



INSTITUTO FEDERAL
Sul-rio-grandense

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Rodrigo Nascimento da Silva
Leonardo Betemps Kontz
Jander Luis Fernandes Monks
Rosélia Souza de Oliveira
Margarete Hirdes Antunes

Publicações PROEN
2024







INSTITUTO FEDERAL
Sul-rio-grandense

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO - MOOC

Publicações PROEN
2024



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SUL-RIO-GRANDENSE (IFSUL)**

Flávio Luis Barbosa Nunes
Reitor

Rodrigo Nascimento da Silva
Pró-reitor de Ensino

Leonardo Betemps Kontz
Diretor de Políticas de Ensino e Inclusão

Jander Luis Fernandes Monks
Chefe de Departamento de Educação a
Distância e Novas Tecnologias

Rosélia Souza de Oliveira
Coordenadora da Coordenadoria de Produção
de Tecnologias Educacionais
Coordenadora Geral da Rede e-Tec Brasil no
âmbito do IFSUL

Daiani Nogueira Luche
Coordenadora de Projetos Especiais

Conteúdo e apresentação
Conteudista
Tatiana Dornelas de Oliveira Mendes

Desenvolvimento e suporte AVA
Andressa Oliveira da Silveira
Luís Fernando da Silva Mendes
Coordenadoria de Produção de
Tecnologias Educacionais

Design educacional
João José de Moraes Vetromila
Lisandra Xavier Guterres
Coordenadoria de Produção de
Tecnologia Educacional

Design gráfico e digital
Ariane da Silva Behling
Lucia Elena Korth Sedrez
Coordenadoria de Produção de
Tecnologias Educacionais

Edição de áudio e vídeo
José Pedro Minho Mello
Camila Zurchimitten Barbachã
Eduardo Walerko Moreira
Coordenadoria de Produção de
Tecnologias Educacionais

Revisão linguística
Ana Paula de Araujo Cunha
Equipe multidisciplinar do DETE

Revisão pedagógica
Margarete Hirdes Antunes
Coordenadoria de Produção de
Tecnologias Educacionais

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SUL-RIO-GRANDENSE (IFSUL)

Recrutamento e Seleção
Projeto Pedagógico de Curso

Rodrigo Nascimento da Silva
Leonardo Betemps Kontz
Jander Luis Fernandes Monks
Rosélia Souza de Oliveira
Margarete Hirdes Antunes

Publicações PROEN
1ª Edição – Copyright© 2024
Todos os Direitos Reservados

Coordenação da edição
Jander Luis Fernandes Monks
Rosélia Souza de Oliveira
cpte@ifsul.edu.br

Diagramação e Projeto Visual
João José de Moraes Vetromila
Lisandra Xavier Guterres
Matheus Eslabão da Silva
Natália Schein

Catálogo na Fonte
Elaborado por Gislaine da Silva Maciel
Bibliotecária CRB 10/1481

R311	Recrutamento e Seleção : Projeto Pedagógico do Curso (PPC) /organizadores : Rodrigo Nascimento da Silva, Leonardo Betemps Kontz, Jander Luís Fernandes Monks, Rosélia Souza de Oliveira, Margarete Hirdes Antunes.— Pelotas, RS : Publicações PROEN/ IFSul, 2024. 38 p. : il. , color. ISBN 978-65-01-22310-0 IFSul - Cursos Online, Livres e Massivos (MOOC) https://www.ifsul.edu.br/publicacoes-pm-2/publicacoes-proen/publicacoes-proen-2 1. Educação a distância - Cursos de Capacitação 2. Recursos Humanos 3. Recrutamento 4. Seleção 5. IFSul - Cursos MOOC I. Silva, Rodrigo Nascimento da II. Kontz, Leonardo Betemps III. Monks, Jander Luis Fernandes IV. Oliveira, Rosélia Souza de V. Antunes, Margarete Hirdes
------	--

CDD 371.35

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense.
Pró-reitoria de Ensino.
Departamento de Educação a Distância e Novas Tecnologias.
Rua Gonçalves Chaves, 3218, Centro.
Pelotas/RS – CEP 96015-560
Tel: (53) 3026-6050
if-proen@ifsul.edu.br
www.ifsul.edu.br

Prefácio

A elaboração deste material adveio da intencionalidade da Pró-reitoria de Ensino e do Departamento de Educação a Distância e Novas Tecnologias do IFSul de apresentar aos leitores(as) o projeto pedagógico de seus Cursos online, livres e massivos (MOOC).

Convidamos você para conhecer um pouco de nossa Instituição entendendo o que é um Curso MOOC, onde ele está hospedado, quem pode acessá-lo e qual o conteúdo do projeto pedagógico do curso apresentado neste material. Boa leitura!

Sumário

01	APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO	9
02	O QUE É UM MOOC?	11
03	O QUE É A PLATAFORMA MUNDI?	11
04	COMO FAZER A MINHA INSCRIÇÃO EM UM CURSO DA MUNDI?	11
05	PÚBLICO-ALVO	15
06	COMO OBTER A CERTIFICAÇÃO?	15
07	SUORTE TÉCNICO	15
08	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	15
09	IDENTIFICAÇÃO DO CURSO	17
10	JUSTIFICATIVA	18

11	INFORMAÇÕES DO CURSO	18
12	OBJETIVOS DO CURSO	19
	12.1 OBJETIVO GERAL	19
	12.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
13	ESTRUTURA DO CURSO	19
14	METODOLOGIA DE ENSINO DO CURSO	22
	14.1 METODOLOGIA DE ENSINO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	22
	14.2 ORGANIZAÇÃO CURRICULAR	23
	14.2.1 PROGRAMA	24
	14.3 AVALIAÇÃO DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM	27
	14.4 AVALIAÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO	27
15	ATIVIDADES AVALIATIVAS	28
	REFERÊNCIAS	36

1. APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense (IFSul) é uma instituição pública e gratuita vinculada ao MEC, com sede e foro na cidade de Pelotas, no Rio Grande do Sul. Criado a partir da transformação do CEFET RS, nos termos da Lei n.º 11.892, de 29 de dezembro de 2008, o IFSul possui natureza jurídica de autarquia, detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

O IFSul é uma instituição de educação caracterizada pela verticalização do ensino. Oferece educação profissional e tecnológica em diferentes níveis e modalidades de ensino e articula a educação superior, básica e tecnológica. É pluricurricular e multicampi, tendo como base a conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com sua prática pedagógica. O IFSul possui a relevan-

te missão de promover uma educação pública de excelência, por meio da junção indissociável entre ensino, pesquisa e extensão. Agrega pessoas, conhecimentos e tecnologias, visando proporcionar a ampliação do desenvolvimento técnico e tecnológico das regiões de abrangência de seus campi e dos polos de apoio presencial para as ofertas de cursos na modalidade a distância.

