



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE ENSINO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
ANEXO I

Plano de Ensino			
Universidade Federal do Espírito Santo		Campus: Goiabeiras	
Curso: Administração			
Departamento Responsável: Administração			
Data de Aprovação (Art. nº 91):			
Docente responsável: Prof ^ª . Dr ^ª Marcia Prezotti Palassi			
Qualificação / link para o Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/9784040546135659			
Disciplina: Seminário de Gestão com Pessoas			Código: ADM-06152
Pré-requisito: ADM06140 GESTÃO COM PESSOAS			Carga Horária Semestral: 60h
Créditos:	Distribuição da Carga Horária Semestral		
	Teórica	Exercício	Laboratório
	60h		
EMENTA: Sistema de Remuneração. Recompensa salarial e simbólica. Novos paradigmas de cargos e salários, plano de benefícios sociais. Incentivos e remuneração variável. Higiene, segurança e medicina do trabalho. Relações trabalhistas. Planejamento e desenvolvimento de carreira. Gestão de diversidade: relações de gênero, relações étnico-raciais (afrodescendentes, indígenas e outras etnias). Oportunidades iguais de emprego x práticas discriminatórias. Consultoria de recursos humanos. Temas emergentes.			
Objetivos Específicos			
Sistema de Remuneração. Recompensa salarial e simbólica. Novos paradigmas de cargos e salários, plano de benefícios sociais. Incentivos e remuneração variável. Higiene, segurança e medicina do trabalho. Relações trabalhistas. Planejamento e desenvolvimento de carreira. Gestão de diversidade: relações de gênero, relações étnico-raciais (afrodescendentes, indígenas e outras etnias). Oportunidades iguais de emprego x práticas discriminatórias. Consultoria de recursos humanos. Temas emergentes.			
Conteúdo Programático			
UNIDADE I – Consultoria de Gestão com Pessoas (roda de conversa)			
1.1 Consultoria de recursos humanos			
1.2 Consultoria de gestão com pessoas			
1.3 Metodologias participativas para a consultoria de gestão com pessoas			
UNIDADE II – Políticas e Práticas de Gestão com Pessoas (seminários)			
2.1 Gestão da diversidade: relações de gênero, relações étnico-raciais (afrodescendentes indígenas e outras etnias).			
2.2 Oportunidades iguais de emprego x práticas discriminatórias.			
2.3 Sistema de Remuneração. Recompensa salarial e simbólica. Novos paradigmas de cargos e salários, plano de benefícios sociais. Incentivos e remuneração variável.			
2.4 Planejamento e desenvolvimento de carreira.			
2.5 Higiene, segurança e medicina do trabalho.			
2.6 Relações trabalhistas.			
UNIDADE III – Temas Emergentes (comunicação oral)			
3.1 Impactos da privatização nas políticas de gestão com pessoas e nos trabalhadores			
3.2 Gestão de gerações			



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE ENSINO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
ANEXO I

3.3 Gestão de pessoas internacional

3.4 Terceirização

3.5 Reforma da previdência social no Brasil (2017)

3.6 Reforma da legislação trabalhista no Brasil (2017)

3.7 Precarização do trabalho

Metodologia

O método utilizado na condução da disciplina tem como requisito a leitura prévia da bibliografia indicada para cada unidade e envolverá: aulas expositivas e dialogadas; estudos dirigidos; seminários; comunicação oral e rodas de conversa. A *professora* caberá à apresentação e provocação de debates e ideias centrais dos assuntos tratados em aula. Aos *alunos* é reservada a participação ativa nos debates e exigida a leitura atenta dos textos a ser comprovada mediante a entrega de resenhas dos textos recomendados para cada aula.

