

# Mestrado Próprio

Psicologia do Trabalho  
e Organizacional





## Mestrado Próprio

### Psicologia do Trabalho e Organizacional

- » Modalidade: online
- » Duração: 12 meses
- » Certificado: TECH Universidade Tecnológica
- » Horário: no seu próprio ritmo
- » Provas: online

Acesso ao site: [www.techtute.com/br/psicologia/mestrado-proprio/mestrado-proprio-psicologia-trabalho-organizacional](http://www.techtute.com/br/psicologia/mestrado-proprio/mestrado-proprio-psicologia-trabalho-organizacional)

# Índice

01

Presentación

---

*pág. 4*

02

Objetivos

---

*pág. 8*

03

Competências

---

*pág. 14*

04

Estrutura e conteúdo

---

*pág. 18*

05

Metodologia

---

*pág. 34*

06

Certificado

---

*pág. 42*

# 01

# Presentación

Cada vez mais entidades e organizações estão dando prioridade à saúde mental de seus funcionários. Numerosos estudos demonstraram que profissionais com ótima estabilidade psicoemocional têm melhor desempenho. Entretanto, para realizar este trabalho, é necessário que o especialista tenha os conhecimentos mais atualizados de psicologia de grupo em ambiente ocupacional, os quais ele poderá adquirir com o curso deste muito completo plano de estudos. Este é um grau dinâmico e multidisciplinar através do qual o aluno poderá estudar em profundidade as estratégias e técnicas terapêuticas mais eficazes para criar equipes de trabalho fluidas e funcionais, melhorando a interação entre seus membros.



“

*As empresas frequentemente precisam de profissionais da psicologia especializados em ambiente ocupacional. Invista neste Mestrado Próprio e garanta uma carreira profissional com futuro para você”*

A Psicologia do Trabalho e a Organizacional se tornaram ramos da profissão de psicólogo com amplas oportunidades, já que cada vez mais empresas estão requisitando profissionais deste campo em seus departamentos de Recursos Humanos. Isto porque esses especialistas têm demonstrado um papel importante na melhoria do desempenho dos funcionários com base na aplicação de estratégias terapêuticas que ajudam a facilitar a comunicação entre colegas e a criar ambientes de trabalho otimizados e confortáveis. Além disso, a resolução eficaz e imediata de conflitos é outra área que dominam, o que é vital para manter a estabilidade da equipe e assegurar uma fluidez comercial que beneficie o desempenho da entidade.

Entretanto, é uma área em que, devido à crescente demanda, novas técnicas e diretrizes têm sido implementadas, cada vez mais eficazes e especializadas em diferentes ambientes. Por esta razão, os profissionais que desejam se dedicar a este setor devem ter uma qualificação específica que os ajude a conhecer em detalhes as novidades que estão surgindo, tais como este super completo programa de estudos em Psicologia do Trabalho e Organizacional que a TECH elaborou.

Esta é uma experiência acadêmica multidisciplinar e de vanguarda que inclui os últimos avanços neste campo e através da qual o aluno será capaz de implementar as estratégias de coaching mais inovadoras e eficientes em sua prática. Também trabalhará nas últimas recomendações para explorar o comportamento organizacional e o caminho para alcançar o poder e a liderança, concentrando-se, ainda, nas melhores técnicas de negociação para resolver conflitos em situações de tensão ou desacordo.

É, portanto, uma oportunidade acadêmica única para aperfeiçoar seu perfil profissional através de um curso 100% online e projetado por especialistas em Psicologia com anos de experiência no campo trabalhista e organizacional. E, além disso, você terá 1.500 horas do melhor material teórico, prático e adicional, este último apresentado em diferentes formatos e com o qual você poderá se aprofundar nos diferentes aspectos do seu plano de estudos de uma forma personalizada. Você receberá uma capacitação adaptada não apenas às exigências do setor, mas também às suas próprias necessidades.

Este **Mestrado Próprio em Psicologia do Trabalho e Organizacional** conta com o conteúdo científico mais completo e atualizado do mercado. Suas principais características são:

- ♦ O desenvolvimento de casos práticos apresentados por especialistas de Psicologia no campo ocupacional e organizacional
- ♦ Os conteúdos gráficos, esquemáticos e extremamente úteis fornecem informações práticas sobre as disciplinas indispensáveis para o exercício da profissão
- ♦ Contém exercícios práticos em que o processo de autoavaliação é realizado para melhorar o aprendizado
- ♦ Destaque especial para as metodologias inovadoras
- ♦ Aulas teóricas, perguntas a especialistas, fóruns de discussão sobre temas controversos e trabalhos de reflexão individual
- ♦ Disponibilidade de acesso a todo o conteúdo a partir de qualquer dispositivo, fixo ou portátil, com conexão à Internet



*Um mestrado próprio 100% online com o qual você poderá adaptar seu perfil profissional como Psicólogo às demandas atuais do setor empresarial e de seus departamentos de Recursos Humanos"*

“

*Um programa de estudos com o qual você vai atualizar a ética e a deontologia profissional através de uma visão abrangente das principais áreas de interesse no âmbito da psicologia”*

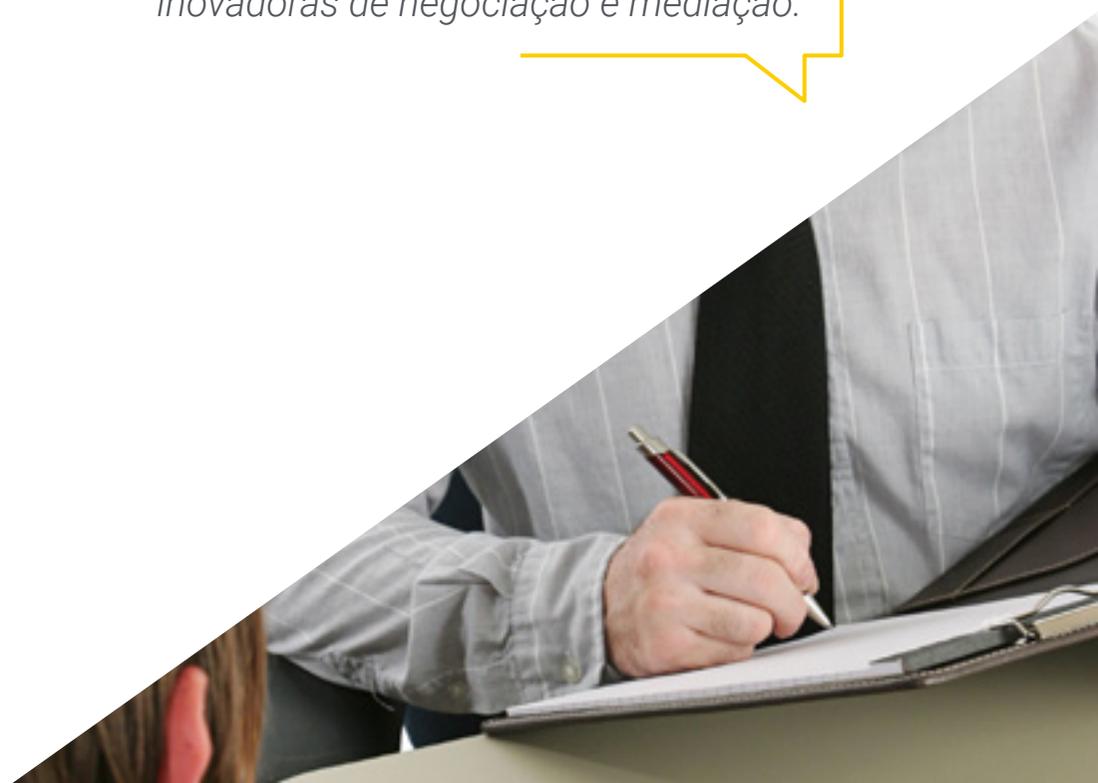
O corpo docente deste curso inclui profissionais da área que transferem a experiência do seu trabalho para esta capacitação, além de especialistas reconhecidos de sociedades científicas de referência e universidades de prestígio.

O conteúdo multimídia, desenvolvido com a mais recente tecnologia educacional, permitirá ao profissional uma aprendizagem contextualizada, ou seja, realizada através de um ambiente simulado, proporcionando uma capacitação imersiva e programada para praticar diante de situações reais.

A estrutura deste programa se concentra na Aprendizagem Baseada em Problemas, através da qual o profissional deverá resolver as diferentes situações de prática profissional que surgirem ao longo do curso acadêmico. Para isso, contará com a ajuda de um inovador sistema de vídeo interativo realizado por especialistas reconhecidos.

*Você gostaria de ampliar consideravelmente seus conhecimentos de psicologia jurídica? Inscreva-se neste Mestrado Próprio e você trabalhará com as ferramentas mais inovadoras da área.*

*Você irá trabalhar no aperfeiçoamento de suas habilidades de gestão de conflitos através das técnicas mais eficazes e inovadoras de negociação e mediação.*



# 02

## Objetivos

A TECH e sua equipe de especialistas em Psicologia desenvolveram este Mestrado Próprio com o objetivo de que o aluno possa aprender em pormenores os últimos desenvolvimentos relacionados à Psicologia especializada na área do trabalho e organizacional.

