

PLANO DE ENSINO
Projeto Pedagógico: 2020

Curso: Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Disciplina: Recrutamento e Seleção	Carga horária: 40 HVA
Aulas/Semana: 02	Termo Letivo: 2
Modalidade: Presencial	

1. Ementa (sumário, resumo)

Recrutamento, seleção, integração, análise e descrição de cargos. Planejamento e alocação de recursos humanos. A Gestão de Recursos Humanos. O Sistema Integrado de Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos. Modelagem de Cargos. Sistema de gerenciamento de Desempenho. Administração Estratégica de Recursos Humanos e Tendências. Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos. Compensação. Carreira. Sistema Integrado de Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos. Projeto Interdisciplinar.

2. Objetivos Gerais

Esta disciplina está inserida no curso de Gestão de Recursos Humanos como elemento que contribui para o desenvolvimento das seguintes habilidades e competências dos gestores formados pela FASAR:

- Raciocínio lógico e abstrato;
- Atuar nos diferentes segmentos organizacionais (formação generalista);
- Domínio da expressão escrita e oral;
- Assumir e delegar responsabilidades;
- Selecionar e classificar informações;
- Raciocínio crítico e iniciativa para propor soluções;
- Postura ética na tomada de decisões;
- Disposição para atualizar-se e aperfeiçoar-se constantemente;
- Consciência de responsabilidade social, ambiental e cidadania;
- Analisar de forma crítica e analítica resultados, informações e situações considerando o contexto em que estes acontecem e suas relações de causa e efeito diante do ambiente organizacional;
- Transferir e generalizar conhecimentos aplicando-os no ambiente de trabalho e no seu campo de atuação profissional;
- Exercer em diferentes graus de complexidade o processo de tomada de decisão;
- Ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade de aprender e abertura às mudanças, buscando sempre a educação continuada e agindo como um profissional empreendedor;
- Ser um profissional adaptável atuando em diferentes ambientes e modelos organizacionais;
- Atuar como consultor em gestão, apresentar pareceres, gerenciais, organizacionais, estratégicas e operacionais.

3. Objetivos Específicos

Fornecer aos alunos conhecimentos técnicos e práticos para recrutar, selecionar, capacitar e desenvolver os Recursos Humanos e a Organização

visando a melhoria da Produtividade e da Qualidade de Vida das Pessoas nas Organizações Humanas.

4. Conteúdo Programático

Recrutamento, seleção, integração, análise e descrição de cargos.

- ✓ O Processo de Recrutamento
- ✓ Recrutamento Interno
- ✓ Recrutamento Externo
- ✓ Recrutamento Misto
- ✓ Recrutamento Online
- ✓ Assessment Centers
- ✓ Triagem de Candidaturas
- ✓ Provas ou Testes de Conhecimentos ou Capacidade
- ✓ Seleção Como um Processo de Comparação ou Decisão
- ✓ Estratégias para integrar o colaborador
- ✓ Análise de cargos
- ✓ Descrição de cargos
- ✓ O Sistema Integrado de Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos.

Planejamento e alocação de recursos humanos.

- ✓ Perfis
- ✓ Processos
- ✓ Etapas

A Gestão de Recursos Humanos. Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos.

- ✓ Conceitos
- ✓ Desafios
- ✓ Estratégias
- ✓ Subsistemas do RH
- ✓ Funções e responsabilidades
- ✓ Modelagem de Cargos.
- ✓ Sistema de gerenciamento de Desempenho.

Administração Estratégica de Recursos Humanos e Tendências.

- ✓ Compensação.
- ✓ Carreira.
- ✓ Sistema Integrado de Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos.
- ✓ Mercado de Trabalho

Projeto Interdisciplinar.

5. Metodologia do Ensino

Aulas expositivas. Estudos de casos. Trabalhos de pesquisa individual e em equipe. Exercícios individuais, em equipe e seminários. Uso da Internet. Análise de textos extraídos da web, jornais e revistas especializadas para debates e estudos dirigidos. Dinâmicas de grupo, oficinas e workshops.

6. Sistema de Avaliação

O sistema de avaliação obedece ao Plano de Avaliação Formal da instituição, a partir do qual, a avaliação do rendimento escolar é composta, basicamente, por

quatro instrumentos: Nota da primeira **avaliação livre N₁** (0 a 2,0 pontos); **Nota da segunda avaliação livre N₂** (0 a 2,0 pontos); Nota de Observação N_o (0 a 1,0 ponto) e Avaliação Final (ou Prova Substitutiva) (0 a 5,0 pontos);.

A **Nota de Observação** é uma nota individual atribuída pelo professor ao aluno conforme observação de seu comportamento, participação, assiduidade, pontualidade, participação em sala de aula durante todo o período letivo, tanto em fatos do cotidiano escolar quanto em situações planejadas e vale, no máximo, 1,00 (um) ponto.