Critérios/Processo de avaliação da Aprendizagem



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE ENSINO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
ANEXO I

A avaliação será realizada com base na participação dos alunos conforme descrito a seguir:

N1: 10,0, sendo composta por:

- Prova ao final desta unidade valendo 8,0. A nota final desta unidade será: Nota da Prova + Presença nas aulas.
- Presença nas aulas da Unidade I (2,0).
 - **Obs.:** critérios para avaliar a presença:
 - Nenhuma falta: 2,0
 - Uma falta: 1,5
 - Duas: 1,0
 - Três: 0,5
 - Quatro ou mais faltas: não pontua

N2: 10,0, sendo composta por:

- Apresentação de trabalho em grupo (*trabalho de campo em organizações dos três setores – público, privado e terceiro setor*) (8,0) e uma prova ao final desta unidade (10,0). A nota final desta unidade será: Nota do trabalho + Presença nas aulas + Nota da Prova / 2 = Média na unidade.
- Presença nas aulas da Unidade II (2,0).
 - **Obs.:** critérios para avaliar a presença:
 - Nenhuma falta: 2,0
 - Uma falta: 1,5
 - Duas: 1,0
 - Três: 0,5
 - Quatro ou mais faltas: não pontua

N3: 10,0 sendo composta por:

- Apresentação de *trabalho em grupo* (8,0);
- Presença nas aulas da Unidade III (2,0).
 - **Obs.:** critérios para avaliar a presença:
 - Nenhuma falta: 2,0
 - Uma falta: 1,0
 - Duas ou mais faltas: não pontua

Observações:

- Trabalhos em grupo: É necessária a participação de todos os membros do grupo no dia da apresentação dos trabalhos em grupo. A ausência no dia da apresentação do trabalho em grupo implicará na perda de 50% da nota obtida pelo grupo.
- Na Unidade III: Os alunos sorteados para comentar os artigos após a apresentação do grupo que não cumprirem esta atividade perderão 1,0 ponto na nota final desta unidade.

Média final:

$(N1+N2+N3)/3=N4$ (média final). Situação Final: < que 7,0 = Prova Final; > que 7,0 = Aprovado por nota.

Após a prova final serão aprovados os alunos que obtiverem média final 5,0 ($Média + PF = x / 2 = y$). Situação final: < 5,0 reprovado por nota; > 5,0 aprovado por nota.

ATENÇÃO:

O aluno deve estar presente em 75% das aulas. Vale ressaltar que os alunos que não comparecerem a pelo menos 75% das aulas (**máximo 14 faltas, 7 dias de aula**) serão reprovados por falta, independente do resultado final obtido. Nos casos previstos em lei, o aluno deverá procurar a Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD) para solicitar amparo legal às suas atividades discentes. **O professor da disciplina não aceitará nenhum tipo de atestado para compensar ou justificar faltas.**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE ENSINO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
ANEXO I

INSTRUÇÕES PARA ELABORAÇÃO DOS TRABALHOS E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO:

Unidade II: Trabalho de Campo em Grupo - Nota máxima até 8,0 pontos:

Um grupo apresenta por tema.

O grupo deverá apresentar: análise crítica do tema; metodologia do trabalho realizado; resultados e conclusões.

O trabalho deve ser elaborado com base em visita técnica à 3 organizações de pequeno, médio e grande porte, sendo uma de cada setor (público, privado e terceiro setor) sobre o tema escolhido. Em seguida deve apresentar uma análise comparativa dos três setores, usando criatividade, apontando as diferenças nos três setores. Toda a aula é de responsabilidade do grupo, cabendo a ele administrar o tempo/conteúdo, reservando 15 minutos finais para discussão, questionamentos da turma, apreciação crítica, etc e 10 minutos para avaliação do grupo pela professora. É responsabilidade do grupo providenciar os recursos e equipamentos audiovisuais a serem utilizados na apresentação do trabalho. A professora disponibilizará o *datashow*.

Critérios de avaliação dos trabalhos de campo:

* **Apresentação** (Tempo e clareza na exposição; esforço demonstrado no levantamento de informações no trabalho de campo; técnicas, estratégias e criatividade na apresentação; quantidade e qualidade dos materiais utilizados): até 2,0 pontos.

* **Conteúdo** (Domínio do conteúdo; apresentação dos principais conteúdos do tema sem equívocos): até 2,0 pontos.

* **Comparação entre os três setores (público, privado e terceiro setor) em organizações de pequeno, médio e grande porte:** até 3,0 pontos.

* **Crítica** (Apreciação crítica do tema e debate): até 1,0 pontos.

Unidade III: Trabalho em Grupo - Nota máxima até 8,0 pontos:

O grupo deverá apresentar: análise crítica do tema; metodologia do trabalho realizado; resultados e conclusões.