O IFSul é formado pela Reitoria, por 12 campi e 2 campi Avançados, a saber: Câmpus Pelotas, Câmpus Pelotas - Visconde da Graça, Câmpus Charqueadas, Câmpus Sapucaia do Sul, Câmpus Passo Fundo, Câmpus Camaquã, Câmpus Venâncio Aires, Câmpus Bagé, Câmpus Santana do Livramento, Câmpus Sapiranga, Câmpus Gravataí, Câmpus Lajeado, Câmpus Avançado Jaguarão e Câmpus Avançado Novo Hamburgo (figura 1).

Figura 1 – Distribuição das unidades do IFSul no RS.

Câmpus do IFSul

- 1 Reitoria | Câmpus Pelotas | Câmpus Pelotas-Visconde da Graça
- 2 Câmpus Bagé
- 3 Câmpus Camaquã
- 4 Câmpus Charqueadas
- 5 Câmpus Gravataí
- 6 Câmpus Campus Avançado Jaguarão
- 7 Câmpus Lajeado
- 8 Câmpus Novo Hamburgo
- 9 Câmpus Passo Fundo
- 10 Câmpus Santana do Livramento
- 11 Câmpus Sapiranga
- 12 Câmpus Sapucaia do Sul
- 13 Câmpus Venâncio Aires



Atuando na modalidade de Educação a Distância (EaD) o IFSul amplia sua área de abrangência dentro do estado do Rio Grande do Sul, ofertando cursos técnicos, superiores e cursos de formação inicial continuada.

A Instituição utiliza, para este fim, além dos seus 14 câmpus, a estrutura de polos municipais (figura 2) devidamente credenciados nos programas da Rede e-Tec Brasil e do Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB/Capes).

Figura 2 – Mapa dos polos municipais de atuação do IFSul para cursos na modalidade a distância.

Mapa dos Polos de atuação do IFSul



Para obter informações dos cursos ofertados pelo IFSul basta acessar os seguintes endereços eletrônicos www.mundi.ifsul.edu.br/cursos/ e <https://intranet.ifsul.edu.br/catalogo/campus>.

2. O QUE É UM MOOC?

MOOC é a sigla para Massive Open Online Courses, que em português significa “cursos online abertos e massivos”. Como o termo indica, esses cursos são disponibilizados na web para um grande número de pessoas e, por isso, são considerados massivos.

3. O QUE É A PLATAFORMA MUNDI?

Mundi é uma plataforma de cursos online do Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul), que oferece de forma gratuita cursos em formato MOOC.

É uma iniciativa do Departamento de Educação a Distância e Novas Tecnologias (DETE) do IFSul, desenvolvida pela Coordenadoria de Produção de Tecnologias Educacionais (CPTE), visando levar o conhecimen-

to à toda comunidade, de forma totalmente gratuita, com cursos 100% online, permitindo a flexibilidade para estudar onde e quando quiser.

Os cursos disponibilizados na Plataforma Mundi são de autoria de servidores de diversas áreas do IFSul e de outros profissionais, que cederam seus direitos autorais para que as ofertas fossem realizadas de forma gratuita. O acesso ocorre pelo endereço eletrônico <https://mundi.ifsul.edu.br/portal/>.

4. COMO FAZER A MINHA INSCRIÇÃO EM UM CURSO DA MUNDI?

Todos os cursos são de inscrição livre para qualquer pessoa. Para se cadastrar (figura 3), selecione o curso que deseja realizar, leia a descrição e, caso seja de seu interesse, clique no botão “Entrar”.

Figura 3 – Como fazer a inscrição em um curso da Mundi?





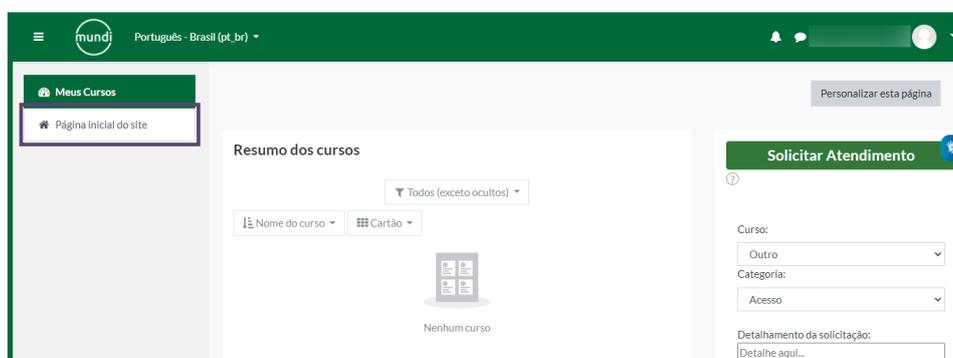
Passo 1: Ao entrar, faça seu cadastro (figura 4). Com ele você poderá fazer login na Plataforma Mundi.

Figura 4 – Faça seu cadastro



No primeiro acesso, a sua lista pessoal de cursos ainda estará vazia, conforme a figura 5. Para dar início à sua inscrição em algum curso, clique na aba “Página inicial do site”, no menu lateral da esquerda, conforme destacado na figura 5:

