

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
Projeto Pedagógico de Curso

Projeto Pedagógico

CST em Gestão de Recursos Humanos

1. OFERTA DO CURSO

REGIME ESCOLAR

Semestral

CARGA HORÁRIA

1767 horas

DURAÇÃO MÍNIMA

4 Semestres

MODALIDADE

Presencial

- **Presencial Flex:** aulas presenciais, com uso predominante de metodologias ativas em sala de aula e/ou espaços de prática, além de disciplinas ofertadas a distância por meio de ambiente virtual de aprendizagem conforme matriz curricular específica. Esta modalidade poderá conter oferta de carga horária na modalidade de Ensino a Distância - EAD na organização pedagógica e curricular, até o limite de 40% da carga horária total do curso, conforme determinado na Portaria MEC No. 2117, de 06 de dezembro de 2019 e publicada no Diário Oficial da União em 12 de dezembro de 2019.

ATOS AUTORIZATIVOS DO CURSO E ÚLTIMOS RESULTADOS DE AVALIAÇÕES REALIZADAS PELO MEC

Em julho de 2013 obtivemos autorização para formar os líderes do futuro e os profissionais que serão capazes de desenvolver todas as pessoas das organizações. Sob Portaria de Autorização nº204, de 09 de julho de 2013, publicada no DOU em 10 de de julho de 2013. Portaria de Reconhecimento nº 204, de 25 de junho de 2020, publicado no DOU de 07 de julho de 2020. Tendo Conceito 4 na avaliação do MEC. Os atos autorizativos do curso e os últimos resultados de avaliações realizadas pelo MEC podem ser observados no Anexo A.

2. APRESENTAÇÃO E DIFERENCIAIS DO CURSO

Um dos grandes diferenciais do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está no fato de que está alicerçado em uma forte visão empreendedora, aquela em que se compreende que o mundo não deve nada a ninguém, e que devemos todos seguir os nossos sonhos de estudo e de investimento na carreira profissional. Dessa forma, há que se perceber o mundo como um local global e local, capaz de, por intermédio da emancipação e da autonomia do indivíduo, ofertar oportunidades condizentes com a realidade circundante. O universo da web trouxe um mundo próximo, cada vez mais sem fronteiras definidas, mas que exige um cuidado maior com a forma complexa de existência do homem no planeta.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos contempla dinâmicas e estratégias teóricas e práticas, objetivando a formação do profissional cidadão, preocupado com o desenvolvimento de competências. Forma profissionais focados no mercado em um período relativamente curto, de dois ou três anos, no máximo, para acompanhar a agilidade dos avanços da pesquisa tecnológica. Em função disso, propõe como princípio pedagógico, dar condições ao estudante de aprender a aprender, estimulando-o a adotar os princípios da educação continuada ao longo da vida e preparando-o para o dinamismo da sociedade e da área técnica e da tecnológica.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos propicia aos estudantes a experiência prática nos Projetos Aplicados à Negócios, bem como no seu AVA (Ambiente Virtual de Aprendizagem), com simuladores virtuais de negócio. É possível ampliar a experiência profissional e o networking por meio do Núcleo de Práticas em Negócios, alinhando teoria e prática, atendendo a demandas da própria Escola de Negócios e demais unidades da IES, bem como da sociedade em geral, no que tange as diversas áreas de negócios. Além disso, os estudantes poderão desenvolver suas competências sociais participando de programas e projetos de extensão. Destaca-se ainda que o curso está difundido entre as IES do grupo Laureate, o que possibilita ao aluno realizar intercâmbio, em âmbito nacional ou internacional.