Desta forma, você não só será capaz de adaptar seu perfil profissional à alta demanda que existe atualmente, mas também terá a oportunidade de implementar as mais inovadoras e bem-sucedidas estratégias de coaching e *Mentoring* empresarial que elevarão seu talento como psicólogo ao patamar mais alto do setor.



“

*Você quer dominar o coaching de negócios em apenas 12 meses? Opte por um programa como este, que lhe oferece tudo o que você precisa para alcançar isto de forma garantida e através de uma experiência educativa única”*



## Objetivos generales

---

- ♦ Proporcionar aos alunos as informações mais minuciosas e inovadoras relacionadas ao campo da psicologia do trabalho e organizacional
- ♦ Permitir a intervenção de especialistas com capacidade real de trabalho e resultados ótimos em ambientes ocupacionais
- ♦ Fornecer aos profissionais os conhecimentos teóricos e práticos mais atualizados e úteis para o desempenho de sua profissão





## Objetivos específicos

---

### Módulo 1. Psicologia de grupos

- ♦ Descrever os princípios psicossociais (necessidades e exigências) de indivíduos e grupos
- ♦ Analisar e descrever o funcionamento dos grupos
- ♦ Descrever os processos de interação. Pesquisar a dinâmica e estrutura interorganizacional
- ♦ Medindo a influência do contexto do sujeito/grupo na interação social
- ♦ Definir os objetivos de ação e elaborar o plano básico de intervenção para a ação
- ♦ Discriminar as técnicas de intervenção psicossocial
- ♦ Identificar o contexto no qual os comportamentos individuais, os processos de grupo e organizacionais acontecem
- ♦ Gerar produtos e serviços sob medida para grupos por características diferenciais
- ♦ Selecione os instrumentos mais adequados às exigências do indivíduo e dos grupos

### Módulo 2. Psicologia do Trabalho

- ♦ Analisar as necessidades e exigências dos indivíduos com relação ao trabalho
- ♦ Identificar diferenças, questões e necessidades relacionadas a organizações e trabalhadores
- ♦ Descrever e medir processos de interação, dinâmica de grupo e estrutura de grupo e intergrupos
- ♦ Analisar o contexto no qual os comportamentos individuais e os processos de grupo acontecem
- ♦ Descrever e medir processos de interação, dinâmica e estrutura de organizacional e intergrupos
- ♦ Selecionar e gerenciar ferramentas, produtos e serviços e ser capaz de identificar as pessoas e grupos interessados

- ♦ Definir os objetivos e elaborar o plano básico de intervenção de acordo com as características da organização e dos trabalhadores
- ♦ Escolher as técnicas de intervenção psicológica certas para atingir os objetivos empresariais
- ♦ Aplicar estratégias e métodos de intervenção indireta através de pessoas ligadas ao desenvolvimento do trabalho do indivíduo
- ♦ Produzir relatórios orais e escritos Fornecer feedback apropriado e preciso para os envolvidos

### Módulo 3. Família, comunidade e desenvolvimento humano

- ♦ Para compreender o comportamento humano é essencial saber como valores, atitudes e padrões de comportamento são construídos com base nas características dos contextos em que os seres humanos crescem e são educados
- ♦ Obter uma visão geral de como o desenvolvimento humano é moldado pela relação com seus contextos de socialização, enfocando o chamado modelo ecológico de desenvolvimento
- ♦ Estudar em detalhes as formas como elas influenciam o desenvolvimento cognitivo e socioemocional da pessoa, com particular atenção a estes aspectos nas diferentes etapas do ciclo evolutivo (infância, adolescência, vida adulta e velhice)
- ♦ Conhecer alguns dos problemas que surgem dentro da família, como o abuso infantil e a violência contra a mulher
- ♦ Compreender os aspectos básicos da comunidade como um ambiente de socialização, e aspectos de detalhe como o sentimento de comunidade

#### **Módulo 4. Coaching**

- ♦ Aprender o conceito e o escopo do coaching
- ♦ Avaliar a importância do coaching como um processo que persegue objetivos específicos
- ♦ Compreender as diferentes abordagens e antecedentes históricos do coaching

#### **Módulo 5. Comportamento organizacional**

- ♦ Identificar as diferenças entre o comportamento individual e de grupo
- ♦ Para conhecer modelos concretos do mundo organizacional
- ♦ Aprender modelos empresariais
- ♦ Desenvolver habilidades de organização empresarial a partir da perspectiva de recursos humanos

#### **Módulo 6. Poder e liderança**

- ♦ Gerenciar modelos de liderança e tipos de poder
- ♦ Teorizar sobre os papéis nas lutas pelo poder nas organizações
- ♦ Motivar eficientemente o capital humano de uma organização
- ♦ Propor programas de capacitação estratégica e desenvolvimento de competências para líderes organizacionais

#### **Módulo 7. Conflito e negociação**

- ♦ Utilizar estratégias apropriadas para incentivar hábitos e comportamentos que promovam a convivência e a consciência social
- ♦ Compreender os significados e implicações do termo conflito e negociação
- ♦ Identificar os pontos fortes e fracos das pessoas envolvidas em um conflito
- ♦ Compreender as teorias atuais de resolução de conflitos
- ♦ Criar e ser capaz de implementar estratégias de resolução de conflitos

#### **Módulo 8. Intervenção social e comunitária**

- ♦ Analisar as necessidades e exigências dos destinatário
- ♦ Selecionar e gerenciar ferramentas, produtos e serviços
- ♦ Identificar as pessoas e grupos interessados
- ♦ Definir os objetivos e elaborar o plano de intervenção básico em função do propósito da mesma
- ♦ Escolher as técnicas de intervenção psicológica certas para atingir os objetivos
- ♦ Utilizar estratégias e técnicas para envolver o público alvo na intervenção
- ♦ Aplicação de estratégias e métodos de intervenção direta em contextos: construção de cenários saudáveis
- ♦ Planejar a avaliação dos programas e as intervenções
- ♦ Elaborar um plano de intervenção

#### **Módulo 9. Psicologia jurídica**

- ♦ Identificar diferenças, problemas e necessidades
- ♦ Analisar o contexto no qual os comportamentos individuais, os processos de grupo e organizacionais acontecem
- ♦ Elaborar relatórios orais e escritos
- ♦ Conhecer as obrigações deontológicas da psicologia
- ♦ Descrever e medir variáveis (personalidade, inteligência e outras habilidades, atitudes, etc.)
- ♦ Conhecer técnicas para a elaboração de relatórios psicológicos
- ♦ Fornecer feedback apropriado e preciso para os destinatário
- ♦ Analisar e interpretar os resultados da avaliação

- ♦ Explicar as motivações humanas, as estruturas biológicas que as sustentam e os mecanismos psicológicos que as organizam
- ♦ Planejamento e realização de uma entrevista
- ♦ Reconhecer o contexto no qual os comportamentos individuais, os processos de grupo e organizacionais acontecem

#### **Módulo 10. Ética e deontologia**

- ♦ Aprendendo o campo da ética no campo da Psicologia
- ♦ Refletir e obter uma visão crítica sobre seus próprios valores e princípios éticos, bem como sobre os da própria profissão
- ♦ Discutir a tomada de decisões no campo da psicologia, com suas implicações éticas
- ♦ Possuir um extenso conhecimento teórico da ética profissional e as ferramentas de análise e reflexão crítica para poder desenvolver sua profissão corretamente

#### **Módulo 11. Gestão de Recursos Humanos**

- ♦ Identificar as metodologias gerais de planejamento e gestão do departamento de Recursos Humanos
- ♦ Conhecer as diversas técnicas para a gestão e planejamento de Recursos Humanos na implementação de um scorecard equilibrado
- ♦ Aprender as vantagens e desvantagens da liderança e das estratégias de gestão de recursos humanos, para compreender e participar do desenvolvimento de recursos específicos



*Um Mestrado Próprio elaborado para que você alcance até mesmo seus objetivos mais ambiciosos e complexos no campo da psicologia por meio de um programa de curso adaptado às suas necessidades e às exigências do ambiente de trabalho atual"*

# 03

## Competencias

Entre as características mais significativas deste mestrado próprio está o desejo de garantir que os alunos possam aperfeiçoar suas habilidades profissionais em apenas 12 meses, por meio de um programa de estudos adaptado às suas necessidades e às exigências do setor. É por isso que a TECH inclui em seus programas de estudo horas de material prático baseado na simulação de casos reais com o qual o especialista será capaz de colocar em prática as estratégias psicológicas desenvolvidas no curso. Além disso, permitirá que você avalie suas habilidades, concentrando-se naquelas que você precisa melhorar e implementando as técnicas mais eficazes e inovadoras para a gestão ótima das equipes no ambiente empresarial e organizacional.