Figura 5 – Página inicial do site



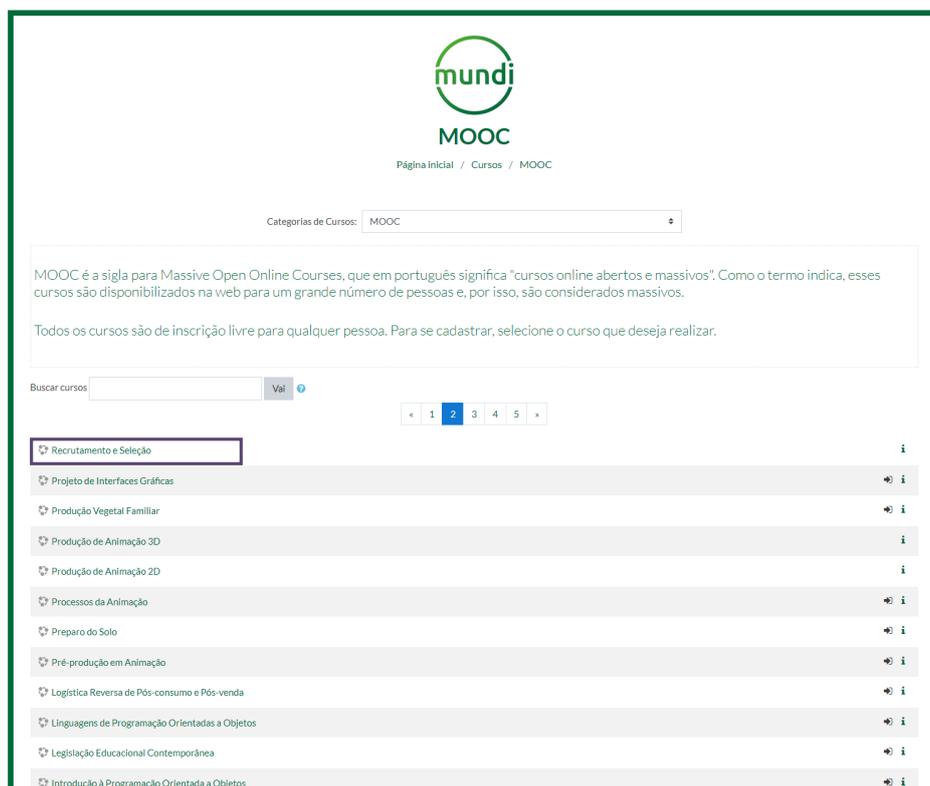
Passo 2: Após isso, a tela acessada será a demonstrada, conforme a figura 6. Uma vez nessa página, clique na Categoria de Curso chamada “MOOCs”, conforme destacado:

Figura 6 – Categoria de Curso



Passo 3: Após acessar a listagem dos MOOCs, clique no título do curso de sua escolha, conforme a figura 7:

Figura 7 – Listagem dos MOOCs



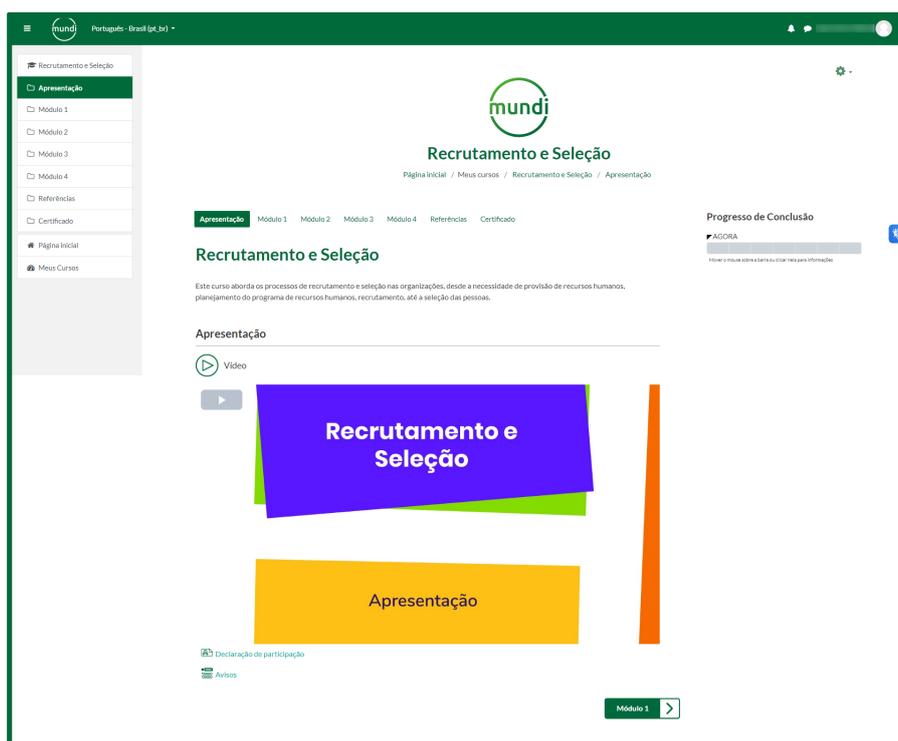
Passo 4: Após, basta clicar no botão “Inscreva-me”, conforme figura 8:

Figura 8 – Autoinscrição do estudante



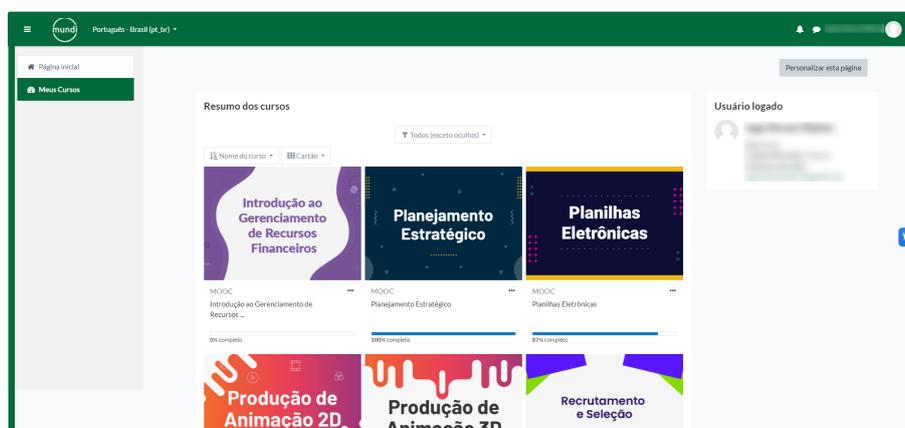
Passo 5: Pronto! Sua inscrição foi realizada com sucesso e a página inicial do curso já estará disponível para acesso, conforme figura 9:

Figura 9 – Página inicial do curso



Passo 6: Ao acessar a página inicial da Plataforma Mundi novamente, seu curso já estará listado na aba “**Meus cursos**”, conforme figura 10:

Figura 10 – Área de cursos do estudante



5. PÚBLICO-ALVO

Não há definição de pré-requisitos para acesso ao curso. Porém, recomenda-se ter, no mínimo, o Ensino Fundamental II (6ª a 9ª série) incompleto.