A matriz curricular prevê disciplinas que fomentam o empreendedorismo e as práticas profissionais, bem como a utilização intensiva de tecnologia. Tais disciplinas estão alinhadas com as demandas da sociedade, possibilitando a formação ampla do estudante em áreas como antropologia e cultura brasileira, comunicação e desenvolvimento humano e social. As disciplinas específicas do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos fomentam a visão sistêmica, pois trabalham com base nas realidades local, regional e nacional, organizando-se o currículo do curso de forma a criar uma

identidade que o diferencia de outros cursos oferecidos na região, ao mesmo tempo em que é promovida a integração entre teoria e prática. Acrescenta-se a isso o fato de que as disciplinas optativas permitem que o estudante construa a sua própria trilha de estudos de acordo com suas aptidões, preferências, gosto ou atuação profissional.

3. PÚBLICO ALVO E ÁREAS DE ATUAÇÃO

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos se destina a pessoas interessadas a desenvolver, ampliar ou formalizar competências profissionais na área do curso. O mercado tem se comportado de maneira positiva na absorção de egressos do curso, que podem ocupar posições de trabalho nos setores público e privado, voltadas à análise do planejamento das organizações e a dinâmica operacional da organização onde atua. Pode atuar nas rotinas e procedimentos dos subsistemas que compreende a área de Recursos Humanos tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal, benefícios, gestão de carreiras e sistema de informação de recursos humanos.

Este profissional promove o desenvolvimento de competências relacionadas ao comportamento nos níveis individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacional (cultura, estrutura e tecnologias), catalisando os processos de elaboração de planejamento estratégico, programas de qualidade de vida do trabalho e avaliação do clima organizacional.

O futuro profissional poderá assumir ainda as funções de coordenador de treinamento e desenvolvimento, analista de folha de pagamento e rotinas de pessoal. Além disso, terá condições de assumir posições que exijam o recrutamento e seleção de pessoal e a elaboração de planos de cargos e salários, avaliação de desempenho, gestão de carreiras e conhecimento das relações de leis trabalhistas e segurança do trabalho.

Pode atuar supervisionando, programando, monitorando e avaliando equipes de trabalho, além de organizar processos de pesquisa, comunicação interna e externa, trabalhando estratégias para manutenção e atração de talentos humanos nas organizações, atuando ainda no desenvolvimento de técnicas para motivação e satisfação de pessoal. Podendo assumir cargos de Gerência, Diretoria e atuar no formato de consultor na Gestão Estratégica de Recursos Humanos, nos quais são valorizadas as competências e habilidades do tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, visando ao bom desempenho e à satisfação no meio empresarial nas organizações.

4. OBJETIVO GERAL DO CURSO

Na perspectiva de educação transformadora o objetivo do curso é formar profissionais dotados de competência para exercer liderança na gestão de pessoas, sendo capaz de acompanhar e absorver as mudanças no comportamento humano e assim, contribuir para o desenvolvimento pessoal e empresarial em sua organização. O Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos apresenta-se como uma proposta para formar profissionais capazes de fazer uma leitura de mundo a partir das suas competências e habilidades para pensar e desenvolver estratégias em recursos humanos, com o intuito de oferecer melhorias para as organizações e para a qualidade de vida das pessoas e do meio ambiente.

Com base em um projeto pedagógico pautado na educação vivenciada que, de um lado, resgate as experiências dos alunos e, de outro, articulando essas experiências ao conhecimento formal oferecido, o curso apresenta como proposta manter a estreita relação entre a teoria e a realidade socioeconômica. O curso de Gestão de Recursos Humanos busca proporcionar aos alunos a compreensão dos processos e práticas administrativas das organizações, instrumentalizando-os para o uso dos recursos tecnológicos disponíveis na área de gestão. Ao desenvolver nos alunos o domínio dos princípios e fases da Gestão de Recursos Humanos em geral, bem como o espírito crítico e o potencial empreendedor, visa integrar o processo formativo com a realidade regional e nacional. Destaca-se o fomento ao espírito de liderança e a consciência de que devem agir eticamente, com responsabilidade e cidadania. Para tal, o curso oportunizar aos alunos a aplicação dos conteúdos programáticos das disciplinas estudadas, visando a integração entre o estudado e a experiência que se apresenta no mercado de trabalho profissional.

