

DOSSIÊ CTD

COORDENAÇÃO DE
TREINAMENTO E
DESENVOLVIMENTO
PROGEP



20
19

20
20

20
21

20
22



20
19

20
20

20
21

20
22



DIVISÃO DE EDITORAÇÃO

Jeanne Ferreira de Sousa da Silva

EDITOR RESPONSÁVEL

Jeanne Ferreira de Sousa da Silva

CONSELHO EDITORIAL

Alan Kardec Gomes Pachêco Filho

Ana Lucia Abreu Silva

Ana Lúcia Cunha Duarte

Cynthia Carvalho Martins

Eduardo Aurélio Barros Aguiar

Emanoel Cesar Pires de Assis

Emanoel Gomes de Moura

Fabíola Hesketh de Oliveira

Helciane de Fátima Abreu Araújo

Helidacy Maria Muniz Corrêa

Jackson Ronie Sá da Silva

José Roberto Pereira de Sousa

José Sampaio de Mattos Jr

Luiz Carlos Araújo dos Santos

Marcelo Cheche Galves

Marcos Aurélio Saquet

Maria Medianeira de Souza

Maria Claudene Barros

Rosa Elizabeth Acevedo Marin

Wilma Peres Costa

U58c Universidade Estadual do Maranhão. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Dossiê CTD - Coordenação de Treinamento e Desenvolvimento PROGEP [recurso eletrônico] / Universidade Estadual do Maranhão. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. – São Luís: EDUEMA, 2023.

43 p. :il. color.

O dossiê constitui-se elemento do relatório de gestão da Universidade Estadual do Maranhão no período de 2019 à 2022.

ISBN: 978-85-8227-312-8

1.Gestão universitária. 2.Administração de pessoal. 3.Recursos humanos - Capacitação. I.Título.

CDU: 378.07:005.963



REITOR

Prof. Dr. Gustavo Pereira da Costa

VICE-REITOR

Prof. Dr. Walter Canales Sant'Ana

PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS – PROGEP

Prof. Dr. José Rômulo Travassos da Silva

PRÓ-REITOR ADJUNTO DE GESTÃO DE PESSOAS – PROGEP

Prof. Me. Célio de Oliveira Gama

COORDENADOR DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Prof. Me. Thiago Cardoso Ferreira

CHEFE DA DIVISÃO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (Gestão 2019 - MAR 2022)

Prof^a. Ma. Isis Maria Monteles Bastos

CHEFE DA DIVISÃO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (Gestão JUL 2022 - Atual)

Me. Hugo Leonardo Ferreira Araújo

COLABORADORES:

Bruna Raimunda Aparecida Pimentel

Isabella Silva Duarte Cutrim

Sarah de Jesus Santos Rocha



SUMÁRIO

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

01

COORDENAÇÃO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

1.1 Divisão de Formação Profissional e Avaliação de Desempenho

02

PROGRAMAS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

- 2.1 E-know (AVA PROGEP)
- 2.2 Programa de Desenvolvimento de Servidores
- 2.3 Programa de Formação de Gestores
- 2.4 Curso Gestor Sustentável
- 2.5 Aulas Abertas
- 2.6 Programa de Formação de Multiplicadores em Gestão De Pessoas

03

PROCESSOS TRAMITADOS

- 3.1 Estágio Probatório
- 3.2 Afastamento
- 3.3 Promoção
- 3.4 Progressão

04

AÇÕES FUTURAS PARA A GESTÃO 2023-2026

AGRADECIMENTOS

Este Dossiê foi construído com base nos dados levantados pelo PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional) da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP, no sentido de relatar os resultados alcançados pela Coordenação de Treinamento e Desenvolvimento no anos de 2019 - 2022.

Sob a direção do Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, José Rômulo Travassos, no decorrer da sua execução visando melhoria e desempenho das ações, expressa-se o sentimento de gratidão ao caminho que se trilhou e pretende-se trilhar em busca de uma UEMA cada vez melhor.

Em razão disso, a participação efetiva de todos o colaboradores foi condição precípua para que este Dossiê pudesse envolver todo esse contingente de conhecimentos em sua elaboração.

Tinha-se por pressuposto que, para alcançar os resultados desejados nesse processo, dependia-se sobremaneira de uma ação coletiva, por meio da mobilização de um conjunto de esforços. Ou seja, todas as atividades acadêmicas ou profissionais que se destinaram a esta Coordenação, foram evidenciadas em um ciclo evolutivo, tais como processos, métodos e modelos de Gestão, revelando comprometimento, integração e coesão da equipe, assim como a preocupação em evidenciar os resultados, desejos e necessidades futuras.

Assim, manifesta-se o agradecimento a todos que participaram do processo de elaboração deste Dossiê, pelo tempo de dedicação e comprometimento, sem os quais não se alcançaria o primor e o sucesso.

COORDENAÇÃO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

A Coordenadoria de Treinamento e Desenvolvimento é composta pela Divisão de Formação Profissional e Avaliação de Desempenho, sendo a gestão da coordenação exercida pelo Prof. Me. Thiago Cardoso Ferreira. Contudo, a chefia da divisão foi desempenhada primeiramente pela Isis Maria Monteles Bastos (2019-2022) e, em seguida, pelo Hugo Leonardo Ferreira Araujo (a partir de agosto de 2022). Ademais, esta coordenação conta com o corpo técnico das colaboradoras Bruna Raimunda Aparecida Pimentel Coelho, Isabella Silva Duarte Cutrim e Sarah de Jesus Santos Rocha.

Este dossiê expõe os programas e ações da Coordenação de Treinamento e Desenvolvimento voltados para os docentes, técnicoadministrativos e terceirizados da Universidade Estadual do Maranhão no período de 2019 a 2022, e está estruturado da seguinte maneira: primeiro, apresenta-se a Coordenação de Treinamento e Desenvolvimento; posteriormente, as competências da Divisão de Formação Profissional e Avaliação de Desempenho; os Programas de Treinamento e Desenvolvimento; os Processos Tramitados; e, por fim, as ações futuras para a gestão 2023-2027.



