



# Faculdade Nova Esperança de Mossoró

De olho no futuro



**PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL (PDI)**

**2020 A 2024**

# **MANTENEDORA**

## **PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL (PDI) 2020 A 2024**

**MOSSORÓ – RN  
2020**

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>04</b>
<b>2.</b>	<b>RELATO INSTITUCIONAL .....</b>	<b>06</b>
<b>2.1.</b>	Breve histórico da IES .....	06
<b>2.2.</b>	Conceitos obtidos pela IES nas avaliações externas .....	10
<b>2.2.1.</b>	Institucionais .....	10
<b>2.2.2.</b>	De Cursos .....	10
<b>2.3.</b>	Projetos e processos de autoavaliação .....	11
<b>2.3.1.</b>	Divulgação e análise dos resultados da autoavaliação .....	13
<b>2.3.2.</b>	Plano de melhorias a partir dos processos avaliativos .....	15
<b>2.3.3.</b>	Processos de gestão .....	15
<b>2.3.4.</b>	Demonstração de evolução institucional .....	17
<b>3.</b>	<b>MISSÃO, OBJETIVOS E METAS DA INSTITUIÇÃO, EM SUA ÁREA DE ATUAÇÃO .....</b>	<b>36</b>
<b>3.1.</b>	Finalidades Institucionais .....	36
<b>4.</b>	<b>PROJETO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL .....</b>	<b>50</b>
<b>4.1.</b>	Políticas Acadêmicas .....	53
<b>5.</b>	<b>ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA .....</b>	<b>93</b>
<b>6.</b>	<b>ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA .....</b>	<b>110</b>
<b>6.1.</b>	Corpo Docente .....	110
<b>6.2.</b>	Corpo Técnico-Administrativo .....	129
<b>6.3.</b>	Corpo Discente .....	142
<b>7.</b>	<b>ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA E ADMINISTRATIVA .....</b>	<b>154</b>
<b>8.</b>	<b>INFRA-ESTRUTURA FÍSICA E INSTALAÇÕES ACADÊMICAS .....</b>	<b>164</b>
<b>9.</b>	<b>DEMONSTRATIVO DE CAPACIDADE E SUSTENTABILIDADE FINANCEIR .....</b>	<b>203</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>.....</b>	<b>207</b>
<b>ANEXO I</b>	<b>PLANO DE CARREIRA DOCENTE NA ÍNTEGRA .....</b>	<b>207</b>
<b>ANEXO II</b>	<b>PLANO DE CARREIRA TÉCNICO ADMINISTRATIVO NA ÍNTEGRA .</b>	<b>228</b>

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### 1. INTRODUÇÃO

Este Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró, doravante denominada FACENE/RN, foi construído com base no Decreto Nº 5.573, de 09 de maio de 2006, e no Projeto Pedagógico Institucional (PPI), tendo em vista as realidades de Mossoró, do Rio Grande do Norte, do Nordeste e do Brasil.

Este **PDI 2020 a 2024**, construído de forma coletiva, considera os resultados dos processos avaliativos que integram o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior, principalmente, os emanados das avaliações internas coordenadas pela Comissão Própria de Avaliação (CPA).

A implementação deste PDI é acompanhada pela estrutura superior de gestão institucional, o Conselho Técnico Administrativo - CTA, demais Colegiados e, também, pela Comissão Própria de Auto-Avaliação-CPA da FACENE, tendo presente a legislação vigente, as normas expedidas pelo MEC e o Regimento da IES.

A trajetória da FACENE, do seu credenciamento pelo MEC até a presente data, conta com o **PDI 2006 a 2008, 2009 a 2013, 2014 a 2018** e, no presente ano, este **PDI 2020 a 2024**.

Os documentos anteriores foram analisados e aprovados pela SESu, sequencialmente, e foram apresentados para fins de credenciamento da IES/Autorização do Curso de Enfermagem (Portaria MEC nº 1.374/2001) e posteriores avaliações de Autorizações de Cursos, Reconhecimento de Cursos, Recredenciamento e Renovação de Reconhecimento de Curso, conforme estabelecido nos ciclos avaliativos do SINAES. O PDI ora apresentado segue as mesmas estratégias de suporte às instâncias avaliativas propostas, bem como constitui-se em documento definidor das linhas mestras para a manutenção, aperfeiçoamento e expansão das ações educativas da IES.

Para sua contextualização, esse PDI considera, ainda, como indicadores loco-regionais importantes para a atuação das instituições de ensino superior na área da saúde, a população do ensino médio regional, a quantidade de vagas ofertadas na educação superior (conforme constante nos dados oficiais do MEC), a demanda por cursos superiores, a estruturação da rede de assistência à saúde, a

---

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

---

taxa bruta e a líquida de matriculados na educação superior, as metas do PNE e as pirâmides populacionais de Mossoró e do Rio Grande do Norte.

DIREÇÃO DA FACENE/RN

## **2. RELATO INSTITUCIONAL**

### **2.1. Breve histórico da IES**

A Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró (FACENE/RN), com limite territorial circunscrito ao município de Mossoró, Estado do Rio Grande do Norte, é uma instituição de educação superior, mantida pela Escola de Enfermagem Nova Esperança, pessoa jurídica de direito privado, com fins lucrativos, com sede e foro em João Pessoa, Estado da Paraíba.

A Mantenedora da FACENE/RN, Escola de Enfermagem Nova Esperança LTDA. com CNPJ 02.949.141.0001/80, teve seu Contrato de Sociedade de Responsabilidade Limitada, devidamente registrado na Junta Comercial do Estado da Paraíba – JUCEP, sob o nº 25.600.034.180, em 17 de fevereiro de 1999.

A FACENE/RN rege-se pelo seu Regimento, pela legislação da educação superior e, no que couber, pelo Estatuto da Mantenedora.

A Mantenedora da FACENE/RN tem, com a mesma, relações de forma a garantir a existência de órgãos colegiados deliberativos, de que participam os segmentos da comunidade institucional, permitindo a autonomia didático-pedagógica do corpo docente.

A Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró/FACENE rege-se pelo seu Regimento, pela legislação de ensino superior e, no que couber, pelo Estatuto da Mantenedora. Tem como foco o ensino superior na área de saúde e áreas correlatas. O seu Centro de Ensino foi projetado e disponibilizado à Comunidade Acadêmica a partir da concepção da oferta de condições de excelência para a construção do conhecimento em saúde.

A história da Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró representa o resultado da luta de uma família que acreditou num sonho a princípio impossível. Sempre atuante na iniciativa privada local, a família Santiago Silveira, liderada pela sua progenitora, Dra. Kátia Maria Santiago Silveira, resolveu investir na formação profissional na área de saúde.

A criação da Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró, FACENE/RN, ocorreu no ano de 2005 através do seu credenciamento e autorização pelo MEC no de 2006, a princípio apenas com o Curso de Bacharelado em Enfermagem.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

A partir do ano de 2014, a sua equipe gestora decidiu expandir a oferta de seus cursos, na área de saúde e correlatas, decisão que foi homologada pelo Conselho Técnico Administrativo/CTA. Posteriormente, a Mantenedora das Faculdades Nova Esperança obteve a chancela do MEC para a implementação de outros cursos, atuando hoje em nove cursos de nível superior na área da saúde: Bacharelado em Educação Física; em Enfermagem; em Farmácia; em Fisioterapia; em Agronomia; em Odontologia; em Medicina Veterinária e Tecnólogo em Radiologia.

O grupo gestor das instituições de ensino Nova Esperança iniciou uma nova batalha, desta feita para a criação de um Curso de Medicina, que foi autorizado no ano de 2018, com início das aulas no mês de janeiro de 2019, sob a chancela da Escola de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró.

Conforme já referido, as instalações do Centro de Ensino da IES para o funcionamento de seus cursos foram projetadas para garantir aos seus usuários (alunos, professores, funcionários e comunidade externa) todos os requisitos elencados na legislação em vigor que rege a matéria, inclusive não só pensando no ensino, mas também no desenvolvimento da pesquisa acadêmica e da extensão, através do Núcleo de Pesquisa e Extensão Acadêmicas - NUPEA.

As instalações amplas e confortáveis da Faculdade Nova Esperança de Mossoró foram concebidas com o objetivo de contribuir para a efetividade das atividades pedagógicas. Os ambientes são espaçosos, climatizados, permitindo excelente acomodação e circulação dos estudantes. Os blocos em atividade reúnem beleza e funcionalidade, apresentando *layout* que foi desenvolvido para oferecer todos os recursos necessários para a viabilização e facilitação da boa formação dos alunos. No presente momento encontra-se em plena expansão, com a construção de novas estruturas/espacos acadêmicos, conforme detalhado na Dimensão Infraestrutura do seu Plano de Desenvolvimento Institucional-PDI.

A Faculdade Nova Esperança de Mossoró foi projetada, desde a sua fundação, com uma estrutura ampla e de referência no estado, tendo em seus ambientes instalações modernas, com acesso à internet e rede *wi-fi*, bem como o seu acesso adaptado e facilitado em todos os banheiros nos seus 2 (dois) blocos.

A Biblioteca Sant'Ana possui uma política semestral de aquisição e atualização de seu acervo, com base na premissa de atender eficientemente o total

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

de alunos presentes na IES. Seus ambientes atendem às necessidades dos alunos, possibilitando excelentes condições para estudos individuais e em grupos.

Considerando a formação de profissionais de saúde, a IES, além de possuir instalações adequadas e confortáveis, conta com laboratórios especializados adequados às necessidades de atividades práticas e de simulação de procedimentos que resultem em uma formação de profissionais de saúde com pleno desenvolvimento das habilidades e competências específicas, em estratégias educativas contextualizadas e contemporâneas, como preveem as Diretrizes Curriculares Nacionais.

MANTENEDORA			
NOME			E-MAIL
Escola de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró			<a href="mailto:facene@facene.com.br">facene@facene.com.br</a>
CNPJ		02.949.141.0001/80	
ENDEREÇO		Nº	BAIRRO
Av. dos Tabajaras		761	Centro
CIDADE		UF	FONE
João Pessoa		PB	(83) 2107-5757
			CEP
			58.013-360
			FAX
			(83) 2107-5757
DIRIGENTE			
NOME	Kátia Maria Santiago Silveira		
CPF	659.145.204 – 44		
ESPÉCIE SOCIETÁRIA			
Lucrativa		Civil CIA. LTDA.	

INSTITUIÇÃO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR MANTIDA			
NOME			E-MAIL
Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró - FACENE/RN			<a href="mailto:facene@facene.com.br">facene@facene.com.br</a>
ENDEREÇO DE FUNCIONAMENTO			
LOGRADOURO		Nº	BAIRRO
Av. Presidente Dutra		701	Alto de São Manoel
CIDADE		UF	FONE
Mossoró		RN	(84) 3312-0143
			CEP
			59628-000
			FAX
			3312-0143

IRIGENTES PRINCIPAIS DA MANTIDA FACENE			
NOME	Eitel Santiago Silveira		
CPF	754.317.424 – 34		
CARGO	Diretor		
END.	R. Rosa Xavier de Sá	Nº 03	CEP: 58036-628
BAIRRO	Manaira		
FONE	3245-6285/ 8868-1952		
E-MAIL	<a href="mailto:eitel@facene.com.br">eitel@facene.com.br</a>		

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

NOME	Maria da Conceição Santiago Silveira de Souza		
CPF	024. 610. 514-37		
CARGO	Vice-Diretora		
END.	R. Cecília Mendes de Moura	Nº 1247	CEP: 59628-452
BAIRRO	Dom Jaime Câmara		
FONE	(84) 8896-4495		
E-MAIL	tete@facene.com.br		

A história institucional da FACENE/RN, iniciada, conforme anteriormente citado, desde o ano de 2005, foi desenvolvida a partir de intensivos esforços e investimentos para a construção de um centro de excelência para a educação em saúde e áreas correlatas, que incluíram tanto trabalhos de estruturação física como de aperfeiçoamento de currículos e estratégias pedagógicas e de seleção de Corpo Docente bem qualificado para o ensino superior.

Durante toda a vigência das ações educativas desenvolvidas pela IES, a qualidade das atividades pedagógicas foi acompanhada a nível interno pelas atividades da Comissão de Auto-Avaliação Institucional (CPA), e também avaliada pelas instâncias reguladoras do MEC, na estrutura do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES – criado pela Lei 10.861, de 14 de abril de 2004): em avaliações institucionais (Credenciamento e Recredenciamento); e de cursos (Autorização, Reconhecimento e Renovação do Reconhecimento dos Cursos), conforme anteriormente descritos; e do Desempenho dos Estudantes (ENADE).

Durante a sua trajetória, a FACENE Mossoró tem implementado o Curso de Graduação em **Enfermagem** (desde o semestre 2007.1); o Curso de Graduação em **Farmácia** (desde o semestre 2016.1); estando agora no oitavo semestre do curso; o Curso de Graduação em **Biomedicina** (desde o semestre 2016.1); o Curso de Graduação em **Odontologia** (desde o semestre 2016.2), estando agora no sétimo semestre do curso; o Curso de Graduação em **Fisioterapia** (desde o semestre 2018.2), agora no terceiro semestre do curso; o Curso de Graduação em **Educação Física** (desde o semestre 2017.1), agora no sexto semestre do curso; o Curso de Graduação em **Nutrição** (desde o semestre 2017.1), agora no sexto semestre do curso; o curso de Graduação em **Psicologia** (desde o semestre 2018.2), agora estando no terceiro semestre do curso; o curso de **Medicina** (desde o semestre

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

2019.1), agora estando no segundo semestre do curso, todos em nível de Bacharelado.

Também tem atuado na área de Pós-Graduação Lato Sensu, que contempla conteúdos específicos da área saúde e correlatas, e de caráter multidisciplinar. Implementa no momento as Especializações em Gestão da Produção e Qualidade Sanitária em Serviços de Alimentação Coletiva; Especialização em Urgência, Emergência e UTI; Especialização em Enfermagem em Centro Cirúrgico.

### 2.2. Conceitos obtidos pela IES nas avaliações externas:

FACULDADE DE ENFERMAGEM NOVA ESPERANÇA/FACENE JOÃO PESSOA		
Resultados Contínuos		
ANO	IGC	CI
2010	3	-
2011	3	3
2012	3	-
2013	3	-
2014	3	-
2015	3	-
2016	3	4
2017	3	-

IGC, índice geral de cursos; CI, conceito de institucional.

#### 2.2.1. Institucionais:

Nº	MODALIDADE	CONCEITO-CI
01	<b>Credenciamento:</b> Portaria Nº 1.745, de 24 de outubro de 2006.	<b>A</b>
02	<b>Recredenciamento:</b> Portaria 52, de 22 de janeiro de 2013.	<b>3</b>
04	<b>Recredenciamento</b> – Portaria nº 1.282, de 05 de outubro de 2017.	<b>4</b>

A, autorização  
Fonte: e-MEC.

#### 2.2.2. De Cursos:

Nº	MODALIDADE	CONCEITO-CC
<b>01</b>	<b>Bacharelado em Enfermagem</b>	---
---	Autorização: Portaria Nº 781 de 25/10/2006	<b>A</b>
---	Renovação de Reconhecimento: Portaria nº 820 de 30/12/2014	<b>4</b>

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

<b>02</b>	<b>Bacharelado em Biomedicina</b>	---
----	Autorização: Portaria nº 818, de 29 de outubro de 2015.	<b>A</b>
	Reconhecimento: Protocolo 201803428. Código MED 1638259. Código de avaliação 147337 (2019)	<b>4</b>
<b>03</b>	<b>Bacharelado em Farmácia</b>	---
---	Autorização: Portaria nº 818, de 29 de outubro de 2015.	<b>A</b>
<b>04</b>	<b>Bacharelado em Odontologia</b>	---
---	Autorização: Portaria nº 106, de 05 de abril de 2016.	<b>A 4</b>
<b>05</b>	<b>Bacharelado em Fisioterapia</b>	---
---	Autorização: Portaria nº 565, de 27 de setembro de 2016	<b>A</b>
<b>06</b>	<b>Bacharelado em Educação Física</b>	---
---	Autorização: Portaria nº 565, de 27 de setembro de 2016.	<b>A</b>
<b>07</b>	<b>Bacharelado em Nutrição</b>	---
---	Autorização: Portaria nº 565, de 27 de setembro de 2016.	<b>A</b>
<b>08</b>	<b>Bacharelado em Psicologia</b>	---
---	Autorização: Portaria nº 1251, de 07 de dezembro de 2017.	<b>A 4</b>
<b>09</b>	<b>Bacharelado em Medicina</b>	---
---	Autorização: Portaria nº 833 de 28 de novembro de 2018.	<b>A 3</b>

CC, coceito de curso; A, autorização;

Fonte: e-MEC

### 2.3. Projetos e processos de autoavaliação:

O projeto de autoavaliação institucional da FACENE/RN tem como objetivo, avaliar e analisar todos os aspectos relevantes nos processos de ensino, administrativos e socioculturais relevantes dentro da Instituição, com a finalidade da busca constante de aperfeiçoamento, atualização tecnológica, melhoria da qualidade de ensino e o desenvolvimento institucional.

Criada pela Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES, regulamentado posteriormente pela Portaria nº 2.051 de 09 de julho de 2004, determina a criação da Comissão Própria de Avaliação da FACENE/RN, denominada Comissão Própria de Auto

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

avaliação/CPA. A CPA é composta e organizada pelos próprios participantes da instituição de ensino, conforme composição abaixo:

- Presidente (01)
- Representantes do Corpo Docente (02)
- Representantes do Corpo Discente (02)
- Representantes do Corpo Técnico-Administrativo (02)
- Representantes da Sociedade Civil (02)

A finalidade da CPA é preservar a identidade e autonomia da instituição, reforçando as potencialidades da IES, e indicando com mais efetividade os pontos positivos a considerar e os negativos a serem melhorados. A autoavaliação deve envolver todos os aspectos da instituição, diagnosticando todos os itens necessários, que servirão de orientação para a tomada de decisão, de maneira a reforçar a identidade e preservar a autonomia institucional.

A CPA da FACENE/RN está organizada em três níveis operacionais. O *primeiro nível* é considerado o *estratégico*, onde através de reuniões periódicas, conforme calendário apresentado no início do ano letivo e aprovado pela Direção Acadêmica, são programadas as reuniões ordinárias da CPA. No nível estratégico são definidas as ações, os recursos necessários e os prazos para realização dos ciclos de avaliação ao longo do ano letivo. Ainda nesse nível são realizadas as avaliações dos índices e indicadores recebidos pela instituição, nos processos avaliativos, recebidos pela IES, oriundos do Ministério da Educação.

Em seguida temos o *segundo nível* gerencial responsável pela *definição e organização dos ciclos avaliativos*, respeitando o Calendário Acadêmico. São definidos assim, dois ciclos avaliativos, sendo um para o primeiro semestre e outro para o segundo semestre, e ainda a necessidade de avaliações de projetos acadêmicos especiais realizadas pela IES, que necessitem de avaliação.

O *terceiro e último nível* definimos como o *operacional*, no qual são realizados o planejamento, organização e execução das ferramentas de avaliação. Nele também são avaliados a eficiência do processo, os sistemas utilizados e a qualidade das informações obtidas. Construimos também os relatórios estatísticos e avaliativos para a direção acadêmica.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL



Figura 01 - Ciclos CPA

### 2.3.1. Divulgação e análise dos resultados da autoavaliação

O processo dos ciclos avaliativos da FACENE/RN, passa obrigatoriamente por quatro etapas para construção dos relatórios estatísticos e publicação dos dados:



Figura 2 – Etapas da Construção do Relatório

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

A primeira etapa é a de coleta de dados. Nessa etapa é definido o modelo do plano amostral do ciclo em questão, levando-se em consideração o nível de eficiência do ciclo anterior. Construído o plano amostral, é feita a publicação do instrumento de coleta de dados em sítio eletrônico da instituição. Em seguida, o departamento de marketing e publicidade institucional inicia um processo de divulgação e campanhas publicitárias internas na instituição para divulgação do ciclo avaliativo, separados por período e Corpo Discente, Docente e Técnico-Administrativo.

A CPA, em parceria com Núcleo de Tecnologia da Informação (NTI) da instituição, realiza em tempo real, o monitoramento do andamento e preenchimento dos formulários eletrônicos. Durante a aplicação dos instrumentos a CPA realiza continuamente avaliação do andamento do ciclo.

A Organização dos dados é definida como a segunda etapa. Após o período de coleta, as respostas são analisadas e tratadas, de maneira que qualquer inconsistência é retirada do conjunto de dados. Em seguida, os dados são separados em nível operacional, ou seja, Corpo Docente, Discente e Técnico-Administrativo e ainda, discutidos em reunião da CPA para validação e escolhas das medidas e funções estatísticas a serem construídas.

Na terceira etapa, é enfocada a construção dos modelos estatísticos avaliativos em formato de relatórios. Nos relatórios também são inseridos dados dos ciclos anteriores e registrada a evolução das análises.

A última etapa é a publicação dos resultados. A CPA realiza a divulgação dos indicadores conforme deliberado em reunião com a Direção Acadêmica. São utilizados dois instrumentos de publicação: o primeiro, o sítio eletrônico institucional da FACENE/RN, que divulga uma síntese dos relatórios; e o segundo é a disponibilização na Biblioteca e Coordenações de Cursos de relatório do ciclo avaliativo.

Os relatórios têm a finalidade de tornar público à comunidade acadêmica uma síntese do relatório anual, destacando os principais pontos positivos e aqueles aspectos que requerem ações de melhorias institucionais.

**2.3.2. Plano de melhorias a partir dos processos avaliativos:**

A Comissão Própria de Avaliação, juntamente com a Direção Acadêmica e as Coordenações de Cursos, iniciam o processo de construção de melhorias a partir dos processos avaliativos, na primeira reunião ordinária seguinte.

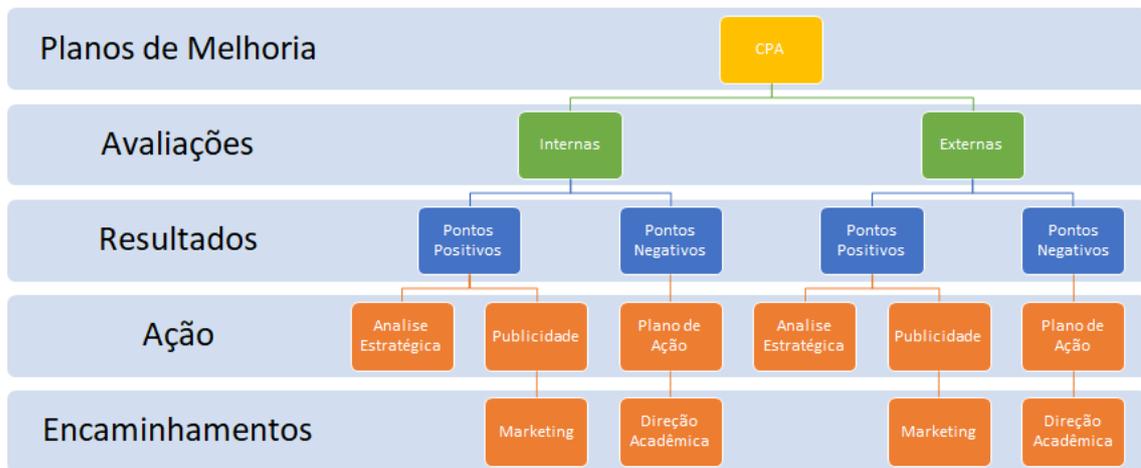


Figura 03 - Plano de Melhoria

Os dados e notas obtidos das avaliações externas da IES, como ENADE e dos processos de autorização e renovação também são utilizados para construção do plano de melhorias. Os itens considerados prioritários são definidos por dimensão de avaliação e por departamento/núcleo.

Os planos de melhoria dos cursos são derivados da análise dos resultados dos processos de avaliação interna e externa, bem como das áreas administrativas dos resultados da pesquisa de satisfação. Os planos de ação são derivados dos pontos fracos observados nos relatórios das avaliações externas e internas.

**2.3.3. Processos de gestão**

Os processos de gestão incluem todas as ações de planejamento e execução das metas/ações a desenvolver, em função dos processos avaliativos internos e externos. Uma vez pactuadas entre a CPA e a Direção Acadêmica, as ações de aperfeiçoamento/melhoria dos processos são reproduzidas em planos e tem seu planejamento incluído no orçamento de investimentos institucional.

Dando continuidade às ações de avaliação, são construídos os relatórios ordinários, oriundos dos processos avaliativos. A CPA realiza a construção do

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

relatório e propõe as ações a serem realizadas. Os relatórios são então destinados à Direção Acadêmica e Conselho Técnico Administrativo/CPA, para encaminhamentos. Cada coordenação e/ou núcleo relacionado nas avaliações, fica responsável por trabalhar no sentido de viabilizar as ações propostas conforme figura 4.

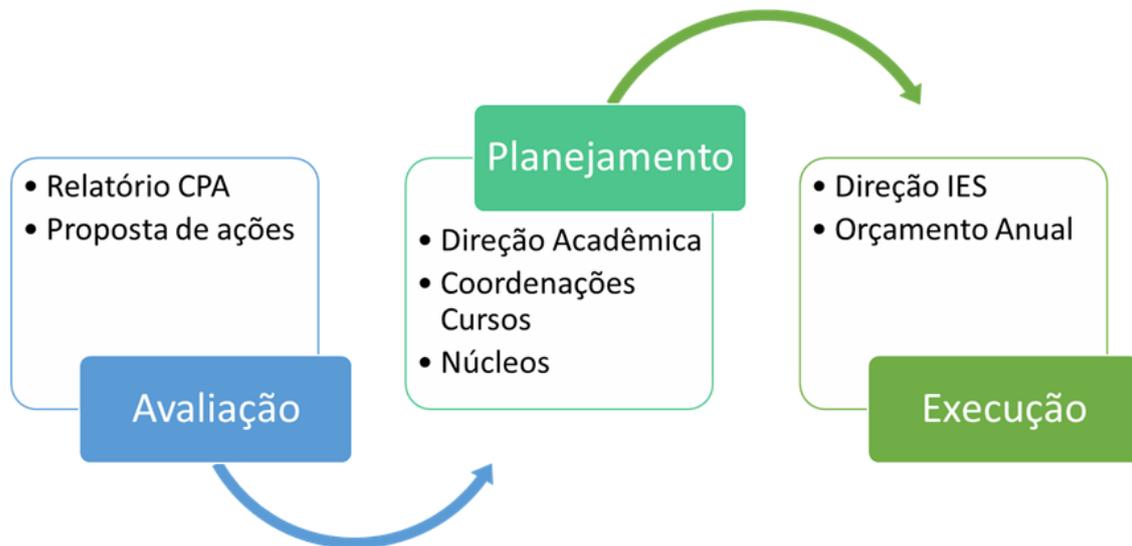


Figura 04 -Processo de Gestão

Em seguida aborda-se o planejamento, fase em que a Direção Acadêmica direciona às Coordenações de Cursos e aos Núcleos Pedagógicos o relatório detalhado e solicita a cada, um detalhamento de cada ação, estimando os custos, recursos e prazos.

Na fase de execução, as direções administrativa e financeira são envolvidas. Anualmente é destinado em orçamento institucional, dotação para a execução das ações propostas pelo planejamento realizado conjuntamente com a Direção Acadêmica, a partir dos resultados obtidos na avaliação da CPA. A seguir relacionamos alguns exemplos de ações e melhorias que já foram propostas pelas ações da CPA:

- Melhoria da sinalização para PCD.
- Investimento em capacitação e qualificação dos colaboradores.
- Melhoria nos canais de atendimento aos estudantes (presenciais ou não).
- Priorização na melhoria dos indicadores de qualidade acadêmica.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- Consolidação dos programas de graduação, pós-graduação e extensão.
- Incentivo ao uso de tecnologias educacionais, dentre outros.

### 2.3.4. Demonstração de evolução institucional:

A FACENE/RN, ao longo dos seus quatorze anos de funcionamento, (2005 a 2019), tem evoluído continuamente rumo ao alcance de suas metas e objetivos, promovendo padrões de excelência, tanto nas suas ações educativas e infraestrutura (física, de equipamentos, de corpo docente e de corpo técnico administrativo) como de processos de gestão e inovação, contando, hoje, com um conceito social positivo entre a comunidade acadêmica e no seu contexto social. O seu Centro de Ensino demonstra o forte e contínuo investimento para a oferta das melhores condições para o desenvolvimento dos Projetos Pedagógicos implementados.

Conforme anteriormente descrito, nas seções anteriores, a FACENE/RN tem crescido exponencialmente, apresentando hoje um Centro de Ensino, com suporte para o desenvolvimento dos seus nove cursos de graduação. Conta com Corpo Docente com mestres e doutores, instalações físicas e equipamentos de alto nível e Corpo Técnico Administrativo adequado para o desenvolvimento dos processos necessários à promoção da excelência de suas atividades pedagógicas. A descrição detalhada desses recursos encontra-se nas seções correspondentes do PDI.

### EIXO 1 – Planejamento e Avaliação Institucional

As ações avaliativas da IES se fundamentam na análise da adequação da eficácia do PDI e dos Projetos Pedagógicos dos Cursos, bem como a efetividade dos procedimentos de avaliação, buscando averiguar a integração do processo avaliativo com o planejamento e vocação institucional e a conscientização acerca da cultura de avaliação. Especial atenção é dedicada à análise da integração entre o PDI e a Avaliação.

Especial atenção é dada à análise da integração entre os documentos de gestão da IES, Regimento, PDI, PPC e demais documentos estratégicos. Este aspecto da autoavaliação foi desenvolvido pelo setor de planejamento estratégico e outros órgãos co-responsáveis pelo planejamento, juntamente com a Comissão Própria de Avaliação, responsável pela avaliação. A título de resultados das

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

avaliações empreendidas com objetivo voltado para a autoavaliação, foi possível constatar:

- A existência de adequação e efetividade dos PDI, PPI e PPC, com respeito ao processo, resultados e eficácia da auto avaliação institucional;
- A efetividade dos procedimentos de avaliação;
- A integração do processo avaliativo com o planejamento e a vocação institucional;
- O realce à manutenção da cultura de avaliação na IES;
- A adequação e efetividade/eficácia do PDI;
- A relação do planejamento estratégico da IES com o Projeto Pedagógico Institucional/PPI;
- Os vínculos dos o PPI com os PPC e a interconexão PDI, PPI, PPC.

Nessa fase da avaliação interna, buscou-se a verificação da adequação dos documentos institucionais de gestão às atividades de natureza educacional, formativa e instrucional levadas a efeito pelos diversos setores da Faculdade. Avaliou-se, também, no sentido inverso, isto é: como as atividades que vinham sendo desenvolvidas correspondiam ao que se encontra estabelecido naqueles documentos. Com base nos resultados dos procedimentos de avaliação adotados foi possível constatar e chegar às seguintes conclusões:

- As políticas de atendimento aos estudantes da FACENE/RN têm surtido efeito positivo e alcançado os resultados almejados e expressos, explícita e implicitamente, nos PDI, PPI e PPC;
- O mesmo acontece com as políticas de acesso, seleção e permanência dos estudantes;
- A participação dos alunos nas atividades acadêmicas de ensino, pesquisa e extensão acontece de acordo com o disposto nos documentos de gestão institucionais;
- A análise dos dados estatísticos sobre ingresso, evasão e abandono situa a posição da FACENE/RN acima da média, se comparada à posição de suas congêneres no Nordeste;
- A política de estágios está continuamente implementada, contando com o acompanhamento e incentivo do Corpo Docente designado, mediante a efetivação de intercâmbio com instituições públicas e privadas com as quais

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

já foram firmados convênios para esse propósito;;

- E satisfatório o engajamento de alunos e professores nos projetos de pesquisa e extensão desenvolvidos sob a égide do Núcleo de Pesquisas e Extensão Acadêmicas/NUPEA;
- Os resultados fornecem a medida exata da correta opção por centralizarem-se, em um setor específico de incentivo, supervisão e, também, de execução, como é o Núcleo de Pesquisa e Extensão, as iniciativas e disponibilidades, docentes e discentes, para atividades de pesquisa e extensão, sem, contudo, burocratizá-las, embaraçá-las ou inibi-las com ânimo fiscalizatório;
- Por seu turno, as relações quantitativas aluno, professor e aluno, servidor técnico administrativo encontram-se dimensionadas de modo funcionalmente adequado;
- Foi possível aquilatar a participação e o interesse dos alunos nas atividades de monitoria, mediante a avaliação de docentes e discentes a respeito, bem como pelas solicitações, de não poucos discentes, para se engajar no programa, ainda que na qualidade de voluntários;
- A disponibilidade de recursos e estratégias instrucionais atende, plenamente, às demandas de alunos e professores para vivenciarem, a contento, com elevado padrão de qualidade (acadêmica, documental, bibliográfica, de material/equipamentos, ergonômica), o processo ensino-aprendizagem em que se encontram comprometidos e engajados.

### EIXO 2 – Desenvolvimento Institucional

#### Missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional

A FACENE/RN rege-se pela legislação federal de ensino superior, pelo contrato social da Mantenedora no que couber, e pelo seu Regimento Interno. Tem como compromisso, a missão de **contribuir para o desenvolvimento da saúde, fortalecendo e ampliando o fluxo de informação, adotando uma postura pedagógica interdisciplinar, que reflita sua abordagem holística do conhecimento, a manutenção de currículos atualizados e oportunidades de educação continuada, disponibilizando equipamentos avançados e oferecendo um sistema completo de apoio ao estudante, para possibilitar e expandir sua empregabilidade.** Também tem a missão de formar profissionais habilitados a atuar

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

humanisticamente na promoção da saúde, prevenção, tratamento e reabilitação do indivíduo, objetivando a melhoria da qualidade de vida da população, preparando um profissional apto a trabalhar na prática clínica no setor público ou privado, bem como no gerenciamento, educação, consultoria e pesquisa.

Com relação às metas dessa Instituição, a FACENE/RN, no desenvolvimento de suas atividades indissociáveis de ensino, pesquisa e extensão e, tendo em vista o disposto no Art. 43 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, tem como finalidades no seu campo específico do conhecimento:

- I. incentivar a formação de uma consciência crítica, balizada no desenvolvimento do conhecimento científico;
- II. formar diplomados na área de conhecimento da Educação Física, Enfermagem, Farmácia, Fisioterapia, Medicina, Odontologia, Psicologia, Biomedicina e Nutrição, tornando-os aptos ao exercício da profissão, com participação no desenvolvimento da sociedade brasileira e com a aplicação de paradigmas que propiciem uma formação permanente;
- III. colaborar com o desenvolvimento da ciência e da tecnologia, mediante o incentivo à pesquisa tecnológica, à investigação e à criação e difusão da cultura, preservando o exercício da cidadania;
- IV. promover o ensino por meio do conhecimento científico, técnico e cultural, contribuindo na difusão desse conhecimento, mediante publicações e outros meios de comunicação;
- V. manter o aperfeiçoamento cultural e profissional como um *fórum* de debate permanente, visando à sistematização do conhecimento das gerações presentes e futuras;
- VI. estabelecer uma relação de reciprocidade com a sociedade, mediante a prestação de serviços especializados, oriundos de sua produção científica, contribuindo com o desenvolvimento regional, a partir do conhecimento dos problemas nacionais e internacionais;
- VII. levar ao conhecimento da comunidade que constitui o seu entorno, mediante a extensão universitária, seus resultados de criação cultural e de pesquisa científica e tecnológica.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### Objetivos e Metas

Considerando a Missão e as Finalidades, a FACENE/RN tem por objetivos:

- I promover a educação integral do ser humano, pelo cultivo do saber, sob diversas formas e modalidades, como exercício e busca permanente da verdade;
- II formar e aperfeiçoar profissionais, especialistas teóricos, professores e pesquisadores, com vistas a sua realização e valorização, e ao desenvolvimento econômico, sócio-político, cultural e espiritual da Região e do País;
- III promover, realizar e incrementar a pesquisa, em suas diferentes formas e métodos, visando ao desenvolvimento científico e tecnológico e à busca de soluções para os problemas da sociedade, especialmente os do campo da saúde;
- IV atuar no campo da extensão, como forma de levar à comunidade de sua área de influência, os valores e bens morais, culturais, científicos, técnicos e econômicos, com vistas à satisfação de suas necessidades e aspirações;
- V preservar os valores morais, cívicos e cristãos, com vistas ao aperfeiçoamento da sociedade e à promoção do bem-estar comum;
- VI ser uma instituição social e democrática, aberta a todas as correntes do pensamento, centro dos princípios da liberdade com responsabilidade, justiça e solidariedade humana;
- VII estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade.

É realizada, a cada semestre, avaliação dos professores, em quatro vertentes específicas: pelos alunos, autoavaliação, pelos seus pares e pela Coordenação de Curso/Direção da IES. Os resultados relativos ao desempenho dos alunos são estudados em dois aspectos: através das notas e resultados nos módulos dos Cursos e dos resultados do Simulado FACENE/RN, realizado semestralmente. Esses resultados podem ser observados nos anexos deste relatório, nos resultados sistêmicos da avaliação FACENE/RN.

Os resultados das avaliações são disponibilizados para os setores que têm poder para planejamento, decisão e execução, a fim de serem ratificados os procedimentos até então aprovados e observados ou, eventualmente, com o propósito de introduzir, programar e implementar as mudanças que se fizerem necessárias em métodos, técnicas, ações, equipamentos e pessoal.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### **A Responsabilidade Social da Instituição**

A responsabilidade social da FACENE/RN teve início a partir das ações de consolidação da implementação do Curso, com a criação do NUPEA (Núcleo de Pesquisa e Extensão Acadêmica) que, conjuntamente com os demais componentes da comunidade acadêmica, tem coordenado as ações de pesquisa e extensão, com a percepção de que as mesmas devem ser desenvolvidas também com a visão da sua repercussão para a comunidade em que a IES está inserida, adotando, portanto a responsabilidade social com princípio norteador das suas ações.

Começa a partir da adoção de um modelo de gestão baseado numa atitude ética em todas as suas atividades e com todos os atores com que interage, tanto interna quanto externamente. Assim, norteadora por esta ótica, a FACENE/RN incorpora positivamente a proposta avaliativa do SINAES, que visa o aprofundamento dos compromissos e responsabilidades sociais em todas as ações desenvolvidas pelas IES.

Constituiu-se em uma prática dessa Faculdade, a partir do seu Núcleo de Pesquisa e Extensão Acadêmica, avaliar as ações de responsabilidade social, desenvolvidas por esta IES. Portanto, com o avançar do tempo, na medida em que os seus Cursos vão sendo aperfeiçoados, a FACENE/RN compromete-se em ampliar seus horizontes, assumindo a expansão de sua responsabilidade social e buscando mecanismos de atuação que possam aprofundar esta responsabilidade.

### **EIXO 3 – Políticas Acadêmicas**

#### **Política para o ensino, a pesquisa, a pós-graduação, a extensão e as respectivas normas de operacionalização**

##### **Ensino**

Os Cursos implantados pela FACENE/RN têm como filosofia básica a de que as atividades dos profissionais de saúde são desempenhadas em função do bem-estar do homem. Esse bem-estar, todavia, tem, para o profissional, além do sentido geral, humanista, um outro, mais específico, no âmbito do relacionamento homem-homem comprometido com as necessidades e desejos de uma sociedade e de um mundo melhor, mediante a satisfação de cada uma das pessoas que o integram.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Essa tem sido, portanto, a espinha dorsal do Curso. Com esse ponto focal, pretende-se que o aluno, e futuro profissional, faça das organizações em que vier a trabalhar, instituições líderes da atenção à saúde e da arte de curar. A concepção de Curso passa, assim, necessariamente, pelo preparo de profissionais para que:

- compreendam as necessidades societárias de cada paciente, no campo da saúde;
- encontrem soluções que satisfaçam estas necessidades;
- promovam a inovação e a melhoria na qualidade da assistência prestada;
- valorizem, busquem e atendam ao ser humano.

Apesar disso, como convém ao momento, estamos em plena atividade de reavaliação da concepção curricular do Curso, através da realização de oficinas de avaliação da prática pedagógica, envolvendo Docentes, Coordenações de Cursos, Coordenadora Pedagógico da IES, membros da Diretoria, componentes do NUPEA, NAP, NDE, Ouvidora, componentes do corpo técnico-administrativo e discentes.

Nossos alunos têm à sua disposição atendimento psicopedagógico, realizado de forma individual e grupal, em ações encaminhadas segundo a necessidade individual e estratégias grupais inclusas nas ações de ensino. Contam também com atendimento pela Ouvidoria Institucional, estabelecida como medida diferenciada de atendimento a todos os envolvidos na comunidade acadêmica.

Apesar de estar caracterizada como Faculdade, e por isso não estar passível da obrigatoriedade de desenvolvimento contínuo de pesquisas e extensão, também nessas áreas a IES tem investido esforços para estruturação da produção científica dos docentes e discentes. Nesse sentido, conta com a atuação da equipe do NUPEA (Núcleo de Pesquisa e Extensão Acadêmica), que coordena as atividades nomeadas, e já edita a Revista de Ciências de Saúde Nova Esperança, de periodicidade quadrimestral.

Com relação à periodicidade de revisão dos currículos, a IES conta com o trabalho desenvolvido pelos NDE de cada curso, equipe permanente de estudo do tema, com vistas à construção de concepção curricular que inclua a visão da construção de competências e habilidades específicas, conforme preconizado pelas diretrizes curriculares nacionais. As oficinas já realizadas sobre o assunto apontam para a definição de currículo híbrido, que contemple o avanço para mudanças

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

graduais, até o alcance de estratégia problematizadora, com preparação concomitante da equipe docente para sua viabilização.

O planejamento das disciplinas é renovado a cada semestre, conforme já citado anteriormente, em ação conjunta das coordenações de cursos e dos docentes envolvidos. Também são elaborados semestralmente o planejamento individual de atividades docentes e atualização de projetos de pesquisa em andamento. O concurso para bolsas de monitoria é realizado anualmente, para as vagas em aberto, e têm duração de um ano de exercício.

Todas essas iniciativas buscam progredir para uma matriz curricular compatível com o alcance do atendimento completo dos padrões definidos pelas diretrizes curriculares nacionais, compatibilizando ainda mais a concepção do currículo com o perfil de egresso constantes nas diretrizes e nos documentos da IES.

### **Pesquisa e Extensão**

As atividades de pesquisa e extensão na FACENE/RN são coordenadas pelo Núcleo de Pesquisa e Extensão Acadêmica (NUPEA), implantado pela FACENE/RN (Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró) de acordo com a Resolução CTA nº 04/2006 de 30 de outubro de 2006. Órgão suplementar dessa Faculdade, possui natureza interdisciplinar, com funções de ensino, pesquisa e extensão na área de saúde.

Como Faculdade, a FACENE/RN não está passível da obrigatoriedade de definição e execução de linhas permanentes de pesquisa. Contudo, pelo seu compromisso com a excelência do ensino, a IES tem investido esforços para a definição conjunta de pesquisa institucional, envolvendo o corpo docente e o discente, de forma a implementar programas característicos de iniciação científica, que atendam aos interesses dos alunos, professores e à expectativa de avanço no cumprimento da sua responsabilidade social.

A estruturação de trabalhos de pesquisa permanente inclui docentes e alunos de todas os módulos dos Cursos, pela orientação para estímulo à manutenção de projetos em todas as áreas, se possível, contemplando a multi, inter e transdisciplinaridade. Após as avaliações dos Cursos e também da sua completa implementação, investimos esforços para a definição dos projetos de pesquisa e também para iniciar os contatos com os órgãos de fomento e estímulo à pesquisa.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### **Pesquisa**

A política de pesquisa implementada na FACENE/RN, por meio do Programa de Iniciação Científica e de Extensão das Faculdades Nova Esperança de Mossoró (PROICE), se assenta na percepção de que a investigação científica não é somente um instrumento de fortalecimento do ensino, mas também, e, sobretudo, é um meio de renovação do conhecimento, que surge como produto da desconstrução da realidade e reconstrução do conhecimento contemporâneo.

Como Faculdade, a FACENE/RN não está passível da obrigatoriedade de definição e execução de linhas permanentes de pesquisa. Contudo, pelo seu compromisso com a excelência do ensino, a IES tem investido esforços para a definição conjunta de pesquisa institucional, envolvendo o corpo docente e o discente, através da implementação do Programa de Iniciação Científica e de Extensão da Faculdade Nova Esperança (PROICE). O referido programa financia a execução de projetos interdisciplinares, de autoria dos docentes da Instituição de Ensino e cujos objetivos permeiem a formação de profissionais qualificados nas respectivas áreas temáticas, coerentes com o compromisso social da Instituição.

### **Extensão**

A FACENE/RN reconhece que a articulação entre a Instituição e a sociedade por meio da extensão é um processo que permite a transferência para a sociedade dos conhecimentos desenvolvidos com as atividades de ensino e pesquisa. Por outro lado, a captação das demandas e necessidades da sociedade permite orientar a produção e o desenvolvimento de novos conhecimentos, e, portanto, tende a instigar o desenvolvimento de novas pesquisas, e contribui, ainda, para contextualizar os discentes nos cenários da prática profissional, favorecendo a construção de habilidades e de relacionamentos, que emergem da troca de conhecimento entre as duas esferas envolvidas, Faculdade e comunidade.

## **EIXO 4 – Comunicação com a Sociedade**

### **Comunicação, Assessoria e Marketing**

O ambiente competitivo tem estabelecido desafios ao mercado de educação superior: a gestão da satisfação do estudante, docente e colaborador; os níveis de

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

desempenho alcançados pela oferta de serviço educacional; a criação e melhoria constante no padrão de qualidade do ensino; a busca da inovação no processo de agregar valor à marca e diferenciar-se no mercado, através da busca incessante da vantagem competitiva.

Em vista disso, a instituição criou um setor de Comunicação, Assessoria e Marketing, responsável por gerir e orientar toda comunicação interna e externa da instituição com seus públicos-alvo.

A FACENE/RN tem se lançado na gestão estratégica das comunicações e no aproveitamento das tendências e das influências de mercado. Tem buscado analisar e identificar as oportunidades para ganhar mercado e reter clientes, por meio do conhecimento do mercado global, concorrentes e consumidores. As informações servem de base para fortalecer as ações em curso, redirecionar as estratégias; agregar valor à marca e potencializar a exploração das necessidades do mercado levantadas e, concomitantemente, o aproveitamento otimizado dos recursos disponíveis pela Instituição.

O esforço de comunicação foca os diversos públicos e contempla as necessidades específicas demandadas. O planejamento das campanhas publicitárias foca os principais influenciadores do processo de escolha dos estudantes, estabelecendo o público-alvo, conteúdo da mensagem, planejamento de mídia, criação e as peças necessárias.

### **Ouvidoria**

A Ouvidoria representa um importante instrumento, capaz de captar essas informações advindas dos ambientes internos e externos da FACENE/RN. As informações fluem através de canais de comunicação abertos, como: telefone, *email*, caixa de sugestões e visita pessoal ao setor. As sugestões, reclamações e elogios são registrados formalmente, notificados os setores competentes, discutidos, solucionados e respondidos ao solicitante. A cada dois meses é elaborado um relatório, onde são descritas as ocorrências e encaminhadas aos Diretores para a implementação na gestão educacional.

O serviço do Núcleo de Apoio Psicopedagógico - NAP tem também realizado encontros internos periódicos com o Corpo Técnico-Administrativo, nos quais são abordados assuntos como as diversas faces do relacionamento interpessoal no trabalho, a construção da autoestima, a adequação do desempenho às

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

necessidades das funções exercidas, a construção do eu (*self*), como forma de contribuir para a qualidade de vida no trabalho na IES.

### **Política de Atendimento a Estudantes e Egressos**

O ingresso na Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró é feito mediante processo seletivo, aberto a candidatos que tenham escolarização completa de nível médio. É destinado a avaliar a sua formação, classificando-os dentro do limite de vagas disponível para o Curso. É realizado todo ano e suas normas são informadas no Manual do Candidato. O concurso vestibular é a principal via de ingresso nos Cursos da FACENE/RN.

Na possibilidade de restarem vagas não preenchidas, esses lugares remanescentes podem ser preenchidos a partir da realização de um novo processo seletivo como, também, através da entrada de alunos portadores de diploma de curso superior, ou, ainda, por meio de transferência, observadas as normas e limites de vagas dos cursos, na forma da legislação em vigor e conforme o Calendário Acadêmico.

O aluno pode ter acesso a essas informações pelo *site* da Faculdade: [www.facenemossoro.com.br](http://www.facenemossoro.com.br). Com o resultado do vestibular, no momento da matrícula, o aluno aprovado recebe orientações e informações tanto dos funcionários da Secretaria Geral da FACENE/RN, que estão sempre à disposição para retirada de dúvidas e apresentação da Instituição, quanto das equipes de Coordenações dos Cursos.

### **Organização e Controle Acadêmico**

O registro acadêmico central é realizado pela Secretaria Geral da FACENE/RN e está totalmente informatizado. O semestre letivo abrange, no mínimo, 100 dias de atividades escolares efetivas, exigidos pela legislação em vigor, não computados os dias reservados a exames finais. O semestre letivo prolongar-se-á, sempre que necessário, a critério da Direção, para que se completem os dias previstos, bem como para o integral cumprimento do conteúdo e cargas horárias estabelecidas nos programas das disciplinas nele ministradas.

O Calendário Acadêmico é um documento de orientação à comunidade acadêmica. Nele estão fixadas as atividades da IES, referentes ao semestre letivo, com suas respectivas datas. A Faculdade adota o regime acadêmico seriado

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

semestral. Isso significa que a matrícula é feita sempre por série e semestre letivo, observados os prazos fixados pela Instituição e constantes no Calendário Acadêmico. A matrícula, ato formal de ingresso no Curso e de vinculação à FACENE/RN, realiza-se na Secretaria, em prazos estabelecidos no Calendário Escolar, instruído o requerimento com cópia da documentação exigida pela Faculdade.

No ato da matrícula, o aluno preenche um requerimento e anexa a documentação exigida. Ao fazer a matrícula, o aluno ingressa formalmente na FACENE/RN, passando a ter suas atividades acadêmicas regidas por normas expressas nos respectivos Regimentos Internos, conforme legislação vigente e em atos normativos internos e externos que disciplinam sua vida acadêmica.

Todo aluno tem a obrigação de, semestralmente, renovar sua matrícula, nos prazos estabelecidos e constantes do Calendário Acadêmico, com a observância dos requisitos formais exigidos para o ato. A Secretaria Geral atua continuamente no atendimento aos alunos com relação a:

- Transferência e Aproveitamento de Estudos;
- Adaptação de Estudos;
- Matrícula em Dependência;
- Disciplina Pendente;
- Trancamento de Matrícula;
- Cancelamento de Matrícula;
- Cancelamento de Matrícula em Disciplina;
- Retorno ao Curso;

### **Rendimento Escolar - Avaliação da Aprendizagem**

A avaliação do desempenho escolar é feita por componente curricular, incidindo sobre o aproveitamento de conhecimentos acadêmicos. Entende-se por avaliação de aprendizagem o processo formativo, contínuo e cumulativo que visa ao acompanhamento, à verificação e à realimentação da aprendizagem.

No caso do rendimento escolar, a verificação do mesmo será feita por semestre letivo, em cada componente, compreendendo a apuração da frequência às atividades didáticas e a avaliação do aproveitamento. Assim, será considerado aprovado por média, na disciplina, com dispensa do exame final, o aluno que obtiver

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

no mínimo, 75% das atividades didáticas realizadas no período letivo e obtenção de média aritmética igual ou superior a 7,0 nos exercícios escolares. Caso o aluno não satisfaça esses critérios, o mesmo fará exame final, salvo aqueles que não possuírem 75% de frequência e média inferior a 4,0.

O aluno que não obtiver aprovação por média, tendo, porém, a frequência mínima de 75% e média não inferior a 4,0 (quatro) nos exercícios escolares, submeter-se-á a exame final. O exame final consta de prova, após o encerramento do período letivo, abrangendo todo o conteúdo ministrado.

Será considerado aprovado mediante exame final, o aluno que obtiver média igual ou superior a 5 (cinco), resultante da média dos exercícios escolares e da nota do exame final.

### **Políticas de atendimento aos discentes - Programas de Apoio Pedagógico**

O corpo discente tem posto à sua disposição os Serviços Administrativos. Estes têm a seu cargo, entre outros, funções destinadas a oferecer atendimento direto aos alunos. As políticas de atendimento aos discentes da FACENE/RN estão amparadas na implantação, implementação e avaliação de vários programas específicos, a saber: Orientação Acadêmica; Nivelamento Discente; Revista da própria IES para publicação de artigos; Ouvidoria; Pesquisa e Extensão; Estágios Curriculares Supervisionados; Monitoria; Atividades Complementares; Atendimento Psico-Pedagógico; Apoio Financeiro; Acompanhamento dos Egressos.

### **Programa de Orientação Acadêmica**

O Programa de Orientação Acadêmica ao aluno da FACENE/RN consiste num conjunto de ações desenvolvidas pela Coordenação do Curso e voltadas para o atendimento ao corpo discente em todas as questões relativas aos aspectos didático-pedagógicos. O objetivo geral do Programa é o de proporcionar aos alunos informações complementares, didáticas e pedagógicas, suficientes para o completo entendimento das disciplinas curriculares, extracurriculares e de prática. O Programa deve ser coordenado por um docente dos Cursos, indicado pelo Coordenador do Curso e designado pelo Diretor da Faculdade.

### **Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAP)**

A Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró – FACENE/RN, institui o Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAP) a fim de estabelecer ações de apoio ao processo de Ensino-aprendizagem e proporcionar apoio especializado aos discentes em sua trajetória acadêmica.

Nosso intuito é contribuir para a formação dos nossos alunos, oportunizando momentos de reflexão e direcionamento da conduta profissional. Buscamos, por meio das ações desenvolvidas, contribuir para a qualidade do ensino-aprendizagem e da formação global dos nossos discentes.

### **Políticas de Gestão**

#### **Políticas de Pessoal, de carreiras do Corpo Docente e Corpo Técnico-Administrativo**

A estrutura de profissionais em atuação na FACENE/RN foi concebida com o objetivo de proporcionar as melhores condições para o desenvolvimento das atividades de ensino, bem como de atender às recomendações da legislação vigente e às modernas técnicas da gestão de pessoas.

O primeiro passo a ser dado para a sua composição foi o recrutamento e a seleção dos integrantes do corpo docente. Nesse caso, obedecendo às normas do MEC que tratam do assunto e a Legislação pertinente, foi selecionado um grupo de pessoas que se avaliou como adequadamente preparado, com titulação acadêmica compatível, cômico de suas responsabilidades docentes, isto é: competência, atualização e constante responsabilidade social.