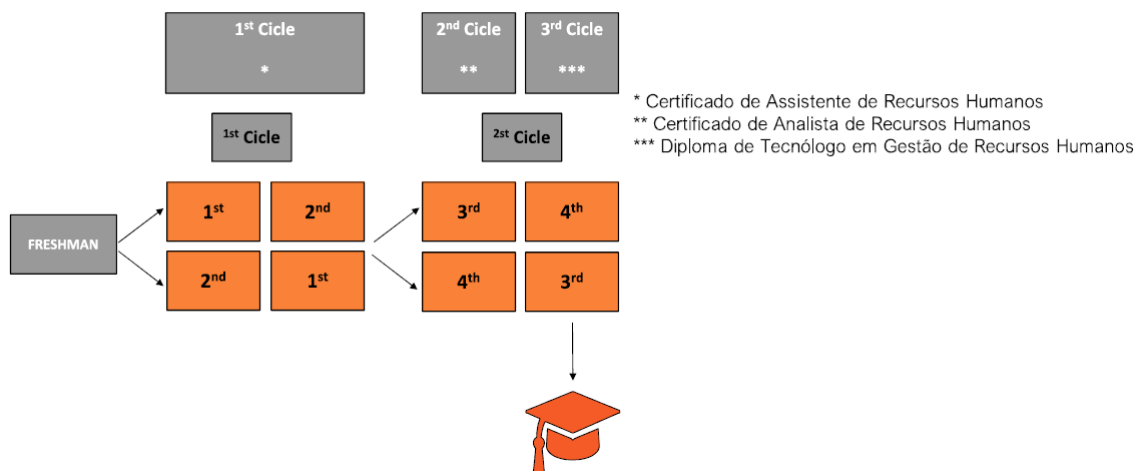
5. COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DO EGRESSO

As seguintes competências expressam o perfil profissional do egresso do curso:



6. MATRIZ CURRICULAR

A matriz curricular do Curso de Gestão de Recursos Humanos é composta de 2 ciclos que são desenhados da seguinte forma:



Curso: CST Gestão de Recursos Humanos				
CICLOS	Período/Série	Disciplina	CH Total	Oferta

1º	1º Período	Direito Aplicado a Negócios	66	Online
		Fundamentos da Administração	66	Presencial
		Fundamentos de Economia	66	Presencial
		Responsabilidade Social Corporativa	66	Presencial
		Comunicação	88	Online
	2º Período	Gestão de Pessoas	66	Presencial
		Estatística Descritiva	66	Online
		Liderança, Cultura e Comportamento Organizacional	66	Presencial
		Empreendedorismo	88	Online
		Diagnóstico Organizacional	66	Presencial
		Projeto Aplicado a Negócios I	33	Presencial
TOTAL:			737	0
2º	3º Período	Direito Trabalhista e Previdenciário	66	Presencial
		Recrutamento e Seleção	66	Presencial
		Sistemas de Remuneração e Benefícios	66	Online
		Treinamento e Desenvolvimento	66	Presencial
		Desafios Contemporâneos	88	Online
		Planejamento Estratégico	66	Presencial
		Projeto Aplicado a Negócios II	33	Presencial
	4º Período	Planejamento e Gerenciamento de Carreira	66	Online
		Qualidade de Vida, Segurança e Saúde no Trabalho	66	Online
		Rotinas de Pessoal	66	Online
		Avaliação de Desempenho e Gestão por Competências	66	Online
		Optativa	66	Online
		Gestão de Projetos	66	Presencial
		Projeto Aplicado a Negócios III	33	Online
		Atividades Complementares	150	
TOTAL:			0	0

7. EMENTÁRIO

DIREITO APLICADO A NEGÓCIOS

Versa sobre os reflexos jurídicos das relações negociais, os aspectos relativos à personalidade e à capacidade civil, às sociedades empresariais, suas espécies e formas de constituição, com foco nas implicações trabalhistas, tributárias, consumeristas e na responsabilidade dos sócios e gestores.

