Processo: 24.1.00286.59.7
Nº Convênio 1018290

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, 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 24/03/2025 a 30/11/2026, 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 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 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$ 3.785.400,00 (Três milhões, setecentos e oitenta e cinco mil e quatrocentos 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% (15,00% por extenso é: **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 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 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 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 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

_____

Christie Ramos Andrade Leite Panissi

Diretora

____/____/_____

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 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 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**: 24.002 **Oferecimento**: 1 - Período: 24/03/2025 a 30/11/2026
Processo: 24.1.00286.59.7 **Convênio**: 1018290

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): Curso integra duas plataformas tecnológicas: o Moodle e plataformas de aulas ao vivo (como Meeting e Zoom); sendo que, na primeira, realizam-se 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.

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 desse documento.

8. Coordenador / Responsável Institucional

Cur Thaís Zerbini	Regime de Trabalho: RDIDP	Unidade: FFCLRP	Parecer CERT nº: 857/2024 Credenciado de 22/10/2024 a 22/10/2026
	Forma de Exercício: Atividade remunerada		
	Carga horária semanal dedicada ao curso: 1:00h		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 nº: 59/2024 Credenciado de 07/03/2024 a 07/03/2026
	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 nº: 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 nº: 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 nº: 59/2024 Credenciado de 07/03/2024 a 07/03/2026
Cur Mateus Cecilio Gerolamo	Regime de Trabalho: RDIDP (Atividade remunerada)	Unidade: ESALQ	Parecer CERT nº: 1522/2024 Credenciado de 18/10/2024 a 18/10/2026
Cur Silvia Inês Dallavalle de Pádua	Regime de Trabalho: RDIDP (Atividade remunerada)	Unidade: FEARP	Parecer CERT nº: 1440/2023 Credenciado de 02/03/2024 a 02/03/2026
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 nº: 857/2024 Credenciado de 22/10/2024 a 22/10/2026

11. Especialistas

Bai Baixar currículos anexados no sistema

Cur Caio Pereira Infante
Cur Cassiano Machado Silva
Cur David Forli Inocente
Cur Gil Claudio Giardelli
Cur Gustavo Arns de Oliveira
Cur Hugo Ferrari Cardoso
Cur Marcelo Braghini
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 Suzie Clavery
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 Ana Luíza Mamoni Rosseto	Aluno de Pós-Graduação
Cur Carolyne Barbosa Vitorazzi	Aluno de Pós-Graduação

Tutor(es)

Cur Danilo Ventura Garcia	Aluno de Pós-Graduação
Cur Víctor Gabriel dos Santos Tomaz	Aluno de Pós-Graduação

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 desse documento.

* 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 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

Gestão de Pessoas: processos e estratégias

Turma	Dia da semana	Período
126583	Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	36:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	72:00h
Total Ministrado:	108:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 108:00h

Detalhamento:

17. Gestão de Pessoas por Competências
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,
☐ 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.

18. Recrutamento, Seleção e Onboarding
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,
☐ 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

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 desse documento.

TREFF, Marcelo. Gestão de Pessoas - Olhar Estratégico com Foco em Competências. Grupo GEN, 2016.

19. Treinamento, Desenvolvimento e Educação
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. 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.

20. Gestão de desempenho
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 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.

21. Metodologia da Pesquisa Científica
Objetivos :
☐ Promover e orientar na adoção de um comportamento científico na busca do conhecimento, para planejar, desenvolver e avaliar projetos de pesquisa e trabalhos acadêmicos:
☐ Conceituar ciência e conhecimento científico e descrever suas características; as etapas do método científico e os passos do processo de pesquisa;
☐ Descrever o campo de conhecimento científico do Comportamento Humano nas Organizações, em termos de seu foco central e das relações que este estabelece com outros fenômenos e campos afins; e,
☐ Aplicar as normas da metodologia científica em seu estudo.
Conteúdo Programático:
O processo do conhecimento científico. Tipos de pesquisa. Projeto de pesquisa científica. Aplicação do projeto de pesquisa. Normas para a elaboração e apresentação do relatório de pesquisa. Relatório de pesquisa. Ética na pesquisa. Comportamento Humano nas Organizações como Campo de Investigação e Produção do Conhecimento. Elementos fundamentais da pesquisa em Comportamento Humano nas Organizações.
Referências
BARBIERI, Ugo F. Gestão de Pessoas nas Organizações - Conceitos Básicos e Aplicações. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2016.
SOUSA, Aluísio I.M de. Et. na. Iniciação à Lógica e a Metodologia da Ciência, São Paulo: Cultrix, 1976
CERVO, A.L. e BERVIAN, A.N. Metodologia Científica. 3 ed., São Paulo: Mc Graw –Hill do Brasil, 1983
RUDIO, Franz Victor. Introdução ao Projeto de Pesquisa Científica. 9 ed. Petrópolis: Vozes, 1985
FERRARI, Alfonso Trujillo. Metodologia da Pesquisa Científica. São Paulo: Mc Graw –Hill do Brasil, 1982.
LAKATOS, Eva M. e Marconi, Mariana A. Metodologia Científica São Paulo: Atlas 1982.