**Prof. Me. Thiago
Cardoso Ferreira**
COORDENADOR



**Hugo Leonardo
Ferreira Araujo**
CHEFE DE DIVISÃO



**Isis Maria
Monteles Bastos**
CHEFE DE DIVISÃO



**Bruna Raimunda
Aparecida Pimentel**
TÉCNICA ADMINISTRATIVA



**Sarah de Jesus
Santos Rocha**
TÉCNICA ADMINISTRATIVA



**Isabella Duarte
Silva Cutrim**
DESIGNER

Divisão de Formação Profissional e Avaliação de Desempenho

A esta divisão compete as seguintes atribuições:

I Cumprir normas e procedimentos operacionais estabelecidos pela Coordenação de Desenvolvimento e Capacitação;

II Planejar e executar as atividades previstas no Plano Anual de Capacitação da Uema;

III Prestar apoio logístico às atividades desenvolvidas pelos programas e cursos de formação e capacitação;

IV Prover a Assessoria de Comunicação e Mídia da Uema de informações necessárias à elaboração de plano de divulgação dos eventos, cursos e programas realizados pela Progep;

V Acompanhar e controlar as atividades de desenvolvimento e capacitação docente e técnica da Uema;

VI Preparar correspondências internas e externas dirigidas aos bolsistas;

VII Solicitar aos diretores dos campi e centros informações que permitam elaborar o planejamento anual de desenvolvimento e capacitação dos docentes e técnico-administrativos de sua responsabilidade;

VIII Encaminhar as solicitações de bolsas de docentes e técnicos em programas de pós-graduação ao órgão concedente, dentro dos prazos estabelecidos;

IX Subsidiar a elaboração do plano institucional de capacitação docente e técnica dos docentes e servidores técnico-administrativos;

X Analisar e instruir os processos de solicitação de afastamento para cursos de pós-graduação;

XI Emitir, distribuir e publicar portarias da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas;

XII Solicitar o pagamento das bolsas concedidas a docentes e técnico-administrativos em cursos de pós-graduação;


XIII Elaborar planos de trabalho e planilhas financeiras, bem como relatórios de suas atividades referentes a ações, programas e cursos de capacitação;

XIV Acompanhar e avaliar periodicamente os cursos;

XV Articular parcerias com outras instituições;

XVI Elaborar relatórios de suas atividades;

XVII Executar outras atividades correlatas.



“Sucesso está ligado à ação. Pessoas prósperas estão sempre se mexendo”





PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO DE SERVIDORES



CURSOS OFERTADOS

E-know

O programa tem como proposta estimular a formação de pessoas na UEMA (servidores) através da oferta de cursos abertos e on-line com foco no desenvolvimento de competências para gerenciamento das atividades administrativas, relacionados aos processos internos, e das relações interpessoais no ambiente laboral. A concretização deste programa se deu por meio da parceria com o Núcleo de Tecnologias para Educação (UEMANet), que viabilizou uma plataforma on-line para hospedar os cursos idealizados pela Coordenação.

-  **Gestão de Conflitos no Ambiente Universitário** (60 horas)
-  **Estratégia da Comunicação da Era Digital** (60 horas)
-  **Mentalidade de Crescimento** (60 horas)
-  **Resiliência Humana no Contexto do Trabalho** (60 horas)



Programa de Desenvolvimento de Servidores

O objetivo do Programa é desenvolver competências acadêmicas, comportamentais e técnicas que contribuam para um bom desempenho dos servidores (técnico-administrativos) em cargo ou função de gestão no âmbito da Universidade Estadual do Maranhão, em conformidade com os princípios da Administração Pública, pautada primordialmente por uma gestão eficiente, humanizada e transparente.



CURSOS OFERTADOS

CERTIFICADOS EMITIDOS

| | |
|--|-----|
| Inteligência emocional em tempos de adversidade | 14 |
| Estratégias e técnicas para incremento curricular de docentes | 40 |
| Elaboração de projetos de pesquisa e captação de recursos para implementação | 61 |
| Educação financeira e finanças pessoas | 10 |
| Capacitação docente para aula on-line | 97 |
| Competências socioemocionais: aspectos teóricos e práticos para fins de desenvolvimento profissional | 44 |
| Comunicação e empatia nos relacionamentos e ambientes de trabalho | 87 |
| Comunicação não violenta: transformando o mundo a cada conversa | 48 |
| Conhecendo as funcionalidades do SIGUEMA administrativo | 263 |
| SIGUEMA acadêmico | 151 |
| Curadoria educacional | 127 |
| Liderança e desenvolvimento de equipes no contexto universitário | 50 |
| Redação científica | 44 |
| Redação oficial e Comunicação Interna | 40 |
| Redação oficial na prática | 63 |
| Sentidos do trabalho e carreira profissional | 74 |
| Soft Skills: habilidades comportamentais | 27 |
| Tecnologias aplicado à Gestão | 53 |
| Excel aplicado a Gestão Universitária– Módulo Básico | 30 |
| Mentalidade de crescimento | 28 |
| Gestão de conflitos no ambiente universitário | 35 |
| Curadoria e Produção de Material Didático | 30 |

Programa de Formação de Gestores

Idealizado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas o programa visa aprimorar e desenvolver competências de gestão em servidores, docentes e técnicos administrativos, que ocupem cargos ou tenham função de gestão no âmbito da Universidade Estadual do Maranhão. A formação tem o intuito de fortalecer as práticas gerenciais em consonância com os princípios da Administração Pública, pautada primordialmente por uma gestão eficiente, humanizada e transparente.



CURSOS OFERTADOS

Módulo I

Atribuições e competências do gestor público

Participação AVA/TEAMS 67/191

Módulo II

Gestão, Planejamento e Orçamento Público

Participação AVA/TEAMS 31/38

Módulo III

A graduação na UEMA

Participação AVA/TEAMS 10/29

Módulo IV

Avaliação Institucional e Indicadores de Desempenho do Programa de Gestores da UEMA

Participação AVA/TEAMS 14

Módulo 1 ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS DO GESTOR PÚBLICO

Módulo 2 GESTÃO, PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO PÚBLICO
27 A 30 DE SET
09h30 às 12h

FACILITADOR Prof. Paulo Ronchi

Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Maranhão (2010), MBA Executivo em Finanças pelo Instituto Brasileiro do Mercado de Capitais - IBMEC (2012), Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico pela UEMA. Atua na área de Planejamento e Orçamento Público há 10 anos, assim como na Gestão de Programas e Projetos no setor público.

1. Acesse dicas para realização do curso.
2. Assista ao vídeo de apresentação do curso.
3. Acesse a trilha de aprendizagem e explore seu curso.
4. consulte o material disponível.
5. Faça leitura do Artigo 1º do Livro "Gestão de Competências do Gestor Público".
6. Leitura complementar o Livro "Formulação Políticas Públicas".
7. Leitura complementar o Livro "Gestão de Competências".
8. Faça leitura parcial do Livro "Gestão de Competências do Gestor Público".
9. Leitura do Artigo 3º "Formação de Competências do Gestor Público".
10. Leitura do Artigo 4º "Serviço Público Gestão Humanizada".
11. Acesse a trilha de aprendizagem e explore seu curso.
12. Faça leitura parcial do Livro "Gestão de Competências do Gestor Público".
13. Leitura complementar o Livro "Gestão de Competências do Gestor Público".
14. Faça leitura complementar o Livro "Gestão de Competências do Gestor Público".
15. Aqui você irá responder a avaliação.
16. Parabéns! Avance para o próximo.



SAIBA MAIS SOBRE O PROGRAMA

Gestor Sustentável

O Curso Gestor Sustentável foi realizado em parceria com a Assessoria Especializada na Articulação dos ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável), visando abordar temas e conteúdos que sensibilizem a comunidade acadêmica quanto à forma de pensar o planejamento setorial e geral da UEMA de forma sustentável.



CURSOS OFERTADOS

Módulo I

Por que falar da agenda 2030 e dos ODS?

