



PLANO DE ENSINO

I. IDENTIFICAÇÃO

Curso: Psicologia

Semestre: 2021.1

Turma: 07319

Disciplina: PSI 7143 - Comportamento Humano nas Organizações

Horário: 3.1330

Horas/aula semanais: 4

Carga horária total (h/a): 72 h/a

CH teórica: 72h/a

CH prática: Não se aplica

PCC: 0

Pré-requisitos: Não se aplica

Equivalência: Não se aplica

Tipo: Complementar do núcleo profissionalizante

Professora: Renata Silva de Carvalho Chinelato

E-mail: renata.chinelato@ufsc.br

Estágio em docência: em definição

E-mail:

II. EMENTA

Mundo do Trabalho. Processos humanos nas organizações. Interação indivíduo x organização. Organização como contexto social. Planejamento. Recrutamento. Seleção. Integração de Pessoas. Rotatividade de Pessoal. Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas em Organizações. Avaliação de Desempenho. Tópicos avançados em Gestão de Pessoas.

III. TEMAS DE ESTUDO (CONTEÚDO PROGRAMÁTICO)

- Panorama de Gestão de Pessoas (resgate histórico e conceitual);
- Cultura e Clima Organizacional;
- Saúde e Adoecimento no Trabalho;
- Gestão estratégica em Gestão de Pessoas;
- Contrato psicológico;
- Processos Básicos em Gestão de Pessoas (recrutamento, seleção, treinamento & desenvolvimento e avaliação de desempenho);

IV. OBJETIVOS

Ao final da disciplina, os(as) estudantes deverão ser capazes de:

- Aprofundar o entendimento sobre os processos de recursos humanos;
- Relacionar os fundamentos teóricos com a prática;
- Demonstrar e aplicar técnicas de gestão de pessoas;
- Sensibilizar o acadêmico para a necessidade do autodesenvolvimento;
- Preparar o acadêmico para execução de suas atividades profissionais na área de recursos humanos;
- Despertar no acadêmico o raciocínio analítico-crítico relativo à gestão de pessoas.

V. CRONOGRAMA

As atividades **SÍNCRONAS** ocorrerão sempre às terças-feiras, com início às **14h**.

Semana	Agenda prevista	Conteúdo	Referências	Método/recurso
1	15/06	<p>Apresentação da disciplina: Plano de Ensino Levantamento de expectativas;</p> <p>Inserção dos(as) alunos(as) em atividades do campo da POT;</p> <p>Estabelecimento do “contrato de trabalho” da disciplina;</p>		<p>SÍNCRONA: (1h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Webconferência – BBB Moodle (Plano de Ensino, diálogos e dúvidas) <p>ASSÍNCRONA: (3h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leitura das referências indicadas
2	22/06	<p>Interação humana e gestão</p>	<p><u>Referência para leitura:</u> Zanelli, J. C., & Silva, N. (2008). <i>Interação humana e gestão: A construção psicossocial das organizações de trabalho</i>. São Paulo: Casa do Psicólogo.</p> <p><u>Leitura complementar:</u> Bastos, A. V. B., Loiola, E., Queiroz, N. S., & Silva, T. D. (2014). Conceito e perspectivas de estudo das organizações. In: Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. B., & Bastos, A. V. <i>Psicologia, organizações e trabalho no Brasil</i> (pp. 73-108). Porto Alegre: Artmed.</p>	<p>SÍNCRONA: (1h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Webconferência – BBB Moodle (Plano de Ensino, diálogos e dúvidas) <p>ASSÍNCRONA: (3h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leitura das referências indicadas
3	29/06	<p>Cultura organizacional</p>	<p><u>Referência para leitura:</u> Silva, N., Zanelli, J. C., & Tolfo, S. R. (2013). Diagnóstico e gestão da cultura em organizações. In: Borges, L. O., & Mourão, L. <i>O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia</i> (pp. p. 225-252). Porto Alegre: Artmed.</p> <p><u>Leitura complementar:</u> Ferreira, M. C. , Assmar, E. M. L. , Estol, K. M. F. Helena, M. C. C. C. , & Cisne, M. C. F. (2002).</p>	<p>SÍNCRONA: (1h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Webconferência – BBB Moodle (Plano de Ensino, diálogos e dúvidas) <p>ASSÍNCRONA: (3h/a)</p>

