

# **FASUL EDUCACIONAL** **(Fasul Educacional EaD)**

---

## **PÓS-GRADUAÇÃO**

### **DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

#### **CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

---

## DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

<b>DISCIPLINA:</b> PLANOS DE CARREIRA E DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL
<b>RESUMO</b> No atual cenário de transição em que estamos vivendo, é nítida a remodelação do significado da palavra “carreira”, assim como sua prática nas organizações e em teorias acadêmicas aplicadas ao tema e sua prospecção. Planejar um futuro profissional implica ações que envolvem pensar à frente, alinhando metas, expectativas e interesses com os nossos sonhos. A projeção de carreira representa a priori o ponto de partida; é por essa razão que o planejamento estratégico é tão significativa na vida profissional. Não podemos ter certezas, a não ser que tenhamos dúvidas. Refletir sobre o trajeto que percorremos, e como nos vemos em uma linha futura, permite-nos elaborar ações inteligentes no momento presente, na esperança de colher os resultados dos empenhos que empregamos durante uma jornada. Como podemos desenvolver nossa carreira em um mundo flexível, que muda em ritmo acelerado? O profissional moderno deve ter um olhar exclusivo para a sua carreira, realizando um plano de desenvolvimento, que por sua vez incorpora novas habilidades e competências, novos conhecimentos e novas atitudes.
<b>CONTEÚDO PROGRAMÁTICO</b>
<b>AULA 1</b> INTRODUÇÃO MODELOS DE CARREIRA CARREIRAS NA ATUALIDADE CARREIRAS E GERAÇÕES GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIA
<b>AULA 2</b> INTRODUÇÃO MODELOS DE COACHING A SESSÃO DE COACHING DESIGN DE CARREIRA PLANO DE CARREIRA
<b>AULA 3</b> INTRODUÇÃO INTELIGÊNCIA E OS TESTES DE QI (QUOCIENTE DE INTELIGÊNCIA) INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS CARREIRA EXECUTIVA E COACHING DE LIDERANÇA ORGANIZAÇÕES QUE APRENDEM
<b>AULA 4</b> INTRODUÇÃO GESTÃO DAS EMOÇÕES O USO DA PSICOLOGIA POSITIVA NA VIDA E NOS NEGÓCIOS ACONSELHAMENTO PARA O DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL PILARES DE UMA CARREIRA SUSTENTÁVEL
<b>AULA 5</b>

INTRODUÇÃO  
COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS PARA CARREIRA  
DESAFIOS NA TRANSIÇÃO EM PAPÉIS DE LIDERANÇA  
CANVAS PESSOAL – METODOLOGIA PARA PLANEJAR E GERIR CARREIRA  
EMPREENDEDORISMO PESSOAL E CARREIRAS AUTÔNOMAS

**AULA 6**

INTRODUÇÃO  
PROPÓSITO  
VALORES E PRINCÍPIOS  
CRENÇAS  
VIDA E CARREIRA

**BIBLIOGRAFIAS**

- CHIAVENATO, I. Princípios da Administração: o Essencial Em Teoria Geral da Administração. 2. ed. Marca: Manole, 2012.
- CATANANTE, B.; FILLIAGE, M. Gerações X y Z S: na visão de um baby boomer. Pinhais, PR: Melo, 2011.
- FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. Estratégias empresariais e formação de competências. São Paulo: Atlas, 2011

**DISCIPLINA:**

PSICOLOGIA E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

**RESUMO**

A área de comportamento organizacional tem sido cada vez mais levada em conta na hora de se estudar o funcionamento de uma organização e a maneira como esta desenvolve suas estratégias de atuação no mercado. Ao demonstrar que quem faz uma organização funcionar são as pessoas e não apenas os números, esta disciplina integra conceitos de administração e de psicologia para evidenciar como as pessoas – em grupo ou individualmente – podem influenciar seus ambientes de trabalho e, por consequência, seus resultados almejados.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

**AULA 1**

A PSICOLOGIA COMO CIÊNCIA E PROFISSÃO  
ABORDAGENS DA PSICOLOGIA  
CAMPOS DE ATUAÇÃO E OBJETO DE ESTUDO DA PSICOLOGIA  
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL  
A PSICOLOGIA E O COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL NA PRÁTICA  
FINALIZANDO

**AULA 2**

O INDIVÍDUO PARA A PSICOLOGIA  
A IDENTIDADE  
A PERSONALIDADE  
OS SENTIDOS E A PERCEPÇÃO DO MUNDO QUE NOS CERCA  
SENTIMENTO E COMPORTAMENTO HUMANO  
FINALIZANDO

**AULA 3**

SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA O INDIVÍDUO  
MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO COM O TRABALHO  
INSATISFAÇÃO PROFISSIONAL  
DIAGNÓSTICO DA INSATISFAÇÃO COM O TRABALHO  
DOENÇAS PROFISSIONAIS  
FINALIZANDO