De outra parte, procedimento assemelhado foi seguido para a escolha do corpo técnico-administrativo, a saber: Auxiliares, Administrativo e Técnicos.

No tocante à gestão de toda equipe de trabalho institucional, docente e técnico-administrativo, os pontos mais significativos estão relacionados à níveis de remuneração, ações de treinamento, capacitação, aperfeiçoamento e apoio ao estudo. Visando à contínua qualificação do seu corpo docente, a FACENE/RN incentivar, de várias formas, o progresso intelectual dos professores.

### **Organização e Gestão da Instituição**

O plano de gestão da FACENE/RN está contido no seu Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI. A FACENE/RN tem caminhado a passos largos em direção ao alcance completo das metas propostas, tendo obtido sucesso nas atividades desenvolvidas, com acompanhamento real dos objetivos e metas traçados para o Curso e aperfeiçoamento do seu corpo docente, discente e técnico administrativo.

Na busca do estabelecimento de equilíbrio e coerência entre os planos formalmente desenvolvidos para a Instituição e as ações desenvolvidas, as providências da gestão acadêmica buscam a correlação ideal entre as decisões formais e a realidade vivenciada na prática pedagógica, pelo que pretende-se que o processo de ensino aprendizagem retrate os aspectos de gestão formalmente construídos. A FACENE/RN rege-se: pela Legislação do Ensino; pelas normas da Mantenedora, no que couber; pelo seu Regimento Interno; e por atos normativos expedidos pelos órgãos internos de sua administração.

Para composição da sua estruturação administrativa a FACENE/RN conta com as seguintes instâncias decisórias, como órgãos específicos: a Congregação; o Conselho Técnico-Administrativo – CTA; a Diretoria; o Colegiado de Curso; a Coordenação de Curso. A Congregação é constituída: pelo Diretor, seu presidente; pelo Vice-Diretor; pelos professores em exercício; por um representante estudantil; por três representantes da comunidade.

A gestão acadêmica é exercida pelo conjunto dos diretores, coordenadores e instâncias decisórias descritas, sempre no intuito de atingir os objetivos propostos de viabilização do processo de ensino.

### **Sustentabilidade Financeira**

As informações financeiras são fundamentais como matrizes no processo decisório administrativo da FACENE/RN. A gestão dos recursos financeiros nessa Instituição permite otimizar recursos, alocar estrategicamente, planejar os investimentos e controlar as atividades gerenciais desenvolvidas. A implementação da gestão financeira exige a sua integração com as demais atividades operacionais,

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

sendo necessária estrutura adequada, instrumentos, sistemas de acompanhamento e avaliação consistente do uso das ferramentas e dos resultados.

Na FACENE/RN essa estrutura adequada e os seus instrumentos viabilizadores têm sido construídos ao longo do seu funcionamento, através do planejamento estratégico das ações de gestão e da resolução imediata dos problemas focais ocorridos durante a implementação do processo de ensino aprendizagem.

O modelo de gestão financeira deve considerar o cenário do mercado de ensino superior e suas principais tendências. Considera-se o panorama educacional, local, regional e nacional como fundamento para o planejamento estratégico.

Nesse cenário, fica claro que as IES podem crescer, explorando as possibilidades evidenciadas, modelando a oferta, estabelecendo uma política de preço condizente e reduzindo a inadimplência. Alguns segmentos de mercados podem ser explorados criativamente, como o público de terceira idade, pessoas com idade superior aos 24 anos e profissionais que já atuam no mercado de trabalho e desejam reciclar seus conhecimentos.

A principal política de sustentabilidade financeira da FACENE/RN advém da oferta de serviços educacionais de qualidade, estimulando o compromisso e a busca do saber pelos estudantes. Isso aponta para a redução do número de transferidos e o estímulo à conclusão do Curso no prazo certo. A estratégia de retenção *versus* conquista referenda a eficiência do processo de gestão do ensino superior, no desafio de satisfazer às necessidades do estudante, através dos serviços oferecidos.

Concomitantemente, a FACENE/RN se mantém pelas receitas advindas de suas aplicações financeiras, capital de giro financiado por recursos próprios, que possibilitam financiar estudantes em atraso e pelo preciso processo de alocação de recursos em atividades chaves da Instituição, como corpos docente e discente, atividades de extensão e pesquisa; agregando valores intangíveis à marca e à aquisição de ativo fixo (instalações, móveis, equipamentos, suprimentos, material bibliográfico, entre outros).

Alguns setores da FACENE/RN são estratégicos, pelo que a qualidade do ensino tem recebido uma boa parte dos recursos financeiros aplicados na Instituição, seguido das atividades de pesquisa e extensão. A reestruturação da política de remuneração do corpo docente tem feito parte dessas mudanças. Ações

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

dos alunos e professores em programas de extensão tem sido outra fonte de canalização dos recursos.

O planejamento econômico e financeiro da Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró obedece a criterioso estudo de mercado, através do adequado processo e uso das informações mercadológicas. O ajuste constante dos investimentos e custos operacionais aos níveis de riscos oferecidos por cada operação. A medição correta da taxa de risco envolvida no projeto diminui as incertezas e viabiliza o retorno do investimento. A FACENE/RN tem realizado previsões orçamentárias, guiada pelo modelo de risco e orientada pelo histórico financeiro de cada operação, o que tem diminuído as incertezas envolvidas.

O cuidado criterioso com as datas base das categorias de classe, repasse das contribuições sindicais, respeito aos direitos adquiridos pelas categorias, encargos sociais, direito a férias, décimo terceiro salário, licença maternidade e pagamento salarial até o quinto dia útil de cada mês, são aspectos rigorosamente observados pela gestão financeira da FACENE/RN. Toda essa observância tem elevado o índice de satisfação dos colaboradores (professores e alunos) com a gestão da Instituição, comprovado pelo índice zero de recorrência às entidades sindicais na resolução de questões trabalhistas.

A critério da Mantenedora da FACENE/RN poderão ser desenvolvidas outras avaliações, de conformidade com necessidades e oportunidades surgidas. As avaliações institucionais são realizadas em datas fixadas pela Mantenedora. Os critérios, itens, instrumentos e tabelas de pontuação, referentes às avaliações, são elaborados pelas comissões constituídas pela Mantenedora, que deles prestam conta em relatórios específicos apresentados a essa última.

A FACENE/RN, como não poderia deixar de ser, está sempre atenta às avaliações externas realizadas pelo MEC, por Colégios Profissionais e por outras instituições capacitadas para realizá-las, com vistas a compará-las com os orçamentos elaborados e executados, continuando a perseguir seus padrões de qualidade.

## EIXO 5 – Infraestrutura Física

### Infraestrutura Física e Tecnológica

As Instalações da FACENERN são utilizadas por alunos, professores, funcionários e comunidade externa, estando adaptadas para o atendimento satisfatório a pessoa com deficiência. Da mesma forma, a IES está pronta para atender a todos os requisitos elencados na legislação em vigor que rege a matéria.

A Faculdade da FACENE/RN está localizado em Mossoró – RN, na Avenida Presidente Dutra, nº 701, Alto de São Manoel, CEP: 59628-000. O acesso às suas instalações pode ser feito através da BR 304, na altura da subida do Alto de São Manoel, sentido Bairro Centro/ Alto de São Manoel ou através do girador do Bairro Liberdade II, sentido Alto de São Manoel. As possibilidades de acesso são fáceis nos dois sentidos: para o centro de Mossoró no sentido Campus, ou para a saída da cidade (sentido Natal) em direção ao Campus.



As edificações da FACENE/RN facilitam e qualificam as atividades pedagógicas dos cursos. Os ambientes são climatizados e espaçosos, permitindo acomodação e circulação dos estudantes. Os blocos em atividade reúnem beleza e funcionalidade, apresentando *layout* desenvolvido para oferecer todos os recursos necessários, viabilizar e facilitar a boa formação dos alunos.

O PDI define políticas e programas que visam à melhoria contínua da infraestrutura e a projeção de aquisições futuras de novos equipamentos e *softwares*, de modo a manter laboratórios, salas de aulas e espaço administrativo

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

sempre atualizados. Os planos de metas anuais garantem os recursos necessários para o atendimento das prioridades.

A IES conta com serviço próprio para constante manutenção e conservação das instalações físicas e equipamentos; apoio logístico para o desenvolvimento das atividades acadêmicas, serviços de reserva e distribuição de equipamentos de informática, audiovisuais e multimídia, de organização e reprodução de materiais didáticos e transporte para as atividades de campo.

De maneira geral, a FACENE/RN conta com **dois blocos de instalações físicas**. Denominados de **Bloco A e Bloco B**. Esses blocos contam com infraestrutura acadêmica, pedagógica e administrativa tais como salas de aulas, coordenações, setores acadêmicos, laboratórios, secretarias, além de outros departamentos. Toda essa estrutura tem seu funcionamento descrito nos tópicos a seguir. Ressalta-se que o Bloco B teve sua construção iniciada no semestre passado, tendo sido entregue em 2019.1, à comunidade acadêmica. Evidência concreta de que a direção da IES preocupa-se em ampliar as instalações físicas de modo a garantir mais comodidade à comunidade acadêmica é de que processo de ensino-aprendizagem da IES. Comanda as ações de sistematização dos dados relativos às avaliações da aprendizagem; ao uso de estratégias informatizadas para a implementação das Unidades Curriculares; acompanhamento progressivo da formação do Banco de Questões Institucional; Coordenação da realização do Teste de Progresso semestral para todos os cursos da IES; Coordenação da realização das Provas Integradas; Atua na implementação das Metodologias Ativas, em adequação aos conteúdos de cada Unidade Curricular, inclusive na realização de avaliação na modalidade OSCE; Coordenação da produção/impressão de materiais didáticos e das avaliações de aprendizado.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### 3. MISSÃO, OBJETIVOS, METAS E CRONOGRAMA DE AÇÕES DA INSTITUIÇÃO, EM SUA ÁREA DE ATUAÇÃO

#### Missão Institucional

A Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró, como instituição educacional, destina-se a ***“promover a educação superior, contribuindo para o pleno desenvolvimento do aluno, seu preparo para o exercício da cidadania e sua formação profissional. Assume a integração entre o ensino, a investigação científica e a extensão como a base epistemológica da formação acadêmica, criativa, crítica e reflexiva, essencial à inserção do egresso no mundo do trabalho”***.

A missão da FACENE/RN evidencia o investimento no processo de ensino-aprendizagem que capacita os seus egressos a atenderem às necessidades e expectativas do mercado de trabalho e da sociedade, com competência para formular, sistematizar e socializar conhecimentos em suas áreas de atuação, e desta forma, contribuir para o desenvolvimento do Município de Mossoró, do Estado do Rio Grande do Norte, da Região Nordeste e do Brasil.

A busca da excelência do ensino constitui-se numa diretriz basilar para permitir a implantação de propostas educacionais arrojadas, e para enfrentar a amplitude e a diversidade da demanda de profissionais especializados. Esta concepção norteou a Mantenedora da FACENE/RN na formulação de sua missão para:

- Promover a preparação e o aperfeiçoamento de profissionais por meio do desenvolvimento, da disseminação do conhecimento e da capacitação, mediante um modelo de atuação auto-sustentável.
- Criar, instalar e manter cursos superiores na área da saúde, bem como realizar convênios com outras instituições com a finalidade de ampliar o alcance de seus objetivos.

#### 3.1. Finalidades Institucionais

Em consonância ao estabelecido na Lei Nº 9.394/1996, de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, e no seu Regimento, a FACENE/RN, como instituição educacional, destina-se a promover a educação, sob múltiplas formas e graus, a ciência e a cultura, e tem por finalidades:

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- Estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;
- Formar profissionais aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua;
- Incentivar o trabalho de investigação científica, visando ao desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura, e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive;
- Promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, da publicação ou de outras formas de comunicação;
- Suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;
- Estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade; e
- Promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da investigação científica e tecnológica geradas na instituição.

### Objetivos e Metas

Considerando a Missão e as Finalidades, a FACENE/RN tem por objetivos:

- I – promover a educação integral do ser humano, pelo cultivo do saber, sob diversas formas e modalidades, como exercício e busca permanente da verdade;
- II – formar e aperfeiçoar profissionais, especialistas teóricos, professores e pesquisadores, com vistas a sua realização e valorização, e ao desenvolvimento econômico, sócio-político, cultural e espiritual da Região e do País;
- III – promover, realizar e incrementar a pesquisa, em suas diferentes formas e métodos, visando ao desenvolvimento científico e tecnológico e à busca de soluções para os problemas da sociedade, especialmente os do campo da saúde;
- IV – atuar no campo da extensão, como forma de levar à comunidade de sua área

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

de influência, os valores e bens morais, culturais, científicos, técnicos e econômicos, com vistas à satisfação de suas necessidades e aspirações;

V – preservar os valores morais, cívicos e cristãos, com vistas ao aperfeiçoamento da sociedade e à promoção do bem-estar comum;

VI – ser uma instituição social e democrática, aberta a todas as correntes do pensamento, centro dos princípios da liberdade com responsabilidade, justiça e solidariedade humana;

VII – estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade.

No período 2020/2024, a FACENE/RN desenvolverá um conjunto de ações para alcançar os objetivos e metas definidas para esse período de implementação de seu PDI. Dentre elas, destacam-se a manutenção e aperfeiçoamento da implementação dos seus cursos de graduação; cursos de pós-graduação *lato sensu*, em nível de especialização, a fim de atender à demanda da comunidade social, como parte de seu programa de educação continuada e o incremento das atividades de pesquisa em saúde.

Para a realização dos seus objetivos, a FACENE/RN estabeleceu metas a serem atingidas no período de vigência desse PDI 2020 a 2024:

METAS E OBJETIVOS	AGENDAMENTO	AÇÕES
<p>1. Implementar ações necessárias, visando a contínua consolidação da FACENE/RN como instituição educacional de excelência destinada à oferta de cursos de graduação em Saúde e Áreas Correlatas.</p>	<p>Contínuo em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p> <p>Conforme decisão técnica do CTA</p>	<p>Desenvolver continuamente o processo compartilhado de implementação e aperfeiçoamento das ações pedagógicas dos seus Cursos: Graduação em Educação Física; Enfermagem; Farmácia; Fisioterapia; Medicina; Odontologia, Psicologia, Nutrição e Biomedicina..</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuidade da implementação de Cursos de Pós- Graduação Lato Sensu na área de Saúde e Correlatas;</li> <li>• Desenvolver ações externas e</li> </ul>

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

	<p>2020; 2021, 2022, 2023 e 2024</p> <p>2020; 2021, 2022, 2023 e 2024</p> <p>2020; 2021, 2022, 2023 e 2024</p>	<p>internas de divulgação do perfil institucional e suas potencialidades para a formação de profissionais de saúde.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Firmar convênios e parcerias com governo estadual, municipais, instituições de saúde, entidades sociais, de saúde e de outra natureza.</li> </ul>
<p>2. Prosseguir com as ações de avaliação institucional, de cursos e ENADE no contexto do SINAES.</p>	<p>Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p> <p>Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p> <p>Em março de 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p> <p>Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 e conforme calendário de avaliação do MEC</p>	<p>Dar continuidade às ações da Comissão Própria de Avaliação (CPA), incentivando e apoiando o aperfeiçoamento de suas atividades no contexto do SINAES.</p> <p>Manter contínuo aperfeiçoamento do Projeto de Auto-Avaliação Institucional, conforme preconiza a legislação do MEC.</p> <p>Elaborar Relatório Anual de Auto-Avaliação Institucional, depositando o respectivo relatório no E-MEC, anualmente, até 30 de março.</p> <p>Estruturar condições para a realização das modalidades avaliativas previstas no SINAES: Avaliação Institucional (Credenciamento, Recredenciamento), Avaliação de Cursos de Graduação (Autorização, Reconhecimento, Renovação de Reconhecimento) e ENADE.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Curso de Graduação em</li> </ul>

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

	<p>Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p> <p>Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p> <p>Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p> <p>2020</p>	<p><b>Biomedicina</b> Reconhecido em 2019.1. Renovação de Reconhecimento no próximo ciclo avaliativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de Graduação em <b>Odontologia</b>, primeiro site do Reconhecimento preenchido no semestre 2019.2. Reconhecimento de Curso previsto para o próximo ano.</li> <li>• Curso de Graduação em <b>Fisioterapia</b> Reconhecimento no próximo ciclo avaliativo.</li> <li>• Curso de Graduação em <b>Educação Física</b> aguardando agendamento de avaliação de Reconhecimento.</li> <li>• Curso de Graduação de <b>Enfermagem</b> renovação de reconhecimento 2019.2.</li> <li>• Curso de <b>Nutrição</b> reconhecimento marcado para em 2019.2</li> <li>• Curso de <b>Farmácia</b> reconhecimento marcado para em 2019.2</li> <li>• Curso de Graduação em <b>Psicologia</b> Reconhecimento no próximo ciclo avaliativo.</li> <li>• Curso de Graduação em <b>Medicina</b> Reconhecimento no próximo ciclo avaliativo.</li> </ul>
<p>3. Continuar com a política de acesso dos candidatos aos Cursos de Graduação e a política de acesso aos cursos de pós-graduação (stricto e</p>	<p>Semestral para a graduação</p>	<p>Elaborar e divulgar os editais semestrais dos processos seletivos discentes, divulgar o resultado e promover a matrícula dos aprovados.</p>

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

lato sensu) ofertados na vigência deste PDI.	Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.	Investir, de forma intensa e específica, em campanhas de divulgação das potencialidades e qualidade de ensino da IES, aperfeiçoando os recursos para a captação de novos alunos (em estratégia conjunta das Coordenações de Curso e o Setor de Marketing).
4. Avaliar periodicamente os currículos (Projetos Pedagógicos) dos Cursos, para seu aperfeiçoamento contínuo.	<p>Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p> <p>Contínuo, em reuniões mensais, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p> <p>Ao final de cada semestre, na vigência do PDI. 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p> <p>Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p>	<p>Execução das matrizes curriculares dos Cursos de Graduação da IES (ao longo dos semestres dos Cursos).</p> <p>Avaliação e re-elaboração contínuas pelas instâncias deliberativas dos Cursos (Núcleos Docente Estruturante, Colegiados de Cursos e Coordenações), acerca da adequação didático-pedagógica dos conteúdos curriculares.</p> <p>Realização de Seminário de Avaliação Curricular, com participação de representantes da gestão institucional, dos NDE, Colegiados de Curso, Docentes, Discentes e Coordenações Pedagógicas.</p> <p>Desenvolver escuta sensível durante todo o desenvolvimento das ações pedagógicas (através das Coordenações de Cursos, Ouvidoria, CPA, NAP, Docentes e Alunos) sobre todos os aspectos envolvidos, buscando identificar necessidades de correção ou ajustes de procedimentos .</p>
5. Manter o ótimo perfil de atuação dos colegiados institucionais.	Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.	Aperfeiçoar continuamente a atuação dos NDE e Colegiados de Cursos na estrutura administrativa da FACENE/RN.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

	Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024. Idem.	Desenvolver ações que incrementem a integração dos NDE (Núcleos Docente Estruturante) e Colegiados de Cursos. Manter as reuniões mensais, promovendo interação com a CPA, NUPEA e NAP.
6. Promover a preparação de profissionais com a formação (competências e habilidades) necessárias para o desenvolvimento de suas potencialidades, como elementos de auto-realização.	Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.  Contínuo, editais de seleção semestrais, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.	Proporcionar, através da atuação dos componentes do Núcleo de Apoio Psico-Pedagógico, oportunidades de compartilhamento de estratégias de auto aprendizado que contribuam para o sucesso dos alunos no Curso.  Desenvolver Programa de Monitorias e estimular a participação de discentes em programas e eventos institucionais (contínuo).
7. Instrumentalizar os futuros profissionais para a integração na sociedade, mediante o exercício consciente da cidadania, e para uma vivência a serviço da Região e do País.	Contínuo, com eleições anuais, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.  Renovação anual, conforme Regimento, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.  Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.	Apoiar as eleições para o Diretório Estudantil, bem como o desempenho dos seus mandatos no mesmo (contínuo).  Manter, conforme Regimento Institucional, representação discente nos colegiados institucionais cabíveis.  Contribuir para a capacitação dos alunos a atuar como transformadores das práticas de saúde, através da possibilidade de reflexão conjunta em seminários que enfoquem temas da atualidade e a realidade das políticas de saúde do país.
8. Promover a permanente melhora da infra-estrutura	Contínuo, em 2020, 2021, 2022,	Disponibilizar a infra-estrutura física, equipamentos, acervo bibliográfico e

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

<p>institucional, especialmente quanto a recursos físicos, tecnológicos, bibliográficos e de aperfeiçoamento de processos de trabalho.</p>	2023 e 2024.	estratégias de capacitação para o trabalho, para a expansão e o desenvolvimento da FACENE/RN e de seus cursos, projetos e programas.
	Semestral, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.	Atualização periódica do acervo da Biblioteca, mediante a compra e atualização de livros, a partir da indicação dos docentes responsáveis por cada conteúdo curricular (consulta realizada a cada final de semestre letivo).
	Anual, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.	Assinatura e renovação de assinatura de periódicos técnicos e bases de dados científicos em saúde (ao final de cada ano).
	Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.	Dispensar especial atenção à manutenção dos laboratórios de prática, mantendo e aperfeiçoando os recursos disponíveis, de modo a contribuir diretamente para a excelência do ensino.
	Contínuo, na vigência do PDI.	Manutenção e renovação predial.
	Contínuo, de acordo com a necessidade.	Implementar, quando necessário, adaptação/ampliação da infra-estrutura física da instituição.
	Contínuo, na vigência do PDI, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.	Manutenção e renovação de equipamentos e mobiliários necessários ao desenvolvimento das ações pedagógicas.
	Contínuo, progressivo, segundo avanços	Manter e aperfeiçoar continuamente os recursos tecnológicos disponíveis nos laboratórios de práticas da IES, incorporando de forma dinâmica as

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

	tecnológicos, na vigência do PDI (2020, 2021, 2022, 2023 e 2024).  Em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024).	inovações surgidas no campo dos insumos de simulação de práticas assistenciais.  Atualização dos <i>softwares</i> utilizados para o ensino e as tarefas técnico-administrativas.
9. Estimular e promover ações que fortaleçam processos de mudança e aperfeiçoamento na Instituição.	Contínuo, na vigência do PDI, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.  Semestralmente, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.	Promover divulgação e reflexão sobre os resultados dos processos avaliativos da IES entre todos os atores acadêmicos, com oportunidade para a elaboração de novos consensos e estratégias.  Implementar Oficinas de Motivação e Criatividade para os docentes, funcionários e alunos.
10. Implantar e dar continuidade aos programas de extensão desenvolvidos pelo NUPEA, relacionados aos Projetos Pedagógicos dos Cursos.	Semestral, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.  Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.  Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.  Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.	Continuar selecionando e apoiando os projetos de extensão que apresentem congruência com os Projetos Pedagógicos dos Cursos e submetê-los à deliberação dos colegiados competentes.  Buscar apoio de agências de financiamento governamentais e na iniciativa privada para os projetos de extensão.  Buscar parcerias com as comunidades acadêmicas nacionais e internacionais que atuam nas áreas dos cursos da IES.  Ampliar a atuação da FACENE/RN junto à comunidade, com ênfase em ações de Responsabilidade Social.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

<p>11. Dar continuidade aos programas de pesquisa acadêmica desenvolvidos pelo NUPEA relacionados aos Projetos Pedagógicos dos Cursos.</p>	<p>Semestral, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p> <p>Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p> <p>Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p>	<p>Continuar selecionando e apoiando os projetos de pesquisa acadêmica que apresentem congruência com os Projetos Pedagógicos dos Cursos e submetê-los à deliberação dos colegiados competentes.</p> <p>Buscar apoio de agências de financiamento governamentais e na iniciativa privada para os projetos de pesquisa acadêmica.</p> <p>Buscar parcerias com as comunidades acadêmicas nacionais e internacionais que atuam nas áreas dos cursos da IES.</p>
<p>12. Ampliar o programa de publicação científica.</p>	<p>Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p> <p>Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p>	<p>Estimular a publicação dos membros da academia da FACENE/RN na Revista de Ciências da Saúde Nova Esperança e em outros periódicos.</p> <p>Estimular a publicação de artigos, livros, capítulo de livros e demais modalidades de produção científica em periódicos nacionais e internacionais.</p>
<p>13. Dar continuidade a promoção de eventos e à participação de docentes e alunos em eventos científicos locais, regionais, nacionais e internacionais.</p>	<p>Anual, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p> <p>Semestral, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p> <p>Bimestral, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p> <p>Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p>	<p>Implementar eventos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Congressos, Seminários, Simpósios, Encontros.</li> <li>• Semana da Saúde, Mostra de Tutoria, Mostra de Monitoria (um a cada semestre).</li> <li>• Cursos de Tópicos Especiais (pelo menos três a cada semestre).</li> <li>• Estimular e apoiar docentes e alunos para a participação em</li> </ul>

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

		eventos externos.
14. Divulgar, sempre que possível, no site institucional, artigos, pesquisas, notícias, indicadores atualizados sobre Saúde e Educação.	Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.  Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.	Disponibilizar, no site, artigos, pesquisas, notícias e indicadores atualizados sobre temas específicos dos seus Cursos, Saúde e/ou Educação.  Oferecer acesso a links de conteúdo relacionados aos seus cursos (após análise de adequação).
15. Promover o desenvolvimento e o aprimoramento da capacidade acadêmica e profissional dos docentes.	Semestral, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.  Semestralmente, idem.  Contínuo, na vigência do PDI.  Contínuo, na vigência do PDI.  Contínuo, na vigência do PDI.	Implementar Processos Seletivos para a admissão de docentes na IES.  Promover cursos de aperfeiçoamento, capacitação, treinamento para todos os docentes da IES.  Realizar oficinas de atualização sobre metodologia do ensino superior.  Estimular a progressiva ascensão de titulação entre os docentes.  Manter a adequação do perfil do corpo docente às características apontadas nos critérios avaliativos máximos do INEP/MEC.
16. Manter o corpo de funcionários técnico-administrativo qualificado para a realização das atividades institucionais	Semestral, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.  Contínuo, idem.	Aperfeiçoar as estratégias de seleção de profissionais para atuação na área técnico-administrativa.  Continuar promovendo os incentivos e estratégias de capacitação/qualificação de servidores técnico-administrativos em todo o período de vigência do PDI, capacitando-os para as funções que lhes são atribuídas.
17. Avaliar a satisfação dos membros da comunidade acadêmica.	Semestralmente, em 2020, 2021, 2022, 2023 e	Implementar, conforme planejamento desenvolvido pela CPA, as estratégias de consulta periódica à comunidade

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

	2024.  Contínuo, idem.	acadêmica, com abordagem direcionada à emissão de julgamento sobre os diversos serviços e aspectos referentes às ações pedagógicas e administrativas da IES.  Almejar obter dos docentes, discentes, servidores técnico-administrativos e membros da comunidade interna avaliação média dos serviços igual ou superior a 4 em uma escala de 1 a 5, onde 4 representa o atendimento das expectativas e 5 representa a superação destas expectativas.
18. Consolidar continuamente os NDE dos Cursos na estrutura administrativa da FACENE/RN.	Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.  Idem.  Idem.	Manter a mobilização permanente dos membros dos Núcleos Docente Estruturantes para a análise das dinâmicas e conteúdos dos Cursos, com o objetivo de promover o aperfeiçoamento das suas estratégias pedagógicas.  Estimular a frequência de todos os docentes envolvidos às reuniões mensais do NDE.  Desenvolver ações que incrementem a integração dos NDEs da FACENE/RN com as Coordenações dos Cursos, os Colegiados de Cursos, o NAP e a CPA.
19. Manter e desenvolver a qualidade das políticas de atendimento aos discentes.	Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.  Contínuo, em 2020, 2021, 2022,	Dar continuidade à estratégia de atendimento imediato às demandas dos alunos nas Coordenações de Cursos, Secretaria Geral, Tesouraria, Ouvidoria, NUPEA e NAP.  Manter estratégia de docentes tutores de turma (mentoria, coaching), com o objetivo de aproximar o contato das

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

	2023 e 2024.  Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.	Coordenações de Cursos e demais instâncias gestoras com as vivências internas nas salas de aulas, contribuindo para maior agilidade na solução de problemas.  Continuar, apoiar e atualizar os projetos e programas de atendimento aos discentes.
20. Buscar a consolidação da articulação entre o ensino, a pesquisa acadêmica e a extensão.	Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.  Idem.  Idem	Manter e continuar incrementando o Núcleo de Pesquisa e Extensão Acadêmica–NUPEA, o Comitê de Ética em Pesquisa-CEP e o Comitê de Ética de Animais-CEUA.  Estimular o desenvolvimento da pesquisa acadêmica e extensão.  Contribuir para a interação efetiva entre todas as instâncias que podem contribuir para a eficácia dessas ações.
21. Continuar a incrementar o Programa de Acompanhamento de Egressos dos Cursos.	Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.  Anual, idem.	Desenvolver um conjunto de ações de coleta de dados, inclusive utilizando contatos à distância, por via digital, que possibilitem o acompanhamento dos egressos do Curso.  Realizar periodicamente Encontros de Egressos (uma vez ao ano, no início do ano).

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

<p>22. Desenvolver as ações necessárias para garantir os espaços para a prática profissional.</p>	<p>Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p> <p>Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p>	<p>Promover e ampliar as parcerias/convênios com entidades de saúde, empresas, instituições públicas e privadas, movimentos sociais e comunidades, para garantir cenários de prática adequados ao desenvolvimento do Curso.</p> <p>Prosseguir com o aperfeiçoamento e a disponibilização dos laboratórios específicos dos cursos.</p>
<p>23. Atuar, institucionalmente, para a participação dos alunos dos Cursos nas edições do ENADE.</p>	<p>Contínuo e conforme prazos do MEC/INEP, em 2022.</p> <p>Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p>	<p>Realizar todas as ações definidas pelos manuais do INEP/ENADE.</p> <p>Desenvolver programa junto aos discentes no sentido de sensibilizá-los e informá-los sobre o ENADE, estimulando a sua participação.</p>
<p>24. Atuar, institucionalmente, para a contínua preparação da IES para a realização de avaliações externas por Comissões designadas pelo MEC/INEP.</p>	<p>Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p> <p>Contínuo, em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.</p>	<p>Manter atualização contínua de todos os dados avaliativos, aperfeiçoamento de estratégias de gestão, capacitação de atores acadêmicos e documentos institucionais.</p> <p>Acompanhar continuamente os dos institucionais no E-MEC, de modo a estar ciente de todas as fases e encaminhamentos dos processos institucionais.</p>

Este conjunto de metas e ações visa desenvolver ações de planejamento, pedagógicas, administrativas e de gestão adequadas ao desenvolvimento de atividades de ensino superior coerentes com a Missão, os Objetivos e as Políticas Acadêmicas da FACENE/RN.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### 4. PROJETO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL

O Projeto Pedagógico Institucional (PPI) da FACENE/RN apresenta a contextualização, a trajetória, os indicadores e as políticas institucionais em consonância com a legislação em vigor.

A FACENE/RN, com sede em Mossoró, Rio Grandes do Norte, em sua trajetória **de 2006** até o momento atual, demonstra que a motivação inicial de promover o desenvolvimento local e regional, por meio de formação de profissionais qualificados, permanece sendo aperfeiçoada como Instituição de Educação Superior.

Enquanto instituição de educação superior, tem como missão a formação de profissionais competentes e atualizados, na área da saúde, com base nas inovações científicas e tecnológicas nacionais e internacionais, valorizando os princípios humanistas e éticos na busca da cidadania plena e universal.

Nesse contexto, a FACENE/RN tem como propósito promover a educação superior, focado na aprendizagem, que permita o desenvolvimento do cidadão de modo integral, buscando a auto-realização e a formação de profissionais, com visão tanto generalista quanto multidisciplinar, conscientes de seu papel social no envolvimento com as mudanças.

A FACENE/RN rege-se pelos princípios de liberdade de pensamento e de expressão e do desenvolvimento crítico e reflexivo, com o objetivo permanente de criação e de transmissão do saber e da cultura, devendo:

1. Criar, preservar, organizar e transmitir o saber e a cultura por meio do ensino, da investigação científica e da extensão;
2. Oferecer educação superior de qualidade;
3. Formar cidadãos capacitados para o exercício profissional de forma humanizada e com responsabilidade social e ambiental;
4. Privilegiar e estimular a atividade intelectual e a reflexão continuada, sobre a sociedade brasileira, defendendo e promovendo a cidadania, os direitos humanos e a justiça social;
5. Promover atividades de extensão e de articulação com a comunidade.

A missão da IES evidencia o investimento no processo de ensino-aprendizagem, que capacita os seus egressos a atenderem às necessidades e

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

expectativas do mundo do trabalho e da sociedade, com competência para formular, sistematizar e socializar conhecimentos em suas áreas de atuação.

Visando atender a essa missão, faz-se necessário assumir compromissos que norteiem o gerenciamento das atividades acadêmicas e administrativas da Faculdade:

1. Promover a interatividade harmônica entre os órgãos administrativos e colegiados, oferecendo qualidade e excelência no desenvolvimento de ensino, investigação científica e extensão, para atender às necessidades da sociedade norte rio-grandense, nordestina e brasileira.
2. Cumprir os princípios constitucionais que têm por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho, a igualdade de condições para o acesso e permanência com liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber; o pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas; a garantia de padrão de qualidade; a valorização da experiência extra-escolar com vinculação entre a educação acadêmica, o trabalho e as práticas sociais.
3. Corroborar com as finalidades da educação superior de estimular a produção científica, o desenvolvimento científico e o pensamento reflexivo, incentivar o trabalho de pesquisa e investigação, promover a divulgação dos conhecimentos, suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento, promover a extensão a todo o universo de pessoas interessadas em estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, além de formar profissionais para as diversas áreas do mercado de trabalho (baseado no art. 43 da Lei 9.394/96).
4. Promover um ambiente salutar e agradável de trabalho para os profissionais que compõem o corpo docente, técnico e administrativo da IES, oferecendo condições laborativas dignas e estimulantes para que todos vislumbrem atingir metas pessoais por meio da obtenção de objetivos organizacionais.
5. Implementar padrões de qualidade na organização por meio do estímulo à qualificação permanente dos seus colaboradores, da eficiência dos processos internos e do acompanhamento tecnológico dos recursos de trabalho.
6. Contribuir com o avanço sócio-econômico do Rio Grande do N, não apenas com a qualificação de profissionais aptos ao ingresso no mercado de trabalho,

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

mas também com ações solidárias que objetivem direta ou indiretamente maior qualidade de vida à população local.

7. Dotar a Faculdade de mecanismos periódicos de avaliação da qualidade do serviço educacional, bem como garantir a sua implementação, o processamento dos dados e a tomada de ações preventivas e corretivas.

A FACENE/RN concebe que a identidade de uma IES, como a de qualquer outra organização social, é construída no trabalho diuturno, isto é, com a reflexão da prática, pelos mais diversos mecanismos possíveis, que sua identidade emerge como resultado das variadas atividades existentes. É possível projetar, pensar o futuro, o que implica assumir as bases do conhecimento, em seus princípios fundamentais, e igualmente, implica estabelecer os fins a serem perseguidos. Nesse sentido, assume-se como fim das diversas atividades, a contribuição para a consolidação de sujeitos competentes para o exercício profissional em saúde e o convívio social responsável.

Registra-se que as ações da comunidade acadêmica se orientam para que o egresso seja um agente transformador de seu meio, agindo pautado na ética, no compromisso e na democracia.

As políticas institucionais compreendem as políticas acadêmicas e administrativas/de gestão, por meio da graduação e da pós-graduação, com envolvimento do corpo social composto por docentes, técnico-administrativos e discentes. Essas políticas se concretizam por meio de cursos, programas, projetos, planos, ações, atividades e demais modalidades.

As políticas institucionais (acadêmica e de administração/gestão) assumem o pedagógico como referência, tendo, principalmente, como princípios e diretrizes balizadoras as que seguem:

- compromisso das IES com os interesses coletivos;
- indissociabilidade entre ensino, investigação científica/pesquisa e extensão;
- formação de profissionais e pesquisadores com competências técnicas e políticas, assumidos como sujeitos sociais, produtores ativos na construção do bem estar social, dotados de conhecimentos, de raciocínio, de percepção e sensibilidade para as questões que a vida e a sociedade propõem, capacitados para intervir em contextos de incertezas e complexidades;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- formação generalista, humanizada, crítica e fundamentada nos postulados éticos e nas inovações científicas e tecnológicas, sintonizadas com o mundo do trabalho;
- adequação da formação profissional à diversidade e complexidade do mundo contemporâneo e participação na construção de políticas públicas;
- exercício profissional com qualidade e postura ética, cidadã e solidária;
- articulação da educação básica e da educação superior, na perspectiva da educação continuada;
- expansão com qualidade e inclusão social;
- respeito à diversidade regional e à identidade institucional;
- capacidade de compreender e atuar na diversidade nacional, presente no ambiente de trabalho, como riqueza de conhecimento e de saberes humanos;
- profissionalização da gestão da IES que possibilite o saber-fazer das ações, inerentes à educação superior, para que a mesma cumpra a sua função.

### 4.1. Políticas Acadêmicas

O processo acadêmico está voltado para o fortalecimento da educação centrada na aprendizagem, na vivência de proposta ousada que coloca o aluno frente a situações reais de construção do conhecimento, aos desafios que exigem habilidades e competências desenvolvidas em cada projeto de ensino-aprendizagem, tornando-o mais humano, do ponto de vista social e possibilitando, por meio de processo de formação transformador, melhor preparação, do ponto de vista técnico-científico.

Na crença de que a academia é o espaço próprio para estudos e pesquisas, transformação e produção de novos saberes, a FACENE/RN definiu como importante o desenvolvimento de projetos de ensino, pesquisa e extensão e de processos inovadores, com o propósito de preparar pessoas para atender às exigências do mundo do trabalho. Processos esses que estabelecem a transferência do centro das ações do ensino para o aluno, favorecendo ambientes facilitadores e utilizando pedagogia crítico-reflexiva na construção do conhecimento.

A concepção político-filosófica tem como pilares o Conviver, o Conhecer, o Ser e o Fazer presentes na ação pedagógica do projeto pedagógico dos Cursos de Graduação e nos projetos pedagógicos dos cursos de pós-graduação (lato e stricto

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

sensu), favorecendo a formação integral do aluno e possibilitando, por meio de propostas interdisciplinares, da resolução de problemas e da sistematização de processos dialógicos, o aprender a aprender. Está voltada para a formação de competências, orientando o aluno para a busca e a construção do seu próprio conhecimento, aprendendo não só a ser profissional, mas também a ser cidadão integrado à realidade social em que vive.

Os projetos pedagógicos dos cursos de graduação estabelecem currículos integrados, centrados nos alunos, propondo prática profissional diferenciada, sintonizada com o mundo do trabalho e com as necessidades sociais e a proposição de um sistema de avaliação abrangente, com indicadores importantes para a nova visão de excelência acadêmica, preconizada nos documentos institucionais.

Eles oportunizam maior envolvimento dos alunos com os conteúdos curriculares e vivências, tendo por base projeto integrado e integrador que permite o equilíbrio entre conhecimentos, competências e habilidades e, ainda, que o aluno aprenda por si próprio. Assim, a aprendizagem passa a ser vista como processo contínuo, evidenciada por conceitos significativos, desenvolvidos constantemente e não de forma isolada, fragmentada e sem vínculos com a realidade das pessoas.

A FACENE/RN vem desenvolvendo sua ação pedagógica baseada em princípios educacionais que propõem:

- formação crítica e construtiva;
- excelência de processos;
- autonomia intelectual;
- preparação técnico-científica;
- postura ética e profissional.

A institucionalização desses princípios é assegurada pelos projetos de ensino interdisciplinares, voltados para centros de interesses, que tem por objetivo a construção da autonomia intelectual do aluno, considerando também:

- organização global do conhecimento;
- metodologia baseada em problemas;
- interação do aluno com o objeto de estudo;
- oportunidades diversificadas de aprendizagem;
- contextualização das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Os Projetos Pedagógicos de Cursos (PPC) da FACENE/RN, na visão da problematização do saber, precisam ser vistos como a ressignificação dos espaços de aprendizagem, envolvendo sincronicamente todas as atividades, em um pensar que venha a se complementar no outro.

Nesta perspectiva, o trabalho docente aparece como possibilidade de construção coletiva e vê, nas ações interdisciplinares, a forma de transformar e criar o novo saber, e assume as relações do ser aprendiz com o objeto do conhecer, acreditando que só aprende verdadeiramente aquele que se apropria do aprendido.

### ***Diretrizes Pedagógicas***

As políticas acadêmicas da FACENE/RN, em sintonia com os fundamentos teórico-científicos enunciados, adotam como diretrizes pedagógicas as que seguem, estabelecendo-as como linhas de ação:

- Formação do profissional egresso como resultado da articulação entre conteúdos, competências e habilidades adquiridas e/ou desenvolvidas durante a implementação dos currículos dos cursos e programas.
- Proposta pedagógica centrada no aluno como sujeito da aprendizagem e apoiada no professor como facilitador e mediador do processo ensino-aprendizagem.
- Cursos e programas como cenários de debates de temas inovadores e relevantes para o exercício profissional do egresso.
- Implementação de metodologias, no processo ensinar-aprender, que estimulem o aluno a refletir sobre as realidades social, econômica e cultural e aprender a aprender.
- Integração ensino e serviço.
- Utilização de metodologias que privilegiem a participação ativa do aluno, na construção de conhecimentos, e a integração entre os conteúdos, além de garantir a articulação entre ensino, investigação científica e extensão.
- Promoção da integração e da interdisciplinaridade, em coerência com o eixo de desenvolvimento curricular, bem como de seus conteúdos, buscando integrar as dimensões biológicas, psicológicas, sociais e culturais.
- Inclusão das dimensões éticas e humanísticas, desenvolvendo no aluno atitudes e valores orientados para a cidadania e solidariedade.

Entre estas diretrizes que reafirmam os compromissos institucionais, em relação à qualidade do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração/gestão,

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

ganham destaque os objetivos, o perfil do egresso, os conteúdos essenciais, o currículo e a metodologia, por se constituírem itens “naturalmente” intrínsecos à configuração e consolidação de tais diretrizes, naquilo que contribuem para as especificidades que passam a lhes serem próprias no contexto do Projeto Pedagógico Institucional (PPI).

### ***Metodologia***

Os PPC preconizam o modelo de currículo que organiza atividades e experiências planejadas e orientadas, possibilitando aos alunos a construção da trajetória de sua profissionalização e permitindo que os mesmos possam construir seu percurso de profissionalização com sólida formação geral, além de estimular práticas de estudos independentes com vistas à progressiva autonomia intelectual e profissional.

Nesse sentido, os conteúdos essenciais que integram os cursos e programas devem estar relacionados com o processo de vida do cidadão, da família e da comunidade, com aderência à realidade, buscando proporcionar a integralidade e resolubilidade das ações desenvolvidas profissionalmente. A sequência estabelecida para o desenvolvimento do curso ou programa deve permitir ao aluno entrar em contato, o mais cedo possível, com a realidade social, segundo grau de complexidade compatível com o nível de informação e amadurecimento do mesmo.

O currículo precisa assumir estrutura curricular com ênfase no formato horizontal, onde os temas transversos funcionam como elementos de integração. Essa estruturação busca possibilitar a formação generalista, crítica, reflexiva, competente nos aspectos científico, técnico, social, político, ético e habilitado a intervir no processo de melhoria da qualidade de vida.

A formação do profissional deve estar alicerçada nas características regionais, nas condições objetivas da FACENE/RN e nos serviços, possibilitando formação de cunho generalista, como profissional comprometido com a transformação da realidade social, por meio de ação competente, tanto técnica quanto política. A dinâmica curricular adotada pelos cursos devem subsidiar o aluno para leitura crítica dos problemas do País e seus impactos locais e regionais, que deverão ser assumidos pelo egresso como imperativo ético para definir sua forma de inserção no mercado de trabalho.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Essa política privilegia a interdisciplinaridade na formação dos alunos, tendo em vista a necessidade de construção de conhecimento sólido que responda, efetivamente, à terminalidade do processo ensino-aprendizagem e às exigências da legislação em vigor. Também, é preciso destacar que a interdisciplinaridade utilizada permitirá preparar profissional flexível, solidário, democrático e crítico. O mundo atual precisa de profissionais com formação cada vez mais polivalente, para enfrentar a sociedade na qual a palavra mudança é um dos vocábulos mais frequentes e onde o futuro tem um grau de imprevisibilidade como nunca em outra época da história da humanidade.

A visão da organização curricular justifica a opção por matrizes curriculares que agregam inovações, rompendo com a estrutura formal, aplicada anteriormente na formação superior, passando a ser compreendidos como currículos que possibilitam a articulação dos vários saberes necessários, para entender o homem e a mulher em suas múltiplas necessidades, guiada pelos seguintes princípios pedagógicos:

- visão da multidimensionalidade do fazer, adoção de estratégias de ensino-aprendizagem que valorizam a seleção e a exploração de conteúdos que integram funções assistenciais, administrativas, educativas e investigativas inerentes ao papel do profissional de saúde nas diferentes áreas de trabalho;
- valorização da formação, em situações de trabalho, aproximando os alunos da realidade dos serviços com o compromisso crítico de contribuir para sua melhoria, dando sentido social ao curso que se inicia;
- estímulo à postura de dúvida e de problematização frente aos conhecimentos que se apresentam como provisórios e passíveis de questionamento e de superação;
- assunção do diálogo plural e do respeito ao pensamento divergente como eixo para o desenvolvimento das práticas de ensino e de estágio mais instigantes e criativas e preocupadas com a autonomia indispensável ao exercício profissional no século XXI;
- adoção da ética, cidadania, pluralidade cultural e ecologia como eixos transversais a serem desenvolvidos por todos os professores, em suas práticas de ensino, visando à formação crítica do egresso;
- reconhecimento da natureza coletiva do processo de trabalho e da potencialidade pedagógica de se discutirem as contradições e os conflitos implicados no

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

confronto de projetos históricos que espelham visões de mundo diferenciadas historicamente e que só serão superados historicamente.

Outros aspectos considerados no processo de formação são as transformações das profissões, os avanços científicos e tecnológicos, as demandas do mercado de trabalho e, principalmente, as necessidades dos grupos populacionais, em todo ciclo vital, considerando os perfis demográfico, socioeconômico e cultural municipal, estadual, regional e nacional.

Neste contexto, o modelo de currículo deve ser o integrado que prevê a articulação, de forma dinâmica, do ciclo básico e profissionalizante; do ensino, da investigação científica e da extensão; dos serviços, academia/cursos e comunidade; da teoria e prática, por meio da integração dos conteúdos e abordagem de temas transversais como: ética, cidadania, solidariedade, justiça social, inclusão e exclusão social, ecologia, cultura e outros, tendo, como eixo estruturante, os objetivos, o perfil do egresso e as competências gerais e específicas. Esta modalidade curricular requer a adoção da metodologia ativa e da problematização, do método ação-reflexão-ação e da abordagem interdisciplinar.

Essas características estão coerentes com a concepção que fundamenta a construção dos Projetos Pedagógicos dos Cursos de Graduação e de Pós-Graduação. Porém, registra-se que o alcance, na plenitude, do currículo integrado, da metodologia da problematização e da abordagem interdisciplinar requer trabalho acadêmico e administrativo do tipo processual, democrático e coletivo, visando desconstruir a cultura pedagógica ainda hegemônica nas Instituições de Educação Superior; montagem das bases e definição de estratégias, para a integração inicial possível, e a evolução na construção da integração, problematização e interdisciplinaridade por meio de sucessivas aproximações com o ideal preconizado na literatura.

Com base no exposto, esta política declara seu compromisso com os seguintes postulados:

- projetos pedagógicos inovadores, orientados pelas diretrizes curriculares nacionais, com a garantia da diversidade de cenários de aprendizagem e com a integralidade, a multiprofissionalidade e a produção de conhecimento socialmente relevante;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- organização e desenvolvimento dos currículos, com ousadia de inovação na perspectiva da formação em equipe, com práticas de educação por métodos ativos e de educação permanente, entre outros;
- organização dos currículos e práticas de aprendizagem orientadas pela aceitação ativa das diversidades sociais e humanas de gênero, raça, etnia, classe social, geração, orientação sexual e necessidades especiais (deficiências, patologias, transtornos etc.);
- projetos construídos em parceria e/ou com compromissos assumidos com os gestores municipais e estaduais;
- promoção do conhecimento sobre a realidade local, seus saberes e práticas e com o desenvolvimento de responsabilidades entre instituição, estudantes e profissionais;
- desenvolvimento social, urbano e rural, por meio da oferta de atividades de extensão;
- diálogo entre docentes, estudantes e sociedade;
- responsabilidade social de atendimento às necessidades locais, inclusive nos aspectos relacionados ao acesso a serviços, como espaços científico, cultural, humano e profissional, compartilhando seus problemas e projetos.

Ao se assumir perspectiva crítica, na adoção de tal concepção de currículo, permite-se distinguir o currículo formal, prescrito e intencional; o currículo oculto, imperceptível e o currículo real, fora do controle institucional.

Assim, considera-se fundamental contemplar, no processo educativo subjacente a esta proposição curricular, os seguintes processos:

- *aprender a conhecer*: tomando como diretriz as várias possibilidades de leitura de mundo e da realidade que nos cerca, onde o visto e o não visto, o declarado e o subentendido, o simbólico e o imagético têm grande significado, ao lado da apreensão dos múltiplos saberes;
- *aprender a fazer*: transformando os fazeres em habilidades e competências indispensáveis à vida em sociedade, combinando os saberes aprendidos e apreendidos, com as situações de vida, trabalho e relações;
- *aprender a conviver*: compreendendo o outro e percebendo as interdependências na realização de projetos comuns; preparando para

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

administrar conflitos no respeito pelos valores do pluralismo, da compreensão mútua e da paz;

- *aprender a ser*: procurando desenvolver a personalidade, exercitando as capacidades de autonomia, discernimento, responsabilidade pessoal e profissional, comportamentos éticos, aptidão para comunicar-se, solidarizar-se e auto-determinar-se.

Com essa proposta, que segue as tendências mundiais contemporâneas para a educação superior, os alunos vão aprender a aprender, tendo orientação para buscar e construir seu próprio conhecimento, aprendendo não só a ser profissional, mas também a ser um cidadão integrado à realidade social em que vive.

A consagrada articulação entre o ensino, a pesquisa e a extensão é fundamental para a sustentação da educação superior. A qualidade do ensino depende da competência em pesquisa e extensão. As atividades de extensão articulam-se com as experiências de pesquisa e ensino. Em diversos casos, a participação de alunos em atividades de extensão pode construir-se em situação essencial de formação/ensino.

A participação discente nos projetos e atividades de ensino, de investigação científica e de extensão proporciona formação integral ao estudante, assentada nos seguintes compromissos da Instituição:

- **Compromisso Educacional**

Ser uma instituição formadora de recursos humanos, habilitados a atuar com eficiência na atenção às necessidades humanas em seus diferentes níveis, em consonância com a legislação da educação superior e com os perfis de Mossoró, do Rio Grande do Norte e da região nordeste.

- **Compromisso Social**

Constituir-se em espaço prestador de serviços, como extensão à comunidade da localidade geopolítica na qual se insere, pretendendo, com isto, elevação do nível de qualidade de vida da população.

- **Compromisso Cultural**

Produzir conhecimentos científicos e tecnologias, que objetivam não só o desenvolvimento do saber sobre a realidade do Homem/Mulher nas suas dimensões física, mental, sócio-cultural e política, como também o desenvolvimento de meios

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

para a formação integral dos seres humanos que, de algum modo, com ela se relacionam, contribuindo para uma qualidade de vida melhor, na transformação sócio-cultural da realidade de seu contexto político.

A sociedade contemporânea vem se caracterizando pela participação crescente das transformações e inovações tecnológicas na mediação de todas as dimensões das relações sociais. Isto ocorre no âmbito de uma estrutura cuja reprodução se processa sob a hegemonia do conhecimento técnico-científico, que, por sua vez, tem apresentado desenvolvimento com dinâmica acelerada e complexidade crescente. Sendo assim, a formação em nível superior, para possibilitar a inserção profissional, nesta realidade, exige a construção de relações com o conhecimento que levem ao efetivo domínio de seus fundamentos e não, apenas, à assimilação das possíveis aplicações momentâneas.

Ao mesmo tempo, na perspectiva do homem/mulher que se emancipa – ao relacionar-se com a ciência e a técnica, não como um fim em si, ou para si, mas como forma específica e determinada, de agir e interagir no mundo –, apresenta-se a necessidade da relação com o conhecimento que incorpore a historicidade de sua elaboração, os contornos epistemológicos em que cada área se insere e, ainda, os impactos exercidos sobre a sociedade e a cultura.

Nessa realidade, apresentam-se diretrizes para os processos de elaboração curricular, em que se destacam: a permeabilidade às transformações, a interdisciplinaridade, a formação integrada à realidade social, a necessidade da educação permanente/continuada, a articulação teoria–prática e a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Todas essas dimensões, entretanto, devem articular-se a partir de um Projeto Pedagógico que, construído coletivamente, deve integrar tanto os diferentes cursos no projeto institucional, quanto as diversas dimensões curriculares na concepção global de cada curso.

Assim, deve-se notar que os processos de diversificação e flexibilização curricular decorrem do exercício concreto da autonomia acadêmica e devem encontrar seus limites tanto nos projetos pedagógicos quanto nos mecanismos de avaliação institucional. Essa constatação não conduz, entretanto, à passividade, à posição acrítica diante dos processos; leva, ao contrário, à afirmação de que é necessário que sejam qualificados, no sentido de conduzir o ensino superior a um patamar de qualidade.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

A educação superior, voltada para a construção do conhecimento, sob a ótica da radicalidade crítica, não pode orientar-se por uma estrutura curricular rígida, baseada no enfoque unicamente disciplinar e sequenciada a partir da hierarquização artificial dos conteúdos, quando a realidade se apresenta em multiplicidade interdependente; confinada aos limites da sala de aula, onde teoria e prática aparecem como elementos dicotômicos e o ensino tem por base a exposição submissa a conteúdos descritivos, quando o processo de construção do saber ocorre a partir da reflexão sobre os fundamentos do conhecimento; mediada pela permanente interação com a realidade; refratária à diversidade de experiências vivenciadas pelos alunos, quando eles são, de fato, o pólo nucleador do projeto curricular; concebida na perspectiva da graduação como etapa definitiva do processo de formação, quando a dinâmica de transformação da realidade explicita a necessidade do aprender permanente.

Assim, a flexibilidade desponta como elemento indispensável à estruturação curricular, de modo a atender tanto às demandas da sociedade tecnológica moderna, quanto àquelas que se direcionam a uma dimensão criativa e libertária para a existência humana. Percebida neste contexto, a flexibilidade curricular não constitui apenas possibilidade, mas condição necessária à efetivação de um projeto de ensino de qualidade.

