



PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO

Pós-Graduação *Lato Sensu*

Tech Recruiting e Gestão de Talentos em
Tecnologia

Sumário

1. Nome do Curso e Área do Conhecimento	3
2. Características Técnicas do Curso	3
3. Público-alvo	3
4. Critérios de Seleção	4
5. Justificativa do Curso	4
6. Objetivos do Curso	4
7. Competências e Habilidades do Egresso	5
8. Metodologia de Ensino e Aprendizagem	6
9. Estágio Não Obrigatório	9
10. Matriz Curricular	10
11. Carga Horária	11
12. Conteúdo programático	11
13. Infraestrutura Física e Pedagógica	26

1. Nome do Curso e Área do Conhecimento

Nome do Curso: *Tech Recruiting* e Gestão de Talentos em Tecnologia

Área de Avaliação (CAPES): Administração, Ciências Contábeis e Turismo

Grande Área (CAPES): Ciências Sociais Aplicadas

Área do Conhecimento (CAPES): Administração

Classificação OCDE: Negócios, administração e direito

2. Características Técnicas do Curso

Modalidade: Educação a Distância

Número máximo de vagas por Polo/Unidade: 1000 alunos

Período de Oferecimento: O curso possui entrada intermitente, respeitadas as datas de início e de fim cadastradas na oferta, bem como observado o período indicado para a sua integralização.

Limitações legais

Resolução CNE/CES Nº 1, de 06 de abril de 2018, que estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação lato sensu.

O candidato deverá ser graduado com diploma devidamente registrado segundo as normas estabelecidas pelo MEC.

3. Público-alvo

O público-alvo compreende profissionais da Área de RH, Líderes e Gestores de projetos e Organizações que têm a necessidade de atrair, selecionar e contratar profissionais da Área Tech.

4. Critérios de Seleção

O ingresso na pós-graduação será realizado por meio de inscrição no portal da Instituição e entrega dos documentos solicitados. Em seguida, analisados pela área competente.

5. Justificativa do Curso

Diante do cenário de transformação digital que demanda a criação e a oferta de produtos e serviços tecnológicos é que se torna necessária a contratação de profissionais especializados em Tecnologia da Informação e da Comunicação.

A procura e a contratação desses profissionais constitui um mercado de trabalho específico, aquecido e em ascensão e que também demanda técnicas e conhecimentos a respeito de projetos, carreiras e dinâmicas ágeis para o trabalho neste campo.

A atuação como *Tech Recruiter* tem sido uma nova perspectiva para a carreira em recrutamento e para a atividade de atração de talentos e a formação de times competentes e com propósito de trabalho de alta performance e entrega de resultados eficazes.

6. Objetivos do Curso

6.1. Objetivo Geral

- A proposta do curso é oferecer os conhecimentos teóricos e práticos para a formação e atuação de profissionais que necessitam atrair e contratar talentos da Área Tech e zelar por sua permanência nos

ambientes de trabalho participando ativamente dos projetos que ofertam produtos e serviços para a sociedade.

6.2. Objetivos Específicos

- Conhecer as estratégias e as técnicas de atração e seleção de talentos específicas para a área *Tech*.
- Compreender a especificidade dos profissionais do mercado Tech e saber lidar com seus graus de interesse e competências.
- Aprender que o trabalho colaborativo entre os agentes gestores de talentos pode fazer a diferença para a atração e manutenção dos talentos.
- Conhecer a realidade do mercado de TI, suas áreas de atuação, carreiras e profissões.

7. Competências e Habilidades do Egresso

Competências

Considerando a proposta do curso em oferecer subsídios teóricos e práticos para profissionais recrutadores e gestores de talentos especificamente da área da Tecnologia, e levando em consideração, ainda, competência como a “capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades, visando ao desempenho eficiente e eficaz de atividades ligadas ao mundo do trabalho (MEC Res. 04/99). pretende-se que sejam desenvolvidas como competências ao egresso: o raciocínio crítico e reflexivo, a pesquisa e o espírito de busca, e as análises qualitativa e quantitativa para no cotidiano do *Tech Recruiter*. Sabendo que competências são um conjunto de habilidades harmonicamente desenvolvidas e que caracterizam, por exemplo, uma função/profissão específica. É o conjunto de conhecimentos (saberes), habilidades (saber fazer) e atitudes (saber ser), espera-se que esse profissional esteja preparado para lidar com diversas situações do mercado de

profissionais de TI e que ele possa fazer a diferença de maneira positiva para os projetos e objetivos organizacionais assim como para os profissionais talentosos atuantes no mercado.

Habilidades

- Habilidades técnicas tais como: conhecimentos em recrutamento e seleção, rotinas trabalhistas inerentes aos contratos de trabalho e conhecimentos técnicos em TI.
- Habilidades comportamentais tais como: negociação, comunicação assertiva, diálogo, autogerenciamento e resiliência
- Habilidades socioemocionais como: foco, persistência, engajamento com os outros, criatividade, abertura ao novo e trabalho em equipe.

8. Metodologia de Ensino e Aprendizagem

O desenvolvimento das disciplinas do curso se dará no ambiente virtual, onde o aluno cumprirá 40 horas por disciplina.

Estas 40 horas são compostas pelo estudo dos diversos insumos pedagógicos disponibilizados, como:

- ✓ materiais de leitura;
- ✓ videoaulas;
- ✓ slides;
- ✓ podcasts;
- ✓ indicações de leituras extras como artigos e capítulos de livros.