**AULA 4**

OS GRUPOS EM ORGANIZAÇÕES  
LIDERANÇAS EM ORGANIZAÇÕES  
CONFLITOS ORGANIZACIONAIS  
GRUPOS E O PROCESSO DE COMUNICAÇÃO  
GRUPOS E O PROCESSO DE FEEDBACK  
FINALIZANDO

**AULA 5**

O QUE É COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL?  
COMPORTAMENTOS VISÍVEIS E NÃO VISÍVEIS NAS ORGANIZAÇÕES  
CAMPOS DE ESTUDO DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL  
PODER E POLÍTICA NAS ORGANIZAÇÕES  
CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL  
FINALIZANDO

**AULA 6**

ADMINISTRAR PESSOAS EM SITUAÇÃO DE CRISE  
ADMINISTRAR A DIVERSIDADE  
ORGANIZAÇÕES INTERCULTURAIS  
ESTÍMULO À INOVAÇÃO E MUDANÇA  
TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS  
FINALIZANDO

**BIBLIOGRAFIAS**

- SAMPAIO, Reis do Jader. Psicologia do trabalho em três faces. In: Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos. Casa do Psicólogo, 1998. Disponível em: <https://books.google.com.br>. Acesso em: 10 ago. 2015.
- GÜNTHER, H. (2003). Como Elaborar um Questionário (Série: Planejamento de Pesquisa nas Ciências Sociais, N° 01). Brasília, DF: UnB, Laboratório de Psicologia Ambiental. Disponível em: [www.psiambiental.net/pdf/01Questionario.pdf](http://www.psiambiental.net/pdf/01Questionario.pdf). Acesso em: 10 ago. 2015.
- GOULART, Barbosa Iris. Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos. Casa do Psicólogo, 1998. Disponível no endereço: <https://books.google.com.br>. Acesso em: 10 ago. 2015.

**DISCIPLINA:**

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

## RESUMO

Conhecimento; aprendizagem; andragogia; capital intelectual; desenvolvimento organizacional; desenvolvimento organizacional e de pessoas. Aprofundar os conceitos de treinamento e desenvolvimento e abordar a realização de diagnósticos de treinamento e desenvolvimento, a estruturação dos programas de treinamento e desenvolvimento e a logística para a organização desses programas. Execução de treinamento e desenvolvimento e os métodos utilizados, e-learning e treinamentos de integração. Importância da avaliação dos programas de treinamento e desenvolvimento e os tipos de avaliação (avaliação de reação; avaliação de aprendizagem; avaliação da aplicação do conhecimento ao trabalho e avaliação do retorno do investimento). Treinamento e desenvolvimento por competências; desenvolvimento de equipes; desenvolvimento de liderança; educação corporativa e universidade corporativa. Desenvolvimento de carreira; planos de sucessão; coaching; Indicadores de treinamento e desenvolvimento; tendências em treinamento e desenvolvimento.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### AULA 1

CONHECIMENTO E APRENDIZAGEM  
ANDRAGOGIA  
CAPITAL INTELECTUAL  
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL  
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E DE PESSOAS

### AULA 2

DEFINIÇÕES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO  
LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO  
DEFINIÇÃO DO PLANO E DO PROGRAMA DE TREINAMENTO  
LOGÍSTICA PARA A ORGANIZAÇÃO DE TREINAMENTOS

### AULA 3

EXECUÇÃO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO  
MÉTODOS NO CARGO (ON THE JOB)  
MÉTODOS FORA DO CARGO  
E-LEARNING  
TREINAMENTO DE INTEGRAÇÃO

### AULA 4

IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO  
AVALIAÇÃO DE REAÇÃO  
AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM  
AVALIAÇÃO DA APLICAÇÃO DOS CONHECIMENTOS AO TRABALHO  
AVALIAÇÃO DO RETORNO DO INVESTIMENTO

### AULA 5

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO POR COMPETÊNCIAS  
DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA  
DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES  
EDUCAÇÃO CORPORATIVA  
UNIVERSIDADE CORPORATIVA

**AULA 6**

DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS  
PLANOS DE SUCESSÃO  
COACHING  
INDICADORES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO  
TENDÊNCIAS EM TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

**BIBLIOGRAFIAS**

- PIVA, A. R. D.; PILATTI, L. A.; KOVALESKI, J. L. Desenvolvimento Organizacional: Uma contribuição dos acadêmicos que atuam na empresa júnior da FADEP. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL PROCESSO CIVILIZADOR, 9., 2005, Ponta Grossa. Anais..., Ponta Grossa: UEPG, 2005. Disponível em: [http://www.uel.br/grupoestudo/processoscivilizadores/portugues/sites/anais/anais9/artigos/comunicacao\\_oral/art2.pdf](http://www.uel.br/grupoestudo/processoscivilizadores/portugues/sites/anais/anais9/artigos/comunicacao_oral/art2.pdf). Acesso em: 20 nov. 2017.
- JULIAN NETO. Cortella e Dilmenstein | Informação vs Conhecimento. 7 maio 2016. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=p2JgJ7deNrc>. Acesso em: 20 nov. 2017.
- INFORMATION Knowledge. Gaping Void. Disponível em: <http://www.gapingvoidart.com/gallery/information-knowledge>. Acesso em: 20 nov. 2017.