22. Gestão de Remuneração e Benefícios
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.

23. Employer Branding: posicionamento e marca do empregador
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.

24.Criatividade e Inovação no trabalho
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

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 desse documento.

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.

25. Retenção de Talentos
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.

Performance e Resultados

Turma	Dia da semana	Período
126584	Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	20:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	40:00h
Total Ministrado:	60:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 60:00h

Detalhamento:

26. Aspectos Legais na Gestão de Pessoas
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.

27. People Analytics: análise de dados, indicadores e desempenho
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; 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.
28. Gestão de Projetos em Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas
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

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 desse documento.

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.

29. Consultoria de Gestão de Pessoas e Business Partner
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.

30. Liderança para Performance
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.

Psicologia, Saúde e Bem-Estar

Turma	Dia da semana	Período
126581	Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	36:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	72:00h
Total Ministrado:	108:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 108:00h

Detalhamento:

1. O papel do gestor de pessoas nas organizações contemporâneas: Competências técnicas, socioemocionais, políticas e estratégicas.
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.

2. Liderança e Psicologia de Grupos
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:

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 desse documento.

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.

3. Motivação e Comprometimento no Trabalho
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.

4. Inteligência Emocional nas organizações
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.

5. Aprendizagem Humana nas organizações
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; e,
☐ 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.

6. Inclusão, diversidade e gerações nas organizações
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.

7. Saúde mental e doenças no trabalho: ações preventivas e diagnósticas
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; e,
☐ 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.

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 desse documento.

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.

8. Acompanhamento e Gestão da Felicidade nas Organizações
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.

Trabalho, Gestão e Comportamento Organizacional

Turma	Dia da semana	Período
126582	Segunda-feira	20:00 às 22:00

Carga Horária Ministrada

Atividades Presenciais Ministradas:	0h
Atividades à Distância Ministradas:	32:00h
Atividades à Distância Supervisionadas:	64:00h
Total Ministrado:	96:00h

Carga Horária Não Ministrada

Outros:	0h
Total não Ministrado:	0h

Carga Horária Total da Disciplina: 96:00h

Detalhamento:

9. O Mundo do Trabalho Contemporâneo e as Teorias Organizacionais
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.

10. Cultura e Clima Organizacional
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 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.

11. Indústria 4.0 e novos formatos de trabalho.
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.
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.

12. Gestão de Equipes - presencial, remota e home office
Objetivos:
☐ Abordar os principais conceitos relativos a Equipes e Grupos informais e organizacionais;

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 desse documento.

☐ 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.

13. Gestão de Carreira e Propósito
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.

14. Gestão de Conflitos, Negociação e Tomada de Decisão
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.

15. Gestão da Mudança e Comunicação Organizacional
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;
☐ 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.

16. Gestão do Conhecimento e Inteligência Organizacional
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 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 desse documento.

Distribuição de Carga Horária	Carga(s) Horária(s)	Porcentagem
Gestão de Pessoas: processos e estratégias		
Caio Pereira Infante	12:00h	3,23%
Período de atuação:02/03/2026 a 15/03/2026		
Carmem Beatriz Neufeld	12:00h	3,23%
Período de atuação:02/02/2026 a 15/02/2026		
Gilberto Tadeu Shinyashiki	24:00h	6,45%
Período de atuação:19/01/2026 a 01/03/2026		
Hugo Ferrari Cardoso	12:00h	3,23%
Período de atuação:22/12/2025 a 04/01/2026		
Marina Greghi Sticca	6:00h	1,61%
Período de atuação:30/03/2026 a 12/04/2026		
Sonia Maria Guedes Gondim	12:00h	3,23%
Período de atuação:16/03/2026 a 29/03/2026		
Suzie Clavery	6:00h	1,61%
Período de atuação:30/03/2026 a 12/04/2026		
Thaís Zerbini	24:00h	6,45%
Período de atuação:08/12/2025 a 18/01/2026		
Performance e Resultados		
Cassiano Machado Silva	12:00h	3,23%
Período de atuação:08/06/2026 a 21/06/2026		
David Forli Inocente	12:00h	3,23%
Período de atuação:22/06/2026 a 05/07/2026		
Marcelo Braghini	12:00h	3,23%
Período de atuação:13/04/2026 a 26/04/2026		
Raissa Bárbara Nunes Moraes Andrade	12:00h	3,23%
Período de atuação:27/04/2026 a 10/05/2026		
Silvia Inês Dallavalle de Pádua	12:00h	3,23%
Período de atuação:25/05/2026 a 07/06/2026		
Psicologia, Saúde e Bem-Estar		
David Forli Inocente	12:00h	3,23%
Período de atuação:24/03/2025 a 06/04/2025		
Gustavo Arns de Oliveira	12:00h	3,23%
Período de atuação:14/07/2025 a 27/07/2025		
Maria Nivalda de Carvalho Freitas	12:00h	3,23%
Período de atuação:16/06/2025 a 29/06/2025		
Marina Greghi Sticca	24:00h	6,45%
Período de atuação:05/05/2025 a 13/07/2025		
Mateus Cecilio Gerolamo	12:00h	3,23%
Período de atuação:21/04/2025 a 04/05/2025		
Thaís Zerbini	24:00h	6,45%
Período de atuação:07/04/2025 a 15/06/2025		
Thaísa Belloube Borin	12:00h	3,23%
Período de atuação:19/05/2025 a 01/06/2025		
Trabalho, Gestão e Comportamento Organizacional		
David Forli Inocente	12:00h	3,23%
Período de atuação:22/09/2025 a 05/10/2025		
Fabiana Maris Versuti	12:00h	3,23%
Período de atuação:08/09/2025 a 21/09/2025		
Gil Claudio Giardelli	12:00h	3,23%
Período de atuação:24/11/2025 a 07/12/2025		
Maria Regina de Moraes Xausa	12:00h	3,23%
Período de atuação:06/10/2025 a 19/10/2025		
Mario Lazaro Camargo	12:00h	3,23%
Período de atuação:11/08/2025 a 24/08/2025		
Mateus Cecilio Gerolamo	24:00h	6,45%
Período de atuação:25/08/2025 a 23/11/2025		
Sonia Valle Walter Borges de Oliveira	12:00h	3,23%
Período de atuação:28/07/2025 a 10/08/2025		

