



Universidade Federal do Ceará
Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade
Departamento de Administração

PLANO DE ENSINO DE DISCIPLINA

Ano/Semestre

--

1. Identificação					
1.1. Unidade: FEAAC					
1.2. Curso: Administração					
1.3. Nome da Disciplina: GESTÃO DA DIVERSIDADE					
1.4. Código da Disciplina: ED0414					
1.5. Caráter da Disciplina: () Obrigatória (X) Optativa					
1.6. Regime de Oferta da Disciplina: () Semestral () Anual () Modular					
1.7. Carga Horária(CH) Total: 64h	C.H. Teórica: 64h	C.H. Prática:	C.H. EaD:	C.H. Extensão:	C.H. Prática como componente curricular – PCC ¹ (apenas para cursos de licenciatura):
1.8. Pré-requisitos: ED0208 – Gestão de Pessoas II					
1.9. Co-requisitos: Não há					
1.10. Equivalências: ED0216					
1.11. Professores: Cláudio Bezerra Leopoldino e Elidihara Trigueiro Guimarães					
2. Justificativa					
Disciplina interdisciplinar de caráter eclético e humanístico, tratando de assunto atual e relevante para as organizações. Apresenta vínculo direto com o setor de gestão de pessoas, além de trabalhar questões éticas e sociais e o relacionamento com minorias e grupos que sofrem ameaça ou isolamento social. Produz impactos nos resultados organizacionais através de práticas estruturadas de gestão. Aborda as relações étnico-raciais e africanidades. Registra os Marcos Históricos. Apresenta perspectivas legais, éticas e estratégicas da diversidade no ambiente de trabalho. Promove a importância da Educação das Relações Étnico-Raciais e Africanidades no seio da Gestão nas Organizações.					
3. Ementa					
Abordagens teóricas no estudo de diversidade. Definições e conceitos sobre a Gestão da Diversidade; Diversidade no nível individual (crenças, valores, estereótipos, preconceitos), grupal e organizacional (políticas, práticas procedimentos e cultura organizacional). Estudos sobre diferentes aspectos da diversidade: Gênero, raça, orientação sexual e pessoas com deficiência. Diversidade e					

desempenho. Gestão inclusiva da Diversidade. Relações étnicas-raciais e africanidades. Diferença e enfrentamento profissional nas desigualdades sociais. Contribuição para a formação da cidadania. Perspectivas legais, éticas e estratégicas da diversidade no ambiente de trabalho

4. Objetivos – Geral e Específicos

Objetivo geral: Desenvolver nos estudantes de administração competências para lidar com situações organizacionais relacionadas à questão da diversidade humana contribuindo para a sua amplitude de visão sobre os direitos humanos e na formação da cidadania e postura inclusiva e humanizada.

Objetivos específicos:

- Desenvolver numa perspectiva transversal e ampliada a compreensão da diversidade humana e seus efeitos e impactos nas organizações;

- Permitir maiores possibilidade de intervenções gerenciais positivas relacionadas à questão da diversidade nas organizações, inclusive no que tange ao enfrentamento profissional em situações de desigualdade social.

- Apresentar e refletir sobre as relações étnicas-raciais e africanidades bem como os marcos históricos brasileiros associados a diversidade da construção de sua identidade.

Ressaltar as perspectivas legais, éticas e estratégicas da diversidade no ambiente de trabalho e a importância da educação envolvendo a promoção de políticas públicas de acesso e conscientização sobre as raízes da cultura brasileira e seu impacto nas organizações públicas e privadas.

- Fortalecer o conhecimento de nossas relações étnico-raciais e africanidades e dos povos indígenas e demais influências e aculturação para uma prática gestorial atenta com a própria contemporaneidade que se exige em tempos atuais.

5. DESCRIÇÃO DO CONTEÚDO/UNIDADES	Carga Horária
<p>*UNIDADE I: Apresentação da disciplina e do conteúdo Programático, da metodologia e da forma de avaliação. Introdução ao conceito de diversidade; Diversidade no nível individual (crenças, valores, estereótipos, estigmas e preconceitos), grupal e organizacional (políticas, práticas procedimentos e cultura organizacional). Estudos sobre diferentes aspectos da diversidade. Relações étnicas-raciais e africanidades. Marcos Históricos. Perspectivas legais, éticas e estratégicas da diversidade no ambiente de trabalho. Educação das Relações Étnico-Raciais e Africanidades</p> <p>*UNIDADE II: Diversidade nas organizações: exclusão, segregação, integração, inclusão. Diversidade e representatividade. Diferentes aspectos da diversidade: - Diversidade de Gênero. - Diversidade étnica e racial - Diversidade Religiosa. - Diversidade Sexual ;-Deficiência e diversidade: tipos de deficiência, acessibilidade, políticas públicas, adaptação, vulnerabilidade socioeconômica, terceira idade, etc.</p> <p>*UNIDADE III: -Gestão inclusiva da Diversidade. -Barreiras e Benefícios à Gestão da Diversidade; Gestão proativa x gestão reativa; Processos de Gestão de Recursos</p>	<p style="text-align: center;">20</p> <p style="text-align: center;">20</p>