6. COMO OBTER A CERTIFICAÇÃO?

Todos os cursos possuem certificados. Para isso, você deve atingir, no mínimo, a nota 6 (seis) em todas as atividades exigidas. Cumprido o requisito, a plataforma irá disponibilizar gratuitamente seu certificado. O tempo para conseguir a certificação fica a critério do estudante, não havendo limite nem mínimo, nem máximo de tempo.

7. SUPORTE TÉCNICO

Havendo qualquer dificuldade para acessar o curso ou emitir seu certificado, abra um chamado em <http://cpte.ifsul.edu.br/suporte/>.

Veja os tutoriais para abertura e acompanhamento de chamados por meio do site <https://www.youtube.com/@CPTEIFSUL/videos>.

8. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Este curso aborda os processos de recrutamento e seleção nas organizações, desde a necessidade de provisão de recursos humanos, planejamento do programa de recursos humanos, recrutamento, até a seleção das pessoas.

Figura 11 – Boas-vindas

The screenshot displays the Mundi LMS interface for the course 'Recrutamento e Seleção'. The top navigation bar includes the Mundi logo and the text 'Português - Brasil [pt_br]'. A left sidebar menu lists course components: 'Recrutamento e Seleção', 'Apresentação', 'Módulo 1', 'Módulo 2', 'Módulo 3', 'Módulo 4', 'Referências', 'Certificado', 'Meus Cursos', 'Página inicial do site', and 'Administração do site'. The main content area features the course title 'Recrutamento e Seleção' with a breadcrumb trail: 'Meus Cursos / Cursos / MOOC / Recrutamento e Seleção / Apresentação'. A 'Progresso de Conclusão' section shows 'Visão geral de estudantes'. Below this, the 'Apresentação' section includes a video player with a play button and the label 'Video'. The video player shows a live session with two participants: 'Tatiana de Oliveira Mendes' and 'Karen dos Santos'. A 'Declaração de participação' button and 'Avisos' icon are visible below the video. A 'Módulo 1' button with a right arrow is located at the bottom right of the page.

9. IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

DADOS DA INSTITUIÇÃO RESPONSÁVEL PELO CURSO

INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE - IFSul
CNPJ: 10.729.992/0001-46

Razão Social:
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA SUL-RIO-GRANDENSE

Endereço:
IFSul - Reitoria: Rua Gonçalves Chaves, 3218 Centro.

Cidade/UF/CEP: Pelotas/RS – CEP 96015-560

Telefone: (53) 3026-6050

Site da Instituição: www.ifsul.edu.br

DADOS GERAIS DO CURSO

Nome: Recrutamento e Seleção

Modalidade de oferta:
a distância, de natureza Massive Open Online Course (MOOC)

Carga Horária: 40 horas

10. JUSTIFICATIVA

O Curso MOOC em Recrutamento e Seleção qualificará o/a educando/a no sentido de compreender a importância dos processos de recrutamento e seleção utilizados dentro das organizações.

O avanço tecnológico possibilitou essa nova realidade educacional: o ensino mediado pelo computador. A oferta de Educação a Distância, apoiada por Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVAs), tem se expandido, rapidamente, como resposta à crescente necessidade de formação continuada, resultante das transformações dos meios e modos de produção. Nessa perspectiva, e tendo em conta o fato de o IFSul ser uma instituição plural e multicampi, tal modalidade de ensino torna-se importante estratégia de qualificação dos cidadãos provenientes de diferentes contextos.

Em síntese, o Instituto Federal Sul-rio-grandense, por meio deste curso, provê uma excelente opção para a atualização e a formação de profissionais qualificados, favorecendo a sua inserção no mundo do trabalho e capacitando-os a protagonizar ações empreendedoras e/ou atuar em instituições públicas e privadas.

11. INFORMAÇÕES DO CURSO

Figura 12 – Dados gerais

Curso	Recrutamento e Seleção
Disciplina	Recrutamento e Seleção
Sigla	RES
Objetivos	A disciplina tem como objetivo apresentar as principais ferramentas de recrutamento e seleção adotadas pelas organizações.
Carga horária (CH) total	40h
Nº Módulos	4
Nº Unidades	21
Nível	<input checked="" type="checkbox"/> Básico <input type="checkbox"/> Intermediário <input type="checkbox"/> Avançado
Pré-requisitos	Não há.

12. OBJETIVOS DO CURSO

12.1 Objetivo Geral

Apresentar os principais conceitos sobre Recrutamento e Seleção de Pessoal.

12.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos do curso compreendem:

- Compreender os conceitos de recrutamento e seleção;
- Entender os tipos de recrutamento;
- Conhecer as técnicas de seleção;
- Aprender os métodos de seleção por competência.

13. ESTRUTURA DO CURSO

Módulo 1 - Conceito e importância de Recrutamento e Seleção de Pessoas

Unidade 1: Cenário atual

Unidade 2: O ambiente organizacional

Unidade 3: Mercado multigeracional

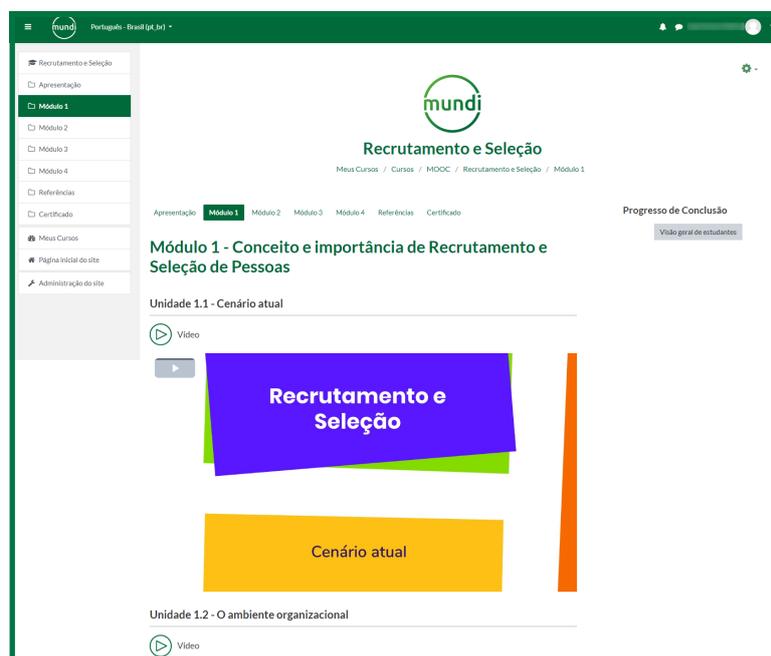
Unidade 4: O que é recrutamento?

