competências, 2ª edição. Grupo GEN, 2017.
CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho Humano nas Empresas. Grupo GEN, 2021.
PEIXOTO, A. L. A., CAETANO, A. (2013). Avaliação de desempenho. In Borges, L., Mourão, L. (Org). O Trabalho e as

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Organizações. Atuações a partir da Psicologia (pp. 528-556). Porto Alegre: Editora Artmed.
TREFF, Marcelo. Gestão de Pessoas - Olhar Estratégico com Foco em Competências. Grupo GEN, 2016.

Gestão de Equipes - presencial, remota e home office

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Abordar os principais conceitos relativos a Equipes e Grupos informais e organizacionais;
- Discutir os desafios das equipes, o ambiente da organização e da equipe, a formação e processos de Equipe. Apresentar o modelo de eficácia da equipe e discutir fatores que influenciam essa eficácia; e,
- Discutir a diversidade e as características e estratégias necessárias para o sucesso das equipes autodirigidas e das equipes virtuais.

Conteúdo Programático:
Equipes e Grupos informais. Tipos de equipes organizacionais. Vantagens e Desvantagens das equipes. Desafios das Equipes. Ambiente da Organização e da Equipe. Formação de Equipe (tamanho, composição, diversidade e competências). Processos de Equipe (desenvolvimento, funções, normas, coesão, influencias e confiança). Modelo de Eficácia de Equipes – Equipes Autodirigidas e Virtuais. Equipes de alto desempenho. Diversidade da Equipe. Conflito e tomada de decisão em equipe.

Referências
DYER, William G. Equipes que fazem a diferença (team building) : estratégias comprovadas para desenvolver equipes de alta performance. Editora Saraiva, 2011.
MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 13. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
MCSHANE, Steven L.; GLINOW, Mary Ann V. Comportamento Organizacional. Grupo A, 2014.
WAGNER III, John A, HOLLENBECK John R. Comportamento Organizacional. Criando Vantagem Competitiva. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
DUTRA, Joel Souza. Competências e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2008.
LE BORTEF, Guy. Desenvolvendo a competência dos profissionais. 3. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.
TACHIZAWA, Takeshy. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5. Ed. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

Gestão de Pessoas por Competências

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Abordar e discutir as bases conceituais para compreender a gestão de pessoas com foco em competências;
- Discutir as ferramentas estratégicas utilizadas pelas empresas e conscientizar para a necessidade de planejar a área de Gestão de Pessoas considerando a estratégia da organização; e,

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

- Capacitar para construção de subsistemas e atividades de gestão de pessoas que sejam estruturados em torno da aplicação do conceito de competência.

Conteúdo Programático:
Competências: definição. O valor de uma competência. CHAR – ampliando o significado de competência. A organização como um conjunto integrado de competências. Competências organizacionais básicas e essenciais. O processo de mapeamento de competências. Assessment. Gestão de Pessoas por competência: recrutamento e seleção; aprendizagem; avaliação de desempenho e de potencial; carreira e sucessão, sistemas de reconhecimento e remuneração.

Referências:
BITENCOURT, C. & Cols. Gestão Contemporânea de Pessoas. Porto Alegre: Bookman, 2004.
FERREIRA, Patricia I. Série MBA Gestão de Pessoas - Gestão por Competências: Grupo GEN, 2015.
FLEURY, A.; FLEURY, M. T. Estratégias Empresarias e Formação de Competências. Um quebra –cabeça caleidoscópio da Indústria Brasileira. São Paulo: Atlas. 2000.
KUAZAQUI, Edmir. Administração por competências. Grupo Almedina (Portugal), 2020.
MAXIMIANO, Antonio Cesar A. ADM por Competências - Você Gestor. Grupo GEN, 2019.
TREFF, Marcelo. Gestão de Pessoas - Olhar Estratégico com Foco em Competências. Grupo GEN, 2016.
ZANELLI, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, V. B. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Gestão de Projetos em Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Apresentar os fundamentos da Gestão de Projetos alinhados à Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas;
- Abordar a estrutura de Gerenciamento de Projeto e proporcionar ferramentas de forma a capacitar para a Gestão de projetos em Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas.

Conteúdo Programático:
Gestão de Projetos e Gestão de Pessoas. Papéis e responsabilidades no Gerenciamento de Projetos. Gerenciamento de Projeto: processos, metodologia, ciclo de vida de projetos e dos grupos de processos. Processos de gerenciamento de pessoas em projetos segundo o PMBOK®. Exemplos de projetos relacionados a Gestão de Pessoas por Competência, Mudança Organizacional, Desenvolvimento de Pessoas, Comunicação, Motivação, Remuneração e outros sistemas de Gestão de Pessoas.

Referências:
BRANCO, Renato Henrique F.; LEITE, Dinah Eluze S.; JUNIOR, Rubens V. Gestão Colaborativa de Projetos. Editora Saraiva, 2016.
DUTRA, Joel S.; DUTRA, Tatiana A.; DUTRA, Gabriela A. Gestão de Pessoas. Grupo GEN, 2017.
CAMARGO, Robson Alves D.; RIBAS, Thomaz. Gestão ágil de projetos. Editora Saraiva, 2019.
LARSON, Erik W.; GRAY, Clifford F. Gerenciamento de Projetos. Grupo A, 2016. E-book
MENEZES, Luís César de M. Gestão de Projetos, 4ª edição. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2018.
ZANELLI, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, V. B. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Gestão de Remuneração e Benefícios

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Discutir a evolução do pensamento sobre remuneração, analisar as principais tendências em Remuneração e Benefícios e maneiras de melhorar a eficácia das recompensas.
- Compreender as premissas conceituais para a construção de um modelo de - Remuneração e Benefícios com base em competências; e,
- Proporcionar subsídios para a estruturação de práticas e políticas nos processos de Remuneração e Benefícios.

Conteúdo Programático:
Os públicos estratégicos e o caráter multivariado da remuneração nas organizações. Recompensas Financeiras: participação e tempo de serviço, status do emprego, competências e desempenho. Recompensas de nível organizacional relacionadas a desempenho. Recompensas de Equipe. Incentivos de Curto e Longo Prazo. Desenho e tendencias em sistemas de remuneração e Benefícios. Benefícios flexíveis, serviços e facilidades ofertadas pelas organizações. Papel e resultados esperados dos Benefícios.
Referências:

DUTRA, J. S. (2001). Tendências no Campo da Remuneração para o Novo Milênio. In J. S. Dutra (Org.), Gestão por Competências: Um Modelo Avançado para o Gerenciamento de Pessoas (pp. 71-94). São Paulo: Editora Gente.
DUTRA, Joel, S. et al. Gestão de Pessoas. Grupo GEN, 2017.
MCSHANE, Steven L.; GLINOW, Mary Ann V. Comportamento Organizacional. Grupo A, 2014.
PIZZATO, F. (2010). É possível pensar em remuneração por competência? In: Bitencourt, C. (Org). Gestão Contemporânea de Pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: Bookman.

Gestão do Conhecimento e Inteligência Organizacional

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Apresentar os conceitos fundamentais relacionados ao conhecimento e gestão do conhecimento e inteligência organizacional;
- Possibilitar a construção de uma visão global das questões que envolvem o gerenciamento do conhecimento e inteligência nas organizações a partir de concepções teóricas e práticas contemporâneas; e,
- Capacitar para a atuação em práticas na Gestão do Conhecimento e Inteligência Organizacional.

