



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: TÓPICOS AVANÇADOS EM GESTÃO DE PESSOAS					
1.4. Código da Disciplina: ED0415					
1.5. Caráter da Disciplina: () Obrigatória (X) Optativa					
1.6. Regime de Oferta da Disciplina: (X) 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					
1.9. Co-requisitos: Não há					
1.10. Equivalências: Não há					
1.11. Professores pertencentes à Unidade Curricular Gestão de Pessoas e Comportamento: Ana Paula Moreno Pinho; Bruno Chaves Correia-Lima; Elidihara Trigueiro Guimarães; Sônia Regina Amorim Soares de Alcântara; Suzete Suzana Rocha Pitombeira; Tereza Cristina Batista de Lima.					
2. Justificativa					
A disciplina compreende a realização de estudos especiais em Gestão de Pessoas de relevância para a formação acadêmica do aluno em sua respectiva área de concentração. Estes estudos específicos visam permitir a permanente atualização na área, através de temas não contemplados em outras disciplinas.					
3. Ementa					
A Gestão de Pessoas no século XXI: mercado de trabalho e macro mudanças; Gestão por competências e Gestão estratégica de pessoas; A modernidade internacional do mundo do trabalho; A modernidade brasileira do mundo do trabalho.					

4. Objetivos – Geral e Específicos	
<p>GERAL: Identificar e discutir temáticas emergentes em Gestão de Pessoas.</p> <p>ESPECÍFICOS: Propiciar acesso a conhecimentos teóricos, práticos e críticos sobre a Gestão de Pessoas; compreender a complexidade do conceito de Gestão de Pessoas e suas múltiplas dimensões e formas de abordagens; promover a reflexão dos estudantes quanto a sua prática profissional na aplicação da gestão de pessoas.</p>	
5. Descrição do Conteúdo/Unidades	Carga Horária
<p>UNIDADE I – Introdução e recomposição conceitual: O contexto da Gestão de Pessoas no século XXI. O mercado de trabalho versus formação acadêmica. Integração das novas gerações no trabalho. Gestão da nova geração no mercado de trabalho, envelhecimento da força de trabalho e a discussão geracional no trabalho, jovem, idoso, velho, aposentadoria, idade Macro mudanças e visão do Futuro</p>	16h
<p>UNIDADE II - As visões e paradigmas sobre Gestão de Pessoas: Resgate Conceitual e Histórico do Modelo de Gestão de Pessoas A gestão por competências e a gestão estratégica</p>	16h
<p>UNIDADE III - A modernidade do mundo do trabalho (internacional): Crescimento da concorrência global por talentos; o crescimento econômico dos mercados emergentes (Índia, China e Brasil); gestão estratégica internacional de pessoas, internacionalização, gestão de expatriados</p>	16h
<p>UNIDADE IV - A modernidade do mundo do trabalho (nacional): Gestão de pessoas integrada à responsabilidade ambiental e social; E-RH-impacto da tecnologia na gestão de pessoas; a internacionalização de RH</p>	16h
6. Metodologia de Ensino	
Aulas expositivas dialogadas, estudos dirigidos, análise de e discussão de textos e vídeos, estudos de casos, seminários individuais e / ou em grupos.	
7. Atividades Discentes	
Os discentes realizarão atividades em grupo para estudos de caso, pesquisa, organização de seminários e apresentações.	
8. Avaliação	
O rendimento escolar será aferido por meio de trabalhos escritos, seminários e apresentações orais. Serão procedidas, conforme normativos, duas avaliações parciais e um exame final.	
9. Bibliografia Básica e Complementar	
<p>BÁSICA: APRIGIO, Bruna TábataAprigio. Gerações no mercado de trabalho: Geração y. Revista de Administração do UNISAL, Campinas, v. 3, n. 3, p. 19- 28, Jan/ Abr 2013.</p>	

DUTRA, Joel Souza. **Competências: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna.** Atlas, 2008.

ERICKSON, Tamara. **E agora, geração X?: como se manter no auge profissional e exercer a liderança plena numa época de intensa transformação.** Tradução: Bruno Alexander. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de Competências e gestão dos talentos.** 2. ed.- São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007

COMPLEMENTAR

APRIGIO, Bruna TábataAprigio. **Gerações no mercado de trabalho:** Geração y. Revista de Administração do UNISAL, Campinas, v. 3, n. 3, p. 19- 28, Jan/ Abr 2013.

FARIA, M. D. de; FERREIRA, D. A.; CARVALHO, J.L. F. Responsabilidade Social Empresarial: um fator

de atração para novos talentos? In: EnANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. p. 1-16.

FLEURY, M. T **A Gestão de Competência e a Estratégia Organizacional.** In FLEURY, M. T. (coord.) *As Pessoas na Organização.* São Paulo: Gente, 2002. pp. 51-61.

MASCARENHAS, A. O. VASCONCELOS, F. C. **Impactos da tecnologia na gestão de pessoas – um estudo de caso.** Revista administração contemporânea. Vol. 9, 1 Jan./Mar. 2004: 125-147.

MASCARENHAS, A. O; VASCONCELOS, F. C. **Tecnologia na gestão de pessoas. Estratégias de auto-atendimento para o novo RH.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

SEIFFERT, P. **O nome é Gestão Humana para o século XXI: um ensaio na Embraer S.A.** Qualitymark, 2005.

Artigos e dossiês de publicações relacionadas com os temas tratados.

10. Parecer

Aprovação do Colegiado do Departamento

____/____/____
Assinatura da Chefia do Departamento

Aprovação do Colegiado de Coordenação do Curso

____/____/____
Assinatura do Coordenador