Carga Horária Ministrada do Curso: 372:00h

Professores USP e Colaboradores	Porcentagem
Carmem Beatriz Neufeld	3,23%
Fabiana Maris Versuti	3,23%
Marina Greghi Sticca	8,06%
Thaís Zerbini	12,90%
Total	27,42%

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 desse documento.

Professores USP e Colaboradores de outros Departamentos/Unidades	Porcentagem
Gilberto Tadeu Shinyashiki	6,45%
Mateus Cecilio Gerolamo	9,68%
Chefia imediata: Eduardo Eugenio Spers Situação: Autorizado Data da autorização: 11/07/2024	
Silvia Inês Dallavalle de Pádua	3,23%
Chefia imediata: João Luiz Passador Situação: Autorizado Data da autorização: 11/07/2024	
Sonia Valle Walter Borges de Oliveira	3,23%
Total	22,58%

Especialistas	Porcentagem
Caio Pereira Infante	3,23%
Cassiano Machado Silva	3,23%
David Forli Inocente	9,68%
Gil Claudio Giardelli	3,23%
Gustavo Arns de Oliveira	3,23%
Hugo Ferrari Cardoso	3,23%
Marcelo Braghini	3,23%
Maria Nivalda de Carvalho Freitas	3,23%
Maria Regina de Moraes Xausa	3,23%
Mario Lazaro Camargo	3,23%
Raissa Bárbara Nunes Moraes Andrade	3,23%
Sonia Maria Guedes Gondim	3,23%
Suzie Clavery	1,61%
Thaísa Belloube Borin	3,23%
Total	50,00%

Carga Horária Ministrada do Curso: 372:00h

Lista geral de ministrantes	Porcentagem
Caio Pereira Infante	3,23%
Carmem Beatriz Neufeld	3,23%
Cassiano Machado Silva	3,23%
David Forli Inocente	9,68%
Fabiana Maris Versuti	3,23%
Gil Claudio Giardelli	3,23%
Gilberto Tadeu Shinyashiki	6,45%
Gustavo Arns de Oliveira	3,23%
Hugo Ferrari Cardoso	3,23%
Marcelo Braghini	3,23%
Maria Nivalda de Carvalho Freitas	3,23%
Maria Regina de Moraes Xausa	3,23%
Marina Greghi Sticca	8,06%
Mario Lazaro Camargo	3,23%
Mateus Cecilio Gerolamo	9,68%
Raissa Bárbara Nunes Moraes Andrade	3,23%
Silvia Inês Dallavalle de Pádua	3,23%
Sonia Maria Guedes Gondim	3,23%
Sonia Valle Walter Borges de Oliveira	3,23%
Suzie Clavery	1,61%
Thaís Zerbini	12,90%
Thaísa Belloube Borin	3,23%
Total	100,00%

17. Carga horária dos cursos à distância

Atividades presenciais ministradas:		
Atividades à distância ministradas:	124:00h	
Atividades à distância supervisionadas:	248:00h	
Total Ministrado:	372:00h	
Monografia:	60:00h	
Outros:		Especifique:
Total não Ministrado:	60:00h	
TOTAL:	**432:00h**	

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 desse documento.

Duração: 20,10 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: 04/11/2024 a 17/03/2025

Local: 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

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: 24/03/2025 **Término:** 30/11/2026

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

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): 367:12h

Caracterização Financeira

27. Proposta Financeira

Valor previsto de arrecadação:	3.785.400,00
Valor previsto de custos:	3.785.400,00
Valor previsto para FUPPECEU-USP/Reitoria:	189.270,00
Valor para Unidade:	189.270,00

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 desse documento.

Taxa administrativa da Fundação: 567.810,00

Adicional de apoio: 0,00

Preencher formulário próprio

Justificativas

28. Informação de reedição:

Nesta edição do curso, houve uma reorganização na estrutura curricular, com a redistribuição das disciplinas em quatro módulos. Essa alteração visa facilitar o acompanhamento do conteúdo pelos alunos, proporcionando uma sequência mais lógica e alinhada com os objetivos pedagógicos do programa.