A flexibilização curricular, compreendida como proposta de organização de conteúdos, a partir da realidade de cada instituição, no exercício de sua autonomia, não se esgota na ampliação da oferta de disciplinas eletivas, possibilitando ao aluno a montagem de seu currículo; nem se reduz ao aumento ou redução de carga-horária de disciplinas ou dos cursos, pois a experiência demonstra que isso não tem significado para a obtenção de melhores resultados.

Na perspectiva do ensino articulado à pesquisa e à extensão, os elementos curriculares adquirirão novas formas: os conteúdos não serão memorizados, mas apreendidos compreensivamente; a relação professor–aluno será a de parceiros; as metodologias serão variadas e ativas; a avaliação não será a cobrança da falta ou o reforço do comportamento obediente, mas a análise do processo, dos alcances e da reorganização das ações. O entendimento de currículo será o de um conjunto de atividades intencionalmente desenvolvidas para o processo formativo, mediadas pelo professor e pelo aluno.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

O comportamento investigativo priorizado aplica-se tanto às atividades ditas de sala de aula quanto às vivenciadas fora dela, incluindo-se os temas do cotidiano. A viabilização desse modo de pensar exige que as mudanças estejam inseridas no Projeto Pedagógico de cada curso, sendo necessária a consideração dos seguintes aspectos:

- implementação de ações que propiciem a formação continuada do professor, como agente das mudanças, em parceria com os alunos, considerando que ambos precisam aprender a lidar com essa nova forma de buscar e organizar o conhecimento. (ex.: criação de núcleos de apoio pedagógico);
- revisão do conceito de pesquisa, considerando-a como atitude investigativa a ser formada;
- criação de comissões de revisão curricular;
- compreensão da forma transdisciplinar de tratamento dos conteúdos;
- implantação de instrumentos administrativos que viabilizem a prática de propostas inovadoras;
- necessidade de formação continuada dos colaboradores envolvidos nesse processo.

### ***Avaliação do Processo Ensino-Aprendizagem***

Na busca de novas articulações entre os conhecimentos e na tentativa de implementar concepção menos rígida na trajetória do aluno, que caracteriza o processo de flexibilização curricular, a avaliação deve ser entendida de forma ampla, como atitude de responsabilidade da IES, dos professores e dos alunos, acerca do processo formativo.

Assim, ela pode ser percebida como movimento de reflexão desses atores acerca dos elementos constitutivos do processo ensino–aprendizagem: plano político-pedagógico, atividades curriculares, metodologias, relação professor–aluno, instrumentos e tempos avaliativos, respondendo às particularidades de cada componente curricular (pesquisa, aulas teóricas, práticas, laboratórios, trabalhos cooperativos, estágios, seminários, aulas integradas, etc).

Na aceitação da abordagem curricular como conjunto de possibilidades (currículo flexibilizado), diferentes processos avaliativos podem ser considerados:

- *avaliação processual*: análise e reflexão das direções dos planos de curso, das atividades curriculares e do desenvolvimento do aluno;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- *avaliação contínua*: procedimento realizado, junto ao aluno, ao longo do desenvolvimento do processo formativo;
- *avaliação credencial*: resultado somativo e de valoração aferido pelos diferentes instrumentos utilizados.

É necessário, no entanto, considerar que as formas de avaliação são diferentes, na medida em que a flexibilização curricular gera abordagens diversas, até dentro da mesma disciplina. Desse modo, pode-se identificar diferentes formas da avaliação a abordar:

- expressão do conhecimento da área;
- expressão de construção de conhecimento ativa e colaborativa entre os alunos;
- expressão de criatividade;
- expressão da compreensão das relações entre as áreas do conhecimento;
- expressão do raciocínio metodológico próprio da área de conhecimento.

A avaliação do processo ensino-aprendizagem deve ser vista como processo constante de repensar a prática pedagógica, em todos os segmentos. Nesse sentido, algumas proposições podem ser destacadas, quanto ao processo de avaliação, que deve:

- nortear-se pelos Projetos Pedagógicos de Cursos – PPC;
- focar-se no processo e, não, exclusivamente no produto;
- identificar o mérito ou a relevância do que se vai avaliar, e observar os vários processos em curso (internos e externos à instituição);
- criar situações efetivas de sustentação nos níveis administrativos;
- avaliar todas as situações de aprendizagem, incluindo aquelas que tradicionalmente não eram consideradas;
- observar a importância da educação continuada para dar conta das exigências em relação às novas formas propostas para avaliação;
- considerar o momento de vida do aluno e as diferenças no processo de construção do conhecimento, levando em conta a importância da auto-avaliação e a definição das habilidades que o aluno deve apresentar para demonstrar que houve mudança;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- utilizar processos diversificados, de modo a atender a situações diferenciadas de aprendizagem e de modo de conhecer;
- atentar para o fato de que o processo educativo não se inicia nem se encerra na sala de aula, considerando conhecimentos prévios do aluno, por meio da competência demonstrada em processos avaliativos orientados para tal fim.

Os PPC partem da premissa epistemológica de que o conhecimento se produz por meio de um processo de aprendizado contínuo e aberto a inúmeras contingências e, só pode ser compreendido, através da indissociável vinculação entre teoria e prática e entre os diversos saberes que compõem a estrutura curricular dos cursos e dos programas.

Neste sentido, é fundamental adotar a metodologia ativa, na qual o currículo é configurado de maneira integrada, no sentido de articular os vários conteúdos, a fim de dar conta de situações e/ou problemas sociais. O desafio é trabalhar a formação acadêmica dos discentes, baseada na análise por problemas, na busca de caminhos que viabilizem a abordagem interdisciplinar.

As metodologias de ensino-aprendizagem e de avaliação a serem implementadas devem levar em conta o conjunto de competências e habilidades que se quer ver desenvolvidas pelos alunos. A fundamentação teórica deste entendimento emana da educação emancipatória e transformadora: aprender a aprender/conhecer, aprender a fazer, aprender a ser e aprender a relacionar-se.

A metodologia delineada deve buscar:

- superar as aulas meramente expositivas por aulas dialógicas, seminários, debates e mesas-redondas, onde se procurará estimular o aluno às atividades individual e coletiva de construção do conhecimento, e não a assimilar um conjunto de saberes, como usualmente acontece;
- conferir maior ênfase aos trabalhos de pesquisa extra-classe para as diversas disciplinas do curso, sendo sugerido que os docentes possam exigir, sempre que possível, a realização de trabalhos e artigos de conclusão das disciplinas;
- recorrer à utilização de recursos multimídias, postos à disposição dos professores, através de mecanismos que, preferencialmente, o aproximem da atividade profissional a ser futuramente desempenhada;
- valer-se da internet, das plataformas virtuais e das TICs como ferramentas de multiplicação do saber.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Seguindo esta lógica, as avaliações:

- não se limitarão a provas e testes, mas ao acompanhamento coletivo e individual do desenvolvimento do aluno, buscando construir cotidianamente as condições mínimas para que se possa proceder à substituição da metodologia tradicional de avaliação pela chamada avaliação por objetivos, onde o aluno estará constantemente em processo avaliativo, sendo-lhe oportunizadas diversas chances de demonstrar a construção do conhecimento e/ou habilidades exigidos;
- quando realizadas através de provas tradicionais, nelas serão privilegiadas as avaliações subjetivas e dissertativas, tendo como escopo central a percepção demonstrada pelo aluno de sua capacidade e habilidade de encontrar soluções para os problemas propostos e não meramente a capacidade de repetir fórmulas ou padrões consagrados.

É necessário, contudo, destacar que, para articular efetivamente ensino-pesquisa-teoria-prática na graduação, precisa-se criar mecanismos para romper a cultura dissociativa existente na Educação Superior. Entre os mecanismos disponíveis institucionalmente destacamos:

- formulação de Projeto Pedagógico Institucional que explicitem o que a IES pensa sobre ensino, pesquisa, extensão e sua articulação;
- elaboração dos projetos pedagógicos dos cursos em consonância com o Projeto Pedagógico Institucional;
- definição das linhas de ensino, de pesquisa e de extensão, institucionalmente prioritárias, estimulando a interdisciplinaridade, sem engessar ou impedir a formulação de projetos inovadores que possibilitem a descoberta de novos saberes;
- instituição de parcerias internas e externas, em atividades intercoordenações/interdisciplinares com os diversos setores da sociedade;
- divulgação das experiências bem sucedidas, para estimular novas iniciativas;
- fortalecimento da avaliação institucional desses projetos, identificando as dificuldades encontradas e as atividades relevantes;
- sensibilização dos professores para a necessidade de buscar continuamente formação pedagógica e ascensão de titulação.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Outro aspecto importante é diferenciar os conceitos **mensuração** e **medida**. O primeiro refere-se a processos dos quais resultam medidas. Medida, por sua vez, é valor, resultado de mensuração.

Medir algo é, portanto, atribuir valor. No processo ensino-aprendizagem, a avaliação assume, privilegiadamente, dois enfoques: é tanto processo de mensuração, quanto instrumento de medida. O primeiro enfoque assume que avaliar é um processo sistemático de análise de atividade(s), fato(s) ou coisa(s) que permite compreender, de forma contextualizada, todas as suas dimensões e implicações, com vistas a estimular seu aperfeiçoamento. O segundo enfoque, sustenta que avaliar é atribuir valor: é determinar se as coisas são boas ou más.

Nessa linha, **avaliar** se distingue de **medir**: “dar nota é avaliar”, portanto, processo de mensuração; “fazer prova é medir” e, portanto, instrumento de medida.

Avaliação e conhecimento andam juntos: conforme se conceba o conhecimento a avaliação vai por uns caminhos ou por outros. E a interpretação e a leitura que o positivismo faz do conhecimento não é a mesma realizada pela sociologia ou hermenêutica ou a teoria crítica.

Na visão positivista, o conhecimento é constituído pelos fatos, pelos dados empíricos, como algo externo ao sujeito. Do positivismo surge a pedagogia por objetivos, que reduz o conhecimento a uma lista de objetivos empiricamente observáveis; o conhecimento equivale aos fatos, ao dado empírico, pois, é considerado algo dado. Seu modelo de avaliação coerente se reduz à aplicação de provas objetivas; a aprendizagem se transforma em algo que se possa medir, manipular e, inclusive, prever.

O conhecimento como construção histórica e social dinâmica necessita do contexto para ser entendido e interpretado. O currículo, nessa visão, é concebido como construção histórica e sociocultural; a tarefa da educação reside no auxílio a quem aprende a desenvolver reflexivamente um conjunto de modos de pensamento ou modos de aprendizagem de conteúdos valiosos à sociedade.

Para tornar a aprendizagem significativa, aqui, quem aprende necessita explicar, argumentar, perguntar, deliberar, discriminar, defender suas próprias idéias e crenças e, simultaneamente, aprender a avaliar.

Esses dois enfoques se aplicam tanto à avaliação da instituição, quanto à avaliação da aprendizagem. Por avaliação da instituição compreendem-se os processos por meio dos quais se monitoram, isto é, são avaliadas e são controladas

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

a eficácia, a eficiência e a efetividade da instituição. Para tanto, nesse prisma, a avaliação se completa quando interfere agregando qualidade ao cotidiano da instituição.

Por avaliação da aprendizagem compreendem-se os processos docentes voltados para a apreensão efetiva, por parte dos estudantes, dos mínimos necessários (e não mínimos possíveis) dos conteúdos: ninguém deverá ficar sem as condições mínimas de competência para a convivência social. Essa tarefa deve ser realizada quando do planejamento das atividades de ensino docentes, momento no qual esses mínimos necessários devem ser previamente estabelecidos.

Considerando-se duas de suas principais funções – mensuração e medida – que, naturalmente, não esgotam a polissemia que abarca o conceito, a avaliação da aprendizagem na FACENE/RN assume três papéis fundamentais, a saber: diagnóstica/prognóstica, formativa/informativa e somativa/cumulativa.

Por seu caráter **diagnóstico/prognóstico**, a avaliação deve reconhecer os caminhos percorridos (diagnóstica) e identificar os caminhos a serem percorridos (prognóstica). Diferente da forma classificatória, a avaliação diagnóstica presta-se a “estar interessado que o educando aprenda e se desenvolva” e, nesse sentido, ter aprendido é inexoravelmente superior a ter ensinado.

A diagnose, do Grego, significa conhecer a realidade. O prognóstico, por sua vez, tem a função de permitir um ajuste recíproco entre o estudante e o programa de estudos. Esse conhecimento é constante, vale dizer, sob esse ângulo a avaliação tem lugar no início das atividades (para identificar onde estamos e apontar para onde e por onde vamos), no meio do percurso (para identificar se os mínimos necessários foram apreendidos e impor as correções necessárias ao percurso) e ao final do percurso (para identificar o resultado do trabalho docente, a partir do ponto de vista do estudante). Esse último momento – momento de medida final – não esgota a função da avaliação.

Por seu caráter formativo/informativo, a avaliação avança em relação ao simples reconhecimento do lugar em relação à ação (função diagnóstica/prognóstica). Reconhecendo o papel de favorecer o desenvolvimento daquele que aprende, por qualquer meio (instrumentalizada ou não, acidental ou deliberada, quantitativa ou qualitativa) a avaliação informa os dois principais atores do processo: o professor (e os efeitos reais de seu trabalho) e o estudante (e o lugar em que se encontra frente ao desejado). Será formativa a avaliação quando:

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- Colocando-se deliberadamente a serviço do fim que lhe dá sentido: tornar-se um elemento, um momento determinante da ação educativa;
- Propondo-se tanto a contribuir para uma evolução do aluno quanto a dizer o que, atualmente, ele é;
- Inscrevendo-se na continuidade da ação pedagógica, ao invés de ser simplesmente uma operação externa de controle, cujo agente poderia ser totalmente estrangeiro à atividade pedagógica.

A avaliação formativa/informativa ainda, não possui modelo pronto, não é diretamente operatória. Sua existência concreta jamais é assegurada. Caracteriza-se pela colocação das constatações do processo avaliativo a serviço de uma relação de ajuda: “é a vontade de ajudar que, em última análise, instala a atividade avaliativa em um registro formativo”.

A dimensão somativa/cumulativa inscreve-se no contexto da avaliação que ocorre depois da ação. Nesse caso, fala-se de avaliação cumulativa quando a mesma possui a função de “verificar se as aquisições visadas pela formação foram feitas”. A idéia de balanço final da formação, no qual as aquisições são colocadas à prova, a fim de expedir ou não “certificados/diplomas” preside essa noção. Tendo caráter terminal, essa avaliação é global e se refere a tarefas socialmente significativas.

Ao avaliar a aprendizagem, por fim, o professor deve:

- Coletar, analisar e sintetizar, da forma mais objetiva possível as manifestações das condutas – cognitivas, afetivas, psicomotoras – dos discentes, produzindo uma configuração do efetivamente aprendido;
- Atribuir uma qualidade a essa configuração da aprendizagem, a partir de um padrão (nível de expectativa) preestabelecido e admitido como válido pela comunidade dos educadores e especialistas dos conteúdos que estejam sendo trabalhados;
- A partir dessa qualificação, tomar uma decisão sobre as condutas docentes e discentes a serem seguidas, tendo em vista:
  1. A reorientação imediata da aprendizagem, caso sua qualidade se mostre insatisfatória e caso o conteúdo, habilidade ou hábito, que esteja sendo ensinado e aprendido, seja efetivamente essencial para a formação do educando;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

2. O encaminhamento dos discentes para passos subsequentes da aprendizagem, caso se considere que, qualitativamente, atingiram um nível satisfatório no que estava sendo trabalhado.

### Ensino-Aprendizagem na Graduação

A linha dominante de ação da FACENE/RN é o ensino de graduação em saúde, nos seus Cursos de Graduação Bacharelado presenciais, eixo em torno do qual a instituição atua (até o momento), visando a atingir níveis significativos de qualidade, dentro dos seguintes balizamentos pedagógicos:

- ação centrada no aluno, sobre o qual mantém-se processo integrado de educação e de formação intelectual e profissional;
- ação integrada por objetivos de educação e aprendizagem, a partir do projeto pedagógico do curso, área de conhecimento e habilitação profissional;
- motivação crítica, dinâmica e prática, tanto quanto possível, sobre atividades extracurriculares de caráter técnico-científico, cultural, desportivo, entre outros.

Estão sendo constituídos e progressivamente aperfeiçoados mecanismos e procedimentos capazes de assegurar:

- integração das atividades acadêmicas, buscando-se alcançar níveis de organicidade compatíveis com os objetivos definidos;
- prioridade para todas as medidas tendentes ao ajustamento ou melhoria dos níveis de qualidade do ensino e das atividades de pesquisa e de extensão que possam integrar os alunos;
- intensiva utilização de metodologias alternativas de aprendizagem e de avaliação como recursos didático-pedagógicos;
- valorização das relações interinstitucionais, especialmente com outros centros de ensino, pesquisa e extensão, empresas e organismos governamentais, visando ao ajustamento constante dos conteúdos curriculares;
- avaliação permanente dos processos de ensino, pesquisa, extensão e de gestão dos recursos patrimoniais, técnicos e acadêmicos.

*Ensino com Qualidade:* obtido através da proposição de currículos plenos, com base nas questões contemporâneas, valorizando inclusive os princípios éticos e empreendedores dos futuros profissionais. Com base nas estruturas curriculares,

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

pretende-se formar cidadãos/profissionais capazes de atuar em diversos cenários de atividades de assistência à saúde.

*Formação Acadêmica Ampla:* desenvolvida por meio do estímulo ao educando do interesse pelo conhecimento científico e da prática profissional, sendo necessário que:

- o corpo docente seja constituído de professores com experiência na área de pesquisa e nas práticas profissionais específicas de cada área de atuação;
- o professor possa sensibilizar o educando para a necessidade do engajamento a projetos de investigação científica, de extensão e/ou aos projetos institucionais de prática profissional;
- exista estrutura curricular flexível, para que o educando possa participar de apresentações de seminários, estudos e discussão de casos, feiras de resultados etc.

### **Objetivos**

- **Geral:** Formar profissionais cidadãos com competências técnica-científica, política, social, educativa, administrativa, investigativa e ética para o exercício profissional em saúde nos contextos das realidades estadual, regional e nacional, assegurando a integralidade do conhecimento e a qualidade e humanização dos serviços prestados à população.
- **Específicos:**
  - Ministrando os conteúdos essenciais contidos nas estruturas curriculares por meio das atividades teóricas, práticas, complementares, elaboração de trabalho de conclusão de curso e estágio curricular supervisionado, de forma integrada e criativa, considerando as realidades social, cultural, econômica e política nacional, estadual e municipal.
  - Desenvolver competências e habilidades, gerais e específicas, necessárias ao exercício profissional, articuladas aos contextos sócio-político-culturais nacional, estadual e municipal.
  - Desenvolver atividades curriculares, na busca da interdisciplinaridade, tendo como base de construção do perfil almejado a integração entre ensino, investigação científica e extensão.
  - Promover a inserção dos docentes e discentes nas ações de saúde promovidas em Mossoró e no Rio Grande do Norte.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### ***Perfil do Egresso: Competências Gerais e Específicas***

As Graduações devem possibilitar como perfil profissional, um egresso com formação generalista, humanista, crítica e reflexiva; qualificado para o exercício da profissão, com base no rigor científico e intelectual e pautado em princípios éticos, capaz de conhecer e intervir sobre os problemas/situações mais prevalentes da população, com ênfase no município de Mossoró e no estado do Rio Grande do Norte; capacitado a atuar, com senso de responsabilidade social e ambiental, postura ética e compromisso com a cidadania.

Dessa forma, a formação acadêmica deve oferecer subsídios para tornar o profissional apto a:

- atuar profissionalmente, compreendendo a natureza humana em suas dimensões, expressões e fases evolutivas;
- incorporar a ciência como instrumento de interpretação profissional;
- reconhecer a estrutura e as formas de organização social, suas transformações e expressões;
- reconhecer as relações de trabalho e sua influência na qualidade de vida dos cidadãos;
- sentir-se membro do seu grupo profissional;
- reconhecer-se como sujeito no processo de formação de recursos humanos;
- comprometer-se com os investimentos voltados para a solução de problemas sociais;
- planejar e implementar pesquisas e outras produções do conhecimento que promovam a qualificação do fazer profissional;
- desenvolver inteligência interpessoal (saber trabalhar em grupo).

Adota-se a visão de Philippe Perrenoud, de que competência no processo ensino-aprendizagem é o saber em movimento, isto é, a transferência e a mobilização das capacidades e dos conhecimentos que rompem com a abordagem pedagógica e que levam os alunos a acumularem saberes. Para este autor, desenvolver competências nos alunos é a palavra de ordem da educação moderna, visando formar pessoas preparadas para a nova realidade social e do mundo do trabalho.

Em seu livro intitulado “Dez Novas Competências para Ensinar”, Perrenoud relata ter tentado um exercício para identificar os saberes fundamentais para a

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

autonomia das pessoas. Ele chegou a oito grandes categorias: 1) saber identificar, avaliar e valorizar suas possibilidades, seus direitos, seus limites e suas necessidades; 2) saber formar e conduzir projetos e desenvolver estratégias, individualmente ou em grupo; 3) saber analisar situações, relações e campos de força de forma sistêmica; 4) saber cooperar, agir em sinergia, participar de uma atividade coletiva e partilhar liderança; 5) saber construir e estimular organizações e sistemas de ação coletiva do tipo democrático; 6) saber gerenciar e superar conflitos; 7) saber conviver com regras, servir-se delas e elaborá-las; 8) saber construir normas negociadas de convivência que superem as diferenças culturais.

Adotar a pedagogia por competências implica ruptura paradigmática no contexto do sistema de educação superior. O melhor indício de mudança profunda é a diminuição do peso dos conteúdos disciplinares e a valorização da avaliação formativa e certificativa, orientada claramente para as competências. As competências não dão as costas para os saberes, mas não se pode pretender desenvolvê-las sem dedicar o tempo necessário para colocá-las em prática. Não basta juntar uma situação de transferência no final de cada capítulo de um curso convencional. Para o sistema mudar, é preciso reformular seus projetos e programas em termos de desenvolvimento de competências verdadeiras, liberar disciplinas, introduzir os ciclos de aprendizagem plurianuais ao longo do curso, chamar para a cooperação profissional e convidar o professor para uma pedagogia diferenciada, mudando, então, sua representação e sua prática.

Neste sentido, o professor enfrenta o desafio de mudar sua postura frente aos alunos, ceder tempo de aula para atividades que integrem diversas disciplinas e estar disposto a aprender com os alunos. Para desenvolver competências é preciso, antes de tudo, trabalhar por resolução de problemas e por projetos, propor tarefas complexas e desafios que incitem os alunos a mobilizar seus conhecimentos e, em certa medida, completá-los. Isso pressupõe uma pedagogia ativa, cooperativa, aberta para a cidade ou para o bairro, seja na zona urbana ou rural. Ensinar, hoje, é conceber, encaixar e regular as situações de aprendizagem, seguindo os princípios pedagógicos ativos construtivistas.

Para ajudar os alunos a desenvolver competências, o professor, antes de ter competências técnicas, deverá ser capaz de identificar e de valorizar suas próprias competências, dentro de sua profissão e de outras práticas sociais. Isso exige um trabalho sobre sua relação com o saber. O professor deve se colocar no lugar dos

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

alunos. Aí ele começará a procurar meios de interessar sua turma pelo saber não como algo em si mesmo, mas como ferramentas para compreender o mundo e agir sobre ele. O principal recurso do professor é a postura reflexiva, sua capacidade de observar, de regular, de inovar, de aprender com os outros, com os alunos e com a experiência.

Os ensinamentos de Perrenoud reforçam o diagnóstico de que o Brasil se confronta com o desafio de escolarização de crianças e adolescentes e de formação de professores qualificados em todas as regiões. Há, também, a questão da reprovação e da evasão. A abordagem por competências não vai resolver esses problemas num passe de mágica. Entretanto, não vamos negligenciar três suportes dessa abordagem, caso ela atenda nossas ambições. Ela pode aumentar o sentido de trabalho escolar e modificar a relação com o saber dos alunos em dificuldade; favorecer as aproximações construtivistas, a avaliação formativa, a pedagogia diferenciada, que vai facilitar a assimilação ativa dos saberes; colocar os professores em movimento, incitando-os a falar de pedagogia e a cooperar no quadro de equipes ou de projetos do estabelecimento escolar.

Por isso, é sensato integrar desde já as abordagens por competências à formação inicial e continuada e à identidade profissional dos professores. Não nos esqueçamos de que, no final das contas, o objetivo principal é democratizar o acesso ao saber e às competências. Todo o resto é apenas um meio de atingir esse objetivo.

Nesta perspectiva, conforme as Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação em saúde, relacionam-se competências gerais e específicas, as quais, sem esgotar o universo de formação, se mostram recomendáveis a todo profissional/egresso de curso superior.

### **Competências Gerais:**

- *Atenção à saúde:* os profissionais, dentro de seu âmbito profissional, devem estar aptos a desenvolver ações de prevenção, promoção, proteção e reabilitação da saúde, tanto em nível individual quanto coletivo. Cada profissional deve assegurar que sua prática seja realizada de forma integrada e contínua com as demais instâncias do sistema de saúde. Os profissionais devem realizar seus serviços dentro dos mais altos padrões de qualidade e dos princípios da ética/bioética, tendo em conta que a responsabilidade da

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

atenção à saúde não se encerra com o ato técnico, mas, sim, com a resolução do problema de saúde, tanto a nível individual como coletivo.

- *Tomada de Decisões:* o trabalho dos profissionais de saúde deve estar fundamentado na capacidade de tomar decisões visando o uso apropriado, eficácia e custo-efetividade da força de trabalho, de medicamentos, de equipamentos, de procedimentos e de práticas. Para este fim, os mesmos devem possuir competências e habilidades para avaliar, sistematizar e decidir as condutas mais adequadas, baseadas em evidências científicas.
- *Comunicação:* os profissionais de saúde devem ser acessíveis e devem manter a confidencialidade das informações a eles confiadas, na interação com outros profissionais de saúde e o público em geral. A comunicação envolve comunicação verbal, não-verbal e habilidades de escrita e leitura; o domínio de, pelo menos, uma língua estrangeira e de tecnologias de comunicação e informação.
- *Liderança:* no trabalho em equipe multiprofissional, os profissionais deverão estar aptos a assumir posições de liderança, sempre tendo em vista o bem estar da comunidade. A liderança envolve compromisso, responsabilidade, empatia, habilidade para tomada de decisões, comunicação e gerenciamento de forma efetiva e eficaz.
- *Administração e Gerenciamento:* os profissionais devem estar aptos a tomar iniciativa, fazer o gerenciamento e administração tanto da força de trabalho, dos recursos físicos e materiais e de informação, da mesma forma que devem estar aptos a serem empreendedores, gestores, empregadores ou lideranças na equipe de trabalho.
- *Educação Permanente:* os profissionais devem ser capazes de aprender continuamente, tanto na sua formação, quanto na sua prática. Desta forma, os profissionais devem aprender a aprender e ter responsabilidade e compromisso com a sua educação e o treinamento/estágios das futuras gerações de profissionais, proporcionando condições para que haja benefício mútuo entre os futuros profissionais e os profissionais dos serviços, inclusive, estimulando e desenvolvendo a mobilidade acadêmico/profissional, a formação e a cooperação através de redes estaduais, nacionais e internacionais.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### ***Competências e Habilidades Específicas:***

- atuar profissionalmente, compreendendo a natureza humana em suas dimensões, em suas expressões e fases evolutivas;
- incorporar a ciência como instrumento de interpretação profissional;
- estabelecer novas relações com o contexto social, reconhecendo a estrutura e as formas de organização social, suas transformações e expressões;
- desenvolver formação técnico-científica que confira qualidade ao exercício profissional;
- compreender as políticas sociais, reconhecendo os perfis das populações;
- ser capaz de diagnosticar e solucionar problemas, de comunicar-se, de tomar decisões, de intervir no processo de trabalho, de trabalhar em equipe e de enfrentar situações em constante mudança;
- atuar como sujeito no processo de formação de recursos humanos;
- assumir o compromisso ético, humanístico e social com o trabalho multiprofissional;
- promover estilos de vida saudáveis, conciliando as necessidades tanto dos cidadãos quanto às de sua comunidade, atuando como agente de transformação social;
- usar adequadamente novas tecnologias, tanto de informação e comunicação, quanto de ponta para o exercício profissional;
- atuar nos diferentes cenários da prática profissional, considerando os pressupostos dos modelos científicos e tecnológicos;
- identificar as necessidades individuais e coletivas da população, seus condicionantes e determinantes;
- exercer a profissão compatível com as diferentes necessidades apresentadas pelo indivíduo, pela família e pelos diferentes grupos da comunidade;
- desenvolver, participar e aplicar pesquisas e/ou outras formas de produção de conhecimento que objetivem a qualificação da prática profissional;
- respeitar os princípios éticos, legais e humanísticos da profissão;
- interferir na dinâmica de trabalho institucional, reconhecendo-se como agente desse processo.

### ***Conteúdos Essenciais***

Os conteúdos ministrados devem ser selecionados tendo em vista o perfil do egresso e as competências e habilidades a serem desenvolvidas, observadas as Diretrizes Curriculares Nacionais.

Nessa seleção deverão ser observados alguns critérios gerais, entre os quais cabe destacar:

- Relevância social, com vistas a atender às necessidades e condições regionais, guardando-se sua inserção no contexto nacional e internacional, bem como considerando as expectativas dos diferentes segmentos sociais no que se refere à atuação dos profissionais da área.
- Atualidade, caracterizada pela incorporação de novos conhecimentos produzidos e pela releitura sistemática dos disponíveis, com referência a padrões regionais, nacionais e internacionais do avanço científico-tecnológico e à universalidade do conhecimento.
- Potencialidade para o desenvolvimento intelectual dos alunos, permitindo-lhes lidar com mudanças e diversidades de ordens diversas, e a busca, avaliação e seleção crítica de novas informações em diversificadas fontes.
- Interdisciplinaridade no desenvolvimento dos conteúdos, possibilitando a abordagem do objeto de estudos sob diversos olhares, incluindo a perspectiva da análise teórica, de questões contemporâneas bem como da dimensão sócio-cultural.
- Conteúdos estruturantes dos diferentes campos de conhecimento, com maiores possibilidades de integração horizontal entre as diferentes áreas de estudos e integração vertical, passíveis de organizar a aprendizagem do aluno em níveis crescentes de complexidade.

Essa proposta assume a aprendizagem como processo de construção de conhecimentos, competências, habilidades e valores em interação com a realidade e com os demais indivíduos, no qual são colocadas em uso capacidades pessoais. É abandonada a relação na qual o aluno se coloca no processo de ensino-aprendizagem numa posição de espectador, limitando-se apenas a captar o conhecimento transmitido pelo professor.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Quando a aprendizagem é concebida como processo de construção de conhecimento, a figura do professor é alterada no processo de ensino-aprendizagem. Professores transformam-se em orientadores e em facilitadores. Seu papel passa a ser criar condições para a formação de competências e habilidades humanas, políticas e sociais instrumentalizadas científica e tecnicamente. Para implementar esta visão, há necessidade de garantir a diversidade de cenários de aprendizagem com a utilização de abordagens e estratégias diversificadas.

A problematização dos conteúdos representa o primeiro passo no processo de construção do conhecimento. Os conteúdos teóricos e práticos são apresentados, partindo-se de postura problematizadora em relação aos assuntos a serem estudados, de modo a fornecer ao professor constante atualização do perfil do aluno, dos diferentes níveis de ganhos, bem como o grau de dificuldade identificado durante o processo de ensino-aprendizagem.

Algumas características de um problema adequado ao processo ensino-aprendizagem:

- ter formulação simples e objetiva, evitando pistas falsas que desviem a atenção do grupo do tema principal;
- ser motivador, despertando o interesse do aluno pela sua discussão;
- evocar conhecimento prévio, obtido de um módulo temático ou de uma situação real de prática profissional;
- estimular a elaboração da informação;
- promover a integração do conhecimento;
- estimular o auto-aprendizado;
- aumentar o interesse pelo conteúdo;
- estar de acordo com o perfil do egresso e com os objetivos curriculares.

Esse procedimento possibilita ao professor a implementação de ações que se fizerem necessárias à minimização das dificuldades constatadas. Por outro lado, evitará que o aluno assumira uma postura de mero espectador, participando ativamente da aula. Isso significa uma metodologia de ensino dinâmica, que privilegia o debate, ao invés das aulas puramente expositivas.

Adicionalmente, outras estratégias de ensino devem ser cuidadosamente selecionadas e planejadas, de modo a propiciar situações que:

- viabilizem posicionamentos críticos;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- proponham problemas e questões, como pontos de partida para discussões;
- definam a relevância de um problema por sua capacidade de propiciar o saber pensar, não se reduzindo, assim, à aplicação mecânica de fórmulas feitas;
- provoquem a necessidade de busca de informação;
- enfatizem a manipulação do conhecimento, não a sua aquisição;
- otimizem a argumentação e a contra-argumentação para a comprovação de pontos de vista;
- dissolvam receitas prontas, criando oportunidades para tentativas e erros;
- desmistifiquem o erro, desencadeando a preocupação com a provisoriidade do conhecimento, a necessidade de formulação de argumentações mais sólidas;
- tratem o conhecimento como um processo, tendo em vista que ele deve ser retomado, superado e transformado em novos conhecimentos.

As práticas pedagógicas são utilizadas com o objetivo de desenvolver um ambiente propício para a consolidação do perfil do egresso. Entre outras práticas que poderão ser adotadas, destacam-se as seguintes:

- realização de aulas-problema capazes de estimular a reflexão, a análise e a síntese;
- discussão de casos reais na preocupação de melhor articular as instâncias teóricas e práticas e a recuperação da experiência dos estudantes;
- organização de dinâmicas de grupo, buscando ativar a comunicação entre os pares, o aprendizado horizontal, a criatividade e o desejo de contribuir com novos elementos de discussão e análise;
- elaboração de projetos, produtos e serviços voltados à solução dos problemas regionais e nacionais pertinentes à área;
- utilização de recursos didático-pedagógicos em sala de aula, tais como audiovisuais, multimídia e de informática.

A adoção desses procedimentos neutraliza a preocupação em repassar conhecimentos a serem apenas copiados e reproduzidos, desafiando os alunos a fomentar sua capacidade de problematizar e buscar respostas próprias, calcadas em argumentos convincentes.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Assim, as IES devem buscar incentivar atividades desafiadoras que acionem seus esquemas cognitivos e possibilitem aos alunos observar, descrever, relatar, dialogar, ler, escrever, comparar, identificar, analisar, sintetizar, deduzir, julgar, avaliar, propor e comparar hipóteses, buscando atender às necessidades específicas dos grupos, de forma democrática, participativa, com debate e diálogo.

Na relação professor/aluno, as IES devem ressaltar que o diálogo é fundamental, pois a partir de questões problematizadoras o professor expõe os conhecimentos prévios, procurando relacionar com outras de ordem práticas e experiência do aluno, buscando uma síntese que explique ou resolva a situação-problema que desencadeou a discussão. Os alunos são incentivados a avaliar o próprio trabalho, praticando assim a auto-avaliação, postura indispensável à construção do conhecimento.

O material pedagógico a ser utilizado será desenvolvido pelos professores dos cursos, de acordo com a natureza dos componentes curriculares que ministram, dentro de especificações e padrões definidos pelos órgãos colegiados da Instituição, podendo, também, ser adquirido conforme indicação do Coordenador do Curso, de acordo com a natureza das disciplinas e do nível tecnológico exigido. Será estimulado o uso entre os docentes de ferramentas informatizadas que permitam o acesso dos alunos aos textos e outros materiais didáticos em mídias eletrônicas.

O método pedagógico proposto não é exclusivista nem excludente. O eixo metodológico contempla a oportunidade do exercício de técnicas pedagógicas, como é o caso de aulas de natureza expositiva e prática, conferências, seminários e outras, com o compromisso de integrar ciências básicas e profissionais, por meio da problematização e contextualização dos conteúdos essenciais e as temáticas que caracterizam os vários módulos.

Enfim, o modelo pedagógico fica fundamentado nos princípios da pedagogia interativa, de natureza democrática e pluralista, com um processo metodológico que prioriza o desenvolvimento de competências e habilidades cidadãos e profissionais.

A incorporação de elementos inovadores, tanto na concepção dos cursos e programas, quanto nas práticas de ensino-aprendizagem, objetiva favorecer que os estudantes desenvolvam capacidades de modo articulado e contextualizado, potencializando assim, a construção e o desenvolvimento de competências e habilidades.

### Ensino-Aprendizagem na Pós-Graduação

As atividades de pós-graduação na FACENE/RN desenvolvem-se como segundo eixo dentro do qual a IES deve afirmar-se em qualidade de ensino e compromisso científico, observados os seguintes balizamentos:

- consolidação da pós-graduação *lato sensu*, como instrumento de formação e de qualificação de recursos humanos para a formação de quadros especializados, seja para a docência, seja para a gestão de empreendimentos econômicos, científicos e culturais;
- estímulo progressivo do corpo docente a fazer pós-graduação *stricto sensu*, como instrumento de viabilização de atividades de pesquisa;
- articulação entre a expansão das atividades de ensino, pesquisa, extensão e pós-graduação e a implementação de programa de monitoria para os alunos dos cursos de graduação;

Estão sendo constituídos mecanismos de apoio capazes de assegurar:

- manutenção de programas de estímulo à qualificação formal do corpo docente, inclusive os de intercâmbio de professores de cooperação técnica e científica interinstitucional;
- implementação de agendas de promoções científicas (Congressos, Seminários, Encontros e Reuniões) e viabilização da participação de professores em eventos científicos promovidos por outras instituições no País e no Exterior;
- criação de canais de articulação entre os núcleos interdisciplinares de pós-graduação e pesquisa e as universidades e empresas localizadas na região de influência da FACENE/RN, mediante convênios de cooperação e de prestação de serviços para desenvolvimento de projetos técnicos e científicos;
- criação de mecanismos de transferência de conhecimentos e experiências resultantes do esforço em pesquisa para o ensino de graduação;
- tematização e priorização de linhas de desenvolvimento de pesquisa, consolidadas em planos plurianuais de investimentos em estudos e pesquisas.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

A integração entre a Graduação e a Pós-Graduação *lato sensu* objetiva capacitar, metodologicamente, os alunos para o processo de iniciação científica e para o exercício profissional. Neste sentido, a Pós-Graduação articula-se com a Graduação por meio de estreita vinculação com as Coordenações dos Cursos, desde o planejamento até a coordenação didático-pedagógica dos mesmos.

Em sintonia com a qualidade desejada, as ações das Coordenações dos Cursos estão comprometidas com a valorização acadêmica e com a construção da cidadania, de modo a garantir o compromisso com a promoção da qualidade de vida na sociedade e em plena articulação e, de modo indissociável, com o consensuado tripé da qualidade social, a saber: ensino-pesquisa-extensão.

A Pós-Graduação *lato sensu* deve implementar, com responsabilidade social e ambiental, a produção, sistematização e disseminação do conhecimento, de forma produtiva e integrada com a sociedade. Assim, as atividades são realizadas buscando-se, prioritariamente, a oferta de cursos que agreguem estratégias e políticas capazes de propiciar melhores condições de formação e atuação profissionais, em diferentes setores da sociedade, intervindo nesse contexto, e sendo, por ele, influenciado também.

A política para a Pós-Graduação *lato sensu* deve obedecer, dentre outras, as seguintes diretrizes:

- desenvolvimento do conhecimento científico, com profundo relacionamento com o exercício profissional;
- busca da excelência e aproximação da FACENE/RN com a comunidade, na oferta de cursos de especialização ou aperfeiçoamento, nos projetos e estudos que identifiquem necessidades regionais, sempre respeitando os princípios da ciência e dos avanços tecnológicos;
- valorização da formação acadêmica dos docentes, entendendo-os como agentes na consolidação da pesquisa, enquanto fator de qualidade e diferencial das instituições de educação superior.

### ***Política de Investigação Científica***

A política de investigação científica parte do entendimento de pesquisa como todo processo de investigação que utiliza o método científico como instrumento de descoberta e de diálogo com a realidade. Pesquisar é realizar investigação metódica e sistemática de determinado campo ou domínio da realidade, através de

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

fundamentação teórica e levantamento rigoroso de dados empíricos, de modo a permitir reflexão que resulte em ampliação do conhecimento.

A FACENE/RN definiu princípios e ações a serem atingidas:

- priorização das pesquisas ligadas às necessidades institucionais e de caráter regional e de integração cultural;
- utilização da pesquisa como linha metodológica que subsidia a ação docente e discente;
- proporcionar a infra-estrutura necessária à ampliação da prática de pesquisa, através de condições tecnológicas, materiais e financeiras;
- instalação dos laboratórios necessários à ampliação de novos cursos e aperfeiçoamento dos já existentes com vistas ao surgimento de grupos interessados na pesquisa básica e aplicada;
- elaboração e realização de programas e projetos de pesquisa integrados ao ensino e executados em nível coletivo dos cursos;
- criação de centros e linhas de pesquisa, com possibilidade de intercâmbio com outras instituições interessadas na integração cultural e econômica, nacionais e estrangeiras;
- utilização da pesquisa como instrumento básico de elaboração e reelaboração de conhecimentos e de intervenção na realidade;
- tornar pública a produção específica da pesquisa, buscando a socialização do conhecimento;
- qualificação de recursos humanos para atuarem em pesquisa;
- promoção de seminários, cursos, palestras e outros eventos que visem à atualização do corpo docente, discente e técnico-administrativo;
- publicação dos resultados das atividades de pesquisa.

### ***Política de Extensão***

A Política de Extensão da FACENE/RN concebe a extensão como sendo “[...] o processo educativo, cultural e científico que articula o Ensino e a Pesquisa de forma indissociável e viabiliza a relação transformadora entre a Instituição de Ensino Superior e a Sociedade”. Para tanto, fixa as diretrizes para a extensão expressas em quatro (4) eixos:

1. Impacto e transformação.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

2. Interação dialógica.
3. Interdisciplinaridade.
4. Indissociabilidade ensino, pesquisa e extensão.

Nessa perspectiva, o planejamento institucional entende a extensão como processo educativo, cultural e científico, que articula o ensino e a pesquisa, de forma indissociável, e viabiliza a relação transformadora entre a educação superior e a população. Estende o saber acadêmico à comunidade, aprende com ela e, a partir daí, produz novo saber, novo conhecimento, que realimenta o processo.

### ***Expansão com Qualidade e Inclusão Social***

No século XXI, em plena era tecnológica e do conhecimento, pequena parcela da população brasileira entre 18 e 24 anos frequenta o ensino superior, enquanto que o total de egressos do ensino médio se multiplica em relação ao total de vagas oferecidas anualmente pelo sistema.

A rápida urbanização da população brasileira e a expansão da industrialização, ocorridas a partir da década de 50, do século passado, vêm modificando a estrutura ocupacional, com redução da população, ligada ao setor primário, que se transfere para as ocupações urbanas. Com isto, modificam se, também, as expectativas em relação à inserção nas novas condições sociais e de produção. Junto com a moderna indústria, cresce o setor de serviços, parte do qual, também moderno, requer uma força de trabalho mais escolarizada. A par disto, a educação passa a ser reivindicada como um direito social.

A expansão precisa levar em conta as atividades de regulação, supervisão e avaliação, que são de responsabilidade do MEC, bem como a questão da qualidade e da inclusão social, no sentido de garantir formação profissional com competências técnicas e políticas, produtores ativos na construção do bem estar social, isto é, sujeitos sociais.

Neste sentido, deve-se assumir que a qualidade acadêmica não pode ser considerada de forma dissociada da responsabilidade social da educação superior, por não se tratar de um atributo abstrato, mas de um juízo valorativo construído socialmente, respeitadas a identidade e a diversidade institucionais. Torna-se importante neste contexto:

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- Expansão da oferta de vagas na graduação, tendo como perspectiva atingir o percentual estabelecido, no PNE e PEE, de 30% da população de 18 a 24 anos, matriculada em curso superior, no período estipulado em ambos os Planos.
- Garantia que a expansão de vagas ocorra no interior de um marco objetivo de qualidade e em duas direções: a FACENE/RN, com qualidade reconhecida, estimulada a expandir-se, de um lado; de outro, a expansão das suas atividades pedagógicas, com os seus PPC consistentes desenvolvidos por corpo docente qualificado e infra-estrutura adequada.
- Consolidação e ampliação de cursos de pós-graduação.

### ***Evasão, Mobilidade e Exclusão***

Dentre os vários desafios a serem enfrentados, um é a evasão discente. A literatura apresenta a evasão, a exclusão e a mobilidade como questões a serem tratadas pelas Políticas Públicas como problema que extrapola o âmbito da Educação Superior.

- Evasão: corresponde a uma postura ativa do aluno que decide desligar-se por sua própria responsabilidade.
- Exclusão: implica a admissão de uma responsabilidade da instituição e de tudo que a cerca por não ter mecanismos de aproveitamento e direcionamento do jovem que se apresenta para uma formação profissionalizante.
- Mobilidade: tentativa de buscar o sucesso ou a felicidade, aproveitando as revelações que o processo natural do crescimento dos indivíduos faz sobre suas reais potencialidades, não se constituindo em fuga, mas em busca; não é desperdício, mas investimento; não é fracasso – nem do aluno nem do professor, nem do curso ou da instituição -, mas é coragem de mudar o rumo na busca do sucesso.

Para que se use com precisão os termos e se padronize o seu entendimento, relacionam-se os tipos de evasão que ocorrem na educação superior:

- Evasão de curso: quando o estudante desliga-se do curso superior em situações diversas tais como: abandono (deixa de matricular-se), desistência

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

(oficial), transferência ou reopção (mudança de curso) e exclusão por norma institucional.

- Evasão da IES: quando o estudante desliga-se da instituição na qual está matriculado.
- Evasão do sistema: quando o estudante abandona de forma definitiva ou temporária a educação superior.

### Políticas de Administração/Gestão

As políticas de gestão, construídas pela comunidade acadêmica, agrupam-se nos seguintes grandes eixos organizacionais:

- Avaliação institucional como estratégia institucional para melhoria continuada da qualidade desejada e para consolidação e expansão dos cursos e atividades acadêmico-profissionais.
- Valorização do corpo social, como nova forma de organização e gestão dos processos sociais e produtivos, no que se refere às suas múltiplas interrelações, destacando-se a relação entre o homem, a mulher e o conhecimento.
- Responsabilidade sócio-ambiental como meta de atuação competente da instituição educacional junto à sociedade na qual se insere, privilegiando mecanismos de responsabilidade social e com o meio-ambiente.
- Preservação da Instituição de Educação Superior como patrimônio da sociedade e espaço de formação ampla do cidadão.
- Gestão democrática como princípio de socialização de informações e de transparência na implantação e implementação de suas metas e ações para o alcance de sua missão institucional.

O cenário mundial da educação superior vem sofrendo profundas transformações que têm gerado: massificação; internacionalização; acordos entre países; mobilidade acadêmica; empregabilidade; reconfiguração dos sistemas educacionais e novos modelos de gestão dos sistemas de Educação Superior e, conseqüentemente, das IES.

A gestão deve se caracterizar como processo de construção coletiva, democrática, pautada em teses contemporâneas de administração e coerente com as concepções, princípios e diretrizes que fundamentam este PPI. Segundo a

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

literatura, existem os níveis de gestão: básico, intermediário e avançado. Para este último estágio, está preconizado:

- organização interna orientada ao aluno, isto é, todos os profissionais agindo como educadores;
- criação de sinergia, parceria, vínculos e coesão da administração da IES com seus diversos públicos: alunos, professores, funcionários, comunidade, imprensa etc.;
- monitoramento, por parte da IES, das oportunidades de aplicação do conhecimento e das competências de sua equipe, para a criação de produtos e serviços que atendam às oportunidades do mundo do trabalho;
- ações sistemáticas que contribuam para a inserção profissional do egresso no mercado de trabalho;
- visão de futuro consistente, compartilhada, defendida e almejada por todos os membros da IES;
- gestão da atividade-fim;
- revisão do PDI, PPI e PPC;
- acompanhamento do desempenho docente, com metas de produtividade;
- acompanhamento do desempenho discente, com metas de produtividade;
- acompanhamento do desempenho dos servidores técnico-administrativos, com metas de produtividade;
- marketing de relacionamento com base em experiências vivenciadas.

Para competir neste segmento, atualmente, é preciso ter a imagem institucional/cursos, associada a elementos de alto valor agregado com o desenvolvimento constante de estratégias competitivas (ensino, pesquisa e extensão); qualidade e competências acadêmicas e de gestão, entendendo-se a avaliação como a ponte entre estas duas áreas do saber-fazer:

- Promoção de encontros sistemáticos, entre setores acadêmicos e administrativos, com vistas ao estímulo de trabalho compartilhado para a incorporação do novo modelo de gestão acadêmica alinhado pelo PPI.
- Integração dos processos/atividades entre o corpo docente, coordenações de cursos de graduação, pós-graduação e gestores, com vistas ao planejamento estratégico e à viabilização dos PPC, tendo como foco a indissociabilidade.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- Incentivo às ações mobilizadoras para o desenvolvimento de novo perfil docente.
- Estabelecimento de linhas de fomento e financiamento para garantir as atividades integradas de ensino, pesquisa e extensão.
- Estimulação de debates em ação multiplicadora, como garantia da organicidade destes e a execução dos novos princípios e diretrizes da graduação e da pós-graduação.
- Formação do aluno, que deverá ser estimulado a ter atitude questionadora e investigativa, com a compreensão da realidade em que está inserido, considerando-se o estágio como uma das modalidades (mas não a única), onde a relação teoria/prática poderá se ocorrer concretamente.
- Incentivo à participação dos alunos em programas e projetos de monitoria, iniciação científica e extensão, em caráter permanente ou mesmo eventual, caracterizando-os como agentes pesquisadores nesses processos.
- Promoção de ampla reflexão sobre a indissociabilidade frente às modalidades de avaliação da educação superior e desenvolver um novo processo avaliativo que dê conta desta nova concepção pedagógica.
- Incentivo à participação dos segmentos que compõem a comunidade acadêmica e a sociedade civil, nas instâncias de decisão colegiada constitutivas da FACENE/RN, na perspectiva da gestão democrática.
- Planejamento a partir de sua realidade, integrando questões administrativas e financeiras com currículo e demais preocupações político-pedagógicas.

### ***Responsabilidade Social***

A FACENE/RN concebe Responsabilidade Social (RS) como ação estratégica que demanda a articulação dos seus diversos setores, em um projeto de promoção social de princípios éticos e de desenvolvimento social equitativo e sustentável, com vistas à produção e transmissão de saberes e a formação de profissionais cidadãos, capazes de contribuir para a transformação da realidade.

A RS não é considerada como um projeto assistencial e, sim, como uma política institucional, que articula ensino, pesquisa e extensão, com finalidade de capacitar pessoas e interagir com o contexto regional. Neste sentido, a extensão configura-se em elemento indutor das atividades docentes e discentes de ensino e

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

pesquisa, a fim de contribuir para o desenvolvimento da qualificação discente e docente e promover o desenvolvimento social da comunidade envolvida, por meio de programas e projetos integrados aos diferentes cursos da IES, propiciando parcerias com empresas públicas e privadas, nacionais e internacionais e mercado de trabalho.

### ***Comunicação com a Sociedade***

A concepção educacional da FACENE/RN, explicitada nos seus PDI, PPI e PPC tem como fundamento a valorização da dignidade humana e a participação do egresso em sua comunidade enquanto cidadão, capaz de contribuir para o desenvolvimento sustentável. Assim, a natureza das atividades educativas tem como elemento básico a comunicação com a sociedade, em uma relação eminentemente dialógica.

Além desta relação com a sociedade, nas atividades intrínsecas à natureza do ensino e aprendizagem, há outras atividades, através das quais se estabelecem diferentes formas de comunicação, quer seja nas estratégias de marketing, para divulgação dos serviços, evidenciando a imagem institucional, seu compromisso e responsabilidade com os serviços ofertados, ou na prestação de contas à comunidade.

Os mecanismos de comunicação possibilitam a articulação entre as diversas áreas da IES e permitem a comunicação horizontal e o relacionamento entre os níveis hierárquicos. A FACENE/RN dialoga com a sociedade mediante canais de comunicação em massa, cujas informações procuram retratar a forma de sua atuação frente às finalidades institucionais, de acordo com o PDI.

O processo de comunicação entre a FACENE/RN e os diferentes públicos com os quais se relaciona, ocorre de várias formas. Um dos canais de comunicação é o site institucional, por meio do qual se alcança o público externo e interno. No site é possível à comunidade acadêmica acessar e depositar informações como editais, calendário, horário de aulas, informações específicas sobre os projetos dos cursos, eventos, quadro de professores, serviços aos docentes e discentes, histórico escolar, notas, material de apoio, avisos, constituindo-se em uma ferramenta eficaz na comunicação das rotinas.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Além destas informações, há outras, de caráter legal, que permitem visibilidade da estrutura e do funcionamento institucional. Na relação com a comunidade externa, a Assessoria de Comunicação e Marketing realiza pesquisas de mercado, a fim de identificar o público-alvo, suas preferências, novos nichos, bem como seus pontos fortes e fracos, as ameaças e oportunidades, de forma a desenvolver estrategicamente a comunicação com a sociedade. Diferentes recursos são utilizados nessa comunicação, sobretudo na divulgação de informações e serviços, tais como revista científica institucional (periódica científico), materiais impressos e audiovisuais, mídias eletrônicas (e-mails, informativo eletrônico), boletins etc.

Do ponto de vista acadêmico, há diferentes espaços e oportunidades de interação e comunicação, por meio da realização de uma multiplicidade de eventos: jornadas acadêmicas, seminários e conferências, comunicação científica em eventos internos e externos, divulgação de textos em publicações científicas, ações comunitárias que ocorrem tanto internamente, como em cooperação com instituições parceiras.

### ***Ouvidoria***

A Ouvidoria da FACENE/RN foi instituída no âmbito dos serviços prestados, com o objetivo de se constituir num canal de comunicação permanentemente aberto à comunidade, para receber sugestões e reclamações. A Ouvidoria, implantada, regimentalmente e em pleno funcionamento, funciona segundo padrões de qualidade claramente estabelecidos, e dispõe de pessoal e infra-estrutura física e tecnológica. Os procedimentos de atendimento são devidamente registrados e encaminhados aos setores competentes, a fim de se proceder à análise das questões e dar-lhes os devidos encaminhamentos, que são acompanhados por meio de estratégias próprias.