**DISCIPLINA:**

RECURSOS HUMANOS FUNDAMENTOS E PROCESSOS

**RESUMO**

Nesta disciplina vamos abordar os seguintes temas: Introdução à gestão de pessoas, visão geral da gestão de pessoas. Papel da área de recursos humanos. Processo evolutivo da gestão de pessoas. Gestão de Pessoas no Brasil. Tendências e perspectivas para a gestão de pessoas. Planejamento estratégico de RH. Gestão de talentos. Processos de movimentação de pessoas, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas, avaliação de desempenho e valorização de pessoas. Gestão por competências. Processos de orientação e acompanhamento de pessoas. Educação corporativa. Desenvolvimento organizacional. Segurança e saúde no trabalho. Qualidade vida no trabalho. Motivação e retenção de talentos. Gestão por competências. Mapeamento e implantação de competências. Ética na gestão de pessoas. Indicadores de recursos humanos, consultoria em recursos humanos, tendências e desafios em recursos humanos.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

**AULA 1**

CONTEXTUALIZAÇÃO  
INTRODUÇÃO À GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS  
EVOLUÇÃO DE RECURSOS HUMANOS  
PAPEL DO RH  
GESTÃO DE RH NO BRASIL  
TENDÊNCIAS DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS  
FINALIZANDO

**AULA 2**

CONTEXTUALIZAÇÃO  
PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS  
GESTÃO DE TALENTOS

RECRUTAMENTO DE PESSOAS  
SELEÇÃO DE PESSOAS  
TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
FINALIZANDO

**AULA 3**

CONTEXTUALIZAÇÃO  
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  
MÉTODOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  
TIPOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  
EDUCAÇÃO CORPORATIVA  
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL  
FINALIZANDO

**AULA 4**

CONTEXTUALIZAÇÃO  
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO  
SAÚDE NO TRABALHO  
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO  
MOTIVAÇÃO NO TRABALHO  
PROCESSOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO  
FINALIZANDO

**AULA 5**

CONTEXTUALIZAÇÃO  
NOÇÃO DE COMPETÊNCIAS  
GESTÃO POR COMPETÊNCIAS  
GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS  
MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS  
ÉTICA NA GESTÃO DE PESSOAS  
FINALIZANDO

**AULA 6**

CONTEXTUALIZAÇÃO  
INDICADORES DE RH  
CONSULTORIA E AUDITORIA EM RECURSOS HUMANOS  
FERRAMENTAS DE RH PARA GERENCIAR A ÉTICA  
INDICADORES DE RH E BENCHMARKING  
SISTEMAS DE TRABALHO DE ALTO DESEMPENHO  
FINALIZANDO

**BIBLIOGRAFIAS**

- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri; SP Manole 2014.
- DESSLER, Gary. Administração de Recursos Humanos. 3a ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.
- PEQUENO, Álvaro. Administração de Recursos Humanos. 1a ed. São Paulo: São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