			Desenvolvimento de um instrumento brasileiro para avaliação da cultura organizacional. <i>Estudos de Psicologia (Natal)</i> , 7(2), 271-280. https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000200008	<ul style="list-style-type: none"> Leitura das referências indicadas
4	06/07	Clima organizacional	<p><u>Referência para leitura:</u> Puentes-Palacios, K. & Martins, M. do C. F. (2013). Gestão do clima organizacional. In: Borges, L. O., & Mourão, L. <i>O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia</i> (pp. p. 253-278). Porto Alegre: Artmed.</p> <p><u>Leitura complementar:</u> Coelho, J. F. A. (2010). Pesquisa de Clima Organizacional: Um estudo de caso sobre o processo de construção do instrumento. In: Girardi, D. (Org.) <i>Gestão de recursos humanos: teoria e casos práticos</i>. Florianópolis: Padion.</p>	<p>SÍNCRONA: (1h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> Webconferência – BBB Moodle (Plano de Ensino, diálogos e dúvidas) <p>ASSÍNCRONA: (3h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> Leitura das referências indicadas
5	13/07	Bem-estar no trabalho e suas ameaças	<p><u>Referência para leitura:</u> Silva, N, & Tolfo, S. R. (2012). Felicidade, Bem-estar e Assédio Moral: paradoxos e tensões nas organizações da atualidade. IN: Leopold, L. et al. <i>Investigaciones e intervenciones innovadoras em el campo de La Psicologia de las Organizaciones y el Trabajo: El estado del arte</i>. Montevideo: Psicolibros Universitario.</p> <p><u>Leitura complementar:</u> Glina, D. M. R. (2017). Protocolo de avaliação do assédio moral em avaliações periciais ou diagnósticas: Da caracterização ao parecer. In: Soboll, L. A. P. (Eds.), <i>Intervenções em assédio moral e organizacional</i> (pp. 103-135). São Paulo: LTr.</p> <p>Silva, A. J., & Mendonça, H. (2020). Avaliação do bem-estar no trabalho. In: Hutz, C. S., Bandeira, D. R., Trentini, C. M., & Vazquez, A. C. S. (Eds.). <i>Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho</i> (pp. 68-85). Porto Alegre: Artmed.</p>	<p>SÍNCRONA: (1h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> Webconferência – BBB Moodle (Plano de Ensino, diálogos e dúvidas) <p>ASSÍNCRONA: (3h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> Leitura das referências indicadas
6	20/07	Construção da atividade avaliativa e de frequência 1		<p>ASSÍNCRONA: (6h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> Realização da atividade avaliativa e de frequência 1

7	27/07	Apresentação da Atividade avaliativa e de frequência 1		<p>SÍNCRONA: (3h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Webconferência ou <i>Google Meet</i> (Apresentação) <p>ASSÍNCRONA: (1h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leitura das referências indicadas
8	03/08	<p>Resgate histórico dos modelos de gestão de pessoas</p> <p>Avaliação da disciplina</p>	<p><u>Referência para leitura:</u> Fischer, A. L. (2002). Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: Fleury, M. T. L. (Ed.), <i>As Pessoas na organização</i> (pp.11-34). São Paulo: Gente.</p> <p><u>Leitura complementar:</u> Barreto, L. M. T. da S., Silva, M. P. da, Fischer, A. L., Dutra, J. S., Veloso, E. F. R., & Amorim, W. A. C. de. (2010). Gestão de pessoas: Projetando desafios e tendências para 2015. In: <i>Anais</i>. Rio de Janeiro: ANPAD.</p>	<p>SÍNCRONA: (1h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Webconferência – BBB Moodle (Plano de Ensino, diálogos e dúvidas) <p>ASSÍNCRONA: (4h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leitura das referências indicadas
9	10/08	<p>Recrutamento e Seleção de Pessoas</p>	<p><u>Referência para leitura:</u> Blchuetl, J. L. (2016). Da atração à retenção. In Blchuetl, J. L. <i>Gestão de Pessoas não é com o RH</i>. São Paulo: Lafonte.</p> <p>Gusso, H. L. (2015). Análise do Cargo, Recrutamento e Seleção: Manual Prático para aumentar a eficácia na contratação de profissionais. Curitiba: N1 Tecnologia Comportamental.</p> <p><u>Leitura complementar:</u> Gondim, S. M. G., & Queiroga, F. (2013). Recrutamento e seleção de pessoas. In: Borges, L. O., & Mourão, L. <i>O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia</i> (pp. p. 376-405). Porto Alegre: Artmed.</p>	<p>SÍNCRONA: (1h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Webconferência – BBB Moodle (Plano de Ensino, diálogos e dúvidas) <p>ASSÍNCRONA: (3h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leitura das referências indicadas
10	17/08	<p>Contrato psicológico</p>	<p><u>Referência para leitura:</u> Hoffmann, M. H., DE RÉ, C. A. T., & CRUZ, R. M. (2008). Contrato Psicológico, Relações de Trabalho e Mudanças Organizacionais. IN: <i>Revista de administração do CESUSC</i>. N. 3, Jan./Jun.</p>	<p>SÍNCRONA: (1h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Webconferência – BBB Moodle (Plano