“

*Um programa de estudos elaborado para aperfeiçoar suas habilidades de Coaching e Mentoring de forma garantida e em menos tempo do que você espera”*



## Competências gerais

---

- Ter uma série de conhecimentos que proporcionem uma base ou oportunidade de originalidade no desenvolvimento e/ou aplicação de ideias, muitas vezes no contexto de sua pesquisa
- Aplicar os conhecimentos adquiridos e as habilidades de resolução de problemas, em ambientes novos ou desconhecidos, dentro de contextos mais amplos (ou multidisciplinares) relacionados à sua área de estudo
- Comunicar suas descobertas - bem como os conhecimentos e a lógica por trás delas - para públicos especializados e não especializados de forma clara e inequívoca
- Possuir habilidades de aprendizagem que lhes permitirão continuar a estudar de forma autônoma ou em grande parte autogerida
- Promover a qualidade de vida dos indivíduos, grupos, comunidades e organizações de diferentes contextos





### Competências específicas

---

- Aplicar estratégias e métodos básicos de intervenção em públicos-alvo
- Aplicar os conhecimentos à empresa e comunicação organizacional
- Diferenciar entre coaching executivo, pessoal e empresarial
- Identificar as diferenças entre conduta individual e de grupo
- Saber como motivar as pessoas e como exercer a liderança dentro do grupo
- Identificar os diferentes transtornos psicopatológicos da infância e da adolescência
- Avaliar a apresentação clínica utilizando diferentes técnicas de entrevista
- Domínio de fatores sociais e contextuais nos membros da equipe
- Aplicar estratégias e métodos básicos de intervenção em públicos-alvo

“

*Você irá trabalhar para melhorar suas habilidades em recrutamento e seleção, aspecto muito valorizado pelos departamentos de Recursos Humanos”*

# 04

## Estructura y contenido

Este mestrado próprio foi elaborado pela equipe de especialistas da TECH com base nos últimos avanços em psicologia do trabalho e das organizacional. Por serem profissionais versados na área, eles selecionaram cuidadosamente as informações mais pormenorizadas, compondo um programa que é altamente capacitador para o aluno. Além disso, eles escolheram centenas de horas de material adicional de alta qualidade apresentado em diferentes formatos: vídeos detalhados, artigos de pesquisa, leitura suplementar, estudos de caso, etc. Isto permite estudar os diferentes módulos de forma personalizada, com uma atualização adaptada às suas exigências na área da educação.



“

*Um programa de estudo adaptado a você, suas exigências e necessidades: sem horários ou aulas presenciais, e no qual você mesmo decide o grau de profundidade que dedicará aos conteúdos do curso"*

## Módulo 1. Psicologia de grupos

- 1.1. Grupos em psicologia: conceitualização, classificações e tipologias A realidade dos grupos: da abordagem individualista à interacionista
  - 1.1.1. Influência social: uma abordagem de normalização e conformidade
  - 1.1.2. O conceito de grupo: definições baseadas na interdependência, identidade social, interação e estrutura social
  - 1.1.3. Tipos de grupo
- 1.2. Aspectos temporais: formação, desenvolvimento e socialização de grupos
  - 1.2.1. Funções dos grupo
  - 1.2.2. O grupo como um fenômeno dinâmico
  - 1.2.3. A formação de grupos como um processo de integração social
- 1.3. Desenvolvimento de grupos: modelos explicativos
  - 1.3.1. O fim dos grupos
  - 1.3.2. Desenvolvimento da relação entre o indivíduo e o grupo:
  - 1.3.3. Conclusões
- 1.4. O ambiente físico, pessoal e social dos grupos
  - 1.4.1. Ambiente físico do grupo: espaço do grupo. Territorialidade humana
  - 1.4.2. Ecologia do grupo pequeno
  - 1.4.3. Estresses ambientais e seu efeito sobre os processos de grupo
- 1.5. Ambiente pessoal do grupo: o tamanho do grupo
  - 1.5.1. Variáveis pessoais e seu efeito no comportamento e desempenho do grupo
  - 1.5.2. Ambiente social do grupo: efeitos da composição
  - 1.5.3. Conclusões
- 1.6. Relações intergrupais
  - 1.6.1. Principais modelos explicativos
  - 1.6.2. Afeto e relações intergrupais
  - 1.6.3. Conflitos intergrupais
  - 1.6.4. Estratégias psicossociais para a prevenção e gestão de conflitos intergrupais
- 1.7. Estrutura do grupo: status, papel e normas
  - 1.7.1. Estrutura do grupo: definições e componentes
  - 1.7.2. Status e papéis
  - 1.7.3. Relações entre papel e norma
  - 1.7.4. Influência social: normas e aplicação
  - 1.7.5. Estrutura e coesão do grupo
- 1.8. Liderança e funcionamento do grupo
  - 1.8.1. Aproximação conceitual
  - 1.8.2. Características e comportamento do líder
  - 1.8.3. Liderança e poder
  - 1.8.4. Estilos de liderança
  - 1.8.5. Liderança situacional
  - 1.8.6. Superliderança
- 1.9. Áreas de aplicação dos grupos
  - 1.9.1. Abordagem conceitual para as diferentes áreas de aplicação dos grupos
    - 1.9.1.1. Laborais
    - 1.9.1.2. Terapêuticos
    - 1.9.1.3. Educativos
    - 1.9.1.4. Psicossociais
- 1.10. Técnicas e atividades de dinamização de grupos: Psicoterapia de grupo em programas específicos
  - 1.10.1. Psicoterapia de grupo em programas específicos
  - 1.10.2. Transtornos alimentares
  - 1.10.3. Transtornos de personalidade
  - 1.10.4. Psicose
  - 1.10.5. Transtornos relacionados ao uso do álcool
  - 1.10.6. Transtornos afetivos e de ansiedade
  - 1.10.7. Terapia de grupo para idosos

## Módulo 2. Psicologia do Trabalho

- 2.1. Introdução à Psicologia do Trabalho
  - 2.1.1. Marco conceitual e histórico
  - 2.1.2. Estrutura conceitual da Psicologia do Trabalho
  - 2.1.3. Técnicas e métodos de pesquisa em Psicologia do Trabalho
  - 2.1.4. Evolução histórica da Psicologia do Trabalho
  - 2.1.5. Áreas de atuação da Psicologia do Trabalho
  - 2.1.6. Aspecto legais e Econômicas
- 2.2. O trabalho como fenômeno social e atividade humana no âmbito da Psicologia do Trabalho, das organizações e dos recursos humanos
  - 2.2.1. Introdução: O trabalho como fenômeno social e atividade humana no âmbito da psicologia do trabalho.
  - 2.2.2. Análise de cargos de trabalho
  - 2.2.3. Avaliação de cargos de trabalho
- 2.3. Avaliação do pessoal em Psicologia do Trabalho, dos recursos humanos e organizacional
  - 2.3.1. Avaliação de pessoal baseada em traços e avaliação e desenvolvimento da competência dos funcionários
  - 2.3.2. Avaliação do pessoal em Psicologia do Trabalho
  - 2.3.3. Conclusões
- 2.4. Recrutamento e seleção de pessoal
  - 2.4.1. Recrutamento e seleção de pessoal no âmbito da psicologia do trabalho
  - 2.4.2. O processo de recrutamento e seleção
  - 2.4.3. Critérios de validade, confiabilidade e eficiência no processo de seleção de pessoal
- 2.5. Psicologia do trabalho e capacitação pessoal
  - 2.5.1. Introdução
  - 2.5.2. Recrutamento e seleção de pessoal no âmbito da Psicologia do Trabalho
  - 2.5.3. Capacitação de pessoal como um processo
  - 2.5.4. Conclusões
- 2.6. Métodos de capacitação de pessoal
  - 2.6.1. Métodos didáticos na capacitação presencial
  - 2.6.2. Métodos didáticos em e-learning
  - 2.6.3. Conclusões
- 2.7. A avaliação do desempenho e do potencial O Planejamento da carreira
  - 2.7.1. Introdução
  - 2.7.2. O processo de avaliação do desempenho
  - 2.7.3. O ciclo de avaliação do desempenho
  - 2.7.4. Avaliação do potencial
- 2.8. Satisfação e clima de trabalho
  - 2.8.1. Introdução
  - 2.8.2. Conceito de clima de trabalho e benefícios das pesquisas climáticas
  - 2.8.3. Condições para uma pesquisa de clima de trabalho bem sucedida
  - 2.8.4. Indicadores do clima de trabalho
  - 2.8.5. Satisfação e clima de trabalho
  - 2.8.6. Intervenções para melhorar o clima de trabalho
- 2.9. Saúde ocupacional e riscos psicossociais no trabalho
  - 2.9.1. Introdução
  - 2.9.2. Conceito de saúde ocupacional
  - 2.9.3. Condições relacionadas à saúde ocupacional: riscos psicossociais
- 2.10. Atividade profissional durante todo o ciclo de vida: desemprego, aposentadoria Principais problemas psicológicos associados ao trabalho
  - 2.10.1. Atividade profissional durante todo o ciclo de vida
  - 2.10.2. Principais problemas psicológicos associados ao trabalho: estresse relacionado ao trabalho, *Burnout* e assédio no trabalho
  - 2.10.3. Programas de prevenção e intervenção para a promoção da saúde no local de trabalho

## Módulo 3. Família, comunidade e desenvolvimento humano

- 3.1. A pessoa e o contexto social
  - 3.1.1. Introdução
  - 3.1.2. Sistemas sociais: estruturas e processos
  - 3.1.3. O modelo ecológico do desenvolvimento humano
- 3.2. A família: conceito, formas e funções
  - 3.2.1. Introdução
  - 3.2.2. Origem e universalidade da Família
  - 3.2.3. Mudanças e diversidade da Família
  - 3.2.4. Funções da família