Como parte do modelo acadêmico, também contabilizamos:

- ✓ a interação com os tutores para esclarecimentos de dúvidas pedagógicas (via Fórum);
- ✓ a realização da avaliação disciplinar pelo aluno.

Vale ressaltar que cada aluno é único e tem seu próprio tempo para aprendizagem. Alguns conseguem assimilar o conteúdo com mais agilidade, outros precisam retomar as leituras e videoaulas para tornar sua aprendizagem efetiva.

O tempo gasto pelo aluno para o entendimento de cada disciplina depende também da sua familiaridade com o tema, ou seja, o conhecimento prévio que o aluno tem em relação a temática abordada.

No ambiente virtual, o aluno encontrará o conteúdo das disciplinas, organizados em temas/webaulas.

Para cada um deles, o aluno realizará um conjunto de atividades baseadas em leitura de textos de fundamentação teórica e acesso a recursos audiovisuais.

Um tutor apoiará as atividades realizadas no ambiente virtual, atendendo o aluno nas suas dúvidas por meio de ferramentas de comunicação.

O aluno, ao iniciar os seus estudos, terá um encontro presencial para acolhida/ambientação; esse encontro terá como objetivos:

- ✓ Integrar o aluno ao curso de Pós-Graduação.
- ✓ Dialogar e esclarecer as dúvidas sobre a proposta pedagógica do curso e as regras acadêmicas.
- ✓ Apresentar ao aluno o Ambiente Virtual de Aprendizagem (o primeiro acesso; o envio de documentos; os serviços de secretaria e financeiro; a disciplina Ambientação; a tutoria online; o boletim acadêmico; as disciplinas e seus conteúdos; a biblioteca virtual; entre outros).
- ✓ Proporcionar um momento de Network aos pós-graduandos.

Avaliação do Desempenho do Aluno

O aluno deverá realizar as atividades propostas no ambiente virtual. A realização das atividades irá compor sua frequência no curso, que será considerada para a sua aprovação.

A atividade avaliativa que o aluno realizará para compor a sua média é a Avaliação Virtual (AV); essa atividade é obrigatória e estará disponível no Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA, conforme cronograma de seu curso.

Para a aprovação em cada uma das disciplinas, o aluno deverá obter frequência de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) e nota igual ou superior a 7,0 (sete).

As notas devem ser expressas no intervalo de 0 (zero) a 10 (dez).

O aluno que obtiver média inferior a 7,0 (sete) nas disciplinas terá direito ao Programa de Dependência e Recuperação – PDR, mediante a solicitação de requerimento e respeitando o período de jubramento do curso.

O PDR será realizado no ambiente virtual de aprendizagem, sendo que o aluno terá acesso ao conteúdo da disciplina e realizará uma Avaliação Virtual - AV, e a nota obtida substituirá a média do aluno.

Para a obtenção do **Certificado** de Pós-graduação *Lato Sensu* – especialização, o aluno deverá cumprir todas condições seguintes:

- ✓ Frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) em todas as disciplinas;
- ✓ Nota igual ou superior a 7,0 (sete) em todas as disciplinas.

Certificação

O Certificado de conclusão de curso de Especialização será acompanhado por histórico escolar, em cumprimento às exigências da Resolução CNE/CES nº1, de 06 de abril de 2018, da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação.

Composição do Corpo Docente

O corpo docente do curso é constituído por profissionais qualificados, com comprovado saber em sua área de atuação, conforme Resolução CNE/CES nº1, de 06 de abril de 2018, sendo integrado, no mínimo, por 30% (trinta por

cento) de portadores de título de pós-graduação *stricto sensu*, isto é, portadores de títulos de Mestrado e Doutorado, obtidos em programas de pós-graduação *stricto sensu* devidamente reconhecidos pelo poder público em território nacional, ou revalidados, conforme legislação vigente. Os demais docentes são certificados em nível de especialização, pós-graduação *lato sensu*, de reconhecida capacidade técnico-profissional.

9. Estágio Não Obrigatório

O estágio curricular não obrigatório tem como finalidade estimular o aluno a desenvolver atividades extracurriculares, para que possa inter-relacionar os conhecimentos teóricos e práticos adquiridos durante o curso e aplicá-los na solução de problemas reais da profissão, proporcionando o desenvolvimento da análise crítica e reflexiva para os problemas socioeconômicos do país, de acordo com a Resolução de Estágio curricular não obrigatório vigente na Instituição.

Os principais objetivos da prática do estágio curricular não obrigatório são:

- I. proporcionar o exercício do aprendizado comprometido com a realidade socioeconômica-política do país;
- II. propiciar a realização de experiências de ensino e aprendizagem visando à educação profissional continuada, alicerçada no desenvolvimento de competências e habilidades e ao exercício do pensamento reflexivo e criativo; e
- II. incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando ao desenvolvimento da ciência, da tecnologia e da cultura.

A carga horária é definida pela concedente de estágio, não podendo ultrapassar a carga horária máxima de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, as quais podem ser realizadas em empresas públicas ou privadas, instituição de pesquisa, órgãos governamentais e não governamentais, e as próprias unidades da Universidade, desde que sigam às condições adequadas para que o estagiário possa aprofundar os seus conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no curso.