<p>Humanos: Programa de ações afirmativas e Equal Employment Opportunity (EEO); Recrutamento e seleção; Apoio da Alta Gerência; Benefícios para as minorias; Integração/ práticas desenvolvimento; Grupos de suporte; Treinamento; Sistemas de mensuração; Meritocracia e políticas de remuneração. Diferença e enfrentamento profissional nas desigualdades sociais. Contribuição para a formação da cidadania.</p>	<p>24</p>
<p>6. METODOLOGIA DE ENSINO</p>	
<p>Aulas de exposição dialogadas, estudos dirigidos, palestras de convidados, Entrevistas à gestores de empresas e instituições, oficinas de estudos de casos de formato, análise e discussão de textos e vídeos em salas virtuais, trabalhos individuais e em grupo via portfólios, simulações, seminários e workshops via webconferências.</p>	
<p>7. ATIVIDADES DISCENTES</p>	
<p>Resolução de casos de ensino; dramatização de potenciais situações reais envolvendo a temática, realização de seminários, ciclo de debates, portfólios e participação de fóruns.</p>	
<p>8. AVALIAÇÃO</p>	
<p>Pelo menos duas avaliações parciais e uma avaliação final. A critério do professor podem ser agregadas listas de exercícios, seminários e outros procedimentos.</p>	
<p>9. BIBLIOGRAFIA BÁSICA E COMPLEMENTAR</p>	
<p>BÁSICA</p> <p>ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. Revista de Administração de Empresas, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.</p> <p>ARANHA, Daniel Fernando. Diversidade nas Organizações: Uma análise crítica sobre a teoria e a prática. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – São Paulo, São Paulo, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, da Fundação Getúlio Vargas, 2018.</p> <p>ROMERO, Sonia Maria Thater. Gestão da Diversidade de Gênero nas Organizações. Rio Grande do Sul: Edipucrs, 2009.</p> <p>COMPLEMENTAR</p> <p>ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. Revista de Administração de Empresas, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.</p> <p>MACCALI, Nicole et al. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. <i>Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review)</i>, v. 16, n. 2, 2014.</p> <p>MECCHI, Cassiano Luiz. Diversidade sexual e políticas de gestão de pessoas: um estudo exploratório em três empresas de grande porte. In: Natal: EnGPR, 2007.</p> <p>SILVA, Joelma Soares da. IDENTIFICAÇÃO COM A DIVERSIDADE E ALTERAÇÕES NAS PRÁTICAS DE TRABALHO DOCENTE: UM ESTUDO MULTICASOS EM UNIVERSIDADES FEDERAIS. 2019. Tese (Doutorado em Administração do Programa de Pós-</p>	

Graduação em Administração do Centro de Estudos Sociais Aplicados) – Fortaleza, Ceará, Universidade Estadual do Ceará, 2019.

BIBLIOGRAFIA SUPLEMENTAR

BULGARELLI, Reinaldo. A promoção da igualdade racial pelas empresas. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/cedoc/a-promocao-da-igualdade-racial-pelas-empresas/#.URJUqKV9KOg>>.

CUNHA, Renata Thereza Fagundes (org) et al. Relações de Gênero na Indústria: metodologia SESI em prol da equidade. Curitiba, SESI/PR, 2011.

FREITAS, Tainá Araújo. A GESTÃO DA DIVERSIDADE EM UM AMBIENTE DE INOVAÇÃO. 2019. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) – Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2019.

GARDENSWARTZ, L.; ROWE, A. (2008). DiverseTeamsatWork: Capitalizing on the Power Of Diversity. United States: Society for Human Resource Management.

ROBBINS, Stephen P. Fundamentos do Comportamento Organizacional. São Paulo: Prentice-Hal, 2013.

ROBBINS, Stephen P.. Comportamento organizacional. São Paulo: Prentice-Hall, 2008.

SORANZ, Rossana Filetti. Diversidade e inovação: um estudo sobre as práticas de gestão da diversidade e a relação com a percepção de desempenho em inovação. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. 2019.

*Artigos e revistas científicas e outros materiais necessários para a ampliação de visão do corpo discente.

10. Parecer

Aprovação do Colegiado do Departamento

___/___/___

Assinatura da Chefia do Departamento

Aprovação do Colegiado de Coordenação do Curso

___/___/___

Assinatura do Coordenador