- 3.3. A família como um sistema
  - 3.3.1. Introdução
  - 3.3.2. A análise ecossistêmica da família
  - 3.3.3. Dimensões para a análise da família a partir de uma perspectiva evolutiva-educacional
  - 3.3.4. Mudanças evolutivas na família
- 3.4. Influência da família no desenvolvimento psicológico I: infância e adolescência
  - 3.4.1. Estrutura teórica para compreender a influência da família no desenvolvimento
  - 3.4.2. Contexto Familiar e desenvolvimento psicológico infância e adolescência
  - 3.4.3. O contexto familiar otimiza e melhora o desenvolvimento psicológico
- 3.5. Influência da família no desenvolvimento psicológico II: Idade adulta e velhice
  - 3.5.1. O contexto familiar dos adultos
  - 3.5.2. Parcerias na vida adulta e na velhice
  - 3.5.3. Relações entre pais idosos e filhos adultos
  - 3.5.4. Condição de ser avós
  - 3.5.5. Intervenções para melhorar o contexto familiar na idade adulta e na velhice
- 3.6. Perturbações nas relações familiares I: Maus-tratos à infância
  - 3.6.1. Conceito de maus-tratos à criança
  - 3.6.2. Números de maus-tratos à criança
  - 3.6.3. Etiologia dos maus-tratos à criança
  - 3.6.4. Intervenção de abuso infantil
- 3.7. Perturbações nas relações familiares II: violência contra a mulher no contexto familiar
  - 3.7.1. Violência contra a mulher: definição e tipos
  - 3.7.2. Violência contra a mulher: números, etiologia e consequências
  - 3.7.3. Intervenção e prevenção
- 3.8. Perturbações nas relações familiares III: comportamento delinquente na adolescência
  - 3.8.1. Uma breve abordagem do comportamento delinquente e de risco em jovens e adolescentes
  - 3.8.2. Modelos explicativos
  - 3.8.3. Fatores de risco
- 3.9. A comunidade a partir de uma abordagem psicossocial: psicologia comunitária
  - 3.9.1. Introdução
  - 3.9.2. Diferenças entre a psicologia comunitária e os modelos clínicos e médicos
  - 3.9.3. Visões de psicologia comunitária e diferenças Norte-Sul
  - 3.9.4. Conceito e características básicas da psicologia comunitária



- 3.10. Conceito e sentimento de comunidade
  - 3.10.1. Comunidade e senso de comunidade
  - 3.10.2. Componentes e avaliação do senso de comunidade
  - 3.10.3. A comunidade moderna: cidade e bairros
  - 3.10.4. Apoio social: uma análise conceitual
  - 3.10.5. Apoio social, saúde e bem-estar

## Módulo 4. Coaching

- 4.1. O que é Coaching?
  - 4.1.1. Um processo orientado por metas
    - 4.1.1.1. A importância de definir o objetivo
    - 4.1.1.2. Começar pelo final
    - 4.1.1.3. Como definir um objetivo SMARTER
    - 4.1.1.4. Desde o objetivo aparente até o objetivo real
    - 4.1.1.5. Características do alvo
  - 4.1.2. Um processo interpessoal
    - 4.1.2.1. Estrutura ou contexto do coaching
    - 4.1.2.2. A relação de coaching
    - 4.1.2.3. Influências sobre o processo de coaching
    - 4.1.2.4. A confiança
    - 4.1.2.5. O Respeito
  - 4.1.3. O vínculo
  - 4.1.4. Um processo de comunicação
    - 4.1.4.1. O Poder da Linguagem
    - 4.1.4.2. Escuta ativa
    - 4.1.4.3. A ausência de julgamento
    - 4.1.4.4. Comunicação não verbal
  - 4.1.5. Um processo orientado para a ação
    - 4.1.5.1. A importância da ação
    - 4.1.5.2. Elaboração de um plano de ação
    - 4.1.5.3. Acompanhamento
    - 4.1.5.4. Avaliação
    - 4.1.5.5. Um processo criativo
    - 4.1.5.6. Gerar opções
    - 4.1.5.7. Escolha as opções

- 4.2. Origens e antecedentes do Coaching
  - 4.2.1. Origens Filosóficas e Maiêuticas
    - 4.2.1.1. Presocráticos
    - 4.2.1.2. A Maiêutica de Sócrates
    - 4.2.1.3. Platão
    - 4.2.1.4. Influências filosóficas posteriores
  - 4.2.2. Influências da Psicologia Humanista
    - 4.2.2.1. Bases da Psicologia Humanista
    - 4.2.2.2. Confiança na capacidade do cliente
    - 4.2.2.3. Foco nos potenciais e possibilidades
  - 4.2.3. Contribuições da Psicologia Positiva
    - 4.2.3.1. Bases da Psicologia Positiva
    - 4.2.3.2. Condições para a Psicologia Positiva
    - 4.2.3.3. Fortalezas humanas
    - 4.2.3.4. Sentido e propósito para a vida
  - 4.2.4. The Winner Game
    - 4.2.4.1. Prática deliberada
    - 4.2.4.2. Melhorando o desempenho esportivo
    - 4.2.4.3. Galwain
  - 4.2.5. Orientalismo
    - 4.2.5.1. Importância do processo ou caminho
    - 4.2.5.2. Objetivos como propósitos
    - 4.2.5.3. Desprendimento das expectativas e realizações
    - 4.2.5.4. Compreender o sofrimento
    - 4.2.5.5. O Poder do Presente
  - 4.2.6. Outras influências
    - 4.2.6.1. Psicologia Sistêmica
    - 4.2.6.2. Psicologia da Gestalt
    - 4.2.6.3. Conceito de Flow
    - 4.2.6.4. Ensinamentos Zen
    - 4.2.6.5. *Management*
    - 4.2.6.6. Neurociência
    - 4.2.6.7. Epigenética
- 4.3. Escolas e tendências atuais
  - 4.3.1. Escola Americana
    - 4.3.1.1. Abordagem do coaching prático
    - 4.3.1.2. Thomas Leonard
    - 4.3.1.3. Outros expoentes
  - 4.3.2. Escola Europeia
    - 4.3.2.1. Coaching Humanista
    - 4.3.2.2. John Whitmore
    - 4.3.2.3. Outros expoentes do Coaching europeu
  - 4.3.3. Escola Latino-Americana
    - 4.3.3.1. Abordagem Ontológica de Coaching
    - 4.3.3.2. Rafael Echevarría e Julio Olalla
    - 4.3.3.3. Outros expoentes do Coaching latino-americano
- 4.4. Diferenças entre Coaching e outras abordagens
  - 4.4.1. Especificidades da relação de coaching
    - 4.4.1.1. A responsabilidade do Coachee
    - 4.4.1.2. O papel do coach
    - 4.4.1.3. A realização dos objetivos
  - 4.4.2. Limites do Coaching
    - 4.4.2.1. Condições psicológicas do Coachee
    - 4.4.2.2. Revisão do coach e trabalho pessoal
    - 4.4.2.3. Desconforto e neurose no processo de coaching
    - 4.4.2.4. Sinais de psicose no Coachee
    - 4.4.2.5. Considerações sobre o encaminhamento do coachee aos psicoterapeutas
    - 4.4.2.6. Abordagem de processos de coaching com coachees no tratamento psiquiátrico
  - 4.4.3. Psicoterapia
    - 4.4.3.1. Abordagem Psicoterapêutica
    - 4.4.3.2. A Abordagem Psicodinâmica
    - 4.4.3.3. A abordagem humanista
    - 4.4.3.4. Enfoque Gestalt
    - 4.4.3.5. Abordagem comportamental
    - 4.4.3.6. Abordagem Junguiana
    - 4.4.3.7. Abordagem sistêmica
    - 4.4.3.8. Complementando a Psicoterapia com Processos de Coaching



- 4.4.4. *Mentoring*
  - 4.4.4.1. Objetivos no *Mentoring*
  - 4.4.4.2. Relações no *Mentoring*
  - 4.4.4.3. O poder da confiança no *Mentoring*
  - 4.4.4.4. Aconselhamento no *Mentoring*
  - 4.4.4.5. Limites do *Mentoring*
  - 4.4.4.6. Complementando o *Mentoring* com processos de Coaching
- 4.4.5. *Consulting*
  - 4.4.5.1. Relacionamentos em *Consulting*
  - 4.4.5.2. Objetivos do *Consulting*
  - 4.4.5.3. Complementando o *Consulting* com processos de Coaching
- 4.4.6. *Counselling*
  - 4.4.6.1. Relacionamentos em *Counselling*
  - 4.4.6.2. Objetivos e áreas
  - 4.4.6.3. Complementando o *Counselling* com processos de Coaching
- 4.4.7. *Empowerment*
  - 4.4.7.1. Definição
  - 4.4.7.2. Processos
  - 4.4.7.3. Tipos
- 4.4.8. Outras abordagens
  - 4.4.8.1. Terapia de Arte
  - 4.4.8.2. Musicoterapia
  - 4.4.8.3. Dramaterapia
  - 4.4.8.4. Dança terapêutica
  - 4.4.8.5. Terapias integrativas corpo e mente-corpo
- 4.5. Áreas de Coaching
  - 4.5.1. *Coaching Live*
    - 4.5.1.1. Pessoal
    - 4.5.1.2. Familiar
    - 4.5.1.3. Casal