			<p><u>Leitura complementar:</u> Luz, R. S. (2008). <i>Gestão de pessoas</i>. Rio de Janeiro: LTC. Capítulo 4: O processo de integração dos recursos humanos (pp. 81-86).</p>	<p>de Ensino, diálogos e dúvidas)</p> <p>ASSÍNCRONA: (3h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Leitura das referências indicadas
11	24/08	Treinamento de Pessoas	<p><u>Referência para leitura:</u> Rothmann, S. (2009). <i>Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho</i>. Rio de Janeiro: Elsevier. Capítulo 9: Integração, treinamento e desenvolvimento (pp. 181-199).</p> <p><u>Leitura complementar:</u> Spector, P. E. (2012). Treinamento. In: Spector, P. E. <i>Psicologia nas organizações</i>. 4 ed. São Paulo: Saraiva.</p>	<p>SÍNCRONA: (1h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Webconferência – BBB Moodle (Plano de Ensino, diálogos e dúvidas) <p>ASSÍNCRONA: (3h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Leitura das referências indicadas
12	31/08	Avaliação de Desempenho	<p><u>Referência para leitura:</u> Marras, J. P. (2011). Subsistema de avaliação de desempenho. In: Marras, J. P. <i>Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico</i>. 14 ed. São Paulo: Saraiva.</p> <p><u>Leitura complementar:</u> Queiroga, F., Borges-Andrade, J. E., & Coelho Junior, F. A. (2015). Desempenho no trabalho: Escala de avaliação geral por meio de autopercepções. In: Puente-Palacios, K., & Peixoto, A. L. A. (Eds.). <i>Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho</i> (pp. 36-45). Porto Alegre: Artmed.</p>	<p>SÍNCRONA: (1h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Webconferência – BBB Moodle (Plano de Ensino, diálogos e dúvidas) <p>ASSÍNCRONA: (3h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Leitura das referências indicadas
13	07/09 Dia não letivo	Construção da atividade avaliativa e de frequência 2		<p>ASSÍNCRONA: (6h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Realização da atividade avaliativa
14	14/09	Apresentação da Atividade avaliativa e de frequência 2		<p>SÍNCRONA: (4h/a)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Webconferência ou <i>Google Meet</i> (Apresentação)

15	21/09	Apresentação da Atividade avaliativa e de frequência 2	SÍNCRONA: (4h/a) ● Webconferência ou <i>Google Meet</i> (Apresentação)
16	28/09	Nova avaliação, nos termos do estabelecido no item VIII deste Plano de Ensino, abrangendo todo o conteúdo do semestre letivo.	ASSÍNCRONA: (4h/a) ● Desenvolvimento a Nova avaliação ● Individual
CARGA HORÁRIA			Carga horária total: 72/a SÍNCRONA: 19h/a ASSÍNCRONA: 53h/a

VI. MÉTODOS E ESTRATÉGIAS DE ENSINO-APRENDIZAGEM

- a) Exposições orais, discussões, debates, diálogos e esclarecimento de dúvidas, por meio de recursos digitais (ASSÍNCRONA e SÍNCRONA);
- b) Leitura de textos recomendados (ASSÍNCRONA);
- c) Análise de casos e estudos dirigidos (ASSÍNCRONA);
- d) Realização de atividades e/ou fichamentos (por meio de textos, vídeos disponíveis, palestras, filmes, etc.) (ASSÍNCRONA).