Unidade 5: O que é seleção de pessoas?

Unidade 6: Rotatividade de pessoal (turnover)

Contém 6 vídeos, 9 atividades

Figura 13 – Módulo 1



Módulo 2 - Tipos de recrutamento

Unidade 1: Fontes de recrutamento

Unidade 2: O processo de recrutamento

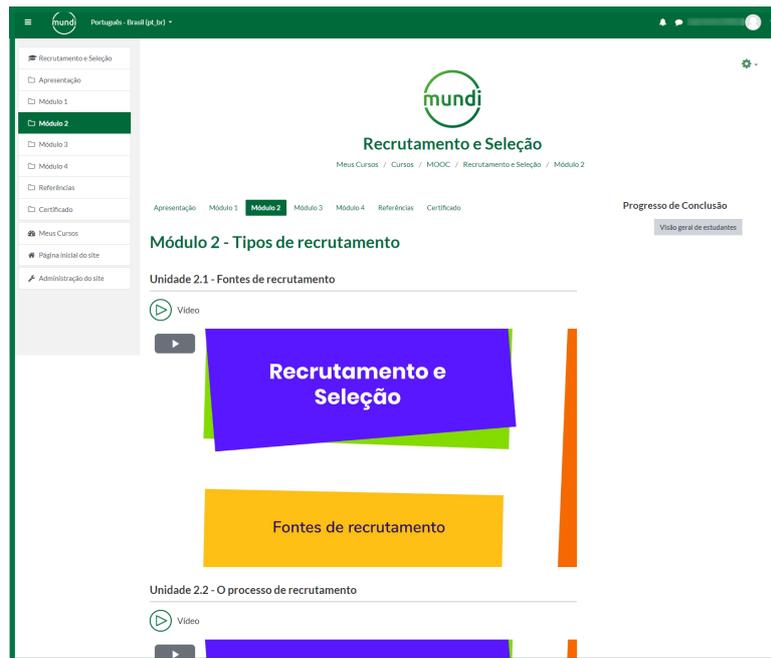
Unidade 3: Meios de recrutamento

Unidade 4: Recrutamento interno: vantagens e desvantagens

Unidade 5: Recrutamento externo: vantagens e desvantagens

Contém 5 vídeos, 9 atividades

Figura 14 – Módulo 2



Módulo 3 - Tipos e técnicas de seleção

Unidade 1: Os meios de seleção

Unidade 2: Bases para a seleção de pessoas

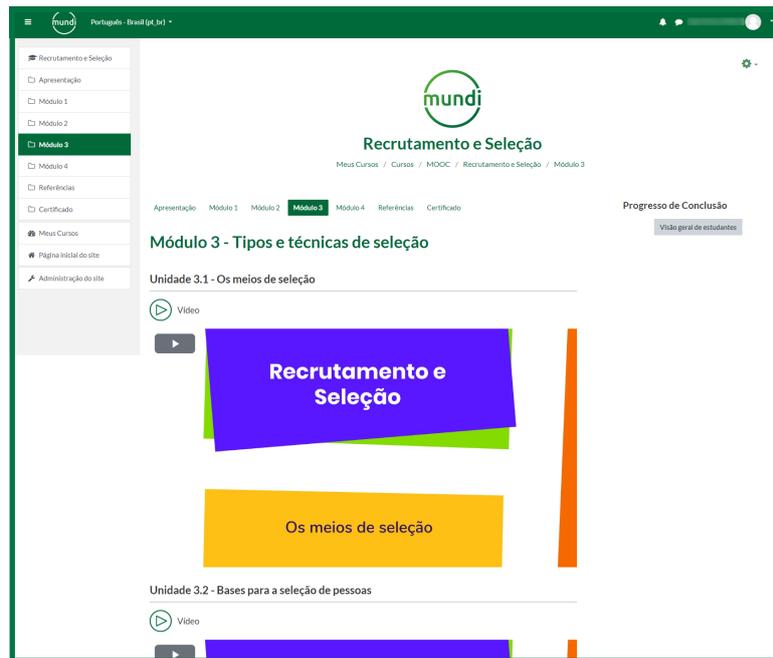
Unidade 3: Técnicas de seleção

Unidade 4: Métricas para seleção

Unidade 5: Ética e o papel do selecionador

Contém 5 vídeos, 9 atividades

Figura 15 – Módulo 3



Módulo 4 - Seleção por competência

Unidade 1: O que é talento, afinal?

Unidade 2: Talento como diferencial competitivo

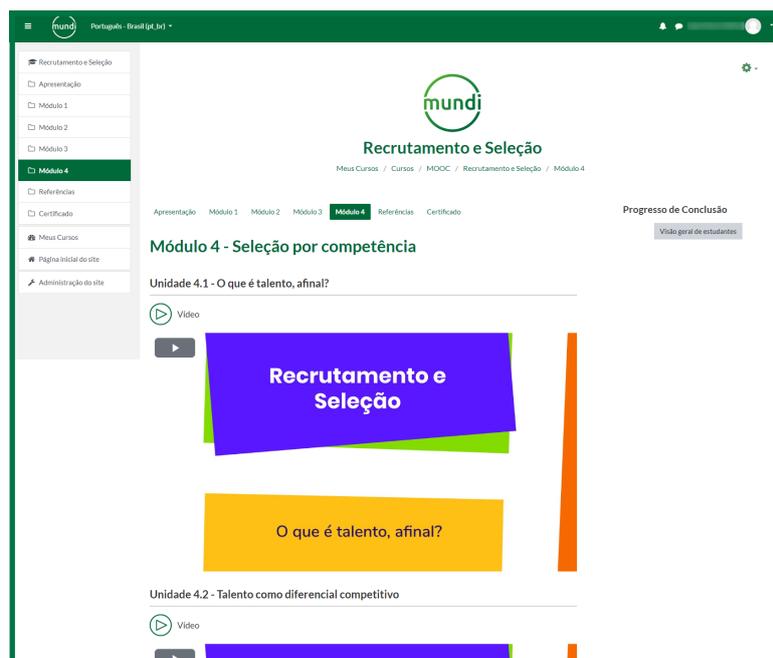
Unidade 3: Habilidades e competências

Unidade 4: Seleção por competência

Unidade 5: Estratégias para identificar potenciais

Contém 5 vídeos, 9 atividades

Figura 16 – Módulo 4



14. METODOLOGIA DE ENSINO DO CURSO

A proposta metodológica está configurada de forma a oportunizar a formação integral do/a estudante, buscando contribuir para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, prático e crítico, por meio da atualização profissional. Nessa direção, a estrutura curricular, alinhada às práticas pedagógicas, visa estimular o estudante a criar soluções e a ter iniciativas nas organizações de seu trânsito.