- 4.5.2. Coaching do esporte
  - 4.5.2.1. Coaching esportivo profissional
  - 4.5.2.2. Coaching para fitness e saúde
  - 4.5.2.3. Coaching executivo
  - 4.5.2.4. Coaching de equipes
  - 4.5.2.5. Coaching de negócios
  - 4.5.2.6. Coaching nutricional
  - 4.5.2.7. Coaching sistêmico
  - 4.5.2.8. Psicocoaching
  - 4.5.2.9. Coaching transformacional
  - 4.5.2.10. Coaching educacional
- 4.6. Competências de um Coach
  - 4.6.1. Código deontológico
    - 4.6.1.1. Ecologia
    - 4.6.1.2. Confidencialidade
    - 4.6.1.3. Estabelecendo a aliança
    - 4.6.1.4. Geração do vínculo
    - 4.6.1.5. Honestidade
    - 4.6.1.6. Transparência
    - 4.6.1.7. Respeito
    - 4.6.1.8. Compromisso
  - 4.6.2. Habilidades internas
    - 4.6.2.1. Autoconhecimento
    - 4.6.2.2. Vulnerabilidade
    - 4.6.2.3. Proatividade
    - 4.6.2.4. Empatia
    - 4.6.2.5. Reflexão
  - 4.6.3. Habilidades externas
    - 4.6.3.1. Comunicação eficaz
    - 4.6.3.2. Escuta dinâmica
    - 4.6.3.3. Admiração
    - 4.6.3.4. Assertividade
    - 4.6.3.5. Retroalimentação
    - 4.6.3.6. Gestão de processos
    - 4.6.3.7. Silêncio
    - 4.6.3.8. Motivação
  - 4.6.4. Associações de Coaching
    - 4.6.4.1. International Coach Federation
    - 4.6.4.2. Associação Espanhola de Coaching
    - 4.6.4.3. Associação Espanhola de Coaching e Consultoria de Processos
    - 4.6.4.4. International Coaching Community
    - 4.6.4.5. Associação Internacional de Coaching e Psicologia
  - 4.6.5. Certificações e capacitação em Coaching
    - 4.6.5.1. Requisitos para o ensino de qualidade
    - 4.6.5.2. Programas acreditados
    - 4.6.5.3. Certificação de coaches profissionais
    - 4.6.5.4. Processo de certificação
  - 4.6.6. As 11 competências da ICFLas 11 competencias de ICF
    - 4.6.6.1. Lançando as bases
    - 4.6.6.2. Criando a relação
    - 4.6.6.3. Comunicando eficazmente
    - 4.6.6.4. Facilitando a aprendizagem e os resultados
- 4.7. Estrutura de uma sessão
  - 4.7.1. papéis do coach e coachee
    - 4.7.1.1. Papel e responsabilidades do coach
    - 4.7.1.2. Papel e responsabilidades do Coachee
    - 4.7.1.3. Processo de Coaching
    - 4.7.1.4. Definir objetivos
    - 4.7.1.5. Plano de ação
    - 4.7.1.6. Compromisso
    - 4.7.1.7. Parcerias
    - 4.7.1.8. Avaliação
  - 4.7.2. Patrocinador
    - 4.7.2.1. A empresa, administração ou instituição como patrocinadora
    - 4.7.2.2. Objetivos da empresa e do Coachee
    - 4.7.2.3. Responsabilidade no processo de coaching
  - 4.7.3. Estrutura e enquadramento
    - 4.7.3.1. Situação inicial
    - 4.7.3.2. Situação desejada
    - 4.7.3.3. Distância entre o início e o objetivo do Coaching

- 4.7.4. Parceria e contrato
  - 4.7.4.1. A conveniência de uma aliança
  - 4.7.4.2. O contrato e os aspectos contratuais
  - 4.7.4.3. Diferenças e complementaridades entre parceria e contrato
- 4.7.5. Tipos de sessões de acordo com seu propósito
  - 4.7.5.1. Contato
  - 4.7.5.2. Desde o início do processo
  - 4.7.5.3. Desenvolvimento
  - 4.7.5.4. Acompanhamento
  - 4.7.5.5. Avaliação
  - 4.7.5.6. Encerramento
- 4.7.6. Encerramento do relacionamento
  - 4.7.6.1. Avaliação do processo
  - 4.7.6.2. Avaliação da relação
  - 4.7.6.3. Avaliação da realização dos objetivos
- 4.8. Modelos
  - 4.8.1. Wasick
  - 4.8.2. P.I.E.
  - 4.8.3. STIR
  - 4.8.4. Modelo GROW
    - 4.8.4.1. Objetivo
    - 4.8.4.2. Realidade
    - 4.8.4.3. Opções
    - 4.8.4.4. Ação
    - 4.8.4.5. Modelo OUTCOMES
    - 4.8.4.6. Objetivos
    - 4.8.4.7. Justificação
    - 4.8.4.8. Atuando a partir do presente
    - 4.8.4.9. Esclarecendo a diferença
    - 4.8.4.10. Gerar opções
    - 4.8.4.11. Ação motivadora
    - 4.8.4.12. Entusiasmo e estímulo
    - 4.8.4.13. Apoio
  - 4.8.5. Modelo ACHIEVES
    - 4.8.5.1. *Assess Curre e Situation*
    - 4.8.5.2. *Create Brainstorming Of Alternatives*
    - 4.8.5.3. *Hone Goals*
    - 4.8.5.4. Opções de início
    - 4.8.5.5. Avaliando opções
    - 4.8.5.6. Validar o programa de ação
    - 4.8.5.7. *Entourage Momentum*
- 4.9. Coaching coercitivo
  - 4.9.1. Fundamentos do Coaching Coercitivo
  - 4.9.2. Noções básicas de coaching coativo
  - 4.9.3. A relação de coaching coativo
  - 4.9.4. Contextos
    - 4.9.4.1. Escuta
    - 4.9.4.2. Intuição
    - 4.9.4.3. Curiosidades
    - 4.9.4.4. Impulsionar e aprofundar
  - 4.9.5. Autogestão
    - 4.9.5.1. Princípios e práticas
    - 4.9.5.2. Plenitude
    - 4.9.5.3. Processo
    - 4.9.5.4. Equilíbrio
    - 4.9.5.5. Combinando
- 4.10. O Coaching como uma ferramenta para a evolução de grupos, empresas e comunidades
  - 4.10.1. Desafios atuais para empresas e instituições
  - 4.10.2. Coaching Organizacional
  - 4.10.3. Objetivos comerciais
  - 4.10.4. Serviços de coaching para empresas
    - 4.10.4.1. Executivo
    - 4.10.4.2. Formação específica
    - 4.10.4.3. *Shadow coaching*
    - 4.10.4.4. Coaching de grupo
    - 4.10.4.5. Coaching de equipe (sistêmico)

- 4.10.5. Ferramentas de diagnóstico psicométrico
  - 4.10.5.1. Motivações e valores
  - 4.10.5.2. Ferramentas de diagnóstico psicométrico
  - 4.10.5.3. MBTI
  - 4.10.5.4. FIRO-B
  - 4.10.5.5. Feedback 360
  - 4.10.5.6. DISC
  - 4.10.5.7. Belbin
  - 4.10.5.8. Evolução em sistemas e comunidades
  - 4.10.5.9. Gestão de mudanças e inovação através de Coaching
  - 4.10.5.10. Ferramentas básicas de Coaching
    - 4.10.5.10.1. Roda da vida pessoal
    - 4.10.5.10.2. Roda de ensino
    - 4.10.5.10.3. Roda do estudante
    - 4.10.5.10.4. Análise SWOT pessoal
    - 4.10.5.10.5. Janela Johari
    - 4.10.5.10.6. Esquema GROW
    - 4.10.5.10.7. Círculo de controle, influência e preocupação
    - 4.10.5.10.8. Cabeça, coração, barriga
    - 4.10.5.10.9. VAK

## Módulo 5. Comportamento organizacional

- 5.1. Estrutura organizativa
- 5.2. Cultura organizacional
  - 5.2.1. Valores e cultura organizacional
  - 5.2.2. Os principais elementos de mudança nas organizações
  - 5.2.3. Evolução do pensamento científico e da organização como um sistema
  - 5.2.4. Cultura e transformação
- 5.3. Gestão da organização
  - 5.3.1. Níveis e qualidades gerenciais
  - 5.3.2. Planejamento e função organizacional
  - 5.3.3. Função de gestão e controle
  - 5.3.4. O novo papel do diretor de Recursos Humanos
- 5.4. Comportamento e mudança organizacional

- 5.5. As pessoas nas organizações
  - 5.5.1. Qualidade de vida profissional e bem-estar psicológico
  - 5.5.2. Equipes de trabalho e direção de reuniões
  - 5.5.3. Coaching e gestão de equipes
- 5.6. Estrutura organizativa
  - 5.6.1. Principais mecanismos de coordenação
  - 5.6.2. Departamentos e organogramas
  - 5.6.3. Autoridade e responsabilidade
  - 5.6.4. *O Empowerment*
- 5.7. Gestão do conhecimento
- 5.8. Poder e política
  - 5.8.1. Poder nas organizações
  - 5.8.2. Fontes de energia estrutural
  - 5.8.3. Táticas políticas

## Módulo 6. Poder e liderança

- 6.1. Todos manipulamos
  - 6.1.1. Justificativa
  - 6.1.2. Aproximando-se do significado de manipular
  - 6.1.3. Manipulação afetiva
  - 6.1.4. Outras motivações para manipular
  - 6.1.5. O processo de manipulação afetiva
  - 6.1.6. Estratégias dos manipuladores
- 6.2. papéis na luta pelo poder
  - 6.2.1. Justificativa
  - 6.2.2. papéis de luta pelo poder
  - 6.2.3. O opressor/a
  - 6.2.4. A agressão é a arma
  - 6.2.5. Modelos de agressão
  - 6.2.6. Governar a partir do agressor
  - 6.2.7. A vítima e a vitimização
  - 6.2.8. O choro como forma de manipulação
  - 6.2.9. Como são as pessoas que se disfarçam de vítimas?