Para o Curso de Pós-Graduação EAD, a prática do estágio curricular não obrigatório é permitida durante a vigência do curso, não podendo exceder em um mesmo campo de estágio o período de 2 (dois) anos.

Os estágios curriculares não obrigatórios devem estar apoiados em Termo de Compromisso e de comum acordo com a Instituição, devendo explicitar não somente os aspectos legais específicos, como também os aspectos educacionais e de compromisso com a realidade social.

O Planejamento do Estágio Curricular Não Obrigatório é de responsabilidade do coordenador de curso/professor orientador e também do Departamento de Estágios.

10. Matriz Curricular

DISCIPLINAS	CH PRÁTICA	CH TEÓRICA	CH TOTAL
Ambientação	0 h	0 h	0 h
Consultoria e processos em RH	0 h	40 h	40 h
Estratégias de gerenciamento de gente	0 h	40 h	40 h
Tecnologias e Soluções em TI	0 h	40 h	40 h
Mercado e Carreira em Tecnologia	0 h	40 h	40 h
Recrutamento e seleção	0 h	40 h	40 h
Recrutamento e seleção em TI e gestão de turnover	0 h	40 h	40 h
Treinamento e desenvolvimento	0 h	40 h	40 h
Programação Neurolinguística (PNL)	0 h	40 h	40 h
Gestão de equipes de alta performance	0 h	40 h	40 h

11. Carga Horária

A carga horária de 360 h constitui o conteúdo ministrado em 9 (nove) disciplinas.

12. Conteúdo programático

Disciplina: Ambientação

Ementa: Ensino a distância: características desta modalidade de estudo. A tecnologia e o ensino à distância. Legislação do Ensino a Distância no Brasil. Aspectos relacionados ao perfil no Ensino a Distância.

Competências e Habilidades:

- Compreender a modalidade de ensino a distância.
- Identificar uma relação entre tecnologia e educação no contexto do EAD;
- Discutir elementos da legislação do ensino a distância no Brasil;
- Refletir sobre o perfil do aluno em ensino a distância.

Conteúdo Programático 1: Introdução ao Ensino a Distância.

Conteúdo Programático 2: Tecnologia e educação.

Conteúdo Programático 3: Legislação do Ensino a Distância no Brasil.

Conteúdo Programático 4: Perfil do aluno no Ensino a Distância.

Bibliografia básica:

BRASIL. Ministério da Educação. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - Lei n. 9.394/96.** Brasília, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 6 dez. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. **Resolução CNE/CP n. 7, de 18 de dezembro de 2018.** Brasília, 2018. Disponível em: https://normativasconselhos.mec.gov.br/normativa/view/CNE_RES_CNECESN72018.pdf. Acesso em: 6 dez. 2022.

GIL, H. A passagem da Web 1.0 para a Web 2.0 e... Web 3.0: potenciais consequências para uma 'humanização' em contexto educativo. 2014. **Boletim informativo Cybercentro Castelo Branco.** Castelo Branco, 2014. Disponível

em:

<https://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/2404/1/A%20passagem%20da%20Web%20Henrique.pdf>. Acesso em: 6 dez. 2022.

MEYER, A. I. da S. Conceituando a Educação a Distância. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 1, p. 590-601, [s. l.], 2022. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/3835>. Acesso em: 6 dez. 2022.

VAZ, M. L. de L.; RIBEIRO, F.; COSTA, L. A. da. Os desafios da educação a distância on-line e a remotividade na nova engenharia educacional. **Brazilian Journal of Science**, v. 1, n. 4, p. 79-86. Goiás, 2022. Disponível em: <https://www.brazilianjournalofscience.com.br/revista/article/view/79>. Acesso em: 6 dez. 2022.

VIEIRA, D. M. L.; COSTA, L. A.; VAZ, M. L. L. Um novo olhar para a educação a distância. In: MACHADO, G. E.; COSTA, S. C.; SILVA, K. R. P. **Debates contemporâneos: perspectivas e reflexões atuais**. Santa Maria: Arco, 2021.

Bibliografia Complementar:

BAPTISTA, M. M. Internet: auxílio à educação. **BIBLOS - Revista do Instituto de Ciências Humanas e da Informação**, v. 16, p. 37- 44, [s. l.], 2004. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/23717>. Acesso em: 6 dez. 2022.

MOORE, M.; KEARSLEY, G. **Educação a distância: uma visão integrada**. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

MORAN, J. M.; MASETTO, M. T.; BEHRENS, M. A. **Novas tecnologias e mediação pedagógica**. 21. ed. Campinas: Papirus, 2013.

PIVA, D. J.; PUPO, R.; GAMEZ, L. et al. **EAD na prática: planejamento, métodos e ambientes de educação on-line**. São Paulo: Elsevier, 2011.

Disciplina: Consultoria e Processos em RH

Ementa: A disciplina tem por finalidade estabelecer critérios, que visam nortear as ações dos profissionais de *Business Partner* no ambiente interno e externo, uma vez que as relações de trabalho sofreram mudanças, influenciadas pelo contexto social. Atuar como consultor interno e/ou externo implica em ter a compreensão dos processos e a dimensão do universo corporativo, sua influência no mercado no qual atua, assim como desenvolver propostas para as organizações com intuito de diagnosticar seus *gaps* e propor soluções que busquem realinhá-la junto ao mercado.