<b>DISCIPLINA:</b>
TEORIAS E PRÁTICAS PARA ESTRUTURAS ORGANIZACIONAIS COLABORATIVAS
<b>RESUMO</b>
A educação é um meio único para trazer mudanças sociais, porém, devido às diversas mudanças na sociedade, surge a necessidade de introduzir mudanças também no sistema educacional. Neste contexto, as metodologias devem oportunizar o cumprimento dos objetivos desejados. Sendo assim, para que os estudantes se tornem participativos, torna-se fundamental a adoção de metodologias que os envolvam e atividades cada vez mais criativas e elaboradas. Nesse sentido, para tratar dessas possibilidades as Metodologias Ativas se tornam essenciais, pois a partir delas se concebe a sala de aula como um espaço vivo, de trocas, resultados e pesquisas.
<b>CONTEÚDO PROGRAMÁTICO</b>
<b>AULA 1</b> INTRODUÇÃO O QUE É ENSINO? METODOLOGIAS DE ENSINO METODOLOGIAS ATIVAS: CONCEITUAÇÃO SURGIMENTO DAS METODOLOGIAS ATIVAS: CONTEXTO HISTÓRICO
<b>AULA 2</b> INTRODUÇÃO METODOLOGIAS ATIVAS E TEORIAS DA APRENDIZAGEM APRENDIZAGEM SIGNIFICATIVA – CONCEITO APRENDIZAGEM SIGNIFICATIVA – HISTÓRICO APRENDIZAGEM SIGNIFICATIVA E SUA RELAÇÃO COM AS METODOLOGIAS ATIVAS
<b>AULA 3</b> INTRODUÇÃO METODOLOGIAS ATIVAS E FORMAÇÃO DOCENTE METODOLOGIAS ATIVAS E TECNOLOGIAS METODOLOGIAS ATIVAS E A FORMAÇÃO DE COMPETÊNCIAS TIPOS DE METODOLOGIAS ATIVAS
<b>AULA 4</b> INTRODUÇÃO CULTURA DIGITAL APRENDER COM TECNOLOGIAS: NOVOS CAMINHOS A SALA DE AULA HOJE: ESPAÇOS DIVERSOS METODOLOGIAS ATIVAS, ENSINO A DISTÂNCIA E ENSINO HÍBRIDO
<b>AULA 5</b> INTRODUÇÃO EDUCAÇÃO INCLUSIVA O ALUNO E SUA RELAÇÃO COM A APRENDIZAGEM O PAPEL DO PROFESSOR NA PERSPECTIVA INCLUSIVA METODOLOGIAS ATIVAS COMO ESTRATÉGIA PARA UMA EDUCAÇÃO MAIS INCLUSIVA



**AULA 6**

INTRODUÇÃO

ESTUDO DE CASO E SALA DE AULA INVERTIDA

APRENDIZAGEM BASEADA EM PROJETOS

GAMIFICAÇÃO, DESIGN THINKING E CULTURA MAKER

METODOLOGIAS ATIVAS E AVALIAÇÃO

**BIBLIOGRAFIAS**

- MORAN, J. Mudando a educação com metodologias ativas. In: SOUZA, C. A. de; MORALES, O. E. T. (Org.) Coleção Mídias Contemporâneas. Convergências Midiáticas, Educação e Cidadania: aproximações jovens. Vol. II. PG: Foca FotoPROEX/UEPG, 2015. Disponível em: [http://www2.eca.usp.br/moran/wpcontent/uploads/2013/12/mudando\\_moran](http://www2.eca.usp.br/moran/wpcontent/uploads/2013/12/mudando_moran). Acesso em: 20 ago. 2018.
- Sala de aula invertida: uma metodologia ativa de aprendizagem. Rio de Janeiro: LTC, 2016.
- FREIRE, P. Pedagogia da autonomia. Saberes necessários à prática educativa. 51. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015.

**DISCIPLINA:**

TOMADA DE DECISÃO FOCADA EM GESTÃO DO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

**RESUMO**

Sempre estamos avaliando o desempenho de tudo que existe e acontece ao nosso redor. Reflita um pouco e perceba que avaliamos o desempenho da economia, da política, da bolsa de valores, dos hábitos de consumo das pessoas próximas, do atendimento na padaria da esquina, do novo celular da moda, da potência do carro do vizinho, dos professores e alunos de uma determinada instituição de ensino e assim por diante. Logo, todos os dias avaliamos desempenhos de tudo, mesmo que não nos demos conta disso (Chiavenato, 2014). Contudo, devemos também lançar mão de análises mais técnicas sobre o assunto e, conseqüentemente, entender alguns tipos, métodos e ferramentas de avaliações de desempenho comumente utilizadas pelas organizações. Essas avaliações podem versar sobre diversos assuntos, como o desempenho financeiro, o organizacional ou o humano.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

**AULA 1**

INTRODUÇÃO

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

OBJETIVOS E PONTOS FRÁGEIS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

TIPOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

MÉTODOS TRADICIONAIS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**AULA 2**

INTRODUÇÃO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIA INTEGRADA

MÉTODOS COMPLEMENTARES: BSC E MATRIZ NINE BOX

FATORES CRÍTICOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**AULA 3**

INTRODUÇÃO

IMPORTÂNCIA E TIPOS DE FEEDBACK

RECOMENDAÇÕES PARA UM BOM FEEDBACK (PARTE 1)  
RECOMENDAÇÕES PARA UM BOM FEEDBACK (PARTE 2)  
RECOMENDAÇÕES PARA UM BOM FEEDBACK (PARTE 3)

#### **AULA 4**

INTRODUÇÃO  
PREMISSAS BÁSICAS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS  
TIPOLOGIA DE COMPETÊNCIAS (PARTE 1)  
TIPOLOGIA DE COMPETÊNCIAS (PARTE 2)  
DESAFIOS E VANTAGENS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

#### **AULA 5**

INTRODUÇÃO  
MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS  
CAPTAÇÃO OU DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS  
ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO  
SISTEMA DE RETRIBUIÇÃO E INCENTIVOS

