

INSTITUTO FEDERAL  
MATO GROSSO

FICHA DE INSCRIÇÃO  
EDITAL DE BOLSAS DE EXTENSÃO IFMT Nº 55/2015

CAMPUS: Campo Novo do Parecis

TÍTULO DO PROJETO: COACHING E DINÂMICA DE GRUPO: Estratégias para Potencializar o Desenvolvimento de Competências de Gestores e Coordenadores da rede Pública de Educação.

LINHA TEMÁTICA: Área Livre

Equipe executora

EXTENSIONISTA COORDENADOR:

( X ) Técnico Administrativo ( ) Docente E-MAIL: marisol.vincensi@cnp.ifmt.edu.br

ESTUDANTE BOLSISTA:

( x ) Médio ( ) Superior E-MAIL: tata.nonenmacher@gmail.com

Há compatibilidade entre o tempo de permanência do bolsista e o término do projeto? ( x ) Sim ( ) Não

COLABORADORES (até 3): Mariana Martins Vincensi

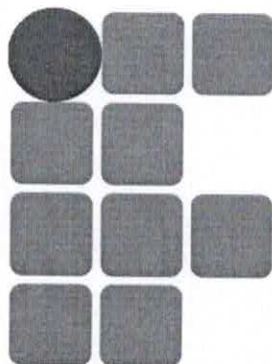
Este projeto visa potencializar o desenvolvimento de competências dos gestores e coordenadores da rede pública de educação. Coaching e Dinâmica de Grupo: Estratégia para potencializar o desenvolvimento de competências é um **treinamento Comportamental** especialmente projetado para atender corporações, organizações, empresas, estudantes, líderes, gestores que tenham como foco **Alta Performance** no desenvolvimento de competências, para assim atingir resultados extraordinários em sua vida profissional e pessoal. Abordaremos de forma focada e estratégica tópicos fundamentais para a construção de Equipes de Alta Performance desenvolvendo nos participantes: auto conhecimento, melhora do relacionamento interpessoal, Comprometimento, paixão pelas suas atividades, conscientização, tomada de atitude. O participante irá entrar em um processo, reflexivo e estimulante onde tomará posse de conhecimentos técnicos e práticos da Ciência Comportamental para atingir melhor performance. O embasamento científico e teórico desse treinamento está nas terias da Psicologia, Dinâmica de Grupo, Programação Neurolinguística, Inteligência Emocional e Coaching, formando assim, um caminho seguro e eficaz para o aprimoramento das competências.

Público-alvo	Pessoas atendidas	Nº de pessoas atendidas
PÚBLICO INTERNO DO IFMT	20	Alunos: -----
		Servidores: 20
Público-alvo	Comunidade atendida	Nº de pessoas atendidas
PÚBLICO EXTERNO	10	10

ASSINATURA DO COORDENADOR DE EXTENSÃO DO CAMPUS

Lea Paula V. X. Correa de Moraes  
Coordenadora de Extensão  
Portaria n. 1.514, de 22/08/2014  
D.O.U. 27/08/2014

## **ANEXO I – MODELO DE PROJETO**



**INSTITUTO FEDERAL  
MATO GROSSO**

**Campo Novo do Parecis.**

**COACHING E DINÂMICA DE GRUPO:  
Estratégias para Potencializar o Desenvolvimento de Competências de Gestores e  
Coordenadores da rede Pública de Educação.**

**ÁREA LIVRE**

**Extensionista Coordenador: Marisol Martins Vincensi Massaroli  
Estudante bolsista: Tainara Nonenmacher Siebert  
Equipe executora: Mariana Vincensi Massaroli**

**Campo Novo do Parecis / MT  
JUNHO DE 2015**

## **1 OBJETIVOS**

### **1.1 Objetivo geral**

Potencializar o desenvolvimento de competências dos gestores e coordenadores da educação pública.