Competências e Habilidades:

- Compreender a importância das intervenções nas organizações, seja interna/externa com intuito de realinhar-se ao mercado;
- Atuar em conjunto com a gestão identificando seus *gaps*;
- Desenvolver o papel de consultor interno/externo, propondo soluções a serem implantadas na organização;
- Colaborar com a busca de resultados organizacionais.

Conteúdo programático 1: Cenário atual acerca das mudanças processadas no mercado que afetaram as organizações, adoção de novas posturas. Avaliação do cenário interno e o mercado no que concerne as relações de trabalho. Abordagem no mercado interno e externo. Avaliação das informações, bem como a compreensão dos processos de mudança organizacionais e do mercado.

Conteúdo Programático 2: Avaliação do clima e da cultura organizacional, bem como estabelecimento e fortalecimento das relações de reciprocidade. Definição dos conceitos de Consultoria Interna e Externa e suas interfaces e como implementar.

Conteúdo Programático 3: Alinhamento acerca dos conceitos de consultoria e processos em RH aos novos modelos de gestão, como administrar pessoas e a cultura de Home Office. Neste contexto, como avaliar as expectativas das pessoas, rever as relações com os colaboradores e constante revisão dos resultados perseguidos. Novo enfoque organizacional.

Conteúdo Programático 4: Compreensão das necessidades elencadas, avaliação de *gaps*, definição dos processos de RH, alinhamento das estratégias com o diagnóstico encontrado e suas interfaces com os colaboradores, monitoramento e avaliação de resultados.

Bibliografia

ACADEMIA PEARSON DO BRASIL. Administração de Recursos Humanos. 2010. ISBN: 978-85-7605-576-1.

BENNIS, Warren; KOTTER, John P.; MOLLER, Claus; et al. **Liderança e Gestão de Pessoas.** 2002. Divisão de Publicação Clube Folha e HSM do Brasil. ISBN: 85-7402-368-X.

CUNHA, Jeferson Luis de Lima. **Consultoria Organizacional.** 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2013. ISBN:978-85-8212-729-2.

KATZENBACH, John R.; SMITH, Douglas. **Equipes de Alta Performance.** 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2002. ISBN: 85-352-0920-4.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências.** 2. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011. ISBN:978-85-02-13514-7.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Recursos Humanos: Estratégias e Gestão de Pessoas na Sociedade Global**. 1. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2014. ISBN:978-85-216-2589-6.

ORLICKAS, E. **Consultoria Interna de Recursos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 1998. ISBN: 8534608032.

SOUZA, Carla Patricia da Silva. **Cultura e Clima Organizacional**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2014. ISBN: 978-85-443-0006-0.

STADLER, Adriano; PAMPOLINI, Cláudia Patricia Garcia. **Gestão de Pessoas: Ferramentas Estratégicas de Competitividade**. 1. ed. Curitiba: Editora Intersaberes, 2014. ISBN: 978-85-443-0058-9.

TAKAHASHI, Adriana Roseli Wunsch. **Competências, Aprendizagem Organizacional: Gestão do Conhecimento**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2015. ISBN: 978-85-443-0261-3.

Disciplina: Estratégias de gerenciamento de gente

Ementa: Esta disciplina propõe a abordagem de conhecimentos e metodologias para o gerenciamento estratégico de gente levando em consideração a prospecção e projeção de objetivos, metas e ações da área sempre com o foco no alinhamento estratégico da empresa. Os tópicos perpassam pelos subsistemas de Gestão de Gente e amplificam a visão estratégica, de papéis e de responsabilidades do profissional deste campo de atuação.

Competências e Habilidades:

- Pensamento estratégico e sistêmico sobre a interrelação das áreas da Gestão de Gente;
- Planejamento estratégico e tático das subáreas da Gestão de Gente;
- Saber estrategicamente escolher e manejar técnicas e algumas tecnologias da Gestão de Gente;
- Aprender a posicionar-se em relação à Alta Gestão para sugerir, implantar, informar e defender práticas e estratégias de Gerenciamento de Gente.

Conteúdo Programático 1: O pensamento estratégico e sua relação com as subáreas da Gestão de Gente.

Conteúdo Programático 2: Formulando e estabelecendo estratégias, metas e ações na área de Gente.

Conteúdo Programático 3: Técnicas e tecnologias para a gestão de processos estratégicos.

Conteúdo Programático 4: Modelos e práticas para a humanização no gerenciamento estratégico de gente.

Bibliografia básica:

DUTRA, Joel Souza; DUTRA; Tatiana Almendra; DUTRA, Gabriela Almendra.

Gestão de pessoas: realidade atual e desafios futuros. São Paulo: Atlas, 2017.

FREITAS, Alberto; PERES, Angelo. **Estratégia, cultura e gestão de recursos humanos:** alinhando a cultura à estratégia através do modelo O.A.R.S. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

PEQUENO, Álvaro. **Administração de Recursos Humanos.** 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018.

PEREIRA, Maria Celia Bastos. **RH essencial.** 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

Bibliografia complementar:

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos:** fundamentos básicos. 8. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2016.

MARQUES, José Carlos. **Recursos humanos.** São Paulo, SP: Cengage, 2016

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico. 15.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Treinamento de pessoas.** 1. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

Disciplina: Tecnologias e Soluções em TI

Ementa: Inteligência estratégica de negócio e desempenho. Qualidade dos dados. Data warehousing. Datamining. OLAP (on-line analytical processing). Conceitos de BI (Business Intelligence).