#### **AULA 6**

INTRODUÇÃO  
A ESTREITA RELAÇÃO ENTRE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS E  
PROFISSIONAIS  
COMPETÊNCIAS EM TENDÊNCIAS  
ESTRATÉGIAS DE RETENÇÃO DE TALENTOS  
LÍDERES E A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

#### **BIBLIOGRAFIAS**

- ALVARÃES, A. Avaliação de desempenho. [S.l.]: [S.n.], 2015. AVALIAR. In: DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa. [S.l.]: Priberam, [2008-2020]. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/avaliar>. Acesso em: 18 nov. 2020.
- CONHEÇA 10 tipos de avaliação de desempenho. Sólides, 5 fev. 2020. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/tipos-de-avaliacao-dedesempenho/>. Acesso em: 18 nov. 2020.
- DESEMPENHO. In: DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa. [S.l.]: Priberam, [2008-2020]. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/desempenho>. Acesso em: 18 nov. 2020.

#### **DISCIPLINA:**

GESTÃO DE PESSOAS: ATUALIDADES E TENDÊNCIAS

#### **RESUMO**

Neste material iremos abordar introdução à gestão de pessoas, visão geral da gestão de pessoas; papel da área de recursos humanos; processo evolutivo da gestão de pessoas; gestão de pessoas no Brasil; tendências e perspectivas para a gestão de pessoas; planejamento estratégico de RH; gestão de talentos; processos de movimentação de pessoas, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas, avaliação de desempenho e valorização de pessoas; gestão por competências; processos de orientação e acompanhamento de pessoas; educação corporativa; desenvolvimento organizacional; segurança e saúde no trabalho; qualidade vida no trabalho; motivação e retenção de talentos; gestão por competências; mapeamento e implantação de

competências; ética na gestão de pessoas; indicadores de recursos humanos e consultoria em recursos humanos, tendências e desafios em recursos humanos.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

#### **AULA 1**

INTRODUÇÃO  
EVOLUÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES  
PARTICULARIDADES DA GESTÃO DE PESSOAS NO CONTEXTO ATUAL  
TENDÊNCIAS FUTURAS DA GESTÃO DE PESSOAS  
GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

#### **AULA 2**

INTRODUÇÃO  
GESTÃO DE CARREIRAS, REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS  
QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE OCUPACIONAL  
TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL E GESTÃO DO CONHECIMENTO

#### **AULA 3**

INTRODUÇÃO  
MODELOS E TIPOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  
GESTÃO POR COMPETÊNCIAS  
GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS  
GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NA PRÁTICA

#### **AULA 4**

INTRODUÇÃO  
GESTÃO DE TALENTOS  
LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO  
COMUNICAÇÃO E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL  
GERENCIAMENTO DE CONFLITOS

#### **AULA 5**

INTRODUÇÃO  
GERENCIAMENTO DE MUDANÇAS  
GESTÃO DO CAPITAL CULTURAL  
ÉTICA NA GESTÃO DE PESSOAS  
INDICADORES DE GESTÃO DE PESSOAS

#### **AULA 6**

INTRODUÇÃO  
GESTÃO DE EQUIPES MULTICULTURAIS  
NOVOS PARADIGMAS NA GESTÃO DE PESSOAS  
PRÁTICAS INOVADORAS DE GESTÃO DE PESSOAS  
PRÁTICAS INOVADORAS DE GESTÃO DE EQUIPES

### BIBLIOGRAFIAS

- MARQUES, J. R. A importância da gestão de pessoas nas organizações. Portal

IBC, 14 set. 2018. Disponível em:  
<https://www.ibccoaching.com.br/portal/rhgestao-pessoas/importancia-gestao-pessoas-organizacoes/>. Acesso em: 29 maio 2019.

- BARRETT, R. A organização dirigida por valores: liberando o potencial humano para a performance e a lucratividade. São Paulo: Alta Books, 2018.
- ABREU, V. Por mais líderes com mindset digital e colaborativo. Revista Melhor, ano 25, n. 362, p. 14, 2018.