Participação AVA/TEAMS 33

Módulo II

Gestão Ambiental para UEMA

Participação AVA/TEAMS 33

Módulo III

Gerenciamento de Resíduos Sólidos

Participação AVA/TEAMS 22

Módulo IV

Comunicação e Marketing da Sustentabilidade

Participação AVA/TEAMS 23

Módulo V

Liderança para a Sustentabilidade

Participação AVA/TEAMS 19

MÓDULOS

| | |
|--|--|
| MÓDULO I 27 DE ABRIL 15h às 17h | Porque falar da Agenda 2030 e dos ODS? <ul style="list-style-type: none">- Desenvolvimento social, econômico e ambiental do Maranhão;- ODS na Universidade;- Fomentos e orientações para integração dos ODS. Facilitadores: Ariadne Rocha e Claudia Costa |
| MÓDULO II 28 DE ABRIL 15h às 17h | Gestão ambiental <ul style="list-style-type: none">- Meio ambiente e desenvolvimento sustentável: conceitos;- O meio ambiente na Constituição da República e na legislação brasileira;- Práticas ambientais nas empresas. Facilitador: Gilson Martins Mendonça |
| MÓDULO III 11 DE MAIO 15h às 17h | Gerenciamento de Resíduos Sólidos <ul style="list-style-type: none">- Resíduos Sólidos;- Legislação;- Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos – UEMA;- Etapas do gerenciamento dos resíduos da UEMA. Facilitadoras: Fabiana Cantanhede e Luciana Barros |
| MÓDULO IV 12 DE MAIO 15h às 17h | Liderança para sustentabilidade <ul style="list-style-type: none">- Ética, Responsabilidade socioambiental e sustentabilidade;- Novos Paradigmas para um "Novo" Mundo;- Parcerias sustentáveis. Facilitadora: Andrea Araújo do Carmo |
| MÓDULO V 24 DE MAIO 15h às 17h | Comunicação de marketing da sustentabilidade |

Módulo V
Comunicação de marketing e sustentabilidade

Curso GESTOR SUSTENTÁVEL

PÚBLICO-ALVO
Chefe de departamentos, diretores de cursos, diretores de centros/campus, coordenadores de polo Uemanset, Ensinar e Profitec.

PARCERIAS

- Assessoria Especializada na Articulação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
- Pró-reitoria de Gestão de Pessoas
- Superintendência de Gestão Ambiental
- Comissão ODS Uema
- Rede ODS Brasil

CARGA HORÁRIA
O total de carga horária do curso será de 30h, com certificação obtida após a realização de 75% das atividades e 75% de frequência.

PLATAFORMA
O curso Gestor sustentável será ofertado nos dias planejados para cada módulo através da plataforma Microsoft Teams e as aulas posteriormente serão disponibilizadas pela plataforma AVAPROGEP por meio de tripla de aprendizagem.

Módulo IV
Liderança para Sustentabilidade

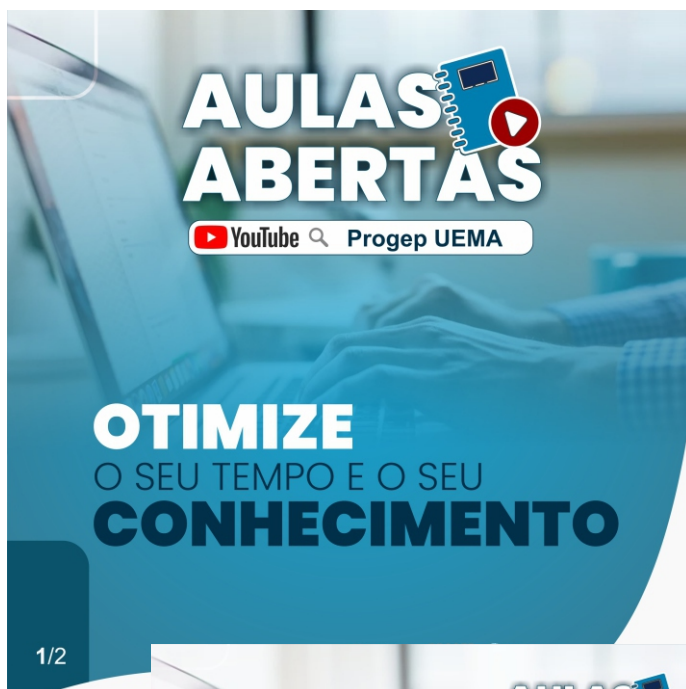
Aulas Abertas

O objetivo das aulas é ofertar aos docentes e servidores técnico-administrativos “pílula” de conhecimento, ou seja, acesso a conhecimentos de forma prática e rápida a diversos assuntos relacionados às atividades desenvolvidas dentro da Universidade, bem como de desenvolvimento pessoal. Os conteúdos são acessados via plataforma da PROGEP no Youtube.



CURSOS OFERTADOS

- ✔ Aposentadoria;
- ✔ Autoconhecimento;
- ✔ Curadoria educacional;
- ✔ A diferença entre redes sociais e mídias sociais;
- ✔ Resiliência no contexto do trabalho;
- ✔ Equipes virtuais.



1/2

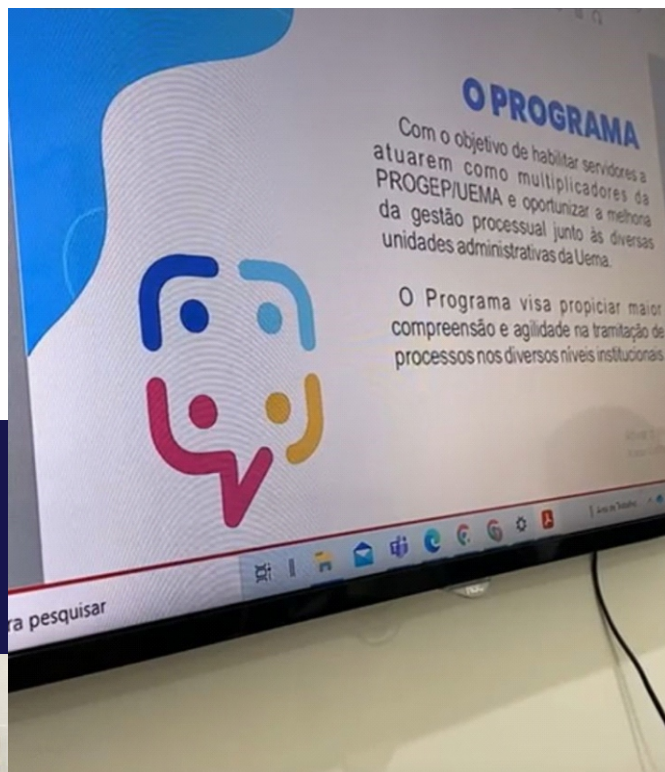


1/2



Programa de Multiplicadores

Tem como objetivo habilitar servidores a atuarem como Multiplicadores em Gestão de Pessoas e oportunizar a melhoria da gestão processual junto às diversas unidades administrativas da Uema. O Programa visa propiciar maior compreensão e agilidade na tramitação de processos nos diversos níveis institucionais.



“Unir-se é um bom começo,
manter a união é um progresso,
e trabalhar em conjunto é
a vitória.” – Henry Ford.