O grupo **deve** valer-se de: recursos (vídeos, reportagens, artigos publicados em revistas científicas, materiais publicados no *site* do Dieese, da CUT e da Força Sindical, empresas de consultoria, entrevistas com gestores e/ou profissionais de RH em organizações dos três setores, sindicalistas patronais e de representação dos trabalhadores, auditores fiscais do trabalho, justiça do trabalho, etc.) pertinentes ao tema.

Cada grupo terá 20 minutos para apresentar o trabalho. Os demais alunos devem procurar um artigo publicado em periódico (revista) científica e comentar o artigo após a apresentação dos grupos. *Os alunos sorteados para comentar os artigos que não cumprirem esta atividade perderão 1,0 ponto na nota final desta unidade.*

Critérios de avaliação dos trabalhos em Grupo:

* **Apresentação** (Clareza na exposição; Tempo – 20 minutos; quantidade e qualidade dos slides; esforço demonstrado no levantamento de informações no trabalho de campo; técnicas, estratégias e criatividade na apresentação): até 4,0 pontos.

* **Conteúdo** (Domínio do conteúdo; apresentação dos principais conteúdos do tema sem equívocos): até 3,0 pontos.

* **Crítica** (Apreciação crítica do tema e debate): até 1,0 pontos.

BIBLIOGRAFIA:

O material está disponível no **link** da nuvem de arquivos (Google Drive) divididos em pastas conforme as aulas. Acessem, familiarizem-se com os textos com antecedência para que a leitura dos capítulos seja realizada de acordo com o cronograma de aulas fornecido pela professora no primeiro dia de aula.

Link com o material:

https://drive.google.com/drive/folders/10anTPqZhDr7ZaPils_Icxp38egeWMvSn?usp=sharing

Atenção: Se você não achar o material na pasta da aula correspondente procure em pastas próximas, antes ou após a aula apontada no cronograma, o material está lá.

Bibliografia básica



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE ENSINO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
ANEXO I

1. BROSE, M. (Org.). **Metodologia participativa**: uma introdução a 29 instrumentos. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2010.
2. CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
3. ORLICKAS, E. **Consultoria Interna de Recursos Humanos**: conceitos, cases e estratégias. 4ª ed. São Paulo: MAKRON Books, 1999.

Bibliografia complementar

BARRETO, L. M. T. DA S.; SILVA, M. P. DA.; FISCHER, A. L.; ALBUQUERQUE, L. G.; AMORIM, W. A. C. DE. Temas emergentes em gestão de pessoas: uma análise da produção acadêmica. **Rev. Adm. UFSM**, Santa Maria, v. 4, n.1, p. 215-232, mai./ago. 2011.

BRASIL, Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. Disponível em:

http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A38CF493C0138E890073A4B99/PLANSAT_2012.pdf. Acesso em: 30/07/2015.

COSTA, M. DA S. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 20, n. 59, out/2005, p.111-170.

LARA, R. Saúde do trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. **R. Katál.**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 78-85, jan./jun. 2011.

MOCSÁNVI, D. As novas demandas do mercado sobre as empresas de consultoria. **Disponível em:** http://www.consultores.com.br/artigos.asp?cod_artigo=48. Acesso em: 30/07/2015.

SAJI, G. S. M. **Gestão da Diversidade no Brasil: Apresentação de um modelo brasileiro**. Dissertação de Mestrado Profissional em Administração. Escola de

Administração de Empresas de São Paulo, p. 13-42. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/5738/107942.PDF?sequence=1>. Acesso em: 30/07/15.

THEOTÔNIO, K. S.; NETO, M. T. R.; LOPES, S. A. A Remuneração No Brasil: Uma Análise Segundo Os Aspectos Legais. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, Rio de Janeiro, 2013. *Anais...* Rio de Janeiro, EnANPAD. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_GPR2384.pdf. Acesso em: 30/07/2015.