### **1.1 Objetivos Específicos**

- Possibilitar o auto conhecimento,
- Melhorar o desempenho Emocional;
- Potencializar a comunicação;
- Ampliar o relacionamento interpessoal;
- Possibilitar maior performance no trabalho em equipe;
- Trabalhar e desenvolver habilidades de liderança;
- Fomentar a necessidade de ter foco, metas bem estabelecidas.
- Fortalecer comportamentos.
- Proporcionar aos gestores e coordenadores um espaço para reflexão sobre seu comportamento diante de suas competências;
- Possibilitar o desenvolvimento de competências através de reflexões;
- Facultar um aprendizado que se estenda positivamente a outras situações da vida;
- Ensejar vivências que desenvolvam habilidades para lidar e agir de forma eficaz diante dos acontecimentos do dia a dia;
- Formar profissionais e cidadãos mais humanizados;



## 2 JUSTIFICATIVA

Ao longo de minha atuação profissional desenvolvi um treinamento que tem como objetivo potencializar o desenvolvimento de competência. Este treinamento é desenvolvido tanto em grupos particulares como In Company. Em minha atuação como servidora pública já realizei 2 (dois) cursos no IFMT Campus Campo Novo do Parecis, para os servidores. Ambos com a mesma metodologia, mas de forma resumida, totalizando 16 horas cada. No entanto, vejo que será muito interessante desenvolver o curso de forma integral, já que a estrutura do curso segue uma sequência lógica a qual permite um desenvolvimento mais efetivo das competências trabalhadas.

Coaching e Dinâmica de Grupo: Estratégia para potencializar o desenvolvimento de competências é um **treinamento Comportamental** especialmente projetado para atender corporações, organizações, empresas, estudantes, líderes, gestores que tenham como foco **Alta Performance** no desenvolvimento de competências, para assim atingir resultados extraordinários em sua vida profissional e pessoal.

Abordaremos de forma focada e estratégica tópicos fundamentais para a construção de Equipes de Alta Performance desenvolvendo nos participantes: auto conhecimento, melhora do relacionamento interpessoal, Comprometimento, paixão pelas suas atividades, conscientização, tomada de atitude.

O participante irá entrar em um processo, reflexivo e estimulante onde tomará posse de conhecimentos técnicos e práticos da Ciência Comportamental para atingir melhor performance.

O embasamento científico e teórico desse treinamento está nas terias da Psicologia, Dinâmica de Grupo, Programação Neurolinguística, Inteligência Emocional e Coaching, formando assim, um caminho seguro e eficaz para o aprimoramento das competências.

### 3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O ritmo de mudança no mundo de trabalho e na sociedade se dá de forma acelerada. Conforme Carletto (2005), o futuro acena para uma aceleração ainda maior em termos de inovação tecnológica e mudanças no modo de trabalhar, onde a globalização impõe novos padrões de pensamentos. Os indivíduos precisam conhecer seus pontos fortes e fracos, ter equilíbrio, habilidades e tentar melhorar aquilo que ainda não se encontra maduro. Devem saber quais são seus defeitos, que aptidões não têm, quais precisam aprimorar, pois “é provavelmente uma mudança muito maior do que a trazida por qualquer tecnologia, uma mudança na condição do ser humano” (CARLETTO, 2005, p. 250).

Segundo Massaroli (2012) Percebe-se que essa mudança exige novo perfil pessoal, situação em que os indivíduos precisam ir além do que lhes é normalmente solicitado, convindo que sejam proativos, comunicativos, que tomem decisões, inovem, saibam conviver com as diversidades, comprometam-se com as situações que o rodeiam.

Consta-se, dessa forma, que as mudanças organizacionais ultrapassam as necessidades técnicas, envolvendo muito mais o lado subjetivo, emocional e cognitivo do que o técnico.

Régnier (1997) afirma não ser mais possível o trabalhador ter só o domínio de um conjunto de conhecimento e habilidades práticas relacionados com uma ocupação determinada. É indispensável novas habilidades, sendo estas as que mais se destacam: maior compreensão da atividade produtiva em seu conjunto, excelente capacidade de comunicação, aptidão para resolver problemas, trabalhar em equipe, tomar decisões de forma autônoma. Tudo incorporado a uma grande disposição para mudanças

Para Dutra, Fleury e Ruas (2010), a transformação no ambiente de negócios, associado à necessidade da área de gestão de pessoas de adaptar-se a mudanças estruturais na organização, faz surgir o conceito de competência.

Segundo Antunes (2001, p.17), “competente é aquele que pondera, aprecia, avalia, julga e, depois de examinar uma situação ou um problema por ângulos diferentes, encontra a solução ou decide”.