FUNDAMENTOS DA ADMINISTRAÇÃO

Examina o processo de gestão das organizações, apresentando as áreas funcionais da administração, os níveis de uma estrutura organizacional e a relação dos ambientes

interno e externo, enfatizando as competências necessárias para o gestor exercer o seu papel.

FUNDAMENTOS DE ECONOMIA

Enfoca os fundamentos da teoria econômica, envolvendo a micro e a macroeconomia. Discute os principais problemas econômicos que afetam a sociedade e as organizações, além de tratar das intervenções governamentais que levam ao crescimento e desenvolvimento econômico.

RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

Atuação do profissional em tecnologia de gestão como profissional responsável e comprometido com as temáticas sociais, tais como ética, inclusão social, relações étnico-raciais, diversidade cultural: cultura afro-brasileira e indígena, diversidade sexual e religiosa, pessoas com deficiência, gerações; direitos humanos e cultura da paz; responsabilidade social corporativa (social, econômico e ambiental).

COMUNICAÇÃO

Estuda o processo comunicativo em diferentes contextos sociais. Discute o uso de elementos linguísticos adequados às peculiaridades de cada tipo de texto e situação comunicativa. Identifica e reflete sobre as estratégias linguístico-textuais em gêneros diversificados da oralidade e da escrita.

GESTÃO DE PESSOAS

Discute os principais pressupostos teóricos que fundamentam as políticas e práticas da gestão de pessoas e os impactos da sua operacionalização em diferentes instâncias organizacionais. São discutidos os subsistemas de RH (R&S, T&D, Remuneração e benefícios, avaliação de desempenho), planejamento estratégico de pessoas, gestão do conhecimento, gestão por competências, além da retenção de talentos, mudança e desenvolvimento organizacional entre outros.

ESTATÍSTICA DESCRITIVA

Estuda os conceitos necessários à análise exploratória de dados, distribuições de frequência e seus gráficos, medidas de tendência central, medidas de variação e medidas de dispersão. Explora a proposição de situações-problema para construção da aprendizagem significativa.

LIDERANÇA, CULTURA E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Discute o comportamento humano nas organizações sob três perspectivas: do indivíduo, do grupo e do sistema organizacional. Introduce elementos do comportamento humano, como aptidões, características pessoais e personalidade, além de abranger conceitos sobre motivação, grupos e equipes, comunicação, liderança, poder e política, conflitos e negociação, cultura, mudança e ética.

EMPREENDEDORISMO

Apresenta a importância do empreendedorismo para o desenvolvimento, bem como os seus conceitos de e evolução histórica. Descreve o empreendedorismo como competência sócio emocional e as características do Comportamento Empreendedor como criatividade, empreendedorismo e inovação. Demonstra a ação empreendedora nos âmbitos corporativo, social e na criação de Novos Negócios.

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Dedica-se ao entendimento da importância da adequada gestão dos recursos organizacionais, que envolvem pessoas, capitais, materiais, produção, mercados, clientes, processos e estruturas, que quando bem geridos servem como ferramentas de desempenho organizacional. Dedica-se ainda a compreensão do ambiente organizacional, com foco em seus processos e recursos internos realizando diagnóstico

da estrutura organizacional, a partir da visão sistêmica das relações entre recursos e funções organizacionais.

PROJETO APLICADO A NEGÓCIOS I

Aplica conhecimentos sobre a gestão dos recursos organizacionais, que envolvem pessoas, capitais, materiais, produção, mercados, clientes, processos e estruturas, dedicando-se a compreensão do ambiente organizacional, com foco em seus processos e recursos internos realizando diagnóstico da estrutura organizacional, a partir da visão sistêmica das relações entre recursos e funções organizacionais.