Deste modo, a Ouvidoria proporciona interlocução direta com os gestores, garantindo a averiguação isenta e o encaminhamento de queixas ou sugestões. Sintetizando, os meios são: site, boletins de circulação interna, cartazes, correspondência eletrônica ou via Correios, intranet, reuniões periódicas com representantes do corpo docente, discente e técnico-administrativo, reuniões

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

periódicas com representantes da comunidade, *call center*, jornais, revistas, televisão, rádio, *busdoor*, *frontlight*, ouvidoria etc.

### **Atendimento aos Discentes**

As políticas da FACENE/RN, referentes ao atendimento aos discentes, fundamentam-se em dispositivos legais, nos princípios e valores preconizados pela Instituição e em resultados de avaliação da realidade discente. A formação profissional cidadã do aluno constitui o elemento para o qual convergem todas as políticas institucionais.

A FACENE/RN oferece os seguintes atendimentos: Programa de Nivelamento; Núcleo de Apoio ao Discente, para atendimento psicopedagógico-NAP; Apoio Financeiro, proporcionado pela concessão de bolsas (monitoria, FIES, alunos carentes); Orientação acadêmica; Atendimento extra classe; Programa de Tutoria.

A Ouvidoria estabelece o contato constante com a comunidade acadêmica, com o objetivo de alcançar o desenvolvimento de visão compartilhada em torno das principais questões, gerando resultados práticos para a direção da organização e procedendo ao levantamento de críticas, sugestões, elogios, ou qualquer informação importante para a gestão da IES. Também encaminha e acompanha as providências para todas essas questões.

A Faculdade conta também com o Programa de Orientação Acadêmico-Científica, que destina-se à orientação para produção acadêmico-científica de discentes e docentes.

A fim de propiciar a convivência e a interação entre o corpo discente, a IES tem oportunizado visitas técnicas, jornadas acadêmicas e um conjunto de projetos de extensão, que são amplamente divulgados através do site institucional, revistas eletrônicas, etc.

A FACENE/RN garante aos alunos regulares dos cursos de graduação, representação nos Colegiados de Cursos e CTA, na forma regimental, podendo ainda, organizar e administrar associações culturais ou desportivas, organizar Diretório ou Centro Acadêmico, regido por estatuto próprio, elaborado e aprovado de acordo com a legislação em vigor. Além dos programas e ações mencionados, a FACENE/RN atende à Lei 11.788/2008, que dispõe sobre o Estágio de Estudantes;

---

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

---

ao Decreto 5.296/2004, que dispõe sobre as condições de acesso para portadores de necessidades especiais e ao Decreto 5.626/2005, que dispõe sobre Libras como disciplina obrigatória ou optativa.

A FACENE/RN oferece aos alunos cursos de graduação e de pós-graduação com PPC inovadores, atualizados, focados no mundo do trabalho, sem perder a perspectiva da ciência e da tecnologia, com a finalidade de formar para a profissão e para a cidadania e com mecanismos de acompanhamento e de avaliação que possibilitam a melhoria da qualidade acadêmica.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### 5. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

#### Competências e Habilidades para Atuação de Profissionais de Saúde ou Afins

##### Competências

A formação em saúde tem por objetivo dotar o profissional dos conhecimentos requeridos para o exercício das seguintes competências e habilidades específicas:

1. promover estilos de vida saudáveis, conciliando as necessidades tanto dos seus clientes/pacientes quanto às de sua comunidade, atuando como agente de transformação social;
2. atuar nos diferentes níveis de atendimento à saúde, com ênfase nos atendimentos primário e secundário;
3. comunicar-se adequadamente com os colegas de trabalho, os pacientes e seus familiares;
4. informar e contribuir para a auto-educação de seus pacientes, familiares e comunidade em relação à promoção da saúde, prevenção, tratamento e reabilitação das doenças, usando técnicas apropriadas de comunicação;
5. realizar com proficiência a anamnese e a consequente construção da história clínica, bem como dominar a arte e a técnica do exame físico;
6. dominar os conhecimentos científicos básicos da natureza biopsicosocio-ambiental subjacentes à prática assistencial e ter raciocínio crítico na interpretação dos dados, na identificação da natureza dos problemas da prática médica e na sua resolução;
7. Contribuir para o tratar das principais doenças do ser humano em todas as fases do ciclo biológico, tendo como critérios a prevalência e o potencial mórbido das doenças, bem como a eficácia das ações de tratamento desenvolvidas pela equipe multiprofissional ;
8. otimizar o uso dos recursos terapêuticos disponíveis em benefício dos seus usuários;
9. exercer a assistência utilizando a sistematização das ações e procedimentos específicos com base em evidências científicas;
10. utilizar adequadamente recursos semiológicos e terapêuticos, validados cientificamente, contemporâneos, hierarquizados para atenção integral à saúde, no primeiro, segundo e terceiro níveis de atenção;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

11. reconhecer a saúde como direito e atuar de forma a garantir a integralidade da assistência entendida como conjunto articulado e contínuo de ações e serviços preventivos e curativos, individuais e coletivos, exigidos para cada caso em todos os níveis de complexidade do sistema;
12. atuar na proteção e na promoção da saúde e na prevenção de doenças, bem como no tratamento e reabilitação dos problemas de saúde e acompanhamento do processo de morte;
13. conhecer os princípios da metodologia científica, possibilitando-lhe a leitura crítica de artigos técnico-científicos e a participação na produção de conhecimentos;
14. lidar criticamente com a dinâmica do mercado de trabalho e com as políticas de saúde;
15. atuar no sistema hierarquizado de saúde, obedecendo aos princípios técnicos e éticos de referência e contra-referência;
16. cuidar da própria saúde física e mental e buscar seu bem-estar como cidadão e como profissional;
17. considerar a relação custo-benefício nas decisões assistenciais, levando em conta as reais necessidades da população;
18. ter visão do papel social do profissional de saúde e disposição para atuar em atividades de política e de planejamento em saúde;
19. atuar em equipe multiprofissional; e
20. manter-se atualizado com a legislação pertinente à saúde.

Com base nessas competências, a formação deverá contemplar o sistema de saúde vigente no país, a atenção integral da saúde num sistema regionalizado e hierarquizado de referência e contra-referência e o trabalho em equipe.

### Habilidades

De acordo com o perfil apresentado, a FACENE/RN pretende que o aluno adquira habilidades (cognitivas, psicomotoras e afetivas) de modo a estar apto para o desempenho de sua função profissional.

#### A. Cognitivas

- identificar os determinantes sociais, culturais, econômicos, biológicos e políticos do processo saúde-educação;
- demonstrar raciocínio crítico na identificação; e na busca de solução de

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

problemas de saúde;

- descrever o processo e mecanismo que envolvem a dinâmica funcional dos sistemas orgânicos;
- adquirir noções básicas sobre o comportamento humano;
- relacionar a evolução histórica do Sistema Sanitário Brasileiro com a sua prática;
- verificar o papel da reflexão filosófica para a formação;
- elaborar pesquisa científica de acordo com as normas técnicas e regulamentos de procedimentos éticos;
- conhecer os aspectos de farmacocinética e farmacodinâmica.

### **B. Psicomotoras**

- aplicar conhecimentos de anatomia e fisiologia na identificação de problemas de saúde;
- solicitar e encaminhar adequadamente material biológico (fezes, urina, sangue, etc.), para diagnóstico laboratorial;
- realizar o exame clínico que subsidiará a assistência de saúde;
- aplicar o processo de saúde visando à assistência integral do cliente;
- executar, com habilidade e segurança, procedimentos no cuidado ao ser humano;
- prestar assistência sistematizada ao ser humano em suas diferentes etapas do desenvolvimento bio-psico-social-espiritual;
- orientar aspectos básicos de alimentação e nutrição a pessoas saudáveis e/ou enfermos;
- realizar os procedimentos especializados dirigidos a paciente em estado de saúde grave ou em urgência;
- utilizar a metodologia do planejamento estratégico enquanto instrumento para organização dos serviços de saúde;
- elaborar trabalhos científicos na área de interesse;
- aplicar adequadamente conhecimentos sobre metodologia do ensino e as práticas educativas na saúde;
- exercer a enfermagem com o compromisso de se atualizar continuamente.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### C. Afetivas

- respeitar o ser humano na sua individualidade inclusive quando cadáver, nas aulas de laboratório;
- comportar-se eticamente frente ao paciente, família e comunidade;
- aceitar a diversidade de pensamento, crenças e valores dos clientes;
- desenvolver auto-estima e autonomia profissional de acordo com seus direitos e deveres;
- valorizar tanto a formação técnica como humana;
- desenvolver atitudes de solidariedade para com o ser humano;
- demonstrar acolhimento na assistência integral à saúde da mulher, do adolescente e da criança;
- humanizar a assistência prestada ao paciente institucionalizado e/ou em seu domicílio;
- estar preparado para atuar junto a uma equipe multiprofissional;
- adquirir postura crítica e ética relacionada à questão administrativa dos serviços de saúde.

### Seleção de Conteúdos

Segundo as Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Graduação em saúde, os conteúdos essenciais para os cursos devem estar relacionados com todo o processo saúde-doença do cidadão, da família e da comunidade, integrado à realidade epidemiológica e profissional, proporcionando a integralidade das ações do cuidar em saúde. Os conteúdos devem contemplar:

I - conhecimento das bases moleculares e celulares dos processos normais e alterados, da estrutura e função dos tecidos, órgãos, sistemas e aparelhos, aplicados aos problemas de sua prática e na forma de utilização;

II - compreensão dos determinantes sociais, culturais, comportamentais, psicológicos, ecológicos, éticos e legais, nos níveis individual e coletivo, do processo saúde-doença;

III - abordagem do processo saúde-doença do indivíduo e da população, em seus múltiplos aspectos de determinação, ocorrência e intervenção;

IV - compreensão e domínio da Semiologia e Semiotécnica – capacidade de realizar história clínica, exame físico, conhecimento fisiopatológico dos sinais e sintomas;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

capacidade reflexiva e compreensão ética, psicológica e humanística da relação profissional-paciente;

V – coleta de dados, diagnóstico, planejamento e implementação da assistência;

VI - conduta terapêutica da equipe multidisciplinar nas doenças que acometem o ser humano em todas as fases do ciclo biológico, considerando-se os critérios da prevalência, letalidade, potencial de prevenção e importância pedagógica;

VI - promoção da saúde e compreensão dos processos fisiológicos dos seres humanos – gestação, nascimento, crescimento e desenvolvimento, envelhecimento e do processo de morte, atividades físicas, desportivas e as relacionadas ao meio social e ambiental.

Este PDI, assim como os Projetos Pedagógicos, guarda estreita coerência dos conteúdos curriculares com os objetivos dos cursos e com o perfil desejado dos egressos, bem como com as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação em saúde.

As atividades extra-classe são trabalhadas no decorrer de todos os cursos, através de atividades de pesquisa e extensão, atividades complementares que preveem estágios curriculares e extra-curriculares, cursos, semana de saúde, seminários, congressos, tutorias e através de ações que levem a atividades de problematização, como as visitas domiciliares.

### **Coerência dos conteúdos curriculares com os objetivos dos Cursos**

A organização curricular dos Cursos da FACENE/RN, respeitadas as suas particularidades, está estruturada por meio de regime seriado semestral, com a estrutura curricular organizada em módulos temáticos interdisciplinares, de modo a flexibilizar e organizar os currículos em estratégias centradas na aprendizagem do aluno.

Destacamos, ainda, o incentivo à articulação entre os Cursos e o Sistema Único de Saúde, com o objetivo de proporcionar a formação de um profissional competente com ênfase na promoção, recuperação, reabilitação da saúde e prevenção de agravos e doenças. Dessa forma, adotou-se o conceito de saúde e os princípios e diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS) como elementos fundamentais para esta articulação.

Os valores maiores (filosóficos, psicológicos, metodológicos e éticos) dos projetos pedagógicos estão expressos não só nos objetivos dos cursos, mas,

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

também, no perfil profissional dos egressos da FACENE/RN, nos PPC, PPI e PDI da IES.

Com relação aos objetivos dos cursos, estes estão relacionados com todo o processo saúde-doença do cidadão, da família e da comunidade, integrado à realidade epidemiológica e profissional, proporcionando a integralidade das ações do cuidar em enfermagem, com técnicas efetivas de gerenciamento dos problemas de saúde da população, seguindo as diretrizes do sistema único de saúde, considerando a adequação ao trabalho em equipe com o desenvolvimento das práticas baseadas em evidências.

### **Coerência dos conteúdos curriculares com perfil desejado do egresso**

Os Cursos da Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró/FACENE/RN buscam desenvolver competências, habilidades psicomotoras e atitudinais junto ao aluno para que esse possa aprender a pensar, aprender a aprender, aprender a relacionar o conhecimento com dados da experiência na prática, a dar significado ao aprendizado, a captar o significado do mundo, a fazer a ponte entre a teoria e a prática, aprendendo a lidar com as situações que apareçam no seu cotidiano na prática de atenção à saúde.

O planejamento curricular prevê a formação profissional por meio de um curso eminentemente teórico/prático, ao lado de módulos temáticos em que são vivenciados, por intermédio da flexibilização interdisciplinar, os conhecimentos de conteúdos básicos e clínicos onde as atividades contemplam a formação de profissionais de saúde generalistas.

Os profissionais devem ser dotados de competências habilidades e atitudes contemporâneas, comprometidos com as necessidades da saúde do país, possuidores da capacidade de atenção integral, dentro de um sistema regionalizado e hierarquizado de saúde, assegurando os mecanismos de referência e contra-referência e o trabalho em equipes multiprofissionais.

Dessa forma, iremos propiciar à comunidade e a sociedade de um modo geral, profissionais de saúde com formação generalista, humanista, crítica e reflexiva. Capacitados a atuar, pautados em princípios éticos, no processo de saúde-doença em seus diferentes níveis de atenção, com ações de promoção, prevenção, recuperação, reabilitação à saúde, e prevenção de agravos e doenças, na perspectiva da integralidade da assistência, com senso de responsabilidade social e

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

compromisso com a cidadania, como promotores da saúde integral do ser humano, conforme preconiza o Conselho Nacional de Educação por meio das resoluções que instituem as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de Graduação em saúde.

### **Coerência dos conteúdos curriculares face às Diretrizes Curriculares Nacionais**

Os Projetos Pedagógicos dos Cursos da FACENE/RN, conforme referido, atendem às Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação em saúde, considerando as respectivas Resoluções CNE/CES referentes a cada curso.

Coerente com as referidas resoluções, a organização curricular dos cursos da FACENE/RN se expressa por meio de cada projeto pedagógico, seguindo as diretrizes do sistema único de saúde (SUS), abrangendo no perfil do formando, as competências, habilidades e atitudes desejadas, plenamente adaptadas ao projeto e ao perfil epidemiológico da região de abrangência do curso.

Os conteúdos essenciais para os cursos estão relacionados com todo o processo saúde-doença do cidadão, da família e da comunidade, integrado à realidade epidemiológica e profissional, proporcionando a integralidade das ações do cuidar, como determinam as diretrizes.

Neste sentido, a integralização das estruturas curriculares pelos corpos discentes, com o desenvolvimento dos conteúdos essenciais, das competências gerais e específicas e das habilidades, por meio da metodologia ativa, integradora e criativa que considera situações reais que expressam a cultura e o cotidiano dos atores envolvidos, tem possibilitado o alcance dos objetivos gerais e específicos e do perfil desejado dos egressos. O detalhamento das matrizes curriculares encontra-se explicitada em cada Projeto Pedagógico de Curso, disponíveis para consulta de toda a comunidade acadêmica na Biblioteca Institucional.

Além da definição dos conteúdos curriculares específicos por cada curso, aos componentes do curso agregam-se ainda as Atividades Complementares, entre as quais se inserem as Disciplinas Optativas, conforme relacionadas nas matrizes dos cursos.

### **Atividades Complementares**

As Atividades Complementares são componentes curriculares

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

enriquecedores e complementadores do perfil do formando, possibilitam o reconhecimento, por avaliação de habilidades, conhecimento e competência do aluno, inclusive adquirida fora do ambiente acadêmico, incluindo a prática de estudos e atividades independentes, transversais, opcionais, de interdisciplinaridade, especialmente nas relações com o mercado do trabalho e com as ações de extensão junto à comunidade.

Os alunos dos Cursos deverão integralizar as horas de atividades complementares definidas em cada matriz curricular, ao longo do desenvolvimento dos Cursos. As atividades complementares estão reunidas em três grupos, com objetivos específicos:

- Grupo I: o aluno adquire conhecimentos extracurriculares;
- Grupo II: o aluno participa ativamente, na qualidade de auxiliar, monitor ou estagiário, de atividades de pesquisa e ensino;
- Grupo III: o aluno produz e/ou apresenta trabalhos acadêmicos próprios.

As atividades do *Grupo I* compreendem: disciplinas eletivas cursadas em outros cursos da Instituição e não computados como disciplinas optativas; congressos e seminários (com duração superior a um dia) assistidos e comprovados com certificação e/ou declaração; cursos de extensão realizados; vídeos sobre temas da área específica assistidos.

As atividades do *Grupo II* compreendem: exercício de monitoria; participação em pesquisas institucionais; participação em programas de assistência não computados na carga horária do Estágio Curricular; realização de estágios não computados na carga horária relativa ao Estágio Curricular; participação em representações teatrais de peças que abordem temas do curso.

As atividades do *Grupo III* compreendem: artigos relacionados ao curso específico publicados em revistas acadêmicas ou como capítulos de livros; apresentação em eventos científicos de trabalhos relacionados ao curso como congresso, simpósio, seminário, semana de saúde, mostra de tutoria e de monitoria; participação em concursos de monografias com trabalhos sobre temas da área de cada curso orientados por professores do curso.

A discriminação das atividades complementares pode ser visto no Regulamento a seguir apresentado.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### REGULAMENTO DAS ATIVIDADES COMPLEMENTARES

Art. 1º. As atividades complementares constituem atividades extracurriculares dos Cursos e compreendem uma carga horária específica de acordo com a matriz curricular aprovada pelo Ministério da Educação.

Art. 2º. Os alunos podem realizar atividades complementares desde o 1º semestre do curso.

Art. 3º. As atividades complementares estão reunidas em três grupos, com objetivos específicos:

I – Grupo I: o aluno adquire conhecimentos extracurriculares;

II – Grupo II: o aluno participa ativamente, na qualidade de auxiliar, monitor ou estagiário, de atividades de pesquisa e ensino;

III – Grupo III: o aluno produz e/ou apresenta trabalhos acadêmicos próprios.

§1º. As atividades do Grupo I compreendem:

I – disciplinas eletivas cursadas em outros cursos da Instituição e não computados como disciplinas optativas;

II – congressos e seminários (com duração superior a um dia) assistidos e comprovados com certificação e/ou declaração;

III – cursos de extensão realizados;

III – Vídeos sobre temas da área específica assistidos.

§2º. As atividades do Grupo II compreendem:

I – exercício de monitoria;

II – participação em pesquisas institucionais;

III – participação em programas de assistência não computados na carga horária do Estágio Curricular Supervisionado;

IV – realização de estágios não computados na carga horária relativa ao Estágio Curricular Supervisionado;

V – participação em representações teatrais de peças que abordem temas do curso.

§3º. As atividades do Grupo III compreendem:

I – artigos relacionados ao curso específico publicados em revistas acadêmicas ou como capítulos de livros;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

II – apresentação em eventos científicos de trabalhos relacionados ao curso;

III – participação em concursos de monografias com trabalhos sobre temas da área de cada curso orientados por professores do curso.

Art. 4º. O aluno pode escolher quaisquer atividades complementares dentre as listadas no artigo anterior.

Parágrafo único. As disciplinas eletivas fora do Curso podem ser escolhidas livremente pelo aluno, observados os pré-requisitos e outras limitações estabelecidas pela FACENE/RN.

Art. 5º. O aproveitamento da carga horária seguirá os seguintes critérios:

a) Cada 20 (vinte) horas assistidas em quaisquer atividades do Grupo I equivalem a 1 (um) crédito.

b) Cada atividade do Grupo II, realizada durante 1 (um) semestre letivo, equivale a 2 (dois) créditos.

c) Cada atividade do Grupo III vide tabela a seguir.

Art. 6º. Ficam estabelecidas as seguintes exigências para o aproveitamento das atividades complementares:

ATIVIDADE	REQUISITOS
Disciplinas eletivas cursadas em outros cursos da Instituição e não computados como disciplinas optativas.	Aprovação na disciplina.
Congressos e seminários (com duração superior a um dia) assistidos e comprovados com certificação e/ou declaração.	Certificado de participação.
Cursos de extensão realizados.	Certificado de participação ou apresentação de relatório emitido pelo NUPEA ou pelo prof. Orientador.
Vídeos sobre temas da área específica assistidos	Apresentação de Relatório
Exercício de monitoria.	Relatório do Professor Orientador ou Certificado emitido pela secretaria.
Participação em pesquisas institucionais.	Certificado de participação ou apresentação de relatório emitido pelo NUPEA ou pelo prof. Orientador.
Participação em programas de assistência não computados na carga horária do Estágio Curricular.	Atestado de participação no programa.
Realização de estágios não computados na carga horária relativa ao Estágio Curricular.	Atestado de realização do estágio.
Participação em representações teatrais de peças que abordem temas do curso.	Apresentação de relatório.
Artigos relacionados ao curso específico publicados em revistas acadêmicas indexadas ou como capítulos de	Artigo publicado.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

livros.	
Apresentação em eventos científicos de trabalhos relacionados ao curso	Certificado de participação e do trabalho apresentado.
Participação em concursos de monografias com trabalhos sobre temas da área de cada curso orientados por professores do curso.	Monografia elaborada acompanhada de comprovação da premiação.

Art. 7º. Os casos omissos e as interpretações deste regulamento devem ser resolvidos pelo Colegiado de Curso, com recurso, em instância final, para o Conselho Acadêmico – CTA da FACENE.

Art. 8º. Este regulamento entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho Acadêmico da FACENE/RN.

### Processo de Avaliação

É necessário que se compreenda a avaliação como processo a ser desenvolvido em comum: coordenação, professores, alunos e pessoal de serviços. Além de direcionada para o aluno ela levará em conta, também, o processo, de modo a ser valiosa auxiliar na tomada de decisão relativa ao programa de ensino.

Assim, a avaliação deverá estar coerente com a concepção pedagógica do curso, que busca privilegiar metodologias críticas e reflexivas que contribuam para a aquisição de conhecimentos e competências para que o profissional seja capaz de agir e transformar a realidade. A avaliação, portanto, é parte fundamental do projeto pedagógico, interferindo no próprio desenvolvimento do curso.

A avaliação enfocada enquanto experiência a ser desenvolvida e que oferecerá os fundamentos para a reflexão sobre o processo e o produto. Na realização das atividades o aluno vai consolidando sua aprendizagem, apurando a observação do seu meio e das situações e utilizando-se dos conhecimentos que vai re-elaborando: o objetivo é aprender a aprender, a pensar, a fazer, a ser e a conviver.

O professor – catalisador, mediador, guia – não só elabora e acompanha todo o processo, como oferece indicações adicionais, estimula a reflexão e observação, mas também, detecta dificuldades, buscando alternativas para fazer ajustes e reajustes no processo de ensino-aprendizagem. Desse modo, a avaliação está presente em todas as fases e não como resultado final. Ela é parte da dinâmica do processo ensino-aprendizagem, e, portanto, não tem como fim apenas conferir nota, mas, acompanhar e recuperar o aprendizado.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Sob essa perspectiva, a avaliação é um procedimento integrado ao desenvolvimento do processo de construção do conhecimento pautado no diálogo. Sob essa ótica, avaliar implica no acompanhamento contínuo e contextualizado das experiências de aprendizagem apresentadas e, principalmente, o estabelecimento de estratégias educativas que sejam capazes de possibilitar a recuperação do aluno no processo, respeitando a sua individualidade e, minimizando as desigualdades da sua formação.

Assim, a avaliação é implementada com enfoque de natureza formativa e somativa.

A avaliação formativa se dá no desenvolver do processo ensino-aprendizagem quando os sujeitos são os próprios reguladores da ação educativa, tendo a oportunidade de rever a adequação da dinâmica e metodologias adotadas, viabilizando o redirecionamento das atividades educativas planejadas, no sentido de adquirir as competências estabelecidas, e através das sessões de tutoria onde o aluno tanto é avaliado pelo tutor quanto se avalia, avalia o seu par, o caso clínico focado e o próprio tutor.

A avaliação somativa, que tem como objetivo conferir notas, tendo como referência as normas e exigências institucionais, acompanhará a avaliação formativa através de auto-avaliação discente e avaliação do moderador da aprendizagem.

A verificação do rendimento escolar se faz ao longo do ano letivo, em cada componente curricular, compreendendo:

- apuração de frequência às atividades escolares;
- avaliação do aproveitamento escolar.

O rendimento escolar é aferido com base no cômputo da frequência e dos resultados do aproveitamento nas atividades didático-pedagógicas previstas na programação do componente curricular, sob orientação acadêmica.

A avaliação do aproveitamento escolar deve ser entendida como instrumento de acompanhamento contínuo e de caráter construtivo, visando a melhoria da qualidade da aprendizagem através de um processo formativo, permanente e de progressão continuada.

É considerado aprovado no componente curricular o aluno que obtiver:

- frequência igual ou superior a 75% (setenta e cinco por cento) às atividades didático-pedagógicas programadas em cada componente curricular;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- média aritmética das notas obtidas nos componentes curriculares, igual ou superior a 7 (sete).

As atividades didáticas deverão ser planejadas em unidades temáticas a serem desenvolvidas, findas as quais será atribuída a nota correspondente ao aproveitamento do aluno no componente curricular. Aos componentes curriculares semestrais serão atribuídas três notas que serão lançadas na caderneta, cada uma resultante de avaliações nas várias atividades acadêmicas desenvolvidas nas disciplinas do currículo.

Para cada etapa avaliativa, em cada componente curricular, adota-se estratégia de múltiplos enfoques e desenvolvimento de atividades pedagógicas que possibilitem o desenvolvimento de competências e habilidades que ressignifiquem e aprofundem o aprendizado.

Para tanto, os planos de ensino especificam ações pedagógicas dialogadas, de natureza prática (em laboratórios, e cenários de práticas), atividades processuais e atividades discentes em ambiente virtual. Acrescem-se a realização de amostras integradas, seminários, visitas técnicas, oficinas, entre outras.

Será considerado aprovado na disciplina, sem exame final, o aluno que obtiver frequência igual ou superior a 75% e média final igual ou superior a 7,0. O aluno que não obtiver aprovação por média, tendo, porém, a frequência mínima de 75% e média não inferior a 4,0 nos exercícios escolares, submeter-se-á a exame final. Será considerado aprovado, mediante exame final, o aluno que obtiver média igual ou superior a 5, resultante da média dos exercícios escolares e da nota do exame final.

O aluno que não comparecer a exercício escolar programado (teórico ou prático) terá direito a uma reposição, cujo conteúdo será relativo à unidade correspondente. Não haverá segunda chamada para o exame final.

Fica assegurado ao aluno o direito de revisão do resultado da avaliação, regulamentado em norma específica. Terá direito a matricular-se na série seguinte, o aluno aprovado nos componentes curriculares da série na qual está matriculado.

### **Política de Acompanhamento de Egressos**

A FACENE/RN, atenta às exigências da sociedade contemporânea para o mundo da educação e do trabalho e às funções da Instituição de Educação Superior nesse contexto - em especial àquelas que dizem respeito ao planejamento e à

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

avaliação constante do impacto de sua atuação na formação dos jovens profissionais - instituiu o **Programa de Atenção ao Egresso**, visando à manutenção e a qualificação do relacionamento com ex-alunos. Esse relacionamento torna-se cada vez mais valioso, na medida em que permite à FACENE/RN o constante aperfeiçoamento dos processos de trabalho em desenvolvimento e a criação de novos projetos e serviços, direcionados aos futuros e jovens profissionais, assim como favorece ao egresso a continuidade do acesso aos benefícios disponibilizados pela Faculdade durante sua graduação, além da oportunidade de atualização no tocante às tendências da área de formação.

Entre os objetivos do programa, destacam-se:

- **estimular** o convívio entre os alunos que já tiveram vinculação e relacionamento acadêmico com a FACENE/RN;
- **proporcionar** a troca de experiências entre os parceiros já graduados com os alunos da graduação;
- **estimular** o egresso na busca de novas perspectivas quanto à ampliação de possibilidades no mercado de trabalho e oportunidades de empregabilidade por meio da educação continuada;
- **integrar** o egresso em programas na IES que atendam às suas expectativas acadêmicas, sociais e profissionais;
- **incentivar** a participação em ações socioculturais, desportivas e de responsabilidade social que desenvolvam a formação cidadã, assim como, competências e habilidades que o diferenciarão no mundo do trabalho.

Alguns benefícios do Programa:

- Convênios com empresas de recolocação profissional.
- Bolsa de estudos.
- Participação em eventos científicos e culturais.
- Participação nas semanas acadêmicas, em vagas exclusivas para os egressos.
- Acesso à biblioteca da FACENE/RN, a mais atualizada em saúde de toda a Paraíba.
- Descontos nos cursos de pós-graduação.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Nesse contexto, esse programa contribuirá para a inserção profissional dos egressos, assim como incrementar a continuidade da sua participação na vida acadêmica da FACENE/RN.

Além do exposto, o presente programa busca conhecer várias informações sobre o cotidiano profissional e social dos ex-alunos da IES. Dentre elas, destacam-se:

- opinião dos egressos sobre a formação recebida, tanto curricular quanto ética;
- situação dos egressos e índice de ocupação entre eles;
- relação entre a ocupação e a formação profissional recebida;
- opinião dos empregadores sobre os egressos da instituição.

Algumas questões norteadoras que auxiliam a operacionalidade do Programa:

- Existem mecanismos para conhecer a opinião dos egressos sobre a formação recebida, tanto curricular quanto ética? Quais são?
  - Qual a situação dos egressos? Qual o índice de ocupação entre eles? Há relação entre a ocupação e a formação profissional recebida?
  - Existem mecanismos para conhecer a opinião dos empregadores sobre os egressos da instituição? Quais?
  - É utilizada a opinião dos empregadores dos egressos para revisar o plano e os programas? Como é feita?
  - Existem atividades de atualização e formação continuada para os egressos? Quais?
  - Há participação dos egressos na vida da instituição? Como?
  - Que tipos de atividades desenvolvem os egressos? Que contribuições sociais têm trazido?

Como uma das ferramentas do Programa, o **Portal FACENE** se consubstancia como um importante canal de comunicação entre a Faculdade e os egressos, favorecendo a atualização do banco de dados, a divulgação de informações atuais sobre cursos nas diversas modalidades oferecidas; programas e projetos em desenvolvimento; serviços disponibilizados; notícias e atualidades sobre o mercado de trabalho, entre outros temas de interesse para o jovem profissional, procurando colaborar para a continuidade de sua formação e aperfeiçoamento das habilidades necessárias para o desenvolvimento de sua carreira.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

A FACENE/RN está desenvolvendo um sistema informatizado que possibilitará acompanhar os egressos dos cursos de graduação e de pós-graduação com o objetivo de conhecer a opinião dos egressos sobre a formação recebida, bem como para conhecer o índice de ocupação e a relação entre a ocupação e a formação profissional recebida.

Estas informações serão utilizadas nas avaliações dos cursos e, também, para orientar possíveis reformulações nos PPC e no processo ensino-aprendizagem.

Este sistema constitui-se em um dos canais de vinculação dos egressos com a FACENE/RN. Ele compreende o cadastramento dos egressos; a comunicação da Direção da FACENE/RN e das Coordenações dos Cursos com os egressos, visando acompanhar a trajetória profissional, incentivar a formação continuada, colaborar na inserção e adaptação dos ex-alunos no mundo do trabalho, etc.

Nesse sentido, o programa de acompanhamento de egressos visa estabelecer e fortalecer parceria entre a FACENE/RN e os egressos.

### **Ações básicas:**

- 1) Programa de Acompanhamento do Egresso: aprovada Resolução específica pelo Conselho Superior da FACENE/RN para oficializar o programa na IES, bem como o órgão da IES responsável pela administração do programa.
- 2) Desenvolvimento de um Portal do Egresso: na página principal do site da FACENE/RN um link para acessar o portal. O portal deverá conter:
  - a) Relação das turmas de egressos com nomes e fotos, bem como dos professores daquela turma. Banco de Imagens e Nomes.
  - b) Link com o blog existente do curso da Faculdade.
  - c) Notícias de concursos e vagas em empresas para portadores de diploma superior.
  - d) Estímulo a grupos virtuais entre a turma de egressos.
  - e) Espaço aberto para os egressos se comunicarem com a Faculdade.
  - f) Promoções exclusivas para os egressos em cursos de extensão, segundo curso superior, eventos e pós-graduação.
  - g) *Newsletter* eletrônica mensal, com envio por e-mail com as principais notícias.
  - h) Notícias que auxiliem na empregabilidade nas empresas.

---

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

---

- i) Cadastro para o egresso manter atualizadas as suas informações e ter acesso aos benefícios disponibilizados.
- j) Instrumento de avaliação institucional específica para os egressos, verificando a empregabilidade e lacunas na aprendizagem em relação às exigências do mercado profissional.
- k) Expansão do Programa Empregabilidade para os egressos, possibilitando o intercâmbio com empresas que necessitem de profissionais.
- l) Promoção de eventos, a cada 5 anos, para confraternização da turma.

## **6. ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA**

### **6.1 Corpo Docente**

O Corpo Docente é constituído por todos os professores permanentes da FACENE/RN e que tenham sido admitidos conforme as normas estabelecidas pela Faculdade.

Os professores são contratados pela Entidade Mantenedora, conforme as normas do Regulamento da Carreira Docente, aprovadas pelo Conselho Superior e referendadas pela Entidade Mantenedora, e segundo o regime das leis trabalhistas, na forma seguinte:

- Professores integrados no Quadro de Carreira Docente;
- Professores Visitantes ou Colaboradores.

Os professores que atuam nos Cursos de Graduação são contratados mediante a realização de um processo seletivo, executado por uma comissão designada para esse fim, e que inclui os seguintes passos:

- análise do currículo dos candidatos previamente selecionados na "Banca de Currículos" da Faculdade ou dos que apresentarem, mediante divulgação do processo seletivo, em edital publicado em jornal de grande circulação desta capital;
- entrevista com o candidato;
- argumentação oral sobre um tema relacionado à disciplina para cuja vaga o candidato estiver concorrendo.

A Faculdade tem procurado contratar preferencialmente profissionais com doutorado ou mestrado concluídos ou em andamento, mas leva em conta, também, a experiência profissional e a produção científica dos candidatos.

O Plano de Carreira do Magistério Superior da Faculdade prevê condições para a qualificação docente. Este poderá afastar-se das funções para participar de congressos, reuniões relacionadas à sua atividade técnica ou docente e, ainda, cursar programas de Mestrado e Doutorado, podendo receber ajuda financeira da Entidade Mantenedora.

Projeta-se investir recursos para incentivar a capacitação do docente com estimativa de que 10% de seus professores por biênio se vinculem aos programas de pós-graduação *stricto sensu*.

A Faculdade, com vistas ao atendimento das necessidades gerais e

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

específicas de seu corpo docente, executa, com regularidade, atividades programadas para esse fim, como reuniões técnicas de natureza pedagógica. Também, investe, financeiramente, na participação de professores em eventos promovidos por outras instituições, congressos e seminários.

No início de cada semestre as Coordenações de Cursos e a Diretoria da Faculdade programam uma Semana/Encontro Pedagógico, com os Colegiados de Cursos, objetivando o planejamento didático-pedagógico com o corpo docente. Nessa semana são feitas todas as orientações acadêmicas, de questões de procedimentos adotados na rotina acadêmica, discussão e aprovação dos planos de ensino, de mini-curso, da semana acadêmica, de metodologia do ensino e de avaliação.

Cada docente deve expor na primeira aula o programa de ensino a ser ministrado no semestre letivo, assim como a bibliografia básica e o livro texto a ser adotado. Também explana ao corpo docente como será a metodologia de ensino e os critérios de avaliação, conforme Plano de Ensino aprovado em reunião do Colegiado.

Durante o semestre há acompanhamento pedagógico da atuação do docente pelos Coordenadores de Cursos, em interação com os Colegiados do mesmo, em atividades compartilhadas com o Núcleo de Apoio Psicopedagógico, e Ouvidoria, que redundam em avaliação ao final de cada semestre.

Os docentes dos Cursos devem estar em constante adaptação às necessidades pedagógicas de cada turma, assim como as necessidades individuais de cada aluno. Para colaboração e promoção da interação, os Cursos contam com a atuação dos componentes do Núcleo de Apoio Psicopedagógico (incluindo psicólogos e profissionais especializados em Psicopedagogia), que desenvolvem ações conjuntas com os docentes, com vistas à identificação de necessidades dos alunos que demandam atendimento personalizado para a superação de dificuldades.

Como uma nova estratégia de reforço à interação das Coordenações de Cursos com os docentes e alunos, a partir de semestre 2018.1, os Colegiados de Cursos aprovaram a indicação de docentes que irão atuar como tutores de turma, um docente para cada turma dos cursos, que contribuem para a intermediação do diálogo entre os atores acadêmicos.

O Corpo Docente tem como prioridade intermediar o processo ensino-aprendizagem adotando recursos técnicos para agir como facilitador e mediador do

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

processo ensino-aprendizagem. São atribuições do professor no exercício de suas atividades acadêmicas:

- votar e ser votado para representante de sua classe em órgãos colegiados;
- usufruir de todos os benefícios e incentivos por regime de trabalho, titulação, produção científica ou cultural;
- recorrer de decisões dos órgãos deliberativos ou executivos;
- elaborar e executar projetos de pesquisa e de extensão;
- votar e ser votado para cargos eletivos da FACENE/RN;
- participar das reuniões e trabalho dos órgãos colegiados a que pertencer e de comissão para que for indicado;
- elaborar o plano de ensino de sua disciplina, submetendo-o à aprovação do Colegiado de Curso;
- orientar, dirigir e ministrar o ensino de sua disciplina, cumprindo integralmente o programa e a carga horária;
- organizar e aplicar os instrumentos de avaliação do aproveitamento e julgar os resultados apresentados pelos alunos, atendidos os dispositivos do Regimento e as normas da Faculdade;
- entregar à Secretaria da FACENE/RN os resultados das avaliações do aproveitamento escolar, nos prazos fixados;
- observar e fazer observar o regime escolar e disciplinar da Faculdade;
- fazer anotações no respectivo diário de classe;
- manter atualizados, no diário de classe, os registros das aulas, notas e frequência dos alunos;
- frequentar, obrigatoriamente, as aulas e demais atividades curriculares, aplicando a máxima diligência nos seus misteres;
- exercer as demais atribuições que lhe forem previstas em lei e no Regimento.

Parágrafo único. É obrigatório, ao docente, o cumprimento integral de conteúdo e carga horária estabelecidos no plano de ensino do conteúdo curricular sob sua responsabilidade.

### Políticas de Qualificação

Conforme diretriz da Mantenedora e para a contínua qualificação do seu

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Corpo Docente, a FACENE/RN incentiva, de várias formas, o progresso intelectual dos professores, destacando-se, entre elas:

I. a publicação de trabalhos de seus docentes, sob a forma de livros, plaquetes ou de artigos na revista da Faculdade;

II. assegurar os direitos e vantagens ao professor que se afastar de suas funções para: a) aperfeiçoar-se em instituições nacionais ou estrangeiras; b) prestar colaboração a outras instituições de ensino superior, sejam elas da mesma Mantenedora ou não, ou de pesquisa; c) participar de cursos, congressos, seminários e outros eventos de natureza científica, cultural ou técnica, relacionados com as suas atividades acadêmicas na Faculdade;

III. oferecer cursos diversificados na área didático-pedagógica a seu corpo docente;

IV. estabelecimento de incentivos funcionais, sob a forma de acréscimo percentual aos salários, mediante progressões horizontais, por merecimento, para a produção científica e tecnológica dos docentes, expressa em livros e artigos publicados, patentes obtidas e comunicações apresentadas em congressos e outros eventos assemelhados;

V. permissão e encorajamento a um número crescente de professores, para que façam cursos de pós-graduação, especialmente o de doutorado;

VI. ampliação do leque de ofertas de cursos de atualização destinados a docentes;

VII. estabelecimento de convênios, com entidades públicas e particulares, do país e do exterior, que permitam a oferta de cursos, estágios e treinamentos aos professores;

VIII. estímulo à participação em eventos de natureza cultural, técnica e científica, em especial com a apresentação de trabalhos produzidos individualmente ou em grupo;

IX. incentivo ao engajamento de professores para atuarem como coordenadores ou pesquisadores, nos projetos de pesquisa e extensão da FACENE/RN.

### **Núcleo de Apoio Pedagógico e Capacitação Docente**

Com o intuito de orientar os professores na condução das suas atividades

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

pedagógicas sugerindo metodologias, recursos, atividades e propostas de trabalho, além de orientar também a relação professor-aluno, a FACENE/RN criou o Núcleo de Apoio Didático-Pedagógico e Capacitação Docente - NAP.

O Núcleo de Apoio Didático-Pedagógico e Capacitação Docente é coordenado por um profissional com formação na área de Pedagogia, conta com a presença das psicólogas da instituição e é integrado pelos Coordenadores de Cursos da Faculdade. O Núcleo tem como finalidade assessorar o corpo docente nas fases de planejamento, execução e avaliação, buscando a qualidade do processo ensino-aprendizagem.

O Núcleo de Apoio Pedagógico e de Capacitação Docente consiste, na sua área específica de atuação, em um mecanismo de nucleação, com funções de apoio, fomento, integração, coordenação, gerenciamento e mobilização dos esforços e de iniciativas da comunidade acadêmica da FACENE/RN em torno da qualidade do processo ensino-aprendizagem teórico-prático dos conteúdos disciplinares dos Cursos de Graduação e do desenvolvimento de competências, habilidades, valores e atitudes ligadas ao exercício profissional.

É de natureza interdisciplinar e, enquanto mecanismo de articulação e promoção da qualidade do processo ensino-aprendizagem, é uma das bases para o ensino, a pesquisa e a extensão, constituindo-se na estrutura fundamental do desenvolvimento da sua área específica de concentração.

É composto por docentes e psicólogos em atuação na IES. Além disso, os professores contam, também, com o apoio das ações desempenhadas pela Ouvidoria e do acesso às Coordenações de Cursos.

### **Núcleo Docente Estruturante**

Os Núcleos Docente Estruturante - NDE são compostos pelo Coordenador de cada Curso e por mais professores em atuação, compondo os critérios preconizados em resolução específica, sendo o número de participantes variável, de acordo com o número de semestres já implementado em cada curso. A maioria dos docentes que compõem o núcleo são profissionais com título *stricto sensu* e tem a participação plena na elaboração dos Projetos Pedagógicos dos Cursos e clara responsabilidade com a implantação do mesmo.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### Participação dos Docentes nas Atividades da FACENE/RN

Os docentes com exercício na FACENE/RN, de acordo com o Regimento Interno da IES e independentemente de sua categoria, participarão das atividades da Instituição desenvolvidas nos seguintes órgãos:

- I. Congregação;
- II. Colegiados de Cursos;
- III. Núcleo Docente Estruturante e
- IV. Coordenações de Curso.

As reuniões dos colegiados, de qualquer nível, são ordinárias ou extraordinárias e delas devem participar os atores acadêmicos designados.

A coordenação didática do Curso é exercida conjuntamente pela Coordenação Acadêmica da IES, Coordenações de Cursos, Núcleos Docente Estruturante e Colegiados de Cursos.

Os Colegiados dos Cursos são constituídos dos seus Coordenadores e Coordenadores-Adjuntos, mais três docentes que ministrem disciplinas no Curso, além dos representantes do Corpo Docente.

### Perfil Docente Pretendido pela FACENE/RN

Para a estruturação de suas atividades acadêmicas, a Mantenedora, segundo suas próprias diretrizes, ancoradas nos preceitos legais e normas do Sistema Federal de Ensino, determinou parâmetros de formação para todos e cada um dos docentes admitidos.

Em razão disso, os futuros professores da FACENE/RN são recrutados, selecionados e contratados com a exigência de apresentação de um perfil que contemple as seguintes características:

- I. titulação mínima de especialista ou com comprovada experiência na área de domínio,
- II. competência para ministrar a respectiva disciplina;
- III. de preferência, experiência docente em educação superior;
- IV. na medida do possível, experiência profissional ligada ao Curso;
- V. sociabilidade a ser exercitada com a Direção, colegas, alunos e pessoas em geral;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- VI. elevado nível de comunicabilidade oral e escrita;
- VII. comprometimento com os diversos aspectos do processo ensino-aprendizagem;
- VIII. compromisso com o ensinar a aprender;
- IX. interesse e vivência na educação permanente;
- X. tirocínio em pesquisa e extensão.

### **Condições de Suporte à Atividade Docente na FACENE/RN**

Objetivando alcançar o pleno exercício das potencialidades dos docentes durante a implementação das atividades de construção do conhecimento e, assim, contribuir de forma direta para promover a excelência das ações pedagógicas na IES, a FACENE/RN disponibiliza aos seus docentes ótimas condições para o desempenho educativo, buscando atender a todos os requisitos importantes para a vivência do desenvolvimento dos Cursos.

Os docentes contam com sala de professores estruturada para o seu uso durante as atividades desenvolvidas em horários entre a ministração das aulas, com armários personalizados para uso em guarda de objetos pessoais, com lavabo, computadores e rede de internet disponibilizados continuamente.

Além da sala de professores, os docentes contam também com gabinetes de trabalho individuais, no ambiente do Núcleo de Pesquisa e Extensão-NUPEA, no qual podem desenvolver atividades de estudo, de ações correlacionadas à prática docentes em sala de aula, planejamento de atividades pedagógicas, atendimento individualizado aos discentes (em estratégia de Orientação Didático Pedagógica, para a qual dispõem de tempo de dedicação estipulado pela IES) e de orientação de Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia).

A Biblioteca institucional disponibiliza o seu acervo para fundamentar a estruturação das atividades educativas e o acesso às redes de pesquisa e periódicos na área de saúde.

Os laboratórios de práticas contam com avançados recursos tecnológicos de simulação de procedimentos (manequins, equipamentos, instrumentais, reagentes, material médico hospitalar), de alta qualidade para o desenvolvimento das aulas, proporcionando a oportunidade de desenvolvimento dos procedimentos ministrados por todos os alunos, sob supervisão docente. Há uma equipe de técnicos em atuação permanente, a fim de que os materiais/recursos a utilizar nas práticas sejam

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

previamente preparados, contribuindo para o sucesso do aprendizado.

Promove-se a articulação permanente dos docentes com as Coordenações de Cursos, os colegiados e as instâncias de gestão Institucionais. A articulação entre todos os setores da IES de forma harmônica e compartilhada também contribuem para a fundamentação e fortalecimento das atividades docentes.

O site institucional (Acadweb) oferece excelentes condições para registro e articulação de divulgação das atividades de ensino na Faculdade.

Os docentes são contratados pela IES com base em regime de carga horária semanal fixa, havendo professores contratados para atuação em tempo integral ou parcial.

### **Corpo docente: titulação**

O corpo docente estabelecido por termo de compromisso com a Instituição para compor o quadro de Professores efetivos dos cursos é composto por **125 (70%) de Mestres e Doutores e (30%) de Especialistas**, o que demonstra a preocupação da Faculdade com a qualidade do ensino a ser oferecido aos nossos alunos.

Quando trata-se de nível de titulação **30% dos docentes são doutores, sendo 51% de mestres**. No intuito de ascensão e na busca por melhor colocação no mercado de trabalho e conseqüentemente, a retribuição pela titulação, a qual é valorizada pela instituição, **do quadro atual de mestres (54 docentes), 10 docentes estão em processo de doutoramento**.

### **Regime de trabalho do corpo docente**

O Corpo Docente da Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró é formado por **125 professores** com experiência acadêmica e profissional, dos quais **100% são contratados em regime integral ou parcial**, possibilitando o atendimento integral da demanda, considerando a dedicação à docência, o atendimento aos discentes, a participação no colegiado, o planejamento didático e a preparação e correção das avaliações de aprendizagem. Quanto ao regime de trabalho, **50 atuam em regime de tempo integral sem DE (40 %) e 75 em regime parcial (60 %)**.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### SÚMULA DO PLANO DE CARREIRA DOCENTE DA FACENE/RN

Homologado pelo Ministério do Trabalho  
(Texto na íntegra anexado ao final deste PDI)

#### **TÍTULO I**

#### **DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS**

##### **Capítulo I**

##### **Da Caracterização**

**Art. 1º** O Plano de Carreira, Cargos e Salários do Pessoal Docente da FACULDADE DE ENFERMAGEM NOVA ESPERANÇA DE MOSSORÓ – FACENE/RN – base para a gestão de Recursos Humanos, constitui-se no Regimento Interno de Carreira que define, regula e administra os cargos e salários do Pessoal Docente da Faculdade, implementando uma política de valorização do profissional, em conformidade com as necessidades institucionais, acadêmicas e educacionais.

**Art. 2º** Para efeito de implantação, este Plano e suas alterações, dependem da aprovação da Diretoria da IES, em consonância com a Diretoria da Mantenedora, a Escola de Enfermagem Nova Esperança Ltda.

##### **Capítulo II**

##### **Da Amplitude e Vigência**

**Art. 3º** O Presente Plano tem abrangência em todo o âmbito de atuação da FACULDADE DE ENFERMAGEM NOVA ESPERANÇA DE MOSSORÓ.

**Art. 4º** Para efeito de vigência, este Plano tem prazo indeterminado.

##### **Capítulo III**

##### **Da Finalidade**

**Art. 5º** O Presente Plano tem as seguintes finalidades:

I – constituir instrumento essencial para a organização e a valorização dos colaboradores da FACULDADE DE ENFERMAGEM NOVA ESPERANÇA DE MOSSORÓ;

II – promover a valorização do corpo docente, através da identificação e aprimoramento de aptidões e habilidades profissionais;

III – identificar e reconhecer o mérito profissional, através da progressão funcional, com base na Avaliação de Desempenho;

IV – implementar critérios para a avaliação da oferta de cargos, condizentes com a Legislação Trabalhista;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- V – atrair e manter os melhores profissionais do mercado de trabalho na Instituição;  
 VI – definir uma estrutura de cargos e salários capaz de possibilitar um equilíbrio coerente entre valores/serviços realizados;  
 VII – manter a sustentabilidade financeira da Instituição.

### **Capítulo IV** **Dos Conceitos Básicos**

**Art. 6º** Para efeito da aplicação deste Plano de Cargos, será adotada a seguinte terminologia com os respectivos conceitos:

Admissão	É o ingresso do empregado na Instituição, por meio de contrato de trabalho, deste Plano de Cargos e, das exigências legais.
Ascensão Funcional	É a passagem do empregado para uma função superior a exercida, podendo haver mudança de cargo ou de categoria profissional.
Atribuições	É o conjunto de atividades necessárias à execução de determinado serviço.
Aula	É a unidade de tempo dedicada à ministração do ensino, podendo ser teórica, prática, de laboratório, de estágio ou de internato.
Avaliação do Desempenho	É o processo que visa mensurar o desempenho dos empregados com base em critérios específicos, que subsidiará a promoção funcional.
Cargo	É o posto de trabalho dentro de uma posição formal no organograma da empresa. Um cargo pode abranger várias funções
Carreira Funcional	É a representação das possibilidades de crescimento profissional.
Categoria Funcional	É o conjunto de cargos correlatos.
Condições de Ingresso no Cargo	São os requisitos mínimos indispensáveis para o ingresso do candidato ao cargo.
Demissão	É o desligamento do empregado da Instituição, por meio de dispensa ou pedido de demissão; de acordo com as exigências legais.
Descrição do Cargo	São as atividades desempenhadas nos cargos.
Enquadramento	É a posição do empregado no Plano de Cargos.
Faixa Salarial	É a amplitude salarial contemplada pelos valores fixados para cada função.
Função	É o conjunto de atividades desempenhadas, responsabilidades e características de trabalho inerentes ao cargo.
Interstício	É o intervalo de tempo necessário para que o empregado faça jus à promoção.
Nível	É a posição dentro da categoria funcional, ou de uma de suas classes, que permite identificar a situação do empregado na estrutura hierárquica e de remuneração.
Progressão Horizontal	É a mudança de posição no sentido lateral, no mesmo eixo da carreira, sem mudança de nível na trajetória de carreira, implicando ou não em mudança de área de atuação e/ou de local de trabalho e/ou de alteração salarial para o funcionário.
Progressão Vertical	É a elevação vertical do empregado ao padrão imediatamente superior ao seu,

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Promoção Funcional	É a alteração funcional que eleva o empregado a cargo de maior responsabilidade e/ou complexidade, bem como nível salarial. Deverá ser considerada, numa promoção, a existência de vaga e a obtenção, imediata ou programada, por parte do funcionário, de todos os requisitos inerentes ao cargo que irá ocupar.
Quadro de Carreira	É o conjunto de cargos e respectivas funções, agrupados em carreiras funcionais.
Quadro Funcional	É a quantidade total de cargos disponibilizados para cada departamento da Instituição.
Vagas	São as posições não ocupadas no quadro funcional.

### Capítulo V

#### **Dos Deveres dos Docentes**

**Art. 7º** São deveres dos empregados integrantes da Carreira:

- I – Cumprir e fazer cumprir as normas estabelecidas neste Plano;
- II – Submeter à aprovação do seu superior hierárquico imediato as modificações que desejar introduzir nas tarefas de seu cargo;
- III – Coordenar, supervisionar, orientar, planejar, avaliar as atividades e dirigir tarefas de seus subordinados;
- IV – Ser assíduo e pontual;
- V – Zelar pelo patrimônio e imagem da Faculdade e da sua Mantenedora;
- VI – Responsabilizar-se pelos materiais permanentes e de consumo que utilizar no desempenho de suas funções;
- VII – Empenhar-se na execução com qualidade das tarefas do seu cargo;
- VIII – Prestar contas a seu superior hierárquico, dos serviços que executar;
- IX – Observar o regime disciplinar da Instituição;
- X – Comparecer às reuniões para as quais forem convocados;
- XI – Exercer outras atribuições compatíveis com o seu cargo e função, bem como as previstas no Regimento Interno da Faculdade;
- XII – Elaborar o plano de ensino de sua disciplina, submetendo-o à aprovação da Coordenação de Curso;
- XIII – Orientar, dirigir e ministrar o ensino de sua disciplina, cumprindo, integralmente, o programa e a carga horária;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

IX – Organizar e aplicar os instrumentos de avaliação do aproveitamento dos alunos e julgar os resultados por estes apresentados;

X – Entregar à Secretaria da unidade de ensino, nos prazos fixados, os diários de classe, devidamente preenchidos, bem como os resultados das avaliações do aproveitamento escolar, as provas aplicadas, atividades avaliativas, espelhos; e toda documentação referente à avaliação do aluno;

XI – Elaborar e executar projetos de pesquisa e de extensão;

XII – Exercer as demais atribuições que lhe forem previstas em lei e no Regimento Interno da Faculdade;

XIII – Se qualificar em conformidade com os Instrumentos de Avaliação vigentes do MEC.