A metodologia de ensino, no âmbito do curso, contemplará videoaulas e atividades avaliativas, que auxiliarão os/as alunos/as no desenvolvimento de habilidades intelectuais, procedimentais e atitudinais. Há, também, a preocupação em organizar o ambiente educativo de modo a articular as atividades propostas às diversas dimensões de formação dos jovens e adultos, favorecendo a transformação das informações em conhecimentos, diante das situações reais de vida.

Por fim, pode-se dizer que a gestão dos processos pedagógicos deste curso orienta-se pelos princípios da construção coletiva do conhecimento, da vinculação entre educação e trabalho, da interdisciplinaridade e da avaliação como processo.

O curso de Recrutamento e Seleção, na modalidade a distância, conta com uma estrutura curricular de 4 módulos. Cada módulo disponibilizado contém uma proposta de trabalho com questionamentos (tarefa de aprendizagem) sobre o tema estudado.

14.1 Metodologia de ensino para pessoa com deficiência

A Política de Inclusão e Acessibilidade do IFSul, amparada na Resolução do Conselho Superior (CONSUP) nº 51/2016, contempla ações inclusivas, respeitando as diferenças individuais, especificamente das pessoas com deficiência, diferenças étnicas, de gênero, culturais, socioeconômicas, entre outras. Para a efetivação da Educação Inclusiva, o curso considera todo o regramento jurídico acerca dos direitos das pessoas com deficiência, instituído na Lei de Diretrizes e Bases – LDB 9394/1996; na Política de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva/2008; no Decreto nº 5.296/2004, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com Deficiência ou com mobilidade reduzida; na Resolução CNE/CEB nº 2/2001, que institui as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica; no Decreto nº 5.626/2005, dispondo sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras; no Decreto nº 7.611/2011, que versa sobre a Educação Especial e o Atendimento Educacional Especializado; na Resolução nº 4/2010, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Básica; na Lei nº 12.764/2012, que Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e na Lei nº 13.146/ 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, conhecida como o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A partir das referências legais supracitadas, o curso busca a acessibilidade

com a produção de material acessível para leitores de tela e tradução para Libras, chamando a atenção para a importância de pensar cada ação de forma que tais iniciativas sejam democráticas e ao alcance de todo/as.

14.2 Organização Curricular

A organização curricular do curso de Administração de Recursos Humanos foi estruturada considerando o princípio sociológico de que o conhecimento é uma produção histórica. Com base em tal concepção, a matriz curricular se efetiva no comprometimento em promover a construção de novos saberes, alicerçada em princípios teóricos e pedagógicos que propiciem aos/às estudantes desempenhar, futuramente, as atividades propostas no curso.

Faz-se importante destacar que o propósito de trabalho e a construção dos materiais didáticos nos cursos de qualificação do IFSul buscam a promoção do acesso e da autonomia do/a educando/a, num espaço pedagógico constantemente “lido”, interpretado, “escrito” e “reescrito” (FREIRE, 1996, p. 109). Nesse viés, os módulos que compõem a matriz curricular estão articulados e fundamentados numa perspectiva interdisciplinar.

O Quadro 1 descreve os módulos do curso e, no seguimento, é apresentado o programa. No entanto, pode haver adaptações para melhor atender aos estudantes, tanto na primeira oferta dos cursos, como em futuras edições, uma vez que a atividade oferece oportunidade de aprendizado teórico inserido na prática.

Quadro 1 – Matriz curricular do curso de Recrutamento e Seleção, na modalidade a distância.

Módulo	Conteudista	CH
Módulo 1 Conceito e importância de Recrutamento e Seleção de pessoas	Tatiana Dornelas de Oliveira Mendes	10h
Módulo 2 Tipos de Recrutamento	Tatiana Dornelas de Oliveira Mendes	10h
Módulo 3 Tipos e técnicas de seleção	Tatiana Dornelas de Oliveira Mendes	10h
Módulo 4 Seleção por competência	Tatiana Dornelas de Oliveira Mendes	10h
Carga horária total do curso		40h

14.2.1 Programa

Curso	Recrutamento e Seleção
Carga horária	40h
Ementa O curso apresenta a importância dos processos de recrutamento e seleção utilizados dentro das organizações, aprendendo desde a necessidade de uma provisão de recursos humanos, o planejamento do programa de recursos humanos até o recrutamento e a seleção propriamente dita.	
Objetivos Objetivo geral: Apresentar os principais conceitos sobre Recrutamento e Seleção de pessoal. Objetivos específicos: <ul style="list-style-type: none">- Compreender os conceitos de recrutamento e seleção;- Entender os tipos de recrutamento;- Conhecer as técnicas de seleção;- Aprender os métodos de seleção por competência.	
Conteúdos: Módulo 1 - Conceito e importância de Recrutamento e Seleção de pessoas Unidade 1: Cenário atual Unidade 2: O ambiente organizacional Unidade 3: Mercado multigeracional Unidade 4: O que é recrutamento? Unidade 5: O que é seleção de pessoas? Unidade 6: Rotatividade de pessoal (turnover) Módulo 2 - Tipos de Recrutamento Unidade 1: Fontes de recrutamento Unidade 2: O processo de recrutamento Unidade 3: Meios de recrutamento Unidade 4: Recrutamento interno: vantagens e desvantagens Unidade 5: Recrutamento externo: vantagens e desvantagens	