PROCESSOS TRAMITADOS

Estágio Probatório

Procedimentos e Normas de Avaliação do Pessoal Docente em Estágio Probatório da Universidade Estadual do Maranhão- UEMA

Resolução n.º 278/2019-CAD/UEMA

O ESTÁGIO PROBATÓRIO, no âmbito da Universidade Estadual do Maranhão, é entendido como o **PERÍODO QUE ANTECEDE A NOMEAÇÃO DEFINITIVA.**

Desempenho efetivo: A partir da data que o docente toma posse até 30 meses subsequentes. Trâmite do processo: 6 meses para consolidação do estágio e encerramento do processo conforme legislação.

Neste Dossiê, foram apresentadas as demandas dos processos de Estágio Probatório que foram analisados pela Coordenadoria de Treinamento e Desenvolvimento por meio de gráficos, durante o quadriênio.

Tabela Geral de Processos de Estágio Probatório 2019-2022

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| ANO | PROCESSOS ANALISADOS | PROCESSOS ANALISADOS | PROCESSOS ANALISADOS | PROCESSOS ANALISADOS |
| 1º | 0 | 0 | 8 | 12 |
| 2º | 0 | 6 | 0 | 11 |
| 3º | 0 | 18 | 19 | 16 |

O docentes que já se encontravam em estágio probatório antes da vigência da Resolução tiveram seu tempo de serviço contado normalmente para efeito do cumprimento do estágio portanto, somente foram SUBMETIDOS à avaliação no período que ainda restou para completarem os três anos de estágio probatório.

Estágio Probatório 2019

Em março de 2019, foi criada a Resolução n.º278/2019-CAD/UEMA que regulamenta o Estágio Probatório no âmbito da Universidade, em seguida, foi realizado, o levantamento de professores que se encontravam no período de avaliação docente.

A Coordenação de Treinamento de Desenvolvimento teve o papel de orientar os centros de ensino quanto aos procedimentos da resolução vigente, bem como disponibilizar a lista de docentes que se encontravam no período de avaliação.

2020, iniciou-se o recebimento dos processos para análise, sendo primeiro e segundo anos arquivados em dõssie de cada docente. Entretanto, quando se tratava do processo de terceiro ano, este era encaminhado à Reitoria para fins de homologação final da avaliação do estágio probatório no Diário Oficial.

Estágio Probatório 2020

A partir das informações extraídas sobre as demandas dos processos de Estágio Probatório, citadas anteriormente, pode-se observar a quantidade de processos analisados no ano de 2020. A seguir, demonstra-se o quantitativo e os gráficos.

Tabela de Estágio Probatório por Centro

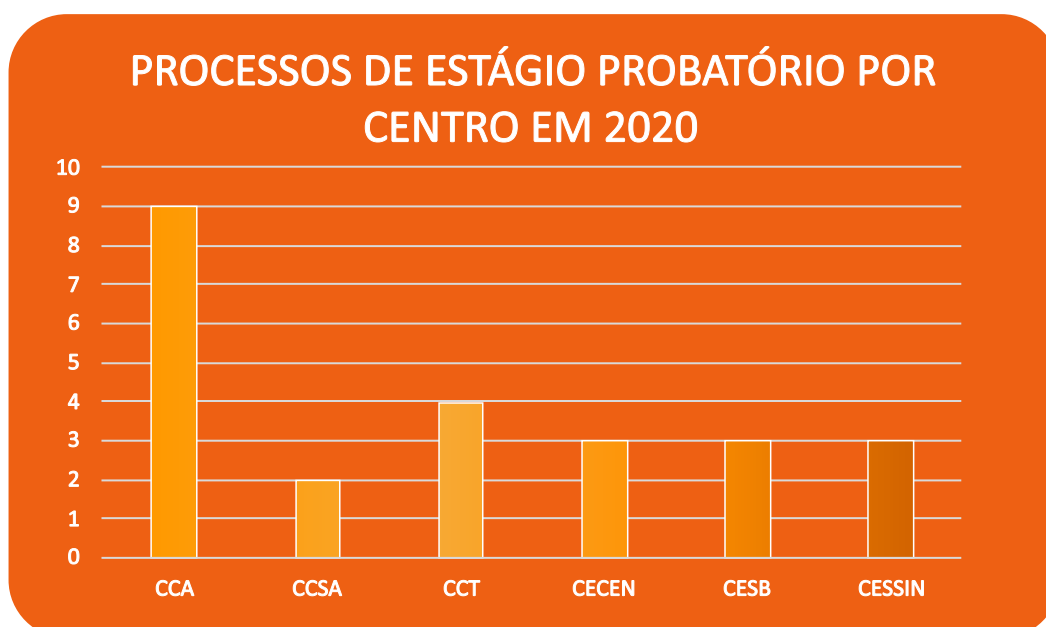
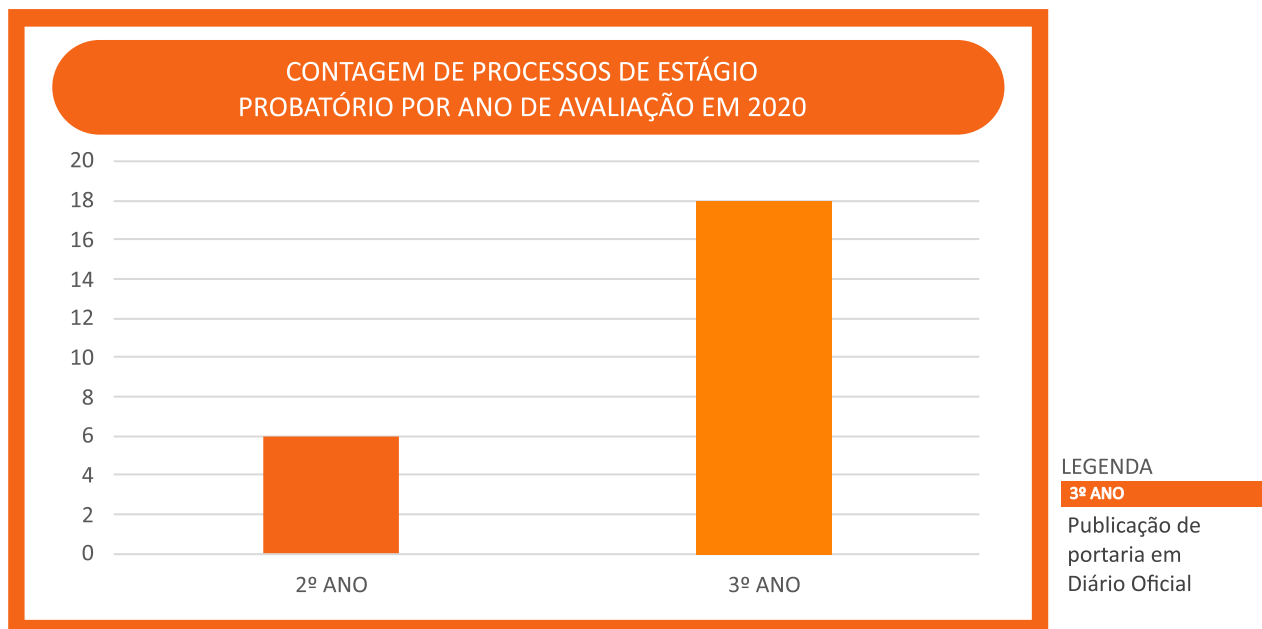


Tabela de Estágio Probatório por Ano Avaliado



Estágio Probatório **2021**

Apresenta-se o quantitativo de processos de Estágio Probatório analisados no ano de 2021 demonstrados em gráficos.