Fleury e Fleury (2001) entendem que competência pode ser definida como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades que agreguem valor econômico à organização e social ao indivíduo” (Fleury e Fleury, 2001, p. 20).



Depreende-se, então, que a competência tem que ser vinculada à pessoa que executa determinada tarefa e atividades, e esta terá que compreender as demandas do contexto sobre si, sabendo utilizar seus recursos de forma adequada.

Segundo Zabala (2010), o termo “competência”, surgiu primeiramente no campo empresarial, no início na década de 1970, para caracterizar um profissional capaz de realizar determinada tarefa de forma eficiente. Em seguida a competência começou a ser utilizada no sistema escolar, de início para a formação profissional, posteriormente para o restante das etapas de ensino. No andar do século XX, escolas de todo o mundo começaram a usar a expressão “competência para a vida”, tendo adquirido *status* oficial ao ser compartilhada, na atualidade, por todas as instâncias internacionais, a exemplo da: ONU (Organização das Nações Unidas), UNESCO (Organização Educacional Científica e Cultural das Nações Unidas) e OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico).

De acordo com Carletto (2005), o movimento de competência emergiu como exigência da necessidade de aumentar a capacidade dos profissionais em resolver problemas, transformar ações em resultados, melhorar o desempenho, contribuindo para competitividade da organização. Para este autor, a competência é o único tema que valoriza em intensidade elevada as pessoas, no confronto com programas e máquinas. Este movimento está mudando o foco do âmbito educacional, fazendo com que as instituições de ensino incorporem novos conceitos de competência com a finalidade de melhorar a qualidade do ensino e introduzindo nos currículos escolares e nas metodologias de ensino orientações para o desenvolvimento de competências nas pessoas.

Carletto (2005) acredita que todas as pessoas têm a capacidade de desenvolver competência por meio de treinamento, da prática, de erros, da reflexão e da repetição. Para esse autor, a competência vai além da quantidade de conhecimento adquirido.

A competência não se limita a uma quantidade de conhecimentos adquiridos pelo indivíduo, mas refere-se à capacidade de a pessoa assumir a iniciativa, ir além das expectativas, ser hábil em entender e dominar novas situações no ambiente de trabalho, ser responsável e reconhecido por suas atitudes. Todos temos a capacidade de desenvolver nossas competências por meio de treinamento, de prática, de erros, da reflexão e da repetição. (CARLETTTO, 2005, p. 3)

Conforme Zabala (2010), ao analisar as competências, conclui-se que, para realizar o processo de ensino e aprendizagem, é necessário buscar o apoio de saberes que terão diferentes graus de desenvolvimento científico, e de muitos outros graus de conteúdo que

são extremamente relevantes na formação para a vida, mas que não sustentam em nenhuma disciplina estável.

Para Perrenoud (1999), a competência se situa “além dos conhecimentos”, ela se forma com a construção de um conjunto de disposições e esquemas que permitem mobilizar os conhecimentos na situação, no momento certo e com discernimento.

Uma ação competente é uma “invenção bem-temperada”, uma variação sobre temas parcialmente conhecidos, uma maneira de reinvestir o já vivenciado, o já visto, o já entendido ou o já dominado, a fim de enfrentar situações inéditas o bastante para que a mera e simples repetição não seja inadequada. As situações tornam-se familiares o bastante para que o sujeito não se sinta totalmente desprovido. (PERRENOUD, 1999, p.31)

Perrenoud (1999) argumenta que a construção de competência acontece “ao sabor de um treinamento”, de experiências renovadas, ao mesmo tempo redundantes e estruturantes, treinamento esse tanto mais eficaz quando associado a uma postura reflexiva.

A importância da Dinâmica de Grupo para o estudo em apreço reside em suas estratégias permitirem que o indivíduo participante desenvolva suas competências por meio do que já lhe é conhecido, e se tornar ainda mais competente, podendo chegar a atingir as quatro dimensões que ao ver de Zabala (2010) são importantíssimas: dimensão social, dimensão interpessoal, dimensão pessoal e dimensão profissional.