Ferramentas utilizadas para o ensino remoto emergencial

- *Webconferência* – BBB Moodle ou *Google Meet* (exposições orais, discussões, debates, diálogos e esclarecimento de dúvidas) (ASSÍNCRONA e SÍNCRONA);
- Vídeos gravados (produzidos pelo próprio professor, pelos estudantes como parte de uma atividade avaliativa ou outros disponíveis na internet) (ASSÍNCRONA);
- Texto digitalizado ou disponível por link (ASSÍNCRONA);
- Fórum de notícias, de dúvidas e de discussão (ASSÍNCRONA);
- Tarefa (ASSÍNCRONA);
- Outras atividades: Glossário, Questionário, *Podcast* (ASSÍNCRONAS).

Observação: A plataforma oficial durante o ensino remoto emergencial é o Moodle. Ele está organizado de acordo com o cronograma, por semana e conteúdo. Assim, cada seção da disciplina contém as ferramentas a serem utilizadas naquela semana/conteúdo, sejam atividades síncronas ou assíncronas. As atividades síncronas ocorrerão sempre às terças-feiras, com início às 14:00h.

VII. AVALIAÇÃO

Serão realizadas as seguintes verificações de aprendizagem:

Atividade avaliativa e de frequência 1: (Valor: 3,5 pontos)

*Plano de ensino adaptado, em caráter excepcional e transitório, para substituição de aulas presenciais por aulas remotas, enquanto durar a pandemia do novo coronavírus – COVID-19, em atenção à Portaria MEC 344, de 16 de junho de 2020.

Análise de uma pesquisa empírica publicada em revista científica (2010-2021) sobre as temáticas estudadas na primeira parte da disciplina (Interação humana e gestão, Cultura organizacional, Clima organizacional, Bem-estar e suas ameaças)

Responder as seguintes questões:

1. Quais os motivos levaram à escolha do texto? a. Descreva a natureza da motivação b. Explique a relação entre a motivação e o tema
2. Quais as impressões gerais a respeito do texto? a. Sobre o conteúdo b. Sobre a escrita/redação/linguagem c. Sobre a abordagem/tratamento da temática
3. A que o texto se propõe? a. Responder uma questão? Ou Descrever uma situação/contexto? Problematizar/analisar uma realidade? Ou Criticar/avaliar/revisar conceitos/bibliografias? b. Outros.
4. Como o texto está situado historicamente no campo dos estudos organizacionais?
5. Quais os principais conceitos utilizados na análise do(s) autor(es)?
6. Qual é a metodologia utilizada na construção da pesquisa?
7. Diante dos objetivos do texto/artigo, como você avalia os resultados apresentados?

- Em grupo de até três participantes
- Conta frequência nos dias 15/06, 22/06, 29/06, 06/07, 13/07, 20/07
- Data da apresentação: 27/07
 - Conta frequência no dia 27/07
- Critério de notas:
 - Entrega do trabalho escrito (2,0)
 - Apresentação do trabalho (1,5)
 - Demais critérios listados na **Observação quanto aos critérios para atribuição de notas**

Atividade avaliativa e de frequência 2: (Valor: 6,5 pontos)

Construção de uma Proposta de Intervenção Organizacional referente a Recrutamento e Seleção, Contrato psicológico, Treinamento & desenvolvimento ou Avaliação de desempenho.

Desenvolver um plano de implantação de um dos processos de Gestão de Pessoas estudados na disciplina para uma organização de micro ou pequeno porte.