**DISCIPLINA:**  
**LIDERANÇA**

**RESUMO**

Neste estudo você vai entender o que é o Mindfulness, sua origem, seus significados e, em especial, como a adoção da prática de Mindfulness tem impactado positivamente o ambiente de trabalho, o desempenho, a produtividade, a liderança e o bem-estar das pessoas em empresas que se destacam por sua criatividade, alta performance e lucratividade. Vai compreender também o significado e a abrangência de Mindful Leadership, entendendo como praticá-la e se tornar um líder consciente.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

**AULA 1**

INTRODUÇÃO

O AMBIENTE DE TRABALHO MODERNO E O ESTRESSE

O PILOTO AUTOMÁTICO E A MENTE REATIVA

O MINDFULNESS E A PESQUISA CIENTÍFICA

MINDFULNESS, MAIS DO QUE UMA MEDITAÇÃO, UM ESTILO DE VIDA

**AULA 2**

INTRODUÇÃO

POR QUE INSERIR MINDFULNESS NO AMBIENTE DE TRABALHO

LIDERANÇA CONSCIENTE - MINDFUL LEADERSHIP

LIDERANDO COM COMPAIXÃO

AS DUAS HABILIDADES EXTRAORDINÁRIAS EM LIDERANÇA

**AULA 3**

INTRODUÇÃO

AUMENTANDO SUA RESILIÊNCIA MENTAL

DESCOBRINDO A ATENÇÃO PLENA NO TREINAMENTO DE TRABALHO

APLICANDO A ATENÇÃO PLENA NO TREINAMENTO DE TRABALHO

PRATICANDO A ATENÇÃO PLENA NA ERA DIGITAL

**AULA 4**

INTRODUÇÃO

USO DA ATENÇÃO PLENA PARA AUXILIAR DIFERENTES FUNÇÕES DE NEGÓCIOS

INTEGRAÇÃO DA ATENÇÃO PLENA AO COACHING

COMISSIONAMENTO DO TREINAMENTO EM MINDFULNESS NO LOCAL DE TRABALHO

COMISSIONAMENTO DO TREINAMENTO EM MINDFULNESS NO LOCAL DE TRABALHO

**AULA 5**

INTRODUÇÃO

LIDERANDO SEM LIMITES

LIDERANDO PESSOAS, MUDANÇAS E ESTRATÉGIAS

AS DEZ MANEIRAS DE ESTAR MAIS ATENTO NO TRABALHO

AS DEZ MANEIRAS DE GERENCIAR CONSCIENTEMENTE AS PRESSÕES DE TRABALHO

**AULA 6**

INTRODUÇÃO

ACALMANDO AS AMÍGDALAS (REGULANDO AS EMOÇÕES)

AVANÇANDO COM O SEU CÓRTEX PRÉ-FRONTAL (MAXIMIZANDO A COGNIÇÃO)

MODULANDO A RESISTÊNCIA FÍSICA

TÉCNICAS DE MINDFULNESS

**BIBLIOGRAFIAS**

- BREWER et al. A experiência de meditação está associada com diferenças em conectividade e nas atividades da Rede de Modo Padrão (RMP ou DMN). 2011. Disponível em: <http://www.pnas.org/content/108/50/20254.short>. Acesso em: 8 ago. 2019.
- GOLEMAN, D.; DAVIDSON, R. A ciência da Meditação. Rio de Janeiro: Companhia das Letras, 2017.
- KABAT-ZINN, J. Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness. Bantam: Rev Upd edition, 2013. 720p.
- MARTURANO, J.; SILVA, E. F. e. Mindfulness na liderança: como criar espaço interior para liderar com excelência. 2017

**DISCIPLINA:**

PSICOLOGIA GERAL E DO DESENVOLVIMENTO

**RESUMO**

O trabalho especializado e executado individualmente, sob forte controle hierárquico, está em vias de ser substituído por uma forma de trabalhar que enfatiza a atividade coordenada utilizando-se de equipes autônomas. Uma ótima maneira de travar e ganhar bons combates é investir em equipes de alta performance para alcançar resultados melhores. Tais equipes têm a virtude de atingir metas por meio do relacionamento sinérgico e da aplicação de competências individuais alinhadas à estratégia.

Na toada do enaltecimento das equipes de alta performance, temos teorias e metodologias sobre sua constituição, funcionamento e manutenção, as quais auxiliam no entendimento, gerenciamento e aperfeiçoamento do tema. Essa matéria proporcionará a você um conhecimento mais apurado sobre equipes de alta performance.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

**AULA 1**

INTRODUÇÃO

GRUPOS

EQUIPES

EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE

AMBIENTE ORGANIZACIONAL E AS EQUIPES

FINALIZANDO

**AULA 2**

INTRODUÇÃO  
CARACTERÍSTICAS DOS MEMBROS DE EQUIPE  
RECRUTANDO E SELECIONANDO  
PAPÉIS DOS MEMBROS DE EQUIPE  
TRANSFORMANDO GRUPO EM EQUIPE  
TREINANDO A EQUIPE

**AULA 3**

INTRODUÇÃO  
TIPOS DE EQUIPES  
AUTOCONHECIMENTO E TRABALHO EM EQUIPE  
OBJETIVOS GRUPAIS E VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS  
CURVA DE PERFORMANCE