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 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:

Foram convidados outros docentes da USP, contudo, não estavam com a agenda disponível para as datas estabelecidas. De qualquer forma, o planejamento do curso referente aos docentes participantes cumpre o critério de ter em seu corpo docente, o mínimo de 50% de docentes da USP. Todos os especialistas externos possuem conhecimento científico e do mercado de trabalho, que promoverão uma ponte entre a academia e a situação atual dos profissionais que irão cursar a especialização. Vale ressaltar que há docentes de universidades públicas federais e estaduais. Trata-se de um curso que envolve profissionais que atuam no mercado e na academia, portanto, ter um corpo docente diversificado é fundamental. A seguir, uma breve descrição dos currículos dos docentes externos:

Prof. Hugo Ferrari Cardoso - Possui graduação em Psicologia (Formação e Licenciatura/2008 e Bacharelado/2009) pela Universidade Sagrado Coração; Pós-graduação em Psicologia com ênfase em avaliação psicológica (Mestrado/2010; Doutorado/2013 e Pós-doutorado/2015) pela Universidade São Francisco. Atualmente é Professor Assistente Doutor da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP) dos cursos de Psicologia (Graduação e Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem - UNESP/FC); bolsista produtividade em pesquisa do CNPq (PQ-Nível 2); membro da diretoria do Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (IBAP - gestão 2019-2021 e 2021-2023) e participante do grupo de trabalho da ANPEPP (GT Pesquisa em Avaliação Psicológica). Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em Construção e Validade de Testes, Escalas e Outras Medidas Psicológicas, atuando principalmente nos seguintes temas: Avaliação Psicológica, Psicologia Organizacional e do Trabalho e Orientação Profissional.

Prof. Mario Lázaro Camargo - É Doutor em Psicologia pela USP-FFCLRP - Universidade de São Paulo, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (2010); Mestre em Psicologia e Sociedade pela UNESP-FCL - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Faculdade de Ciências e Letras de Assis (2005); Especialista em Terapia de Casais e Famílias pelo IBAP/APTF - Instituto Bauruense de Psicodrama e Associação Paulista de Terapia Familiar (2007); Graduado em Formação do Psicólogo pela USC - Universidade do Sagrado Coração (2001); Graduado em Licenciatura para Psicologia pela USC - Universidade do Sagrado Coração (2000). É Professor Assistente Doutor nos Cursos de Graduação em Psicologia e Engenharia de Produção da UNESP-FC-FEB - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Faculdade de Ciências e Faculdade de Engenharia de Bauru. É Docente Credenciado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem da Faculdade de Ciências-Unesp, atuando nas áreas de Psicologia Organizacional e do Trabalho e Administração de Recursos Humanos como docente, orientador e supervisor de estágios profissionalizantes. Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em Psicologia Organizacional e do Trabalho, Gestão de Pessoas, Orientação Profissional e Psicologia Clínica. É ainda: Membro-pesquisador do Grupo de Pesquisa CNPq/Unesp Psicologia Organizacional e do Trabalho, Linha de Pesquisa Indivíduo, contextos, processos e intervenções organizacionais"; membro do LaborPOT - Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho da Faculdade de Ciências-Unesp; membro do CEP-FC - Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências-Unesp; e Supervisor da Interage - Empresa Júnior de Psicologia da Unesp.

Profa. Maria Nivalda de Carvalho Freitas - Atua como docente do Programa de Pós-graduação em Psicologia (Mestrado e Doutorado) da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ). Graduação em Psicologia pela Universidade Federal de São João del-Rei (1987), mestrado em Educação pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (2000), doutorado em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (2007) e Pós-Doutorado em Psicologia pela University of Greenwich - Inglaterra (2015). Pesquisadora Produtividade 2 CNPq (2009-2023). Atuou na área de Recursos Humanos durante 11 anos e atualmente é professora titular aposentada do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei. Coordenou o Programa Pós-Graduação em Psicologia (2015-2017). Participa como revisora ou consultora de revistas científicas nacionais. É membro de corpo de avaliadores de artigos científicos de congressos nacionais e internacionais. Foi membro da Câmara de Assessoramento da FAPEMIG - área de Ciências Sociais, Humanas, Letras e Artes, no período de 2008 a 2012. É líder do Núcleo de Pesquisa em Acessibilidade, Diversidade e Trabalho (NACE). Ocupou o cargo de Presidente da SBPOT - Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (Junho 2020 a Janeiro 2022). Suas pesquisas contemplam a área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, com foco nas relações entre os seguintes temas: diversidade nas organizações de trabalho, especialmente inclusão e gestão do trabalho de pessoas com diferença funcional (deficiência), satisfação no trabalho e socialização organizacional.