1. O projeto deverá ter no máximo 15 páginas
2. Em grupo de até **três** participantes
3. **Conta frequência nos dias 03/08, 10/08, 17/08, 24/08, 31/08, 07/09**
4. Data da apresentação:
 1. **Conta frequência no dia 14/09 e 21/09**
5. Critério de notas:
 1. Entrega de trabalho escrito (5,0)
 2. Apresentação do trabalho (1,5)
 - Demais critérios listados na **Observação quanto aos critérios para atribuição de notas**

Observação:

Critérios para atribuição de notas:

- a) Objetividade, clareza e coerência das ideias pautadas nos documentos, nas apresentações e nas discussões;
- b) Conhecimento demonstrado nas temáticas abordadas na disciplina;
- c) Articulações entre os conceitos desenvolvidos;
- d) Análise crítica das possibilidades e limites das intervenções dos psicólogos no campo da POT;

- e) Qualidade da apresentação (recurso audiovisual e conteúdo abordado);
- f) Uso correto das regras da língua portuguesa;
- g) Uso correto das normas da APA (7ª Ed.);
- h) Critérios para a confecção de atividades manuscritas: Papel A4, margens de 2,5 em todos os lados, espaçamento 1,5 entrelinhas, parágrafo de 1,25 na primeira linha, não deixar espaços entre parágrafos, fonte Times New Roman.

VIII. REGISTRO DE FREQUÊNCIA

As atividades de frequência estão atreladas às atividades avaliativas 1 e 2, conforme indicado acima. Nos dias de apresentação das atividades avaliativas, será computada frequência para o(a) estudante que estiver presente no encontro síncrono.

IX. NOVA AVALIAÇÃO

Conforme previsto no Artigo 70, parágrafo 2º da Resolução 017/CUn/97 (Regulamento dos Cursos de Graduação da UFSC), terá direito a uma nova avaliação, ao final do semestre, o aluno com frequência suficiente (FS) e média das avaliações do semestre entre 3,0 (três) e 5,5 (cinco vírgula cinco). A nota final, neste caso, será o resultado da média aritmética entre a média das avaliações do semestre e a nota obtida pelo aluno nessa nova avaliação, conforme previsto no Artigo 71, parágrafo 3º da citada Resolução.

Neste caso, o(a) estudante que não atingir a nota para a aprovação, escolherá um tema de estudo (conteúdo programático) da disciplina e irá escrever um artigo de revisão de literatura, incluindo, também, discussões que envolvem as práticas de tal temática no âmbito da área de gestão de pessoas e comportamento humano nas organizações.

Critérios: Capa, introdução, revisão de literatura, descrição/apresentação do “exemplo prático”, discussão dos resultados (incluindo conclusão), referências. Número de páginas: entre 6 e 8.

O manuscrito é uma atividade assíncrona, a ser entregue até o dia 28/09 às 12h. Também deverá ser confeccionado um vídeo de apresentação do artigo com duração entre 5 e 10 minutos.

X. BIBLIOGRAFIA BÁSICA

☑ As referências indicadas no cronograma e bibliografia básica estão digitalizadas e disponíveis no Moodle.

Siqueira, M. M. M. (Ed.). (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional*. Porto Alegre: Artmed. (BU: 8 exemplares)

Spector, P. E. (2010). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva. (BU: + 10 exemplares)

Zanelli, J. C., & Silva, N. (2008). *Interação humana e gestão: A construção psicossocial das organizações de trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo. (BU: 1 exemplar)

XI. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

☑ As referências indicadas no cronograma e bibliografia complementar estão digitalizadas e disponíveis no Moodle.

Barreto, L. M. T. da S., Silva, M. P. da, Fischer, A. L., Dutra, J. S., Veloso, E. F. R., & Amorim, W. A. C. de. (2010). Gestão de pessoas: Projetando desafios e tendências para 2015. In: *Anais*. Rio de Janeiro: ANPAD.

*Plano de ensino adaptado, em caráter excepcional e transitório, para substituição de aulas presenciais por aulas remotas, enquanto durar a pandemia do novo coronavírus – COVID-19, em atenção à Portaria MEC 344, de 16 de junho de 2020.