XIV – Participar dos eventos realizados pela IES.

XV - Cobrar assiduidade dos alunos, respeito, boa conduta e relação salutar interpessoal.

XVI – Cumprir, sempre que designado, com as atribuições, seja na graduação, pós-graduação, cursos livres e demais cursos ofertados pela IES, respeitadas as exigências de titulação e a carga horária.

### **Capítulo VI**

#### **Dos Direitos dos Docentes**

**Art. 8º** São direitos dos empregados integrantes da Carreira:

I – Usufruir de todos os benefícios e incentivos por regime de trabalho e titulação;

II – Votar e ser votado para representantes de sua classe em Órgãos Colegiados;

III – Recorrer de decisões dos órgãos deliberativos ou executivos;

IV – Votar e ser votado para os cargos eletivos da Unidade de Ensino;

V – Participar das reuniões de trabalho dos órgãos colegiados a que pertencer e de comissão para que for indicado ou convocado;

VI – Ser avaliado e promovido conforme o disposto deste Plano.

### **TÍTULO II**

#### **DA ESTRUTURA DA CARREIRA DO DOCENTE**

##### **Capítulo I**

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### **Da Composição do Corpo Docente**

**Art. 9º** O corpo docente da FACENE/RN, é constituído pelos empregados docentes da Instituição, distribuídos nos diversos cursos e, executando as atividades necessárias ao bom funcionamento da Faculdade.

### **Capítulo II**

#### **Da Comissão Permanente do Pessoal Docente**

**Art. 10º** A constituição da Comissão é regulamentada através de Portaria expedida pela Diretoria.

**Art. 11º** A Comissão Permanente do Pessoal Docente, tem como atribuições, além de outras que venham a ser definidas pela IES:

I – apreciar os processos de acompanhamento e avaliação para progressão funcional;

II – apreciar os processos de seleção interna para efeito de ascensão funcional;

III – apreciar as dispensas, exceto as voluntárias, os afastamentos para realização de cursos de pós graduação e as transferências;

IV – apreciar os critérios necessários para realização de processos admissionais;

V – apreciar as readaptações;

VI – colaborar com os órgãos próprios da IES, nos programas de treinamento, formação e capacitação.

### **Capítulo III**

#### **Da Carreira Docente**

**Art. 12º** Carreira funcional é a representação das possibilidades de crescimento profissional.

**Art. 13º** O quadro de carreira docente da FACENE/RN, é composto por um conjunto de classes, níveis, sub-níveis, cargos e respectivas funções, agrupadas em carreiras funcionais.

### **Capítulo IV**

#### **Das Categorias Funcionais**

**Art. 14º** Categoria funcional é o conjunto de cargos correlatos. Esses cargos são agrupados em classes e níveis.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Art. 15°** O Plano da FACENE/RN estrutura-se em três classes:

I – Assistente;

II – Adjunto;

III – Titular.

**Art. 16°** Para cada categoria de cargos adota-se, neste Plano, uma parametrização ascendente de níveis, com suas respectivas faixas salariais; cuja progressão obedece o processo descrito neste Plano. A saber:

I – Assistente – níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6;

II – Adjunto – níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6;

III – Titular – níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6.

### **Capítulo V**

#### **Do Órgão Competente para ascensão funcional**

**Art. 17°** Para definição das vagas fixadas no quadro de lotação da FACENE/RN, a Diretoria é responsável pela deliberação das vagas a serem acrescidas ou reduzidas, de acordo com as necessidades institucionais.

### **Capítulo VI**

#### **Da Admissão e Ingresso na Carreira**

**Art. 18°** O processo de recrutamento e seleção do empregado docente, observado o piso da categoria previsto em instrumento coletivo, ocorre através dos seguintes procedimentos:

I – análise de currículo, levando-se em consideração titulação acadêmica, produções científicas e tempo de docência no magistério superior;

II – entrevista com o Coordenador de Curso;

III – apresentação de uma aula, e/ou, defesa de artigos, teses e trabalhos;

IV – aprovação da Secretaria Geral.

**Art. 19°** Após aprovado da seleção, o empregado é treinado pela coordenação de curso e por seus pares.

**Art. 20°** O enquadramento em qualquer dos cargos/funções integrantes das categorias funcionais previstas neste Plano, será feito sempre no padrão salarial inicial.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Art. 21°** Os empregados docentes serão contratados sob regime de trabalho definido na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

### **Capítulo VII** **Dos Requisitos**

**Art. 22°** O preenchimento de cargos, em cada categoria/nível; subordina-se aos requisitos do Anexo II deste Plano.

### **TÍTULO III** **DA POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO**

#### **Capítulo I** **Da Política de Qualificação do Corpo Docente**

**Art. 23°** Visando a contínua qualificação do seu corpo docente, a FACENE/RN incentivará, de várias formas, o progresso intelectual dos empregados. Uma delas é contribuindo para o aperfeiçoamento dos seus empregados assegurando todos os direitos e vantagens àquele que se afastar de suas funções para:

- I – aperfeiçoar-se em instituições nacionais ou estrangeiras;
- II – participar de cursos, congressos, seminários e outros eventos de natureza científica, cultural ou técnica, relacionados com as suas atividades na Instituição.

**Art. 24°** Especificamente, a política de recursos humanos da IES para os próximos 10 anos, contempla várias iniciativas e diretrizes, a saber:

- I – estabelecimento de incentivos funcionais, sob a forma de acréscimo percentual aos salários, mediante progressões horizontais, por merecimento;
- II – permissão e encorajamento, a um número crescente de empregados para que façam cursos;
- III – estabelecimento de convênios, com entidades públicas e particulares do País, e do exterior, que permitam a oferta de cursos, estágios e treinamentos aos empregados;
- IV – estímulo à participação em eventos de natureza técnica;
- V – aumento e diversificação dos cursos que visem à capacitação e ao aprimoramento do pessoal.

### **TÍTULO IV**

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### DO ENQUADRAMENTO

#### **Capítulo I** **Dos Critérios**

**Art. 25°** O enquadramento inicial em cargo/função e padrão salarial integrantes das categorias definidas neste Plano, será feito mediante a análise de documentos que comprovem o atendimento do respectivo requisito básico definido no Art. 21° e das condições complementares definidas pela IES neste Plano.

**Art. 26°** A regra definida no artigo anterior, aplica-se também, para a definição de novo enquadramento funcional em cargo/função e padrão salarial da progressão funcional; respeitando o período mínimo de 06 meses.

#### **Capítulo II** **Do Processo**

**Art. 27°** A Direção da FACENE/RN, por proposta do Recursos Humanos, regulamentará os procedimentos a serem adotados pela Instituição e pelos empregados, na constituição e na apreciação de processos de enquadramento e na avaliação de desempenho de pessoal docente.

**Art. 28°** O processo de enquadramento instala-se mediante requerimento do empregado (Anexo III), em impresso adquirido no Recursos Humanos; entregue devidamente preenchido neste departamento, com a respectiva documentação comprobatória.

**Art. 29°** O pedido de enquadramento será apreciado por uma Comissão, designada pelo Diretor, com a seguinte composição:

- I – representante da Direção;
- II – representante do Recursos Humanos;
- III – Secretaria Geral;
- IV – representante da Tesouraria;
- V – Coordenador de Curso.

#### **Capítulo III** **Das Promoções**

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Art. 30°** A promoção funcional é um ato administrativo gerador de movimentação na carreira funcional, aqui compreendida como sequência de posições ocupadas pelo empregado no quadro de carreira durante sua vida profissional.

**Art. 31°** A progressão contida neste Plano da FACENE/RN pode ser horizontal ou vertical.

**Art. 32°** As promoções/progressões estabelecidas neste Plano, além dos elementos integrantes da avaliação de desempenho, levará em consideração, também, o tempo de efetivo serviço (antiguidade) do empregado prestado à Instituição, o merecimento, a titulação, as publicações, o tempo de serviço no magistério e o tempo de serviço na formação.

### **Capítulo IV**

#### **Da Progressão Horizontal**

**Art. 33°** A progressão horizontal é a elevação horizontal do empregado ao padrão imediatamente superior ao seu, na mesma função, cargo e categorial funcional.

**Art. 34°** A tabela dos níveis de progressão funcional, com respectivas atividades e requisitos necessários, encontra-se no Anexo IV deste Plano.

### **Capítulo V**

#### **Da Ascensão Funcional**

**Art. 35°** A ascensão funcional é a elevação do empregado para a função superior à exercida, podendo haver mudança de cargo e/ou categoria funcional.

**Art. 36°** A ascensão funcional se dá mediante processo seletivo interno, em conformidade com os critérios estabelecidos neste Plano e em suas normas complementares.

**Art. 37°** A ascensão funcional poderá ocorrer em qualquer época, de acordo com as necessidades da Instituição; observadas as seguintes condições:

- I – existência de vaga;
- II – habilitação do candidato à função;
- III – resultado na avaliação de desempenho;
- IV – comprovação de titulação exigida para a vaga;
- V – avaliação da ficha funcional do empregado.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Art. 38°** A quantidade de vagas no quadro de lotação da Instituição, é determinada pela Direção; de acordo com a necessidade e conveniência da IES.

**Art. 39°** Em caso de empate no processo seletivo, os critérios para desempate serão:

- I – o candidato com o maior tempo de exercício na função que exerce;
- II – o candidato que possuir o maior número de títulos de formação;
- III – o candidato portador de necessidades especiais e/ou de doença crônica-degenerativa.

### **Capítulo VI**

#### **Da Avaliação de Desempenho e do requisito para exercício de cargo.**

**Art. 40°** A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada empregado na função, e o seu potencial de desenvolvimento futuro.

**Art. 41°** Os empregados serão avaliados de acordo com os seguintes itens:

- I – Pontualidade – cumprimento da jornada de trabalho;
- II – Assiduidade – comparecimento a jornada de trabalho;
- III – Compromisso com a qualidade – interesse em executar as atividades pertinentes ao cargo com exatidão;
- IV – Conhecimento técnico – conhecimento referente à execução de atividades pertinentes à função;
- V – Competência – capacidade de colocar conhecimentos técnicos em prática, adequando-se às situações do dia-a-dia;
- VI – Conduta ética-profissional – adoção de uma postura ética diante de situações e dados/informações confidenciais;
- VII – Organização e planejamento – capacidade de manter a ordem e o bom funcionamento das atividades pertinentes à função;
- VIII – Responsabilidade – capacidade de responder por atos, equipamentos, materiais e valores monetários necessários à execução da função;
- IX – Eficácia – alcance das metas propostas;
- X – Eficiência – capacidade de desenvolver as atividades de forma salutar;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- XI – Potencial – condições de desenvolvimento e aperfeiçoamento futuro;
- XII – Confidencialidade – capacidade de manter informações em sigilo;
- XIII – Cooperação – vontade de cooperar, auxiliar os colegas e acatar ordens;
- XIV – Iniciativa – capacidade imediata de resolver problemas e aperfeiçoar processos;
- XV – Criatividade – capacidade de dar idéias e criar projetos;
- XVI – Adaptação – grau de adequação a situações, flexibilidade e capacidade de mudança;
- XVII – Publicações – pesquisa e produção científica.
- XVIII – Qualificação profissional – qualificação em mestrado e doutorado.

**Art. 42°** Para cada fator de avaliação, será atribuída nota de 0,0 (zero) a 10 (dez). As notas são em ordem crescente de merecimento.

### **Capítulo VII**

#### **Da promoção por merecimento e antiguidade**

**Art. 43°** As promoções por mérito e por antiguidade são realizadas, quando da existência de vagas, alternadamente, dentro de cada categoria profissional, começando-se sempre pelo mérito, conforme critérios de avaliação estabelecidos na respectiva Cláusula.

### **Capítulo VIII**

#### **Da Readaptação**

**Art. 44°** A readaptação do empregado ocorrerá nos seguintes casos:

- I – por incapacidade mediante laudo médico;
- II – por deixar de ser necessário, na Faculdade, o cargo no qual o empregado esteja enquadrado.

### **Capítulo IX**

#### **Da Transferência**

**Art. 45°** O empregado poderá ser transferido para outra Sede do Grupo Institucional, atendidas as respectivas formações e a necessidade do serviço; como também, atendendo às exigências legais.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Art. 46°** A transferência do empregado abre uma vaga na respectiva função de origem.

### **Capítulo X** **DO REGIME DE TRABALHO**

**Art. 47°** – O planejamento e a avaliação das atividades são realizados pela Coordenação de Curso. A aprovação do planejamento e das avaliações das atividades são realizados pela Diretoria.

**Art. 48°** - A graduação, pós-graduação, os projetos de pesquisa e/ou extensão, curso livres e demais cursos ofertados pela IES são acompanhados pelas Coordenações de Curso e pela respectiva Diretoria. Para renovação, os projetos são avaliados pelos Órgãos competentes.

### **TÍTULO V**

#### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

##### **Capítulo I** **Das Disposições Gerais**

**Art. 49°** Adota-se neste Plano, uma nomenclatura de cargos/funções que possibilita a definição clara de suas respectivas competências, viabilizando a administração do plano pelo enquadramento dos empregados atuais e orientação nas contratações futuras e, ainda, pela movimentação do pessoal na carreira funcional.

**Art. 50°** As ações gratificadas da estrutura técnico-administrativa da FACENE/RN, serão providas através de ato da Direção; em conformidade com o Anexo VI.

**Art. 51°** A aprovação, regulamentação e as posteriores alterações deste Plano, serão objeto de aprovação da Direção e sua Mantenedora.

**Art. 52°** – Os casos omissos são submetidos à apreciação da Diretoria competente para normatização e/ou decisão.

#### **6.2 Corpo Técnico-Administrativo**

##### **Composição**

A FACENE/RN, a partir da compreensão da importância dos servidores técnico-administrativos, como atores acadêmicos que devem contribuir ativamente para a implementação de todas as estratégias e processos que intermediam as

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

atividades pedagógicas, tem valorizado a seleção e adequação dos mesmos às suas funções na estrutura da IES. Para tanto, conta com investimento contínuo em ações de treinamento, capacitação e atualização, que resultem em crescimento progressivo do domínio para a atuação nas suas funções específicas.

A FACENE/RN conta com o concurso de 95 (noventa e cinco) servidores técnico-administrativos assim distribuídos:

CATEGORIA	QUANTIDADE	REGIME DE TRABALHO
Assessoria de Comunicação	04	T-44
Biblioteca	11	T-44
Coordenações da FACENE	04	T-44
FIES/Convênios	02	T-44
Manutenção e Conservação do Patrimônio	02	T-44
Laboratórios	16	T-44
Financeiro	03	T-44
Motoristas	03	T-44
Núcleo de Apoio Psicopedagógico – NAP	02	T-44
Núcleo de Tecnologia da Informação – NTI	03	T-44
Núcleo de Pesquisa e Extensão Acadêmica - NUPEA	04	T-44
NUPETEC	04	T-44
Ouvidoria	01	T-44
Recursos Humanos - RH	04	T-44
Secretaria Geral	10	T-44
Compras	02	T-44
Fiscais de Corredor	05	T-44
Almoxarifado	12	T-44
Porteiro	03	T-44
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	---

Os Serviços Administrativos têm a seu cargo as funções destinadas a oferecer suporte operacional às atividades-fim da FACENE/RN, conforme enumerado na tabela acima. O pessoal encarregado dos serviços administrativos tem sob sua responsabilidade o exercício das funções destinadas a oferecer suporte operacional às atividades-fim da Instituição, abrangendo: registro escolar; registro de reuniões; arquivo; correspondência; expedição de declarações, certificados,

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

transferências de alunos e outros documentos; aquisição, registro, catalogação e empréstimos de material bibliográfico e multimeios; reprografia; cobranças, recebimentos, pagamentos e escrituração de valores.

Além desse pessoal, conta-se com pessoal auxiliar para serviços gerais como: telefonia; portaria; limpeza; conservação; e vigilância.

No tocante à forma de composição, referidos servidores são recrutados, selecionados e admitidos observados critérios especificados pela Mantenedora e segundo o regime da CLT.

A FACENE/RN zela pela manutenção de padrões de recrutamento e condições de trabalho, condizentes com a sua natureza de instituição educacional, bem como por oferecer oportunidades de aperfeiçoamento técnico-profissional a seus funcionários.

### **Políticas de Qualificação**

Visando à contínua qualificação do seu corpo técnico-administrativo, a FACENE/RN incentiva, de várias formas, o progresso intelectual dos servidores. Uma delas é contribuindo para o aperfeiçoamento dos seus funcionários, assegurando todos os direitos e vantagens àquele que se afastar de suas funções para:

I. aperfeiçoar-se em instituições nacionais ou estrangeiras;

II. participar de cursos, congressos, seminários e outros eventos de natureza científica, cultural ou técnica, relacionados com as suas atividades na Instituição.

Especificamente, a política de recursos humanos da Mantenedora, para os próximos 5 anos, contempla várias iniciativas e diretrizes, a saber:

1. estabelecimento de incentivos funcionais, sob a forma de acréscimo percentual aos salários, mediante progressões horizontais, por merecimento;

2. permissão e encorajamento, a um número crescente de funcionários, para que façam cursos;

3. estabelecimento de convênios, com entidades públicas e particulares, do País e do exterior, que permitam a oferta de cursos, estágios e treinamentos aos funcionários;

4. estímulo à participação em eventos de natureza técnica;

5. aumento e diversificação dos cursos que visem à capacitação e ao aprimoramento do pessoal.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### SÚMULA DO PLANO DE CARREIRA TÉCNICO ADMINISTRATIVO

Homologado pelo Ministério do Trabalho  
(Texto na íntegra em anexo ao final deste PDI)

#### **TÍTULO I**

#### **DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS**

##### **Capítulo I**

##### **Da Caracterização**

**Art. 1º** O Plano de Carreira, Cargos e Salários do Pessoal Técnico-Administrativo da Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró – FACENE/RN – base para a gestão de Recursos Humanos, constitui-se no Regimento Interno de Carreira que define, regula e administra os cargos e salários do Pessoal Técnico-Administrativo da Faculdade, implementando uma política de valorização do profissional, em conformidade com as necessidades institucionais, acadêmicas e educacionais.

**Art. 2º** Para efeito de implantação, este Plano e suas alterações dependem da aprovação da Diretoria da IES, em consonância com a Diretoria da Mantenedora, a Escola de Enfermagem Nova Esperança Ltda.

##### **Capítulo II**

##### **Da Amplitude e Vigência**

**Art. 3º** O Presente Plano tem abrangência em todo o âmbito de atuação da Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró.

**Art. 4º** Para efeito de vigência, este Plano tem prazo indeterminado, salvo se sobrevier outro texto consolidado que seja mais benéfico aos empregados.

##### **Capítulo III**

##### **Da Finalidade**

**Art. 5º** O Presente Plano tem as seguintes finalidades:

- I – constituir instrumento essencial para a organização e a valorização dos colaboradores da Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró;
- II – promover a valorização do corpo técnico-administrativo, através da identificação e aprimoramento de aptidões e habilidades profissionais;
- III – identificar e reconhecer o mérito profissional, através da progressão funcional, com base na Avaliação de Desempenho;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

IV – implementar critérios para a avaliação da oferta de cargos, condizentes com a Legislação Trabalhista;

V – atrair e manter os melhores profissionais do mercado de trabalho na Instituição;

VI – definir uma estrutura de cargos e salários capaz de possibilitar um equilíbrio coerente entre valores/serviços realizados;

VII – manter a sustentabilidade financeira da Instituição.

### Capítulo VI

#### **Dos Conceitos Básicos**

**Art. 6º** Para efeito da aplicação deste Plano de Carreira será adotada a seguinte terminologia com os respectivos conceitos:

Admissão	É o ingresso do empregado na Instituição, por meio de contrato de trabalho, deste Plano de Cargos e das exigências legais.
Ascensão Funcional	É a passagem do empregado para uma função superior a exercida, podendo haver mudança de cargo ou de categoria profissional.
Atribuições	É o conjunto de atividades necessárias à execução de determinado serviço.
Aula	É a unidade de tempo dedicada à ministração do ensino, podendo ser teórica, prática, de laboratório, de estágio ou de internato.
Avaliação do Desempenho	É o processo que visa mensurar o desempenho dos empregados com base em critérios específicos, que subsidiará a promoção funcional.
Cargo	É o posto de trabalho dentro de uma posição formal no organograma da empresa.
Carreira Funcional	É a representação das possibilidades de crescimento profissional.
Categoria Funcional	É o conjunto de cargos correlatos.
Condições de Ingresso no Cargo	São os requisitos mínimos indispensáveis para o ingresso do candidato ao cargo.
Demissão	É o desligamento do empregado da Instituição, por meio de dispensa ou pedido de demissão, tudo de acordo com as exigências legais.
Descrição do Cargo	São as atividades desempenhadas nos cargos.
Enquadramento	É a posição do empregado no Plano de Cargos.
Faixa Salarial	É a amplitude salarial contemplada pelos valores fixados para cada função.
Função	É o conjunto de atividades desempenhadas, responsabilidades e características de trabalho inerentes ao cargo.
Interstício	É o intervalo de tempo necessário para que o empregado faça jus à promoção.
Nível	É a posição dentro da categoria funcional, ou de uma de suas classes, que permite identificar a situação do empregado na estrutura hierárquica e de remuneração.
Progressão Horizontal	É a elevação horizontal do empregado ao padrão imediatamente superior ao seu, na mesma função.
Progressão Vertical	É a elevação vertical do empregado ao padrão imediatamente superior ao seu, com alteração de cargo
Promoção Funcional	É toda movimentação na carreira funcional.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Quadro de Carreira	É o conjunto de cargos e respectivas funções agrupados em carreiras funcionais.
Quadro Funcional	É a quantidade total de cargos disponibilizados para cada departamento da Instituição.
Vagas	São as posições não ocupadas no quadro funcional.

### **Capítulo VII**

#### **Dos Deveres dos Empregados**

**Art. 7º** São deveres dos empregados integrantes da Carreira:

- I – Cumprir e fazer cumprir as normas estabelecidas neste Regulamento;
- II – Submeter à aprovação do seu superior hierárquico imediato as modificações que desejar introduzir nas tarefas de seu cargo;
- III – Coordenar, supervisionar, orientar e dirigir tarefas de seus subordinados;
- IV – Ser assíduo e pontual;
- V – Zelar pelo patrimônio da Faculdade e da sua Mantenedora;
- VI – Responsabilizar-se pelos materiais permanentes e de consumo que utilizar no desempenho de suas funções;
- VII – Empenhar-se na execução, com qualidade das tarefas do seu cargo;
- VIII – Prestar contas a seu superior hierárquico, dos serviços que executar;
- IX – Observar o regime disciplinar da Instituição;
- X – Comparecer às reuniões para as quais forem convocados;
- XI – Exercer outras atribuições compatíveis com o seu cargo e função, bem como as previstas no Regimento Interno da Faculdade.
- XII – Votar na CIPA.

### **Capítulo VIII**

#### **Dos Direitos dos Empregados**

**Art. 8º** São direitos dos empregados integrantes da Carreira:

- I – Usufruir de todos os benefícios e incentivos por regime de trabalho e titulação;
- II – Votar e ser votado para representantes de sua classe;
- III – Recorrer de decisões dos órgãos deliberativos ou executivos;
- IV – Votar e ser votado para os cargos eletivos da Unidade de Ensino;
- V – Participar das reuniões de trabalho a que pertencer e de comissão para que for indicado;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

VI – Ser avaliado e promovido conforme o disposto deste Plano.

### **TÍTULO II**

#### **DA ESTRUTURA DA CARREIRA DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO**

##### **Capítulo I**

###### **Da Composição do Corpo Técnico-Administrativo**

**Art. 9º** O corpo técnico-administrativo da FACENE/RN é constituído pelos empregados não docentes da Instituição.

##### **Capítulo II**

###### **Da Comissão Permanente do Pessoal Técnico-Administrativo**

**Art. 10º** A constituição da Comissão é regulamentada através de Portaria expedida pela Diretoria.

**Art. 11º** A Comissão Permanente do Pessoal Técnico-Administrativo, composta pela Diretoria, Coordenação de Recursos Humanos, Secretaria Geral e Tesouraria, tem como atribuições, além de outras que venham a ser definidas pela IES:

I – apreciar os processos de acompanhamento e avaliação para progressão funcional;

II – apreciar os processos de seleção interna para efeito de ascensão funcional;

III – apreciar as transferências, dispensas, exceto as voluntárias, e os afastamentos para realização de cursos de pós-graduação;

IV – apreciar os critérios necessários para realização de processos admissionais;

V – apreciar as readaptações;

VI – colaborar com os órgãos próprios da IES, nos programas de treinamento, formação e capacitação.

##### **Capítulo III**

###### **Da Carreira Técnica-Administrativa**

**Art. 12º** Carreira funcional é a representação das possibilidades de crescimento profissional.

**Art. 13º** O quadro de carreira técnico-administrativa da FACENE/RN é composto por um conjunto de classes, níveis, subníveis, cargos e respectivas funções, agrupadas em carreiras funcionais.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### **Capítulo IV**

#### **Das Categorias Funcionais**

**Art. 12°** Categoria funcional é o conjunto de cargos correlatos. Esses cargos são agrupados em classes e níveis.

**Art. 13°** O Plano da FACENE/RN estrutura-se em três classes:

I – Auxiliar;

II – Administrativo;

III – Técnico.

**Art. 14°** Para cada categoria de cargos adota-se neste Plano uma parametrização ascendente de níveis, com suas respectivas faixas salariais; cuja progressão obedece ao processo descrito neste Plano. A saber:

I – Auxiliar – níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6;

II – Administrativo – níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6;

III – Técnico – níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6.

### **Capítulo V**

#### **Das Vagas**

**Art. 15°** Para definição das vagas fixadas no quadro de lotação da FACENE/RN, a Diretoria é responsável pela deliberação das vagas a serem acrescentadas ou reduzidas, de acordo com as necessidades institucionais.

### **Capítulo VI**

#### **Da Admissão e Ingresso na Carreira**

**Art. 16°** O processo de recrutamento e seleção do empregado técnico-administrativo, ocorre através dos seguintes procedimentos:

I – análise de currículo;

II – preenchimento de ficha de entrevista;

III – entrevista com a responsável pelo setor do NAP – Núcleo de Apoio Psico-Pedagógico da IES;

IV – entrevista com a responsável pelo setor de Recursos Humanos da IES;

V – entrevista com o coordenador do setor, ao qual há existência de vaga;

VI – entrevista com a Secretária Geral da IES;

VII – análise e aprovação de todos os envolvidos no processo de entrevista.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Art. 17°** Após aprovado da seleção, o empregado é treinado por um período de 10 (dez) dias pelo responsável do setor.

**Art. 18°** O empregado deverá estar munido de toda documentação exigida pelo setor de Recursos Humanos para o processo de admissão, não sendo permitido o início das atividades sem o cumprimento de tal critério. É de inteira responsabilidade do setor de Recursos Humanos, e apenas deste setor, o recebimento da documentação para a admissão.

**Art. 19°** O enquadramento em qualquer dos cargos/funções integrantes das categorias funcionais previstas neste Plano, será feito sempre no padrão salarial inicial, vedada, entretanto, a redução salarial.

**Art. 20°** Os empregados técnico-administrativos serão contratados sob regime de trabalho definido na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

### **Capítulo VII** **Dos Requisitos**

**Art. 21°** O preenchimento de cargos, em cada categoria/nível; subordina-se aos requisitos básicos de escolaridade; estando o mesmo distribuído no Anexo II deste Plano.

### **TÍTULO III**

#### **DA POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO**

##### **Capítulo I** **Da Política de Qualificação do Corpo Técnico-Administrativo**

**Art. 22°** Visando à contínua qualificação do seu corpo técnico-administrativo, a FACENE/RN incentivará, de várias formas, o progresso intelectual dos empregados. Uma delas é contribuindo para o aperfeiçoamento dos seus empregados, assegurando todos os direitos e vantagens àquele que se afastar de suas funções para:

I – aperfeiçoar-se em instituições nacionais ou estrangeiras;

II – participar de cursos, congressos, seminários e outros eventos de natureza científica, cultural ou técnica, relacionados com as suas atividades na Instituição.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Art. 23°** A política de recursos humanos da IES contempla várias iniciativas e diretrizes, a saber:

I – estabelecimento de incentivos funcionais, sob a forma de acréscimo percentual aos salários, mediante progressões horizontais, por função, e verticais, por cargo, sempre observados os critérios de alternância – antiguidade e merecimento -, bem como a elevação para nível imediatamente à frente;

II – permissão e incentivo a um número crescente de empregados para que façam cursos;

III – estímulo à participação em eventos de natureza técnica;

IV – aumento e diversificação dos cursos que visem à capacitação e ao aprimoramento do pessoal.

### **TÍTULO IV**

#### **DO ENQUADRAMENTO**

##### **Capítulo I** **Dos Critérios**

**Art. 24°** O enquadramento inicial em cargo/função e padrão salarial integrantes das categorias definidas neste Plano, será feito mediante a análise de documentos que comprovem o atendimento do respectivo requisito básico definido no Art. 21° e das condições complementares definidas pela IES e por este Plano.

**Art. 25°** A regra definida no artigo anterior, aplica-se também para a definição de novo enquadramento funcional em cargo/função e padrão salarial da progressão funcional; respeitando o período mínimo de 01 (um) ano.

##### **Capítulo II** **Do Processo**

**Art. 26°** A Direção da FACENE/RN, por proposta do Recursos Humanos, regulamentará os procedimentos a serem adotados pela Instituição e pelos empregados, na constituição e na apreciação de processos de enquadramento e na avaliação de desempenho de pessoal técnico-administrativo.

**Art. 27°** O processo de enquadramento instala-se mediante requerimento do empregado (Anexo III), em impresso adquirido no Recursos Humanos, entregue

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

devidamente preenchido neste departamento, com a respectiva documentação comprobatória.

**Art. 28°** O pedido de enquadramento será apreciado por uma Comissão, designada pelo Diretor, com a seguinte composição:

- I – representante da Direção;
- II – representante do Recursos Humanos;
- III – representante da Secretaria Geral;
- IV – representante da Tesouraria.

### **Capítulo III** **Das Promoções**

**Art. 29°** A promoção funcional, sempre a nível imediatamente superior, é um ato administrativo gerador de movimentação na carreira funcional, aqui compreendida como sequência de posições ocupadas pelo empregado no quadro de carreira durante sua vida profissional.

**Art. 30°** A progressão contida neste Plano da FACENE/RN será horizontal ou vertical, a depender da modalidade de promoção (nível-grau) em que o empregado esteja enquadrado.

**Art. 31°** As promoções/progressões estabelecidas neste Plano, além dos elementos integrantes da avaliação de desempenho, considerará, também, o tempo de efetivo serviço (antiguidade) do empregado prestado a Instituição, o merecimento e a titulação.

### **Capítulo IV** **Da Progressão Horizontal**

**Art. 32°** A progressão horizontal é a elevação horizontal do empregado ao padrão imediatamente superior ao seu, na mesma função, cargo e categorial funcional.

**Art. 33°** A tabela dos níveis de progressão funcional, com requisitos necessários, encontra-se no Anexo IV deste Plano.

### **Capítulo V** **Da Ascensão Funcional**

**Art. 34°** A ascensão funcional é a elevação do empregado para a função superior à exercida, podendo haver mudança de cargo e/ou categoria funcional.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Art. 35°** A ascensão funcional se dá mediante processo seletivo interno, em conformidade com os critérios estabelecidos neste Plano e em suas normas complementares.

**Art. 36°** A ascensão funcional poderá ocorrer em qualquer época, de acordo com as necessidades da Instituição; observadas as seguintes condições:

- I – existência de vaga;
- II – habilitação do candidato à função;
- III – resultado na avaliação de desempenho;
- IV – comprovação de titulação exigida para vaga;
- V – avaliação da ficha funcional do empregado.

**Art. 37°** A quantidade de vagas no quadro de lotação da Instituição, é determinada pela Direção; de acordo com a necessidade e conveniência da IES.

**Art. 38°** Em caso de empate no processo seletivo, os critérios para desempate serão:

- I – o candidato com o maior tempo de exercício na função que exerce;
- II – o candidato que possuir o maior número de títulos de formação;
- III – o candidato portador de necessidades especiais e/ou de doença crônica-degenerativa.

### **Capítulo VI** **Da Avaliação de Desempenho**

**Art. 39°** A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada empregado na função, e o seu potencial de desenvolvimento futuro.

**Art. 40°** Os empregados serão avaliados de acordo com os seguintes itens:

- I – Pontualidade – cumprimento da jornada de trabalho;
- II – Assiduidade – comparecimento à jornada de trabalho;
- III – Compromisso com a qualidade – interesse em executar as atividades pertinentes ao cargo com exatidão;
- IV – Conhecimento técnico – conhecimento referente à execução de atividades pertinentes à função;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

V – Competência – capacidade de colocar conhecimentos técnicos em prática, adequando-se às situações do dia-a-dia;

VI – Conduta ética-profissional – adoção de uma postura ética diante de situações e dados/informações confidenciais;

VII – Organização e planejamento – capacidade de manter a ordem e o bom funcionamento das atividades pertinentes à função;

VIII – Responsabilidade – capacidade de responder por atos, equipamentos, materiais e valores monetários necessários à execução da função;

IX – Eficácia – alcance das metas propostas;

X – Eficiência – capacidade de desenvolver as atividades de forma salutar;

XI – Potencial – condições de desenvolvimento e aperfeiçoamento futuro;

XII – Confidencialidade – capacidade de manter informações em sigilo;

XIII – Cooperação – vontade de cooperar, auxiliar os colegas e acatar ordens;

XIV – Iniciativa – capacidade imediata de resolver problemas e aperfeiçoar processos;

XV – Criatividade – capacidade de dar idéias e criar projetos;

XVI – Adaptação – grau de adequação a situações, flexibilidade e capacidade de mudança.

**Art. 41°** Para cada fator de avaliação, será atribuída nota de 0,0 (zero) à 10 (dez). As notas são em ordem crescente de merecimento.

### **Capítulo VII** **Da Readaptação**

**Art. 42°** A readaptação do empregado ocorrerá nos seguintes casos, sempre sem prejuízo do salário:

I – por incapacidade, assim comprovado por laudo médico;

II – por deixar de ser necessário, na Faculdade, o cargo no qual o empregado esteja enquadrado.

### **Capítulo VIII** **Da Transferência**

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Art. 43°** O empregado poderá ser transferido para outra Sede do Grupo Institucional, atendidas a respectiva formação e a necessidade do serviço, sempre observado os requisitos legais previstos no artigo 468 da CLT, bem como o adicional legal para o caso de mudança temporária de domicílio.

**Art. 44°** A transferência do empregado abre uma vaga na respectiva função de origem.

### **TÍTULO V**

#### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

##### **Capítulo I**

##### **Das Disposições Gerais**

**Art. 45°** Adota-se neste Plano, uma nomenclatura de cargos/funções que possibilita a definição clara de suas respectivas competências, viabilizando a administração do plano pelo enquadramento dos empregados atuais e orientação nas contratações futuras e, ainda, pela movimentação do pessoal na carreira funcional.

**Art. 46°** As ações gratificadas da estrutura técnico-administrativa da FACENE/RN, serão providas através de ato da Direção.

**Art. 47°** A aprovação, regulamentação e as posteriores alterações deste Plano, serão objeto de aprovação da Direção e sua Mantenedora.

#### **6.3 Corpo Discente**

Constituem o Corpo Discente da FACENE/RN os alunos regulares e os alunos não regulares.

§ 1º Aluno regular é aquele matriculado em curso de graduação.

§ 2º Aluno não-regular é o inscrito em curso de pós-graduação.

#### **Formas de Acesso - Processo Seletivo**

O processo seletivo destina-se a avaliar a formação recebida pelos candidatos e a encaminhá-los dentro do estrito limite das vagas oferecidas. As vagas atuais oferecidas são autorizadas pelo MEC.

As inscrições para o processo seletivo são abertas em edital, do qual constam o Curso oferecido com as respectivas vagas, os prazos e a documentação exigida para a inscrição, a relação das provas, os critérios de classificação e demais informações úteis.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

O processo seletivo abrange conhecimentos comuns às diversas formas de escolaridade do Ensino Médio, sem ultrapassar este nível de complexidade, a serem avaliados em provas escritas, na forma disciplinada pelo Conselho Técnico-Administrativo – CTA.

A classificação é feita pela ordem decrescente dos resultados obtidos, sem ultrapassar o limite de vagas fixado, excluídos os candidatos que não obtiverem os níveis mínimos estabelecidos pelo CTA.

A classificação obtida é válida para a matrícula no semestre letivo para o qual se realiza o processo seletivo, tornando-se nulos seus efeitos se o candidato classificado deixar de encaminhá-la ou, em o fazendo, não apresentar a documentação regimental completa, dentro dos prazos fixados.

Na hipótese de restarem vagas não preenchidas, nelas poderão ser matriculados alunos transferidos de outro curso ou instituição ou portadores de diploma de graduação.

### **Matrícula**

A matrícula, ato formal de ingresso no curso e de vinculação à FACENE/RN, realiza-se na Secretaria em prazos estabelecidos no Calendário Escolar, instruído o requerimento com a seguinte documentação:

- certificado ou diploma de curso de nível médio, ou equivalente;
- prova de quitação com o serviço militar;
- prova de quitação com a justiça eleitoral;
- comprovante de pagamento da primeira prestação da anuidade escolar;
- fotocópia da carteira de identidade;
- uma foto 3 X 4, recente.

No caso de diplomado em curso de graduação será exigida a apresentação do diploma, devidamente registrado, em substituição ao documento previsto no inciso I, acima.

A matrícula será renovada, semestralmente, em prazos estabelecidos no Calendário Escolar.

Ressalvado o disposto quanto ao trancamento de matrícula a não renovação da matrícula implicará abandono do curso e desvinculação do aluno.

O requerimento de renovação de matrícula será instruído com o comprovante de pagamento da primeira prestação, bem como com o de quitação das prestações

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

referentes ao semestre anterior, além de prova de quitação com o serviço militar e obrigações eleitorais.

Será concedido o trancamento de matrícula para o efeito de, interrompidos temporariamente os estudos, manter o aluno sua vinculação à FACENE/RN e seu direito à renovação de matrícula.

A requerimento do aluno, será concedido o trancamento até o decurso da primeira metade do período letivo, observado o Calendário Escolar, e por tempo expressamente estipulado no ato.

O trancamento não poderá ser superior a quatro semestres letivos, consecutivos ou não, incluído aquele em que for concedido. O cancelamento de matrícula poderá ser requerido a qualquer tempo e implicará a desvinculação do aluno da Instituição.

### Transferência e Aproveitamento de Estudos

Será concedida matrícula a aluno transferido de curso superior de instituição congênere, nacional ou estrangeira, na estrita conformidade das vagas existentes e desde que requerida nos prazos fixados.

Em caso de servidor público, civil ou militar, removido *ex officio* para a cidade sede da Instituição, sua matrícula e a de seus dependentes, será concedida independentemente de vaga e de prazos.

O requerimento de matrícula por transferência é instruído com a documentação constante do Regimento Interno, além do histórico escolar do curso de origem, programas e cargas horárias das disciplinas nele cursadas com aprovação.

O aluno transferido está sujeito às adaptações curriculares que se fizerem necessárias, sendo aproveitados os estudos feitos com aprovação no curso de origem.

O aproveitamento é concedido e as adaptações são determinadas pela Coordenação de Curso, observadas as seguintes e demais normas da legislação pertinente:

- nenhuma disciplina do currículo mínimo estabelecido pode ser dispensada ou substituída por outra;
- disciplina do currículo mínimo, em que o aluno houver sido aprovado no curso de origem, é integralmente aproveitada, exigindo-se, porém, quando,

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

na FACENE/RN, a correspondente matéria estiver desdobrada em maior número de disciplinas, o cumprimento das restantes;

- disciplina complementar do currículo pleno do curso de origem pode ser aproveitada em substituição à congênere da FACENE/RN, quando não for inferior a sua carga horária e forem correspondentes os programas ou, a critério da Coordenação de Curso, equivalentes os conteúdos formativos;
- para integralização do curso exige-se carga horária total não inferior à prevista na Instituição.

Em qualquer época, a requerimento do interessado, a FACENE/RN concede transferência de aluno nela matriculado.

Não é concedida transferência a aluno que se encontre respondendo a inquérito administrativo ou cumprindo penalidade disciplinar.

Aplica-se à matrícula de diplomados e de alunos provenientes de outros cursos de graduação de instituições congêneres as normas referentes à transferência, à exceção do disposto no Regimento Interno.

Observadas as demais normas, o aproveitamento de disciplinas do currículo mínimo dependerá de os respectivos conteúdos e cargas horárias cursadas com aprovação no curso de origem não serem inferiores aos previstos na FACENE/RN.

### **Registro e Controle Acadêmico**

O registro acadêmico central é realizado pela Secretaria Geral da FACENE/RN e está totalmente informatizado.

O registro acadêmico por disciplina é realizado, pelos docentes, tanto on line no sistema informatizado, quanto manualmente, nos diários de classe e entregue, periodicamente, à Secretaria Geral da FACENE/RN.

O controle acadêmico é feito tanto pelos professores, nos diários de classe, quanto pela Secretaria, sendo ambos totalmente informatizado.

### **Direitos e Deveres dos Membros do Corpo Discente**

- frequentar, obrigatoriamente, as aulas e demais atividades curriculares, aplicando a máxima diligência nos seus aproveitamentos;
- utilizar serviços administrativos e técnicos oferecidos pela Faculdade;
- votar e ser votado nas eleições de representação estudantil;
- participar dos colegiados, na forma estabelecida neste Regimento;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- observar o regime escolar e disciplinar e comportar-se, dentro e fora da Faculdade, de acordo com os princípios éticos condizentes;
- concorrer a prêmios instituídos pela FACENE/RN como estímulo à produção intelectual de seus alunos, na forma regulada pelo CTA;
- zelar pelo patrimônio da Faculdade e da Mantenedora.

### Políticas de Atendimento aos Discentes

O corpo discente tem postos à sua disposição os Serviços Administrativos da IES. Estes têm a seu cargo, entre outras, funções destinadas a oferecer atendimento aos alunos no registro escolar, recursos de informática, vigilância, limpeza e higiene dos ambientes e serviços bibliotecários. Estes serviços são prestados pela Secretaria, pelos Serviços Gerais, e pela Biblioteca.

### Programas de Apoio Pedagógico

As políticas de atendimento aos discentes da FACENE/RN estarão amparadas na implantação, implementação e avaliação de vários programas específicos, a saber:

- orientação acadêmica;
- nivelamento discente;
- monitoria;
- atendimento extra classe;
- programa de tutoria;
- atividades complementares;
- núcleo de apoio psicopedagógico – NAP;
- apoio financeiro;
- acompanhamento dos egressos;
- ouvidoria;
- organização estudantil.

### Programa de Orientação Acadêmica

O Programa de Orientação Acadêmica ao aluno da FACENE/RN consiste num conjunto de ações desenvolvidas pela Coordenação do Curso e voltadas para o atendimento ao corpo discente em todas as questões relativas aos aspectos

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

didático-pedagógicos.

O objetivo geral do Programa é proporcionar aos alunos informações complementares, didáticas e pedagógicas, suficientes para o completo entendimento das disciplinas curriculares, extracurriculares e de prática.

O Programa é coordenado por um docente do Curso, indicado pelo Coordenador do Curso e designado pelo Diretor da Faculdade.

Ao Coordenador do Programa compete:

I.atender e proporcionar, com a ajuda dos professores das diversas disciplinas, orientação acadêmica, básica ou complementar, aos alunos que dela necessitarem;

II.elaborar a Escala de Orientação Acadêmica;

III.indicar professores para a orientação acadêmica;

IV.elaborar, semestralmente, a relação de professores-orientadores;

V.providenciar o encaminhamento do aluno cujo atendimento seja próprio de outro serviço da FACENE/RN ou não;

VI.Coordenar o Programa de Nivelamento Discente.

A orientação acadêmica ao discente será prestada por professor-orientador.

Caberá ao aluno escolher o professor-orientador, devendo, para esse feito, considerar a Escala de Orientação Acadêmica, a ser fixada, nos expositores existentes no espaço físico da Faculdade, nas salas de aulas e/ou no núcleo de pesquisa e extensão acadêmica – NUPEA. Excepcionalmente, poderá o aluno solicitar o atendimento por professor-orientador que não esteja na escala.

Na indicação de professores-orientadores levar-se-á em consideração, sempre que possível, as disciplinas ministradas pelos professores.

Será da competência dos professores-orientadores a solução de casos, podendo, se entender necessário, encaminhá-los para análise pelo Diretor ou pelo Coordenador do Curso.

I. O professor-orientador terá, entre outros, os seguintes deveres específicos:

II. atender aos alunos nas datas e horários previstos na Escala de Orientação Acadêmica;

III. preencher e entregar à Coordenação do Curso, ao término do plantão, o formulário de atendimento ao discente;

IV. analisar e avaliar, periodicamente, o sistema de atendimento prestado ao

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

discente, propondo alterações, quando necessário;

O orientando terá, entre outros, o dever específico de comparecer em dia, hora e local agendados com o professor-orientador. Para ser atendido, o aluno observará os horários constantes da Escala de Orientação Acadêmica.

Todos os professores da Faculdade poderão ser convocados, pelo Coordenador do Curso, para participar das Escalas de Orientação Acadêmica.

### **Mecanismo de Nivelamento**

Com o objetivo de recuperar as deficiências de formação dos ingressantes, a Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró oferece aos seus alunos cursos de nivelamento.

Por ocasião do seu ingresso no Curso os alunos serão avaliados para verificação do seu nível de aptidões, habilidades e competências para seguir, com pleno proveito, as aulas teóricas e práticas das unidades curriculares.

Os avaliados e identificados como em desnível de aprendizagem com relação ao restante da própria turma, ou com necessidades de atendimento especial em nível didático-pedagógico, receberão assistência da Coordenação de Curso e do Núcleo de Apoio Psicopedagógico-NAP que, mediante dois serviços, lhes oferecerá, conforme o caso: a) tutoria; ou b) professores-orientadores integrantes do Programa de Orientação Acadêmica.

A partir daí, será traçado, pessoalmente, um programa de nivelamento individual, com ajudas, recomendações, planos de estudo, bibliografias, monitoramento via Internet, e outros instrumentos e procedimentos recomendáveis, conforme o caso.

Serão ministrados, também, e, inicialmente, cursos de nivelamento em Língua Portuguesa e posteriormente Informática Aplicada à Saúde e Língua Inglesa. Estes cursos visam suprir as deficiências básicas dos alunos que não consigam acompanhar adequadamente o aprendizado. Dessa maneira, acredita-se estar atendendo aos alunos que estavam temporariamente afastados da vida escolar e aqueles que necessitam de reforço das bases de ensino médio.

Além disso, serão desenvolvidas turmas de nivelamento compatíveis com as prioridades de cada curso. Da mesma forma, a Faculdade propiciará orientação aos alunos que apresentem dificuldades, detectadas por meio do processo seletivo, em sala de aula, nas disciplinas ditas básicas.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### Programa de Monitoria

O Programa de Monitoria destina-se a alunos matriculados regularmente nos Cursos.

Estes são selecionados em processo seletivo específico, por área do conhecimento no Curso e designados pelo Diretor dentre os estudantes que tenham obtido melhor desempenho nas estratégias de seleção, bem como aptidão para as atividades auxiliares de ensino, pesquisa e extensão.

O monitor não terá vínculo empregatício com a Mantenedora. O exercício da monitoria dar-se-á na forma da legislação específica e sob orientação de um professor. Será vedado ao monitor ministrar aulas teóricas ou práticas de disciplina curricular.

O exercício da monitoria será considerado título para ingresso no magistério da Instituição, como estímulo à produção intelectual de seus alunos, na forma regulada pelo CTA. Serão objetivos do Programa de Monitoria:

- despertar no aluno o interesse pela carreira docente e pela pesquisa;
- promover a cooperação acadêmica entre discentes e docentes;
- minorar eventuais problemas de repetência, evasão e falta de motivação entre os alunos;
- contribuir para a melhoria da qualidade do ensino;
- atender, precipuamente, disciplinas que envolvam atividades de caráter prático.

### Programa de Apoio Financeiro

A FACENE/RN, cônica de sua responsabilidade social, poderá conceder a alunos carentes, em especial àqueles que se destacarem nas atividades acadêmicas, bolsas de estudo ou bolsas-trabalho, conforme critérios específicos estabelecidos pela Mantenedora, ouvido o CTA da Faculdade. Os valores das respectivas bolsas corresponderão à mensalidade ou fração dela. Referida concessão poderá ser renovada, ou não, a critério da Instituição.

- Bolsas de Monitoria, Iniciação Científica e Extensão: A Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró oferece bolsas de monitoria, iniciação científica e extensão aos alunos, viabilizando a articulação do processo ensino/aprendizagem e como forma de estimular a participação dos estudantes nos projetos desenvolvidos pela Instituição.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

A bolsa de monitoria é a modalidade de auxílio financeiro concedido àqueles alunos que participarem de programas de monitoria, nos seus respectivos cursos de graduação. Tem por objetivo incentivar os alunos que demonstrem aptidão pela carreira acadêmica, assegurando a cooperação do corpo discente com o corpo docente nas atividades do ensino. O sistema de monitoria observará as normas gerais contidas na Lei nº 9.394/96.

A bolsa de iniciação científica é a modalidade de auxílio financeiro concedido àqueles alunos que participarem de programas de iniciação científica, regularmente aprovados pela Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró. Tem por objetivo incentivar os alunos que demonstrem interesse e aptidão pela carreira científica, através da participação em projetos de pesquisa.

A bolsa de extensão é a modalidade de auxílio financeiro concedido àqueles alunos que participarem de programas de extensão, regularmente aprovados pela Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró.

### **Programa de Acompanhamento de Egressos**

O Programa de Atenção ao Egresso visa à manutenção e a qualificação do relacionamento com ex-alunos. Esse relacionamento torna-se cada vez mais valioso, na medida em que permitirá à FACENE/RN o constante aperfeiçoamento dos processos de trabalho em desenvolvimento e a criação de novos projetos e serviços direcionados aos futuros e jovens profissionais, assim como favorece ao egresso a continuidade do acesso aos benefícios disponibilizados pela Faculdade durante sua graduação, além da oportunidade de atualização no tocante às tendências da área de formação.

### **Ouvidoria**

A Ouvidoria, como instrumento de controle democrático de valorização da cidadania, tem como missão precípua receber, apreciar e encaminhar as diversas manifestações dos seus demandantes.

Na Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró, a Ouvidoria surgiu da vontade de seus dirigentes em promover o exercício da cidadania, no âmbito interno com todos os que fazem as instituições: dirigentes, professores, alunos e funcionários e, no âmbito externo, para consolidar a integração da FACENE/RN com a comunidade em geral.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Com base na Resolução Conjunta do Conselho Técnico Administrativo – CTA FACENE – nº. 08 de 08 de fevereiro de 2007, foi criada a Ouvidoria da Faculdade, resultado de reuniões de CTA realizadas em 03 de agosto de 2005. A Ouvidoria iniciou o atendimento, em todos os seus turnos, em 10 de fevereiro de 2007, data da sua instalação.

A divulgação para a comunidade acadêmica se deu através de visitas da ouvidora a todas as salas de aula e, através da publicação de horário de atendimento fixado em todas as dependências da Faculdade. Para secretariar a ouvidora, foi designada uma funcionária devidamente treinada para atender as especificidades desse tipo serviço.

### **Organização Estudantil**

Os alunos têm representantes, com direito a voz e voto, por eles mesmos escolhidos, nos órgãos colegiados da Faculdade, a saber: Congregação; Conselho Técnico-Administrativo; e Colegiados de Cursos. Estas representações encontram-se preceituadas no Regimento Interno da FACENE/RN.

Como órgão de representação, os alunos criaram os Diretórios Acadêmicos dos Cursos – DA, regido por estatuto próprio, elaborado e aprovado nos termos da legislação vigente.

A representação deve ter por objetivo promover o atendimento aos interesses do alunado e a cooperação da comunidade acadêmica. O Diretório Acadêmico tem seus dirigentes eleitos pelos discentes, nos termos de seus ordenamentos. O DA é mantido por contribuições de seus associados e, eventualmente, por recursos materiais e financeiros repassados pela Mantenedora.

### **Atendimento a portadores de necessidades especiais**

A Mantenedora e, em consequência, a FACENE/RN, assume, com respeito aos portadores de necessidades especiais, uma visão que vai além da simples integração dos PNE. Referida visão passa, necessariamente, pelo entendimento do que é e como é o vivenciar a inclusão. Inicialmente, parte-se do posicionamento que visa a diferenciar os termos integração e inclusão.

Considera-se que se integrar significa adaptar-se, acomodar-se, incorporar-se. E não é isso o que se deseja e o que se dispõe a fazer a Mantenedora. Pretende-se, efetivamente, a inclusão, significando ela envolver, fazer parte, pertencer.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Representará, então, uma ação da Faculdade para envolver parte dela mesma que, de outra forma, estaria excluída por falta de condições adequadas.

Significará trazer, para dentro da comunidade acadêmica, quem já faz parte dela: o portador de deficiências reais; entendidas estas, segundo conceito da OMS, quaisquer perdas ou anormalidade da estrutura ou de função psicológica, física ou anatômica, diferentemente da deficiência circunstancial, fruto da interação entre as características bio-psico-sociais do indivíduo e os obstáculos interpostos pelo meio.

Com tudo isso em mira, facilitar a universalização do acesso aos serviços, acadêmicos ou não, oferecidos pela Faculdade, requereu que sua infra-estrutura fosse dotada de recursos que permitissem a efetiva e eficiente integração de pessoas portadoras de necessidades especiais. Na construção do prédio e instalações da FACENE/RN providenciou-se:

- a eliminação de barreiras arquitetônicas para circulação do estudante, permitindo acesso aos espaços de uso coletivo;
- reserva de vagas em estacionamentos nas proximidades das unidades de serviço;
- a adaptação de portas e banheiros com espaço suficiente para permitir o acesso de cadeirantes;
- a colocação de barras de apoio nas paredes dos banheiros.

Assim, salas e acessos do prédio estão adequados às necessidades dos cadeirantes e de outras pessoas com dificuldade de locomoção. Da mesma forma, há banheiros apropriados a esse público, de modo a permitir, a todo ele, ampla mobilidade dentro do espaço escolar. Tais providências estão conforme a Norma Brasil 9050, da Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT, que trata da Acessibilidade de Pessoas Portadoras de Deficiências a Edificações, Espaço, Mobiliário e Equipamentos Urbanos.