Conteúdo Programático:
A empresa como agente de criação e transferência de Conhecimento. Conceito de Conhecimento. Componentes do conhecimento na empresa. Transferência de conhecimento e capacidade de absorção. Taxonomia do conhecimento organizacional. Implicações estratégicas da taxonomia do conhecimento. Gestão do Conhecimento Organizacional. Criação e integração do conhecimento da empresa. Práticas de Gestão do Conhecimento. A inteligência Organizacional e suas conexões com a Gestão do Conhecimento. Processo de inteligência em organizações complexas. Elementos teóricos, componentes, modelos conceituais e práticas de inteligência organizacional. Inteligência organizacional e diferenciais competitivos.

Referencias:
CAPUANO, Ethel Airton et al. Inteligência competitiva e suas conexões epistemológicas com gestão da informação e do conhecimento. Ciência da Informação, v. 38, n. 2, p. 19-34, 2009.
CASTELLS, M. A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.
CHOO, C. W. A organização do conhecimento: como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões. São Paulo: Editora SENAC, 2003.
DAVENPORT, T.; PRUSAK, L. Ecologia da informação: por que só a tecnologia não basta para o sucesso na era da informação. São Paulo: Futura, 1998.
FLEURY, Maria Tereza L.; JR., Moacir de Miranda O. Gestão estratégica do conhecimento - Integrando aprendizagem, conhecimento e competências. Grupo GEN, 2011.
NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. Criação de conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. Rio de Janeiro: Campus, 2008.57, set./dez., 2016. www.uel.br/revistas/informacao/.
REZENDE, Denis A. Inteligência Organizacional como Modelo de Gestão em Organizações Privadas e Públicas: Guia para Projetos de Organizational Business Intelligence - OBI.: Grupo GEN, 2015.
TONI, Kelly Cristina Wilhelm e ALVARES, Lillian Maria Araújo de Rezende. Educação corporativa na perspectiva da inteligência organizacional. Inf. Inf., Londrina, v. 21, n. 3, p. 228 – 2 BUKOWITZ, W. R.; WILLIAMS, R. L. Manual de gestão do conhecimento. Porto Alegre: Bookman, 2002.

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Inclusão, diversidade e gerações nas organizações

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Compreender a diversidade como inerente ao humano e as concepções de exclusão\inclusão, diversidade\diferença, cultura, gênero, classe, gerações, raça e etnia; e reconhecer a presença das mesmas na sociedade, e discutir seus paradigmas e os desafios para práticas da gestão da diversidade nas organizações.
- Identificar possíveis intervenções em diversidade e inclusão, e de relações raciais, de gênero e intergeracionais nas organizações e avaliar e discutir sua efetividade.
- Construir uma visão crítica a respeito das diferentes abordagens do tema e reconhecer a diversidade de perspectivas e olhares como um valor essencial para as organizações.

Conteúdo Programático:
Conceito de inclusão e diversidade, relações raciais, de gênero e intergeracionais e seus desafios na gestão dos processos organizacionais. Diversidade nos times de trabalho e implicações nos seus resultados. Gestão de pessoas: práticas, tendências e programas de diversidade e inclusão, de relações raciais, de gênero e intergeracionais nas organizações. Acessibilidades. Liderança, representatividade e diversidades.

Referências:
BAHIA, Melissa. Responsabilidade social e diversidade nas organizações. São Paulo: Qualitymark, 2009.
CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; AGUERRE, Pedro. Gestão de pessoas: práticas de gestão da diversidade nas organizações. Editora Senac São Paulo, 2019.
FERRAZ, Carolina, V.; LEITE, Glauber Salomão. Direito à Diversidade. Grupo GEN, 2015.
FREITAS, Maria Ester, D.; DANTAS, Marcelo. Diversidade Sexual e Trabalho. Cengage Learning Brasil, 2016.
GIDDENS, Anthony. Sociologia. Porto Alegre: Artmed, 2005.
LAPOLLI, Édis M., WILERDING, Inara A. V., ALVEZ, Juliano Keller Alvez. Gestão humana para organizações saudáveis. 1. ed. – Florianópolis: Pandion, 2021. 270 p.
ROMERO, Sônia. Gestão da diversidade de gênero nas organizações. Porto Aelgre: Ed. PUC, 2009.
TORRES, Cláudio V. ; ´PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. Diversidade e Inclusão nas Organizações. In: Zanelli, José, C. et al. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Grupo A, 2014.

Indústria 4.0 e novos formatos de trabalho

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Abordar a indústria 4.0, valores humanos e o Mercado de Trabalho;
Discutir as mudanças nas atividades profissionais provenientes da Industria 4.0 e os novos formatos de trabalho;
- Oferecer suporte metodológico para o desenvolvimento de Competências requeridas pela indústria 4.0.; e,
- Apoiar a compreensão das novas demandas para que as organizações, e que levam a repensar a gestão de pessoas.

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Conteúdo Programático:
A Industria 4.0, valores humanos e o Mercado de Trabalho. O impacto da implementação da Indústria 4.0 nas tarefas e atividades profissionais. Novos formatos de trabalho. Necessidades de formação e competências na Indústria 4.0. Novas demandas para a Gestão de Pessoas e educação para o Mundo do trabalho na Indústria 4.0.

Referências:
BARBIERI, Ugo F. Gestão de Pessoas nas Organizações - Conceitos Básicos e Aplicações. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2016.
DA QUINTINO, Luis F.; SILVEIRA, Aline Morais; AGUIAR, Fernanda Rocha D.; et al. Indústria 4.0. Grupo A, 2019.
MORAES, Rodrigo Bombonati de S. Indústria 4.0: impactos sociais e profissionais. Editora Blucher, 2020.

Inteligência Emocional nas organizações

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Explicar como as emoções e a cognição influenciam as atitudes e o comportamento;
- Discutir a dinâmica das emoções no trabalho e o papel da inteligência emocional nas organizações;
- Reconhecer a importância da inteligência emocional na prática da liderança e compreender de que forma o equilíbrio emocional da liderança interfere na satisfação e qualidade de vida dos seus colaboradores; e,
- Descrever a experiência do estresse e identificar maneiras de gerenciar o estresse no local de trabalho.

Conteúdo Programático:
A emoção e a inteligência no contexto do trabalho. Competências emocionais no trabalho. Emoções positivas. Equilíbrio Emocional e atenção plena. Desenvolvimento de Inteligência Emocional no ambiente de trabalho. A Inteligência Emocional da Liderança e seu Impacto na Satisfação dos liderados. Autoconhecimento. Relações humanas. Gestão do estresse e da ansiedade.

Referências:
DAMÁSIO, António. O Erro de Descartes: emoção, razão e o cérebro humano. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.
GOLEMAN, Daniel. Inteligência Emocional, a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. 45. Ed. Rio de Janeiro, Objetiva, 1995;
GOLEMAN, Daniel; BOYATZIS, Richard; McKEE, Annie. O poder da Inteligência Emocional, a experiência de liderar com sensibilidade e eficácia. Rio de Janeiro, Campus, 2002;
MADRUGA, Roberto. Employee Experience, Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional. Grupo GEN, 2021.
MCSHANE, Steven L.; GLINOW, Mary Ann V. Comportamento Organizacional. Grupo A, 2014.
WEISINGER, Hendrie. Inteligência Emocional no trabalho. Rio de Janeiro, Objetiva, 1997.

