

# Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde

## Curso de Psicologia

*Núcleo 4.3 - Psicologia Organizacional*

### Núcleo 4.3: Psicologia Organizacional

**Departamentos Envolvidos:** Psicologia Social

**Coordenador:** André Rodrigues Lemos Bruttin

**Professores:**

Andreia de Conto Garbin

André Rodrigues Lemos Bruttin

Maria Cristina Pinto Gattai

Myrt Thania de Souza Cruz

### Ênfase: Psicologia e processos institucionais

**Justificativa:**

O núcleo 4.3 se apresenta como uma abordagem aplicada da psicologia no âmbito das organizações, fazendo uma ponte entre abordagem teórica e vivência prática. Ele prepara os alunos de psicologia para um olhar criterioso sobre o mercado de trabalho, instrumentaliza-os com vocabulário e repertório de práticas atuais, em diversos modelos e estruturas de organização, o que aumenta suas chances de inserção

Propõe-se o diagnóstico das demandas atuais das organizações, articulando o posicionamento dos psicólogos do trabalho e a proposição de intervenções em que se procura aumentar a efetividade organizacional. Discute esta efetividade organizacional e indica a relevância da busca do benefício social, enquanto atividade econômica de produção de bens e serviços e, de benefício individual, enquanto possibilidade de inserção social através do trabalho, criação de uma identidade profissional e autorrealização.

Além disso, o núcleo permite e provoca diferentes olhares e intervenções sobre esta realidade propondo: pesquisas sobre as relações sociais estabelecidas dentro do âmbito das organizações; a análise do comportamento em situações

# **Pontifícia Universidade Católica de São Paulo**

Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde

## **Curso de Psicologia**

### *Núcleo 4.3 - Psicologia Organizacional*

específicas de desempenho; a aprendizagem individual e grupal de novos significados; a identificação de competências, e, a orientação e aconselhamento individuais e grupais (processos de desenvolvimento e coaching). Em outras palavras, a psicologia organizacional pode ser o campo de pesquisa e de intervenções de psicólogos alinhados as mais variadas orientações teóricas voltados a promover a saúde mental em agrupamentos produtivos (com ou sem fins lucrativos) tornando-os mais efetivos.

#### **Relação do núcleo com a formação até o 4º ano:**

O Núcleo 4.3 tem o seu foco na psicologia organizacional e está inserido no campo da psicologia social, guardando relação com as disciplinas associadas a este campo vistas até o quarto ano e em especial aquelas relacionadas a temática trabalho.

#### **Relação com a ênfase:**

A proposta do núcleo 4.3 tem ampla relação com a ênfase psicologia e processos institucionais por se propor a trazer uma visão teórica e prática da atuação do psicólogo que atua junto as organizações, sejam elas privadas, públicas ou do terceiro setor. A partir da experiência que o aluno terá no núcleo ele será capaz de ampliar a sua capacidade de interferência em processos institucionais que visam e/ou implicam o desenvolvimento dos sujeitos e de relações humanas.

#### **Objetivos do Núcleo:**

- Preparar o futuro psicólogo para o mercado de trabalho, colocando-o em contato com o debate atual, a tecnologia e as teorias relativas à psicologia organizacional e ao processo de modernização das organizações e instituições.
- Proporcionar oportunidades de assistir, praticar e intervir, (quando possível de acordo com a abordagem de seu interesse) em situações de trabalho.

# **Pontifícia Universidade Católica de São Paulo**

Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde

## **Curso de Psicologia**

*Núcleo 4.3 - Psicologia Organizacional*

Pretende-se que o aluno conclua o núcleo:

- Informado sobre o presente momento da psicologia organizacional, e com juízo pessoal sobre os dilemas críticos dessa especialização;
- Informado sobre as possibilidades reais de atuação nesta área (mercado de trabalho);
- Familiarizado com a nomenclatura, as práticas e projetos mais significativos do processo de humanização e modernização do mundo do trabalho, de forma a poder concorrer de maneira competitiva por oportunidades de trabalho no mercado.