- 6.2.10. Governar pela vitimização
- 6.2.11. O cuidador
- 6.2.13. Gratidão mal compreendida
- 6.2.14. Governar a partir do agressor
- 6.2.15. O validador/a e o invalidador/a
- 6.2.16. Prestar contas
- 6.2.17. Governar a partir do invalidador
- 6.2.18. Gestor/a da informação
- 6.2.19. Centralizador
- 6.2.20. Governança Gestor/a da informação
- 6.3. O poder
  - 6.3.1. Justificativa
  - 6.3.2. O que é o poder?
  - 6.3.3. Guerras na história
  - 6.3.4. A visão de poder de Michael Foucault na história
  - 6.3.5. A ânsia por poder
  - 6.3.6. Tipos de poder
  - 6.3.7. Busca de soluções
  - 6.3.8. Técnicas de negociação
  - 6.3.9. Características e objetivo da negociação educacional
  - 6.3.10. Pontos fortes e fracos da negociação nas escolas
- 6.4. Foco na busca do que posso fazer
  - 6.4.1. Justificativa
  - 6.4.2. Das coisas do ego
  - 6.4.3. Nossa definição de ego como uma força motriz
  - 6.4.4. Estratégias para sair da luta de poder de seu ego (I) saudável em letras maiúsculas
  - 6.4.5. Buscar honestamente soluções para a luta pelo poder
  - 6.4.6. Buscar a tendência relacional subjacente ao conflito a fim de sair da luta pelo poder

## Módulo 7. Conflito e negociação

- 7.1. Conflito e negociação
  - 7.1.1. Introdução. Definição de conflito
  - 7.1.2. Tipologia de conflitos
  - 7.1.3. Funcionalidade e disfuncionalidade do conflito
  - 7.1.4. Modelos de conflito
  - 7.1.5. Referências Bibliográficas
- 7.2. Conflito, agressão e violência
  - 7.2.1. Agressão: conceitos básicos
  - 7.2.2. Teorias sobre agressão
  - 7.2.3. Outros fatores adicionais que influenciam na agressão
  - 7.2.4. Um modelo geral de agressão
  - 7.2.5. Referências Bibliográficas
- 7.3. Análise sociológica do conflito
  - 7.3.1. Introdução
  - 7.3.2. A perspectiva funcionalista do conflito
  - 7.3.3. Teoria marxista
  - 7.3.4. A sociologia do conflito
  - 7.3.5. Referências Bibliográficas
- 7.4. A perspectiva psicossocial na análise de conflitos
  - 7.4.1. Teoria realista dos conflitos
  - 7.4.2. A teoria da identidade social
  - 7.4.3. Teoria da privação relativa
  - 7.4.4. Teorias formais
  - 7.4.5. Estudos sobre o poder
  - 7.4.6. Referências Bibliográficas
- 7.5. Processos psicossociais envolvidos em conflitos
  - 7.5.1. Processos cognitivos relacionados à conflito
  - 7.5.2. Dinâmica de grupo em conflito
  - 7.5.3. Um modelo integrativo de conflito
  - 7.5.4. Referências Bibliográficas
- 7.6. Gestão de conflitos: introdução
  - 7.6.1. Formas de gestão de conflitos
  - 7.6.2. Novos paradigmas na gestão de conflitos
  - 7.6.3. Referências Bibliográficas

- 7.7. Gestão de conflitos: negociação I
  - 7.7.1. Condições para a Negociação
  - 7.7.2. Preparando a negociação
  - 7.7.3. Referências Bibliográficas
- 7.8. Gestão de conflitos: negociação II
  - 7.8.1. Estratégias e táticas de negociação
  - 7.8.2. Tática cooperativa: concessões e acomodação
  - 7.8.3. Táticas coercitivas
  - 7.8.4. Solução de problemas e geração de propostas integrativas
  - 7.8.5. Encerramento da negociação
  - 7.8.6. Referências Bibliográficas
- 7.9. Gestão de conflitos: mediação I
  - 7.9.1. Conceitos e definições
  - 7.9.2. Princípios e objetivos
  - 7.9.3. Fases da mediação
  - 7.9.4. Modelos de mediação
  - 7.9.5. Referências Bibliográficas
- 7.10. Gestão de conflitos: mediação II
  - 7.10.1. Introdução: um modelo integrativo
  - 7.10.2. Mediação transformadora e mediação para o acordo
  - 7.10.3. Objetivos, estratégias e técnicas transformadoras
  - 7.10.4. Objetivos, estratégias e técnicas para o acordo
  - 7.10.5. Referências Bibliográficas
- 7.11. Cooperação, objetivos extraordinários e educação para a paz
  - 7.11.1. Cooperação e objetivos extraordinários: base teórica, condições e formas de implementação
  - 7.11.2. Educação para a paz: fundamentos teóricos, exemplos e aplicações
  - 7.11.3. Referências Bibliográficas
- 7.12. Gestão de conflitos armados
  - 7.12.1. Opiniões sobre conflitos
  - 7.12.2. Enfrentando conflitos armados
  - 7.12.3. A sequência de fases na gestão de conflitos armados
  - 7.12.4. Referências Bibliográficas

## Módulo 8. Intervenção social e comunitária

- 8.1. Intervenção social
  - 8.1.1. Antecedentes históricos da intervenção social
  - 8.1.2. Fundamentos da intervenção social e comunitária
  - 8.1.3. Áreas de ação
- 8.2. Programas de intervenção
  - 8.2.1. Objetivos do programa
  - 8.2.2. Características de população
  - 8.2.3. Detecção das necessidades da população
  - 8.2.4. Desenho de programas
- 8.3. Intervenção dirigida ao paciente
  - 8.3.1. Intervenção centrada no paciente vs. Na doença
  - 8.3.2. Abordagem psicológica da cronicidade
  - 8.3.3. Projeto de programa centrado no paciente
  - 8.3.4. Intervenção em pacientes crônicos
- 8.4. Intervenção psicossocial em situações de pobreza
  - 8.4.1. Fatores que determinam o risco exclusão
  - 8.4.2. Grupos de risco e características
  - 8.4.3. Intervenção com menores em risco de exclusão
  - 8.4.4. Efeitos Psicológicas da exclusão
- 8.5. Intervenção na violência política
  - 8.5.1. Violência política e gênero
  - 8.5.2. Protocolo para lidar com a violência política
  - 8.5.3. Impacto psicológico da violência política
  - 8.5.4. Projeto e características de uma intervenção
- 8.6. Implementação de programas
  - 8.6.1. Necessidade de ser considerado no projeto
  - 8.6.2. Tipos de programas baseados na população
  - 8.6.3. Características obrigatórias de um programa
  - 8.6.4. Formas de implementação do programa
- 8.7. Implementação de um programa de drogas
  - 8.7.1. Psicologia e comportamento dependente
  - 8.7.2. Fatores de risco para o comportamento dependente
  - 8.7.3. Programas com dependentes de drogas

- 8.8. Casos de vulnerabilidade
  - 8.8.1. Determinação da vulnerabilidade psicossocial
  - 8.8.2. Risco psicossocial e vulnerabilidade
  - 8.8.3. Programas voltados para populações vulneráveis
  - 8.8.4. Risco, resistência, resistência, estresse e apego
  - 8.8.5. Apoio psicossocial em tempos de crise
- 8.9. Avaliação de programas
  - 8.9.1. Tipos de programas
  - 8.9.2. Normas e critérios de avaliação (Ser vs. Dever ser)
  - 8.9.3. Monitoramento dos programas de avaliação
  - 8.9.4. Medição de impactos
- 8.10. Programas com imigrantes
  - 8.10.1. O fenômeno migratório no século. XXI
  - 8.10.2. Causas da migração (econômica, física e psicológica)
  - 8.10.3. Características dos programas para imigrantes
  - 8.10.4. Intervenção com imigrantes