Tabela de Estágio Probatório por Centro

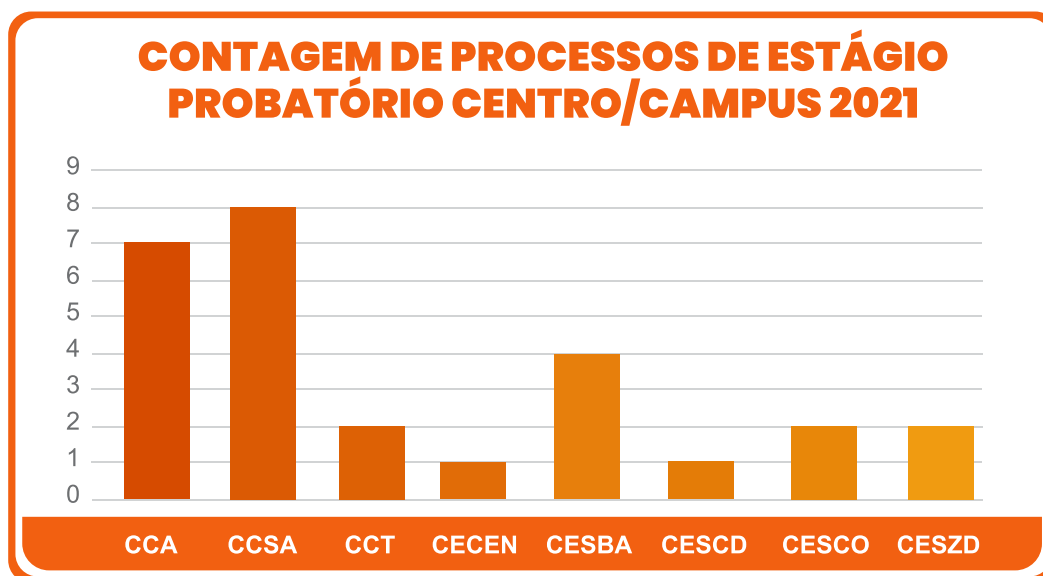
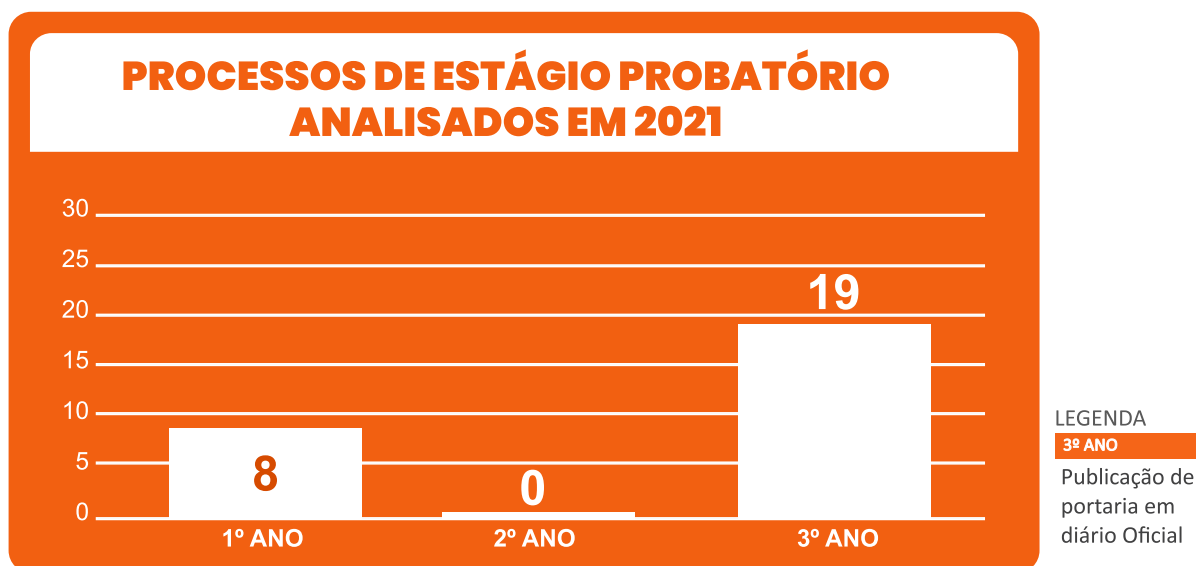