Liderança e Psicologia de Grupos

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Detalhamento:

Objetivos:
- Abordar os processos psicossociais de grupos e discutir os aspectos básicos do funcionamento do trabalho em equipe nas organizações;
- Reconhecer a importância da liderança no trabalho e discutir como o atual ambiente cultural, econômico e social afeta a liderança;
- Compreender as principais teorias de liderança, bem como a sua relação com o ambiente das organizações, os desafios e o papel do líder, confiança, poder e influência. estilos de liderança e competências essenciais do líder; e,
- Desenvolver uma visão clara e objetiva do significado de liderança nos dias de hoje e implicações possíveis nos processos de grupos.

Conteúdo Programático:
Processos psicossociais e aspectos básicos do funcionamento de grupos nas organizações (conceito, estrutura, comunicação, conflito e cooperação, tomada de decisão em grupo). Liderança nos contextos organizacionais e suas teorias. Perspectivas de competência e comportamento da liderança. Desafios da liderança em equipes de alto desempenho.

Referências:
GIBSON, J. L. Organizações: comportamentos, estrutura e processos. 12ª ed.; São Paulo: McGraw-Hill, 2006.
GORDON, Jon. O Poder de Uma Equipe Positiva. Editora Alta Books, 2020.
ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. Comportamento organizacional. Teoria e prática no contexto brasileiro. 14ª ed.; São Paulo: Pearson, 2010.
ROTHMANN, I. Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho. 2ª ed.; São Paulo: Elsevier, 2017.
ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. 2. ed.; São Paulo: Artmed, 2014.
NEWSTROM, J. W. Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho. 12. ed.; São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

Liderança para Performance

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Reconhecer a liderança exigida nesses novos tempos, identificar as capacidades requeridas do gestor/líder e os desafios postos a quem pretende exercer liderança voltada para a performance;
- Analisar, aprofundar e discutir conceitos como liderança, propósito, desempenho, produtividade e mentoria, bem como métodos de gestão mais estratégicos, efetivos e meritocráticos;
- Estabelecer a relação entre liderança, motivação e gestão de desempenho para se obter equipes alinhadas, motivadas e com alta performance; e,
- Desenvolver competências para adotar práticas relacionadas à liderança, aplicando ferramentas e processos de gestão de desempenho para resultados.

Conteúdo Programático:
Gestão e liderança: desafios contemporâneos. O Papel do líder e a competência para a liderança. A evolução dos estilos de liderança. A importância do Propósito. A liderança orientada para performance e resultados. Unindo estratégias e pessoas: formação e o desenvolvimento de equipes de alto desempenho. Motivação e alta performance. Desempenho x produtividade e ferramentas do processo de gestão do desempenho para resultados. Mentoria e exercício da mentoria.

Referências:
BRILLO, João; BOONSTRA, Jaap. Liderança e Cultura Organizacional para Inovação. Editora Saraiva, 2019.
DAHL, Jean. Liderança Lean. Editora Alta Books, 2021.
DRUMMOND, Virgínia S. Confiança e Liderança nas Organizações. Cengage Learning Brasil, 2012.
ERVILHA, Antônio de Jesus L. Liderando equipes para otimizar resultados. Editora Saraiva, 2012.
LUCENA, Maria Diva da S. Planejamento estratégico e gestão do desempenho para resultados. Grupo GEN, 2012.
OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças D. Gestão para resultados: atuação, conhecimentos, habilidades. Grupo GEN, 2010.
SCHEIN, Edgar H.; SCHEIN, Peter. Cultura Organizacional e Liderança. Grupo GEN, 2022.
ULRICH, D. et al. O código da liderança. São Paulo: Best Seller, 2009.
VERGARA, Sylvia C. Gestão de Pessoas, 16ª edição. Grupo GEN, 2016.

Metodologia de Pesquisa Científica

Dia da semana	Período

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Segunda-feira 20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas: 0h

Atividades à Distância Ministradas: 12:00h

Atividades à Distância Supervisionadas: 0h

Total Ministrado: 12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros: 0h

Total não Ministrado: 0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

A-Conteúdo: 1- Métodos e técnicas de estudo e aprendizagens; 2- Trabalhos de pesquisa e redação científica; 3- Pesquisas bibliográficas aplicáveis à elaboração e apresentação de trabalhos acadêmicos: fichamentos, resumos, resenhas, artigo científico e monografia; 4- A ciência como atividade humana; 5- Construção do conhecimento, elementos teóricos da metodologia científica e prática da pesquisa.

B-Bibliografia Básica: 1 - Allegre, C. Deus e a Ciência. Bauru, São Paulo: Edusp, 2000; 2- Foulcault, M. Vigiar e Punir: nascimento da prisão. Petrópolis: Vozes, 1989;; 3- Medeiros, J. B. Redação Científica: a prática de fichamentos, resumos, resenhas. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2000; 4 - Oliveira, E. A identidade humana do crime. Belém: CEJUP, 1993.

C- Docente Responsável: Prof. Dr. Bruno Spinosa De Martinis

Motivação e Comprometimento no Trabalho

Dia da semana Período

Segunda-feira 20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas: 0h

Atividades à Distância Ministradas: 12:00h

Atividades à Distância Supervisionadas: 0h

Total Ministrado: 12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros: 0h

Total não Ministrado: 0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Compreender a motivação e comprometimento no trabalho e identificar os principais aspectos envolvidos neste processo psicológico;
- Abordar os aspectos essenciais das principais teorias da motivação e comprometimento no trabalho;
- Identificar e analisar criticamente os fatores mediadores entre a motivação e o desempenho no trabalho;
- Discutir as consequências da insatisfação no trabalho;
- Proporcionar subsídios para a atuação e estratégias para aumentar o comprometimento organizacional (afetivo).

Conteúdo Programático:
Necessidades, Cognições e Emoções no trabalho. Motivação e comprometimento: definições, modelos de classificação e teorias. Principais fatores de mediação entre motivação e desempenho no trabalho: significado do trabalho, sistema de recompensas e punições, ambiente psicossocial de trabalho, estilo gerencial e valores pessoais e organizacionais. Consequências da insatisfação no trabalho. Estratégias para aumentar o comprometimento organizacional (afetivo) e Employee Engagement — EE.

Referências:
BANOV, Márcia R. Comportamento Organizacional - Melhorando o Desempenho e o Comprometimento no Trabalho. Grupo GEN, 2019.
Gondim, S. M. G. E Silva, N. (2014). Motivação no Trabalho. In J. C. Zanelli; J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), Psicologia, organizações e trabalho no Brasil (pp. 173-202). Porto Alegre: Artmed.
MADRUGA, Roberto. Employee Experience, Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2021.
MCSHANE, Steven, L.; VON GLINOW, M.A, Comportamento Organizacional. (6th edição). Grupo A, 2014.
REEVE, Johnmarshall. Motivação e Emoção, 4ª edição. Grupo GEN, 2006.