## Módulo 9. Psicologia jurídica

- 9.1. Psicologia jurídica
  - 9.1.1. O que é Psicologia Jurídica?
  - 9.1.2. Ato e fato jurídico
  - 9.1.3. A União: Psicologia e direito
  - 9.1.4. Núcleos de ação
  - 9.1.5. Praxis e ética
- 9.2. O relatório do especialista
  - 9.2.1. O que é relatório pericial?
  - 9.2.2. Tipos de relatórios de acordo com os cenários
  - 9.2.3. Partes do relatório
  - 9.2.4. Produção de relatórios
- 9.3. Perícia psicológica
  - 9.3.1. Perito e perícia
  - 9.3.2. Etapas da perícia psicológica forense
  - 9.3.3. Cenários de perícia psicológica
  - 9.3.4. A entrevista
- 9.4. Processo penal
  - 9.4.1. As partes em processo penal
  - 9.4.2. Imputabilidade vs. Inimputabilidade psicológica
  - 9.4.3. Causas da inimputabilidade psicológica
- 9.5. O processo civil
  - 9.5.1. Direito civil e familiar
  - 9.5.2. Papel na guarda e custódia
  - 9.5.3. Papel na adoção e tutela
  - 9.5.4. Efeito psicológico do divórcio
- 9.6. Âmbito ocupacional
  - 9.6.1. Determinação da incapacidade psicológica parcial
  - 9.6.2. Determinação da incapacidade psicológica total
  - 9.6.3. Efeitos psicológicos da natureza do trabalho
  - 9.6.4. Efeitos psicológicos do *Mobbing*
- 9.7. O menor nos processos Judicial
  - 9.7.1. O que é delinquência juvenil?
  - 9.7.2. Teorias psicológicas que explicam a delinquência juvenil
  - 9.7.3. Fatores de risco da delinquência do menor
  - 9.7.4. A lei e o menor infrator
- 9.8. A mediação
  - 9.8.1. O conceito de conflito
  - 9.8.2. Alternativas de soluções não judiciais
  - 9.8.3. Teorias da mediação
  - 9.8.4. Técnica na mediação
  - 9.8.5. Processos de mediação
- 9.9. Vitimologia
  - 9.9.1. Aproximação psicológica
  - 9.9.2. Quem é a vítima
  - 9.9.3. Tipos de vítimas
  - 9.9.4. Vítima vs. Vitimário
  - 9.9.5. Papel da Psicologia
- 9.10. Psicologia penitenciária
  - 9.10.1. Teorias do delito
  - 9.10.2. Fatores de risco
  - 9.10.3. Avaliação carcerária
  - 9.10.4. Princípios de intervenção na prisão
  - 9.10.5. Personalidade e crime

## Módulo 10. Ética e deontologia

- 10.1. A importância da ética profissional e da deontologia profissional
  - 10.1.1. A necessidade de estudar os princípios éticos e bioéticos em psicologia
  - 10.1.2. Deontologia profissional em psicologia, o grande ausente
  - 10.1.3. Ética e deontologia em diferentes áreas
- 10.2. Uma viagem através da história: da filosofia à deontologia profissional
  - 10.2.1. Os princípios filosóficos da ética Ética e moral
  - 10.2.2. Ética, bioética e psicoética
  - 10.2.3. Surgimento da deontologia profissional
- 10.3. Desenvolvimento de códigos de ética
  - 10.3.1. Código de Ética Colégio Oficial de Psicólogos
  - 10.3.2. Integração europeia: ética da Federação Europeia de Associações de Psicólogos (EFPA). Meta-código ético
  - 10.3.3. A importância de um novo código de ética na Espanha
- 10.4. Deontologia profissional nas diferentes áreas da psicologia
  - 10.4.1. Aspectos étnicos da psicologia clínica
  - 10.4.2. Aspectos étnicos da psicologia forense
  - 10.4.3. Aspectos étnicos da psicologia da educação
  - 10.4.4. Aspectos étnicos da psicologia do trabalho
- 10.5. Deontologia profissional em pesquisa científica em psicologia clínica
  - 10.5.1. Introdução
  - 10.5.2. Aspectos étnicos da pesquisa em psicologia clínica: competências
  - 10.5.3. Comitês de Ética em Pesquisa
  - 10.5.4. Conclusões
- 10.6. Equilíbrio de riscos e benefícios
  - 10.6.1. Consentimento informado
  - 10.6.2. Confidencialidade
  - 10.6.3. Aspectos étnicos da pesquisa em psicologia Publicação
- 10.7. Sigilo profissional e consentimento informado
  - 10.7.1. Introdução
  - 10.7.2. O sigilo profissional e consentimento informado
  - 10.7.3. Conclusões



- 10.8. Avanços em psicologia e tecnologia Reflexões éticas
  - 10.8.1. Avanços em psicologia e tecnologia
  - 10.8.2. Reflexões éticas
  - 10.8.3. Conclusões
- 10.9. Treinamento, reflexão crítica e supervisão para a melhoria da prática psicológica
  - 10.9.1. Introdução
  - 10.9.2. Programas de formação ética
  - 10.9.3. Conclusões

## Módulo 11. Gestão de Recursos Humanos

- 11.1. Pensamento estratégico e sistema
  - 11.1.1. A empresa como um sistema
  - 11.1.2. Pensamento estratégico derivado da cultura corporativa
  - 11.1.3. A abordagem estratégica da gestão de pessoas
- 11.2. Planejamento e gestão de projetos do departamento de recursos humanos"
  - 11.2.1. Chaves para o projeto e implementação de um quadro de pontuação equilibrada
  - 11.2.2. Dimensionamento e planejamento do pessoal
  - 11.2.3. Apoio às operações: políticas de pessoal
- 11.3. Projeto organizacional estratégico
  - 11.3.1. Modelo de sócios comerciais
  - 11.3.2. *Share services*
  - 11.3.3. *Outsourcing*
- 11.4. *HR Analytics*
  - 11.4.1. *Big Data e Business Intelligence*
  - 11.4.2. Análise e modelagem de dados de recursos humanos
  - 11.4.3. Projeto e desenvolvimento de medidas métricas de RH
- 11.5. Liderança estratégica
  - 11.5.1. Modelos de liderança
  - 11.5.2. *Coaching*
  - 11.5.3. *Mentoring*
  - 11.5.4. Liderança transformacional

05

# Metodologia

Este curso oferece uma maneira diferente de aprender. Nossa metodologia é desenvolvida através de um modo de aprendizagem cíclico: **o Relearning**. Este sistema de ensino é utilizado, por exemplo, nas faculdades de medicina mais prestigiadas do mundo e foi considerado um dos mais eficazes pelas principais publicações científicas, como o ***New England Journal of Medicine***.



“

*Descubra o Relearning, um sistema que abandona a aprendizagem linear convencional para realizá-la através de sistemas de ensino cíclicos: uma forma de aprendizagem que se mostrou extremamente eficaz, especialmente em disciplinas que requerem memorização”*

## Na TECH usamos o Método do Caso

Em uma determinada situação clínica, o que um profissional deveria fazer? Ao longo do programa, os alunos irão se deparar com diversos casos simulados baseados em situações reais, onde deverão investigar, estabelecer hipóteses e finalmente resolver as situações. Há diversas evidências científicas sobre a eficácia deste método. Os especialistas aprendem melhor, mais rápido e de forma mais sustentável ao longo do tempo.

*Com a TECH o psicólogo experimenta uma maneira de aprender que está revolucionando as bases das universidades tradicionais em todo o mundo.*



Segundo o Dr. Gérvas, o caso clínico é a apresentação comentada de um paciente, ou grupo de pacientes, que se torna um "caso", um exemplo ou modelo que ilustra algum componente clínico peculiar, seja pelo seu poder de ensino ou pela sua singularidade ou raridade. É essencial que o caso seja fundamentado na vida profissional atual, tentando recriar as condições reais da prática profissional do psicólogo.

“

*Você sabia que este método foi desenvolvido em 1912, em Harvard, para os alunos de Direito? O método do caso consistia em apresentar situações reais e complexas para que os alunos tomassem decisões e justificassem como resolvê-las. Em 1924 foi estabelecido como o método de ensino padrão em Harvard”*

#### A eficácia do método é justificada por quatro conquistas fundamentais:

1. Os psicólogos que seguem este método não só assimilam os conceitos, mas também desenvolvem a capacidade mental, através de exercícios que avaliam situações reais e a aplicação do conhecimento.
2. A aprendizagem se consolida nas habilidades práticas permitindo ao psicólogo integrar melhor o conhecimento à prática clínica.
3. A assimilação de ideias e conceitos se torna mais fácil e mais eficiente, graças ao uso de situações decorrentes da realidade.
4. A sensação de eficiência do esforço investido se torna um estímulo muito importante para os alunos, o que se traduz em um maior interesse pela aprendizagem e um aumento no tempo dedicado ao curso.



## Metodologia Relearning

A TECH utiliza de maneira eficaz a metodologia do estudo de caso com um sistema de aprendizagem 100% online, baseado na repetição, combinando 8 elementos didáticos diferentes em cada aula.

Potencializamos o estudo de caso com o melhor método de ensino 100% online: o Relearning.