Profa. Raissa Bárbara Nunes Moraes Andrade - Psicóloga (2013), Mestre (2016) e Doutora (2019) em Psicologia pela Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP-USP). Professora Adjunta do Instituto de Ciência, Tecnologia e Inovação (ICTIN) da Universidade Federal de Lavras (UFLA). Coordenadora do Núcleo de Estudos em Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia (NEEITech - UFLA) e do Por elas: Grupo de pesquisa e extensão em gênero e diversidade no trabalho. Acessora de Empreendedorismo no Núcleo de Inovação e Tecnologia do campus de São Sebastião do Paraíso (NITESSP - UFLA). Membro do Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho (LabPOT-USP). Membro do Grupo de Trabalho "Psicologia Organizacional e do Trabalho e Mudança Social: contribuições e potencialidades" (GT 83) na Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP). Primeira Secretária (Diretoria 2024-2026) da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT). Desenvolve pesquisa nas áreas de Treinamento, Desenvolvimento e Educação de Pessoas (TDE), Comportamento Organizacional, Gênero, Diversidade e Empreendedorismo.

Profa. Sonia Maria Guedes Gondim - Professora Titular aposentada do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia, com mestrado em Psicologia Social pela Universidade Gama Filho (1990) e doutorado em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1998). Fez estágio pós-doutoral de novembro de 2006 a outubro de 2007, tendo passado 6 meses na Universidade Complutense de Madri e os demais meses em Cambridge, UK, ambos com bolsa CNPq. Fez segundo estágio pós-doutoral na Espanha em 2013, tendo sido contemplada com Bolsa CAPES do Programa de Cooperação Internacional Brasil/Espanha. Atua na pós graduação do Instituto de Psicologia. Atuou na pós-graduação do Centro de Estudos Interdisciplinares de Desenvolvimento e Gestão Social (CIAGS). Todos pertencentes à UFBA. É bolsista produtividade nível D do CNPq. Coordena o grupo de pesquisa Emoções, Sentimentos e Afetos em Contextos de trabalho (emotrab.ufba.br), desenvolvendo pesquisas sobre trabalho emocional, regulação emocional, emoções intergrupais, competências socioemocionais, regulação emocional e bem-estar subjetivo, psicológico e no trabalho. Outros interesses de pesquisa são criatividade e inovação organizacional, emoções e aprendizagem, estilos de aprendizagem, empreendedorismo, autoeficácia, engajamento no trabalho, desenho do trabalho e contratos psicológicos. Métodos qualitativos, especialmente grupos focais. Membro da International Society for Research on Emotion (ISRE), da Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho e da RIPOT (Red Iberoamericana de Psicología Organizacional y del Trabajo).

Prof. David Forli Inocente - Foi Pró-reitor de Pós-Graduação Lato Sensu do Grupo Cruzeiro do Sul Graduado em direito e Mestre em Administração pela USP. Professor de Gestão de Carreiras dos MBAs na USP e na PUC PR. Criou e implementou a Metodologia dos MBAs a distância da USP. Colunista Semanal na CBN Ribeirão Preto desde 2017 com o quadro Carreiras e Lideranças. Desenvolveu diversos cursos de Pós-graduação lato sensu, lecionou para mais de 30 mil pessoas em 22 anos de educação. Criou o curso Estratégia de Pós-Graduação onde leciona para Diretores e Coordenadores de Instituições de ensino em todo o Brasil.

Prof. Caio Infante - Formado em Publicidade e Propaganda pela ESPM e possui MBA em Gestão Internacional pela University of Technology, em Sidney, na Austrália. Com carreira profissional desenvolvida na área de Negócios em agências de propaganda do Brasil e do exterior, atuou, também, no site Trabalhando.com como diretor Comercial e de Marketing, chegando a Country Manager da operação. Desde o início de 2017, Caio está na Radancy, onde seu conhecimento sobre marca empregadora cresceu exponencialmente. Hoje, ocupa o cargo de vice-presidente regional da agência, mantendo contato com alguns dos maiores nomes mundiais do tema.

Profa. Suzie Clavery - Possui experiência significativa no desenvolvimento e execução de estratégia de recursos humanos impulsionando a atração, permanência, desenvolvimento e crescimento sustentável dos talentos na organização, de acordo com a direção estratégica de negócios da empresa. Atua em processos de análise e prevenção das necessidades futuras de talentos, alinhando os planos de recursos humanos com a estratégia empresarial; no desenvolvimento de programas de treinamento e desenvolvimento para aprimorar as habilidades e o desempenho de novas pessoas colaboradoras; na criação e implementação dos planos de sucessão e programas de desenvolvimento de liderança; na promoção uma cultura organizacional positiva e inclusiva que suporte a missão e os valores da empresa; no desenvolvimento e gerenciamento de políticas de compensação e benefícios que sejam competitivas e equitativas, entre outras atividades em gestão de pessoas.

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 desse documento.

Prof. Cassiano Machado Silva - Possui graduação em Administração pela Universidade de São Paulo (1997) e mestrado em Administração pela Universidade de São Paulo (2003). Atualmente é professor da FIA - Fundação Instituto de Administração - em cursos de Especialização, MBA, de curta duração e in-company. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Consultoria em Recursos Humanos.Sócio da Growth Desenvolvimento de Pessoas e Organizações, é responsável por gerenciar projetos de consultoria em gestão estratégica de pessoas, em assuntos como gestão de competências, de remuneração, de desempenho e de carreira. Atuou como consultor e/ou gerenciou projetos em mais de 100 clientes de grande e médio porte, de diversos setores, privado, público e do terceiro setor.