Conteúdo Programático 1: A inteligência de negócios, Um modelo de BI

Texto de apoio: BEAL, A. Gestão Estratégica da Informação: Como Transformar a Informação e a Tecnologia da Informação em Fatores de Crescimento e de Alto Desempenho nas Organizações. São Paulo: Atlas, 2004. EAN13: 9788522437641

Conteúdo Programático 2: Qualidade da Fonte de Dados, Extração de dados

Texto de apoio: SIQUEIRA, M. C. Gestão Estratégica da Informação. Rio de Janeiro: Brasport, 2005.

Conteúdo Programático 3: Objetivos do Datawarehouse, Datawarehouse como solução de BI

Texto de apoio: LAURINDO, J. Tecnologia da Informação: planejamento e Gestão de Estratégias. São Paulo: Atlas, 2008.

Conteúdo Programático 4: O DataMart, Modelo dimensional

Texto de apoio: LAURINDO, J. Tecnologia da Informação: planejamento e Gestão de Estratégias. São Paulo: Atlas, 2008.

Conteúdo Programático 5: Introdução ao Processamento analítico em tempo real, Componentes de um sistema de Processamento analítico em tempo real

Texto de apoio: CRUZ, T. Sistemas, Métodos & Processos. 2. ed. 7ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011.

Conteúdo Programático 6: Mineração de dados, Técnicas para mineração de dados

Texto de apoio: CRUZ, T. Sistemas, Métodos & Processos. 2. ed. 7ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011.

Conteúdo Programático 7: Desempenho e estratégias de negócios, BPM - Business Performance Managment

Texto de apoio: SIQUEIRA, M. C. Gestão Estratégica da Informação. Rio de Janeiro: Brasport, 2005.

Conteúdo Programático 8: BAM Business Activity Monitoring , Considerações finais.

Texto de apoio: SIQUEIRA, M. C. Gestão Estratégica da Informação. Rio de Janeiro: Brasport, 2005.

Bibliografia:

BARBIERI, C. BI-Business Intelligence: modelagem e tecnologia. Rio de Janeiro: Axcel Books do Brasil, 2001.

DAY, G. S.; SCHOEMAKER, P. J. H.; GUNTHER, R. E. Gestão de tecnologias emergentes. Porto Alegre: Bookman, 2003. ISBN: 9788536301914.

ECKERSON, W. Best Practices in Business Performance Management: Business and Technical Strategies. TDWI Technical Report Series. 2004.

HELLINGER, M.; FINGERHUT, S. Business Activity Monitoring: EAI Meets Data Warehousing. EAI Journal. Jul. 2002. Disponível em: <<http://www.businessactivitymonitoring.com/docs/bam.pdf>>. Acesso em: 21 nov. 2016.

MARIBEL SANTOS, ISABEL RAMOS. Business Intelligence – Tecnologias da Informação na Gestão do Conhecimento. 2ª edição. Editora: FCA 2009.

TURBAN, E; SHARDA, R; ARONSON, J; KING, D. Business intelligence: um enfoque gerencial para a inteligência do negócio. Porto Alegre: Bookman, 2009.

Disciplina: Mercado e Carreira em Tecnologia

Ementa: O mercado de trabalho da Área *Tech*. Cenários global e brasileiro, seus desafios e oportunidades. Rol de profissões e possibilidades de carreira na área de Tecnologia. Perfil dos profissionais do ponto de vista técnico e comportamental. Complexidade e a inovação da transformação digital em produtos e serviços no mercado de negócios.

Competências e Habilidades:

- Conhecer o cenário global e brasileiro do ponto de vista dos produtos e serviços tecnológicos e digitais.
- Conhecer as novas perspectivas de carreiras em TI, da gestão à operação. Carreiras especializadas, Carreiras em projetos, Carreiras em liderança. Principais profissões *tech*.

- Aprender sobre as tecnologias de apoio para a Transformação Digital e importância da Inovação
- Identificar as habilidades dos profissionais da área Tech: realidade e desafios.

Conteúdo Programático 1: O cenário global e brasileiro das Áreas *Tech*: tecnologias maduras, emergentes e de nicho.

Conteúdo Programático 2: As carreiras *tech* em gestão, liderança e especialistas. Principais profissões da área: desenvolvedores, analistas, cientistas de dados, arquitetos, DevOps, Product Manager entre outros.

Conteúdo Programático 3: Tecnologias de apoio para a Transformação digital: Computação em nuvem, Big Data e Analytics, Internet das coisas, Inteligência artificial, Robótica, Segurança da Informação, Blockchain, Redes sociais, Impressão 3D, Realidade virtual. Inovação e o seu papel aplicado e de gerar valor ao mundo.

Conteúdo Programático 4: Perfil de competências, experiências, habilidades técnicas e comportamentais dos profissionais da Área *Tech*. Ética no desenvolvimento e atuação da carreira *tech*.

Bibliografia básica:

AKABANE, Getúlio, K. e POZO, Hamilton. *Inovação, Tecnologia e Sustentabilidade: Histórico, Conceitos e Aplicações*. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2020.

MARÓSTICA, Eduardo. *Inteligência de mercado*. Disponível em: Minha Biblioteca, (2nd edição). Cengage Learning Brasil, 2020.