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

O Mundo do Trabalho Contemporâneo e as Teorias Organizacionais

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Descrever a construção histórica do conceito de trabalho;
- Discutir a evolução histórica das Teorias Organizacionais no Brasil e no mundo;
- Identificar as principais mudanças no mundo do trabalho;
- Discutir as relações do trabalho na atualidade.

Conteúdo Programático:
Ideologia do trabalho. A construção da sociedade do bem-estar. O esgotamento do modelo taylorista-fordista e as novas concepções do trabalho. Evolução histórica em Teorias Organizacionais. Comportamento Humano no Trabalho. O Pensamento Sistêmico e Complexo Aplicado às Organizações e à Gestão de Pessoas. Novas formas de organização do trabalho.

Referências:
BORGES, L. O., Yamamoto, O. H. (2014). Mundo do Trabalho: Construção Histórica e Desafios Contemporâneos. In J. C. Zanelli; J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), Psicologia, organizações e trabalho no Brasil (pp. 25-72). Porto Alegre: Artmed.
CAMPOS, Dinael Corrêa D. Atuando em Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Recursos Humanos, 2ª edição. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2017.
PADILHA, Valquíria, Navarro, Vera Lucia. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. In: Psicologia & Sociedade. ABRAPSO, n. 19. São Paulo: ABRAPSO, 2007. p. 14-20.
SCHEIN, Edgar H. Psicologia Organizacional. Tradução de José Luiz Meurer. Rio de Janeiro: PrenticeHall do Brasil Ltda., 1982.

People Analytics: análise de dados, indicadores e desempenho

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Desenvolver habilidades gerenciais que possam protagonizar e transformar a gestão de pessoas; e utilizar técnicas e metodologias de análise proporcionados pela área de inteligência de negócios, como suporte para sua atividade;
- Conhecer a inteligência artificial na gestão de pessoas; e o papel dos agentes envolvidos na construção de um Rh mais tecnológico;
- Compreender a utilização do People Analytics e a contribuição de seus modelos para os gestores de área e outros tomadores de decisão; e,
- Discutir os desafios e prática do People Analytics nas organizações.

Conteúdo Programático:
Gestão de Pessoas com base em indicadores de desempenho. Conceito de People Analytics e a Inteligência artificial na gestão de pessoas. Agentes envolvidos no People Analytics e suas responsabilidades. People Analytics nas organizações: níveis de maturidade e benefícios esperados. Desafios para o People Analytics e Inteligência artificial em recursos humanos;

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Procedimentos metodológicos do People Analytics.
Referências:
DAVENPORT, Thomas H. Big data no trabalho. Editora Alta Books, 2017.
DAVENPORT, Thomas, H. e Jeanne G. Harris. Competicao Analitica. Editora Alta Books, 2018.
RASMUSSEN, T.; ULRICH, D. Learning from practice: how HR Analytics avoids being a management fad. Organizational Dynamics, v.44, p.236-242, 2015.
SHARDA, Ramesh, et al. Business Intelligence e Análise de Dados para Gestão do Negócio. (4th edição). Grupo A, 2019.

Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas: O Papel do Gestor

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Abordar o papel do gestor de pessoas contemporâneo, suas Competências e Soft Skills; e proporcionar articulação para o desenvolvimento das mesmas pelos participantes;
- Discutir os principais desafios na atuação do gestor de pessoas em relação à gestão das competências: organizacionais, das áreas, dos cargos e das pessoas; e,
- Refletir sobre a gestão de pessoas e seu impacto na competitividade organizacional, e abordar tendências e novos estudos na área.

Conteúdo Programático:
Gestor de Pessoas no mundo 4.0. O seu papel, competências técnicas, socioemocionais, políticas e estratégicas. Os desafios do gestor relacionado à gestão de competências no nível organizacional, das áreas, dos cargos e das pessoas. Gestão de Pessoas e competitividade.

Referências:
DUTRA, Joel S.; DUTRA, Tatiana A.; DUTRA, Gabriela A. Gestão de Pessoas. Grupo GEN, 2017.
DUTRA, J. S. (2002). Modelo de Gestão de Pessoas. In J. S. Dutra (Org.), Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas (pp. 41-60). São Paulo: Editora Atlas.
GIL, Antonio C. Gestão de Pessoas - Enfoque nos Papéis Estratégicos, 2ª edição. Grupo GEN, 2016.
ZANELLI, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, V. B. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Recrutamento, Seleção e Onboarding

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	12:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	0h
Total Ministrado:	12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Apresentar e discutir as principais tendencias de ferramentas e metodologias em Recrutamento, Seleção e Onboarding;
- Definir e discutir as premissas conceituais para a construção de práticas de Recrutamento, Seleção e Onboarding com base em competências; e,

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

- Compreender como estruturar e desenvolver fontes e o processo de captação de e seleção de pessoas nas organizações, bem como as políticas e ações de Onboarding.

Conteúdo Programático:
A Revolução 4.0 e seus reflexos no Recrutamento, Seleção e Onboarding de talentos. Do perfil do cargo às hard e soft skills. Recrutamento; estruturando o processo de atração. Seleção; estruturando o processo de seleção. Onboarding. Processos de nível estratégico, tático e operacional relacionados ao atendimento de demandas de pessoal nas organizações. Tendências contemporâneas em Recrutamento, Seleção e Onboarding (Seleção por Competências e por valores, Utilização das redes sociais, Assessment; Employer Branding – EB; Employee Journey Mapping – EJM; Employee Engagement — EE, entre outras). Transferência, Expatriação e Recolocação.

Referências
BANOV, Márcia R. Recrutamento e Seleção com Foco na Transformação Digital. Disponível em: Minha Biblioteca, (5th edição). Grupo GEN, 2020.
FERREIRA, Patricia I. Série MBA - Gestão de Pessoas - Atração e Seleção de Talentos. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2014.
GONDIM, S. M. G., Queiroga, F. (2013). Recrutamento e Seleção de Pessoas. In Borges, L.; Mourão, L. (Org). O Trabalho e as Organizações. Atuações a partir da Psicologia (pp. 376-405). Porto Alegre: Editora Artmed.
MADRUGA, Roberto. Employee Experience, Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional. Grupo GEN, 2021
TREFF, Marcelo. Gestão de Pessoas - Olhar Estratégico com Foco em Competências. Grupo GEN, 2016.

Retenção de Talentos

Dia da semana **Período**

Segunda-feira 20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas: 0h

Atividades à Distância Ministradas: 12:00h

Atividades à Distância Supervisionadas: 0h

Total Ministrado: 12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros: 0h

Total não Ministrado: 0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Definir retenção de talentos e sua importância na atualidade.
- Explicar os desafios da empresa na retenção de talentos.
- Identificar pontos importantes em uma estratégia de retenção de talentos
- Reconhecer boas práticas organizacionais para reter talentos.
- Relacionar diferenças intergeracionais, exercício de liderança e perspectivas de carreira e identificar tendências atuais em retenção de talentos.

Conteúdo Programático
Gestão de Pessoas e talentos - a importância de manter talentos nas organizações. Conceito de Retenção de Talentos. Desafios das empresas na retenção e talentos. Fatores de Retenção de talentos. Estratégia de Retenção de Talentos. Boas práticas na Retenção de Talentos. Diferenças intergeracionais, liderança e perspectivas de carreira.