### **Descrição do processo de autoavaliação do núcleo:**

- Discussão aberta com os alunos sobre a proposta do Núcleo em seus diferentes programas e estágios supervisionados com o objetivo de verificar pontos de melhoria.
- Avaliação qualitativa sobre o andamento dos projetos de estágio junto às instituições

**Programa 1: Comportamento Organizacional**

**Professora:** Myrt Thania de Souza Cruz

**Nº créditos:** 2

**Ementa:**

Subsidiar os estudos sobre as variáveis que influenciam o comportamento humano dentro das organizações.

**Objetivo:**

Capacitar o aluno para entender o papel do psicólogo dentro das organizações. Limites e oportunidades de intervenção.

**Conteúdo Programático**

1. Conceitos de comportamento organizacional
2. Os elementos constituintes do comportamento organizacional
3. Valores e comportamento ético no trabalho
4. Grupos e trabalho em equipe
5. Liderança e gestão de pessoas
6. Comunicação e relacionamento interpessoal
7. O processo de tomada de decisão
8. Mediação de conflito nas organizações
9. O processo de negociação nas organizações
10. O sistema de poder nas organizações
11. Competência para o Psicólogo Organizacional contemporâneo: visão do contexto.
12. Temas contemporâneos na atuação do psicólogo nas organizações

**Metodologia:**

Aulas expositivas dialogadas, estudo de casos, análise de textos...

# Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde

## Curso de Psicologia

Núcleo 4.3 - Psicologia Organizacional

### **Avaliação:**

O aluno será avaliado durante todo o ano através de participação em sala de aula (2,0 pontos) e dois trabalhos em grupo (cada qual valendo 4,0 pontos).

Ver em anexo: SEQUÊNCIA METODOLÓGICA DAS AULAS TEÓRICAS DO NÚCLEO.

### **Bibliografia Básica**

MOURÃO, L.; BORGES, L (Org). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.

ROBBINS, S. **Comportamento Organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

ULRICH, D.; SMALLWOOD, N. **Código da Liderança**. Rio de Janeiro: Best Seller, 2009.

### **Bibliografia Complementar:**

ZANELLI, J.C; BORGES-ANDRADE, J.E; BASTOS, A.V.B. (Orgs.) **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

FREITAS, M.E. **Cultura Organizacional, Identidade, carisma e poder**. São Paulo: FGV, 2000.

BERGER, P.L.; LUCKMANN, T. **Modernidade, pluralismo e crise de sentido**: A orientação do homem moderno. Petrópolis: Vozes, 2004.

IANNI, O. **Teorias da Globalização**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

ROBERTSON, I; CALLINAN, M; BARTRAM, D. **Organizational Effectiveness**: the role of psychology. West Sussex: John Wiley & Sons, 2002.

**Programa 2: Gestão de Pessoas**

**Professora:** Maria Cristina Pinto Gattai

**Nº créditos:** 2

**Ementa:**

Possibilitar capacitação e visão crítica dos alunos em relação as principais práticas ligadas a gestão de pessoas nas organizações. Serão debatidas as práticas associadas à gestão criada pelo paradigma tradicional e as práticas e sua vinculação ao paradigma emergente de gestão.

**Objetivo:**

Desenvolver visão sobre a aplicação de diferentes estratégias de gestão de pessoas nas organizações.

**Conteúdo Programático:**

1. Recrutamento e Seleção:
  - a) Talent Aquisiton
  - b) Recrutamento e Seleção
  - c) Pesquisa de Engajamento
2. Treinamento e Desenvolvimento:
  - a) Levantamento de necessidades em treinamento;
  - b) Desenvolvimento do programa de treinamento;
  - c) Avaliação de resultados em treinamento;
  - d) E-learning.
  - e) Coaching e Mentoring
3. Avaliação de Desempenho
4. Comunicação Interna:
  - a) Canais de comunicação interna;
  - b) Comunicação interna x endomarketing.

# Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde

## Curso de Psicologia

Núcleo 4.3 - Psicologia Organizacional

5. Cargos e Salários:
  - a) Descrição de cargos;
  - b) Sistemas de avaliação de cargos;
  - c) Pesquisa salarial
6. Remuneração variável e benefícios
7. Orientação de Carreira:
  - a) Plano de carreira versus plano de desenvolvimento individual;
  - b) Dicas de carreira.
8. Assessment centers:
  - a) Levantamento de competências.
9. Ferramentas atuais em gestão de pessoas.
10. Consultoria interna/externa.