MOREIRA, Diego Barbosa. A Ética no Mercado De Trabalho do Profissional de Gestão em Tecnologia da Informação. Revista De Educação, Ciência e Tecnologia do IFAM. Vol. 15, n. 2 – Dezembro 2021. Disponível em : <https://igapo.ifam.edu.br/index.php/igapo/article/view/250/255> Acesso em 11 nov. 2022.

Bibliografia Complementar:

BRASSCOM. Demanda de talentos em TIC e estratégia TCEM. Relatório 2021. Disponível em: <https://brasscom.org.br/demanda-de-talentos-em-tic-e-estrategia-%cf%83-tcem/>. Acesso em 11 nov 2022.

MORAES, Rodrigo Bombonati de S. *Indústria 4.0: impactos sociais e profissionais*. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Blucher, 2020.

SIEBEL, Thomas M. *Transformação Digital*. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Alta Books, 2021.

Disciplina: Recrutamento e seleção

Ementa: Esta disciplina aborda técnicas de captação, recrutamento e seleção de pessoas, abordando teorias e técnicas de processos de seleção por competência, teorias e técnicas para aplicação de jogos e dinâmicas de grupo, o papel do selecionador e a importância da criação e manutenção de um banco de currículo e talentos.

Competências e Habilidades:

- Compreender a importância dos processos de atração, recrutamento e seleção;
- Planejar e avaliar processos de recrutamento e seleção;
- Utilizar os conhecimentos da disciplina na análise de currículos, testes seletivos e dinâmicas de grupo;
- Desenvolver e manter banco de dados de currículos e talentos.

Conteúdo Programático 1: Atração, recrutamento e seleção. Técnicas de Recrutamento; Fontes de recrutamento. Recrutamento Interno, Externo e Misto.

Conteúdo Programático 2: Estágios do processo seletivo. Entrevista de seleção: tipos, etapas e técnicas.

Conteúdo Programático 3: Testes seletivos: Provas ou testes de conhecimento, capacidade, personalidade, dinâmicas de grupo e técnicas de simulações.

Conteúdo Programático 4: Retenção de talentos, criação e manutenção de banco de currículos e a utilização das redes sociais.

Bibliografia básica

BECKER, J. **Seleção estratégica de talentos e de indicadores**. Curitiba: Contentus, 2020. ISBN 978-65-5745-846-4

CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. São Paulo: Manole, 2009.

GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

LOTZ, E. G. BURDA, J. A. **Recrutamento e Seleção de talentos**. Curitiba: Intersaberes, 2015. ISBN 978-85-443-0297-2

Bibliografia complementar

ALMEIDA, W. **Captação e seleção de talentos**. São Paulo: Atlas, 2004.

KNAPIK, J. **Gestão de Pessoas e Talentos**. Curitiba: Ibpex, 2008.

PAIVA, K. C. M. **Gestão de Recursos Humanos: teorias e reflexões**. Curitiba: Intersaberes, 2019.

Disciplina: Recrutamento e Seleção em TI e gestão de turnover

Ementa: Esta disciplina compreende características, competências e procedimentos específicos do recrutamento tech tais como o mercado de trabalho *tech* baseado em projetos, a dinâmica dos projetos em TI e como atrair, remunerar e reter talentos da área, inclusive, identificar e monitorar o turnover, ou seja, a rotatividade de profissionais da área tech entre projetos e empresas

Competências e Habilidades:

- O mercado de trabalho tech: o trabalho especializado e baseado em projetos de TI.
- Buscando profissionais: do alinhamento do *job description* à abordagem de profissionais no mercado tech.

- O ciclo de atração, seleção e contratação de profissionais em TI: estratégias ágeis desde a abordagem e propostas aos tipos de contratos (nacionais e internacionais).
- Remuneração e benefícios estratégicos: como atrair e manter talentos tech e monitorar o turnover.

Conteúdo Programático 1: Conhecer o mercado de trabalho em TI. Tipos de carreiras e principais posições no mercado tech. O interesse pela carreira profissional em TI baseada em experiências em projetos interessantes e desafiadores. *Soft e Hard skills do tech recruiter.*

Conteúdo Programático 2: Desenho da vaga e perfil do profissional especializado: definição do *job description* e o alinhamento do recrutador com a área tech. Busca ativa de profissionais: uso de plataformas e redes sociais profissionais como *drivers* para o *hunting*. Estratégias de abordagens dos profissionais no mercado de trabalho.

Conteúdo Programático 3: O ciclo de Atração e Seleção: a apresentação das propostas de trabalho, o alinhamento de expectativas de carreira e trabalho aos projetos disponíveis, as estratégias e a negociação do trabalho de trabalho: profissionais em âmbitos nacional e internacional.

Conteúdo Programático 4: Estratégias de remuneração e benefícios como propostas de negociação para contratar e manter profissionais da área *tech*. Conhecer e acompanhar o *turnover* de um mercado de trabalho aquecido: desafios e soluções.

Bibliografia básica:

BANOV, Márcia R. Recrutamento e Seleção com Foco na Transformação Digital. Disponível em: Minha Biblioteca, (5th edição). Grupo GEN, 2020.

SNELL, Scott, A. *et al.* Administração de recursos humanos. Disponível em: Minha Biblioteca, (4th edição). Cengage Learning Brasil, 2020.

MASHIAH, Itzhak. "Come and join us": How tech brands use source, message, and target audience strategies to attract employees. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1047831021000183?via%3Dihub> Acesso em 11 nov. 2022.

Bibliografia Complementar:

RIBEIRO, Antonio de L. *Gestão de Benefícios*. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2015.