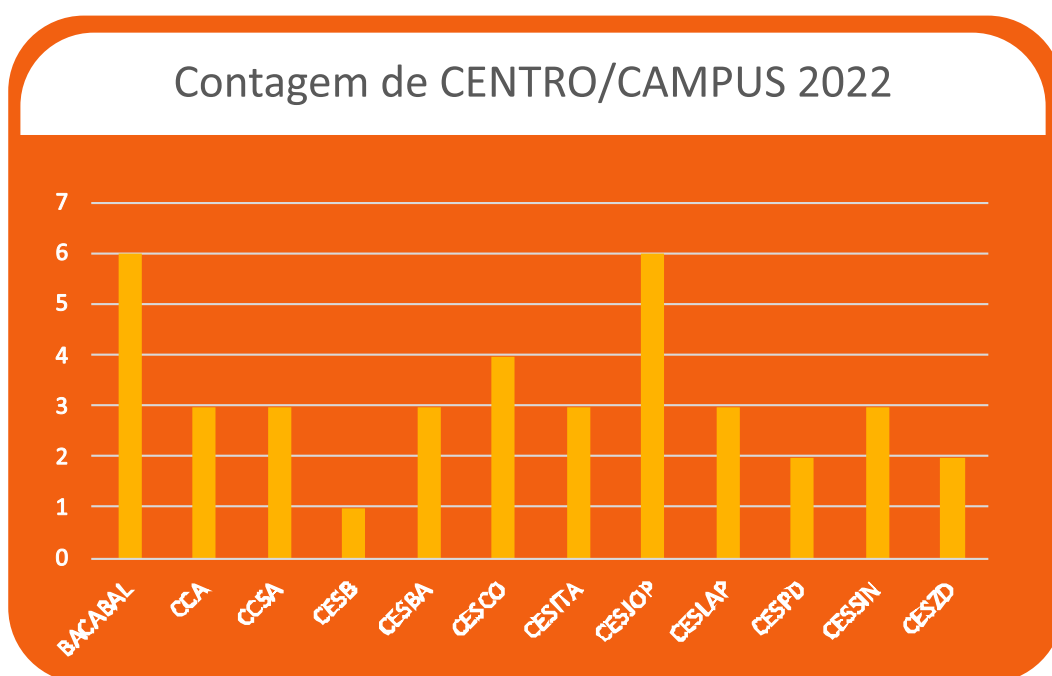
Tabela de Estágio Probatório por ano

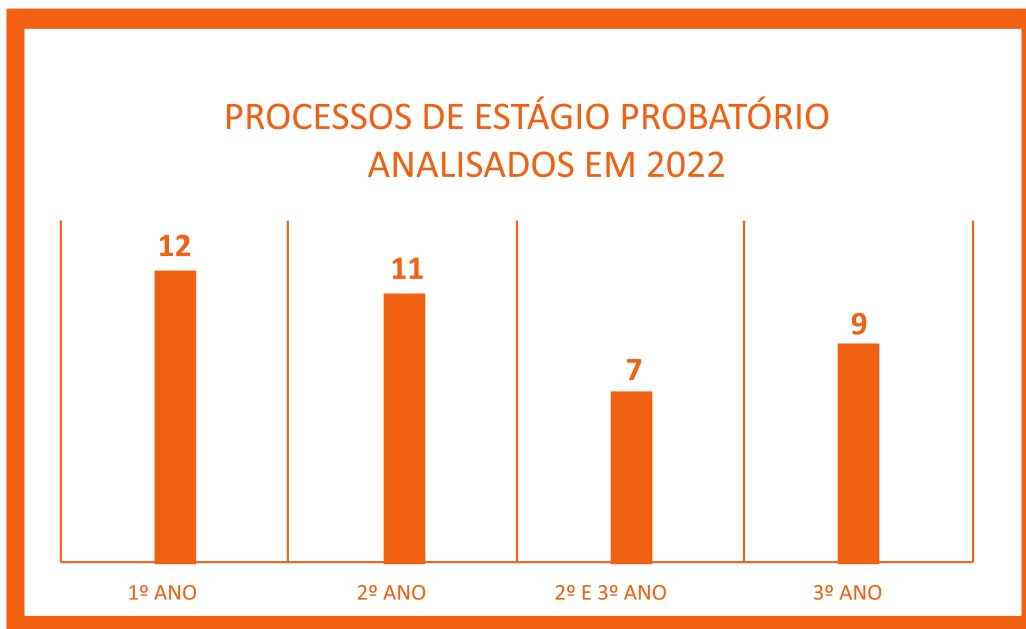


Estágio Probatório 2022

Finalizando o quadriênio da gestão, segue o quantitativo de processos de Estágio Probatório analisados, em forma de gráficos.

Tabela de Estágio Probatório por Campus





Afastamento

Aprova as Normas de afastamento e acompanhamento de Docente e Técnico-Administrativo da Universidade Estadual do Maranhão, RESOLUÇÃO N.º 1187/2015-CEPE/UEMA

Conforme a resolução 1187/2015 o afastamento poderá ser autorizado para as seguintes finalidades, sem prejuízo das demais modalidades de afastamento prevista na Lei nº 6.107/1994 (Estatuto do Servidor Civil do Estado do Maranhão):

Participação de curso de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado) em instituição nacional ou estrangeira;

Participação e estágio pós-doutoral em instituição nacional ou estrangeira;

Participação em cursos de curta duração, treinamentos, estágios, desenvolvimento de projetos de pesquisa, reuniões, congressos e similares, desde que seja de interesse da instituição e relacionados às atividades desenvolvidas pelos servidores na Universidade;

Prestar colaboração técnica e/ou integrar comissões junto a instituições de ensino e/ou de pesquisa, órgãos municipais, estaduais e federais, fundações e autarquias;

Participar em órgãos de deliberação coletiva e de representação sindical, bem como para o exercício de mandato eletivo, nos termos da Lei.

O afastamento para pós-graduação stricto sensu, poderá ser parcial ou integral. O afastamento parcial é aquele em que o servidor recebe liberação para participar de curso de pós-graduação em regime modular, a partir de contrato ou convênio com IES, como nos casos de MINTER, DINTER, ou quaisquer outras situações nas quais o regime do curso não seja intensivo, não isentando o servidor de suas atividades na instituição, salvo nos períodos de afastamento. Já o integral é aquele em que o servidor recebe liberação total da carga horária de seu regime de trabalho para a dedicação exclusiva às atividades de pós-graduação e do estágio pós-doutoral.

Assim, com as informações extraídas, obteve-se o quantitativo das solicitações para afastamento de Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado, em que se evidencia o acompanhamento dos processos desde a solicitação do requerente até a publicação da portaria, conforme tabelas e gráficos a seguir.

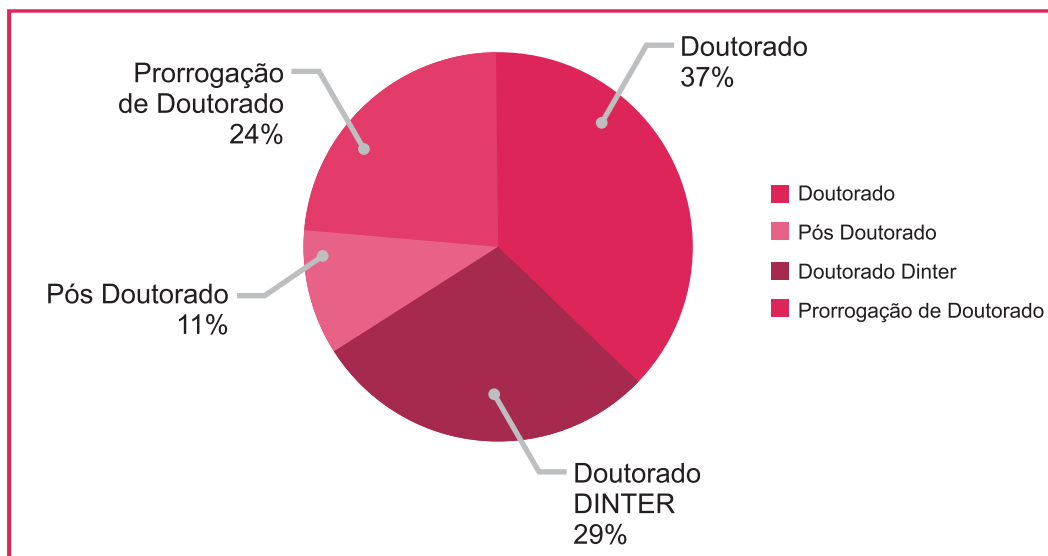
Tabela Geral de Processos 2019-2022

Tabela geral de processos

| ANO | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Afastamento | 25 | 12 | 27 | 15 |
| Prorrogação | 09 | 09 | 14 | 12 |