DIREITO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO

Trata dos reflexos jurídicos das relações negociais, conceituando as relações de trabalho e de emprego, o contrato de trabalho e remuneração, jornada de trabalho, garantia de emprego e terceirização e avalia os reflexos previdenciários decorrentes da prestação de serviço autônoma e subordinada, segurados e dependentes, principais benefícios decorrentes.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Trata do planejamento do quadro de colaboradores, da análise e identificação de perfis de competências e da definição de ferramentas tecnológicas e técnicas de seleção utilizadas conforme especificidade do cargo, nível hierárquico e políticas da Organização. Além disso, discute os aspectos relacionados à ética, responsabilidade social e cultura organizacional envolvidos na seleção.

SISTEMAS DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

Discute conceitos de remuneração e de incentivos, descrevendo os componentes da remuneração total de forma a montar, a partir da descrição e análise de cargos, um plano de cargos e salários compatível. Além disso, discute aspectos relacionados ao impacto da remuneração e benefícios na atração, satisfação e retenção

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Aborda os conceitos de treinamento e desenvolvimento de pessoas, modalidades, técnicas e as formas de avaliar os resultados desses processos, descrevendo técnicas e tendências. Fornece as metodologias e ferramentas para levantamento das necessidades de treinamento e desenvolvimento. Auxilia na compreensão de programas de educação corporativa.

DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS

Estuda temas relevantes da contemporaneidade como o processo de construção da cidadania e suas respectivas interfaces com os direitos humanos, ética e diversidade. Analisa as interferências antrópicas no meio ambiente e discute o desenvolvimento sustentável e o impacto das inovações tecnológicas. Aborda ainda tendências e diretrizes sociopolíticas, e questões de responsabilidade social e justiça.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Trata da conscientização sobre a construção de estratégias empresariais diferenciadas, o entendimento das políticas empresariais, a avaliação estratégica com ferramentas de Balanced Scorecard e definição de indicadores estratégicos e a consolidação do planejamento estratégico como ferramenta de gestão

PROJETO APLICADO A NEGÓCIOS II

Dedica-se a aplicação de conceitos sobre objetivos e estratégias organizacionais, apoiada em metodologias e teorias atuais, considerando os passos necessários para a concepção do Planejamento Estratégico: análise do ambiente externo, tendências e discontinuidades, análise do ambiente interno, representação do portfólio, estratégia de balanceamento do portfólio.

PLANEJAMENTO E GERENCIAMENTO DE CARREIRA

Aborda o autogerenciamento de carreira com autonomia, iniciativa, empreendedorismo, e apresenta técnicas e ferramentas de construção de planos profissionais e de acompanhamento de metas, incentivando o desenvolvimento da adaptabilidade.

QUALIDADE DE VIDA, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Aborda o autogerenciamento de carreira com autonomia, iniciativa, empreendedorismo, e apresenta técnicas e ferramentas de construção de planos profissionais e de acompanhamento de metas, incentivando o desenvolvimento da adaptabilidade.

ROTINAS DE PESSOAL

Examinar os encargos sociais e trabalhistas da legislação vigente nas organizações empresariais, realizando a identificação e aplicação dos mesmos no processamento da folha de pagamento e demais rotinas do departamento pessoal.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

Debate os conceitos de avaliação do desempenho humano nas organizações, seu planejamento, modelos e instrumentos que darão subsídios à implantação desse subsistema de Recursos Humanos no ambiente corporativo. Aborda a gestão por competências e seus desdobramentos nas atividades de RH.

OPTATIVA

A proposta curricular é marcada pela flexibilidade que se materializa na oferta de disciplinas Optativas, aumentando o leque de possibilidade de formação para os estudantes com disciplinas que visam agregar conhecimentos ao estudante e enriquecer o currículo permitindo a busca do conhecimento de acordo com o interesse individual.

GESTÃO DE PROJETOS

Aborda a implementação de projetos por meio de modelagem e gestão de projetos. Estuda métodos e técnicas apoiadas pelas práticas do PMBOK (PMI), tais como análise de grupos de processos e mapeamento de áreas de conhecimento de projetos, definição do perfil do gerente de projetos, análise de informações dos projetos e desenvolvimento de relatório de implementação de projetos. Discute ainda a gestão da mudança organizacional.