Outro propósito é o de equacionar futuras demandas dos estudantes com deficiência visual ou auditiva, procurando, a Faculdade, dessa maneira, no caso de vir a ser solicitada e até que o aluno conclua o Curso:

1. *quanto a deficientes visuais:*

- Instalação de piso tátil e sistema de localização em braile nos acessos aos ambientes da Faculdade;
- manter sala de apoio equipada como máquina de datilografia braile,

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

impressora braile acoplada ao computador, sistema de síntese de voz, gravador e fotocopiadora que amplie textos, *software* de ampliação de tela, equipamento para ampliação de textos para atendimento a aluno com visão subnormal, lupas, régua de leitura, scanner acoplado a computador;

- adotar um plano de aquisição gradual de acervo bibliográfico em braile e de fitas sonoras para uso didático;

### 2. *quanto a alunos portadores de deficiência auditiva:*

- propiciar, sempre que necessário intérprete de língua de sinais/língua portuguesa, especialmente quando da realização e revisão de provas, complementando a avaliação expressa em texto escrito ou quando este não tenha expressado o real conhecimento do aluno;
- adotar flexibilidade na correção das provas, adotando estratégias compatíveis com as necessidades do aluno;
- estimular o aprendizado da língua portuguesa, principalmente na modalidade escrita, para o uso de vocabulário pertinente às matérias do Curso;
- proporcionar aos professores acesso a literatura e informações sobre a especificidade linguística do portador de deficiência auditiva.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### 7. ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA E ADMINISTRATIVA

#### Organização do Controle Acadêmico

A organização do controle acadêmico segue as normas regimentais estabelecidas. O sistema de matrícula, trancamento, frequência, notas, aprovação e reprovação, bem como os demais procedimentos de secretaria contam com sistema de informação apropriado.

A Secretaria Acadêmica é o setor responsável pelo controle e registro acadêmico e está diretamente vinculado ao Regimento Interno da Instituição, no que tange à entrada de dados desde o ingresso do discente até a sua conclusão.

As atividades são desenvolvidas por uma Secretária Acadêmica e auxiliares de Secretária que subdividem o trabalho entre: atualização e manutenção constante do sistema acadêmico, atendimento ao público, expedição de documentos e portfólio do alunado.

A Secretaria Acadêmica concentra todas as informações referentes ao corpo discente, desde o seu ingresso na FACENE/RN. Toda a documentação obedece a uma ordem de arquivamento por ano/semestre/curso. Consta do dossiê do aluno: ficha de inscrição para o processo seletivo do vestibular, fotocópias de documentos pessoais, histórico escolar e certificado de conclusão do 2º grau; se diplomado, cópia do diploma de graduação.

A FACENE/RN possui, também, um sistema de gerenciamento informatizado que possibilita o controle da vida acadêmica do alunado, como também a expedição em tempo hábil de documentos, tais como: histórico escolar, declarações diversas, registros dos dados pessoais e impressão de controle de frequência.

O fluxo de entrada e saída de documentos do setor é feito através de protocolo. Compete, também, à Secretaria Acadêmica emitir, semanalmente, relatório de presença de reposição de aulas dos professores, que serve de parâmetro para futuras avaliações. Segue um resumo do Regimento da instituição:

A Faculdade de Enfermagem Nova Esperança – FACENE/RN rege-se:

- I. pela legislação do ensino;
- II. pelo Estatuto da Mantenedora, no que couber;
- III. por este Regimento Interno;
- IV. por atos normativos expedidos pelos órgãos internos de sua administração.

São órgãos da FACENE/RN:

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- I. Congregação;
- II. Conselho Técnico-Administrativo - CTA;
- III. Diretoria;
- IV. Colegiado de Curso;
- V. Coordenação de Curso;
- VI. Serviços Administrativos.

A Congregação é constituída:

- I. pelo Diretor, seu presidente;
- II. pelo Vice-Diretor;
- III. pelos professores em exercício;
- IV. pelo representante estudantil;
- V. por três representantes da comunidade.

A Congregação reúne-se, ordinariamente, no início e no fim de cada ano letivo e, extraordinariamente, quando convocada pelo Diretor, por iniciativa própria ou a requerimento de 2/3 dos membros que a constituem.

Ordinariamente, a Congregação será convocada para:

- I. a sessão de abertura do período letivo e da respectiva aula inaugural;
- II. a cerimônia de colação de grau dos alunos concluintes dos cursos de graduação;
- III. a posse do Diretor e do Vice-Diretor da Faculdade;
- IV. a cerimônia de concessão de dignidades acadêmicas.

O Conselho Técnico-Administrativo - CTA é constituído:

- I. pelo Diretor da Faculdade, seu Presidente;
- II. pelo Vice-Diretor;
- III. pelo Coordenador do Curso;
- IV. por um representante estudantil.

O CTA reúne-se, ordinariamente, uma vez por mês, e, extraordinariamente, quando convocado pelo Diretor por iniciativa própria ou a requerimento de 2/3 dos membros que o constituem.

Compete ao CTA:

- I. aprovar o plano anual de atividades da FACENE/RN;
- II. aprovar o Calendário Escolar;
- III. disciplinar, anualmente, a realização do processo seletivo para

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

ingresso de candidatos no Curso de graduação;

IV. aprovar o currículo pleno do Curso de graduação elaborado de acordo com as diretrizes curriculares emanadas nos órgãos competentes, bem como suas modificações;

V. aprovar a realização de cursos de especialização, aperfeiçoamento e extensão, bem como seus respectivos planos, de acordo com normas gerais estabelecidas;

VI. aprovar normas de funcionamento dos estágios curriculares;

VII. aprovar proposta orçamentária apresentada pelo Diretor;

VIII. autorizar acordos e convênios propostos pela Mantenedora, com entidades nacionais ou estrangeiras, que envolvam o interesse da FACENE/RN;

IX. aprovar o Regimento Interno, bem como seus respectivos anexos, encaminhando para posterior aprovação pelos órgãos competentes;

X. instituir cursos de graduação e de pós-graduação, mediante prévia autorização do Conselho de Educação competente quanto aos primeiros;

XI. homologar a indicação de professores e pesquisadores;

XII. julgar os recursos interpostos de decisões dos demais órgãos, em matéria didático-científica e disciplinar;

XIII. apreciar o relatório anual da Diretoria;

XIV. decidir sobre a concessão de dignidades acadêmicas;

XV. sugerir medidas que visem ao aperfeiçoamento e desenvolvimento das atividades da Faculdade, bem como opinar sobre assuntos pertinentes que lhe sejam submetidos pelo Diretor;

XVI. exercer as demais atribuições que lhe sejam previstas em lei e no Regimento.

A Diretoria, exercida pelo Diretor, é órgão executivo superior de supervisão, coordenação e fiscalização das atividades da FACENE/RN.

Em suas ausências ou impedimentos, o Diretor será substituído pelo Vice-Diretor. O Diretor e o Vice-Diretor são designados pela Mantenedora, para mandato de dois anos, permitida a recondução.

São atribuições do Diretor:

I - representar a FACENE/RN junto às pessoas ou instituições públicas ou privadas, em juízo ou fora deste;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- II - convocar e presidir as reuniões da Congregação e do CTA;
- III - elaborar o plano anual de atividades da Faculdade, juntamente com a Coordenação do Curso;
- IV - elaborar e submeter ao CTA a proposta orçamentária;
- V - elaborar o relatório anual das atividades da Faculdade e encaminhá-lo aos órgãos competentes, depois de apreciado pelo CTA;
- VI - conferir grau, assinar diplomas, títulos e certificados escolares;
- VII - fiscalizar o cumprimento do regime escolar e a execução dos programas e horários;
- VIII - zelar pela manutenção da ordem e da disciplina no âmbito da Faculdade, respondendo por abuso ou omissão;
- IX - propor à Mantenedora a contratação de pessoal docente e técnico-administrativo;
- X - autorizar as publicações, sempre que estas envolvam responsabilidades da FACENE/RN;
- XI - cumprir e fazer cumprir as disposições deste Regimento e demais normas pertinentes;
- XII - organizar, anualmente, o Calendário Escolar;
- XIII - resolver os casos omissos neste Regimento ad referendum do CTA;
- XIV - exercer as demais atribuições que lhe sejam previstas em lei e neste Regimento.

O Colegiado de Curso é constituído do Coordenador do Curso, do Coordenador-Adjunto, de três docentes que ministram disciplinas no respectivo Curso, designados pelo Diretor da FACENE/RN, e do representante do corpo discente.

O representante do corpo discente deverá estar regularmente matriculado no Curso, a partir do segundo período letivo, e ser indicado por seus pares, na forma da legislação em vigor, com mandato de um ano, permitida uma recondução.

Compete ao Colegiado de Curso:

- I - definir o perfil profissiográfico do curso;
- II - sugerir alterações curriculares;
- III - promover a supervisão didática do curso;
- IV - estabelecer normas para desenvolvimento e controle dos estágios curriculares;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

V - acompanhar as atividades do curso e, quando necessário, propor a substituição de docentes;

VI - apreciar as recomendações dos docentes e discentes, sobre assuntos de interesse do curso;

VII - homologar as decisões tomadas ad referendum pelo Coordenador de Curso;

VIII - distribuir encargos de ensino, pesquisa e extensão entre os professores, respeitadas as especialidades, e coordenar-lhes as atividades;

IX - aprovar os programas e planos de ensino das suas disciplinas;

X - pronunciar-se sobre o aproveitamento de estudos e adaptações de alunos transferidos e diplomados;

XI - opinar sobre admissão, promoção e afastamento de pessoal docente;

XII - aprovar o plano e o calendário semestral de atividades, elaborados pelo Coordenador de Curso;

XIII - propor a admissão de monitor;

XIV - elaborar os projetos de ensino, de pesquisa e de extensão da FACENE/RN e executá-los depois de aprovados pelo CTA;

XV - colaborar com os demais órgãos da instituição na esfera de sua competência;

XVI - exercer as demais competências que lhe sejam previstas em lei e neste Regimento.

A Coordenação de Curso é exercida pelo Coordenador do Curso e pelo Coordenador-Adjunto, ambos designados pelo Diretor da Faculdade.

Em suas faltas ou impedimentos, o Coordenador do Curso será substituído pelo Coordenador-Adjunto ou por um professor designado pelo Diretor.

Compete ao Coordenador do Curso:

I - cumprir e fazer cumprir decisões, resoluções e normas emanadas do Colegiado de Curso e dos órgãos superiores da FACENE/RN;

II - convocar e presidir as reuniões do Colegiado de Curso;

III - manter articulação permanente com todos os co-responsáveis pelo curso;

IV - solicitar ao Diretor providências de interesse da Coordenação e do curso;

V - criar condições para orientação e aconselhamento dos alunos;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

VI - supervisionar o cumprimento da integralização curricular e a execução dos conteúdos programáticos e horários do curso;

VII - homologar o aproveitamento de estudos e a adaptação de disciplinas;

VIII - exercer o poder disciplinar no âmbito do curso;

IX - acompanhar e avaliar a execução curricular;

X - encaminhar ao CTA propostas de alterações do currículo do curso;

XI - propor alterações nos programas das disciplinas, objetivando compatibilizá-las entre si, bem como com os objetivos do curso;

XII - exercer a coordenação da matrícula no âmbito do curso e em articulação com a Secretaria da FACENE/RN;

XIII - supervisionar e fiscalizar a execução das atividades de ensino, pesquisa e extensão programadas, bem como a assiduidade dos professores;

XIV - apresentar, anualmente, ao Colegiado de Curso e à Diretoria, relatório de suas atividades e da Coordenação;

XV - sugerir a contratação ou dispensa do pessoal docente, ouvido o Colegiado de Curso, e de pessoal técnico-administrativo;

XVI - elaborar o plano e o calendário semestral de atividades da Coordenação e do Colegiado;

XVII - representar o Colegiado de Curso, onde se fizer necessário;

XVIII - tomar decisões ad referendum do Colegiado de Curso;

XIX - cumprir e fazer cumprir este Regimento.

Os Serviços Administrativos têm a seu cargo as funções destinadas a oferecer suporte operacional às atividades-fim da Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró – FACENE/RN, abrangendo registro escolar, arquivo, correspondência, reprografia, tesouraria, portaria, limpeza, conservação e vigilância.

São Serviços Administrativos:

I. Secretaria;

II. Tesouraria;

III. Serviços Gerais;

IV. Biblioteca.

As atividades da Secretaria são executadas sob a direção e responsabilidade de um Secretário designado pelo Diretor.

São atribuições do Secretário:

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- I - organizar os serviços da Secretaria;
- II - redigir atas de reuniões;
- III - manter em dia a escrituração escolar;
- IV - expedir correspondências, declarações, certificados, transferências de alunos e outros documentos;
- V - assinar, juntamente, com o Diretor, documentos escolares para os quais haja exigência de sua assinatura;
- VI - responder pela autenticidade e regularidade dos registros escolares;
- VII - manter organizado e atualizado o arquivo escolar;
- VIII - cumprir e fazer cumprir a legislação vigente e as determinações da Diretoria;
- IX - preparar a escala de férias dos servidores da Faculdade, submetendo-a à apreciação do Diretor;
- X - organizar e manter atualizada a legislação de interesse da FACENE/RN;
- XI - organizar, orientar e supervisionar os Serviços Gerais;
- XII - exercer outras atividades inerentes ao cargo.

A Tesouraria é o setor responsável pelos serviços de finanças da Faculdade.

A Tesouraria será dirigida por um Tesoureiro designado pelo Diretor da FACENE/RN, ouvida a Mantenedora.

Compete ao Tesoureiro:

- I - superintender e fiscalizar os serviços da Tesouraria;
- II - ter sob sua guarda e responsabilidade os valores e documentos relativos à Tesouraria;
- III - receber e depositar em conta bancária as contribuições escolares e outros numerários destinados à Faculdade;
- IV - realizar outras tarefas inerentes ao cargo e conforme determinação do Diretor.

Os Serviços Gerais compreendem as atividades de portaria, telefonia, reprografia, vigilância e zeladoria e serão exercidas por servidores cujas atribuições estarão definidas em normas internas expedidas pela Diretoria da Faculdade.

A Biblioteca, dirigida por um Bibliotecário, funciona como suporte pedagógico da Faculdade e tem, como finalidades principais, o incentivo à leitura, o estímulo à

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

pesquisa bibliográfica e científica, e a orientação de estudos e consultas.

Os serviços da Biblioteca são franqueados aos professores, alunos e funcionários da Faculdade, de acordo com as normas aprovadas pela Diretoria.

Compete ao Bibliotecário:

I - elaborar o Plano Anual de Trabalho da Biblioteca;

II - assegurar a organização e o funcionamento dos serviços;

III - orientar a aquisição de livros didáticos, culturais, técnicos e científicos, bem como de folhetos e periódicos, a partir das necessidades apontadas pelos professores e técnicos;

IV - promover eventos de natureza cultural;

V - atender aos usuários no que se refere ao empréstimo de material bibliográfico;

VI - cumprir e fazer cumprir o Regulamento da Biblioteca;

VII - desempenhar outras tarefas próprias de sua função.

O Diretor da FACENE/RN pode comparecer à reunião de qualquer órgão colegiado, cabendo-lhe, no caso, a presidência dos trabalhos.

A autoridade que presidir reunião de colegiado terá o voto de qualidade, além de seu próprio voto.

As reuniões dos colegiados, de qualquer nível, são ordinárias ou extraordinárias.

As reuniões extraordinárias são determinadas pela urgência das medidas a serem tomadas e nelas serão tratados, exclusivamente, os assuntos objeto da convocação.

A convocação das reuniões ordinárias e extraordinárias é feita com antecedência mínima de 48 horas pela autoridade competente para presidi-las ou por 2/3 (dois terços) dos membros do colegiado.

A convocação é feita por escrito e acompanhada da pauta de assuntos a serem tratados.

Em casos de urgência, a antecedência pode ser reduzida e omitida a pauta quando por razões de ética e sigilo.

Os colegiados só podem deliberar, validamente, com a presença mínima de metade mais um de seus membros.

A ausência ou falta de determinada classe de representantes não impede o funcionamento do colegiado, nem invalida suas decisões, desde que respeitado o

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

quorum mínimo previsto para decidir.

É obrigatório e preferencial a qualquer outra atividade acadêmica, o comparecimento às reuniões dos colegiados.

A ausência, sem justificativa aceita pelo presidente do colegiado, a três reuniões consecutivas, importa a perda da representação ou do mandato pelo membro faltoso.

Os órgãos colegiados, de qualquer nível, funcionam com a metade mais um de seus membros e decidem por maioria simples de votos dos presentes, salvo quando for exigido *quorum* especial.

A votação é simbólica ou secreta, adotando-se a primeira forma sempre que a outra não esteja expressamente determinada ou tenha sido requerida por qualquer membro e deferida pelo plenário.

Nenhum membro de colegiado pode ter direito a mais de um voto em qualquer circunstância, excetuando-se a hipótese de qualidade.

Quando se tratar de assunto de interesse pessoal de membro do colegiado, a votação é secreta e dela não participará o interessado.

As reuniões dos colegiados destinam-se ao exame, debate e votação dos assuntos de sua competência, obedecida a pauta.

Será lavrada ata de cada reunião, a ser lida, aprovada e assinada na mesma sessão ou na seguinte.

As decisões dos órgãos colegiados poderão, de acordo com a natureza, assumir a forma de resoluções, a serem baixadas pelos respectivos presidentes.

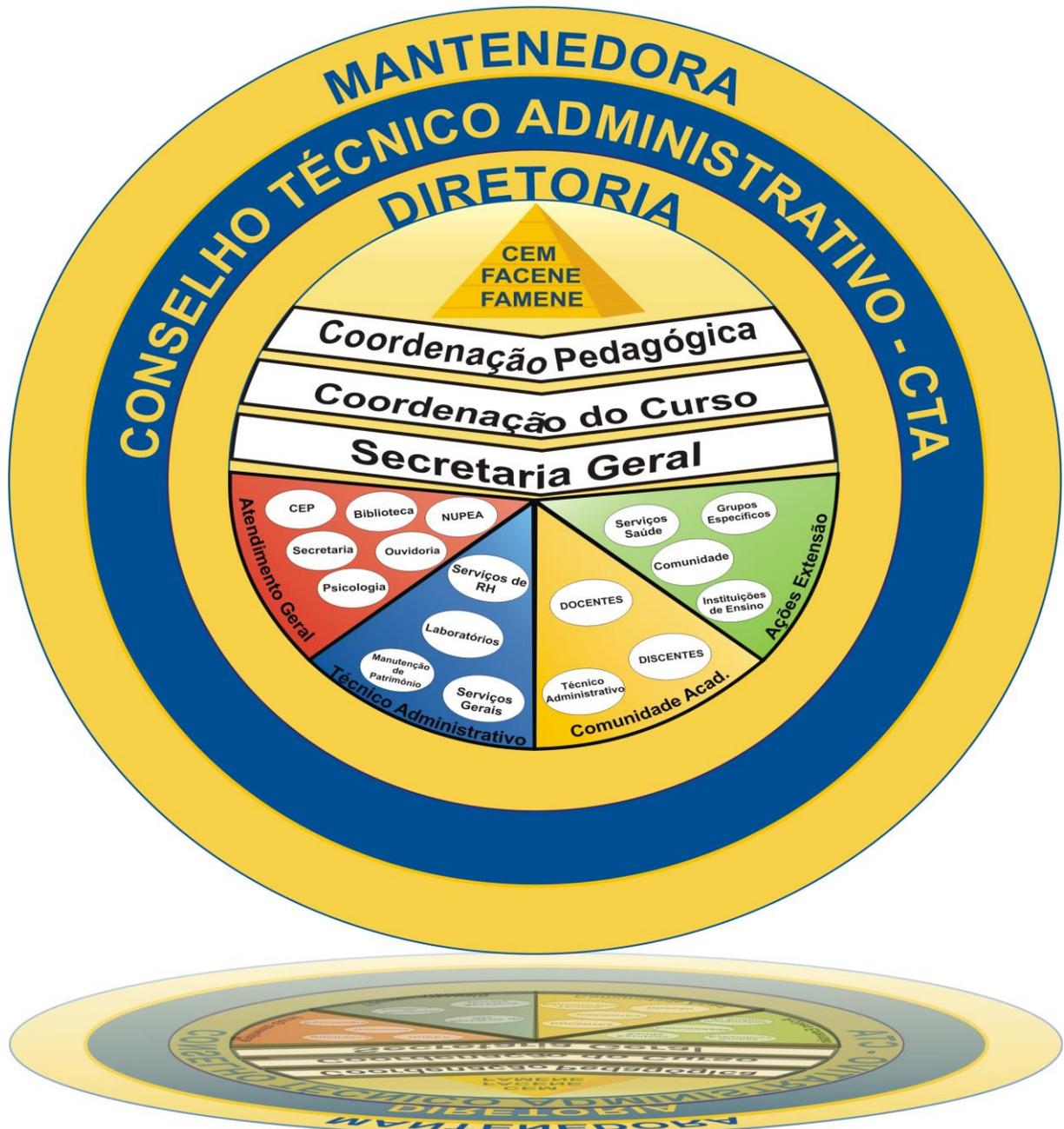
O presidente do colegiado poderá convidar pessoas que não o integram, para tratar de assuntos específicos ou prestar esclarecimentos, vedado, porém, a elas, o direito a voto.

Dos atos e decisões adotadas nos vários níveis da administração caberá pedido de reconsideração ao próprio órgão ou recurso ao órgão imediatamente superior, no prazo de dez dias úteis, contados da data da ciência da decisão:

- I. do Colegiado de Curso, para o CTA;
- II. do Diretor para o CTA ou para a Mantenedora, conforme a matéria.

Das decisões do CTA cabe recurso à Mantenedora, em matéria de natureza administrativa ou econômico-financeira, no prazo de dez dias úteis, contados da ciência da decisão.

# Organograma Institucional



## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### 8. INFRA-ESTRUTURA FÍSICA E INSTALAÇÕES ACADÊMICAS



A infraestrutura física acompanha o processo de desenvolvimento e expansão da FACENE/RN. As instalações, destinadas às atividades acadêmico-administrativas, são compatíveis com o número de usuários, contando com acústica, iluminação, ventilação e mobiliário adequados às atividades acadêmicas e pedagógicas. As instalações são adequadas às condições de acesso para pessoas com deficiências, sendo que o prédio conta com rampas, instalações sanitárias apropriadas e reserva de vagas no estacionamento.

O PDI define políticas e programas que visam a melhoria contínua da infraestrutura e a projeção de aquisições futuras de novos equipamentos e *softwares*, de modo a manter laboratórios, salas de aulas e espaço administrativo sempre atualizados. Os planos de metas anuais garantem os recursos necessários para o atendimento das prioridades.

A IES conta com serviço próprio para constante manutenção e conservação das instalações físicas e equipamentos; apoio logístico para o desenvolvimento das atividades acadêmicas, serviços de reserva e distribuição de equipamentos de informática, audiovisuais e multimídia, de organização e reprodução de materiais didáticos e transporte para as atividades de campo.

As edificações amplas e confortáveis da FACENE/RN facilitam e qualificam as atividades pedagógicas dos cursos. Os ambientes são climatizados e espaçosos, permitindo excelente acomodação e circulação dos estudantes. Os blocos em atividade reúnem beleza e funcionalidade, apresentando *layout* desenvolvido para

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

oferecer todos os recursos necessários, viabilizar e facilitar a boa formação dos alunos.

De maneira geral, a FACENE/RN conta com **dois blocos de instalações físicas**. Denominados de **Bloco A e Bloco B**. Esses blocos contam com infraestrutura acadêmica, pedagógica e administrativa tais como salas de aulas, coordenações, setores acadêmicos, laboratórios, secretarias, além de outros departamentos. Toda essa estrutura tem seu funcionamento descrito nos tópicos a seguir.

O Bloco A, como primeira edificação da FACENE/RN, agrupa também o auditório da Instituição, que tem 93 metros quadrados. O Auditório João e Kátia Silveira tem capacidade para cerca de 100 pessoas e é largamente utilizado durante os períodos letivos. Tem 93 metros quadrados. Lá acontecem desde eventos acadêmicos como jornadas, mostras e *workshops* até eventos culturais e sociais.

Os ambientes até aqui descritos compõem a estrutura do Bloco A, bloco inicial de funcionamento da FACENE/RN. A tabela a seguir mostra um resumo das estruturas físicas e respectivos tamanhos dos espaços que compõem o Bloco A:

AMBIENTE	Tamanho
Biblioteca	323 m <sup>2</sup>
Direção Geral	25 m <sup>2</sup>
Recursos Humanos	14 m <sup>2</sup>
Secretaria Acadêmica	40 m <sup>2</sup>
Sala dos Professores	82 m <sup>2</sup>
NUPETEC	34 m <sup>2</sup>
NAP	18 m <sup>2</sup>
Marketing e Relacionamento	18 m <sup>2</sup>
FIES e Convênios	13 m <sup>2</sup>
NUPEA	80 m <sup>2</sup>
Auditório	93 m <sup>2</sup>
Laboratório Multidisciplinar I	45 m <sup>2</sup>
Laboratório Multidisciplinar II	52 m <sup>2</sup>
Laboratório Multidisciplinar III	46 m <sup>2</sup>
Laboratório Multidisciplinar IV	87,45m <sup>2</sup>
Laboratório Multidisciplinar V	87,34m <sup>2</sup>
Laboratório Multidisciplinar VI	88,64m <sup>2</sup>
Laboratório Multidisciplinar VII	162,94m <sup>2</sup>
Laboratório Multidisciplinar VIII	39 m <sup>2</sup>
Laboratório Multidisciplinar IX	39 m <sup>2</sup>
Laboratório Multidisciplinar X	78 m <sup>2</sup>
Laboratório Multidisciplinar XI	251,51m <sup>2</sup>
Laboratório Multidisciplinar XII	101 m <sup>2</sup>
Laboratório Multidisciplinar XIII	30 m <sup>2</sup>
Laboratório Multidisciplinar XIV	41 m <sup>2</sup>
Laboratório Multidisciplinar XV	41 m <sup>2</sup>
Laboratório Multidisciplinar XVI	41 m <sup>2</sup>

## Direção Geral da IES

A Direção Geral conta com um espaço físico de 25 metros quadrados, com uma antessala de recepção e espera. Como nos demais ambientes institucionais, trata-se de instalações amplas e confortáveis, onde trabalham os Diretores institucionais. Nesse espaço são realizadas também, as reuniões do conselho superior institucional, o Conselho Técnico-Administrativo-CTA e as reuniões de Diretoria.

## Biblioteca



O acervo físico está tombado e informatizado, o virtual possui contrato que garante o acesso ininterrupto pelos usuários e ambos estão registrados em nome da IES. O acervo da *bibliografia básica* é adequado em relação às unidades curriculares e aos conteúdos descritos no PPC e está atualizado, considerando a natureza das UC. Da mesma forma, está referendado por relatório de adequação, assinado pelo NDE, comprovando a compatibilidade, em cada bibliografia básica da UC, entre o número de vagas autorizadas Localizada no térreo do Bloco 1, dispõe

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

de uma estrutura pensada para favorecer ao seu usuário, um ambiente confortável, climatizado, com iluminação natural e artificial combinadas, de modo a propiciar um espaço físico ideal para as suas atividades. (do próprio curso e de outros que utilizem os títulos) e a quantidade de exemplares por título (ou assinatura de acesso) disponível no acervo.

Nos casos dos títulos virtuais, há garantia de acesso físico na IES, com instalações e recursos tecnológicos que atendem à demanda e à oferta ininterrupta via internet, bem como de ferramentas de acessibilidade e de soluções de apoio à leitura, estudo e aprendizagem. O acervo possui exemplares, ou assinaturas de acesso virtual, de periódicos especializados que suplementam o conteúdo administrado nas UC. O acervo é gerenciado de modo a atualizar a quantidade de exemplares e/ou assinaturas de acesso mais demandadas, sendo adotado plano de contingência para a garantia do acesso e do serviço.

A Biblioteca Sant'Ana, pertencente às Instituições Nova Esperança, está diretamente vinculada à sua Diretoria e se constitui no órgão central de suporte aos planos e programas acadêmicos dessa Instituição, de estímulo ao ensino, à extensão e à pesquisa bibliográfica, científica e tecnológica.

Para cumprir a sua missão de promover o acesso, a recuperação e a transferência de informações para toda a comunidade universitária e geral, de forma ágil, atualizada e qualificada, visando contribuir para a formação profissional integral do cidadão, e desta forma colaborar com o desenvolvimento científico, tecnológico e cultural da sociedade, a Biblioteca possui estrutura física adequada, acervo de livros, periódicos e multimeios atualizados, acesso à internet e base de dados, além de oferecer vários serviços e moderno sistema automatizado de gerenciamento de bibliotecas.

A área da biblioteca constitui-se no laboratório de informática com 40,7 m<sup>2</sup>; sala de estudos em grupo e pesquisa com 56,51 m<sup>2</sup>; cabines de estudo com 26,38 m<sup>2</sup>; sala de consultas com 79,86 m<sup>2</sup>; hall da biblioteca com 64,51 m<sup>2</sup> e o acervo com 139,31 m<sup>2</sup> quadrados abrigando a sala do acervo geral, seção de multimeios, periódicos e livros de consulta, laboratório de informática e cabines para estudo em grupo ou individual.

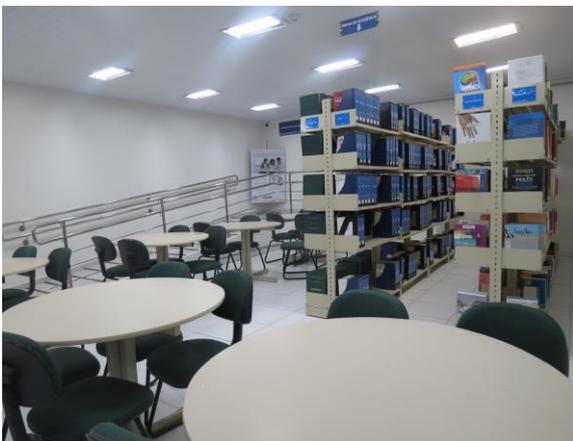
São 14 cabines individuais, com cadeias acolchoadas e 3 computadores; 7 cabines para estudo em grupo e tutoria com mesas redondas, quadradas, cadeiras acolchoadas, quadro branco e 3 computadores; 6 mesas quadradas, no acervo, com

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

2 cadeias cada; 9 mesas redondas, na sala de consulta, com 4 cadeiras cada e 8 mesas de estudo em grupo sendo 5 redondas e 3 quadradas, tendo 4 computadores na sala de estudo em grupo e pesquisa. O laboratório de informática, como descrito anteriormente, representa mais um recurso de pesquisa para o aluno contendo 29 notebooks, 1 computador, 1 data show e 1 quando branco.

A área destinada ao acervo constitui um espaço amplo, que também aloja uma área para estudo. Todos os móveis e equipamentos possibilitam o bem-estar da comunidade acadêmica.

O acervo da Biblioteca da FACENE/RN tem sido progressivamente aumentado, valorizado e atualizado, considerando a intenção em oferecer aos alunos um serviço de qualidade e que possa ser instrumento balizador em sua formação profissional. São adquiridos novos livros a cada semestre que se inicia, obedecendo aos critérios da política de Desenvolvimento de Coleções. Atualmente seu acervo é composto por cerca de 11.519 livros.



Em seus terminais e no laboratório de informática I, é possibilitado ao aluno o acesso às seguintes bases de dados:

- Portal CAPES;
- EBSCO – Information Services;
- BIREME - Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde;
- LILACS - Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde;
- MEDLINE - Literatura Internacional em Ciências da Saúde;
- COCHRANE - Revisões Sistemáticas da Colaboração Cochrane;
- SciELO - Scientific Electronic Library Online;
- Catálogo de Revistas da Biblioteca Virtual de Saúde Pública;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- PUBLISES – Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo;
- ADOLEC - Saúde na Adolescência;
- BBO - Bibliografia Brasileira de Odontologia;
- BDEF - Base de Dados de Enfermagem;
- DESASTRES - Acervo do Centro de Documentação de Desastres;
- HISA - História da Saúde Pública na América Latina e Caribe;
- HOMEINDEX - Bibliografia Brasileira de Homeopatia;
- LEYES - Legislação Básica de Saúde da América Latina e Caribe;
- MEDCARIB - Literatura do Caribe em Ciências da Saúde;
- REPIDISCA - Literatura em Engenharia Sanitária e Ciências do Ambiente;
- Banco de Teses de Psiquiatria – Escola Paulista de Medicina;
- NLM - Base de referência bibliográfica internacional na área de Ciências da Saúde;
- Saber- Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP;
- Dedalus - Banco de Dados Bibliográficos da USP;
- Prossiga - Base de dados brasileiras nas diversas áreas do conhecimento;
- Eric - Base de dados internacional com referências bibliográficas e resumos na área de educação.
- Findarticles - Base de dados contendo mais de 3 milhões de artigos nas diversas áreas do conhecimento;
- Ingenta - Base contendo, referência bibliográfica, resumo e textos completos de cerca de 20.000 publicações nas diversas áreas do conhecimento;
- BDTD - Biblioteca Digital de Teses e Dissertações, disponível através do IBICT.

Visando a uma melhor qualidade na prestação de seu papel, a Biblioteca disponibiliza, de forma ágil, seus produtos e serviços, objetivando, com qualidade, a satisfação de seus usuários. Através da adoção de uma política de atualização e expansão do acervo, foi possível estabelecer e implementar diretrizes para aquisição de novos títulos, de maneira técnica e sob critérios acadêmicos, atendendo, assim, às áreas de ensino, pesquisa e extensão. Para a aquisição de novos títulos, é adotada a seguinte sistemática:

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- Identificação de novos títulos referentes à bibliografia básica das disciplinas do Curso;
- Renovação sistemática das assinaturas de periódicos;
- Identificação de títulos inexistentes ou com número insuficiente de exemplares;
- Indicação de novos livros, assinatura de periódicos técnicos pelos professores;
- Indicação de novos livros pelos discentes;
- Relação para compra (considerando-se, entretanto, que alguns títulos não estão mais sendo editados, procedem-se às substituições através de novas indicações dos professores);
- Aquisição de, pelo menos, 1 exemplar de cada título da bibliografia básica, por grupo de 4 alunos.

A organização do acervo é feita de acordo com a CDU (Classificação Decimal Universal), juntamente com o número de Cutter, que forma o número de chamada que permite a organização e, posteriormente, a busca dos livros nas estantes. O acesso aos seus documentos é facilitado pelo Sistema de Biblioteca Bookweb que, em seus terminais de consulta, permite aos usuários obter informações sobre a existência dos documentos, sua localização e disponibilidade para empréstimo. A busca informacional pode ser feita com os dados como nome do autor, título e/ou assunto.

Os funcionários da Biblioteca estão aptos a prestar informações referentes a todos os serviços e produtos fornecidos por ela. É oferecida a orientação para normalização de trabalhos acadêmicos com base na ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) e a AACR2 (Código de Catalogação Anglo-Americano).

A Biblioteca participa do Programa de Comutação Bibliográfica – COMUT e do SCAD - Serviço Cooperativo de Acesso ao Documento da Biblioteca Virtual em Saúde, que permite o acesso a documentos (através de cópias de artigos de revistas técnico-científicas, teses e anais de congressos), exclusivamente, para fins acadêmicos e de pesquisa.

A equipe de trabalho é dividida entre os três turnos, com carga horária de oito horas diárias. São nove funcionários ao todo, sendo duas bibliotecárias e sete técnicas, que auxiliam em todos os procedimentos bibliotecários. Durante o período

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

letivo, a Biblioteca funciona de segunda a sexta, das 08:00h às 22:00h, e aos sábados, das 08:00h às 12:00h, ou seja, em todo horário em que a Faculdade estiver mantendo alguma atividade, a Biblioteca estará aberta para oferecer os seus serviços.

### Recursos Humanos

O setor de RH da instituição conta com 14 metros quadrados. O acesso é livre para todos os funcionários durante seus horários de trabalho. O RH funciona das 08h às 22h. Atua coordenando a administração de recursos humanos de toda a Instituição.

### Secretaria Geral



A Secretaria Geral/Acadêmica funciona das 07h30 às 22h, possibilitando o atendimento aos alunos em todo o tempo de permanência na IES. Também conduz à Tesouraria da Instituição, que se comunica, ao mesmo tempo, com a Secretaria a Direção.

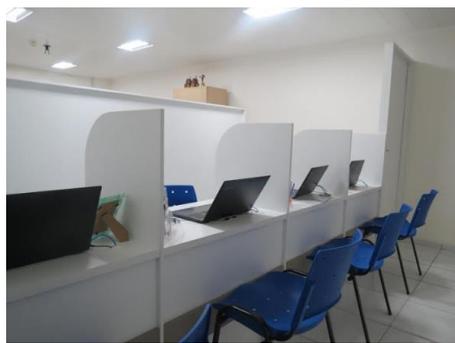
A Secretaria conta com espaço destinado ao atendimento aos alunos e também ao docente. Além dos espaços para atendimento tem também espaço específico para os seus arquivos e o seu funcionamento administrativo, bem como a movimentação dos seus funcionários.

### NUPETEC – Núcleo Pedagógico de Ensino e Tecnologia

Destinado ao atendimento de alunos e professores, o NUPETEC conta com 34 metros quadrados e se presta aos serviços de tecnologia da informação e comunicação no processo de ensino-aprendizagem da IES. Comanda as ações de

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

sistematização dos dados relativos às avaliações da aprendizagem; ao uso de estratégias informatizadas para a implementação das Unidades Curriculares; acompanhamento progressivo da formação do Banco de Questões Institucional; Coordenação da realização do Teste de Progresso semestral para todos os cursos da IES; Coordenação da realização das Provas Integradas; Atua na implementação das Metodologias Ativas, em adequação aos conteúdos de cada Unidade Curricular, inclusive na realização de avaliação na modalidade OSCE; Coordenação da produção/impressão de materiais didáticos e das avaliações de aprendizado.



Além disso, coordena as ações de supervisão e acompanhamento dos resultados pedagógicos e do perfil de produção docente, sistematizando os relatórios que retratam os dados alcançados e contribuem para a construção de evidências das suas práticas inovadoras e exitosas.

### FIES e Convênios

Ambiente com 13 metros quadrados, no qual se processam todas as operações dos programas de financiamento estudantil vigentes na IES. Funciona das 08h às 22h e permite o atendimento do próprio aluno da FACENE/RN e da comunidade. Para acessar as explicações sobre as suas possibilidades de bolsas de estudos/financiamentos os alunos contam, nesse setor, com funcionários

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

capacitados para o seu esclarecimento e acompanhamento, a fim de viabilizar os seus propósitos.



### Salas de Aula

Todas as salas de aula do curso estão implantadas de modo satisfatório e equipadas, segundo a finalidade didática, em termos de mobiliário e equipamentos específicos. Diariamente são executados serviços de limpeza e manutenção, que colaboram na conservação dos móveis, pisos e recursos didáticos existentes.

No total, existem 31 (trinta e quatro) salas de aulas no campus da FACENE/RN, sendo 14 (quatorze) no bloco A e 17 no bloco B. As salas, em sua maioria, medem 68 metros quadrados e são equipadas com quadro branco, computador, *datashow*, tela de exposição e ar condicionado. As salas possuem mesas e cadeiras em formato anatômico para garantir o conforto do aluno (destros e sinistros), além de uma luminosidade adequada para as práticas pedagógicas.

O ambiente das salas de aulas da FACENE/RN também é coberto pela rede *wi-fi* da Instituição, possibilitando que a tecnologia, e os recursos *online* provenientes dela, também façam parte da diversidade pedagógica.

AMBIENTE	ÁREA (m <sup>2</sup> )
<b>BLOCO A</b>	
Sala de aula 01	68
Sala de aula 02	68
Sala de aula 03	68
Sala de aula 04	45
Sala de aula 05	47
Sala de aula 06	47

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Sala de aula 07	60
Sala de aula 08	68
Sala de aula 09	47
Sala de aula 10	50
Sala de aula 11	68
Sala de aula 12	68
Sala de aula 13	68
Sala de aula 14	68
<b>BLOCO B</b>	
Sala de aula 01	50
Sala de aula 02	50
Sala de aula 03	50
Sala de aula 04	50
Sala de aula 05	50
Sala de aula 06	50
Sala de aula 07	50
Sala de aula 08	50
Sala de aula 09	50
Sala de aula 10	50
Sala de aula 11	50
Sala de aula 12	50
Sala de aula 13	50
Sala de aula 14	50
Sala de aula 15	50
Sala de aula 16	50
Sala de aula 17	50

Lembramos que todos os computadores contam com leitor de DVD/CD ROM e entrada USB para *pen driver* e Internet com tecnologia *Wi-Fi*. As salas de aula são identificadas com numeração sequencial.

Como recurso exitoso e inovador as salas de aula são equipadas, quando necessário, com o objetivo de assegurar o acesso a recursos didáticos modernos, bem como a execução de metodologias ativas em qualquer ambiente da instituição. Existe um gabinete com rodas (dispositivo de transporte e recarga), equipado com 72 tablets Samsung. Este “carrinho” com os tablets possibilita que os professores executem avaliações digitais em sala de aula, realizem testes, simulações, acessem materiais audiovisuais e em alta resolução de forma individualizada, e adotem estratégias de metodologias ativas utilizando este recurso tecnológico.

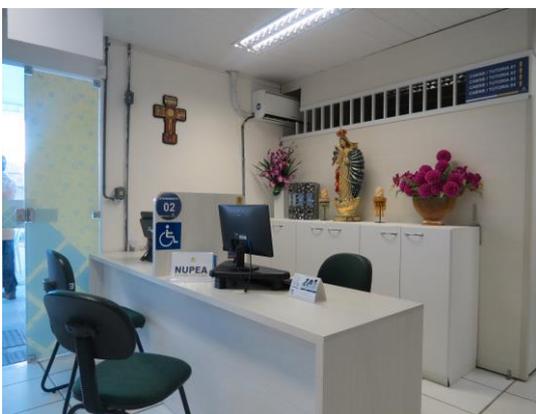
O estudante poderá aprofundar o estudo relacionado aos assuntos abordados em sala de aula, interagir com os diversos professores, discutir e enviar tarefas em qualquer hora e lugar, bastando usar a conexão de internet para realizar seus estudos. Tudo isto, com o suporte da Plataforma MOODLE, que na nossa instituição recebeu a denominação de Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA).

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

As salas de aula atendem às necessidades institucionais e do curso, apresentando manutenção periódica, conforto, disponibilidade de recursos de tecnologias da informação e comunicação adequados às atividades a serem desenvolvidas, flexibilidade relacionada às configurações espaciais, oportunizando distintas situações de ensino-aprendizagem, e possuem outros recursos cuja utilização é comprovadamente exitosa.



### NUPEA – Núcleo de Pesquisa e Extensão Acadêmicas



Com uma área de 80 m<sup>2</sup>, o NUPEA, é um órgão suplementar da FACENE/RN, de natureza interdisciplinar e com funções de ensino, pesquisa e extensão, acessível para toda a comunidade acadêmica. As principais atividades do NUPEA são a tutoria, orientações didático-pedagógicas (ODP), incluindo orientação de TCC, monitorias, cursos especiais, eventos sociais e científicos, entre outros.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Coordena a implementação e acompanhamento de todos os projetos de Iniciação Científica e de Extensão.



Os professores T40 também têm e utilizam de cabines em seus locais de maior atividade, que são os laboratórios de ensino para as atividades práticas com material necessário para suas atividades.

Além disso a IES disponibiliza confortável Sala de Professores. Nessas instalações, o espaço físico, os mobiliários e a aparelhagem são adequados para o número de usuários e o tipo de atividade. Os ambientes são climatizados, armários próprios para cada docente, computadores ligados à Internet, contando com iluminação, acústica e ventilação adequados ao seu uso nas atividades desenvolvidas pelos docentes da Instituição, nos períodos de trabalho que intermediam as atividades em sala de aula. É também, nesse espaço, onde se encontram gabinetes de trabalho destinados às atividades de planejamento dos docentes com tempo integral e também para docentes do Núcleo Docente Estruturante.

### Auditório



## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

O Bloco A, como primeira edificação da FACENE/RN, agrupa também o auditório da Instituição, que tem 93 metros quadrados. O Auditório João e Kátia Silveira tem capacidade para cerca de 100 pessoas e é largamente utilizado durante os períodos letivos. Tem 93 metros quadrados. Lá acontecem desde eventos acadêmicos como jornadas, mostras e *workshops* até eventos culturais e sociais.

### **Espaço de trabalho para o coordenador**

Central de Coordenações da FACENE/RN é o espaço de trabalho para toda a administração pedagógica dos cursos da FACENE/RN, conforme detalhado a seguir: nela funcionam as Coordenações Acadêmica; da Pós-Graduação Lato Sensu (Especializações); e Coordenações de Cursos de Graduação em Nutrição, Educação Física, Enfermagem, Farmácia, Fisioterapia, Medicina, Odontologia, Psicologia e Biomedicina.

Atua na gestão acadêmica/pedagógica dos cursos relacionados, exercendo a gestão do processo de ensino em seus múltiplos aspectos. Desempenha a gestão dos aspectos relacionados aos corpos discente e docentes dos cursos, acolhendo, atendendo, mediando a resolução de conflitos, ao mesmo tempo em que define padrões pedagógicos, analisa os processos de ensino desenvolvidos e mantém contínua estratégia de atualização e aperfeiçoamento.

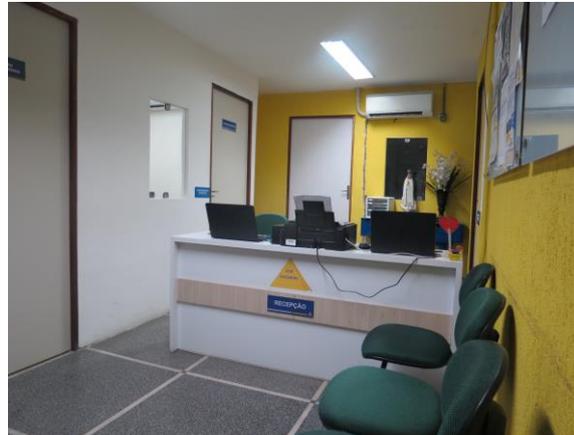
Cada coordenação de curso possui gabinetes para atendimento do discente/docente. O espaço de trabalho do Coordenador viabiliza as ações acadêmico-administrativas com infraestrutura tecnológica diferenciada, possibilitando distintas formas de trabalho.

Os cursos de graduação da FACENE/RN possuem ambiente de trabalho para o desenvolvimento das funções pedagógicas e também administrativas dos Coordenadores dos Cursos. O espaço conta com recepção de atendimento a docentes e discentes, realizada por funcionários do corpo técnico-administrativo que dão apoio e suporte às demandas das coordenações em tempo integral de funcionamento. Todos os ambientes são modernamente equipados de forma a garantir conforto e comodidade a todos.

As Coordenações de Cursos estão inseridas dentro do complexo estrutural das coordenações com equipamentos de informática, acesso à internet e rede *wi-fi*, bom dimensionamento, limpeza, iluminação, componente acústico, climatização,

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

acessibilidade, conservação, comodidade e mobiliário adequados. Além disso, a FACENE/RN conta com uma tecnologia de acesso remoto aos seus sistemas, possibilitando assim, uma ferramenta de trabalho integral e diferenciada por parte dos Coordenadores.



### Laboratórios Multidisciplinares

A FACENE/RN dispõe de diversos Laboratórios Especializados, altamente equipados para proporcionar aos acadêmicos dos cursos da área da saúde a oportunidade de uma formação com experiências práticas e vivências que possibilitem a formação de profissionais diferenciados. Os acadêmicos participam efetivamente de aulas nos diversos laboratórios, onde é possível associar a teoria à prática e vivenciar de uma forma mais aproximada os conteúdos abordados em sala de aula.

Para o contínuo aperfeiçoamento das estratégias administrativas de suporte às atividades práticas desenvolvidas nos seus espaços acadêmicos, os laboratórios contam com uma equipe de 13 (treze) profissionais, a saber: um coordenador que também é professor da instituição, formado em Engenharia Agrônoma, responsável por gerir os processos de trabalho e, por conseguinte, os recursos humanos e, materiais e mais 12 (doze) técnicos com as seguintes formações: 1 enfermeiro; 4 técnicos de enfermagem; 1 técnico em necropsia; 3 Químicos; 2 técnicos de saúde bucal e 2 auxiliares de laboratório. Essa equipe desempenha atividades de estruturação das providências necessárias à realização das aulas práticas. As aulas são previamente agendadas, antes do início de cada semestre, sincronizadas segundo a necessidade de cada curso. Desse modo, sempre que os docentes e os

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

alunos comparecem a cada laboratório para o início de uma aula, todo o material a ser utilizado já está alocado nas bancadas e prontamente disponível para uso de todos os participantes.

Os laboratórios estão disponíveis para aulas, aprofundamentos, monitorias e outros estudos, durante os três turnos diários de segunda a sexta-feira, e pelas manhãs aos sábados.

Cada Laboratório de Práticas da IES conta com todos os equipamentos e materiais de consumo adequados às suas práticas, bem como Equipamentos de Proteção Individuais/EPI para alunos, professores e funcionários. Em cada um deles está disponível pasta com a descrição pormenorizadas de todos os equipamentos e materiais, o Manual de Biossegurança da IES, as descrições de Procedimentos Operacionais Padrão/POP, e material de Primeiros Socorros disponível.

Os discentes também dispõem de espaço de aprendizado independente nos laboratórios, fora do horário das aulas, para o qual contam com a assessoria dos monitores dos conteúdos que pretendem estudar. Para tanto, agendam a solicitação do laboratório e material na Secretaria, para prática e estudo dos conteúdos disciplinares ministrados pelos docentes das IES, acompanhados de monitores e técnicos responsáveis pelos laboratórios. Ficam registrados no controle do laboratório todos os procedimentos e frequência de discentes e monitores.

Encontram-se nos laboratórios também os roteiros das atividades práticas para que os alunos possam estudar, praticar e revisar os conhecimentos previamente colocados pelos docentes nos laboratórios e em sala de aula seja com os monitores ou sozinho.

### **Laboratório Multidisciplinar I**

O laboratório de Técnica Dietética é destinado à realização de atividades de ensino, pesquisa e extensão dos cursos da FACENE/RN. É um espaço direcionado para ampliação dos conhecimentos adquiridos em sala de aula, através da realização da prática referente à disciplina de ***Princípios da Ciência da Nutrição e Tecnologia de Alimentos*** com vista ao aperfeiçoamento das técnicas de pré-preparo de alimentos.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL



O laboratório apresenta-se como um suporte para o processo ensino-aprendizagem, sendo utilizado, sobretudo, pelos discentes e docentes dos cursos de nutrição, farmácia, biomedicina e enfermagem.

Na realização das atividades práticas deve haver o constante monitoramento das modificações ocorridas durante o preparo de alimentos, devendo ocorrer o acompanhamento dessas informações, devendo refletir acerca das alterações nutricionais e sensoriais que ocorrem nos alimentos bem como de outras informações necessárias para a construção dos relatórios de aulas práticas.

O laboratório conta com cabines de análise sensorial que podem ser utilizadas para fins de ensino e pesquisa. Os testes de análise sensorial permitem a avaliação das condições dos alimentos e preparações, possibilitando analisar a aceitação destes, sendo úteis no desenvolvimento de novos produtos alimentícios.



Os resultados encontrados com a realização das aulas práticas devem proporcionar aos alunos meios adequados para a realização do cálculo de valor nutricional, rendimento e custo de preparações, controle de qualidade, elaboração de cardápios e preparações, gestão de dietas modificadas e especiais e, por fim, possibilitar a escolha das técnicas adequadas da seleção à distribuição do alimento.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### Laboratório Multidisciplinar II

O laboratório de Histologia permite ao aluno estudar a histogênese e a histofisiologia dos diferentes tecidos que compõem o corpo humano. A partir do uso de microscópios, as origens embriológicas de todos os tecidos do organismo humano também são estudadas nas mais variadas aulas práticas que ocorrem no laboratório, o laboratório conta com oito bancadas com trinta e um microscópios binoculares, um computador, um conjunto composto por um microscópio trinocular, uma câmera e um televisor de alta definição, além de um conjunto de lâminas bem complexo.

O referido espaço de estudo, contempla atividades desenvolvidas nas disciplinas de ***Processos Biológico e de Hematologia Clínica***, a fim de realizar análise quanti-qualitativa de lâminas hematológicas, onde todas as atividades realizadas respeitam as Normas de Segurança – encontrada no laboratório de forma impressa. Toda e qualquer atividade desenvolvida no laboratório é sob a orientação de docente, contando ainda com o auxílio dos técnicos de laboratório e dos monitores.



Portanto, este espaço acadêmico, reservado ao estudo, a partir do auxílio de microscópio possibilita a visualização das estruturas microscópicas biológicas, celulares, histológicas e patológicas como também bactérias e fungos.

### Laboratório Multidisciplinar III

No laboratório de Citologia, os alunos podem conhecer as estruturas de uma célula e correlacionar com as suas funções. O laboratório multidisciplinar tem como objetivo oferecer aos alunos conhecimentos básicos, desta feita, ***Processos***

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

***Biológicos e Citologia Clínica***, facilitando a integração entre a teoria e a prática, através do estudo feito com lâminas com estruturas microscópicas, propiciando, assim, melhor aproveitamento dos conhecimentos.

O laboratório conta com seis bancadas com vinte e quatro microscópios binoculares, um computador, um conjunto composto por um microscópio trinocular, uma câmera e um televisor de alta definição, o microscópio trilocular (utilizado pelo professor) possui uma câmera acoplada - capaz de transmitir, fotografar e filmar as imagens - estão conectados a uma TV de alta definição o que permite a transmissão de imagens do microscópio para a TV, permitindo a visualização em HD.

O referido pacote tecnológico disponível aos alunos da condição para acompanhar o estudo e a descrição das lâminas microscópicas realizadas pelo professor, que estará monitorando em tempo real.



Considerando a preocupação com a qualidade do ensino, ocupa-se o laboratório com no máximo vinte e cinco alunos. Para atuar nos laboratórios multidisciplinares que incluem técnicas de microscopia os alunos são treinados previamente para alcançar capacidade de utilizar, com técnica adequada, o microscópio ótico no estudo e identificação dos tipos de tecidos que compõem os órgãos do corpo humano.