A **Avaliação Final** corresponde a uma prova escrita individual, a ser aplicada no final do período letivo **para cada disciplina**. Está prevista no Calendário Escolar da Faculdade e vale **no máximo 5,00 (cinco) pontos**

Na **Prova substitutiva N_s** os discentes que não puderem comparecer ou desejarem substituir a nota da Avaliação Final N_p poderão realizar a referida prova, a qual é aplicada no prazo estabelecido no calendário acadêmico da IES, caso a nota obtida na Prova Substitutiva seja inferior à nota da N_p prevalecerá a maior nota alcançada pelo estudante.

O discente que por motivo de força maior e plenamente justificado deixar de realizar avaliações N₁; N₂ na data agendada pelos docentes e no caso das N_p e N_s nas datas estabelecidas no calendário de provas institucional poderão requerer a **segunda chamada de prova**, requerimento esse que terá custo específico para o discente, sendo no máximo 2 requerimentos dessa modalidade por semestre.

A Nota final é o resultado da soma entre as N₁ + N₂ + N_o + N_p ou N_s atribuídas pelo professor no decorrer do período letivo, o critério de avaliação é **somatório**, ou seja, a Nota Final do aluno no Semestre é o resultado da soma entre a Avaliação Livre e a Avaliação Final ou Prova Substitutiva, de acordo com a seguinte equação:

$$N_F = N_1 + N_2 + N_o + N_p \text{ ou } N_s$$

em que:

N_F = Nota final do aluno no semestre;

N₁ = Nota da Avaliação Livre (0 a 2,00 pontos);

N₂ = Nota da Avaliação Livre (0 a 2,00 pontos);

N_o = Nota da Avaliação Livre (0 a 1,00 pontos);

N_p = Nota da Avaliação Final (0 a 5,00 pontos);

N_s = Nota da Prova Substitutiva (0 a 5,00 pontos).

O valor máximo de N_F é de **10,0 (dez)** pontos.

O Quadro I descreve os principais objetivos atribuídos a cada um dos tipos de avaliação.

Quadro I – Principais Objetivos e Formas de Avaliação

Avaliação		Objetivos Principais
Livre (somatório de 0,0 a 5,00 pontos)	Mensal (somatório de 0,0 a 4,00 pontos)	<ul style="list-style-type: none"> • Promover um acompanhamento contínuo do desempenho dos alunos na disciplina; • Verificar, de maneira diagnóstica, se os objetivos propostos estão sendo ou não alcançados; • Estimular a criatividade do professor no processo de avaliação.

	Nota de Observação (0,0 a 1,00 ponto)	<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhar a evolução do aspecto comportamental do aluno (habilidades e atitudes); • Estimular a participação do aluno desde o início até o final de cada aula; • Criar um ambiente que favoreça o processo ensino – aprendizagem.
Prova Final / Prova Substitutiva (0,0 a 5,00 pontos)		<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhar a evolução do aspecto cognitivo do aluno; • Verificar, de maneira interdisciplinar e conjunta, o nível de assimilação dos conteúdos estudados durante o período letivo.

Se a nota final do semestre (N_F) for igual ou superior a 6,0 (seis) e a frequência igual ou superior a 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária da disciplina, o aluno está **aprovado** na disciplina. Se a nota final do semestre (N_F) for maior ou igual a 3,0 (três) e inferior a 6,0 (seis) e a frequência igual ou superior a 75%, o aluno está **retido** por nota na disciplina. Se a nota final do semestre (N_F) for inferior a 3,0 (três) e/ou a frequência for inferior a 75% da carga horária da disciplina (qualquer que seja o valor de N_F), o aluno está **reprovado** por falta na disciplina.

Recursos Técnico-Pedagógicos (Audio-visuais/Laboratórios/Internet/etc)

Data-show. Equipamentos de reprodução de vídeo. Uso de recursos da Internet. Lousa. Visitas em organizações.

7. Bibliografia Básica

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Editora Pearson
 LOTZ, Erika Gisele; BURDA, Jocely Aparecida. **Recrutamento e seleção de talentos**. Curitiba: Intersaberes
 PEQUENO, Álvaro. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Editora Pearson
 REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas.
 Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

8. Bibliografia Complementar

ALMEIDA, Airton Vieira de. **Planejamento estratégico em RH**. São Paulo: Editora Pearson.
 HOELZ, José Carlos. **Sistemas de informações gerenciais em RH**. São Paulo: Editora Pearson.
 KOPS, Lucia Maria Horn; SILVA, Selma França da Costa e; ROMERO, Sonia Maria Thater. **Gestão de pessoas: conceitos e estratégias**. Curitiba: Intersaberes.
 MORENO, Amanda Izabelle. **Administração de cargos e salários**. Curitiba: Intersaberes.
 PAIVA, Kely César Martins de. **Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões**. Curitiba: Intersaberes.
 Revista de Carreiras e Pessoas. São Paulo: PUC. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe>. Acesso em 08 de maio de 2020.