Prof. Gil Claudio Giardelli - Possui graduação em Desenho Industrial pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (1998). Professor nos cursos de Pós-Graduação, MBA e do CIC (Centro de Inovação e Criatividade) na ESPM ? Escola Superior de Propaganda e Marketing e na FIA - LABFIN/PROVAR, em São Paulo. Difusor de conceitos e atividades ligados à sociedade em rede, colaboração humana, economia criativa e inovação. Conselheiro do Comitê de Inovação, Criatividade e Economia Criativa da FECOMERCIO. Conselheiro da ACM/YMCA. do Clube de Autores ganhador do prêmio de empreendedorismo mais inovador do mundo na Feira do Livro de Londres e da Fundação Maria Cecília Souto Vidigal Autor do Livro "Você é o que você compartilha" . Colunista da Revista Você S.A, da BandNewsFM e com blog na Exame. Conferencista em centenas de eventos como RioInfo, The Economist Insights, TEDx, em empresas e instituições como Apple, Nestle, SEBRAE, Grupo Globo, Bradesco, Itaú, VIVO e como speaker note em Chicago, Manchester, Londres, Madri, Ruanda, Buenos Aires, Santiago entre outras. Estudou Radical Innovation e Social Data no Massachusetts Institute of Technology (MIT), Mass Communication na Kings College London, Relações Internacionais na Universidade de São Paulo (USP) e Desenho Industrial na Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Prof. Gustavo Arns de Oliveira - Coordenador de curso de extensão na Universidade Positivo e do GBA (Global Business Administration): Felicidade transformando pessoas e organizações pelo ISAE/FGV que é um MBA com carga horária reduzida. Atua como coordenador da primeira graduação em Ciência da Felicidade do Brasil pela UNICESUMAR. Professor da Pós Graduação em Psicologia Positiva da PUC-RS ao lado de Martin Seligman e Mihaly Csikszentmihalyi, e também da pós-graduação em neurociência, psicologia positiva e mindfulness da PUC-PR. Além disso, é professor no curso de pós-graduação: Educação para o século XXI na PUC-RS, além de outras Universidades pelo Brasil. Idealizador do Congresso Internacional de Felicidade - evento realizado em Curitiba anualmente que atrai milhares de pessoas do Brasil inteiro. Foi pioneiro ao co-fundar o Centro de Estudos da Felicidade com objetivo de promover o estudo e a ciência do tema aplicado à vida cotidiana com sedes no Brasil, Argentina e Canadá. É professor convidado do Wholebeing Institute, da UFPR e da UNICAMP. Ministra palestras em empresas como Exxon Mobil, VOLVO, Br Malls, BRDE, SEBRAE, Great Place to Work, ABRH, Grupo Marista entre outras além de diversos Centros Universitários.

Prof. Marcelo Braghini - Graduado em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (1999), pós-graduado em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (2006), e em Direito Tributário pelo Instituto Brasileiro de Direito Tributário (2010), Mestre e Doutor em Direitos Coletivos pela Universidade de Ribeirão Preto. Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Unaerp. Professor Titular Concursado de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela UEMG. Autor do livro: "Reforma Trabalhista: flexibilização das normas sociais do trabalho", 2017, pela editora LTr; Sinopse de Direito e Processo do Trabalho, 2017, pela editora LTr; "Direito do Trabalho e Processo do Trabalho", 2019, pela editora JH Mizuno; e, Contrato de Trabalho de Emergência em tempos de crise COVID-19, pela editora JH Mizuno 2020. Presidente da Comissão de Direito do Trabalho 12a Subseção Triênio 2019-2021. "Direito do Trabalho e Processo do Trabalho", 2022 2a.ed, The Function of Social Constitutionalism Before Liberal Democracy: The interpretation of Brazilian Labor Reform by The Federal Supreme Cout, Eliva Press 2021.

Profa. Maria Regina de Moraes Xausa - Mestre em Administração pelo PPGA/ UFRGS. Especialista em Psicologia Organizacional e Psicóloga pela PUCRS. Credenciada em Fatores Humanos pelo CENIPA. Consultora internacional da UNESCO. Diretora da Vôo Certo Assessoria Empresarial. É Coordenadora do Curso de Pós MBA da Unisinos. Professora universitária em cursos de Gradução e de Pós Graduação há mais de 20 anos, atuando em instituições como a FGV-MANAGEMENT (em todo o Brasil), UNISINOS , IBGEN, ESPM, PUCRS, UNESC, FTEC. Professora convidada do CESDA- Espanha. Na área de Gestão Acadêmica foi Diretora da Faculdade de Ciências Aeronáuticas da PUCRS por 10 anos e Coordenadora de Ensino, Pesquisa e Extensão da ESADE por 2 anos. Na área de avaliação de Ensino Superior, foi Secretária Executiva e Assessora da Presidência da CONAES de 2005 a 2007, bem como membro da Comissão de especialistas do MEC na SESU e SETEC. Em âmbito internacional, foi avaliadora, membro do Board e presidente do Comitê Internacional do International Council on Aviation Accreditation durante 10 anos. Atua há mais de 25 anos na Gestão Estratégica e de Pessoas em grandes instituições.