- Bichuetti, J. L. (2016). Da atração à retenção. In: Bichuetti, J. L. *Gestão de Pessoas não é com o RH*. São Paulo: Lafonte.
- Borges, L. O., & Mourão, L. (2013). *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- Coelho, J. F. A. (2010). Pesquisa de Clima Organizacional: Um estudo de caso sobre o processo de construção do instrumento. In: Girardi, D. (Org.) *Gestão de recursos humanos: teoria e casos práticos*. Florianópolis: Padion.
- Ferreira, M. C., Assmar, E. M. L., Estol, K. M. F. Helena, M. C. C. C., & Cisne, M. C. F. (2002). Desenvolvimento de um instrumento brasileiro para avaliação da cultura organizacional. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7(2), 271-280. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000200008>
- Fischer, A. L. (2002). Um regaste conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: Fleury, M. T. L. (Ed.), *As Pessoas na organização* (pp.11-34). São Paulo: Gente. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000232&pid=S0103-6513201000030000500006&lng=pt Acesso em: 2 julho 2018.
- Glina, D. M. R. (2017). Protocolo de avaliação do assédio moral em avaliações periciais ou diagnósticas: Da caracterização ao parecer. In: Soboll, L. A. P. (Eds.), *Intervenções em assédio moral e organizacional* (pp. 103-135). São Paulo: LTr.
- Gusso, H. L. (2015). *Análise do Cargo, Recrutamento e Seleção: Manual Prático para aumentar a eficácia na contratação de profissionais*. Curitiba: N1 Tecnologia Comportamental.
- Hoffmann, M. H., De Ré, C. A. T., & Cruz, R. M. (2008). Contrato Psicológico, Relações de Trabalho e Mudanças Organizacionais. IN: *Revista de administração do CESUSC*. N. 3, Jan./Jun. Disponível em: <https://vdocuments.mx/download/contrato-psicologico-rt-e-mudancasorganizacionais> Acesso em: 02 julho 2018.
- Luz, R. S. (2008). *Gestão de pessoas*. Rio de Janeiro: LTC. Capítulo 4: O processo de integração dos recursos humanos (pp. 81-86).
- Marras, J. P. (2011). Subsistema de avaliação de desempenho. In: Marras, J. P. *Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico*. 14 ed. São Paulo: Saraiva.
- Puente-Palacios, K., & Peixoto, A. L. A. (2015). (Eds.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho*. Porto Alegre: Artmed.
- Rothmann, S. (2009). *Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Silva, A. J., & Mendonça, H. (2020). Avaliação do bem-estar no trabalho. In: Hutz, C. S., Bandeira, D. R., Trentini, C. M., & Vazquez, A. C. S. (Eds.). *Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho* (pp. 68-85). Porto Alegre: Artmed.
- Zanelli, J. C., Bastos, A. V., Rodrigues, A. C. A., & Borges-Andrade, J. B. (2014). Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. B., & Bastos, A. V. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 549-582). Porto Alegre: Artmed.
- Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19 [recurso eletrônico] / Organizadora, Fabiana Queiroga. – Porto Alegre: Artmed, 2020. – (Coleção: O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho. VOLUME 1.
- Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho [recurso eletrônico] / Organizadora, Melissa Machado de Moraes. – Porto Alegre: Artmed, 2020. – (Coleção: O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho. VOLUME 2
- Retrato da psicologia brasileira no cenário da COVID-19 [recurso eletrônico] / Organizadora, Daiane Rose Cunha Bentivi. – Porto Alegre: Artmed, 2020. – (Coleção: O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho. VOLUME 3.

☒ **As referências abaixo não estão disponíveis em versão digital, mas são relevantes para a disciplina.**