SETTE-MOSANER, Marcelo. *Carreiras de Impacto: Como unir sentido, propósito, realização financeira em sua carreira*. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Alta Books, 2022.

MORAIS, Izabelly Soares, D. e Glauber Rogerio Barbieri Gonçalves. *Governança de tecnologia da informação* [recurso eletrônico]. Porto Alegre: SAGAH, 2018..

Disciplina: Treinamento e Desenvolvimento

Ementa: Princípios da Pedagogia, andragogia e Heutagogia. Diferença de Treinar e Desenvolver. Elaboração de Programas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D). Levantamento de necessidades, planejamento, Implantação e Follow-up dos treinamentos. Educação corporativa. E-learning e trilhas de aprendizagem organizacional. Metodologias ágeis.

Competências e Habilidades:

- Levantar as necessidades organizacionais ou pessoais de desenvolvimento;
- Compreender como funciona o aprendizado em adultos;
- Utilizar o arsenal de técnicas e métodos disponíveis para levantar as necessidades e implantar um plano de desenvolvimento organizacional;
- Conhecer as novas metodologias e tecnologias utilizadas na atualidade para o desenvolvimento organizacional e pessoal.

Conteúdo Programático 1: A Magia do aprendizado no Adulto. Diferenças básicas entre pedagogia, andragogia e Heutagogia. Principais diferenças entre os conceitos de capacitar e desenvolver. Os tipos de educação. E o fluxo da aprendizagem. Aprendizado pelo exemplo.

Conteúdo Programático 2: Aprendendo a aprender. Aprendendo a aprender. ou Novos e velhos desafios da Educação corporativa. Pressupostos do DO (desenvolvimento organizacional). Tipos de treinamento. Projetos de educação continuada e educação corporativa. Gestão do conhecimento e gestão por competências. Capital intelectual. Atividade por recompensa.

Conteúdo Programático 3: Reaprendendo a aprender. Novas tendências no processo de desenvolvimento de pessoas. Metodologias. Coaching, EAD, trilhas pedagógicas. Universidade corporativa. Estudo de casos, cases, sala de aula invertida. Mentory. Jogos corporativos, simulações e usos de apps.

Conteúdo Programático 4: Mais ação e menos achismos. O resultado não está no conhecimento, mas no comportamento. A dimensão do querer. Consequências, resultados e mensuração dos treinamentos. Avaliação, conhecimentos habilidades e atitudes. OKRs. Higiene mental e qualidade de vida no trabalho.

Bibliografia básica:

SILVA, Altair José da Silva (org.). **Gestão de Desempenho, treinamento e Desenvolvimento Pessoal**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. ISBN: 978-85-430-1685-6

CAPRONI, Paula J. **Treinamento Gerencial**. Como dar um salto significativo em sua carreira profissional. São Paulo: Makron Books, 2002. ISBN: 85-346-1359-1.

BORGES, Martiele Cortes; MENDES, Giselly Santos; BARBOSA, Joana Áurea Cordeiro. **Princípios e prática da pedagogia Empresarial**. [Livro Eletrônico] Curitiba: Intersaberes, 2022. ISBN: 978-65-5517-409-0.

Bibliografia complementar:

FREIRE, Denilson A. L. **Treinamento e Desenvolvimento em Recursos Humanos**. Encenando e Efetivando Resultados. [Livro Eletrônico] Curitiba: Intersaberes., 2014. ISBN: 978-85-443-0099-2.

DI NIZO, Renata. **A educação do querer: ferramentas para o autoconhecimento e autoexpressão**. São Paulo: Agora, 2007. ISBN: 9788571831049

BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena. (Coord.). **Manual de treinamento e desenvolvimento Processos e operações**. São Paulo: Pearsons Education, 2013. ISBN: 978-85-8143-768-2

Disciplina: Programação Neurolinguística (PNL).

Ementa: A origem da PNL. Conceito da Programação Neurolinguística. Os pressupostos da PNL. Modelos mentais. *Rapport* e comunicação. Comunicação não verbal.

Competências e Habilidades:

- Conhecer a origem e os princípios da Programação Neurolinguística;
- Aprender sobre os modelos mentais e a construção das visões de mundo;
- Desenvolver uma visão sobre as possibilidades de conduzir pessoas utilizando conhecimentos e técnicas de apoio ao raciocínio e atitudes humanas.

Conteúdo Programático 1: Origens e princípios da Programação Neurolinguística.

Conteúdo Programático 2: Os modelos mentais e algumas teorias sobre o funcionamento da mente humana.

Conteúdo Programático 3: A importância da comunicação assertiva para o líder (o diálogo e a comunicação verbal e não verbal).

Conteúdo Programático 4: *Rapport* e técnicas da linguagem corporal para os processos de mediação de conflitos, orientação a liderados e *feedbacks*.

Bibliografia Básica:

BANDLER, Richard; ROBERTI, Alessio; FITZPATRICK Owen. **A Introdução Definitiva à PNL:** Como construir uma vida de sucesso. São Paulo: Alta Life, 2019.

BOALER, Jo. **Mente sem barreiras:** as chaves para destravar seu potencial ilimitado de aprendizagem. Porto Alegre: Penso, 2020.

FARIA, Adriano Antônio. **O coaching e o neurocoaching.** Curitiba: Intersaberes, 2020.