### **Metodologia:**

Aulas expositivas dialogadas; estudo de casos; apresentação de seminários, atividades vivenciais; palestras.

### **Avaliação:**

O aluno será avaliado durante todo o ano através de participação em sala de aula, participação nas palestras e dois trabalhos em grupo.

### **Bibliografia Básica**

.CHIAVENATO, I. (2005) **Gestão de Pessoas**. Editora Campus.

GATTAI, M.C.P. **Recrutamento e Seleção**: decisões de contratação (Série Universitária) eBook Kindle. Ed. SENAC, 2020.

MILKOVICH, G.T & BOUDREAU, J.W (2000) **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Ed. Atlas. 1º edição

# Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde

## Curso de Psicologia

Núcleo 4.3 - Psicologia Organizacional

### **Bibliografia Complementar**

CAMILO, J. e col. **Gestão de Pessoas: práticas em treinamento e desenvolvimento.** São Paulo: Editora Senac, 2018.

DUTRA, J. (2001) **Gestão por Competências.** São Paulo, Ed. Gente.

GATTAI, M.C.P. **Dinâmicas de Grupo: da teoria a prática.** São Paulo: Ed SENAC, 2014.

GATTAI, M.C.P; CASTELHANO, L.M. (orgs). Planejamento de Carreira e Retenção de Talentos. São Paulo: Ed. SENAC, 2022.

WAGNER III, J.A. e HOLLENBECK, J.R. (2002) **Comportamento Organizacional.** Ed. Saraiva.

**Programa 3: Desenvolvimento Humano e Organizacional**

**Professor:** André Rodrigues Lemos Bruttin

**Nº créditos:** 3

**Ementa**

Propiciar uma visão reflexiva e atualizada sobre o papel estratégico da área de gestão de pessoas como forma de contribuição tanto para o desenvolvimento humano quanto organizacional.

**Objetivo:**

Desenvolver visão sobre as diferentes abordagens estratégicas de gestão de pessoas nas organizações.

**Conteúdo Programático**

Primeiro semestre

1. Gestão estratégica de pessoas (os quatro papéis de RH);
2. RH como parceiro dos funcionários;
3. RH como parceiro estratégico;
4. RH como agente de mudança;
5. RH como parceiro administrativo;
6. Desenvolvimento humano;
7. A definição do padrão de desempenho para a organização;
8. O diagnóstico de necessidades de desenvolvimento;
9. A implementação do programa de desenvolvimento;
10. Monitoramento dos resultados do programa de desenvolvimento.

Segundo semestre

1. Desenvolvimento organizacional;
2. Modelos de organização;
3. Cultura organizacional;

# Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde

## Curso de Psicologia

### Núcleo 4.3 – Psicologia Organizacional

4. Processo de mudança organizacional e o papel do psicólogo;
5. Papel da liderança no processo de mudança organizacional;
6. Consultoria interna em RH;
7. Gestão do conhecimento;
8. Diagnóstico organizacional;
9. Projetos avançados em gestão de pessoas.

#### **Metodologia:**

Aulas expositivas dialogadas; estudo de casos; apresentação de seminários, atividades vivenciais e debates com executivos do mercado.

#### **Avaliação:**

O aluno será avaliado durante todo o ano através de participação em sala de aula (2,0 pontos) e dois trabalhos em grupo (cada qual valendo 4,0 pontos).

Ver em anexo: SEQUÊNCIA METODOLÓGICA DAS AULAS TEÓRICAS DO NÚCLEO.

#### **Bibliografia Básica**

ULRICH, D. (1998) **OS Campeões de RH: Inovando para obter os melhores resultados**. São Paulo. Futura. 9ª edição.

ROBBINS, S. 2006. **Comportamento Organizacional**. 11ª edição. Pearson

MASCARENHAS, A. **Gestão Estratégica de Pessoas**. 2008. Cengage Learning.

#### **Bibliografia Complementar:**

HOFSTEDE, G. 1997. **Cultures and Organizations**. Mc Graw Hill

WOOD JR, T. 1999. **Transformação e realidade organizacional**. Atlas

BOOG, G. (1999) **Manual de treinamento e desenvolvimento**. São Paulo. Makron Books. 3ª edição.

WAGNER III, J.A. e HOLLENBECK, J.R. (2002) **Comportamento Organizacional**. Ed. Saraiva.