Curso	Recrutamento e Seleção
Carga horária	40h
<p>Conteúdos:</p> <p>Módulo 3 - Tipos e técnicas de seleção Unidade 1: Os meios de seleção Unidade 2: Bases para a seleção de pessoas Unidade 3: Técnicas de seleção Unidade 4: Métricas para seleção Unidade 5: Ética e o papel do selecionador</p> <p>Módulo 4 - Seleção por competência Unidade 1: O que é talento, afinal? Unidade 2: Talento como diferencial competitivo Unidade 3: Habilidades e competências Unidade 4: Seleção por competência Unidade 5: Estratégias para identificar potenciais</p>	
<p>Metodologia</p> <p>O curso será desenvolvido por meio da Plataforma Mundi - plataforma de cursos online do IFSul para cursos em formato MOOC. MOOC é a sigla para Massive Open Online Courses, que, em português, significa “cursos online abertos e massivos”. Como o termo indica, esses cursos são disponibilizados na web para um grande número de pessoas e, por isso, são considerados massivos.</p> <p>Nessa Plataforma, os cursos são divididos em módulos (a cada 10 horas, um módulo); esses módulos são separados em até seis (6) unidades, onde são disponibilizadas videoaulas de curta duração, bem como atividades avaliativas a serem realizadas pelos/as estudantes.</p>	
<p>Bibliografia básica:</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Administração: teoria, processo e prática. 4.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4.ed. Bauru, SP: Manole, 2014.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.</p> <p>GIL, Antônio Carlos. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 2001.</p> <p>LACOMBE, Francisco. Recursos humanos: princípios e tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.</p>	

Curso	Recrutamento e Seleção
Carga horária	40h
<p>Bibliografia complementar:</p> <p>ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR ISO 10015 - Gestão da qualidade - Diretrizes de treinamento. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2001.</p> <p>ALLEN, Rich. Train smart: ensinando e treinando com inteligência. Rio de Janeiro: Qualimark, 2003.</p> <p>BOOG, Gustavo G. Manual de treinamento e desenvolvimento. São Paulo: Makron Books, 2005.</p> <p>BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, GARDÊNIA DA S.; MOURÃO, LUCIANA. Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2006.</p> <p>CARVALHO, Antônio Vieira. Treinamento: princípios, métodos e técnicas. São Paulo: Pioneira, 2001.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos na organização. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. 5.ed. São Paulo: atlas, 2003.</p> <p>EBOLI, MARIA. P. Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades. 1.ed. São Paulo: Gente, 2004.</p> <p>REICHEL, Harduin. Treinamento e Desenvolvimento. Curitiba: Iesde Brasil S.A, 2008. 198 p.</p> <p>MILIONI, Benedito. Indicadores para gestão de treinamento e desenvolvimento. São Paulo: Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento, 2005.</p> <p>WICK, Calhoun W. 6Ds: as seis disciplinas que transformam educação em resultados para o negócio. São Paulo: Évora, 2011.</p>	

14.3 Avaliação do processo ensino-aprendizagem

A avaliação da aprendizagem se constitui como processo formativo e investigativo, tendo por objetivo maior o acompanhamento e redirecionamento do processo de ensino-aprendizagem, voltado para o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o mundo do trabalho.

Para a metodologia que se propõe, a avaliação torna-se instrumento fundamental. O mecanismo ação-reflexão-ação é importante para que a avaliação cumpra o seu papel, ou seja, para que o julgamento qualitativo da ação esteja em função do aprimoramento desta mesma ação.

Desse modo, a avaliação da aprendizagem tem a finalidade de acompanhar e aperfeiçoar o processo de aprendizagem dos alunos, obedecendo aos princípios da formação integral e da interdisciplinaridade, expressando os resultados de aproveitamento no curso por meio de notas.

Ao final do curso, o aluno deverá obter, pelo menos, 60% da nota da avaliação para ser considerado aprovado.

14.4 Avaliação do Projeto Pedagógico do Curso

Este documento, além de orientar e sistematizar os processos avaliativos do curso, precisa contemplar a avaliação do próprio Projeto Pedagógico do Curso (PPC). Compreendemos o PPC como um documento “em processo”. Assim, torna-se necessário um acompanhamento sistemático, com a participação dos sujeitos envolvidos, a fim de que seja um instrumento democrático e participativo. A avaliação é compreendida, aqui, não como término do processo, mas como momento de reflexão e diagnóstico, apresentando elementos que irão subsidiar decisões e ações em busca de qualidade.

Como apresenta Luckesi, “a avaliação como crítica de percurso é uma ferramenta necessária ao ser humano no processo de construção dos resultados que planejou produzir, assim como o é no redimensionamento da direção da ação” (LUCKESI, 1998, p. 116).

Em termos de acompanhamento e monitoramento interno, as atividades acadêmicas e administrativas serão acompanhadas e monitoradas por meio da utilização de diferentes procedimentos e instrumentos, contemplando, também, a autoavaliação (refletir sobre a própria atuação), sempre visando a melhorias e não à punição nem à responsabilização de nenhum envolvido.

Alterações neste documento poderão ser propostas, com base em necessidades e/ou nos dados e estudos, mediante justificativa, seguindo os procedimentos apresentados pela Pró-Reitoria de Ensino do IFSul.

15. ATIVIDADES AVALIATIVAS

Todos os módulos possuem 6 questões e no mínimo 3 atividades extra para o banco de questões da plataforma Mundi.

Módulo 1

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)	
1) Diante do material estudado, assinale a alternativa que contém uma característica incorreta acerca do ambiente atual:	
a)	Certo.
b)	Volátil.
c)	Complexo.
d)	Acelerado.
Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)	
2) Sabe-se que a base da excelência organizacional passou a ser o elemento humano. A qual Era estamos nos referindo?	
a)	Era do conhecimento.
b)	Era da globalização.
c)	Era da informação.
d)	Era da nova geração.
Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)	
3) Sabe-se que o ambiente da organização pode ser interno e externo. Assinale a alternativa que apresenta um elemento encontrado no ambiente interno:	
a)	Trabalhadores.
b)	Fatores socioculturais.
c)	Fornecedores.
d)	Economia.
Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)	
4) Cabe ao administrador monitorar e analisar o ambiente organizacional para detectar potenciais oportunidades ou ameaças - internas ou externas.	
a)	Verdadeiro.
b)	Falso.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

5) O ambiente operacional é o conjunto de forças, atores ou instituições diretamente relacionados com a esfera de atuação da organização.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

6) O recrutamento e a seleção funcionam em conjunto, compondo duas fases de um mesmo processo seletivo de pessoas.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Questões extras - para banco de questões

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) É definido como um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização.

a) Recrutamento.

b) Seleção.

c) Globalização.

d) Contratação.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

2) Hoje, temos quatro gerações dentro do mercado de trabalho, convivendo, muitas vezes, no mesmo ambiente de trabalho.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) O ambiente interno da organização corresponde ao conjunto amplo e complexo de fatores externos à organização que a influenciam.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Módulo 2

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) Sabe-se que o processo de agregar as pessoas têm função de encontrar os candidatos ideais para a organização. A área que realiza esse processo é:

- | | |
|----|-----------------------------------|
| a) | de treinamento e desenvolvimento. |
| b) | de recrutamento e seleção. |
| c) | de motivação e engajamento. |
| d) | de controle de ponto. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

2) O mercado de trabalho possui uma dinâmica de oferta e procura de vagas e candidatos.