- Andreola, B. A. (2003). *Dinâmica de grupo: Jogo da vida e didática do futuro*. Petrópolis: Editora Vozes. (BU: 1 exemplares)
- Bleger, J. (1995). A Entrevista Psicológica: seu emprego no Diagnóstico e na investigação. *Em Temas de Psicologia: Entrevista e Grupos* (pp.9-41). Ed.: Martins Fontes. (BU: 10 exemplares)
- Chiavenato, I. (2009). *Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: Como Agregar Talentos à Empresa*. São Paulo: Manole. (BU: 5 exemplares)
- Chiavenato, I. (2008). *Gestão de pessoas*. Rio de Janeiro: Elsevier. (BU: 22 exemplares)
- Dutra, J. S. (2001). *Gestão por competências*. São Paulo: Gente. (BU: 7 exemplares)
- Fleury, M. T. L. (2002). *As Pessoas na organização*. São Paulo: Gente. (BU: 2 exemplares)
- Lucena, M. D. S. (1995). *Planejamento de recursos humanos*. São Paulo: Atlas. (BU: 10 exemplares)
- Marras, J. P. (2009). *Administração de recursos humanos: Do operacional ao estratégico*. 13 ed. São Paulo: Saraiva. (BU: 4 exemplares)
- Militão, A., & Militão, R. (1999). *S.O.S. dinâmica de grupo*. Rio de Janeiro: Qualitymark. (BU: 7 exemplares)
- Pontes, B. R. (2001) *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal*. 3 ed. São Paulo: LTr. (BU: 7 exemplares)
- Snell, S., & Bohlander, G. W. (2011). *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning. (BU: 13 exemplares)
- Yozo, Ronaldo Yudi. (1996). *100 jogos para grupos: Uma abordagem psicodramática para empresas, escolas e clínicas*. São Paulo: Àgora. (BU: 5 exemplares)

XII. ATENDIMENTO AOS/ÀS ESTUDANTES

A professora estará disponível para atendimento on-line (videochamada) às **quartas-feiras, das 13:00 às 15:00 horas**, mediante agendamento prévio por e-mail.

O estagiário docente estará disponível para atendimento on-line (videochamada) às **XXXXXXXX, das XXXXXXXX**, mediante agendamento prévio por e-mail.

XIII. SOBRE DIREITO AUTORAL E DE IMAGEM

Não será permitido gravar, fotografar ou copiar as aulas disponibilizadas no Moodle. O uso não autorizado de material original retirado das aulas constitui contrafação – violação de direitos autorais – conforme a Lei nº 9.610/98 – Lei de Direitos Autorais.

No que se refere aos conteúdos gravados, além de direitos autorais, podem envolver o direito de imagem tanto do professor quanto dos discentes envolvidos. O uso da imagem exige autorização da pessoa envolvida. Videoaulas e/ou gravações serão produzidas especificamente para esta disciplina/turma, para utilização na plataforma Moodle. Sua reprodução e divulgação não estão autorizadas.

XIV. OFÍCIO CIRCULAR CONJUNTO Nº 003/2021/PROGRAD/SEAI, de 20/4/21

a) Espera-se dos(as) discentes condutas adequadas ao contexto acadêmico. Atos que sejam contra: a integridade física e moral da pessoa; o patrimônio ético, científico, cultural, material e, inclusive o de informática; e o exercício das funções pedagógicas, científicas e administrativas, poderão acarretar abertura de processo disciplinar discente, nos termos da Resolução nº 017/CUn/97, que prevê como

penalidades possíveis a advertência, a repreensão, a suspensão e a eliminação (desligamento da UFSC).

b) Devem ser observados os direitos de imagem tanto de docentes, quanto de discentes, sendo vedado disponibilizar, por quaisquer meios digitais ou físicos, os dados, a imagem e a voz de colegas e do(a) professor(a), sem autorização específica para a finalidade pretendida e/ou para qualquer finalidade estranha à atividade de ensino, sob pena de responder administrativa e judicialmente.

c) Todos os materiais disponibilizados no ambiente virtual de ensino/aprendizagem são exclusivamente para fins didáticos, sendo vedada a sua utilização para qualquer outra finalidade, sob pena de responder administrativa e judicialmente.

d) Somente poderão ser gravadas pelos discentes as atividades síncronas propostas mediante concordância prévia dos docentes e colegas, sob pena de responder administrativa e judicialmente.

e) A gravação das aulas síncronas pelo(a) docente deve ser informada aos discentes, devendo ser respeitada a sua liberdade quanto à exposição da imagem e da voz.

f) A liberdade de escolha de exposição da imagem e da voz não isenta o(a) discente de realizar as atividades avaliativas originalmente propostas ou alternativas, devidamente especificadas no plano de ensino.

g) Os materiais disponibilizados no ambiente virtual possuem licenças de uso e distribuição específicas, a depender de cada situação, sendo vedada a distribuição do material cuja licença não o permita, ou sem a autorização prévia dos(as) professores(as) para o material de sua autoria."