PROJETO APLICADO A NEGÓCIOS III

Aborda a implementação de projetos por meio de modelagem e gestão de projetos. Estuda métodos e técnicas como PMI, PMBOK, mapeamento e acompanhamento dos riscos de projetos, definição do perfil do gerente de projetos, análise de informações dos projetos e desenvolvimento de relatório de implementação de projetos. Discute ainda a gestão da mudança organizacional.

ATIVIDADE COMPLEMENTAR

As Atividades Complementares constituem **práticas acadêmicas obrigatórias**, para os estudantes dos cursos de graduação, em conformidade com a legislação que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Superior e com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Tem o propósito de enriquecer o processo de ensino-aprendizagem, privilegiando a complementação da formação social e profissional e estão formalizadas na Instituição por meio de Regulamento próprio devidamente aprovado pelas instâncias superiores, estando disponível para consulta.

8. METODOLOGIA, SISTEMA DE AVALIAÇÃO E DE FREQUÊNCIA

Componente Curricular presencial

- **Metodologia:** O curso visa desenvolver os talentos e competências de seus estudantes para que se tornem profissionais éticos, críticos, empreendedores e comprometidos com o desenvolvimento social e ambiental. A aprendizagem é entendida como um processo ativo, por meio do qual conhecimentos, habilidades e atitudes são construídos pelo estudante a partir da relação que estabelece com o mundo e com as pessoas com quem se relaciona. As aulas são estruturadas de forma a garantir elementos didáticos significativos para a aprendizagem.
- **Avaliação e frequência:** A avaliação do desempenho escolar é realizada de forma continuada, por meio do uso de diferentes instrumentos de avaliação. Para aprovação, a Nota Final da disciplina deverá ser igual ou superior a 6,0 (seis), além da necessária frequência mínima de 75% da carga horária total da disciplina.

Componente Curricular online

- **Metodologia:** é disponibilizado um Ambiente Virtual de Aprendizagem (*Blackboard*), além de promover a familiarização dos estudantes com a modalidade a distância. No modelo *web-based*, o processo educativo é realizado com base na aprendizagem colaborativa e significativa, por meio das Tecnologias de Informação e Comunicação. O objetivo é proporcionar uma relação de aprendizagem que supere as dimensões de espaço/tempo e que desenvolva competências necessárias para a formação dos futuros profissionais, valorizando o seu papel ativo no processo.
- **Avaliação e frequência:** A avaliação do desempenho escolar é realizada no decorrer da disciplina, com entrega de atividades online e a realização de uma prova presencial, obrigatória, realizada na instituição ou polo de apoio presencial em que o estudante está devidamente matriculado. Para aprovação, a Nota Final da disciplina deverá ser igual ou superior a 6,0 (seis). Outro critério para aprovação é a frequência mínima de 75% da carga horária total da disciplina. A frequência é apurada a partir da

complete das atividades propostas no Ambiente Virtual de Aprendizagem.

9. QUALIFICAÇÃO DOS DOCENTES

O corpo docente é constituído por professores especialistas, mestres e doutores e de reconhecida capacidade técnico-profissional, atendendo aos percentuais de titulação exigidos pela legislação.

No Anexo B, tem-se a relação dos professores que integram o corpo docente do curso.

10. INFRAESTRUTURA

Dentre os espaços mínimos apresentados nas sedes das Instituições encontram-se:

- Instalações administrativas para o corpo docente e tutorial e para o atendimento aos candidatos e estudantes;
- Sala(s) de aula para atender às necessidades didático-pedagógicas dos cursos ou encontros de integração;
- Recursos de Informática para o desenvolvimento de atividades diversas, com acesso à internet;
- Áreas de convivência;
- Biblioteca: a consulta às bibliografias básica e complementar são garantidas na sua totalidade em bases de acesso virtuais disponíveis no Ambiente Virtual de Aprendizagem, página da biblioteca, área do aluno e acervos físicos. A IES e os polos contam com espaços de estudos. Desta forma, procura-se assegurar uma evidente relação entre o acervo com o Projeto Pedagógico do Curso, assim como manter uma constante atualização das indicações bibliográficas das disciplinas que compõem a estrutura curricular de cada curso. O acesso à informação é facilitado por serviços especializados, bem como pela disponibilização de computadores nas bibliotecas com acesso à Internet para execução de pesquisa e acesso à bases de periódicos indexados e portais de livros eletrônicos. As consultas aos acervos local e online estão disponíveis por meio da página da biblioteca no endereço: <https://unifg.edu.br/biblioteca/>
- Laboratórios didáticos especializados e profissionais: de acordo com o(s)