Nesse andar, a técnica da Dinâmica de Grupo deve ser usada para facilitar a dinâmica grupal por ser instrumento facilitador para o crescimento e aprimoramento das relações humanas. Além disto, a Dinâmica de Grupo pode contribuir com um dos princípios fundamentais do ensino das competências que é o de ensinar o aluno a ler situações próximas da realidade a partir de sua complexidade. Uma vez que esse aluno aprenda a lidar com uma situação, atuará em situações semelhantes de forma muito mais competente, como explica Zabala (2010).

Moura (1999) resume esse processo onde explicando que, através de jogos e vivências se criam situações nas quais os participantes terão que solucioná-las e refletir sobre elas. Os jogos são um veículo para provocar um problema. O que mais importa é o que é chamado de ciclo de aprendizagem, isto é, após as atividades, os participantes compartilham, analisam, generalizam e finalmente relacionam o conhecimento adquirido com seu dia a dia.

Zimmerman (2004) vê a dinâmica de grupo como um meio para somar com a educação escolar, pois é uma atividade baseada na contribuição da psicanálise, onde são



avaliados aspectos conscientes e inconscientes, que se reproduzem em todos os campos grupais e destaca a possível aplicação prática de “grupos de reflexão” na escola em diversos níveis.

Moscovici (2008) logo na introdução do seu livro: *Desenvolvimento Interpessoal*, diz que a aprendizagem emocional é desejável e necessária para mudança de atitudes e suas consequências no comportamento das pessoas, em termos de atuação e eficiência. O envolvimento emocional, a conjugação de informações e experiências de sua incorporação por via intelectual e emocional, pensando e sentindo, analisando, raciocinando e expressando sentimentos, num misto de lógica e ingenuidade, permitem “insigth” e conscientização que modificam percepções, conhecimentos e sentimentos, mudando igualmente a predisposição para agir.

Segundo Fela Moscovici, a aprendizagem emocional é desejável e necessária para mudança de atitudes e suas consequências no comportamento das pessoas, em termos de atuação e eficiência. O envolvimento emocional, a conjugação de informações e experiências de sua incorporação por via intelectual e emocional, pensando e sentindo, analisando, raciocinando e expressando sentimentos, num misto de lógica e ingenuidade, permitem *insigth* e conscientização que modificam percepções, conhecimentos e sentimentos, mudando igualmente a predisposição para agir.

Assim como a Dinâmica de Grupo tem um papel importantíssimo para o desenvolvimento de competência as ferramentas do Coaching vem para contribuir com esse aprimoramento.

Coaching é um processo que tem como objetivo aumentar o desempenho de um indivíduo ou grupo, acelerar o alcance de metas; é também um conjunto de conhecimentos, ferramentas e técnicas que facilitam o alcance de resultados extraordinários utilizado por um profissional chamado Coach, devidamente habilitado. É uma metodologia que proporciona expansão significativa da performance profissional e produtividade pessoal. É sair de um ponto A – estado atual – e chegar a outro ponto B – estado desejado. É um processo totalmente focado em ações para o desenvolvimento e aprimoramento de suas próprias competências, equipando-o com ferramentas, conhecimento e oportunidades para expansão.

"Coaching é um processo com início, meio e fim, definido em comum acordo entre o Coach (profissional) e o Coachee (cliente), onde o Coach apóia o cliente na busca de realizar metas de curto prazo, médio e longo prazo, através da identificação de competências, como também do



reconhecimento e superação de adversidades" (José Roberto Marques, Presidente do IBC. 2013).

**O que é coaching in group:** É uma modalidade de Coaching realizada em grupo, orientada para vida, auto-desenvolvimento, relacionamentos, comunicação, planejamento, motivação e alcance de metas. É um espaço onde as atividades, as descobertas e o comprometimento são compartilhados por todos os participantes, garantindo assim, uma união e segurança no desenvolvimento de todo o grupo, visando um alinhamento das metas pessoais com as metas da organização.

## **4 METODOLOGIA E AVALIAÇÃO**

Trata-se de uma projeto de extensão, que utilizará intervenções técnicas da Dinâmica de Grupo e Ferramentas do Coaching. Este trabalho será realizado no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso Campus em Campo Novo do Parecis-MT.

### **4.1 Participantes**

Serão convidados para participar deste projeto todos os coordenadores do IFMT Campus Campo Novo do Parecis, assim como todos os gestores de Escolas Municipais do Município de Campo Novo do Parecis. Tendo um total de no máximo 30 vagas.