**AULA 4**

INTRODUÇÃO  
TEORIAS MOTIVACIONAIS  
RESISTÊNCIA ÀS MUDANÇAS  
COMUNICAÇÃO GRUPAL  
AMBIENTES MOTIVADORES E ENERGIZAÇÃO

**AULA 5**

INTRODUÇÃO  
CONTRIBUIÇÃO DOS MEMBROS DE EQUIPE  
FEEDBACK NAS EQUIPES  
DISCIPLINA E CONFLITO EM EQUIPE  
METAS E RESULTADOS

**AULA 6**

INTRODUÇÃO  
LIDERANÇA SITUACIONAL  
IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA  
DELEGANDO PARA LIDERAR  
CARACTERÍSTICAS DO LÍDER

**BIBLIOGRAFIAS**

- DYER, W. G. Equipes que fazem a diferença (Team Building Estratégias comprovadas para desenvolver equipes de alta performance). São Paulo: Saraiva, 2011.
- ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- KATZENBACH, J. R.; SMITH, D. K. Equipes de alta performance conceitos, princípios e técnicas para potencializar o desempenho das equipes. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

**DISCIPLINA:**  
EMPREENDEDORISMO

**RESUMO**

Normalmente, entre duas possibilidades de percorrer trilhas em uma floresta, aquele menos percorrido aponta restrições ou dificuldades. Seja devido às questões de proteção

ambiental que impedem o acesso, ou até mesmo um rio, vegetação densa, topografia inclinada, entre outros problemas. E se fizermos uma analogia com as nossas escolhas na vida? Qual seria a relação entre essas dificuldades ou restrições com as nossas escolhas? O que temos percorrido até então? O caminho menos percorrido é o menos “experenciado”, ou seja, entende-se que ainda há potencialidade para novas descobertas. É neste cenário que o empreendedor se identifica, se reconhece e se realiza.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### **AULA 1**

INTRODUÇÃO  
ESSÊNCIA E EXISTÊNCIA  
DESENVOLVIMENTO PESSOAL  
CONCEITO DE SI E MBTI  
CARACTERÍSTICAS DO COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR E TEORIA DAS INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS

### **AULA 2**

INTRODUÇÃO  
ESTUDO DO PERFIL EMPREENDEDOR E APLICAÇÃO DO CONCEITO DE SI  
APLICAÇÃO DO MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR – MBTI  
APLICAÇÃO “CARACTERÍSTICAS DO COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR” (CCE)  
APLICAÇÃO DE TEORIA DAS INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS

### **AULA 3**

INTRODUÇÃO  
APLICAÇÃO DE FEEDBACK  
ANÁLISE GERAL DE PERFIL EMPREENDEDOR  
APLICAÇÕES DA ANÁLISE SWOT (FORÇA E FRAQUEZAS)  
APLICAÇÕES DA ANÁLISE SWOT (OPORTUNIDADES E AMEAÇAS) E CRUZAMENTO DE DADOS

### **AULA 4**

INTRODUÇÃO  
CRIATIVIDADE: UM PROCESSO DE APRENDIZAGEM  
CRIATIVIDADE: TÉCNICAS, PRÁTICAS E PENSAMENTOS  
OPORTUNIDADES: ELAS EXISTEM?  
PROCESSO VISIONÁRIO

### **AULA 5**

INTRODUÇÃO  
TÉCNICAS 5W2H INDIVIDUALIZADA  
ANÁLISE DE RISCOS  
DISCIPLINA  
PLANEJAMENTO: DE EMPREENDEDOR EXECUTOR PARA GESTOR PARA LÍDER PARA COACH

### **AULA 6**

INTRODUÇÃO  
TÉCNICAS E AÇÕES PRÁTICAS DO NETWORKING

A ARTE DE PERSUADIR POSITIVAMENTE  
MOTIVAÇÃO  
INSPIRAÇÃO PARA O SUCESSO: SIM OU NÃO?

**BIBLIOGRAFIAS**

- WE FORUM. Disponível em: <https://www.weforum.org>. Acesso em: 30 jan. 2019.
- DRUCKER. P. F. Inovação e Espírito Empreendedor. São Paulo: Cengage Learning, 2016.
- DORNELAS, J. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. 6. ed. São Paulo: Empreende/Atlas, 2016.

**DISCIPLINA:**  
COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL

**RESUMO**

A disciplina apresentará a evolução dos conceitos, os princípios e objetivos da comunicação organizacional, sua importância, evolução e crescimento, o ato de comunicação, os elementos e níveis de linguagem. Também tratará sobre o processo nas organizações: níveis, barreiras, fluxos e redes (formal e informal), a comunicação organizacional e a administração atual.