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) Uma desvantagem do processo de recrutamento externo é que ele traz “sangue novo” para a empresa.

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

4) Uma das vantagens do processo de recrutamento interno é que ele é mais rápido e econômico.

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

5) A divulgação, por meio da intranet, de uma organização é entendida como uma fonte de recrutamento externo.

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

6) O processo de recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no Mercado de RH para abastecer o seu processo seletivo. Assinale a alternativa que identifica o primeiro passo desse processo:

- | | |
|----|-------------------------------------|
| a) | Especificação da vaga e divulgação. |
| b) | Seleção inicial. |
| c) | Primeira entrevista. |
| d) | Contratação e boas-vindas. |

Questões extras - para banco de questões

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) O processo de recrutamento externo possui como vantagem:

- | | |
|----|--|
| a) | Renovação do quadro de competências. |
| b) | Processo mais demorado. |
| c) | Apresenta riscos de incompatibilidade. |
| d) | Pode gerar desmotivação nos funcionários atuais. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

2) O Mercado de RH é constituído de pessoas que oferecem habilidades, conhecimentos e competências.

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) O recrutamento externo é feito pelo preenchimento de vagas que é realizado pelos colaboradores atuais.

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Módulo 3

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) O processo de escolher o melhor candidato para um determinado cargo ou empresa corresponde:

- | | |
|----|------------------|
| a) | À seleção. |
| b) | Ao recrutamento. |
| c) | À motivação. |
| d) | À contratação. |

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

2) A base de seleção que dispara o início do processo seletivo que trará um novo funcionário para aquele cargo é:

- | | |
|----|---------------------------------|
| a) | A requisição de pessoal. |
| b) | A descrição e análise do cargo. |
| c) | A análise do cargo no mercado. |
| d) | Hipótese de trabalho. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) O processo de seleção possui responsabilidades mútuas, para candidatos e selecionador.

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

4) A técnica de seleção mais utilizada é o teste de personalidade.

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

5) A quantidade e a qualidade dos candidatos selecionados são consideradas métricas diretas de seleção.

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

6) A atitude ética começa bem antes da entrada do funcionário.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Questões extras - para banco de questões

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) A técnica de seleção que revela aspectos das características das pessoas é:

a) O teste psicológico.

b) O teste de personalidade.

c) A prova de conhecimento.

d) O teste de simulação.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

2) Se o recrutamento falha, a seleção fica prejudicada por falta de candidatos.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) A técnica de simulação mede o grau de conhecimentos profissionais ou técnicos, como noções de informática, contabilidade, redação, inglês, entre outros.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Módulo 4

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) As pessoas que possuem identificação com a empresa e potencial de desenvolvimento são chamadas de:

- | | |
|----|----------------|
| a) | Talentos. |
| b) | Competências. |
| c) | Funcionários. |
| d) | Colaboradores. |

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

2) Identifique a alternativa que corresponde ao saber adquirido, ou seja, ao domínio do assunto em determinada área:

- | | |
|----|---------------|
| a) | Conhecimento. |
| b) | Competência. |
| c) | Talento. |
| d) | Atitude. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) A fase de seleção é a atividade que identifica o candidato mais qualificado entre aqueles que serão recrutados.

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

4) Demitir e procurar novos colaboradores é melhor e mais barato do que manter seus colaboradores.

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

5) O talento pode ser entendido como um diferencial competitivo para a organização.

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

6) O alto desempenho é bom para os negócios, mas não exerce impacto na alta performance na produtividade e não gera lucratividade e aumento da receita nas organizações.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Questões extras - para banco de questões

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) Assinale alternativa que corresponde ao saber fazer, isto é, a saber colocar na prática o conhecimento adquirido:

a) Conhecimento.

b) Competência.

c) Habilidade.

d) Atitude.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

2) Os talentos são indivíduos que possuem potencial para se desenvolver e crescer com o negócio, percebendo o que deve ser feito e realizando as suas tarefas de forma cada vez melhor.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) Os talentos serão capazes de ler nas entrelinhas, criar soluções mesmo na ausência de recursos e de todas as variáveis para decisão disponíveis.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

REFERÊNCIAS

BELISÁRIO FILHO, J. F.; CUNHA, P. **A Educação Especial na Perspectiva da Inclusão Escolar**: transtornos globais do desenvolvimento. Vol. 9. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial; Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 2010.

CENTRO DE ESTUDOS SOBRE AS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO – CETIC. **Pesquisa TIC domicílios 2013: pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação no Brasil**. Disponível em: <https://www.cetic.br/media/analises/tic-domicilios-2013.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2020.

PRONATEC. **Cursos FIC**. Disponível em: <http://pronatecportal.mec.gov.br/arquivos/guia.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2020.

ÉGLER, M. T. **Inclusão Escolar**: O que é? Por que? Como Fazer? São Paulo: Moderna, 2003, 2006. (Coleção Cotidiano Escolar).

FREIRE, P. **Pedagogia da Autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Editora Paz e Terra, 25.ed., 2002.

FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M.; RAMOS, M. A política de educação profissional no governo Lula: um percurso histórico controvertido. **Revista Educação & Sociedade**. Revista de Ciência da Educação. Centro de Estudos Educação e Sociedade. CEDES, Campinas, v. 26, n. 92, p. 1087-1113, Número Especial, out. 2005.

LUCKESI, C. **Avaliação da aprendizagem escolar**. 8.ed. São Paulo: Cortez, 1998.

UNESCO & MEC-Espanha. **Declaração de Salamanca e Linha de Ação**: Sobre Necessidades Educativas Especiais. Brasília: CORDE, 1994.