Referencias:
BOHLANDER, G.; SNELL, S. Administração de recursos humanos. São Paulo, SP: Cengage, 2015.
CARRARA, T. M. P.; NUNES, S. C.; SARSUR, A. M. Retenção de talentos de diversas gerações em um mesmo contexto organizacional. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 4., 2013, Brasília. Anais eletrônicos [...]. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR55.pdf. Acesso em: 13 mar. 2020.
DAVENPORT, T. O. Capital humano: o que é e por que as pessoas investem nele. São Paulo: Nobel, 2001.
FREITAG, B. B. et al. A gestão de talentos no campo da Gestão de Pessoas: tema emergente? Revista de Administração da UFSM, v. 7, nº. 4, p. 629–643, 2014. Disponível em: http://www.spell.org.br/documentos/download/36173. Acesso em: 13 mar. 2020.
FREITAG, B. B.; FISCHER, A. L. Programas formais de gestão de talentos no Brasil: realidade? In: ENCONTRO DA ANPAD, 38., 2013, Rio de Janeiro. Anais eletrônicos [...]. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/68/2013_EnANPAD_GPR1013.pdf. Acesso em: 13 mar. 2020.

Saúde mental e doenças no trabalho: ações preventivas e diagnósticas

Dia da semana **Período**

Segunda-feira 20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas: 0h

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Atividades à Distância Ministradas: 12:00h

Atividades à Distância Supervisionadas: 0h

Total Ministrado: 12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros: 0h

Total não Ministrado: 0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Contextualizar o trabalho na contemporaneidade e seus impactos nos processos de subjetivação, na saúde, e na qualidade de vida no trabalho.
- Desenvolver competências, a fim de compreender as interações humanas e os elementos relacionados à manutenção da saúde mental das pessoas no trabalho;
- Subsidiar a construção de propostas de promoção de saúde mental, de desenvolvimento e da qualidade de vida dos indivíduos, grupos e organizações.

Conteúdo Programático:
Saúde mental no trabalho: Definição e perspectivas. As várias perspectivas de trabalho para o indivíduo nos aspectos psicossociais. Variáveis moderadoras da saúde no trabalho: suporte social, enfrentamento no trabalho. Distúrbios Psíquicos no trabalho: Estresse ocupacional, Burnout, Sofrimento Psíquico, Assédio Moral e consequências psicológicas do desemprego. Novas formas de organização do trabalho e impactos para a saúde do trabalhador. Prevenção e Promoção de saúde mental do trabalhador. Valorização necessária do Equilíbrio entre Vida e Trabalho.

Referências:
CODO, Wanderlei. Saúde mental e Trabalho. Petropolis: Vozes,2007
DEJOURS, C. A loucura do trabalho - estudo da psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez/Oboré, 1987.
FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Paralelo 15, 2012.
LEITE, Luciano S. Saúde mental no trabalho e atitude empreendedora. Editora Saraiva, 2020.
LACERDA, Francisco R. de, J.; BARBOSA, Rildo P. Psicologia no trabalho. Disponível em: Editora Saraiva, 2021.
ZANELLI, J. C. et. Al. Trabalho, saúde e construção da qualidade de vida. In: Estresse nas organizações de trabalho. Compreensão e intervenção baseadas em evidências (pp. 19-30). São Paulo: Artmed, 2010.

Treinamento, Desenvolvimento e Educação

Dia da semana	Período
Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas: 0h

Atividades à Distância Ministradas: 12:00h

Atividades à Distância Supervisionadas: 0h

Total Ministrado: 12:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros: 0h

Total não Ministrado: 0h

Carga Horária Total da Disciplina: 12:00h

Detalhamento:

Objetivos:
- Discutir a Cultura do Alto Desempenho e o treinamento e desenvolvimento de pessoas e seu papel no desenvolvimento de talentos e na criação de competências individuais e organizacionais;
- Compreender e aplicar esforços e ações nos processos de Diagnóstico de necessidades, Planejamento, implementação e Indicadores de Treinamento e Desenvolvimento organizacionais;
- Abordar a Educação Corporativa e metodologias contemporâneas em Treinamento e Desenvolvimento; e,
- Contribuir para o desenvolvimento do potencial criativo e reflexivo em relação aos sistemas de Treinamento e Desenvolvimento.

Conteúdo Programático:
Treinamento e Desenvolvimento por Competências: conceito e objetivos. Diagnóstico de necessidades; Planejamento e plano de Treinamento e Desenvolvimento. Tecnologia, Execução, Indicadores de Treinamento e Desenvolvimento e cultura do desempenho. Retorno de investimento em Treinamento e Desenvolvimento. Educação Corporativa e metodologias contemporâneas em Treinamento e Desenvolvimento. Tendências nos processos de desenvolver pessoas.

Referências:
BORGES-ANDRADE, J. E.; ZERBINI, T.; ABBAD, G. S. e MOURÃO, L. (2013). Treinamento, desenvolvimento e educação: Um modelo para sua gestão. In Borges, L., Mourão, L. (Org). O Trabalho e as Organizações. Atuações a partir da Psicologia (pp.

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

465-498). Porto Alegre: Editora Artmed.
CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos - Como Incrementar Talentos na Empresa. Grupo GEN, 2021.
MENESES, P. P. M., ZERBINI, T. , ABBAD, G. Manual de Treinamento Organizacional. Porto Alegre: Artmed, 2010.
MADRUGA, Roberto. Treinamento e desenvolvimento com foco em educação corporativa. Editora Saraiva, 2017.
NOE, Raymond A. Treinamento e desenvolvimento de pessoas. Grupo A, 2015.

Distribuição de Carga Horária	Carga(s) Horária(s)	Porcentagem
Acompanhamento e Gestão da Felicidade nas Organizações		
Léia Maria Erlich Ruwer	12:00h	3,31%
Período de atuação:22/07/2024 a 04/08/2024		
Ambientação em Educação a Distância		
David Forli Inocente	2:00h	0,55%
Período de atuação:18/03/2024 a 31/03/2024		
Aprendizagem Humana nas organizações		
Thaís Zerbini	12:00h	3,31%
Período de atuação:27/05/2024 a 09/06/2024		
Aspectos Legais na Gestão de Pessoas		
Marina Greghi Sticca	12:00h	3,31%
Período de atuação:01/04/2025 a 14/04/2025		
Consultoria de Gestão de Pessoas e Business Partner		
Cassiano Machado Silva	12:00h	3,31%
Período de atuação:27/05/2025 a 09/06/2025		
Criatividade e Inovação no trabalho		
Sonia Maria Guedes Gondim	12:00h	3,31%
Período de atuação:18/03/2025 a 31/03/2025		
Cultura e Clima Organizacional		
Mario Lazaro Camargo	12:00h	3,31%
Período de atuação:18/08/2024 a 01/09/2024		
Employer Branding: posicionamento e marca do empregador		
Léia Maria Erlich Ruwer	12:00h	3,31%
Período de atuação:04/03/2025 a 17/03/2025		
Gestão da Mudança e Comunicação Organizacional		
Mateus Cecilio Gerolamo	12:00h	3,31%
Período de atuação:28/10/2024 a 10/11/2024		
Gestão de Carreira e Propósito		
David Forli Inocente	12:00h	3,31%
Período de atuação:30/09/2024 a 13/10/2024		
Gestão de Conflitos, Negociação e Tomada de Decisão		
Maria Regina de Moraes Xausa	12:00h	3,31%
Período de atuação:14/10/2024 a 27/10/2024		
Gestão de desempenho		
Gilberto Tadeu Shinyashiki	12:00h	3,31%
Período de atuação:20/01/2025 a 02/02/2025		
Gestão de Equipes - presencial, remota e home office		
Fabiana Maris Versuti	12:00h	3,31%
Período de atuação:16/09/2024 a 29/09/2024		
Gestão de Pessoas por Competências		
Thaís Zerbini	12:00h	3,31%