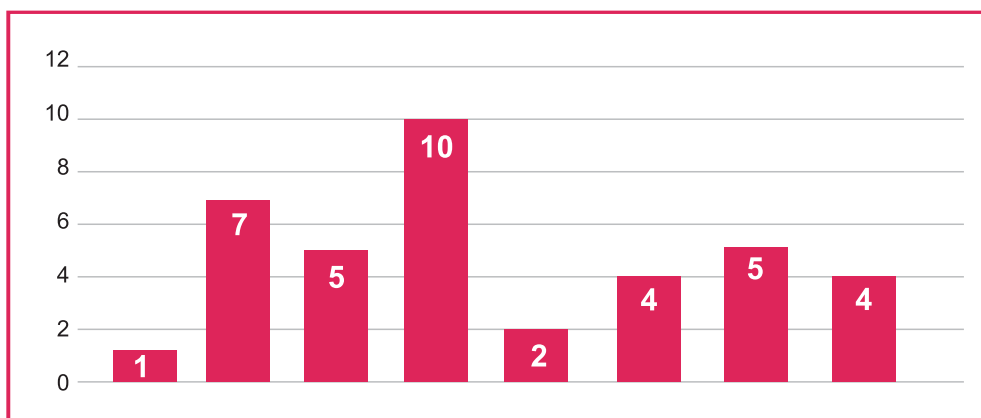
Tabela de processos de Afastamento por tipo e por Centro

2019



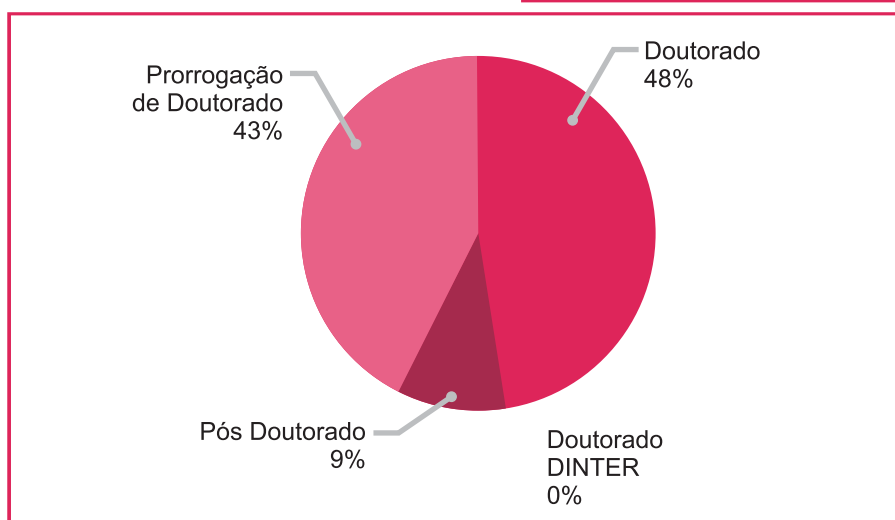
Nesse sentido, os dados do gráfico anterior expõem o quantitativo de afastamento por titulação, ressaltando que o afastamento para cursar doutorado foi o mais solicitado entres os professores. Quanto ao Dinter e Pós-Doutorado, pode-se observar que os professores afastados por esses requisitos estão entre 29% e 11% respectivamente.

Contagem de Processos de Afastamento por Centro **2019**



Percebeu-se ainda que o quantitativo de solicitações para afastamento para qualificação foi maior nos seguintes centros: Centro de Educação, Ciências Exatas e Naturais - CECEN, Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA e Centro de Estudos Superiores de Santa Inês - CESSIN.

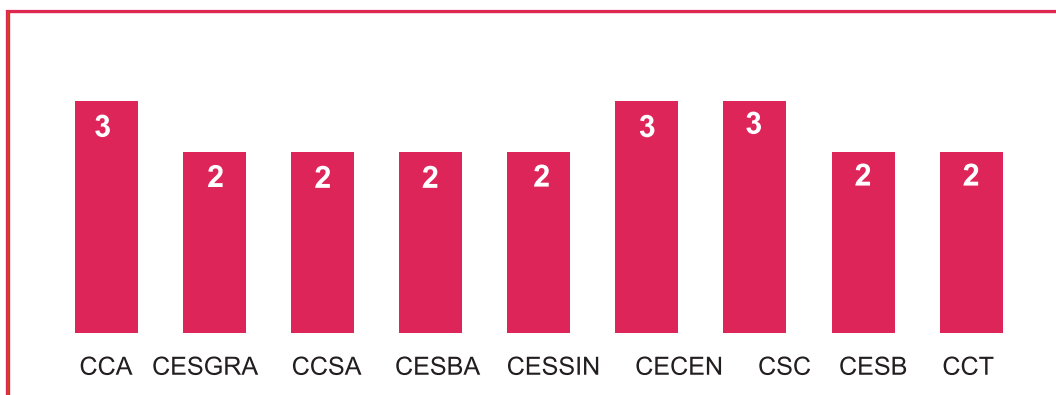
Processos de Afastamento por Tipo **2020**



No ano de 2020, de acordo com os dados levantados, permaneceu e maior número, em relação a 2019, os pedidos de afastamento para dedicação ao doutorado.

Contagem de Processos de Afastamento por Centro

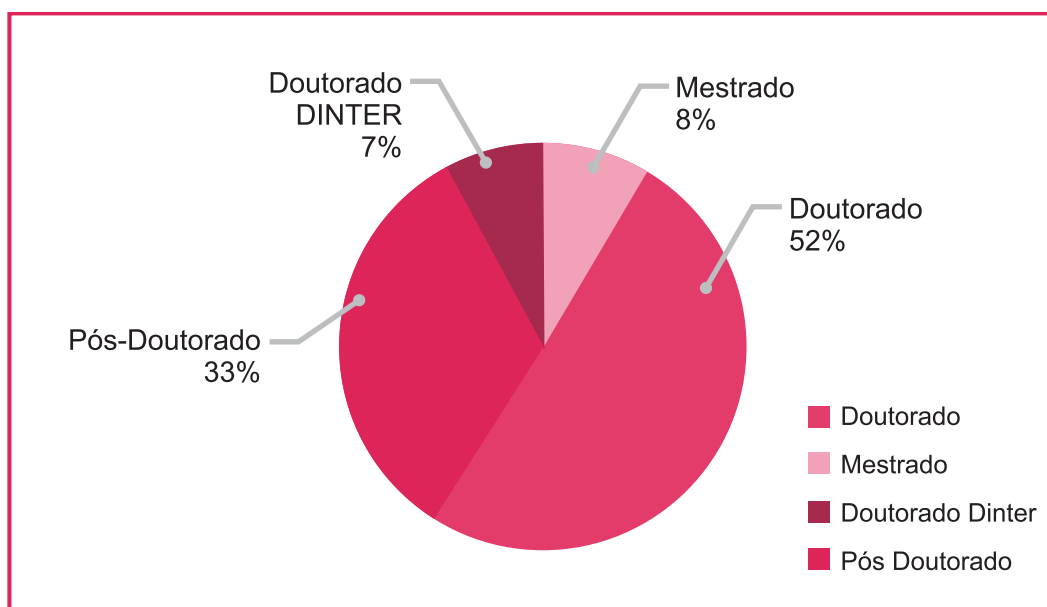
2020



Percebeu-se que o quantitativo de solicitação de afastamentos para qualificação, em 2020, foi maior nos seguintes centros: Centro de Educação, Ciências Exatas e Naturais - CECEN, Centro de Ciências Agrárias - CCA e Centro de Estudos Superiores de Caxias - CESC.