Cronograma

Aulas	Unidades	Textos
1 12/03	Apresentação da disciplina	Apresentação da disciplina. Definição dos temas e grupos de trabalho. Orientação dos trabalhos em grupo.
UNIDADE I – CONSULTORIA DE GESTÃO COM PESSOAS		
2 15/03	1.1. Consultoria de recursos humanos	ORLICKAS, E. O processo de consultoria. Consultoria Interna de Recursos Humanos : conceitos, cases e estratégias . 4ª ed. São Paulo : MAKRON Books, 1999, p. 21-25. Código de Ética do Consultor de Organização. Instituto Brasileiro dos Consultores de Organização (IBCO), p. 1-3. ORLICKAS, E. O processo de consultoria interna de recursos humanos. Consultoria Interna de Recursos Humanos : conceitos, cases e estratégias . 4ª ed. São Paulo : MAKRON Books, 1999, p. 31-52.
3 19/03	1.2. Consultoria de gestão com pessoas	ORLICKAS, E. O consultor interno de recursos humanos. Consultoria Interna de Recursos Humanos : conceitos, cases e estratégias . 4ª ed. São Paulo : MAKRON Books, 1999, p. 53-64. MOCSÁNVI, D. As novas demandas do mercado sobre as empresas de



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE ENSINO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

ANEXO I

		consultoria. Disponível em: http://www.consultores.com.br/Artigo.php?ID=179 . Acesso em: 30/07/2015.
4 22/03	1.3. Metodologias Participativas (Trabalho em Grupo Participativo)	COLLETE, M. M. BROSE, M. Moderação. In: BROSE, M. (Org.). Metodologia participativa: uma introdução a 29 instrumentos . Porto Alegre: Tomo Editorial, 2010, p.17-24. CORDIOLI, S. BROSE, M. Enfoque participativo no trabalho com grupos. In: BROSE, M. (Org.). Metodologia participativa: uma introdução a 29 instrumentos . Porto Alegre: Tomo Editorial, 2010, p. 25-40.
5 26/03	1.3. Metodologias Participativas (Instrumentos de Capacitação) /	FIEGE, H. J. CEFE: Conheça as suas competências, defina seu caminho e melhore a sua realidade – um novo método cativa o Brasil. In: BROSE, M. (Org.). Metodologia participativa: uma introdução a 29 instrumentos . Porto Alegre: Tomo Editorial, 2010, p. 47-54. GIOVENARDI, E. Método pedagógico capacitação imersa. In: BROSE, M. (Org.). Metodologia participativa: uma introdução a 29 instrumentos . Porto Alegre: Tomo Editorial, 2010, p. 55-62.
6 29/03	1.3. Metodologias Participativas (Instrumentos de Reflexão Grupal e Diagnóstico)	NAVES, F. L.; MAFRA, L. A. S.; GOMES, M. A.; AMÂNCIO, R. Diagnóstico Organizacional Participativo – DOP. In: BROSE, M. (Org.). Metodologia participativa: uma introdução a 29 instrumentos . Porto Alegre: Tomo Editorial, 2010, p.79-86. WEID, J. M. VON DER. A trajetória das abordagens participativas para o desenvolvimento na prática das ONG's no Brasil – DRPA. In: BROSE, M. (Org.). Metodologia participativa: uma introdução a 29 instrumentos . Porto Alegre: Tomo Editorial, 2010, p.104-112.
7 02/04	1.3. Metodologias Participativas (Instrumentos de Reflexão Grupal e Planejamento)	SILVA, M. J. P. Onze passos do Planejamento Estratégico-Participativo. In: BROSE, M. (Org.). Metodologia participativa: uma introdução a 29 instrumentos . Porto Alegre: Tomo Editorial, 2010, p.161-176. BROSE, M. O método ZOPP para planejamento e gestão de projetos. In: BROSE, M. (Org.). Metodologia participativa: uma introdução a 29 instrumentos . Porto Alegre: Tomo Editorial, 2010, p.177-192. MAGADAN, A. A.; BUJES, C. Método de Resolução de Problemas – MRP. In: BROSE, M. (Org.). Metodologia participativa: uma introdução a 29 instrumentos . Porto Alegre: Tomo Editorial, 2010, p.205-210.
8 05/04	1.3. Metodologias Participativas (Instrumentos de Gestão Participativa em Âmbito Municipal)	ZAPATA, T. A gestão participativa para o desenvolvimento local – Método GESPAR. In: BROSE, M. (Org.). Metodologia participativa: uma introdução a 29 instrumentos . Porto Alegre: Tomo Editorial, 2010, p.227-238. ARAÚJO, A. E. Método de Autodiagnóstico das Potencialidades Municipais e Planejamento de Ação – MAMPLA. In: BROSE, M. (Org.). Metodologia participativa: uma introdução a 29 instrumentos . Porto Alegre: Tomo Editorial, 2010, p.239-250.
09 09/04	1.3. Metodologias Participativas (Instrumentos Diversos)	BROSE, M. O Marco Lógico: instrumento de gestão e comunicação. 1.2. Metodologias participativas. In: BROSE, M. (Org.). Metodologia participativa: uma introdução a 29 instrumentos . Porto Alegre: Tomo Editorial, 2010, p.279-286. BROSE, M. Monitoria e avaliação participativa. Indicações para a prática. In: BROSE, M. (Org.). Metodologia participativa: uma introdução a 29 instrumentos . Porto Alegre: Tomo Editorial, 2010, p.287-290.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE ENSINO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
ANEXO I