Profa. Thaísa Belloube Borin - Psicóloga e Consultora em Gestão de Pessoas com ênfase em Gestão por Competências. Mestre em Psicologia pela FFCLRP - USP, MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela Fundação Getúlio Vargas-FGV. Personal, Professional e Executive Coach pela Sociedade Brasileira de Coaching. Membro da Comissão Gestora do Conselho Regional de Psicologia - CRP - subsede Ribeirão Preto -SP. Sócio-diretora da Adhoc Desenvolvimento Empresarial. Docente dos cursos de pós-graduação em Gestão de Pessoas na Estácio, UNIFAFIBE, Anhanguera, UNIARA, SENAC. Atua como facilitadora de cursos de aprimoramento e in Company em Gestão de Pessoas, sendo responsável pela elaboração de material didático dos seguintes cursos: Gestão de Pessoas - aprenda a colocar em prática, Seleção por Competências, Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas e Comportamento Humano nas Organizações.

Aprovação dos Colegiados

Data de aprovação do Coordenador do curso: 02/08/2024
Data de aprovação do Conselho do Departamento: 13/09/2024
Data de aprovação da Comissão de Cultura e Extensão: 07/10/2024
Data de aprovação da Congregação: 24/10/2024

Emitido em 21/11/2024

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 desse documento.

Caracterização Financeira

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

Edição: 24.002 Oferecimento: 1 - Período: 24/03/2025 à 30/11/2026

Processo: 24.1.00286.59.7

Convênio: 1018290

Taxas e overhead	% overhead	Valor base previsto	Valor total previsto
FUPPECEU-USP	5,00	3.785.400,00	189.270,00
Unidade	5,00	3.785.400,00	189.270,00
Taxa administrativa da Fundação	15,00	3.785.400,00	567.810,00
Adicional de apoio - Reitoria	0,00	3.785.400,00	0,00
Adicional de apoio - Unidade	0,00	3.785.400,00	0,00
Total de taxas administrativas			946.350,00

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	360	-	390,00	140.400,00
Taxa de Matrícula	0	-	0,00	0,00
Mensalidade	270	18	750,00	3.645.000,00
Valor contratado	0	-	0,00	0,00
Bolsas Concedidas	30	-	0,00	0,00
Inadimplentes	54	18	750,00	729.000,00
Total de receitas estimadas:				3.785.400,00

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	72.000,00
Ana Luíza Mamoni Rosseto	18 parcelas de 2.000,00
Carolyne Barbosa Vitorazzi	18 parcelas de 2.000,00

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 desse documento.

Outros - Tutoria		276.000,00
└ Tutoria		276.000,00
Outros - Supervisão de Tutoria e Materiais		90.000,00
└ Supervisão de Tutoria e Materiais		90.000,00
Total do grupo:		438.000,00

Pagamento ao Docente USP		Valor total (em R$)
Gratificação por atividade em Convênio - Coordenador		217.800,00
└ Thaís Zerbini	18 parcelas de 12.100,00	
INSS Patronal - 20%		43.560,00
Gratificação por atividade em Convênio - Vice-Coordenador		217.800,00
└ Marina Greghi Sticca	18 parcelas de 12.100,00	
INSS Patronal - 20%		43.560,00
Gratificação por atividade em Convênio - Docente		27.500,00
└ 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	
└ Joel Souza Dutra	1 parcela de 2.500,00	
└ Joel Souza Dutra	1 parcela de 2.500,00	
└ Marina Greghi Sticca	1 parcela de 2.500,00	
└ Mateus Cecilio Gerolamo	1 parcela 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	
└ Sonia Valle Walter Borges de Oliveira	1 parcela de 2.500,00	
└ Thaís Zerbini	1 parcela de 2.500,00	
INSS Patronal - 20%		5.500,00
Gratificação por atividade em banca - Orientação		96.000,00
└ Orientação e Banca de TCC Docente USP		96.000,00
INSS Patronal - 20%		19.200,00
Gratificação por atividade em banca - Examinador de banca		16.000,00
└ Banca de TCC		16.000,00
INSS Patronal - 20%		3.200,00
Passagem Aérea Nacional		8.000,00
└ Marina Greghi Sticca	2 parcelas de 2.000,00	
└ Thaís Zerbini	2 parcelas de 2.000,00	

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 desse documento.