Falaremos ainda sobre a situação do mercado e os efeitos da globalização, as formas de comunicação nas organizações, gerencial e administrativa, o endomarketing e sua importância para a gestão nas organizações, sua relação com a organização da empresa e a administração das pessoas, seus canais e técnicas, comunicação institucional, imagem organizacional e a função da comunicação integrada.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

**AULA 1**

CONCEITO  
FUNÇÕES E PROCESSOS  
POLÍTICAS  
ESTRATÉGIA  
– FUNDAMENTOS TEÓRICOS

**AULA 2**

COMUNICAÇÃO INTERNA  
COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL  
COMUNICAÇÃO ADMINISTRATIVA  
COMUNICAÇÃO MERCADOLÓGICA  
COMUNICAÇÃO INTEGRADA

**AULA 3**

CONEXÃO COM OS PÚBLICOS  
FUNCIONÁRIOS  
CLIENTES  
STAKEHOLDERS  
COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL MODERNA

**AULA 4**

FERRAMENTAS DA COMUNICAÇÃO INTERNA  
FERRAMENTAS DA COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL  
FERRAMENTAS DA COMUNICAÇÃO ADMINISTRATIVA



FERRAMENTAS DA COMUNICAÇÃO MERCADOLÓGICA  
LINGUAGENS

**AULA 5**

FLUXO DE COMUNICAÇÃO ASCENDENTE  
FLUXO DE COMUNICAÇÃO DESCENDENTE  
FLUXO DE COMUNICAÇÃO HORIZONTAL  
FLUXO DE COMUNICAÇÃO CIRCULAR  
FLUXO DE COMUNICAÇÃO TRANSVERSAL

**AULA 6**

QUEM É O PROFISSIONAL DA COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL?  
A COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA  
ERA DIGITAL  
PRINCIPAIS DESAFIOS DA COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL  
ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITOS

**BIBLIOGRAFIAS**

- ABBUD, M. E. O. P.; LIMA, M. D. C. Comunicação organizacional: histórico, conceitos e dimensões. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. XIV Congresso de Ciências da Comunicação na Região Norte. Manaus, 28 a 30 maio 2015. Disponível em: <http://www.portalintercom.org.br/anais/norte2015/resumos/R44-0415-1.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2019.
- BELTRAME, M. M. L. L.; ALPERSTEDT, G. D. Construção de política de comunicação em instituições de educação profissional, científica e tecnológica: uma proposta com base na experiência do IFSC. Navus – Revista de Gestão e Tecnologia, v. 5, n. 2, 2015. Disponível em: <http://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/224>. Acesso em: 30 jan. 2019.
- ENDEAVOR BRASIL. Comunicação organizacional: um por todos, todos pelos resultados. Endeavor Brasil, 8 jul. 2015. Disponível em: <https://endeavor.org.br/pessoas/comunicacao-organizacional/>. Acesso em: 30 jan. 2019.

**DISCIPLINA:**

LIDERANÇA E FORMAÇÃO DE EQUIPE

**RESUMO**

A comunicação é uma condição essencial para nossa vida. Sem ela não há cooperação, motivação, gestão ou qualquer outra coisa que exija o mínimo de organização para ser feito. Qualquer relação e/ou interação humana. é composta por uma rede de comunicação. Se a comunicação falha, uma parte da interação humana falha também. Diante disso, a disciplina Comunicação, Liderança e Relações Interpessoais, pretende transformar o acadêmico em um comunicador embasado e pronto para expor, de forma clara, os seus ideais. A boa comunicação vai muito além de falar bonito, com voz bem empostada e com uma dicção perfeita. Envolve o domínio de diversas técnicas e compreensão de inúmeros fatores que fazem parte da comunicação pessoal, que serão trabalhados ao longo dos materiais propostos.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

**AULA 1**

VÍDEO 1  
VÍDEO 2

VÍDEO 3  
VÍDEO 4

**AULA 2**

VÍDEO 1  
VÍDEO 2  
VÍDEO 3  
VÍDEO 4

**AULA 3**

VÍDEO 1  
VÍDEO 2  
VÍDEO 3  
VÍDEO 4

**AULA 4**

VÍDEO 1  
VÍDEO 2  
VÍDEO 3  
VÍDEO 4

**AULA 5**

VÍDEO 1  
VÍDEO 2  
VÍDEO 3  
VÍDEO 4

**AULA 6**

VÍDEO 1  
VÍDEO 2  
VÍDEO 3  
VÍDEO 4

**BIBLIOGRAFIAS**

- PINA E CUNHA, et al. Manual do Comportamento Organizacional e Gestão. 8. ed. Lisboa: RH Editora, 2016
- REGO, A. Comunicação pessoal e organizacional: teoria e prática. 3. ed. Lisboa: Sílabo, 2013.
- AVOLIO, B. J.; MHATRE, K. H. Advances in theory and research on authentic leadership. In: CAMERON, K. S.; G. Spreitzer (Eds.). The Oxford handbook of positive organizational scholarship (p. 773-783). Oxford: Oxford University Press. 2012.