### **4.2 Instrumentos**

Serão utilizadas técnicas de Dinâmica de Grupo, onde utilizar-se-á de jogos, vivências, dramatização, textos, brincadeiras; para que os participantes experimentem condições assemelhadas ao seu cotidiano sem estar sujeito às consequências de suas ações, podendo, assim, refletir sobre seu comportamento diante das atividades.

Também utilizaremos das ferramentas do Coaching para proporcionar maior reflexão e acelerar os resultados esperados.

### **4.3 Procedimentos**

Serão realizados 08 (oito) encontros, com duração de 04 (quatro) horas cada. Os Tópicos do Programa serão:

- ✓ Auto conhecimento - Incluso Assessment – teste do perfil comportamental
- ✓ Inteligência Emocional;
- ✓ Comunicação;
- ✓ Feedback - Teste de avaliação da abertura para a comunicação.
- ✓ Relacionamento interpessoal;
- ✓ Trabalho em equipe;
- ✓ Liderança - ferramentas avaliativas da liderança pessoal.
- ✓ Administração do Tempo - Teste Tríade do Tempo
- ✓ Revitalização x Motivação;
- ✓ União e Comprometimento;
- ✓ Auto-estima;
- ✓ Resiliência e Flexibilidade;
- ✓ Adversidade e Estresse;
- ✓ Metas;
- ✓ Resultado;
- ✓ Tomada de atitude.

Estes tópicos serão trabalhados dentro de 7 (sete) áreas específicas: Autoconhecimento, Inteligência Emocional, Relacionamento Interpessoal, Trabalho em Equipe, Comunicação, Liderança e Fortalecimento de Comportamento.

### **4.4 Análise dos dados**

Avaliaremos o curso através de um questionário quantitativo após o último encontro.



## **5. RESULTADOS E IMPACTOS ESPERADOS**

A intenção deste trabalho é proporcionar desenvolvimento do grupo, união, trabalho em equipe, empatia. Oferecer aos participantes a possibilidade de exercitarem e aumentarem sua habilidade de observação, perceber e compreender a si mesmo, seu mundo interior, as relações profissionais e sociais e a realidade em geral.

Além disso, espera-se proporcionar os seguintes impactos na vida pessoal e profissional.

### **FELICIDADE E PROSPERIDADE**

- Aumento do nível de conquista, performance, felicidade e plenitude
- Aumento de realização e satisfação pessoal e profissional
- Melhoria nos resultados financeiros e de prosperidade

### **QUALIDADE DE VIDA SAÚDE E DIMINUIÇÃO DE STRESS**

- Aumento do equilíbrio e harmonia interior
- Melhoria na qualidade de vida
- Melhor uso qualitativo do tempo
- Equilíbrio entre as áreas pessoal, profissional e relacionamentos
- Aumento da congruência interna e externa
- Diminuição do stress e preocupação desnecessária
- Aumento de disposição, energia e saúde

### **RELACIONAMENTO E COMUNICAÇÃO**

- Melhoria nos relacionamentos e na comunicação
- Melhor entendimento e aceitação das outras pessoas
- Resolução de conflitos, dúvidas e problemas

### **AUTOCONHECIMENTO E EMOÇÕES**

- Aumento da auto percepção e autoconhecimento
- Melhoria na auto estima e confiança
- Aumento de responsabilização pela mudança, e auto liderança
- Melhoria no controle das emoções

### **PLANEJAMENTO E HABILIDADES**

- Melhoria nos focos, planejamento e administração do tempo
- Alinhamento de missão, valores e crenças
- Aumento da percepção, criatividade e intuição
- Melhoria no processo de aprendizado e melhoria contínua
- Aumento da flexibilidade e adaptabilidade às mudanças

## 6. RELAÇÃO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

Percebemos que essa tríade acontece de forma automática, no momento que estamos atingindo os coordenadores do IFMT Campus Campo Novo do Parecis bem como os Gestores das Escolas Municipais, estamos promovendo a extensão e o Ensino, assim como a possibilidade de verificar através da pesquisa a sua eficácia na vida pessoal e profissional.

## 7. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ANTUNES, Celso. **Como desenvolver as competências em sala de aula**. Petrópolis: Vozes, 2001.