ULRICH, D. (2000) **Recursos Humanos estratégicos**. São Paulo. Futura.

## **Estágio Supervisionado**

### **Professores:**

André Rodrigues Lemos Bruttin;

Debora de Mello e Souza;

Maria Cristina Pinto Gattai;

Myrt Thania de Souza Cruz.

### **Objetivos:**

Propiciar ambiente para a observação e crítica dos conteúdos apresentados nos programas teóricos. Colocar a aluno em contato com projetos de modernização de empresas e de gestão de pessoas. Criar oportunidade do aluno, identificar oportunidades de intervenção no ambiente empresarial, planejar essa intervenção e analisá-la criticamente junto a participantes dessa empresa. Oportunamente, acompanhar a intervenção sob a supervisão de um psicólogo.

### **Situações e/ou locais de atuação**

#### **INSTITUIÇÕES**

- Organizações Privadas ou Publicas;
- Pequena, média ou grande empresa;
- StartUps e PMEs (pequenas e médias empresas)
- ONGs

### **Atividades desenvolvidas pelo aluno**

1. Estágio em empresas no qual o aluno terá oportunidade de vivenciar situações e identificar oportunidades de intervenção do psicólogo. Algumas atividades previstas em programas de estágio do núcleo:

- a. Processos de Recrutamento e Seleção

# Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde

## Curso de Psicologia

### Núcleo 4.3 - Psicologia Organizacional

- b. Treinamento e Desenvolvimento (desenho de programas e realização de palestras)
  - c. Plano de Remuneração Estratégica
  - d. Descrição e análise de cargos
  - e. Diagnostico de Cultura e Clima Organizacional
  - f. Orientação de Carreira
  - g. Programas de Educação Corporativa
  - h. Programas de Diversidade
  - i. Promoção de saúde nas organizações.
2. Formulação de projetos aplicativos para empresas. Decodificação do plano de negócio da empresa, em plano de ação de gestão de pessoas;
3. Contato com o dia a dia de psicólogos envolvidos em projetos de vanguarda na área de gestão de pessoas, para conhecer suas responsabilidades e apreciações de sua experiência como profissional ligado a empresas. Estudo de caso. É recomendável que o aluno tenha, pelo menos, dois ½ períodos disponíveis, por semana, para o estágio.
4. Algumas empresas parceiras nas quais os alunos poderão desenvolver seus programas de estágio.

Leroy Merlin	Grupo Dargas	Pense RH
Pravaler	Seja Trainee	AACD
Cia de Talentos	Matchbox	Mantris
Hospital Santa Virgínia	Tarjab	Adar
Fundação Dorina Nowill	Amaro	Felipelli
Vogel	CCAA	99 Jobs
Secret.Munic. da Pessoa com Deficiência	Hering	Gympass
Lock engenharia	Rede Ímpar	GPA
Instituto Via de acesso	AfferoLab	99 Hunters
Cyrela	O Boticário	Didio Pizzas
Outros		

# **Pontifícia Universidade Católica de São Paulo**

Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde

## **Curso de Psicologia**

*Núcleo 4.3 - Psicologia Organizacional*

Os alunos que já estiverem estagiando na área de psicologia organizacional poderão optar por desenvolver seus projetos nas respectivas empresas em que estiverem atuando. Cada professor/supervisor de estágio deverá ter 06 alunos.

O Núcleo também oferece o serviço **DICA – Delineamento Individual de Carreira**, com foco na comunidade de alunos da PUC de todos cursos e *campi*, bem como ex alunos e indivíduos que buscam orientações sobre autoconhecimento, trilhas de carreira e processos seletivos, ampliando suas possibilidades de sucesso em processos seletivos, através do atendimento individualizado oferecido pelos alunos do 5º ano de Psicologia Organizacional.

### **Quantidade de alunos por supervisão.**

- Cada professor/supervisor de estágio deverá ter 06 alunos por turma.

### **Avaliação do Aluno**

- Dados coletados na empresa;
- Proposta de intervenção;
- Participação nas sessões de intervenção;
- Relatório final do estágio realizado.

### **Avaliação do Núcleo**

Discussão aberta sobre a proposta do Núcleo em seus diferentes programas e estágios supervisionados com o objetivo de verificar pontos de melhoria.