

IBMR

**Centro
Universitário IBMR**

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES®

Projeto Pedagógico

CST em Gestão de Recursos Humanos

1. OFERTA DO CURSO

REGIME ESCOLAR

Crédito

CARGA HORÁRIA

1800 horas

DURAÇÃO MÍNIMA

2 anos

MODALIDADE

- **Educação a Distância - EaD**

- **EAD:** aulas a distância por meio de Ambiente Virtual de Aprendizagem e mediação de professores-tutores e tutores presenciais; encontro presencial obrigatório para avaliação individual da aprendizagem do aluno; previsão de encontros presenciais opcionais que atendam às necessidades de socialização e complementação do processo ensino-aprendizagem.
- **Semipresencial:** aulas a distância por meio de Ambiente Virtual de Aprendizagem e mediação de professores-tutores e tutores presenciais; encontro presencial obrigatório para avaliação individual da aprendizagem do aluno, também conta com aulas presenciais com encontros semanais, obrigatórios para discussões e troca de experiências em sala de aula sobre conteúdos e casos reais e realização de atividades práticas observando o limite máximo de 30% (trinta por cento) da carga horária total do curso, com complementação de atividades realizadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem.

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

A Autorização do curso de Semipresencial de Gestão de Recursos Humanos está regulamentada pela Portaria Nº 35 de 08/05/2018. 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

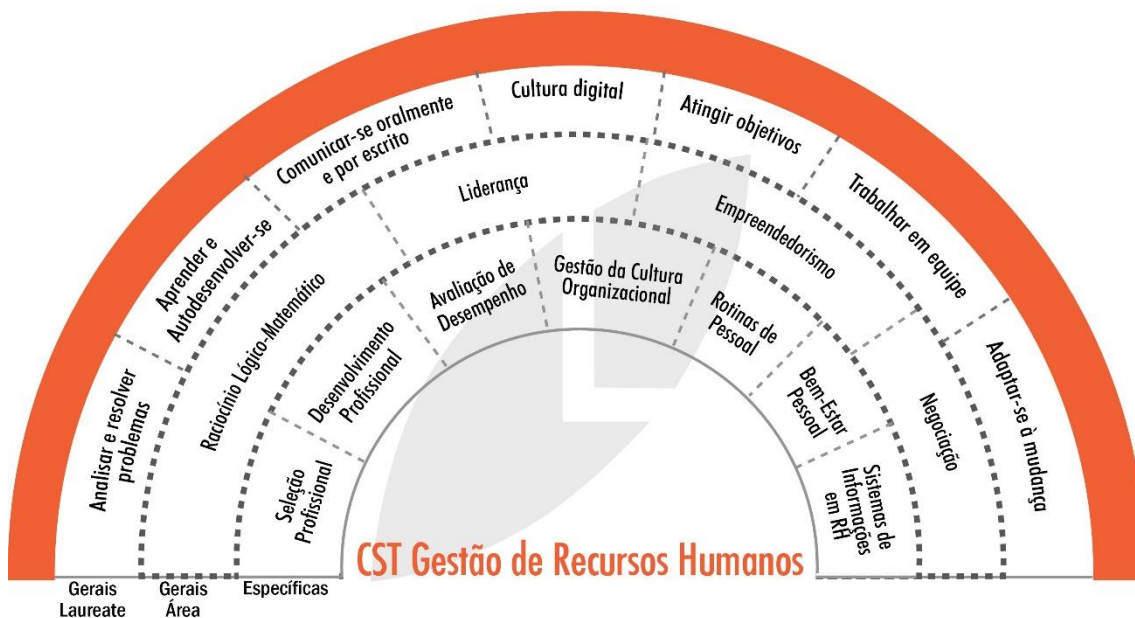
Na perspectiva de educação transformadora o objetivo do curso é formar profissionais dotados de competência para exercer liderança na gestão de pessoas, sendo capaz de acompanhar e absorver as mudanças no comportamento humano e assim, contribuir para o desenvolvimento pessoal e empresarial em sua organização. 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