CARLETO Balduir. Competências essenciais: contribuições para o aumento da competitividade. **Anais do XXXV Encontro Nac. de Eng. De Produção**. Porto Alegre, 2005.

DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto (org). **Competência, Conceitos, Métodos e Experiência** – 1. Ed. – 2. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2010.

FLEURY, Maria Tereza L.; FLEURY, Afonso. Desenvolver competência e gerir conhecimentos em diferentes arranjos empresariais – o caso da indústria brasileira de plástico. In: FLEURY, Maria Tereza L.; OLIVEIRA JR., Moacir M. **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competência**. São Paulo: Atlas, 2001.

MARQUES, Jose. **Business Coach & Executive Coach**, 10 ed. São Paulo, IBC, 2013.

MASSAROLI Marisol. **Dinâmica de Grupo: Uma Estratégia para a Reflexão do Desenvolvimento de Competências**, 2012. 96 f. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Ciências). Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ, Seropédica-RJ.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento Interpessoal: treinamento em grupo**. 17ª ed. – Rio de Janeiro: José Olympio, 2008.

MOURA, Ana Rita de Macêdo. CARVALHO, Maria do Carmo Nacif. **Libere sua competência: transformando a angústia existencial em energia motivacional e produtiva**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

PERRENOUD, Philippe. **Construir as competências desde a escola**. trad. Bruno Charles Magne. Porto Alegre: Artmed, 1999.

RÉGNIER, Karla Von Dolling. Educação, Trabalho e Emprego numa Perspectiva Global - **Boletim do Senac**. v. 23 n. 1, 1997. Disponível em: <http://www.senac.br/informativo/bts/231/boltec231a.htm>. Acesso em: 11 dezembro 2010.

ZABALA, Antoni. **Como aprender e ensinar competências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.



### 8 CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

Descrição das atividades	MÊS/ANO					
	JUL/15	AGO/15	SET/15	OUT/15	NOV/15	DEZ/15
Auto conhecimento	X					
Inteligência Emocional.		X				
Trabalho em Equipe		X				
Inteligência Emocional.			X			
Comunicação.			X			
Relacionamento Interpessoal				X		
Trabalho em Equipe.				X		
Liderança					X	
Fortalecimento de Comportamento					X	
Relatório						X


## 9 PLANILHA DE CUSTOS

Descrição	Unidade	Quantidade	Valor unitário	Valor total
Papel sulfite A3	Resma	05	20,00	100,00
Lapis de cor 24 cores	Caixa	04	22,00	88,00
Canetas	Unidade	30	1,00	30,00
Canetinhas	Caixa	3	12,00	36,00
Apostila	Unidade	30	5,00	150,00
Cartolina	Unidade	30	0,50	15,00
Fósforo	Caixa	30	0,50	15,00
Caixa organizadora	Caixa	1	100,00	100,00
Cartucho de tinta preto e colorido	Cartucho	2	34,00	68,00
Cola	Unidade	15	2,00	30,00
Papel crepom	Unidade	30	1,00	30,00
Tesoura	Unidade	15	4,00	60,00
Caixinhas de presente	Unidade	30	6,00	180,00
Evento apresentação projeto	Banner Inscrição.	1		598,00
<b>TOTAL</b>				<b>1.500,00</b>

### Assinaturas:


  
 Marisol Martins Vincensi Massaroli  
 Extensionista Coordenador

Marisol M. Vincensi Massaroli  
 Matrícula Siape - 1654050  
 Psicóloga  
 CRP: 18/00911

  
 Léa Paula Vanessa Xavier Corrêa de Moraes.  
 Coordenador de Extensão do Campus

Léa Paula V. X. Corrêa de Moraes  
 Coordenadora de Extensão  
 Portaria n. 1.514, de 22/08/2014  
 D.O.U. 27/08/2014

Samila Dalva de Jesus Silva  
 Departamento de Administração e Planejamento

  
 Paulo de Jesus Abreu dos Santos  
 Chefe do Departamento de Administração "Substituto"  
 Port. Nº 230 de 21/01/2014

Fábio Luiz Bezerra  
 Diretor Geral do Campus

  
 Fábio Luiz Bezerra  
 Diretor Geral  
 Port. Nº 755, de 28/04/2014  
 D.O.U. 29/04/2014