		instrumentos. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2010, p.295-302.
10 12/04	Avaliação da Unidade I	Prova Unidade I
11 16/04	Devolução Prova I	Devolução e correção da Prova I.
UNIDADE II – POLÍTICAS E PRÁTICAS DE GESTÃO COM PESSOAS		
12 23/04	2.1. Gestão da diversidade: relações de gênero, relações étnico-raciais (afrodescendentes indígenas e outras etnias).	ALVES, M. A; GALEÃO-SILVA, L. G. A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações. Revista de Administração de Empresas – RAE , v. 44, n. 3, jul./set. 2004. PENA, Rodolfo F. Alves. "Trabalho escravo no Brasil atual"; Brasil Escola . Disponível em: < http://brasilecola.uol.com.br/brasil/trabalho-escravo-no-brasil-atual.htm >. Acesso em: 20 de setembro de 2017.
13 26/04	2.1. Gestão da diversidade: relações de gênero, relações étnico-raciais (afrodescendentes indígenas e outras etnias).	Apresentação de trabalho. Grupo 1:
14 30/04	2.2. Oportunidades iguais de emprego x práticas discriminatórias.	AMARAL, H. C. Práticas discriminatórias na admissão de empregados. Disponível em: http://hugocesaramaral.blogspot.com.br/2008/06/prticas-discriminatrias-na-admisso-de.html . Acesso em: 30/07/2015. TONZAR, T. F.; OLIVEIRA, L. J. DE. Das “listas negras”: um estudo da prática discriminatória de contratação de empregados e sua afronta aos direitos fundamentais. Revista de Direito Público , Londrina, v. 4, n. 1, p. 60-80, jan/abr. 2009. CARVALHO, J. L. DE. As práticas discriminatórias na relação de trabalho e a aplicabilidade da denúncia vazia nas demissões sem justa causa: discriminação velada? Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13665 . Acesso em: 05/08/2015.
15 03/05	2.2. Oportunidades iguais de emprego x práticas discriminatórias.	Apresentação de trabalho. Grupo 2:
16 07/05	2.3. Sistema de Remuneração. Recompensa salarial e simbólica. Novos paradigmas de cargos e salários, plano de benefícios sociais. Incentivos e	CHIAVENATO, I. Recompensando pessoas. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações . 3.ed. Rio de Janeiro : Elsevier, 2008, p. 273-309. CHIAVENATO, I. Programas de incentivos. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações . 3.ed. Rio de Janeiro : Elsevier, 2008, p. 311-338.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE ENSINO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
ANEXO I