| Curso: CST Gestão de Recursos Humanos | | | | | |
|---------------------------------------|----------------|---|------------|----------------|----------|
| CICLOS | Período /Série | Disciplina | CH Total | Semipresencial | EaD |
| 1º | 1º Período | Direito Aplicado a Negócios | 66 | Online | Online |
| | | Fundamentos da Administração | 66 | Presencial | Online |
| | | Fundamentos de Economia | 66 | Presencial | Online |
| | | Responsabilidade Social Corporativa | 66 | Online | Online |
| | | Comunicação | 88 | Online | Online |
| | 2º Período | Gestão de Pessoas | 66 | Online | Online |
| | | Estatística Descritiva | 66 | Online | Online |
| | | Liderança, Cultura e Comportamento Organizacional | 66 | Presencial | Online |
| | | Empreendedorismo | 88 | Online | Online |
| | | Diagnóstico Organizacional | 66 | Presencial | Online |
| | | Projeto Aplicado a Negócios I | 33 | Online | Online |
| TOTAL: | | | 737 | | 0 |
| 2º | 3º Período | Direito Trabalhista e Previdenciário | 66 | Online | Online |
| | | Recrutamento e Seleção | 66 | Online | Online |
| | | Sistemas de Remuneração e Benefícios | 66 | Online | Online |
| | | Treinamento e Desenvolvimento | 66 | Presencial | Online |
| | | Desafios Contemporâneos | 88 | Online | Online |
| | | Planejamento Estratégico | 66 | Presencial | Online |
| | | Projeto Aplicado a Negócios II | 33 | Online | Online |
| | 4º Período | Planejamento e Gerenciamento de Carreira | 66 | Online | Online |
| | | Qualidade de Vida, Segurança e Saúde no Trabalho | 66 | Online | Online |
| | | Rotinas de Pessoal | 66 | Presencial | Online |
| | | Avaliação de Desempenho e Gestão por Competências | 66 | Online | Online |
| | | Optativa | 66 | Online | Online |
| | | Gestão de Projetos | 66 | Presencial | Online |
| | | Projeto Aplicado a Negócios III | 33 | Online | Online |
| Atividades Complementares | 150 | Online | Online | | |
| 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 descontinuidades, 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 completude 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: <http://www.ibmr.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: <http://www.ibmr.br/graduacao/gestao-de-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) |
|----------------------------|-------------------------------|---|------------------------|-------|------------------------------------|
| Semipresencial | Portaria Nº 35 de 08/05/2018. | - | - | - | - |

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

| Nome do Docente | Titulação | Regime de Trabalho |
|--|--------------|--------------------|
| ARNALDO GOMES DE BRITO JUNIOR | Mestre | Horista |
| BENEDITO CARLOS DE CARVALHO CANTANHEDE | Especialista | Tempo Parcial |
| BRUNO RODRIGUES CAMPOS | Mestre | Tempo Integral |
| EDUARDO NEVES PEREIRA | Mestre | Tempo Integral |
| FABIO DE SOUZA BRANDAO | Mestre | Tempo Integral |
| FERNANDO QUERUBIM SARDINHA | Mestre | Tempo Integral |
| GUSTAVO FERREIRA TORRES | Mestre | Horista |
| HILBERNON MAXIMIANO DA SILVA NETO | Mestre | Tempo Parcial |
| JEFF WENDELL COSTA PIRES DE MACEDO | Especialista | Tempo Integral |
| JONI DOVAL RAUGUST | Mestre | Horista |
| LEONARDO LOPES CHAVES DA SILVA | Especialista | Horista |
| RICARDO PEREIRA BARBOSA | Mestre | Horista |
| ROGERIO NASCIMENTO RENZETTI FILHO | Mestre | Horista |
| STANLEY PACHECO DE ALMEIDA | Mestre | Horista |
| WALLACE DA COSTA RODRIGUES | Mestre | Tempo Integral |