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Período de atuação:24/11/2024 a 08/12/2024

Gestão de Projetos em Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas

Silvia Inês Dallavalle de Pádua	12:00h	3,31%

Período de atuação:13/05/2025 a 26/05/2025

Gestão de Remuneração e Benefícios

Gilberto Tadeu Shinyashiki	12:00h	3,31%

Período de atuação:17/02/2025 a 02/03/2025

Gestão do Conhecimento e Inteligência Organizacional

Denise Aparecida Lustri	12:00h	3,31%

Período de atuação:11/11/2024 a 24/11/2024

Inclusão, diversidade e gerações nas organizações

Maria Nivalda de Carvalho Freitas	12:00h	3,31%

Período de atuação:10/06/2024 a 23/06/2024

Indústria 4.0 e novos formatos de trabalho

Mateus Cecilio Gerolamo	12:00h	3,31%

Período de atuação:02/09/2024 a 15/09/2024

Inteligência Emocional nas organizações

Thaísa Belloube Borin	12:00h	3,31%

Período de atuação:13/05/2024 a 26/05/2024

Liderança e Psicologia de Grupos

Mateus Cecilio Gerolamo	12:00h	3,31%

Período de atuação:15/04/2024 a 28/04/2024

Liderança para Performance

David Forli Inocente	12:00h	3,31%

Período de atuação:15/04/2025 a 28/04/2025

Metodologia de Pesquisa Científica

Carmem Beatriz Neufeld	12:00h	3,31%

Período de atuação:10/06/2025 a 23/06/2025

Motivação e Comprometimento no Trabalho

Marina Greghi Sticca	12:00h	3,31%

Período de atuação:29/04/2024 a 12/05/2024

O Mundo do Trabalho Contemporâneo e as Teorias Organizacionais

Sonia Valle Walter Borges de Oliveira	12:00h	3,31%

Período de atuação:05/08/2024 a 18/08/2024

People Analytics: análise de dados, indicadores e desempenho

Raissa Bárbara Nunes Moraes Andrade	12:00h	3,31%

Período de atuação:29/04/2025 a 12/05/2025

Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas: O Papel do Gestor

Thaís Zerbini	12:00h	3,31%

Período de atuação:01/04/2024 a 14/04/2024

Recrutamento, Seleção e Onboarding

Hugo Ferrari Cardoso	12:00h	3,31%

Período de atuação:09/12/2024 a 22/12/2024

Retenção de Talentos

Léia Maria Erlich Ruwer	12:00h	3,31%

Período de atuação:03/02/2025 a 16/02/2025

Saúde mental e doenças no trabalho: ações preventivas e diagnósticas

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Marina Greghi Sticca	12:00h	3,31%
Período de atuação:24/06/2024 a 07/07/2024		
Treinamento, Desenvolvimento e Educação		
Thaís Zerbini	12:00h	3,31%
Período de atuação:06/01/2025 a 19/01/2025		

Carga Horária Ministrada do Curso: 362:00h

Professores USP e Colaboradores	**Porcentagem**
Carmem Beatriz Neufeld	3,31%
Fabiana Maris Versuti	3,31%
Marina Greghi Sticca	9,94%
Thaís Zerbini	13,26%
Total	29,83%

Professores USP e Colaboradores de outros Departamentos/Unidades	**Porcentagem**
Gilberto Tadeu Shinyashiki	6,63%
Mateus Cecilio Gerolamo	9,94%
Chefia imediata: Daniel Capaldo Amaral Situação: Autorizado Data da autorização: 26/09/2023	
Silvia Inês Dallavalle de Pádua	3,31%
Chefia imediata: João Luiz Passador Situação: Autorizado Data da autorização: 21/09/2023	
Sonia Valle Walter Borges de Oliveira	3,31%
Total	23,20%

Especialistas	**Porcentagem**
Cassiano Machado Silva	3,31%
David Forli Inocente	7,18%
Denise Aparecida Lustri	3,31%
Hugo Ferrari Cardoso	3,31%
Léia Maria Erlich Ruwer	9,94%
Maria Nivalda de Carvalho Freitas	3,31%
Maria Regina de Moraes Xausa	3,31%
Mario Lazaro Camargo	3,31%
Raissa Bárbara Nunes Moraes Andrade	3,31%
Sonia Maria Guedes Gondim	3,31%
Thaísa Belloube Borin	3,31%
Total	46,96%

Carga Horária Ministrada do Curso: 362:00h

Lista geral de ministrantes	**Porcentagem**
Carmem Beatriz Neufeld	3,31%
Cassiano Machado Silva	3,31%
David Forli Inocente	7,18%
Denise Aparecida Lustri	3,31%
Fabiana Maris Versuti	3,31%
Gilberto Tadeu Shinyashiki	6,63%
Hugo Ferrari Cardoso	3,31%
Léia Maria Erlich Ruwer	9,94%
Maria Nivalda de Carvalho Freitas	3,31%
Maria Regina de Moraes Xausa	3,31%
Marina Greghi Sticca	9,94%

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Mario Lazaro Camargo	3,31%
Mateus Cecilio Gerolamo	9,94%
Raissa Bárbara Nunes Moraes Andrade	3,31%
Silvia Inês Dallavalle de Pádua	3,31%
Sonia Maria Guedes Gondim	3,31%
Sonia Valle Walter Borges de Oliveira	3,31%
Thaís Zerbini	13,26%
Thaísa Belloube Borin	3,31%
Total	100,00%

17. Carga horária dos cursos à distância

Atividades presenciais ministradas:	2:00h	
Atividades à distância ministradas:	360:00h	
Atividades à distância supervisionadas:		
Total Ministrado:	362:00h	
Monografia:	60:00h	
Outros:		Especifique:
Total não Ministrado:	60:00h	
TOTAL:	**422:00h**	
Duração:	18,20 meses	

Informações, Inscrição, Seleção e Realização

18. Informações

Telefone(s) / Ramal(is): (16)3315-4687

Fax:

Contato: Thais Zerbini

E-mail: especializacaopot@usp.br

Internet: https://pospsicousp.com.br

19. Inscrição

Procedimento de Inscrição: Inscrições através do link fornecido e encaminhar uma cópia do RG e do documento que comprove a conclusão da graduação (por exemplo, a declaração de conclusão) e carta motivacional escrita pelo aluno.

Nº Máximo de Inscrições Válidas: não há limite

Permite inscrição em turmas: Não

Período Presencial: 02/01/2024 a 15/03/2024 **Horário**: 08:00 às 23:59

Local: Inscrições pelo link: https://pospsicousp.com.br

20. Total de vagas oferecidas: 300 **21. N° mínimo de participantes para realização do curso:** 100

22. Critérios de Seleção **Acesso Restrito**: Não

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

A seleção será realizada por meio de análise de carta motivacional escrita pelo aluno, análise de currículo e realização de entrevistas, conforme necessidade.