*O psicólogo aprenderá através de casos reais e da resolução de situações complexas em ambientes simulados de aprendizagem. Estes simulados são realizados através de software de última geração para facilitar a aprendizagem imersiva.*

Na vanguarda da pedagogia mundial, o método Relearning conseguiu melhorar os níveis de satisfação geral dos profissionais que concluíram seus estudos, com relação aos indicadores de qualidade da melhor universidade online do mundo (Universidade de Columbia).

Através desta metodologia, mais de 150 mil psicólogos foram capacitados com sucesso sem precedentes em todas as especialidades. Nossa metodologia de ensino é desenvolvida em um ambiente altamente exigente, com um corpo discente com um perfil socioeconômico médio-alto e uma média de idade de 43,5 anos.

*O Relearning permitirá uma aprendizagem com menos esforço e mais desempenho, fazendo com que você se envolva mais em sua especialização, desenvolvendo o espírito crítico e sua capacidade de defender argumentos e contrastar opiniões: uma equação de sucesso.*

No nosso programa, a aprendizagem não é um processo linear, ela acontece em espiral (aprender, desaprender, esquecer e reaprender). Portanto, combinamos cada um desses elementos de forma concêntrica.

A nota geral do sistema de aprendizagem da TECH é de 8,01, de acordo com os mais altos padrões internacionais.



Neste programa, oferecemos o melhor material educacional, preparado especialmente para os profissionais:



#### Material de estudo

Todo o conteúdo foi criado especialmente para o curso pelos especialistas que irão ministrá-lo, o que faz com que o desenvolvimento didático seja realmente específico e concreto.

Posteriormente, esse conteúdo é adaptado ao formato audiovisual, para criar o método de trabalho online da TECH. Tudo isso, com as técnicas mais inovadoras que proporcionam alta qualidade em todo o material que é colocado à disposição do aluno.



#### As últimas técnicas e procedimentos em vídeo

TECH aproxima o aluno das técnicas mais inovadoras, dos últimos avanços educacionais e da vanguarda da Psicologia. Tudo isso, explicado detalhadamente para sua total assimilação e compreensão. E o melhor de tudo, você poderá assistí-los quantas vezes quiser.



#### Resumos interativos

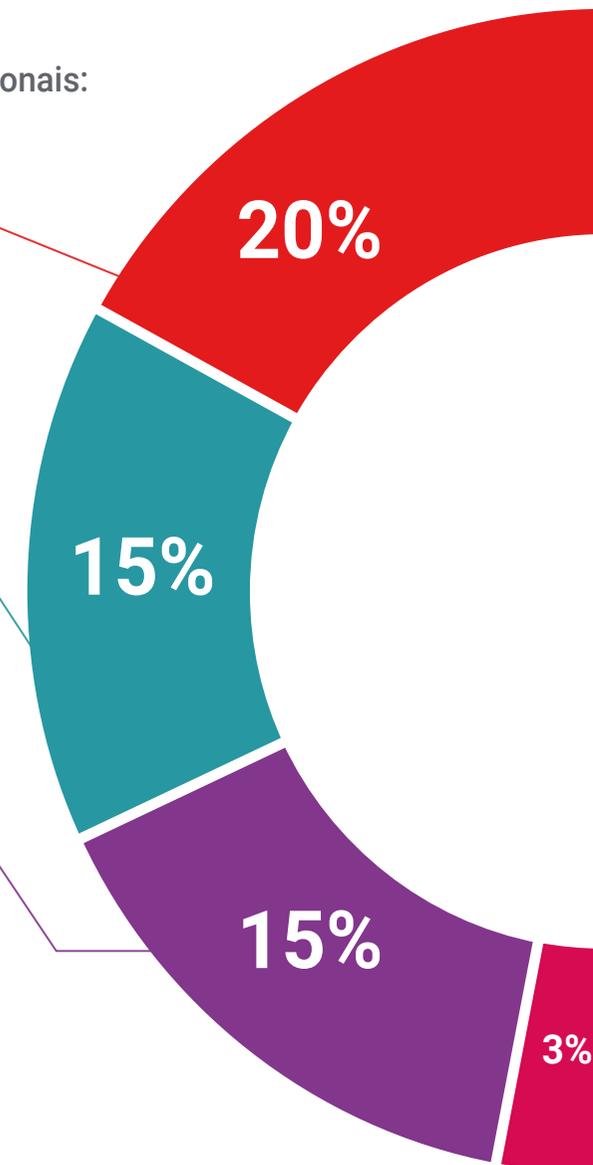
A equipe da TECH apresenta o conteúdo de forma atraente e dinâmica através de pílulas multimídia que incluem áudios, vídeos, imagens, gráficos e mapas conceituais para consolidar o conhecimento.

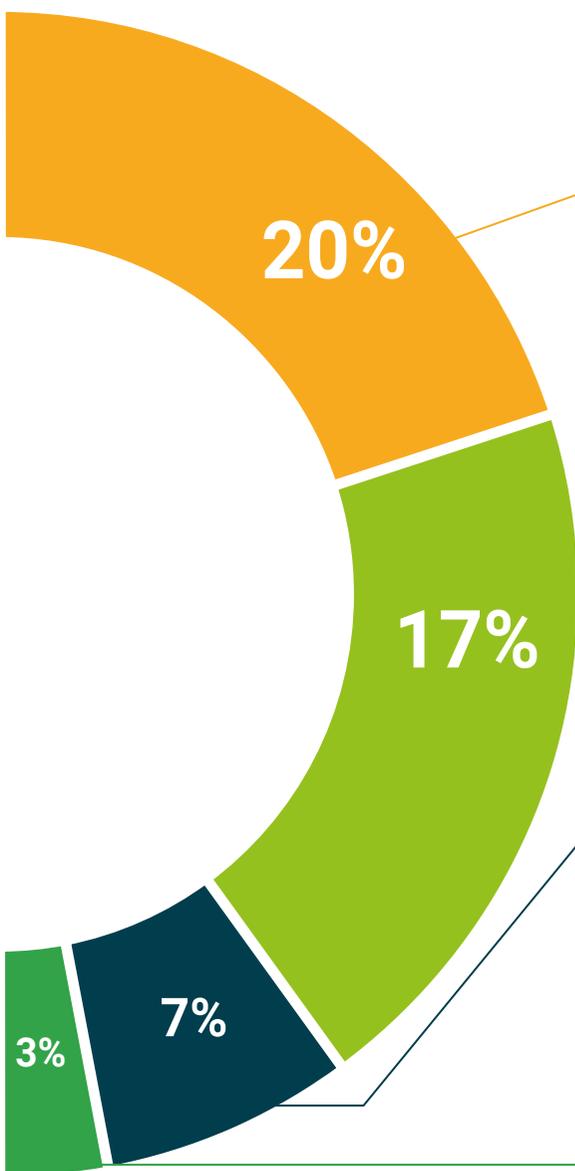
Este sistema exclusivo de capacitação por meio da apresentação de conteúdo multimídia, foi premiado pela Microsoft como "Caso de sucesso na Europa".



#### Leituras complementares

Artigos recentes, documentos de consenso e diretrizes internacionais, entre outros. Na biblioteca virtual da TECH o aluno terá acesso a tudo o que for necessário para complementar a sua capacitação.





#### Estudos de casos elaborados e orientados por especialistas

A aprendizagem efetiva deve ser necessariamente contextual. Portanto, na TECH apresentamos casos reais em que o especialista guia o aluno através do desenvolvimento da atenção e da resolução de diferentes situações: uma forma clara e direta de alcançar o mais alto grau de compreensão.



#### Testing & Retesting

Avaliamos e reavaliamos periodicamente o conhecimento do aluno ao longo do programa, através de atividades e exercícios de avaliação e autoavaliação, para que possa comprovar que está alcançando seus objetivos.



#### Masterclasses

Há evidências científicas sobre a utilidade da observação de terceiros especialistas. O "Learning from an expert" fortalece o conhecimento e a memória, além de gerar segurança para a tomada de decisões difíceis no futuro.



#### Guias rápidos de ação

A TECH oferece o conteúdo mais relevante do curso em formato de fichas de trabalho ou guias rápidos de ação. Uma forma sintetizada, prática e eficaz de ajudar os alunos a progredirem na aprendizagem.



06

# Titulación

O Mestrado Próprio em Psicologia do Trabalho e Organizacional garante, além da capacitação mais rigorosa e atualizada, o acesso a um título de Mestrado Próprio emitido pela TECH Universidade Tecnológica.



“

*Conclua este programa de estudos com sucesso e receba o seu certificado sem sair de casa e sem burocracias”*



futuro  
saúde confiança pessoas  
informação orientadores  
educação certificação ensino  
garantia aprendizagem  
instituições tecnologia  
comunidade comunidade  
atenção personalizada  
conhecimento conhecimento  
presente presente  
desenvolvimento desenvolvimento

**tech** universidade  
tecnológica

**Mestrado Próprio**  
Psicologia do Trabalho  
e Organizacional

- » Modalidade: online
- » Duração: 12 meses
- » Certificado: TECH Universidade Tecnológica
- » Horário: no seu próprio ritmo
- » Provas: online

Mestrado Próprio

Psicologia do Trabalho  
e Organizacional