curso(s) ofertado(s), deverão constar laboratórios didáticos específicos em consonância com a proposta pedagógica do curso.

Conheça os locais de oferta do curso, para todas as modalidades, no site institucional: <https://unifg.edu.br/graduacao-tradicional/gestao-em-recursos-humanos/>

ANEXO A – ATOS AUTORIZATIVOS DO CURSO E ÚLTIMOS RESULTADOS DE AVALIAÇÕES REALIZADAS PELO MEC

Modalidade/Local de Oferta	Ato Autorizativo - Criação	Último Ato Autorizativo (Reconhecimento ou Renovação de Reconhecimento)	Conceito de Curso (CC)	ENADE	Conceito Preliminar de Curso (CPC)
Presencial/Piedade	Portaria de Autorização nº204, de 09 de julho de 2013, publicada no DOU em 10 de de julho de 2013.	Portaria de Reconhecimento nº 204, de 25 de junho de 2020, publicado no DOU de 07 de julho de 2020.	4	3	3

ANEXO B – RELAÇÃO DOS PROFESSORES QUE INTEGRAM O CORPO DOCENTE DO CURSO

Nome do Docente	Titulação	Regime de Trabalho
ACACIO MARTINS PEREIRA NETTO	Especialista	Tempo Integral
ADERISON JOSE ROCHA	Especialista	Tempo Parcial
ADERVAL RODRIGUES FERREIRA	Especialista	Horista
BRUNO CESAR DA SILVA	Especialista	Horista
BRUNO PEREIRA FERNANDES DO MACIEL	Mestre	Tempo Parcial
CHARLES RENE SOUSA SILVA	Especialista	Horista
CRISTIANE COSTA	Especialista	Horista
DIOGO LIMA CATÃO	Mestre	Horista

EDSON BRIGIDO DA SILVA NETO	Especialista	Tempo Integral
EDSON DE CARVALHO TORRES	Especialista	Tempo Parcial
ERICA DE CARVALHO PAZ	Mestre	Tempo Integral
FERNANDO JOSE DE ANDRADE AFFONSO	Mestre	Horista
FRED LINS CALDAS	Especialista	Horista
HELEN SUZEN ROSENDO DO MONTE	Especialista	Horista
IB FERREIRA LEITE	Mestre	Horista
JESSICA ELLANY OLIVEIRA SILVA	Especialista	Horista
JOSE RENATO DE FRANÇA	Mestre	Horista
JOSE RODOLFO MELO CAVALCANTE RODRIGUES	Especialista	Horista
LYTIENE RODRIGUES DA CUNHA	Mestre	Horista
MANUELA ALBUQUERQUE DE MELO	Mestre	Horista
Marianna Nazare Pontual da Silva Dias	Especialista	Horista
PEDRO RODRIGUES DE SOUZA SOBRINHO	Especialista	Horista
RICARDO FRANCISCO DA SILVA	Mestre	Tempo Integral
RITA DE CASSIA VASCONCELOS PEDROZA	Mestre	Horista
SAULO HENRIQUE VASCONCELOS	Mestre	Horista
TACIANO LIMA DOS SANTOS	Especialista	Horista
Valquíria Jaques Andrade		
VLADIA GEANE MOURA SILVA	Especialista	Horista
Waléria Guerreiro Lima	Doutora	Tempo Integral
José Mendes da Silva Filho	Especialista	Horista