Contam com todos os demais recursos necessários ao desenvolvimento das atividades de ensino, sendo avaliados como excelente estrutura para a realização das atividades práticas dos componentes curriculares em foco.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### Laboratório Multidisciplinar IV

Contempla atividades desenvolvidas nas disciplinas de ***Mecanismos de Agressão e Defesa I e II, Microbiologia Clínica e micologia,*** além de ***Parasitologia Clínica e Controle Microbiológico de Qualidade de Produtos Farmacêuticos e Cosméticos*** onde todas as atividades são desenvolvidas de acordo com as Normas de segurança, que se encontra disponível no laboratório de forma impressa para consulta.

Este laboratório possui um quantitativo de equipamentos e utensílios em proporcionalidade para o espaço físico e as necessidades para o desenvolvimento das aulas práticas. Possui isolamento de ruídos externos, boa acústica interna, luminosidade artificial e adequada climatização com equipamentos de ar condicionado, mobílias que atendem as especificidades e preservam a segurança em função do quantitativo de alunos atendidos no laboratório em análise.



O laboratório descrito conta com um espaço que atende aos docentes e discentes da instituição e aos visitantes em caráter especial, tendo o número limite de 25 alunos por aula ministrada, visando à segurança. Dispõe de equipamentos de qualidade em perfeito estado de uso e materiais em quantidade adequada para suprir a demanda.

Para tal, o laboratório tem a disposição, um acervo de lâminas permanentes que são preparadas por diferentes técnicas laboratoriais, o que garante a precisão e a segurança das aulas desenvolvidas no ambiente do laboratório Multidisciplinar IV.

### Laboratório Multidisciplinar V

No Laboratório Multidisciplinar V são contempladas as atividades desenvolvidas nas disciplinas de **Processos Biológicos** (conteúdos de bioquímica básica), **Química Geral e Inorgânica**, **Físico-Química**, **Bromatologia e Análise de alimentos**, **Química Orgânica I e II**, **Química Analítica** e **Química Analítica Instrumental**, onde todas as atividades são desenvolvidas de acordo com as Normas de segurança, que se encontra disponível no laboratório de forma impressa para consulta.



Atende aos docentes e discentes da instituição bem como aos visitantes, tendo o número limite permitido de 25 alunos por aula ministrada, objetivando a segurança dos usuários do laboratório. Dispõe de um grande número de equipamentos de qualidade e em perfeito estado de uso, dentre os equipamentos disponíveis vale destacar o sistema de osmose reversa para obtenção de água purificada, a estufa para secagem de vidrarias e tecidos vegetais, possui um espectrofotômetro que identifica fósforo em água, além de contar com um chuveiro de emergência e extintores a garantindo auxílio em caso de acidentes. O número de materiais, vidrarias, substâncias e reagentes disponíveis suprem as demandas das aulas práticas realizadas neste laboratório.

Este laboratório conta com o suporte técnico de dois químicos capacitados e treinados, que mantém os controles referentes à qualidade dos serviços, utilização, manutenção dos equipamentos, soluções e reagentes armazenados no laboratório.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### Laboratório Multidisciplinar VI

Neste laboratório estão instalados vinte e seis simuladores de atendimento odontológico (“bobs”), climatização e iluminação artificial adequada para as atividades desenvolvidas na prática acadêmica; onde são realizadas simulações para o aperfeiçoamento das técnicas odontológicas; isolamento absoluto do campo operatório, manipulação de materiais odontológicos, realização de escultura de anatomia dentária, simulação de técnicas anestésicas, restaurações diretas e indiretas, limpezas de tártaros, instrumentação e obturação de canais radiculares e dobras de fios ortodônticos.



Em cada um dos simuladores de atendimento há um respectivo mini kit (seringa tríplice, saída de ar para alta e baixa rotação e respectivos refletores); nesse laboratório, acontecem as aulas práticas do terceiro ao sétimo período do curso de odontologia.

Nesse sentido, busca-se desenvolver competências e habilidades, em ambiente laboratorial, através de situações simuladas que oferecem ao estudante a relação entre a teoria e a prática, visando o desenvolvimento de aptidões.

### Laboratório Multidisciplinar VII

Este espaço contempla atividades desenvolvidas nas disciplinas de **Processos Morfofisiológicos**, assim como de **Bases Terapêuticas do Cuidado à Saúde**, **Farmacoterapia** e **Semiologia Farmacêutica I** e **Segurança na Administração de Medicamentos** no que concerne, respectivamente, ao desenvolvimento de conteúdos relativos ao primeiro contato do estudante com o paciente, o que engloba a prática de verificação de sinais vitais, assim como a

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

demonstração e a identificação de diferentes apresentações farmacêuticas. Sobremais, este laboratório também é utilizado nas práticas da disciplina de **Citologia Clínica**, em que são desenvolvidos os contatos iniciais relacionados à coleta do citopatológico.



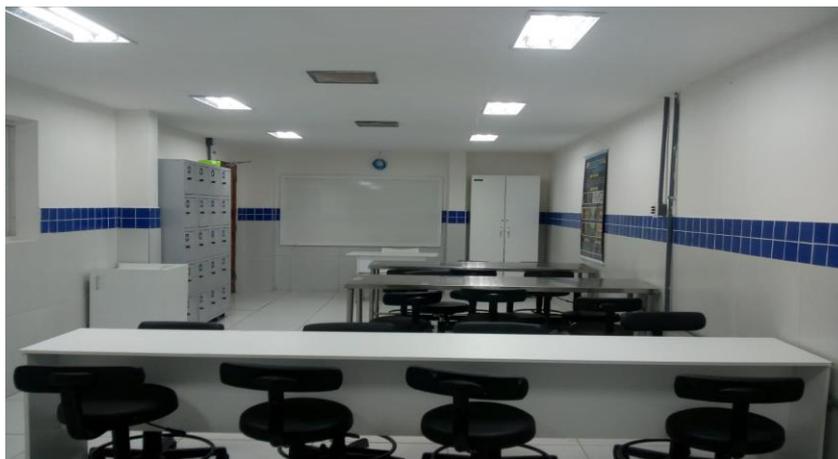
O presente laboratório é dividido em vários ambientes preparados para simular ambientes como: sala de cirurgia, enfermaria e unidade individual de terapia intensiva. Sendo tudo equipado com materiais e instrumentos reais, permitindo que os alunos tenham o contato mais próximo da realidade dessas áreas, antes mesmo de participarem dos campos de estágios. Essa subdivisão possibilitando que esse laboratório seja utilizado por mais de uma disciplina por vez.

Atende aos docentes e discentes da instituição e aos visitantes em caráter especial, tendo o número limite de 35 pessoas por atendimento, visando à segurança dos mesmos. Dispõe de equipamentos de qualidade em perfeito estado de uso e materiais em quantidade adequada para suprir sua demanda, além de possuir dois lavabos e manequins que permitem a realização de práticas diversas.

### Laboratório Multidisciplinar VIII

O laboratório de prótese conta com bancadas e mochos para acomodação dos alunos, climatização e iluminação compatível para realização das atividades práticas, onde são realizadas práticas de moldagem em modelos de gesso, manipulação de materiais odontológicos, práticas de ceroplastia, construção de moldeiras individuais, delineamento de modelos de gesso, montagens dos modelos em articulador semiajustável e planejamento protético, sendo usado assim nas disciplinas de laboratório pré-clínica I, prótese total, prótese parcial removível à grampo e prótese fixa.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL



O laboratório conta ainda com vibrador de gesso odontológico, 10 (dez) delineadores, 10 (dez) articuladores do tipo semiajustável, 10 (dez) motores chicote de suspensão além de recortador de gesso odontológico. Nesse laboratório, acontecem aulas do terceiro ao sétimo período do curso. Busca-se, dessa forma, desenvolver competências e habilidades em ambiente laboratorial que são fundamentais para que o aluno possa trabalhar bem a sua prática clínica.

### **Laboratório Multidisciplinar IX**

O laboratório Multidisciplinar IX visa o estudo da avaliação química e biológica de produtos naturais, bem como atividades na área de medicamentos e os seus respectivos insumos farmacêuticos, empregando procedimentos oficiais, desenvolvendo e validando produtos e métodos analíticos.

O laboratório tem infraestrutura necessária para a obtenção de extratos vegetais, produção de medicamentos oriundos de plantas e microrganismos. Neste laboratório são desenvolvidas aulas práticas e atividades de pesquisa onde o aluno atua na análise, produção e controle de qualidade de fitoterápicos e a identificação botânica e química de plantas medicinais. Desta forma, a Facene visa desenvolver a capacidade crítica e inovadora dos nossos alunos e prepará-los para trabalhar em equipes multi e interdisciplinares.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL



Especificamente em relação ao curso de Farmácia, este espaço pode ser utilizado para as aulas práticas das unidades curriculares de **Farmacobotânica**, **Farmácia Homeopática**, **Farmacognosia e Fitoterapia**, assim como **Controle Físico-químico de Qualidade de Produtos Farmacêuticos e Cosméticos** sendo utilizado para a fabricação, por exemplo, de fitoterápicos, dentre outros medicamentos.

### Laboratório Multidisciplinar X

No laboratório Multidisciplinar X são desenvolvidas atividades nas disciplinas de **Bioquímica Clínica e Uroanálises**, **Toxicologia e Análises Toxicológicas**, **Hematologia Clínica**, **Imunologia Clínica e Virologia**, onde todas as atividades são desenvolvidas de acordo com as normas de segurança, que se encontra disponível no laboratório de forma impressa para consulta.

Esse espaço dividido em 6 (seis) ambientes, sendo um ambiente dedicado à recepção, armazenagem e lavabo e os outros 5 (cinco) espaços dedicados, separadamente, para as especificidades de uroanálises, Bioquímica Clínica, Toxicologia, Hematologia e Imunologia onde cada um tem a sua sala específica. Essa subdivisão possibilitando que esse laboratório seja utilizado por mais de uma disciplina por vez.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL



Neste laboratório são realizadas práticas das disciplinas de Bioquímica Clínica e Uroanálises nele é realizado análises físicas, químicas e sedimentoscópicas, bem como fluidos corporais, testes de função cardíaca, renal, dentre outros. Em Imunologia é realizado testes do sistema imunológico como, por exemplo, testes cutâneos de hipersensibilidades, HIV, Beta HCG.

Em Hematologia, é realizado hemograma e estudo das células brancas e vermelhas, e na disciplina de Toxicologia são realizados testes de substancias toxicas no sangue ou em alimentos dentre outros. Atendendo de forma funcional e satisfatória a todas as aulas teórico-práticas realizadas neste, pois dispõe de equipamentos de qualidade e em perfeito estado de uso, de materiais e reagentes em quantidades adequadas para suprir a demanda.

Atende aos docentes e discentes da instituição e aos visitantes em caráter especial, tendo o número limite de 10 pessoas por atendimento em cada sala, visando à segurança dos mesmos.

### Laboratório Multidisciplinar XI

Este Laboratório contempla atividades desenvolvidas na disciplina de ***Morfologia Humana***, onde todas as atividades realizadas respeitam as normas de segurança - que se encontra disponível no laboratório de forma impressa para consultas - e são desenvolvidas sob as orientações dos docentes, contando ainda com o auxílio dos técnicos de laboratórios e os monitores de disciplinas de acordo com a necessidade.

Possui cinco salas amplas, sendo uma utilizada para recepção e exposição do acervo de ossos humanos dispostos em estantes identificadas, além de conter

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

vários órgãos, fetos e outras peças cadavéricas expostas em vidros fechados que possibilitam a visualização das peças.



As demais salas são utilizadas para realização de aulas teórico-práticas, dispondo de bancadas e mochos para facilitar o estudo das peças cadavéricas, além de conter um tanque em cada uma desses três salas que são utilizados para armazenar e conservar os corpos, órgãos e peças diversificadas em solução salina hiperconcentrada.

As peças cadavéricas são destinadas ao uso exclusivo nas aulas práticas da referida disciplina. Para facilitar a consulta e respaldar o aprendizado dos alunos no ambiente desse laboratório são colocados à disposição os livros e atlas constantes na bibliografia das disciplinas.

O número limite é de 30 pessoas por sala para atendimento, visando à segurança dos mesmos. Conta com um corpo técnico composto por 04 funcionários, sendo dois técnicos de laboratório e dois auxiliares de laboratório, capacitados e treinados, que mantêm os controles referentes à qualidade de serviço, utilização e manutenção dos equipamentos, bem como a conservação das peças cadavéricas, entrada e saída de materiais.

Cabe destacar ainda, que os tanques e bancadas cadavéricas são em aço inoxidável, o que facilita o trabalho de desinfecção. Dispõe de peças cadavéricas em quantidade suficiente, condição imprescindível para o aprendizado, uma vez que desta forma o aluno tem condições de através do contato visual, tátil e prático, relacionar os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL



Todo o material cadavérico encontra-se fixado através de soluções apropriadas para a sua conservação, sendo que o acervo está fixado em solução salina, a qual favorece a manutenção da resistência tecidual e elimina a necessidade da solução de formol.

### Laboratório Multidisciplinar XII

O laboratório-clínica de Odontologia possui 16 consultórios odontológicos, pias para lavagens de mãos e para lavagem dos instrumentais, bancada de apoio para os professores, armários e gaveteiros que dão suporte ao atendimento e cuidam do armazenamento dos materiais e insumos. O ambiente ainda possui climatização, iluminação central, focos de luz para atendimento de pacientes além de portas acessíveis a cadeirantes.



Durante os atendimentos clínicos são realizadas triagem de pacientes, procedimentos restauradores, periodontais, cirúrgicos, endodônticos, atendimento à

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

pacientes pediátricos e atendimento clínico integrado, inclusive com reabilitações protéticas.

Para que a clínica funcione da melhor maneira ela conta ainda com alguns espaços anexos: Recepção climatizada com cadeiras para os pacientes televisão, bebedouro, banheiros, cadeira de rodas para os pacientes com dificuldade de locomoção, além de uma central de esterilização e distribuição de instrumentais que são fornecidos pela instituição para que os alunos possam realizar todos os atendimentos clínicos.



Nesse laboratório os alunos transitam desde o quarto período até o último semestre da graduação. A clínica de Odontologia é um espaço de construção rico onde são desenvolvidas muitas das habilidades e competências recomendadas nas Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de Odontologia, uma vez que torna possível o planejamento integrado e a realização de procedimentos que necessariamente devem integrar a formação do cirurgião-dentista generalista.

### **Laboratório Multidisciplinar XIII**

O laboratório de imagenologia possui um aparelho de radiografia fixo à parede, bancada com pia, mesa para estudos dos casos, negatoscópio, climatização e iluminação adequada, câmaras escuras para revelação de radiografias.

Neste laboratório são realizadas tomadas radiográficas de pacientes do tipo periapical, interproximal e oclusal, bem como são realizadas radiografias de elementos dentários humanos para atividades da disciplina de endodontia. Sendo usado assim, do quarto período até o décimo.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL



Este laboratório está equipado de forma que o aluno consegue fazer tomada, revelação, leitura dos exames radiográficos e interpretação de imagens o que complementa o planejamento clínico dos pacientes atendidos na clínica de Odontologia. Relacionando assim, a todo tempo, teoria e prática laboratorial e clínica.

### Laboratório Multidisciplinar XIV

O laboratório multidisciplinar XIV está focado no desenvolvimento de produtos e processos de formulações tópicas e de medicamentos. Sempre em busca de aprimoramento e inovação na produção de medicamentos, desde o desenvolvimento da forma farmacêutica até a aplicação do ativo na formulação.



Este espaço é destinado às aulas práticas da disciplina de **Farmacotécnica I e II, Tecnologia Farmacêutica e Cosmetologia**, onde os alunos aprendem em escala artesanal, as técnicas e a manipulação dos medicamentos e cosméticos em suas diferentes formas farmacêuticas.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

No laboratório em foco são produzidas formas sólidas (pós, cápsulas), semissólidas (pomadas, pastas, géis, emulsões) e líquidas (soluções, xaropes e suspensões) conforme as boas práticas de manipulação.

### Laboratório Multidisciplinar XV

Este espaço é destinado às aulas práticas dos cursos de Educação Física e Fisioterapia. O Laboratório do Movimento da FACENE/RN, ainda está em fase de construção, é um local destinado ao estudo das práticas terapêuticas, análises cinesiológicas e biomecânicas, além da prática da prescrição e orientações do treinamento de força para diversas finalidades.

Neste laboratório também são realizadas práticas no tocante a diversas nuances da avaliação física, como avaliação da composição corporal, postural e funcional.



Este espaço destinado à docência onde é promovida a sistematização dos procedimentos e técnicas supramencionados, possibilitando que o discente compreenda e participe como protagonista nos momentos de planejamento, seleção, preparo, manipulação, execução, conservação e calibração de equipamentos e intervenções realizadas.

Posteriormente, haverá expansão deste laboratório, com a finalidade de implementação de equipamentos para as práticas direcionadas ao sistema locomotor e cardiorrespiratório.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### **Laboratório Multidisciplinar XVI**

O laboratório Multidisciplinar XVI é um anexo que está em fase de implantação, este espaço possui bancadas em inox e mochos confortáveis que favorecem o estudo e a permanência dos estudantes no referido ambiente, o anexo, faz parte do programa de expansão do grupo FACENE/RN.

O espaço em foco é destinado às aulas práticas das disciplinas de **Morfologia Humana I e II**. É um ambiente planejado e destinado ao estudo do Sistema Esquelético, Cabeça e pescoço, além da disciplina de Correlação Anatômica Clínica- CAC, em que o procedimento clínico é realizado em um das salas planejadas do Laboratório de Anatomia sendo o procedimento filmado por uma câmera de alta resolução e transmitida para o anexo em High Definition- HD.

### **Laboratórios de Habilidades**

Todos os laboratórios pertencentes a esta IES possuem características tanto voltadas para o ensino básico de saúde, bem como para o ensino específico e, conseqüentemente, para o ensino de habilidades teórico-práticas. Isso porque concebemos que o desenvolvimento de habilidades por meio dos alunos perpassa o uso de tecnologias de diferentes perspectivas: duras, isto é, de equipamentos; leves, de saberes fundamentados e sistematizados e leves, no que diz respeito às relações interpessoais.

Desse modo, a intenção desta instituição formadora é de preparar sujeitos com habilidades múltiplas, desde cognitivas, psicomotoras, relacionais e afetivas. Para tanto, utilizamos os nossos laboratórios como cenários para esse processo de ensino e aprendizagem. Uma estratégia que media, facilita e potencializa esse aprendizado é o OSCE.

### **Sala dos professores**

A FACENE/RN possui uma excelente sala coletiva de professores, medindo 82 m<sup>2</sup>. Funciona com estrutura adequada à recepção dos docentes, planejamento e preparação das aulas e demais atividades, atendendo, plenamente, aos requisitos de dimensionamento, limpeza, iluminação, sonorização, climatização, acessibilidade, conservação, comodidade e mobiliário adequados.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL



A sala de professores é coletiva e utilizada de maneira rotativa por professores. Este ambiente conta com armários individuais para acomodação, 3 (três) computadores, banheiro individual masculino e feminino, conta também com 2 (dois) sofás grandes para descanso e leitura, acervo de revistas semanais e jornais diários e TV.

A sala coletiva de professores viabiliza o trabalho docente, possui recursos de tecnologias de informação e comunicação apropriados para o quantitativo de docentes, permite o descanso e atividades de lazer e integração e dispõe de apoio técnico-administrativo próprio e espaço para a guarda de equipamentos e materiais. Ainda contamos, nessa sala dos professores, com a instalação de um lavabo próprio (masculino e feminino).

### **Laboratórios de Informática**

Na FACENE/RN os docentes têm acesso aos equipamentos de informática: nas salas de professores; nos laboratórios; na Biblioteca, onde é disponibilizado espaço apropriado para estudos individualizados e/ou em grupos. Além disso, os docentes possuem o acesso à internet gratuito diariamente, em todos os equipamentos de Informática, possuindo *e-mail* pessoal, disponibilizado pela Instituição.

Os docentes contam também com o acesso programado ao Laboratório de Informática, no qual estão disponíveis 29 notebooks, para uso em aulas e atividades de avaliação. Para utilização também em aulas e atividades avaliativas, a Faculdade dispõe de 72 tabletes, que são organizados em carrinho móvel, e estão disponíveis, segundo agendamento programado a todos os docentes.

O Núcleo Pedagógico de Ensino e Tecnologia - NUPETEC atua coordenando todas as atividades realizadas através inserção em plataformas e

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

banco de dados virtuais e com análise e expansão de estratégias de acessibilidade metodológica para toda a comunidade acadêmica. Conta também com uma central de produção de materiais impressos para uso nas atividades pedagógicas, mediante agendamento estruturado, que dispõe de equipamentos de última geração.

### Marketing e Relacionamento

O setor intitulado de *Marketing e Relacionamento* tem como objetivo central solidificar o nome da empresa no mercado, levando sua marca diretamente para pessoas que buscam uma formação de qualidade através de estratégias e campanhas que tornem nossos serviços acessíveis e conhecidos para o seu público-alvo.



Somos responsáveis pela análise e escolha das ferramentas que ajudarão no alcance dos objetivos. Administramos todos os canais de comunicação (site, instagram, facebook, twitter, youtube, TV's locais/regionais, rádios e mídias impressas) da empresa. Participamos do planejamento, execução e divulgação das ações extensionistas. Firmamos parcerias com instituições educacionais, de saúde e Organizações Não-Governamentais - ONGS. Preparamos os materiais de mídia das ações externas e internas, divulgamos as conquistas acadêmicas/profissionais de nossos colaboradores, alunos e egressos, promovemos ações de conscientização através das mídias sociais e divulgamos eventos de interesse da comunidade acadêmica e público externo.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAP) e Núcleo de Atendimento Especial (NAE)



O Núcleo de Apoio Psicopedagógico e o Núcleo de Atendimento Especial buscam atender às necessidades da comunidade acadêmica em três eixos: orientação ao Corpo Discente e Docente; Apoio às Coordenações dos Cursos; Projetos Institucionais, além de criar estratégias de ação de inclusão. O setor possui todo mobiliário e aparelhos (estante, armários, cadeiras, mesa para reunião, sofá, birôs e computadores interligados a internet) bem como iluminação e climatização adequadas.

#### 1. Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAP)

O Núcleo de Apoio Psicopedagógico – NAP das Faculdades Nova Esperança de Mossoró é uma instância acadêmica voltada para o aperfeiçoamento e a excelência das ações pedagógicas. Para tanto, conta com uma equipe multidisciplinar composta por docentes, psicólogos e pedagogos, que atua na análise e suporte das atividades de ensino.

Tem por objetivo oferecer suporte aos alunos nas áreas psicológica e pedagógica, através de orientações, escutando e atendendo em parceria com os demais setores da IES, principalmente com as coordenações acadêmica e de cursos.

## **2. Núcleo de Atendimento Especial (NAE)**

O Núcleo de Atendimento Especial – NAE, responsável pelas ações de inclusão. Tem como objetivo garantir a acessibilidade a todos os acadêmicos, respeitando seu direito de matrícula e permanência com sucesso no Ensino Superior. Desta forma, planeja, encaminha, acompanha e organiza o atendimento educacional especializado, através de adaptação de materiais e formação continuada para os atores pedagógicos envolvidos com o processo de ensino e de aprendizagem. A formação continuada relativa à educação inclusiva ocorre semestralmente e extraordinariamente, nos casos em que houver necessidade.

### **Ouvidoria**

A Ouvidoria das IES atende à comunidade acadêmica no encaminhamento das demandas, seja de alunos, professores, funcionários e/ou comunidade externa; interage com todos os setores das Faculdades com elevado índice de resolutividade. Possui mobiliário e aparelhagem (cadeira, birô, impressora, ramal telefônico, computadores interligados a Internet), iluminação e climatização adequados.

Funciona na defesa dos direitos individuais e coletivos dos discentes, e demais atores acadêmicos, proporcionando condições para o exercício da cidadania por um ensino de qualidade e a consequente formação profissional de excelência, com ética e humanizada.

A Ouvidoria FACENE/RN está norteadada por um Plano de Ação atualizado a cada semestre letivo. Esse Plano contempla ações que vão da prestação de informações à mediação de conflitos junto à comunidade universitária e, ainda, à divulgação da Ouvidoria na sociedade em geral. O Plano tem como objetivos: Em relação à Ouvidoria: Torná-la mais dinâmica com a realização de ações inovadoras; Intensificar sua integração com todas as instâncias da Faculdade; agilizar mais ainda o atendimento para dar respostas em tempo mais curto e Manter diálogo permanente com as ouvidorias privadas e públicas. Em relação aos demandantes: prevenir o aparecimento de conflitos; aliviar as tensões no âmbito interno e reduzir sempre e cada vez mais o nível de insatisfação.

Na prática o atendimento aos alunos seja presencial, por meios eletrônicos ou através do uso de formulário disponível nas “Caixas de Sugestão” fixadas em locais de maior circulação, os têm possibilitado reclamar, criticar, solicitar, sugerir e

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

elogiar. Cabe à Ouvidoria encaminhar as demandas (*online*) às pessoas e/ou setores acionados com recomendação de resposta em tempo hábil, sejam essas demandas de natureza pedagógica ou administrativa. No caso de atender aluno que decline ter dificuldades na aprendizagem ou de socialização é orientado a conhecer o NAP – Núcleo de Apoio Psicopedagógico da IES, com encaminhamento para o devido atendimento.

### **Comissão Própria de Avaliação**

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) da FACENE/RN é instância atuante na IES, conforme preconizado pelo SINAES, desenvolvendo, aperfeiçoando e implementando estratégias de avaliação dos seus recursos e processos incluídos na sua oferta de serviços educacionais. Para tanto, age não só como *locus* de reflexão sobre os procedimentos de discussão e problematização dos serviços educacionais oferecidos pela IES, mas também trabalhando conjuntamente com outras instâncias, tanto nas análises de questões internas como de demandas oriundas de instâncias externas à Faculdade.

Nesse sentido, a CPA trabalha como uma comissão produtora, que gera informações precisas sobre a avaliação dos serviços educacionais oferecidos pela FACENE/RN à sua comunidade, identificando as suas fragilidades e trabalhando em prol da qualificação do ensino oferecido através dos seus cursos de graduação.

A Comissão Própria de Avaliação possui mobiliário, aparelhagem, iluminação e climatização adequados. O setor tem por finalidade contribuir, coordenar e monitorar as políticas de autoavaliação da instituição, sendo o agente de interlocução para propor estratégias e demandas, assim como, divulgar à comunidade as conquistas alcançadas.

### **Núcleo de Tecnologia da Informação**

O Núcleo de Tecnologia da Informação da IES atende à comunidade acadêmica no suporte às demandas relacionadas às tecnologias da informação. É o setor responsável pela administração de todos os aspectos relacionados à informatização de dados institucionais. Gerencia todo o sistema de registro institucional, incluindo aspectos relacionados ao funcionamento da Secretaria Geral, da Biblioteca, do NUPETEC, CPA e demais setores institucionais.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Também é encarregado de todos os aspectos de utilização, aquisição e manutenção de recursos de *Hardware* e *Software*, bem como da fluência dos sistemas de redes integradas. Possui mobiliário, aparelhagem, iluminação e climatização adequadas para o funcionamento do setor.

### Clínica Escola de Odontologia

O curso de graduação em Odontologia da FACENE/RN, por meio da sua Clínica Escola, prestará assistência odontológica à comunidade como parte das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Os atendimentos serão realizados por alunos de graduação e também como parte de projetos de extensão, sob orientação e supervisão de professores e com apoio de servidores técnico-administrativos.

Os atendimentos ocorrerão nos níveis mais elevados de qualidade e biossegurança, compreendendo as mais variadas complexidades do atendimento odontológico. O funcionamento da Clínica Escola ocorrerá de segunda-feira a sexta-feira, nos seguintes horários: manhã (das 7h30min às 12h00min), tarde (das 13h30min às 17h30min) e noite (das 18h30min às 21h00min), e aos sábados das 08h00min às 12h00min.

A Clínica Escola de Odontologia contará com 64 consultórios completos e automatizados, centro cirúrgico, centro de imagem, laboratório de prótese dentária, laboratório de ortodontia, auditório, central de esterilização, além de recursos de alta tecnologia, tais como: aparelho automatizado para tratamento de canal, tomógrafo, panorâmico, fotopolimerizadores LED, ultrassom e muito mais.

Na FACENE/RN, os alunos estarão aptos a prestar o atendimento odontológico de maneira interdisciplinar e integral. Entre os serviços oferecidos, estarão:

- Cirurgia (extrações simples e de dentes inclusos, entre outras);
- Dentística (restaurações);
- Endodontia (tratamento de canal e tratamento das urgências);
- Estomatologia (lesões de boca, incluindo língua e lábio, biópsias);
- Odontopediatria (tratamento de crianças);
- Periodontia (tratamento da gengiva e mobilidade dental);
- Prótese (reabilitação com próteses fixas ou móveis);
- Radiologia (radiografia dental, regional ou panorâmica da cavidade oral);

---

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

---

- Clínica odontológica integrada (todos os tratamentos em adultos);
- Odontogeriatrics (tratamento generalizado em idosos);
- Odontologia restauradora (restaurações funcionais);
- Pacientes com necessidades especiais (tratamento generalizado em pacientes com necessidades de cuidados especiais);

## **9. DEMONSTRATIVO DE CAPACIDADE E SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA**

A FACENE/RN conta com investimentos oriundos de recursos próprios da mantenedora e a aplicação integral dos resultados financeiros positivos, apurados em balanços, anualmente. O desempenho econômico financeiro e o comportamento da evolução da receita e da despesa da IES são monitorados pela mantenedora, em parceria com a Direção da Instituição. Os ajustes são promovidos sempre que necessário, na receita, na despesa ou nos investimentos. A matriz de financiamento das ações desenvolvidas pela FACENE/RN é baseada nas mensalidades, taxas, emolumentos e outros serviços prestados à comunidade acadêmica.

O planejamento orçamentário ocorre em consonância com o PDI, compatível aos cursos oferecidos, com previsões de recursos para manutenção e expansão institucional, cabendo o controle orçamentário ao órgão competente, sob a responsabilidade da Diretoria Financeira. Ressalta-se que tem sido constante a manutenção de seu calendário de obrigações salariais, fiscais e para-fiscais.

Existe estreita colaboração entre a mantenedora e a mantida, por meio da Direção, de modo a assegurar a sustentabilidade financeira da IES, que permite compatibilizar seus interesses, enquanto instituição de educação superior, seja na relação com os equipamentos necessários, para desenvolvimento dos seus projetos pedagógicos institucionais, seja na destinação de recursos para a capacitação de seu corpo docente e técnico-administrativo, e também na efetivação das despesas decorrentes dos cursos e atividades acadêmicas desenvolvidas.

As políticas direcionadas à aplicação de recursos para programas de ensino, pesquisa e extensão, inseridas no PDI e demais documentos oficiais, demonstram coerência com a proposta orçamentária, na medida em que as demandas, apontadas nesses documentos, têm sido priorizadas e incluídas, com dotações específicas, na proposta orçamentária institucional. Como apontado pela visão institucional, tem-se buscado oferecer educação superior de excelência e dentro das dotações orçamentárias podem ser percebidas ações/atividades nesta direção. Outro registro importante é a garantia do atendimento de todos os requisitos legais, relacionados ao desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa, extensão e administrativa.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

A FACENE/RN apresenta plena sustentabilidade financeira, para honrar todos os seus compromissos na oferta da educação superior, assim como para garantir a expansão das atividades de ensino, pesquisa e extensão com qualidade e inclusão social.

### PLANEJAMENTO ECONÔMICO FINANCEIRO

#### FACENE/RN

#### QUADRO DAS DESPESAS TOTAIS

DESPESA COM PESSOAL	POR ANO DE FUNCIONAMENTO (2019)
Pessoal Docente	6.440.753,85
Pessoal Técnico Administrativo	3.307.196,42
Encargos Sociais sobre a Folha de Pagamento (férias/13º/INSS/FGTS)	3.548.253,90
<b>TOTAL DAS DESPESAS COM PESSOAL</b>	<b>13.296.204,17</b>
<b>DESPESAS GERAIS E ADMINISTRATIVAS</b>	
Conservação e Manutenção	854.765,24
Despesas com veículos	354.698,25
Material de consumo	354.986,71
Propaganda e Publicidade	152.469,03
Aluguel, água, luz e telefone	298.653,71
Serviços de terceiros	165.329,76
Qualificação e treinamento	196.856,72
Despesas com Vestibular	165.984,00
Descontos concedidos aos alunos	3.245.685,10
ISS	1.741.451,49
Despesas Tributárias	5.172.110,93
Despesas Financeiras	186.543,08
Outras Despesas	41.365,82
<b>TOTAL DAS DESPESAS GERAIS E ADMINISTRATIVAS</b>	<b>12.930.899,84</b>
<b>DESPESAS DE CAPITAL</b>	
Aquisição de Móveis e Equipamentos	1.698.546,32
Aquisição de Materiais Bibliográficos	2.316.589,74
Aquisição de outros imobilizados	2.698.532,41
<b>TOTAL DAS DESPESAS DE CAPITAL</b>	<b>6.713.668,47</b>
<b>TOTAL GERAL DAS DESPESAS</b>	<b>32.940.772,47</b>

#### QUADRO DE RECEITAS

Valor da Anuidade do Curso – 2019	30.259,80
Valor da Parcela da Anuidade do Curso – 2019	2.521,65
Receita de Anuidades no 1º Semestre de 2019	17.414.514,90
Receita de Anuidades no 2º Semestre de 2019	17.414.514,90
<b>RECEITA TOTAL DE ANUIDADES NO CURSO EM 2019</b>	<b>34.829.029,80</b>

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

PERÍODO: 1º semestre de 2019 ao 2º semestre de 2024

NATUREZA	ANO-2019	ANO-2020	ANO-2021	ANO-2022	ANO-2023	ANO-2024
<b>1. RECEITAS</b>						
1.1. PRÓPRIAS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MENSALIDADES	34.829.029,80	38.311.932,78	42.143.126,06	46.357.438,66	50.993.182,53	56.092.500,78
<b>TOTAL</b>	<b>34.829.029,80</b>	<b>38.311.932,78</b>	<b>42.143.126,06</b>	<b>46.357.438,66</b>	<b>50.993.182,53</b>	<b>56.092.500,78</b>
<b>2. DESPESAS</b>						
2.1. PESSOAL	13.296.204,17	14.625.824,58	16.088.407,04	17.697.247,74	19.466.972,52	21.413.669,77
2.2. GERAIS E ADMINIST.	12.930.899,84	13.965.371,82	15.082.601,57	16.289.209,69	17.592.346,47	18.999.734,19
2.3. CAPITAL	6.713.668,47	7.183.625,26	7.686.479,03	8.224.532,56	8.800.249,84	9.416.267,33
<b>TOTAL</b>	<b>32.940.772,47</b>	<b>35.774.821,67</b>	<b>38.857.487,64</b>	<b>42.210.990,00</b>	<b>45.859.568,83</b>	<b>49.829.671,29</b>
<b>RESULTADOS (1-2)</b>	<b>1.888.257,33</b>	<b>2.537.111,11</b>	<b>3.285.638,42</b>	<b>4.146.448,66</b>	<b>5.133.613,70</b>	<b>6.262.829,49</b>

### PLANEJAMENTO ECONÔMICO-FINANCEIRO PARA IMPLANTAÇÃO DO CURSO

DESPESA COM  
PESSOAL

**DIREÇÃO**  
(por ano de  
funcionamento –  
R\$)

FUNÇÃO	QUANTIDADE	SALÁRIO MENSAL	TOTAL MENSAL	TOTAL ANUAL
Diretor	1	42.150,00	42.150,00	505.800,00
Vice-Diretor	1	12.000,00	12.000,00	144.000,00
<b>TOTAL</b>		<b>54.150,00</b>	<b>54.150,00</b>	<b>649.800,00</b>
13º salário			4.512,50	54.150,00
Férias			6.015,16	72.181,95
Total (13º e férias)		0,00	10.527,66	126.331,95
<b>TOTAL GERAL</b>		<b>54.150,00</b>	<b>64.677,66</b>	<b>776.131,95</b>

### ADMINISTRATIVO

(por ano de  
funcionamento –  
R\$)

FUNÇÃO	QUANTIDADE	SALÁRIO MENSAL	TOTAL MENSAL	TOTAL ANUAL
Coord. de Curso	9	7.000,00	63.000,00	756.000,00
Secretário Geral	2	3.500,00	7.000,00	84.000,00
Tesoureiro	2	3.000,00	6.000,00	72.000,00
coordenador de projetos	2	2.400,00	4.800,00	57.600,00
ouvidoria	2	2.500,00	5.000,00	60.000,00
Bibliotecário	4	1.987,00	7.948,00	95.376,00
Tec. Informática	4	1.587,00	6.348,00	76.176,00
Auxiliar de Secretaria	19	1.254,00	23.826,00	285.912,00
Apoio	23		28.842,00	346.104,00

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Administrativo		1.254,00		
Apoio Limpeza	19		23.826,00	285.912,00
Vigilância	12		15.048,00	180.576,00
		1.254,00		
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>26.990,00</b>	<b>176.590,00</b>	<b>2.119.080,00</b>
13º salário		-	14.715,83	176.590,00
Férias		-	19.616,21	235.394,47
Total (13º e férias)			<b>34.332,04</b>	<b>411.984,47</b>
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>98</b>	<b>26.990,00</b>	<b>210.922,04</b>	<b>2.531.064,47</b>

**DOCENTES**  
(por ano de funcionamento – R\$)

FUNÇÃO	QUANTIDADE	SALÁRIO MENSAL MÉDIO	TOTAL MENSAL	TOTAL ANUAL
Professor	127	3.538,31	449.365,37	5.392.384,44
<b>TOTAL</b>		<b>3.538,31</b>	<b>449.365,37</b>	<b>5.392.384,44</b>
13º salário		-	37.447,11	449.365,37
Férias		-	49.917,00	599.004,04
Total (13º e férias)			<b>87.364,12</b>	<b>1.048.369,41</b>
<b>TOTAL GERAL</b>		<b>3.538,31</b>	<b>536.729,49</b>	<b>6.440.753,85</b>

**MENSALIDADES A SEREM COBRADAS DOS FUTUROS ALUNOS:**

**2.521,65**

VALORES DA HORA-AULA  
PARA CADA CATEGORIA DE  
PROFESSORES:

PROFESSOR(a)	Assistente (Especialização)	Adjunto (Mestrado)	Titular (Doutorado)
<b>HORA-AULA</b>	R\$ 20,69	R\$ 25,88	R\$ 31,01

**REMUNERAÇÃO ADMINISTRATIVA:**

DIRETOR	VICE-DIRETOR	COORDENADOR	SECRETÁRIO GERAL	TESOUREIRO
R\$ 42.150,00	R\$ 12.000,00	R\$ 7.000,00	R\$ 3.500,00	R\$ 3.000,00

BIBLIOTECÁRIO	TECNICO EM INFORMÁTICA	APOIO ADMINISTRATIVO	APOIO E LIMPEZA	VIGILANTES
R\$ 1.987,00	R\$ 1.587,00	R\$ 1.476,25	1.254,00	R\$ 1.254,00

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### ANEXOS

#### ANEXO I

#### PLANO DE CARREIRA DOCENTE NA ÍNTEGRA

Homologado pelo Ministério do Trabalho

#### TÍTULO I

#### DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS

##### Capítulo I

##### Da Caracterização

**Art. 1º** O Plano de Carreira, Cargos e Salários do Pessoal Docente da FACULDADE DE ENFERMAGEM NOVA ESPERANÇA DE MOSSORÓ – FACENE/RN – base para a gestão de Recursos Humanos, constitui-se no Regimento Interno de Carreira que define, regula e administra os cargos e salários do Pessoal Docente da Faculdade, implementando uma política de valorização do profissional, em conformidade com as necessidades institucionais, acadêmicas e educacionais.

**Art. 2º** Para efeito de implantação, este Plano e suas alterações, dependem da aprovação da Diretoria da IES, em consonância com a Diretoria da Mantenedora, a Escola de Enfermagem Nova Esperança Ltda.

**Parágrafo Único:** A FACENE/RN zela pela manutenção de padrões de recrutamento e condições de trabalho, condizentes com a sua natureza educacional de instituição educacional, bem como por oferecer oportunidades de aperfeiçoamento técnico-profissional a seus docentes.

##### Capítulo II

##### Da Amplitude e Vigência

**Art. 3º** O Presente Plano tem abrangência em todo o âmbito de atuação da FACULDADE DE ENFERMAGEM NOVA ESPERANÇA DE MOSSORÓ.

**Art. 4º** Para efeito de vigência, este Plano tem prazo indeterminado.

##### Capítulo III

##### Da Finalidade

**Art. 5º** O Presente Plano tem as seguintes finalidades:

I – constituir instrumento essencial para a organização e a valorização dos colaboradores da FACULDADE DE ENFERMAGEM NOVA ESPERANÇA DE MOSSORÓ;

II – promover a valorização do corpo docente, através da identificação e aprimoramento de aptidões e habilidades profissionais;

III – identificar e reconhecer o mérito profissional, através da progressão funcional, com base na Avaliação de Desempenho;

IV – implementar critérios para a avaliação da oferta de cargos, condizentes com a Legislação Trabalhista;

V – atrair e manter os melhores profissionais do mercado de trabalho na Instituição;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

VI – definir uma estrutura de cargos e salários capaz de possibilitar um equilíbrio coerente entre valores/serviços realizados;

VII – manter a sustentabilidade financeira da Instituição.

### **Capítulo IV**

#### **Dos Conceitos Básicos**

**Art. 6º** Para efeito da aplicação deste Plano de Cargos, será adotada a seguinte terminologia com os respectivos conceitos:

Admissão	É o ingresso do empregado na Instituição, por meio de contrato de trabalho, deste Plano de Cargos e, das exigências legais.
Ascensão Funcional	É a passagem do empregado para uma função superior a exercida, podendo haver mudança de cargo ou de categoria profissional.
Atribuições	É o conjunto de atividades necessárias à execução de determinado serviço.
Aula	É a unidade de tempo dedicada à ministração do ensino, podendo ser teórica, prática, de laboratório, de estágio ou de internato.
Avaliação do Desempenho	É o processo que visa mensurar o desempenho dos empregados com base em critérios específicos, que subsidiará a promoção funcional.
Cargo	É o posto de trabalho dentro de uma posição formal no organograma da empresa. Um cargo pode abranger várias funções
Carreira Funcional	É a representação das possibilidades de crescimento profissional.
Categoria Funcional	É o conjunto de cargos correlatos.
Condições de Ingresso no Cargo	São os requisitos mínimos indispensáveis para o ingresso do candidato ao cargo.
Demissão	É o desligamento do empregado da Instituição, por meio de dispensa ou pedido de demissão; de acordo com as exigências legais.
Descrição do Cargo	São as atividades desempenhadas nos cargos.
Enquadramento	É a posição do empregado no Plano de Cargos.
Faixa Salarial	É a amplitude salarial contemplada pelos valores fixados para cada função.
Função	É o conjunto de atividades desempenhadas, responsabilidades e características de trabalho inerentes ao cargo.
Interstício	É o intervalo de tempo necessário para que o empregado faça jus à promoção.
Nível	É a posição dentro da categoria funcional, ou de uma de suas classes, que permite identificar a situação do empregado na estrutura hierárquica e de remuneração.
Progressão Horizontal	É a mudança de posição no sentido lateral, no mesmo eixo da carreira, sem mudança de nível na trajetória de carreira, implicando ou não em mudança de área de atuação e/ou de local de trabalho e/ou de alteração salarial para o funcionário.
Progressão Vertical	É a elevação vertical do empregado ao padrão imediatamente superior ao seu,
Promoção Funcional	É a alteração funcional que eleva o empregado a cargo de maior responsabilidade e/ou complexidade, bem como nível salarial. Deverá ser considerada, numa promoção, a existência de vaga e a obtenção, imediata ou programada, por parte do funcionário, de todos os requisitos inerentes ao cargo que irá ocupar.
Quadro de Carreira	É o conjunto de cargos e respectivas funções, agrupados em carreiras funcionais.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Quadro Funcional	É a quantidade total de cargos disponibilizados para cada departamento da Instituição.
Vagas	São as posições não ocupadas no quadro funcional.

**Parágrafo primeiro** - A ascensão funcional depende de dotação orçamentária, existência de número de vagas e ocorrerá uma vez ao ano.

**Parágrafo segundo** - As normas e critérios adotados por este Plano, relacionadas com a admissão e progressão funcional, avaliação de desempenho e desempate:

I - não contemplam nem autorizam quaisquer interpretações ou práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, proibidas pela Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995;

II - deverão observar, ainda, eventuais exigências previstas em legislação específica de cada profissão, quando for o caso.

**Parágrafo terceiro** - O planejamento e a avaliação das atividades são realizados pela Coordenação de Curso. A aprovação do planejamento e das avaliações das atividades são realizados pela Diretoria.

**Parágrafo quarto** - Os projetos de pesquisa e/ou extensão são acompanhados pelas Coordenações de Curso e pelas respectiva Diretoria. Para renovação, os projetos são avaliados pelos Órgãos competentes.

### Capítulo V

#### **Dos Deveres dos Docentes**

**Art. 7º** São deveres dos empregados integrantes da Carreira:

I – Cumprir e fazer cumprir as normas estabelecidas neste Plano;

II – Submeter à aprovação do seu superior hierárquico imediato as modificações que desejar introduzir nas tarefas de seu cargo;

III – Coordenar, supervisionar, orientar, planejar, avaliar as atividades e dirigir tarefas de seus subordinados;

IV – Ser assíduo e pontual;

V – Zelar pelo patrimônio e imagem da Faculdade e da sua Mantenedora;

VI – Responsabilizar-se pelos materiais permanentes e de consumo que utilizar no desempenho de suas funções;

VII – Empenhar-se na execução com qualidade das tarefas do seu cargo;

VIII – Prestar contas a seu superior hierárquico, dos serviços que executar;

IX – Observar o regime disciplinar da Instituição;

X – Comparecer às reuniões para as quais forem convocados;

XI – Exercer outras atribuições compatíveis com o seu cargo e função, bem como as previstas no Regimento Interno da Faculdade;

XII – Elaborar o plano de ensino de sua disciplina, submetendo-o à aprovação da Coordenação de Curso;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

XIII – Orientar, dirigir e ministrar o ensino de sua disciplina, cumprindo, integralmente, o programa e a carga horária;

IX – Organizar e aplicar os instrumentos de avaliação do aproveitamento dos alunos e julgar os resultados por estes apresentados;

X – Entregar à Secretaria da unidade de ensino, nos prazos fixados, os diários de classe, devidamente preenchidos, bem como os resultados das avaliações do aproveitamento escolar, as provas aplicadas, atividades avaliativas, espelhos; e toda documentação referente à avaliação do aluno;

XI – Elaborar e executar projetos de pesquisa e de extensão;

XII – Exercer as demais atribuições que lhe forem previstas em lei e no Regimento Interno da Faculdade;

XIII – Se qualificar em conformidade com os Instrumentos de Avaliação vigentes do MEC.

XIV – Participar dos eventos realizados pela IES.

XV - Cobrar assiduidade dos alunos, respeito, boa conduta e relação salutar interpessoal.

XVI – Cumprir, sempre que designado, com as atribuições, seja na graduação, pós-graduação, cursos livres, residências médicas e demais cursos ofertados pela IES, respeitadas as exigências de titulação e a carga horária.

### **Capítulo VI**

#### **Dos Direitos dos Docentes**

**Art. 8º** São direitos dos empregados integrantes da Carreira:

I – Usufruir de todos os benefícios e incentivos por regime de trabalho e titulação;

II – Votar e ser votado para representantes de sua classe em Órgãos Colegiados;

III – Recorrer de decisões dos órgãos deliberativos ou executivos;

IV – Votar e ser votado para os cargos eletivos da Unidade de Ensino;

V – Participar das reuniões de trabalho dos órgãos colegiados a que pertencer e de comissão para que for indicado ou convocado;

VI – Ser avaliado e promovido conforme o disposto deste Plano.

### **TÍTULO II**

#### **DA ESTRUTURA DA CARREIRA DO DOCENTE**

##### **Capítulo I**

##### **Da Composição do Corpo Docente**

**Art. 9º** O corpo docente da FACENE/RN, é constituído pelos empregados docentes da Instituição, distribuídos nos diversos cursos e, executando as atividades necessárias ao bom funcionamento da Faculdade.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### **Capítulo II**

#### **Da Comissão Permanente do Pessoal Docente**

**Art. 10°** A constituição da Comissão é regulamentada através de Portaria expedida pela Diretoria.

**Art. 11°** A Comissão Permanente do Pessoal Docente, tem como atribuições, além de outras que venham a ser definidas pela IES:

I – apreciar os processos de acompanhamento e avaliação para progressão funcional;

II – apreciar os processos de seleção interna para efeito de ascensão funcional;

III – apreciar as dispensas, exceto as voluntárias, os afastamentos para realização de cursos de pós graduação e as transferências;

IV – apreciar os critérios necessários para realização de processos admissionais;

V – apreciar as readaptações;

VI – colaborar com os órgãos próprios da IES, nos programas de treinamento, formação e capacitação.

### **Capítulo III**

#### **Da Carreira Docente**

**Art. 12°** Carreira funcional é a representação das possibilidades de crescimento profissional.

**Art. 13°** O quadro de carreira docente da FACENE/RN, é composto por um conjunto de classes, níveis, sub-níveis, cargos e respectivas funções, agrupadas em carreiras funcionais.

### **Capítulo IV**

#### **Das Categorias Funcionais**

**Art. 14°** Categoria funcional é o conjunto de cargos correlatos. Esses cargos são agrupados em classes e níveis.

**Art. 15°** O Plano da FACENE/RN estrutura-se em três classes:

I – Assistente;

II – Adjunto;

III – Titular.

**Art. 16°** Para cada categoria de cargos adota-se, neste Plano, uma parametrização ascendente de níveis, com suas respectivas faixas salariais; cuja progressão obedece o processo descrito neste Plano. A saber:

I – Assistente – níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6;

II – Adjunto – níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6;

III – Titular – níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Parágrafo primeiro:** Para cada faixa salarial, haverá a correspondência de um valor monetário estabelecido pela Instituição, podendo a mesma ser alterada pela Mantenedora, sempre que houver necessidade de adequação à política salarial de cada categoria, ou a tendência de mercado.

**Parágrafo segundo:** Mesmo que todos os requisitos exigidos para ascensão, o docente mestrando ou doutorando que não concluir o mestrado ou o doutorado em até 6 (seis) meses após a data prevista para a conclusão; sofrerá o re-enquadramento funcional de acordo com sua titulação, podendo, inclusive, haver reflexos na remuneração, para que se adeque à faixa salarial, de acordo com sua titulação.

### Capítulo V

#### **Do Órgão Competente para ascensão funcional**

**Art. 17°** Para definição das vagas fixadas no quadro de lotação da FACENE/RN, a Diretoria é responsável pela deliberação das vagas a serem acrescidas ou reduzidas, de acordo com as necessidades institucionais.

**Parágrafo Único:** Para efeito de quadro de lotação, segue a disponibilidade das vagas no Anexo I deste Plano.

### Capítulo VI

#### **Da Admissão e Ingresso na Carreira**

**Art. 18°** O processo de recrutamento e seleção do empregado docente, observado o piso da categoria previsto em instrumento coletivo, ocorre através dos seguintes procedimentos:

I – análise de currículo, levando-se em consideração titulação acadêmica, produções científicas e tempo de docência no magistério superior;

II – entrevista com o Coordenador de Curso;

III – apresentação de uma aula, e/ou, defesa de artigos, teses e trabalhos;

IV – aprovação da Secretaria Geral.

**Art. 19°** Após aprovado da seleção, o empregado é treinado pela coordenação de curso e por seus pares.

**Art. 20°** O enquadramento em qualquer dos cargos/funções integrantes das categorias funcionais previstas neste Plano, será feito sempre no padrão salarial inicial.

**Art. 21°** Os empregados docentes serão contratados sob regime de trabalho definido na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

**Parágrafo Único:** Qualquer alteração na jornada de trabalho deve atender ao interesse específico da Instituição; estando a mesma de acordo com a Legislação em vigor. Em caráter de justificada excepcionalidade, será admitida alteração na jornada de trabalho do empregado, para atender à conveniência do mesmo, sendo avaliada também a existência de vaga.

### Capítulo VII

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### Dos Requisitos

**Art. 22°** O preenchimento de cargos, em cada categoria/nível; subordina-se aos requisitos do Anexo II deste Plano.

**Parágrafo Único:** A documentação comprobatória de escolaridade, somente será considerada, quando expedidas por Instituição credenciada e reconhecida na forma da Lei.

### TÍTULO III DA POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO

#### Capítulo I Da Política de Qualificação do Corpo Docente

**Art. 23°** Visando a contínua qualificação do seu corpo docente, a FACENE/RN incentivará, de várias formas, o progresso intelectual dos empregados. Uma delas é contribuindo para o aperfeiçoamento dos seus empregados assegurando todos os direitos e vantagens àquele que se afastar de suas funções para:

- I – aperfeiçoar-se em instituições nacionais ou estrangeiras;
- II – participar de cursos, congressos, seminários e outros eventos de natureza científica, cultural ou técnica, relacionados com as suas atividades na Instituição.

**Art. 24°** Especificamente, a política de recursos humanos da IES para os próximos 10 anos, contempla várias iniciativas e diretrizes, a saber:

- I – estabelecimento de incentivos funcionais, sob a forma de acréscimo percentual aos salários, mediante progressões horizontais, por merecimento;
- II – permissão e encorajamento, a um número crescente de empregados para que façam cursos;
- III – estabelecimento de convênios, com entidades públicas e particulares do País, e do exterior, que permitam a oferta de cursos, estágios e treinamentos aos empregados;
- IV – estímulo à participação em eventos de natureza técnica;
- V – aumento e diversificação dos cursos que visem à capacitação e ao aprimoramento do pessoal.

### TÍTULO IV DO ENQUADRAMENTO

#### Capítulo I Dos Critérios

**Art. 25°** O enquadramento inicial em cargo/função e padrão salarial integrantes das categorias definidas neste Plano, será feito mediante a análise de documentos que comprovem o atendimento do respectivo requisito básico definido no Art. 21° e das condições complementares definidas pela IES neste Plano.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Art. 26°** A regra definida no artigo anterior, aplica-se também, para a definição de novo enquadramento funcional em cargo/função e padrão salarial da progressão funcional; respeitando o período mínimo de 06 meses.

**Parágrafo Único:** O interstício para a primeira promoção é contado da data do enquadramento inicial do empregado.

### **Capítulo II** **Do Processo**

**Art. 27°** A Direção da FACENE/RN, por proposta do Recursos Humanos, regulamentará os procedimentos a serem adotados pela Instituição e pelos empregados, na constituição e na apreciação de processos de enquadramento e na avaliação de desempenho de pessoal docente.

