

CEST: MISSÃO E VISÃO

Missão	<i>Promover educação superior de excelência, formando profissionais competentes e éticos, cidadãos comprometidos com o desenvolvimento da sociedade e com o segmento das pessoas com deficiência, conscientes de sua função transformadora.</i>
Visão	<i>Ser referência regional em educação superior, reconhecida pela excelência de sua atuação e compromisso social.</i>

DADOS DA DISCIPLINA

CÓDIGO	NOME	CH TOTAL	PERÍODO
1082	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE RECURSOS HUMANOS	40h	3º

EMENTA

Subsistema de provisão de recursos humanos. Planejamento de recursos humanos. Conceitos de recrutamento e seleção de pessoas. Diagnóstico e estratégias para otimização de recursos humanos: recrutamento interno e externo. As ferramentas de atração e contratação. A contratação por competência. Acompanhamento de programas de integração no ambiente de trabalho. Análise periódica do *turnover* nas organizações.

OBJETIVOS

GERAL

Compreender a gestão de provisão de recursos humanos, suas principais práticas e técnicas e importância para o desenvolvimento de competências e habilidades no âmbito acadêmico e corporativo.

ESPECÍFICOS

Conhecer as diretrizes conceituais clássicas contemporâneas da área de Recrutamento e Seleção de pessoas. Compreender as principais técnicas e ações empresariais que possibilitam maior sucesso na atração e retenção de talentos. Desenvolver habilidades para analisar e executar os processos de R&S com responsabilidade, ética e profissionalismo.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I - Planejamento de Pessoas e o Mercado de Trabalho (10h)

- 1.1 Conjuntura atual sobre o Mercado de trabalho
- 1.2 Premissas, conceitos e tendências da área de R&S
- 1.3 Planejamento de pessoal: fatores externos e internos

UNIDADE II - Cargo, competências e capital humano (10h)

- 2.1 Contextualização dos cargos
- 2.2 Gestão por competências
- 2.3 Mapeamento do capital humano na empresa

UNIDADE III - Recrutamento de Pessoal (10h)

- 3.1 Etapas do recrutamento
- 3.2 Recrutamento interno
- 3.3 Recrutamento externo
- 3.4 Recrutamento misto
- 3.5 Avaliação do recrutamento

UNIDADE IV - Seleção de pessoal (10h)

- 4.1 Etapas do processo de seleção
- 4.2 Perfil do selecionador
- 4.3 Questões éticas no recrutamento e na seleção de pessoal

PROCEDIMENTOS DIDÁTICOS

Aulas expositivas e dialogadas, dinâmicas de grupo, individual ou em dupla; trabalhos práticos e estudo de casos.

TRABALHOS DISCENTES EFETIVOS – TDE's

- TDE 1: Leitura, interpretação e resenha crítica de um artigo científico (5h)
TDE 2: Estudo de casos (3h)

RECURSOS DIDÁTICOS

Data Show, Laboratório (computadores), quadro branco, softwares, artigos, revistas de informática.

SISTEMA DE AVALIAÇÃO

A avaliação tem caráter processual e diagnóstico, objetivando o acompanhamento do desempenho do aluno no decorrer da disciplina, para tanto, devem ser considerados aspectos qualitativos como a participação ativa nas aulas e atividades acadêmicas, o relacionamento aluno-professor e aluno-aluno, a cooperação, a competência fundamentada na segurança dos conhecimentos adquiridos, a autonomia para aprofundar os conhecimentos, a pontualidade, o cumprimento de prazos na entrega de trabalhos, dentre outros.

Cotidianamente, a cada aula, a avaliação ocorrerá com base em procedimentos como: discussão de temas relacionados aos conteúdos; exercícios escritos; produção textual; estudo dirigido, estudo de casos, análises de peças jurídicas etc.

Além dos aspectos qualitativos, serão observados os critérios objetivos regimentais:

a) frequência mínima de 75% da carga horária da disciplina;
b) três notas parciais (uma por mês, a cada 1/3 do conteúdo trabalhado, cumulativamente ou não) que serão compostas da seguinte forma:

- avaliação escrita individual com peso de 100% quando admitir, em seu conteúdo, questões referentes ao texto acadêmico;

- avaliações escritas individuais na proporção mínima de 70%, quando associadas a atividades acadêmicas individuais, cuja proporção será de até 30% para a composição da nota.

Estão previstas como atividades acadêmicas:

a) leitura e interpretação do artigo científico que subsidiarão uma produção textual a ser feita pelo aluno, individualmente, em sala de aula, a partir de um tema ou questionamentos propostos pelo professor, com base no artigo indicado; essa produção terá peso de 20% ou 30% na composição da nota da 2ª ou 3ª avaliação, conforme correlação entre artigo e conteúdo trabalhado;

b) outras atividades que se fizerem necessárias de acordo com a complexidade dos conteúdos.

Em consonância às normas institucionais, não obtendo média para aprovação a partir das três notas parciais, o discente automaticamente estará inscrito para realizar a prova substitutiva e, caso ainda não seja aprovado, mas tendo alcançado a média 4,0 (quatro), se submeterá à prova final.

ARTIGO CIENTÍFICO E TEXTO PARA ATIVIDADES ACADÊMICAS

- Texto acadêmico:

- Artigo

BIBLIOGRAFIA

BÁSICA

BANOV, M. **Recrutamento, seleção e competências**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CARVALHO, I. V. **Recrutamento e seleção por competências**. São Paulo: Ed. FGV, 2008.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. São Paulo: Manole, 2008.

COMPLEMENTAR

BASTOS NETO, C. P. dos S. **Gestão estratégica de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: editora da FGV, 2010.

BITENCOURT, C. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2011.

REIS, V. dos. **Entrevista de seleção com foco em competências**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

WOOD JR.; PICARELLI FILHO, V. **Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.