	remuneração variável.	
17 10/05	Continuação 2.3.	CHIAVENATO, I. Benefícios e Serviços. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3.ed. Rio de Janeiro : Elsevier, 2008, p. 340-359. THEOTÔNIO, K. S.; NETO, M. T. R.; LOPES, S. A. A Remuneração No Brasil: Uma Análise Segundo Os Aspectos Legais. <i>In: EnANPAD</i> , Rio de Janeiro, 2013. <i>Anais...</i> Rio de Janeiro, ANPAD.
18 14/05	2.3. Sistema de Remuneração. Recompensa salarial e simbólica. Novos paradigmas de cargos e salários, plano de benefícios sociais. Incentivos e remuneração variável.	Apresentação de trabalho. Grupo 3:
19 17/05	2.4. Planejamento e desenvolvimento de carreira.	CHIAVENATO, I. Desenvolvendo pessoas. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3.ed. Rio de Janeiro : Elsevier, 2008, p. 361-391. CHIAVENATO, I. Desenvolvimento de pessoas e organizações. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008, p. 393-433. TOLFO, S. DA ROSA. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. Revista Psicologia, Organizações e Trabalho , Florianópolis, v.2, n.2, dez. 2002, p. 39-63.
20 21/05	2.4. Planejamento e desenvolvimento de carreira.	Apresentação de trabalho. Grupo 4:
21 24/05	2.5. Higiene, segurança e medicina do trabalho.	CHIAVENATO, I. Higiene, Segurança e Qualidade de Vida. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3.ed. Rio de Janeiro : Elsevier, 2008, p. 469-496. LARA, R. Saúde do trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. R. Katál. , Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 78-85, jan./jun. 2011.
22 28/05	2.5. Higiene, segurança e medicina do trabalho.	Apresentação de trabalho. Grupo 5:
23 31/05	2.6. Relações trabalhistas.	CHIAVENATO, I. Relações com empregados. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3.ed. Rio de Janeiro : Elsevier, 2008, p. 440-468. COSTA, M. DA S. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. Revista Brasileira de Ciências Sociais , v. 20, n. 59, out/2005, p.111-170.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE ENSINO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
ANEXO I

24 04/06	2.6. Relações trabalhistas.	<p>Apresentação de trabalho.</p> <p>Grupo 6:</p> <p><i>Introdução à Unidade III:</i> BARRETO, L. M. T. DA S.; SILVA, M. P. DA.; Fischer, A. L.; ALBUQUERQUE, L. G.; AMORIM, W. A. C. DE. Temas emergentes em gestão de pessoas: uma análise da produção acadêmica. Rev. Adm. UFSM, Santa Maria, v. 4, n.1, p. 215-232, mai./ago. 2011.</p> <p>Observação: Os temas Gestão da Diversidade, Gestão Estratégica de Pessoas, Aprendizagem Organizacional e Responsabilidade Social são temas emergentes, mas não serão abordados na Unidade III porque serão abordados ao longo da Unidade II pela professora.</p> <p>Esclarecimento dúvidas/orientações trabalhos da Unidade III.</p>
25 07/06	Avaliação da Unidade II	Prova Unidade II
26 11/06	Devolução Prova II	Devolução e correção da prova II
UNIDADE III – TEMAS EMERGENTES		
27 14/06	Temas emergentes em gestão de pessoas	<p>3.1. Impactos da privatização na gestão com pessoas e nos trabalhadores</p> <p>Grupo 1:</p> <p>3.2. Gestão de gerações</p> <p>Grupo 2:</p>
28 18/06	Temas emergentes em gestão de pessoas	<p>3.3. Gestão de pessoas internacional</p> <p>Grupo 3:</p> <p>3.4. Terceirização no Brasil (2017)</p> <p>Grupo 4:</p>
29 25/06	Temas emergentes em gestão de pessoas	<p>3.5. Reforma da previdência social no Brasil (2017)</p> <p>Grupo 5:</p> <p>3.6. Reforma da legislação trabalhista no Brasil (2017)</p> <p>Grupo 6:</p>
30 28/06	Temas emergentes em gestão de pessoas/Encerramento da disciplina.	<p>3.7. Precarização do Trabalho</p> <p>Grupo 8:</p> <p>Avaliação da Unidade III. Avaliação dos alunos. Divulgação da média final. Encerramento e avaliação da disciplina.</p>



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE ENSINO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
ANEXO I

VIAS DE COMUNICAÇÃO COM A PROFESSORA:

A comunicação com a professora deve se dar prioritariamente em sala de aula e em horários extra-aula agendados com a professora. Somente em último caso deve ocorrer através do email mprezotti@hotmail.com.

As notas das provas e trabalhos serão fornecidas em sala de aula pela professora.

- **Término Período Letivo 2019/1:** 23/12/17.
- **Período provas finais** (Avaliação final para alunos com média inferior a 7,0): 15 a 19/07/19.
- **Prova Final:** 16/07/19.
- **Período digitação pautas semestre 2018/1:** 15 a 22/07/19.
- **Início período letivo 2018/2:** 12/08/19.