**Art. 28°** O processo de enquadramento instala-se mediante requerimento do empregado (Anexo III), em impresso adquirido no Recursos Humanos; entregue devidamente preenchido neste departamento, com a respectiva documentação comprobatória.

**Art. 29°** O pedido de enquadramento será apreciado por uma Comissão, designada pelo Diretor, com a seguinte composição:

- I – representante da Direção;
- II – representante do Recursos Humanos;
- III – Secretaria Geral;
- IV – representante da Tesouraria;
- V – Coordenador de Curso.

**Parágrafo Único:** Cabe a esta Comissão, providenciar o levantamento dos dados do empregado, realizar e analisar o processo de avaliação de desempenho, emitir parecer técnico com proposta de enquadramento em cada categoria funcional e cargo/função.

### **Capítulo III** **Das Promoções**

**Art. 30°** A promoção funcional é um ato administrativo gerador de movimentação na carreira funcional, aqui compreendida como sequência de posições ocupadas pelo empregado no quadro de carreira durante sua vida profissional.

**Art. 31°** A progressão contida neste Plano da FACENE/RN pode ser horizontal ou vertical.

**Art. 32°** As promoções/progressões estabelecidas neste Plano, além dos elementos integrantes da avaliação de desempenho, levará em consideração, também, o tempo de efetivo serviço (antiguidade) do empregado prestado à Instituição, o merecimento, a titulação, as publicações, o tempo de serviço no magistério e o tempo de serviço na formação.

### **Capítulo IV** **Da Progressão Horizontal**

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Art. 33°** A progressão horizontal é a elevação horizontal do empregado ao padrão imediatamente superior ao seu, na mesma função, cargo e categorial funcional.

**Parágrafo Único:** O interstício mínimo para a progressão horizontal é de 24 (vinte e quatro) meses. Excepcionalmente, de acordo com a quantidade de vagas, poderá ocorrer o adiamento ou antecipação de processos de progressão horizontal.

**Art. 34°** A tabela dos níveis de progressão funcional, com respectivas atividades e requisitos necessários, encontra-se no Anexo IV deste Plano.

### Capítulo V

#### **Da Ascensão Funcional**

**Art. 35°** A ascensão funcional é a elevação do empregado para a função superior à exercida, podendo haver mudança de cargo e/ou categoria funcional.

**Art. 36°** A ascensão funcional se dá mediante processo seletivo interno, em conformidade com os critérios estabelecidos neste Plano e em suas normas complementares.

**Art. 37°** A ascensão funcional poderá ocorrer em qualquer época, de acordo com as necessidades da Instituição; observadas as seguintes condições:

- I – existência de vaga;
- II – habilitação do candidato à função;
- III – resultado na avaliação de desempenho;
- IV – comprovação de titulação exigida para a vaga;
- V – avaliação da ficha funcional do empregado.

**Art. 38°** A quantidade de vagas no quadro de lotação da Instituição, é determinada pela Direção; de acordo com a necessidade e conveniência da IES.

**Art. 39°** Em caso de empate no processo seletivo, os critérios para desempate serão:

- I – o candidato com o maior tempo de exercício na função que exerce;
- II – o candidato que possuir o maior número de títulos de formação;
- III – o candidato portador de necessidades especiais e/ou de doença crônica-degenerativa.

### Capítulo VI

#### **Da Avaliação de Desempenho e do requisito para exercício de cargo.**

**Art. 40°** A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada empregado na função, e o seu potencial de desenvolvimento futuro.

**Parágrafo primeiro:** A avaliação de desempenho será feita semestralmente pelo Coordenador do Curso, cargo este inacumulável com formulário específico (Anexo V), encaminhado pelo Recursos Humanos. O mesmo, avaliará os docentes do curso de sua competência. O Recursos Humanos fará juntamente com a Diretoria e

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Secretaria Geral a avaliação dos formulários preenchidos pelo Coordenador de Curso.

**Parágrafo segundo:** É vedada a ocupação de cargo de coordenador por professor que não tenha exercido a função de docente na instituição

**Art. 41°** Os empregados serão avaliados de acordo com os seguintes itens:

- I – Pontualidade – cumprimento da jornada de trabalho;
- II – Assiduidade – comparecimento a jornada de trabalho;
- III – Compromisso com a qualidade – interesse em executar as atividades pertinentes ao cargo com exatidão;
- IV – Conhecimento técnico – conhecimento referente à execução de atividades pertinentes à função;
- V – Competência – capacidade de colocar conhecimentos técnicos em prática, adequando-se às situações do dia-a-dia;
- VI – Conduta ética-profissional – adoção de uma postura ética diante de situações e dados/informações confidenciais;
- VII – Organização e planejamento – capacidade de manter a ordem e o bom funcionamento das atividades pertinentes à função;
- VIII – Responsabilidade – capacidade de responder por atos, equipamentos, materiais e valores monetários necessários à execução da função;
- IX – Eficácia – alcance das metas propostas;
- X – Eficiência – capacidade de desenvolver as atividades de forma salutar;
- XI – Potencial – condições de desenvolvimento e aperfeiçoamento futuro;
- XII – Confidencialidade – capacidade de manter informações em sigilo;
- XIII – Cooperação – vontade de cooperar, auxiliar os colegas e acatar ordens;
- XIV – Iniciativa – capacidade imediata de resolver problemas e aperfeiçoar processos;
- XV – Criatividade – capacidade de dar idéias e criar projetos;
- XVI – Adaptação – grau de adequação a situações, flexibilidade e capacidade de mudança;
- XVII – Publicações – pesquisa e produção científica.
- XVIII – Qualificação profissional – qualificação em mestrado e doutorado.

**Art. 42°** Para cada fator de avaliação, será atribuída nota de 0,0 (zero) a 10 (dez). As notas são em ordem crescente de merecimento.

### **Capítulo VII**

#### **Da promoção por merecimento e antiguidade**

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Art. 43º** As promoções por mérito e por antiguidade são realizadas, quando da existência de vagas, alternadamente, dentro de cada categoria profissional, começando-se sempre pelo mérito, conforme critérios de avaliação estabelecidos na respectiva Cláusula.

**Parágrafo primeiro:** A avaliação dos requisitos previstos para avanço funcional ocorrerá uma vez ao ano, sempre condicionada ao número de vagas da IES.

**Parágrafo segundo:** A partir do momento em que o docente se matricular como aluno regular do mestrado/doutorado, será acrescentado 25% do percentual de qualificação, a partir do cumprimento de mais de 50% dos créditos da pós-graduação *stricto sensu*, será acrescentado mais 25% do adicional de qualificação totalizando assim 50% do adicional de qualificação. Conferida a titulação de mestre/doutor, atinge-se o percentual integral (100%) do adicional de qualificação.

**Parágrafo terceiro:** O docente deverá apresentar anualmente declaração de regularidade e os créditos concluídos. No mestrado, o docente tem 2 (dois) anos para conclusão e no doutorado tem 3 (tres) anos para conclusão.

**Parágrafo quarto:** Se as comprovações citadas no parágrafo terceiro não forem entregues, o docente perderá o benefício citado no parágrafo segundo. A IES conferirá ao docente um prazo de 6 (seis) meses de carência, a incidir após o prazo citado do parágrafo terceiro.

### Capítulo VIII

#### **Da Readaptação**

**Art. 44º** A readaptação do empregado ocorrerá nos seguintes casos:

I – por incapacidade mediante laudo médico;

II – por deixar de ser necessário, na Faculdade, o cargo no qual o empregado esteja enquadrado.

**Parágrafo Único:** A readaptação será efetuada para o cargo de valor salarial equivalente ao percebido e de atribuições compatíveis com as aptidões do empregado; desde que, atendidos os pré-requisitos básicos do novo cargo; e quando da existência de vaga.

### Capítulo IX

#### **Da Transferência**

**Art. 45º** O empregado poderá ser transferido para outra Sede do Grupo Institucional, atendidas as respectivas formação e a necessidade do serviço; como também, atendendo as exigências legais.

**Art. 46º** A transferência do empregado abre uma vaga na respectiva função de origem.

**Parágrafo Único:** O empregado transferido será enquadrado nos termos e ajustes da Sede de destino, não podendo o empregado sofrer qualquer prejuízo financeiro.

### Capítulo X

#### **DO REGIME DE TRABALHO**

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Art. 47º** – O planejamento e a avaliação das atividades são realizados pela Coordenação de Curso. A aprovação do planejamento e das avaliações das atividades são realizados pela Diretoria.

**Art. 48º** - A graduação, pós-graduação, os projetos de pesquisa e/ou extensão, curso livres, residências médicas e demais cursos ofertados pela IES são acompanhados pelas Coordenações de Curso e pelas respectiva Diretoria. Para renovação, os projetos são avaliados pelos Órgãos competentes.

### TÍTULO V

#### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

##### Capítulo I

##### Das Disposições Gerais

**Art. 49º** Adota-se neste Plano, uma nomenclatura de cargos/funções que possibilita a definição clara de suas respectivas competências, viabilizando a administração do plano pelo enquadramento dos empregados atuais e orientação nas contratações futuras e, ainda, pela movimentação do pessoal na carreira funcional.

**Art. 50º** As ações gratificadas da estrutura técnico-administrativa da FACENE/RN, serão providas através de ato da Direção; em conformidade com o Anexo VI.

**Parágrafo Único:** A gratificação de função, percebida pelo empregado durante o exercício de sua função gratificada, não incorpora à remuneração do empregado.

**Art. 51º** A aprovação, regulamentação e as posteriores alterações deste Plano, serão objeto de aprovação da Direção e sua Mantenedora.

**Art. 52º** – Os casos omissos são submetidos à apreciação da Diretoria competente para normatização e/ou decisão.

### ANEXO I

QUADRO DE VAGAS DA CARREIRA DOCENTE, DISTRIBUÍDOS NOS DIVERSOS SETORES, FUNÇÕES E JORNADA DE TRABALHO.

CURSO	FUNÇÃO	VAGAS
Graduação	Assistente	Uma vaga para cada categoria
	Adjunto	Uma vaga para cada categoria
	Titular	Uma vaga para cada categoria

### ANEXO II

QUADRO DA CARREIRA DOCENTE, DISTRIBUÍDOS NAS DIVERSAS CATEGORIA/NÍVEL/ESCOLARIDADE/TEMPO DE SERVIÇO.

ANEXO II – A

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### ASSISTENTE

FUNÇÃO	NÍVEL	TITULAÇÃO	TEMPO DE SERVIÇO NA IES
Assistente	N1	Especialista	Até 03 anos
Assistente	N2	Especialista	De 03 a 06 anos
Assistente	N3	Especialista	Até 03 anos
Assistente	N4	Mestre	De 03 a 06 anos
Assistente	N5	Especialista	Até 03 anos
Assistente	N6	Doutor	De 03 a 06 anos

### ANEXO II – B

#### ADJUNTO

FUNÇÃO	NÍVEL	TITULAÇÃO	TEMPO DE SERVIÇO NA IES
Adjunto	N1	Especialista	06 anos
Adjunto	N2	Especialista	06 a 08 anos
Adjunto	N3	Mestrado	06 anos
Adjunto	N4	Mestrado	06 a 08 anos
Adjunto	N5	Doutor	06 anos
Adjunto	N6	Doutor	06 a 08 anos

### ANEXO II – C

#### TITULAR

FUNÇÃO	NÍVEL	TITULAÇÃO	TEMPO DE SERVIÇO NA IES
Titular	N1	Especialista	Mais de 08 anos
Titular	N2	Especialista	Mais de 08 anos
Titular	N3	Mestrado	Mais de 08 anos
Titular	N4	Mestrado	Mais de 08 anos
Titular	N5	Doutor	Mais de 08 anos
Titular	N6	Doutor	Mais de 08 anos

### ANEXO III

#### REQUERIMENTO PARA ENQUADRAMENTO FUNCIONAL.

#### ANEXO III - A FRENTE DA FICHA

<p><b>FACULDADE DE ENFERMAGEM NOVA ESPERANÇA DE MOSSORÓ– FACENE/RN</b></p> <p>Av. Presidente Dutra, 701, Alto de São Manuel, Mossoró, Rio Grande do Norte</p> <p>MOSSORÓ, ____/____/____</p> <p><b>REQUERIMENTO PARA ENQUADRAMENTO FUNCIONAL</b></p> <p>EMPREGADO: _____</p>
--

**PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL**

TELEFONE: \_\_\_\_\_

E-MAIL: \_\_\_\_\_

SETOR: \_\_\_\_\_

FUNÇÃO: \_\_\_\_\_

**VEM REQUERER NOVO ENQUADRAMENTO FUNCIONAL PARA A FUNÇÃO DE**  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ASS.

PARECER	DATA ___ / ___ / ___
<input type="checkbox"/> DEFERIDO <input type="checkbox"/> INDEFERIDO	

ANEXO III – A

VERSO DA FICHA

**FACULDADE DE ENFERMAGEM NOVA ESPERANÇA DE MOSSORÓ- FACENE/RN**  
 Av. Presidente Dutra, 701, Alto de São Manuel, Mossoró, Rio Grande do Norte  
 MOSSORÓ, \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

**REQUERIMENTO PARA ENQUADRAMENTO FUNCIONAL**

RECURSOS HUMANOS	DATA ___ / ___ / ___
<b>EXIGÊNCIAS PARA NOVO ENQUADRAMENTO</b>	Pontualidade
	Assiduidade
	Compromisso com a qualidade
	Conhecimento técnico
	Competência
	Conduta ética-profissional
	Organização e planejamento
	Responsabilidade
	Eficácia
	Eficiência
	Potencial
	Confidencialidade
	Cooperação
Iniciativa	
Criatividade	

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

	Adaptação	
	Produção Científica	
	Experiência na docência	
	Experiência relacionada às atividades de promoção à saúde	
	Participação com certificado em evento Institucional	
<b>OBSERVAÇÃO:</b>		

### ANEXO IV

TABELA DE NÍVEIS DE PROGRESSÃO FUNCIONAL, REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA ENQUADRAMENTO NO CARGO.

ANEXO IV – A

ASSISTENTE

N1	N2
REQUISITOS	REQUISITOS
- especialista;	- especialista;
- até 03 anos de tempo de serviços na IES;	- entre 03 e 06 anos de tempo de serviços na IES;
- até 03 produções científicas(publicação);	- até 03 produções científicas anual (publicação);
- tempo parcial;	- tempo integral;
- até 02 anos de experiência de docência.	- até 02 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;
	- até 02 anos responsável pela supervisão da assistência médica;
	- de 02 a 04 anos de experiência de docência.
	- participar de pelo menos um evento anual da IES.
	- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.

N3	N4
REQUISITOS	REQUISITOS
- especialista;	- mestre

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- até 03 anos de tempo de serviços na IES;	- entre 03 e 06 anos de tempo de serviços na IES;
- até 03 produções científicas(publicação);	- até 03 produções científicas anual (publicação);
- tempo parcial;	- tempo integral;
- até 02 anos de experiência de docência.	- até 02 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;
	- até 02 anos responsável pela supervisão da assistência médica;
	- de 02 a 04 anos de experiência de docência.
	- participar de pelo menos um evento anual da IES.
	- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.

N5	N6
<b>REQUISITOS</b>	<b>REQUISITOS</b>
- especialista;	- doutor
- até 03 anos de tempo de serviços na IES;	- entre 03 e 06 anos de tempo de serviços na IES;
- até 03 produções científicas(publicação);	- até 03 produções científicas anual (publicação);
- tempo parcial;	- tempo integral;
- até 02 anos de experiência de docência.	- até 02 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;
	- até 02 anos responsável pela supervisão da assistência médica;
	- de 02 a 04 anos de experiência de docência.
	- participar de pelo menos um evento anual da IES.
	- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.

### ANEXO IV – B

#### ADJUNTO

N1	N2
<b>REQUISITOS</b>	<b>REQUISITOS</b>
- especialista;	- especialista;
- 06 anos de tempo de serviços na IES;	- entre 06 e 08 anos de tempo de serviços na IES;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- até 05 produções científicas anual (publicação);	- até 05 produções científicas anual (publicação);
- tempo parcial;	- tempo integral;
- 03 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;	- 03 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;
- 02 anos responsável pela supervisão da assistência médica;	- 02 anos responsável pela supervisão da assistência médica;
- 04 anos de experiência de docência;	- de 04 a 06 anos de experiência de docência.
- participar de pelo menos um evento semestral da IES.	- participar de pelo menos um evento semestral da IES.
- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.	- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.

N3	N4
<b>REQUISITOS</b>	<b>REQUISITOS</b>
- mestre	- mestre
- 06 anos de tempo de serviços na IES;	- entre 06 e 08 anos de tempo de serviços na IES;
- até 05 produções científicas anual (publicação);	- até 05 produções científicas anual (publicação);
- tempo parcial;	- tempo integral;
- 03 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;	- 03 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;
- 02 anos responsável pela supervisão da assistência médica;	- 02 anos responsável pela supervisão da assistência médica;
- 04 anos de experiência de docência.	- de 04 a 06 anos de experiência de docência.
- participar de pelo menos um evento semestral da IES.	- participar de pelo menos um evento semestral da IES.
- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.	- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.

N5	N6
<b>REQUISITOS</b>	<b>REQUISITOS</b>
- doutor	- doutor
- 06 anos de tempo de serviços na IES;	- entre 06 e 08 anos de tempo de serviços na IES;
- até 05 produções científicas anual (publicação);	- até 05 produções científicas anual (publicação);
- tempo parcial;	- tempo integral;
- 03 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;	- 03 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- 02 anos responsável pela supervisão da assistência médica;	- 02 anos responsável pela supervisão da assistência médica;
- 04 anos de experiência de docência.	- de 04 a 06 anos de experiência de docência.
- participar de pelo menos um evento semestral da IES.	- participar de pelo menos um evento semestral da IES.
- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.	- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.

### ANEXO IV – C

#### TITULAR

N1	N2
<b>REQUISITOS</b>	<b>REQUISITOS</b>
- especialista;	- especialista;
- mais de 08 anos de tempo de serviços na IES;	- mais de 08 anos de tempo de serviços na IES;
- 05 produções científicas anual (publicação);	- 05 produções científicas anual (publicação);
- tempo parcial;	- tempo integral;
- 04 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;	- dedicação exclusiva;
- 03 anos responsável pela supervisão da assistência médica;	- 04 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;
- 06 anos de experiência de docência;	- 03 anos responsável pela supervisão da assistência médica;
- participar de pelo menos dois evento semestral da IES.	- acima de 06 anos de experiência de docência.
- participar de projeto de extensão da IES.	- participar de pelo menos dois evento semestral da IES.
- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.	- participar de projeto de extensão da IES.
	- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.

N3	N4
<b>REQUISITOS</b>	<b>REQUISITOS</b>
- mestre	- mestre
- mais de 08 anos de tempo de serviços na IES;	- mais de 08 anos de tempo de serviços na IES;
- 05 produções científicas anual (publicação);	- 05 produções científicas anual (publicação);
- tempo parcial;	- tempo integral;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- 04 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;	- dedicação exclusiva;
- 03 anos responsável pela supervisão da assistência médica;	- 04 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;
- 06 anos de experiência de docência.	- 03 anos responsável pela supervisão da assistência médica;
- participar de pelo menos dois evento semestral da IES.	- acima de 06 anos de experiência de docência.

- participar de projeto de extensão da IES.	- participar de pelo menos dois evento semestral da IES.
- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.	- participar de projeto de extensão da IES.
	- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.

N5	N6
REQUISITOS	REQUISITOS
- doutor	- doutor
- mais de 08 anos de tempo de serviços na IES;	- mais de 08 anos de tempo de serviços na IES;
- 05 produções científicas anual (publicação);	- 05 produções científicas anual (publicação);
- tempo parcial;	- tempo integral;
- 04 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;	- dedicação exclusiva;
- 03 anos responsável pela supervisão da assistência médica;	- 04 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;
- 06 anos de experiência de docência.	- 03 anos responsável pela supervisão da assistência médica;
- participar de pelo menos dois evento semestral da IES.	- acima de 06 anos de experiência de docência.
- participar de projeto de extensão da IES.	- participar de pelo menos dois evento semestral da IES.
- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.	- participar de projeto de extensão da IES.
	- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.

### ANEXO V

#### FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.

FUNCIONÁRIO: \_\_\_\_\_

TELEFONE: \_\_\_\_\_

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

E-MAIL: \_\_\_\_\_

SETOR: \_\_\_\_\_

FUNÇÃO: \_\_\_\_\_

Para cada fator de avaliação, será atribuída nota de 0,0 (zero) à 10 (dez). As notas são em ordem crescente de merecimento.

FATOR	NOTA
<b>Pontualidade:</b> Cumprimento da jornada de trabalho.	
<b>Assiduidade:</b> Comparecimento a jornada de trabalho.	
<b>Compromisso com a qualidade:</b> Interesse em executar as atividades pertinentes ao cargo com exatidão.	
<b>Conhecimento técnico:</b> Conhecimento referente à execução de atividades pertinentes à função.	
<b>Competência:</b> Capacidade de colocar conhecimentos técnicos em prática, adequando-se às situações do dia-a-dia.	
<b>Conduta ética-profissional:</b> Adoção de uma postura ética diante de situações e dados/informações confidenciais.	
<b>Organização e planejamento:</b> Capacidade de manter a ordem e o bom funcionamento das atividades pertinentes à função.	
<b>Responsabilidade:</b> Capacidade de responder por atos, equipamentos, materiais e valores monetários necessários à execução da função.	
<b>Eficácia:</b> Alcance das metas propostas.	
<b>Eficiência:</b> Capacidade de desenvolver as atividades de forma salutar.	
<b>Potencial:</b> Condições de desenvolvimento e aperfeiçoamento futuro.	
<b>Confidencialidade:</b> Capacidade de manter informações em sigilo.	
<b>Cooperação:</b> Vontade de cooperar, auxiliar os colegas e acatar ordens.	
<b>Iniciativa:</b> Capacidade imediata de resolver problemas e aperfeiçoar processos.	
<b>Criatividade:</b> Capacidade de dar idéias e criar projetos.	
<b>Adaptação:</b> Grau de adequação a situações, flexibilidade e capacidade de mudança.	

**Observações:**

---

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

---

Assinatura do Coordenador: \_\_\_\_\_

**ANEXO II****PLANO DE CARREIRA TÉCNICO ADMINISTRATIVO NA ÍNTEGRA**  
Homologado pelo Ministério do Trabalho**TÍTULO I****DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS****Capítulo I****Da Caracterização**

**Art. 1º** O Plano de Carreira, Cargos e Salários do Pessoal Técnico-Administrativo da Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró – FACENE/RN – base para a gestão de Recursos Humanos, constitui-se no Regimento Interno de Carreira que define, regula e administra os cargos e salários do Pessoal Técnico-Administrativo da Faculdade, implementando uma política de valorização do profissional, em conformidade com as necessidades institucionais, acadêmicas e educacionais.

**Art. 2º** Para efeito de implantação, este Plano e suas alterações dependem da aprovação da Diretoria da IES, em consonância com a Diretoria da Mantenedora, a Escola de Enfermagem Nova Esperança Ltda.

**Parágrafo Único:** A FACENE/RN zela pela manutenção de padrões de recrutamento e condições de trabalho condizentes com a sua natureza educacional de instituição educacional, bem como por oferecer oportunidades de aperfeiçoamento técnico-profissional a seus funcionários.

**Capítulo II****Da Amplitude e Vigência**

**Art. 3º** O Presente Plano tem abrangência em todo o âmbito de atuação da Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró.

**Art. 4º** Para efeito de vigência, este Plano tem prazo indeterminado, salvo se sobrevier outro texto consolidado que seja mais benéfico aos empregados.

**Capítulo III****Da Finalidade**

**Art. 5º** O Presente Plano tem as seguintes finalidades:

- I – constituir instrumento essencial para a organização e a valorização dos colaboradores da Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró;
- II – promover a valorização do corpo técnico-administrativo, através da identificação e aprimoramento de aptidões e habilidades profissionais;
- III – identificar e reconhecer o mérito profissional, através da progressão funcional, com base na Avaliação de Desempenho;
- IV – implementar critérios para a avaliação da oferta de cargos, condizentes com a Legislação Trabalhista;
- V – atrair e manter os melhores profissionais do mercado de trabalho na Instituição;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

VI – definir uma estrutura de cargos e salários capaz de possibilitar um equilíbrio coerente entre valores/serviços realizados;

VII – manter a sustentabilidade financeira da Instituição.

### **Capítulo VI**

#### **Dos Conceitos Básicos**

**Art. 6º** Para efeito da aplicação deste Plano de Carreira será adotada a seguinte terminologia com os respectivos conceitos:

Admissão	É o ingresso do empregado na Instituição, por meio de contrato de trabalho, deste Plano de Cargos e das exigências legais.
Ascensão Funcional	É a passagem do empregado para uma função superior a exercida, podendo haver mudança de cargo ou de categoria profissional.
Atribuições	É o conjunto de atividades necessárias à execução de determinado serviço.
Aula	É a unidade de tempo dedicada à ministração do ensino, podendo ser teórica, prática, de laboratório, de estágio ou de internato.
Avaliação do Desempenho	É o processo que visa mensurar o desempenho dos empregados com base em critérios específicos, que subsidiará a promoção funcional.
Cargo	É o posto de trabalho dentro de uma posição formal no organograma da empresa.
Carreira Funcional	É a representação das possibilidades de crescimento profissional.
Categoria Funcional	É o conjunto de cargos correlatos.
Condições de Ingresso no Cargo	São os requisitos mínimos indispensáveis para o ingresso do candidato ao cargo.
Demissão	É o desligamento do empregado da Instituição, por meio de dispensa ou pedido de demissão, tudo de acordo com as exigências legais.
Descrição do Cargo	São as atividades desempenhadas nos cargos.
Enquadramento	É a posição do empregado no Plano de Cargos.
Faixa Salarial	É a amplitude salarial contemplada pelos valores fixados para cada função.
Função	É o conjunto de atividades desempenhadas, responsabilidades e características de trabalho inerentes ao cargo.
Interstício	É o intervalo de tempo necessário para que o empregado faça jus à promoção.
Nível	É a posição dentro da categoria funcional, ou de uma de suas classes, que permite identificar a situação do empregado na estrutura hierárquica e de remuneração.
Progressão Horizontal	É a elevação horizontal do empregado ao padrão imediatamente superior ao seu, na mesma função.
Progressão Vertical	É a elevação vertical do empregado ao padrão imediatamente superior ao seu, com alteração de cargo.
Promoção Funcional	É toda movimentação na carreira funcional.
Quadro de Carreira	É o conjunto de cargos e respectivas funções agrupados em carreiras funcionais.
Quadro Funcional	É a quantidade total de cargos disponibilizados para cada departamento da Instituição.
Vagas	São as posições não ocupadas no quadro funcional.

### **Capítulo VII**

#### **Dos Deveres dos Empregados**

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Art. 7º** São deveres dos empregados integrantes da Carreira:

- I – Cumprir e fazer cumprir as normas estabelecidas neste Regulamento;
- II – Submeter à aprovação do seu superior hierárquico imediato as modificações que desejar introduzir nas tarefas de seu cargo;
- III – Coordenar, supervisionar, orientar e dirigir tarefas de seus subordinados;
- IV – Ser assíduo e pontual;
- V – Zelar pelo patrimônio da Faculdade e da sua Mantenedora;
- VI – Responsabilizar-se pelos materiais permanentes e de consumo que utilizar no desempenho de suas funções;
- VII – Empenhar-se na execução, com qualidade das tarefas do seu cargo;
- VIII – Prestar contas a seu superior hierárquico, dos serviços que executar;
- IX – Observar o regime disciplinar da Instituição;
- X – Comparecer às reuniões para as quais forem convocados;
- XI – Exercer outras atribuições compatíveis com o seu cargo e função, bem como as previstas no Regimento Interno da Faculdade.
- XII – Votar na CIPA.

### **Capítulo VIII**

#### **Dos Direitos dos Empregados**

**Art. 8º** São direitos dos empregados integrantes da Carreira:

- I – Usufruir de todos os benefícios e incentivos por regime de trabalho e titulação;
- II – Votar e ser votado para representantes de sua classe;
- III – Recorrer de decisões dos órgãos deliberativos ou executivos;
- IV – Votar e ser votado para os cargos eletivos da Unidade de Ensino;
- V – Participar das reuniões de trabalho a que pertencer e de comissão para que for indicado;
- VI – Ser avaliado e promovido conforme o disposto deste Plano.

### **TÍTULO II**

#### **DA ESTRUTURA DA CARREIRA DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO**

##### **Capítulo I**

##### **Da Composição do Corpo Técnico-Administrativo**

**Art. 9º** O corpo técnico-administrativo da FACENE/RN é constituído pelos empregados não docentes da Instituição.

##### **Capítulo II**

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### Da Comissão Permanente do Pessoal Técnico-Administrativo

**Art. 10º** A constituição da Comissão é regulamentada através de Portaria expedida pela Diretoria.

**Art. 11º** A Comissão Permanente do Pessoal Técnico-Administrativo, composta pela Diretoria, Coordenação de Recursos Humanos, Secretaria Geral e Tesouraria, tem como atribuições, além de outras que venham a ser definidas pela IES:

I – apreciar os processos de acompanhamento e avaliação para progressão funcional;

II – apreciar os processos de seleção interna para efeito de ascensão funcional;

III – apreciar as transferências, dispensas, exceto as voluntárias, e os afastamentos para realização de cursos de pós-graduação;

IV – apreciar os critérios necessários para realização de processos admissionais;

V – apreciar as readaptações;

VI – colaborar com os órgãos próprios da IES, nos programas de treinamento, formação e capacitação.

### Capítulo III

#### Da Carreira Técnica-Administrativa

**Art. 12º** Carreira funcional é a representação das possibilidades de crescimento profissional.

**Art. 13º** O quadro de carreira técnico-administrativa da FACENE/RN é composto por um conjunto de classes, níveis, subníveis, cargos e respectivas funções, agrupadas em carreiras funcionais.

### Capítulo IV

#### Das Categorias Funcionais

**Art. 12º** Categoria funcional é o conjunto de cargos correlatos. Esses cargos são agrupados em classes e níveis.

**Art. 13º** O Plano da FACENE/RN estrutura-se em três classes:

I – Auxiliar;

II – Administrativo;

III – Técnico.

**Art. 14º** Para cada categoria de cargos adota-se neste Plano uma parametrização ascendente de níveis, com suas respectivas faixas salariais; cuja progressão obedece ao processo descrito neste Plano. A saber:

I – Auxiliar – níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6;

II – Administrativo – níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6;

III – Técnico – níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Parágrafo Único:** Para cada faixa salarial, haverá a correspondência de um valor monetário estabelecido pela Instituição, podendo a mesma ser alterada pela Mantenedora, sempre que houver necessidade de adequação à política salarial de cada categoria, a tendência de mercado ou para evitar a insolvência.

### **Capítulo V** **Das Vagas**

**Art. 15°** Para definição das vagas fixadas no quadro de lotação da FACENE/RN, a Diretoria é responsável pela deliberação das vagas a serem acrescidas ou reduzidas, de acordo com as necessidades institucionais.

**Parágrafo Único:** Para efeito de quadro de lotação, segue a disponibilidade das vagas no Anexo I deste Plano.

### **Capítulo VI** **Da Admissão e Ingresso na Carreira**

**Art. 16°** O processo de recrutamento e seleção do empregado técnico-administrativo, ocorre através dos seguintes procedimentos:

- I – análise de currículo;
- II – preenchimento de ficha de entrevista;
- III – entrevista com a responsável pelo setor do NAP – Núcleo de Apoio Psico-Pedagógico da IES;
- IV – entrevista com a responsável pelo setor de Recursos Humanos da IES;
- V – entrevista com o coordenador do setor, ao qual há existência de vaga;
- VI – entrevista com a Secretária Geral da IES;
- VII – análise e aprovação de todos os envolvidos no processo de entrevista.

**Art. 17°** Após aprovado da seleção, o empregado é treinado por um período de 10 (dez) dias pelo responsável do setor.

**Art. 18°** O empregado deverá estar munido de toda documentação exigida pelo setor de Recursos Humanos para o processo de admissão, não sendo permitido o início das atividades sem o cumprimento de tal critério. É de inteira responsabilidade do setor de Recursos Humanos, e apenas deste setor, o recebimento da documentação para a admissão.

**Art. 19°** O enquadramento em qualquer dos cargos/funções integrantes das categorias funcionais previstas neste Plano, será feito sempre no padrão salarial inicial, vedada, entretanto, a redução salarial.

**Art. 20°** Os empregados técnico-administrativos serão contratados sob regime de trabalho definido na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

**Parágrafo Único:** Em caráter excepcional, será admitida a alteração na jornada de trabalho a pedido do empregado, desde que a mudança de horário atenda também a interesse específico da Instituição, estando, ainda, subordinada à existência de vaga

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

no local, não podendo prejudicar a demanda do setor em que o empregado está lotado.

### **Capítulo VII** **Dos Requisitos**

**Art. 21°** O preenchimento de cargos, em cada categoria/nível; subordina-se aos requisitos básicos de escolaridade; estando o mesmo distribuído no Anexo II deste Plano.

**Parágrafo Único:** A documentação comprobatória de escolaridade, somente será considerada, quando expedidas por Instituição credenciada e reconhecida na forma da Lei.

### **TÍTULO III**

#### **DA POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO**

##### **Capítulo I** **Da Política de Qualificação do Corpo Técnico-Administrativo**

**Art. 22°** Visando à contínua qualificação do seu corpo técnico-administrativo, a FACENE/RN incentivará, de várias formas, o progresso intelectual dos empregados. Uma delas é contribuindo para o aperfeiçoamento dos seus empregados, assegurando todos os direitos e vantagens àquele que se afastar de suas funções para:

I – aperfeiçoar-se em instituições nacionais ou estrangeiras;

II – participar de cursos, congressos, seminários e outros eventos de natureza científica, cultural ou técnica, relacionados com as suas atividades na Instituição.

**Art. 23°** A política de recursos humanos da IES contempla várias iniciativas e diretrizes, a saber:

I – estabelecimento de incentivos funcionais, sob a forma de acréscimo percentual aos salários, mediante progressões horizontais, por função, e verticais, por cargo, sempre observados os critérios de alternância – antiguidade e merecimento -, bem como a elevação para nível imediatamente à frente;

II – permissão e incentivo a um número crescente de empregados para que façam cursos;

III – estímulo à participação em eventos de natureza técnica;

IV – aumento e diversificação dos cursos que visem à capacitação e ao aprimoramento do pessoal.

### **TÍTULO IV**

#### **DO ENQUADRAMENTO**

##### **Capítulo I** **Dos Critérios**

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Art. 24°** O enquadramento inicial em cargo/função e padrão salarial integrantes das categorias definidas neste Plano, será feito mediante a análise de documentos que comprovem o atendimento do respectivo requisito básico definido no Art. 21° e das condições complementares definidas pela IES e por este Plano.

**Parágrafo único:** A fim de evitar benefício de um empregado em detrimento de outros, o enquadramento de todos os empregados, independentemente de faixa salarial que se encontra, ou mesmo que preencha o requisito temporal ou de escolaridade, se dará sempre dentro do primeiro nível.

**Art. 25°** A regra definida no artigo anterior, aplica-se também para a definição de novo enquadramento funcional em cargo/função e padrão salarial da progressão funcional; respeitando o período mínimo de 01 (um) ano.

**Parágrafo Único:** O interstício para a primeira promoção é contado da data do enquadramento inicial do funcionário.

### **Capítulo II**

#### **Do Processo**

**Art. 26°** A Direção da FACENE/RN, por proposta do Recursos Humanos, regulamentará os procedimentos a serem adotados pela Instituição e pelos empregados, na constituição e na apreciação de processos de enquadramento e na avaliação de desempenho de pessoal técnico-administrativo.

**Art. 27°** O processo de enquadramento instala-se mediante requerimento do empregado (Anexo III), em impresso adquirido no Recursos Humanos, entregue devidamente preenchido neste departamento, com a respectiva documentação comprobatória.

**Art. 28°** O pedido de enquadramento será apreciado por uma Comissão, designada pelo Diretor, com a seguinte composição:

- I – representante da Direção;
- II – representante do Recursos Humanos;
- III – representante da Secretaria Geral;
- IV – representante da Tesouraria.

**Parágrafo Único:** Cabe a esta Comissão, providenciar o levantamento dos dados do empregado, realizar e analisar o processo de avaliação de desempenho, emitir parecer técnico com proposta de enquadramento em cada categoria funcional e cargo/função.

### **Capítulo III**

#### **Das Promoções**

**Art. 29°** A promoção funcional, sempre a nível imediatamente superior, é um ato administrativo gerador de movimentação na carreira funcional, aqui compreendida como sequência de posições ocupadas pelo empregado no quadro de carreira durante sua vida profissional.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Parágrafo único:** As promoções ocorrerão uma vez ao ano e estão subordinadas à existência de vagas no nível/grau imediatamente superior, não podendo haver saltos em níveis/grau.

**Art. 30°** A progressão contida neste Plano da FACENE/RN será horizontal ou vertical, a depender da modalidade de promoção (nível-grau) em que o empregado esteja enquadrado.

**Art. 31°** As promoções/progressões estabelecidas neste Plano, além dos elementos integrantes da avaliação de desempenho, considerará, também, o tempo de efetivo serviço (antiguidade) do empregado prestado a Instituição, o merecimento e a titulação.

### Capítulo IV

#### **Da Progressão Horizontal**

**Art. 32°** A progressão horizontal é a elevação horizontal do empregado ao padrão imediatamente superior ao seu, na mesma função, cargo e categorial funcional.

**Parágrafo Único:** O interstício mínimo para a progressão horizontal é de 1 (um) ano. Excepcionalmente, de acordo com a quantidade de vagas, poderá ocorrer o adiamento ou antecipação de processos de progressão horizontal.

**Art. 33°** A tabela dos níveis de progressão funcional, com requisitos necessários, encontra-se no Anexo IV deste Plano.

### Capítulo V

#### **Da Ascensão Funcional**

**Art. 34°** A ascensão funcional é a elevação do empregado para a função superior à exercida, podendo haver mudança de cargo e/ou categoria funcional.

**Art. 35°** A ascensão funcional se dá mediante processo seletivo interno, em conformidade com os critérios estabelecidos neste Plano e em suas normas complementares.

**Art. 36°** A ascensão funcional poderá ocorrer em qualquer época, de acordo com as necessidades da Instituição; observadas as seguintes condições:

- I – existência de vaga;
- II – habilitação do candidato à função;
- III – resultado na avaliação de desempenho;
- IV – comprovação de titulação exigida para vaga;
- V – avaliação da ficha funcional do empregado.

**Art. 37°** A quantidade de vagas no quadro de lotação da Instituição, é determinada pela Direção; de acordo com a necessidade e conveniência da IES.

**Art. 38°** Em caso de empate no processo seletivo, os critérios para desempate serão:

- I – o candidato com o maior tempo de exercício na função que exerce;
- II – o candidato que possuir o maior número de títulos de formação;

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

III – o candidato portador de necessidades especiais e/ou de doença crônica-degenerativa.

### **Capítulo VI**

#### **Da Avaliação de Desempenho**

**Art. 39°** A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada empregado na função, e o seu potencial de desenvolvimento futuro.

**Parágrafo Único:** A avaliação de desempenho será feita anualmente pelo Coordenador do setor, em formulário específico (Anexo V) encaminhado pelo Recursos Humanos. O setor de Recursos Humanos fará juntamente com a Diretoria, a avaliação dos coordenadores de setor, através do preenchimento do mesmo formulário.

**Art. 40°** Os empregados serão avaliados de acordo com os seguintes itens:

I – Pontualidade – cumprimento da jornada de trabalho;

II – Assiduidade – comparecimento à jornada de trabalho;

III – Compromisso com a qualidade – interesse em executar as atividades pertinentes ao cargo com exatidão;

IV – Conhecimento técnico – conhecimento referente à execução de atividades pertinentes à função;

V – Competência – capacidade de colocar conhecimentos técnicos em prática, adequando-se às situações do dia-a-dia;

VI – Conduta ética-profissional – adoção de uma postura ética diante de situações e dados/informações confidenciais;

VII – Organização e planejamento – capacidade de manter a ordem e o bom funcionamento das atividades pertinentes à função;

VIII – Responsabilidade – capacidade de responder por atos, equipamentos, materiais e valores monetários necessários à execução da função;

IX – Eficácia – alcance das metas propostas;

X – Eficiência – capacidade de desenvolver as atividades de forma salutar;

XI – Potencial – condições de desenvolvimento e aperfeiçoamento futuro;

XII – Confidencialidade – capacidade de manter informações em sigilo;

XIII – Cooperação – vontade de cooperar, auxiliar os colegas e acatar ordens;

XIV – Iniciativa – capacidade imediata de resolver problemas e aperfeiçoar processos;

XV – Criatividade – capacidade de dar idéias e criar projetos;

XVI – Adaptação – grau de adequação a situações, flexibilidade e capacidade de mudança.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**Art. 41°** Para cada fator de avaliação, será atribuída nota de 0,0 (zero) à 10 (dez). As notas são em ordem crescente de merecimento.

### **Capítulo VII** **Da Readaptação**

**Art. 42°** A readaptação do empregado ocorrerá nos seguintes casos, sempre sem prejuízo do salário:

I – por incapacidade, assim comprovado por laudo médico;

II – por deixar de ser necessário, na Faculdade, o cargo no qual o empregado esteja enquadrado.

### **Capítulo VIII** **Da Transferência**

**Art. 43°** O empregado poderá ser transferido para outra Sede do Grupo Institucional, atendidas a respectiva formação e a necessidade do serviço, sempre observado os requisitos legais previstos no artigo 468 da CLT, bem como o adicional legal para o caso de mudança temporária de domicílio.

**Art. 44°** A transferência do empregado abre uma vaga na respectiva função de origem.

**Parágrafo Único:** O empregado transferido será enquadrado nos termos e ajustes da Sede de destino, não podendo o empregado sofrer qualquer prejuízo financeiro.

## **TÍTULO V**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

#### **Capítulo I** **Das Disposições Gerais**

**Art. 45°** Adota-se neste Plano, uma nomenclatura de cargos/funções que possibilita a definição clara de suas respectivas competências, viabilizando a administração do plano pelo enquadramento dos empregados atuais e orientação nas contratações futuras e, ainda, pela movimentação do pessoal na carreira funcional.

**Art. 46°** As ações gratificadas da estrutura técnico-administrativa da FACENE, serão providas através de ato da Direção.

**Parágrafo Único:** A gratificação de função, percebida pelo empregado durante o exercício de sua função gratificada, não incorpora a remuneração do empregado.

**Art. 47°** A aprovação, regulamentação e as posteriores alterações deste Plano, serão objeto de aprovação da Direção e sua Mantenedora.

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### ANEXO I

QUADRO DE VAGAS DA CARREIRA TÉCNICO-ADMINISTRATIVA, DISTRIBUÍDOS NOS DIVERSOS SETORES, FUNÇÕES E JORNADA DE TRABALHO.

SETOR	FUNÇÃO	JORNADA	VAGAS
Aquisição, Manutenção e Conservação do Patrimônio	Administrativo	44 horas	02
	Auxiliar	44 horas	03
Assessoria	Técnico	44 horas	01
	Administrativo	44 horas	01
Biblioteca	Técnico	44 horas	02
	Administrativo	44 horas	07
CEP	Técnico	44 horas	01
	Administrativo	44 horas	01
CEUA	Técnico	44 horas	01
	Administrativo	44 horas	01
Coordenação de Enfermagem	Técnico	44 horas	02
	Administrativo	44 horas	03
Coordenação de Enfermagem	Técnico	44 horas	02
	Administrativo	44 horas	04
CPA	Técnico	44 horas	01
Direção	Administrativo	44 horas	02
FIES	Técnico	44 horas	01
	Administrativo	44 horas	01
Inspetor	Auxiliar	44 horas	04
Jardinagem	Auxiliar	44 horas	04
Laboratório	Administrativo	44 horas	09
Motorista	Motorista	44 horas	07
NTI	Técnico	44 horas	01
	Administrativo	44 horas	01
NUPEA	Técnico	44 horas	02
	Administrativo	44 horas	02
Obra	Pedreiro	44 horas	10
	Servente	44 horas	10
Ouvidoria	Técnico	44 horas	01
	Administrativo	44 horas	01
Portaria	Portaria	44 horas	01
Recursos Humanos	Técnico	44 horas	01
	Administrativo	44 horas	03
Revista	Técnico	44 horas	01
Secretaria	Técnico	44 horas	02
	Administrativo	44 horas	05
Serviços Gerais	Auxiliar	44 horas	10
Tesouraria	Administrativo	44 horas	02

**PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL**

ANEXO II

QUADRO DA CARREIRA TÉCNICO-ADMINISTRATIVA, DISTRIBUÍDOS NAS DIVERSAS CATEGORIA/NÍVEL/ESCOLARIDADE

ANEXO II – A  
AUXILIAR

N1	N2	N3	N4	N5	N6
- até ensino fundamental	- até ensino médio concluído				

ANEXO II – B

ADMINISTRATIVO

N1	N2	N3	N4	N5	N6
- ensino médio	- ensino médio	- ensino superior	- especialista	- mestre	- doutor

ANEXO II – C

TÉCNICO

N1	N2	N3	N4	N5	N6
- ensino superior	- ensino superior	- ensino superior	- especialista	- mestre	- doutor

ANEXO III

REQUERIMENTO PARA ENQUADRAMENTO FUNCIONAL.

ANEXO III - A  
FRENTE DA FICHA

<p><b>FACULDADE DE ENFERMAGEM NOVA ESPERANÇA DE MOSSORÓ– FACENE/RN</b>                  Av. Presidente Dutra, 701, Alto de São Manuel, Mossoró, Rio Grande do Norte</p> <p style="text-align: right;">MOSSORÓ, ____/____/____</p> <p style="text-align: center;"><b>REQUERIMENTO PARA ENQUADRAMENTO FUNCIONAL</b></p> <p>FUNCIONÁRIO: _____</p> <p>TELEFONE: _____</p>
--

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

E-MAIL: \_\_\_\_\_  
 SETOR: \_\_\_\_\_  
 FUNÇÃO: \_\_\_\_\_

**VEM REQUERER NOVO ENQUADRAMENTO FUNCIONAL PARA A FUNÇÃO DE**

\_\_\_\_\_  
 ASS.

PARECER	DATA ___/___/___
<input type="checkbox"/> DEFERIDO <input type="checkbox"/> INDEFERIDO	

ANEXO III - A  
 VERSO DA FICHA

**FACULDADE DE ENFERMAGEM NOVA ESPERANÇA DE MOSSORÓ- FACENE/RN**  
 Av. Presidente Dutra, 701, Alto de São Manuel, Mossoró, Rio Grande do Norte

MOSSORÓ, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

### REQUERIMENTO PARA ENQUADRAMENTO FUNCIONAL

RECURSOS HUMANOS	DATA ___/___/___																																
<b>EXIGÊNCIAS PARA NOVO ENQUADRAMENTO</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Pontualidade</td><td></td></tr> <tr><td>Assiduidade</td><td></td></tr> <tr><td>Compromisso com a qualidade</td><td></td></tr> <tr><td>Conhecimento técnico</td><td></td></tr> <tr><td>Competência</td><td></td></tr> <tr><td>Conduta ética-profissional</td><td></td></tr> <tr><td>Organização e planejamento</td><td></td></tr> <tr><td>Responsabilidade</td><td></td></tr> <tr><td>Eficácia</td><td></td></tr> <tr><td>Eficiência</td><td></td></tr> <tr><td>Potencial</td><td></td></tr> <tr><td>Confidencialidade</td><td></td></tr> <tr><td>Cooperação</td><td></td></tr> <tr><td>Iniciativa</td><td></td></tr> <tr><td>Criatividade</td><td></td></tr> <tr><td>Adaptação</td><td></td></tr> </table>	Pontualidade		Assiduidade		Compromisso com a qualidade		Conhecimento técnico		Competência		Conduta ética-profissional		Organização e planejamento		Responsabilidade		Eficácia		Eficiência		Potencial		Confidencialidade		Cooperação		Iniciativa		Criatividade		Adaptação	
Pontualidade																																	
Assiduidade																																	
Compromisso com a qualidade																																	
Conhecimento técnico																																	
Competência																																	
Conduta ética-profissional																																	
Organização e planejamento																																	
Responsabilidade																																	
Eficácia																																	
Eficiência																																	
Potencial																																	
Confidencialidade																																	
Cooperação																																	
Iniciativa																																	
Criatividade																																	
Adaptação																																	

**OBSERVAÇÃO:**

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### ANEXO IV

TABELA DE NÍVEIS DE PROGRESSÃO FUNCIONAL, REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA ENQUADRAMENTO NO CARGO.

#### ANEXO IV – A

#### AUXILIAR

N1	N2	N3
REQUISITOS	REQUISITOS	REQUISITOS
- até 03 anos de tempo de serviços na IES;	- de 03 a 04 anos de tempo de serviço na IES	- de 04 a 05 anos de tempo de serviço na IES
- até ensino fundamental	- até ensino médio concluído	- até ensino médio concluído
- primeiro emprego	- experiência na função de até 01 ano	- experiência na função de até 02 anos
- existência de vaga	- avaliação positiva na avaliação institucional	- avaliação positiva na avaliação institucional
	- existência de vaga	- existência de vaga

N4	N5	N6
REQUISITOS	REQUISITOS	REQUISITOS
- de 05 a 06 anos de tempo de serviço na IES	- de 06 a 08 anos de tempo de serviço na IES	- acima de 08 anos de tempo de serviço na IES
- até ensino médio concluído	- até ensino médio concluído	- até ensino médio concluído
- experiência na função de até 03 anos	- experiência na função acima 03 anos	- experiência na função acima 03 anos
- avaliação positiva na avaliação institucional	- avaliação positiva na avaliação institucional	- avaliação positiva na avaliação institucional
- existência de vaga	- existência de vaga	- existência de vaga

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

### ANEXO IV – B

#### ADMINISTRATIVO

N1	N2	N3
<b>REQUISITOS</b>	<b>REQUISITOS</b>	<b>REQUISITOS</b>
- até 03 anos de tempo de serviços na IES;	- de 03 a 04 anos de tempo de serviço na IES	- de 04 a 05 anos de tempo de serviço na IES
- ensino médio	- ensino médio	- ensino superior
- primeiro emprego	- experiência na função de até 01 ano	- experiência na função de até 02 anos
- existência de vaga	- avaliação positiva na avaliação institucional	- avaliação positiva na avaliação institucional
	- existência de vaga	- existência de vaga

N4	N5	N6
<b>REQUISITOS</b>	<b>REQUISITOS</b>	<b>REQUISITOS</b>
- de 05 a 06 anos de tempo de serviço na IES	- de 06 a 08 anos de tempo de serviço na IES	- acima de 08 anos de tempo de serviço na IES
- especialista	- mestre	- doutor
- experiência na função de até 03 anos	- experiência na função acima 03 anos	- experiência na função acima 03 anos
- avaliação positiva na avaliação institucional	- avaliação positiva na avaliação institucional	- avaliação positiva na avaliação institucional
- existência de vaga	- existência de vaga	- existência de vaga

### ANEXO IV – C

#### TÉCNICO

N1	N2	N3
<b>REQUISITOS</b>	<b>REQUISITOS</b>	<b>REQUISITOS</b>
- até 03 anos de tempo de serviços na IES;	- de 03 a 04 anos de tempo de serviço na IES	- de 04 a 05 anos de tempo de serviço na IES
- ensino superior	- ensino superior	- ensino superior
- primeiro emprego	- experiência na função de até 01 ano	- experiência na função de até 02 anos
- existência de vaga	- avaliação positiva na avaliação institucional	- avaliação positiva na avaliação institucional
	- existência de vaga	- existência de vaga

N4	N5	N6
<b>REQUISITOS</b>	<b>REQUISITOS</b>	<b>REQUISITOS</b>

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- de 05 a 06 anos de tempo de serviço na IES - especialista	- de 06 a 08 anos de tempo de serviço na IES - mestre	- acima de 08 anos de tempo de serviço na IES - doutor
- experiência na função de até 03 anos	- experiência na função acima 03 anos	- experiência na função acima 03 anos
- avaliação positiva na avaliação institucional	- avaliação positiva na avaliação institucional	- avaliação positiva na avaliação institucional
- existência de vaga	- existência de vaga	- existência de vaga

### ANEXO V

### FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.

#### FACULDADE DE ENFERMAGEM NOVA ESPERANÇA DE MOSSORÓ– FACENE/RN

Av. Presidente Dutra, 701, Alto de São Manuel, Mossoró, Rio Grande do Norte

MOSSORÓ, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

#### FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

FUNCIÓNÁRIO: \_\_\_\_\_

TELEFONE: \_\_\_\_\_

E-MAIL: \_\_\_\_\_

SETOR: \_\_\_\_\_

FUNÇÃO: \_\_\_\_\_

#### AVALIAÇÃO DO COORDENADOR IMEDIATO

Para cada fator de avaliação, será atribuída nota de 0,0 (zero) à 10 (dez). As notas são em ordem crescente de merecimento.

FATOR	NOTA
<b>Pontualidade:</b> Cumprimento da jornada de trabalho.	
<b>Assiduidade:</b> Comparecimento a jornada de trabalho.	
<b>Compromisso com a qualidade:</b> Interesse em executar as atividades pertinentes ao cargo com exatidão.	
<b>Conhecimento técnico:</b> Conhecimento referente à execução de atividades pertinentes à função.	
<b>Competência:</b> Capacidade de colocar conhecimentos técnicos em prática, adequando-se às situações do dia-a-dia.	
<b>Conduta ética-profissional:</b> Adoção de uma postura ética diante de situações e dados/informações confidenciais.	
<b>Organização e planejamento:</b> Capacidade de manter a ordem e o bom funcionamento das atividades pertinentes à função.	

## PROJETO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

<b>Responsabilidade:</b> Capacidade de responder por atos, equipamentos, materiais e valores monetários necessários à execução da função.	
<b>Eficácia:</b> Alcance das metas propostas.	
<b>Eficiência:</b> Capacidade de desenvolver as atividades de forma salutar.	
<b>Potencial:</b> Condições de desenvolvimento e aperfeiçoamento futuro.	
<b>Confidencialidade:</b> Capacidade de manter informações em sigilo.	
<b>Cooperação:</b> Vontade de cooperar, auxiliar os colegas e acatar ordens.	
<b>Iniciativa:</b> Capacidade imediata de resolver problemas e aperfeiçoar processos.	
<b>Criatividade:</b> Capacidade de dar idéias e criar projetos.	
<b>Adaptação:</b> Grau de adequação a situações, flexibilidade e capacidade de mudança.	
<b>Observações:</b> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin: 5px 0;"/> Assinatura do Coordenador: _____	