FERREIRA, Gustavo. **Gatilhos Mentais:** O guia completo de estratégias de negócios e Comunicações provadas para você aplicar. São Paulo/SP: DVS Editora, 2019.

MARION, Arnaldo. **Manual de coaching:** guia prático de formação profissional. São Paulo: Atlas, 2019.

MURPHY, Joseph; JUNGSMANN, Ruy. **O poder do subconsciente.** 87. Ed. São Paulo/SP: BestSeller, 2019.

Bibliografia Complementar:

ALLEN, Steve. **Técnicas proibidas de Persuasão:** manipulação e influência usando padrões de linguagem e técnicas de PNL. Califórnia – EUA: Createspace Independent Publishing Platform, 2018

DWECK, Carol S. **Mindset:** A nova psicologia do sucesso. São Paulo: Objetiva, 2017

GOMAN, Carol Kinsey. **A linguagem corporal dos líderes:** como essa linguagem silenciosa pode ajudar – ou prejudicar – o seu modo de liderar. Petrópolis/RJ: Vozes, 2015.

MANDELLI, Pedro. **Liderando para alta performance:** conceitos e ferramentas. Petrópolis/RJ: Vozes, 2017.

MANGABEIRA, Diego. **Como falar em público usando o PNL e Técnicas de Oratória:** Domine o poder da comunicação e decole em sua carreira. São Paulo: Diego Mangabeira, 2018.

MATOS, Gustavo Gomes de. **Comunicação empresarial sem complicação:** como facilitar a comunicação na empresa, pela via da cultura e do diálogo. 3. ed. rev. e ampl. Barueri, SP: Manole, 2014.

Disciplina: Gestão de equipes de alta performance.

Ementa: Ambiente Organizacional de Alta Performance. Equipes de Alta Performance. Liderança de equipes de alta performance. Gestão por Competências.

Competências e Habilidades:

- Identificar os fundamentos da gestão estratégica de pessoas e sua evolução desde a era da Administração de Recursos Humanos.
- Conhecer os elementos de equipes de alta performance, sua dinâmica e funcionamento.
- Perceber a importância da gestão do clima organizacional e da promoção do engajamento exponencial através de uma liderança consciente e inspiradora.
- Determinar os requisitos para a implantação de um modelo de gestão por competências.

Conteúdo Programático 1: Ambiente Organizacional de Alta Performance. Importância e Definição. Introdução à moderna Gestão de Pessoas. Evolução da Administração de Recursos Humanos. Responsabilidades de Linha e *Staff*. Da Administração de Recursos Humanos à Gestão de Pessoas. Gestão estratégica de pessoas.

Conteúdo Programático 2: Equipes de Alta Performance. Importância e Definição. Dinâmica dos grupos. Papéis, Fenômenos e Estágios de desempenho de grupo. Equipes. Papéis fundamentais, Planejamento e desenvolvimento de equipes. Elementos de uma equipe de alta performance.

Conteúdo Programático 3: Liderança de equipes de alta performance. Importância e Definição. Clima nas Organizações: conceito, medidas e instrumentos e gestão. Índice de Felicidade no Trabalho. Engajamento Exponencial. Liderança Consciente e Inspiradora. *Feedback* e *Feedforward*

Conteúdo Programático 4: Gestão por Competências. Importância e Definição. Seleção por competências. Remuneração por competências. Gestão por competências. Desafios contemporâneos.

Bibliografia Básica:

BLANCHARD, K; JOHNSON, S. **O Novo Gerente-Minuto**. Rio de Janeiro: Best Business, 2015.

DYER, W. G.; DYER, W. G. Jr.; DYER, J. H. **Equipes que fazem a diferença (Team Building):** Estratégias comprovadas para desenvolver equipes de alta performance. São Paulo: Saraiva, 2011.

SENGE, P. M. **A quinta disciplina:** Arte e prática da organização que aprende. Rio de Janeiro: Best Seller, 2018.

Bibliografia Complementar:

BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Thomson, 2003.

GOLEMAN, D. **Foco:** A atenção e seu papel fundamental para o sucesso. Rio de Janeiro: Objetiva, 2014.

MAXWELL, J. C. **O Líder 360°**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2015.

13. Infraestrutura Física e Pedagógica

O aluno encontrará todo o conteúdo do curso e assistirá às aulas gravadas no ambiente virtual. Para assistir às aulas é fundamental que as especificações abaixo sejam obedecidas, possibilitando, assim, uma recepção de maior qualidade dos vídeos.

Hardware:

- Processador Intel Core 2 Duo ou superior.
- 2Gb de Memória RAM.
- Placa de vídeo com resolução 1024x768, qualidade de cor 32 bits e compatível com Microsoft DirectShow.
- Microsoft DirectX 9.0c ou posterior.

Software:

- Navegador: Firefox, Google Chrome, Internet Explorer (sempre atualizado).
- Sistema Operacional: Windows XP ou posterior.
- Adobe Flash Player (atualizado).
- *Plugin* de vídeos SilverLigth (atualizado)

Rede:

- Conexão com a Internet banda larga de no mínimo 2 MB.
- Em caso de acesso em ambientes corporativos além da velocidade, é necessário verificar as condições de segurança de rede de sua empresa e se certificar que o site não estará bloqueado.

Adicionalmente, é prevista a utilização da biblioteca virtual para consultas bibliográficas e pesquisa de assuntos referentes às disciplinas ministradas.