23. Realização **Fora da USP**: Não

Departamento de Psicologia

Data de Início: 18/03/2024 **Término:** 17/09/2025

24. Curso: Pago

Vagas gratuitas: 30

25. Política de Isenções

As vagas serão assim destinadas: 30% comunidade USP, docentes e discentes de programas de mestrado, 30% funcionários de instituições públicas vinculadas a USP, 40% de cagas destinadas a comunidade por meio de seleção de mérito.

26. Critérios de aprovação

Para ser aprovado em cada ciclo de aprendizagem, é necessário obter uma nota mínima de 7,0 em uma escala de 0 a 10, além de manter uma frequência mínima de 85%. Já na monografia, a avaliação ocorre por meio de uma banca examinadora, e a nota necessária para aprovação final deve ser igual ou superior a 7,0 em uma escala de 0 a 10.

Avaliação presencial

Não haverá avaliação presencial

Formato do Trabalho de Conclusão de Curso

Ao final do curso realiza-se o Trabalho de Conclusão do Curso (TCC), que poderá ser elaborado no formato de artigo, projeto de intervenção ou capítulo de livro. Para realizar o TCC haverá aulas de metodologia, orientação individual com mediação via AVA - Ambiente Virtual de Aprendizagem. O TCC é apresentado em bancas realizadas à distância.

Carga Horária Mínima p/ Aprovação do Aluno (inclusive monografia): 358:42h

Caracterização Financeira

27. Proposta Financeira

Valor previsto de arrecadação:	3.632.850,00
Valor previsto de custos:	3.632.849,98
Valor previsto para FUPPECEU-USP/Reitoria:	181.642,50
Valor para Unidade:	181.642,50
Taxa administrativa da Fundação:	544.927,50
Adicional de apoio:	0,00

Preencher formulário próprio

Justificativas

28. Informação de reedição:

Não se aplica.

29. Justificativa de Convênio:

Em atenção ao § 3º do artigo 38 da Resolução 5940 do Regimento de Cultura e Extensão Universitária da USP, a gestão

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

administrativa e financeira do Curso em epígrafe será realizada pela FAC - Fundação de Apoio as Ciências Humanas Exatas e Naturais. Justifica-se tal participação pelo fato de que a referida entidade tem dentre seus objetivos institucionais apoiar atividades desenvolvidas pela USP, no Campus de Ribeirão Preto, e administrar e promover, divulgação, recebimento de inscrições, agilização de pagamento de compromisso e prestação de contas.

30. Justificativa de Especialistas Externos:

Todos os especialistas externos possuem conhecimento do mercado de trabalho, que fará uma ponte entre a academia e a situação atual dos profissionais que irão cursar a especialização. Trata-se de um curso que envolve profissionais que atuam no mercado e na academia. Assim se faz necessário a participação de especialistas dentro das áreas de expertise. As disciplinas ministradas pelos especialistas são extremamente específicas e dependente do perfil profissional de cada um.

Aprovação dos Colegiados

Data de aprovação do Coordenador do curso: 11/12/2023
Data de aprovação do Conselho do Departamento: 12/12/2023
Data de aprovação da Comissão de Cultura e Extensão: 12/12/2023
Data de aprovação da Congregação: 14/12/2023

Emitido em 19/12/2023

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Caracterização Financeira

Curso: 59.01.00007 - Curso de Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho e Gestão de Pessoas

Edição: 23.001 Oferecimento: 1 - Período: 18/03/2024 à 17/09/2025

Processo: 23.1.01130.59.0

Taxas e overhead	% overhead	Valor base previsto	Valor total previsto
FUPPECEU-USP	5,00	3.632.850,00	181.642,50
Unidade	5,00	3.632.850,00	181.642,50
Taxa administrativa da Fundação	15,00	3.632.850,00	544.927,50
Adicional de apoio - Reitoria	0,00	3.632.850,00	0,00
Adicional de apoio - Unidade	0,00	3.632.850,00	0,00
Total de taxas administrativas			908.212,50

Receitas estimadas	Quantidade de participantes	Nº de parcelas	Valor unitário (em R$)	Valor bruto previsto (em R$)
Taxa de Inscrição	0	-	0,00	0,00
Taxa de Seleção	405	-	690,00	279.450,00
Taxa de Matrícula	0	-	0,00	0,00
Mensalidade	270	18	690,00	3.353.400,00
Valor contratado	0	-	0,00	0,00
Bolsas Concedidas	30	-	0,00	0,00
Inadimplentes	60	18	690,00	745.200,00
Total de receitas estimadas:				3.632.850,00

Detalhamento do item Inadimplência:
De acordo com o que está acontecendo em demais cursos pagos da Universidade, prevê-se a inadimplência média de 20% do total de pagantes no curso.

Observações:
- O total das receitas não leva em consideração o total de bolsas concedidas.
- O valor total do item Inadimplentes NÃO é descontado das receitas do curso. Este campo tem função descritiva, dessa forma, por se tratarem de recursos não arrecadados, não serão considerados no cálculo de receitas do curso.

Despesas estimadas

Pagamento ao Aluno	Valor total (em R$)
Monitoria	19.800,00
Víctor Gabriel dos Santos Tomaz	18 parcelas de 1.100,00
Total do grupo:	19.800,00

Pagamento ao Docente USP	Valor total (em R$)

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Gratificação por atividade em Convênio - Coordenador	180.000,00
Thaís Zerbini	18 parcelas de 10.000,00
INSS Patronal - 20%	36.000,00
Gratificação por atividade em Convênio - Vice-Coordenador	180.000,00
Marina Greghi Sticca	18 parcelas de 10.000,00
INSS Patronal - 20%	36.000,00
Gratificação por atividade em Convênio - Docente	45.000,00
Carmem Beatriz Neufeld	1 parcela de 2.500,00
Fabiana Maris Versuti	1 parcela de 2.500,00
Gilberto Tadeu Shinyashiki	1 parcela de 2.500,00
Marina Greghi Sticca	3 parcelas de 2.500,00
Mateus Cecilio Gerolamo	3 parcelas de 2.500,00
Silvia Inês Dallavalle de Pádua	1 parcela de 2.500,00
Sonia Valle Walter Borges de Oliveira	1 parcela de 2.500,00
Thaís Zerbini	7 parcelas de 2.500,00
INSS Patronal - 20%	9.000,00
Passagem Aérea Nacional	8.000,00
Marina Greghi Sticca	2 parcelas de 2.000,00
Thaís Zerbini	2 parcelas de 2.000,00
Outros - Bancas TCC	16.000,00
Marina Greghi Sticca	2 parcelas de 4.000,00
Thaís Zerbini	2 parcelas de 4.000,00
Outros - Orientação e Bancas de TCC	113.400,00
Carmem Beatriz Neufeld	12 parcelas de 900,00
Fabiana Maris Versuti	12 parcelas de 900,00
Gilberto Tadeu Shinyashiki	12 parcelas de 900,00
Marina Greghi Sticca	12 parcelas de 900,00
Marisley Vilas Bôas Soares	30 parcelas de 900,00
Mateus Cecilio Gerolamo	12 parcelas de 900,00
Silvia Inês Dallavalle de Pádua	12 parcelas de 900,00
Sonia Valle Walter Borges de Oliveira	12 parcelas de 900,00
Thaís Zerbini	12 parcelas de 900,00
Outros - Revisão de Apostilas e Materiais de Aula	144.000,00
Marina Greghi Sticca	15 parcelas de 4.800,00
Thaís Zerbini	15 parcelas de 4.800,00
Total do grupo:	767.400,00