Outros - Banca TCC	16.000,00
Marina Greghi Sticca	2 parcelas de 4.000,00
Thaís Zerbini	2 parcelas de 4.000,00
Outros - Hospeagem	10.000,00
Marina Greghi Sticca	4 parcelas de 1.250,00
Thaís Zerbini	4 parcelas de 1.250,00
Outros - Alimentação	5.000,00
Marina Greghi Sticca	4 parcelas de 625,00
Thaís Zerbini	4 parcelas de 625,00
Outros - Orientação e Bancas de TCC	108.000,00
Carmem Beatriz Neufeld	15 parcelas de 800,00
Fabiana Maris Versuti	15 parcelas de 800,00
Gilberto Tadeu Shinyashiki	15 parcelas de 800,00
Joel Souza Dutra	15 parcelas de 800,00
Marina Greghi Sticca	15 parcelas de 800,00
Mateus Cecilio Gerolamo	15 parcelas de 800,00
Silvia Inês Dallavalle de Pádua	15 parcelas de 800,00
Sonia Valle Walter Borges de Oliveira	15 parcelas de 800,00
Thaís Zerbini	15 parcelas de 800,00
Total do grupo:	837.120,00

Pagamento ao Professor Visitante Externo à USP/Especialista	Valor total (em R$)
Honorários - Pessoa Física: aulas	40.000,00
Caio Pereira Infante	1 parcela de 2.500,00
Cassiano Machado Silva	1 parcela de 2.500,00
David Forli Inocente	3 parcelas de 2.500,00
Gil Claudio Giardelli	1 parcela de 2.500,00
Gustavo Arns de Oliveira	1 parcela de 2.500,00
Hugo Ferrari Cardoso	1 parcela de 2.500,00
Marcelo Braghini	1 parcela 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
Suzie Clavery	1 parcela de 2.500,00
Thaísa Belloube Borin	1 parcela de 2.500,00
INSS Patronal - 20%	8.000,00
Outros - Banca de TCC	16.000,00
David Forli Inocente	4 parcelas de 4.000,00
Outros - Processo Seletivo	10.000,00
David Forli Inocente	200 parcelas de 50,00
Outros - Orientação e Bancas de TCC	100.800,00
Caio Pereira Infante	9 parcelas de 800,00

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 desse documento.

Cassiano Machado Silva	9 parcelas de 800,00
David Forli Inocente	9 parcelas de 800,00
Gil Claudio Giardelli	9 parcelas de 800,00
Gustavo Arns de Oliveira	9 parcelas de 800,00
Hugo Ferrari Cardoso	9 parcelas de 800,00
Marcelo Braghini	9 parcelas de 800,00
Maria Nivalda de Carvalho Freitas	9 parcelas de 800,00
Maria Regina de Moraes Xausa	9 parcelas de 800,00
Mario Lazaro Camargo	9 parcelas de 800,00
Raissa Bárbara Nunes Moraes Andrade	9 parcelas de 800,00
Sonia Maria Guedes Gondim	9 parcelas de 800,00
Suzie Clavery	9 parcelas de 800,00
Thaísa Belloube Borin	9 parcelas de 800,00
Total do grupo:	174.800,00

Aquisição de Material de Consumo	Valor total (em R$)
Material Educativo e Cultural	48.000,00
Fotocópias, Squeezzi e Mochilas	48.000,00
Total do grupo:	48.000,00

Contratação de Serviços	Valor total (em R$)
Outros - Processo Seletivo	36.000,00
Custos com Processo Seletivo - Seleção simplificada	36.000,00
Outros - Tarifas Bancárias	132.570,00
Tarifas gerais	132.570,00
Outros - Encontro Presencial	60.000,00
Encontro Presencial	60.000,00
Outros - Campanha de Marketing	70.000,00
Investimento em Mídia	70.000,00
Outros - Plataforma e Operação EAD	936.445,09
Serviços de Tecnol. e Operação EAD	936.445,09
Total do grupo:	1.235.015,09

Aquisição de Material Permanente	Valor total (em R$)
Equipamentos para Informática	106.114,91
Equipamentos computador a ser comprados e destinados ao Grupo de Pesquisa POT - FFCLRP.	5.704,97
Equipamentos notebooks a ser comprados e destinados ao Grupo de Pesquisa POT - FFCLRP.	79.669,94
Equipamentos projetores a ser comprados e destinados ao Grupo de Pesquisa POT - FFCLRP.	20.740,00
Total do grupo:	106.114,91
Total geral de despesas estimadas:	2.839.050,00

Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 desse documento.

Proposta Financeira	Valor total
Valor previsto de arrecadação:	3.785.400,00
Valor previsto de taxas administrativas:	946.350,00
Valor previsto de custeio:	3.785.400,00
Saldo previsto:	0,00

Aprovação do Departamento Financeiro da Unidade

Responsável pela análise: 2428286 - Marco Cesar Donate Prospero

Data da aprovação: 02/08/2024

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 25 desse documento.
Documento assinado digitalmente - Por favor verifique o HASH de autenticidade na página 24 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 G2HW-P2PK-QNLM-CQ34 no seguinte link: https://portalservicos.usp.br/iddigital/G2HW-P2PK-QNLM-CQ34

Marli Quadros Leite

Nº USP: 2787093

Data: 25/11/2024 12:49

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 XD7R-MWW4-K7QE-16Z9 no seguinte link: https://portalservicos.usp.br/iddigital/XD7R-MWW4-K7QE-16Z9

Christie Ramos Andrade Leite Panissi

Nº USP: 425709

Data: 12/12/2024 09:04

Sergio Emanuel Galembeck

Nº USP: 77782

Data: 11/12/2024 09:24