Pagamento ao Professor Visitante Externo à USP/Especialista	Valor total (em R$)
Honorários - Pessoa Física: aulas	35.000,00
Cassiano Machado Silva	1 parcela de 2.500,00
David Forli Inocente	3 parcelas de 2.500,00

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Denise Aparecida Lustri	1 parcela de 2.500,00
Hugo Ferrari Cardoso	1 parcela de 2.500,00
Léia Maria Erlich Ruwer	2 parcelas de 2.500,00
Maria Nivalda de Carvalho Freitas	1 parcela de 2.500,00
Maria Regina de Moraes Xausa	1 parcela de 2.500,00
Mario Lazaro Camargo	1 parcela de 2.500,00
Raissa Bárbara Nunes Moraes Andrade	1 parcela de 2.500,00
Sonia Maria Guedes Gondim	1 parcela de 2.500,00
Thaísa Belloube Borin	1 parcela de 2.500,00
INSS Patronal - 20%	7.000,00
Outros - Tutoria	270.000,00
Carolyne Barbosa Vitorazzi	18 parcelas de 4.000,00
Léia Maria Erlich Ruwer	18 parcelas de 7.000,00
Marisley Vilas Bôas Soares	18 parcelas de 4.000,00
Outros - Bancas TCC	32.000,00
Léia Maria Erlich Ruwer	4 parcelas de 4.000,00
Marisley Vilas Bôas Soares	4 parcelas de 4.000,00
Outros - Processo Seletivo	18.000,00
Léia Maria Erlich Ruwer	200 parcelas de 45,00
Marisley Vilas Bôas Soares	200 parcelas de 45,00
Outros - Orientação e Bancas de TCC	75.600,00
Cassiano Machado Silva	12 parcelas de 600,00
David Forli Inocente	12 parcelas de 600,00
Denise Aparecida Lustri	12 parcelas de 600,00
Hugo Ferrari Cardoso	12 parcelas de 600,00
Léia Maria Erlich Ruwer	30 parcelas de 600,00
Maria Nivalda de Carvalho Freitas	12 parcelas de 600,00
Maria Regina de Moraes Xausa	12 parcelas de 600,00
Mario Lazaro Camargo	12 parcelas de 600,00
Marisley Vilas Bôas Soares	12 parcelas de 600,00
Outros - Supervisão de Tutoria e Materiais	108.000,00
Léia Maria Erlich Ruwer	18 parcelas de 6.000,00
Total do grupo:	545.600,00

Aquisição de Material de Consumo	Valor total (em R$)
Outros Materiais de Consumo	27.000,00
Garrafas e blocos personalizados do curso para os alunos	27.000,00
Total do grupo:	27.000,00

Contratação de Serviços	Valor total (em R$)
Outros - Tarifas Bancárias	132.570,00
Tarifa de intermediação de meio de pagamento, plataformas como: Mercado Pago, Asaas ou outros.	130.410,00
Tarifas pagas a bancos e outros meios de pagamentos.	2.160,00

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

Outros - Campanha de Marketing	60.000,00
Contratação de serviços de marketing digital em plataformas como: Google Search, LinkDin, Instagran, Facebook, Yotube.	60.000,00
Outros - Plataforma e Operação EAD	978.074,88
Para realização de toda oferta do curso ao mercado, com serviços de Marketing e vendas de toda a gestão operacional EAD do curso, envolvendo relacionamento com alunos, professores e tutores. Gestão do material didático e transmissão de aulas.	978.074,88
Outros - Encontro presencial para defesa de TCC	120.000,00
Encontro presencial para realização de defesa de TCC. Serão contratados hotéis, com salas, painéis e estruturas apresentação dos trabalhos	120.000,00
Total do grupo:	1.290.644,88

Aquisição de Material Permanente	Valor total (em R$)
Equipamentos para Informática	74.192,60
Equipamentos (notebooks e projetores) a ser comprados e destinados ao Grupo de Pesquisa POT - FFCLRP.	74.192,60
Total do grupo:	74.192,60
Total geral de despesas estimadas:	2.724.637,48

Proposta Financeira	Valor total
Valor previsto de arrecadação:	3.632.850,00
Valor previsto de taxas administrativas:	908.212,50
Valor previsto de custeio:	3.632.849,98
Saldo previsto:	0,02

Aprovação do Departamento Financeiro da Unidade

Responsável pela análise: 2428286 - Marco Cesar Donate Prospero

Data da aprovação: 27/09/2023

Parecer:

Os percentuais de taxas/overhead atendem à legislação vigente. Há compatibilidade entre receitas e despesas, considerando a previsão de inadimplência.

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 36 desse documento.

USPAssina - Autenticação digital de documentos da USP

Registro de assinatura(s) eletrônica(s)

Este documento foi assinado de forma eletrônica pelos seguintes participantes e sua autenticidade pode ser verificada através do código Q6UB-Y1E6-Q8B8-IBSD no seguinte link: https://portalservicos.usp.br/iddigital/Q6UB-Y1E6-Q8B8-IBSD

Marli Quadros Leite

Nº USP: 2787093

Data: 20/12/2023 10:15

Assinatura: Marcelo Mulato
Marcelo Mulato (5 de janeiro de 2024 14:24 GMT-3)

Email: mulato@usp.br

Assinatura: 

Email: segalemb@usp.br

Curso Especialização DP - FAC FFCLRP

Relatório de auditoria final 2024-01-05

Criado em:	2024-01-04 (Fuso horário do Uruguai)
Por:	Sistema USPAssina (uspassina@usp.br)
Status:	Assinado
ID da transação:	CBJCHBCAABAAXk3Rm9XbFcEFvebWrp6Vw0K6p1pxzrCu

Histórico de "Curso Especialização DP - FAC FFCLRP"

Documento criado por Sistema USPAssina (uspassina@usp.br)
2024-01-04 - 11:25:09 GMT-3

Documento enviado por email para mulato@usp.br para assinatura
2024-01-04 - 11:25:15 GMT-3

Documento enviado por email para Sergio Galembeck (segalemb@usp.br) para assinatura
2024-01-04 - 11:25:15 GMT-3

Email visualizado por Sergio Galembeck (segalemb@usp.br)
2024-01-04 - 11:57:11 GMT-3

Documento assinado eletronicamente por Sergio Galembeck (segalemb@usp.br)
Data da assinatura: 2024-01-04 - 12:00:55 GMT-3 - Fonte da hora: servidor

O signatário mulato@usp.br inseriu o nome Marcelo Mulato ao assinar
2024-01-05 - 14:24:28 GMT-3

Documento assinado eletronicamente por Marcelo Mulato (mulato@usp.br)
Assinatura eletrônica hospedada por Sistema USPAssina (uspassina@usp.br)
Data da assinatura: 2024-01-05 - 14:24:30 GMT-3 - Fonte da hora: servidor

Contrato finalizado.
2024-01-05 - 14:24:30 GMT-3