Processo de afastamento por tipo e por Centro

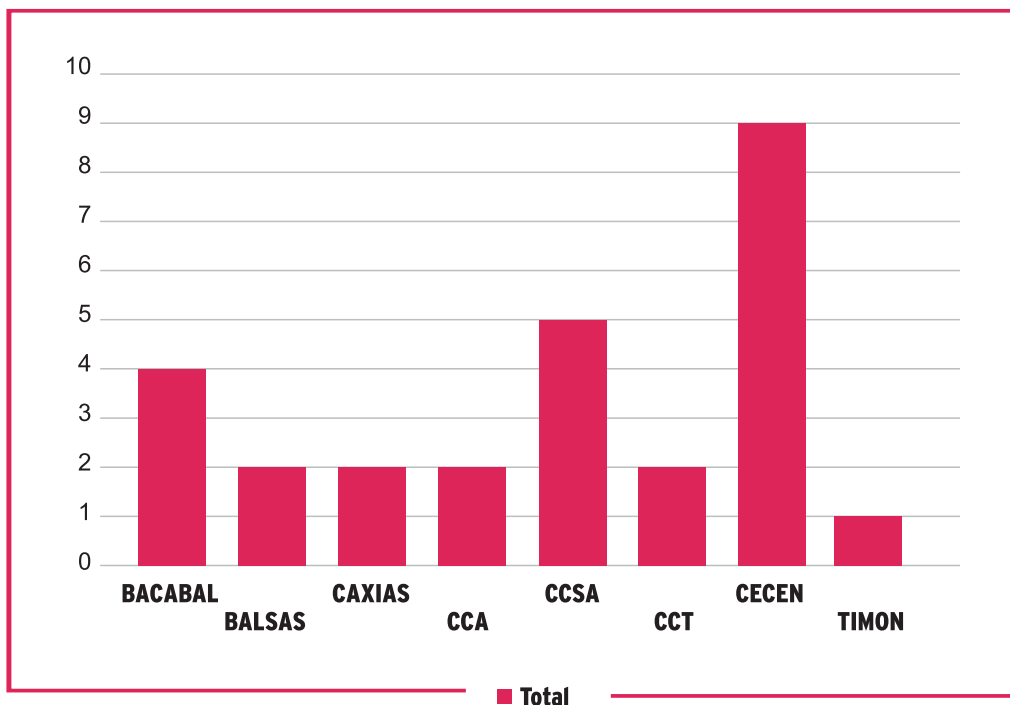
2021



Em 2021, dos processos de afastamento para qualificação analisados, obteve-se em maior quantidade, afastamento para doutorado e pós-doutorado, 52% e 33% consecutivamente.

Processo de Afastamento por Centro

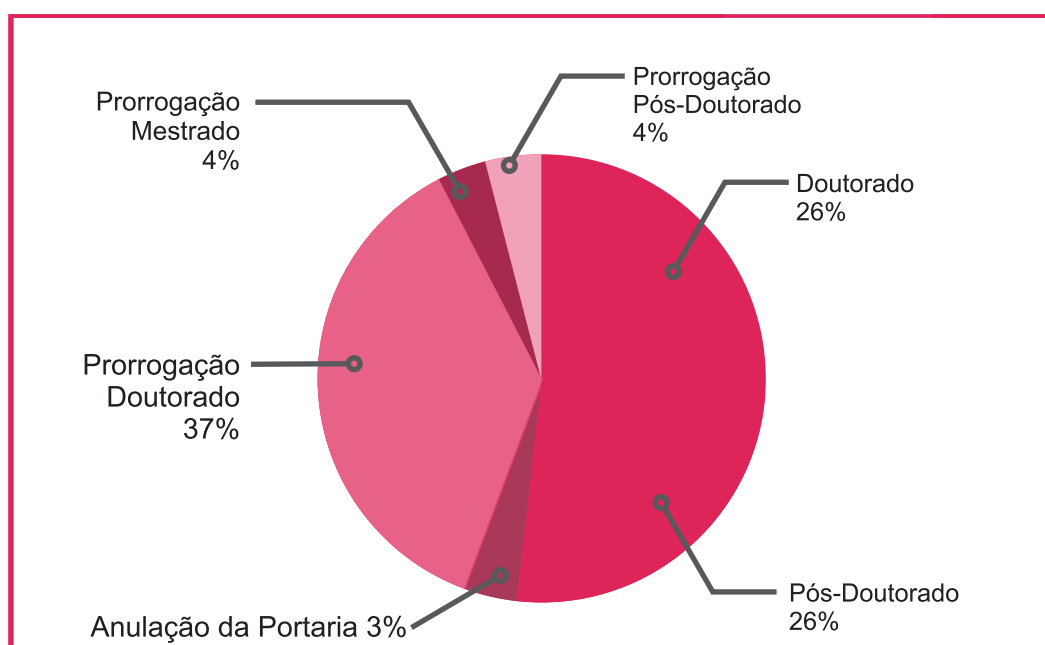
2021



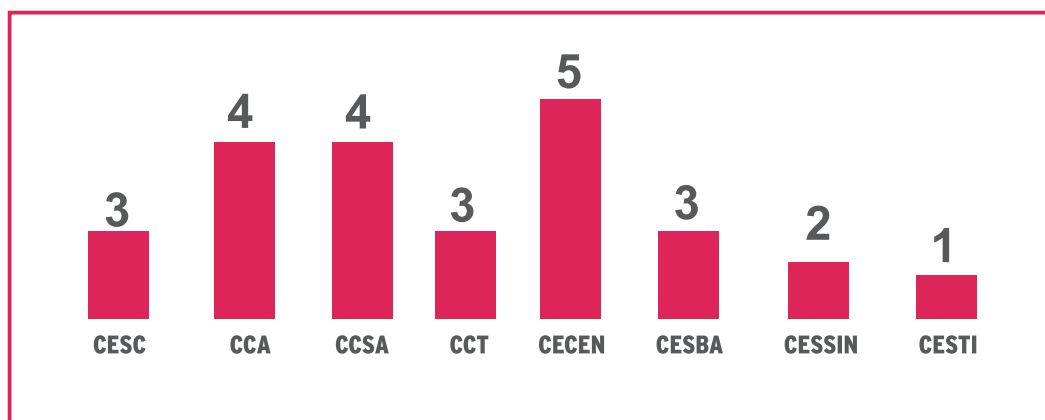
O centro com maior índice de afastamento para Qualificação, no ano de 2021, foi o CECEN com 33%.

Processos de afastamento por tipo e por centro

2022



dados do gráfico acima, observa-se que os pedidos de afastamento para dedicação ao Doutorado e ao PósDoutorado foram os mais solicitados em 2022.



O centro com maior índice de afastamento para qualificação, no ano de 2022, foi o CECEN com 33%.

Processos de Bolsa

RESOLUÇÃO Nº 1169/2015-CEPE/UEMA. Aprova Normas para a concessão e acompanhamento de Bolsa de estudo para cursos de mestrado e doutorado, aos docentes e técnico-administrativos da Universidade Estadual do Maranhão.

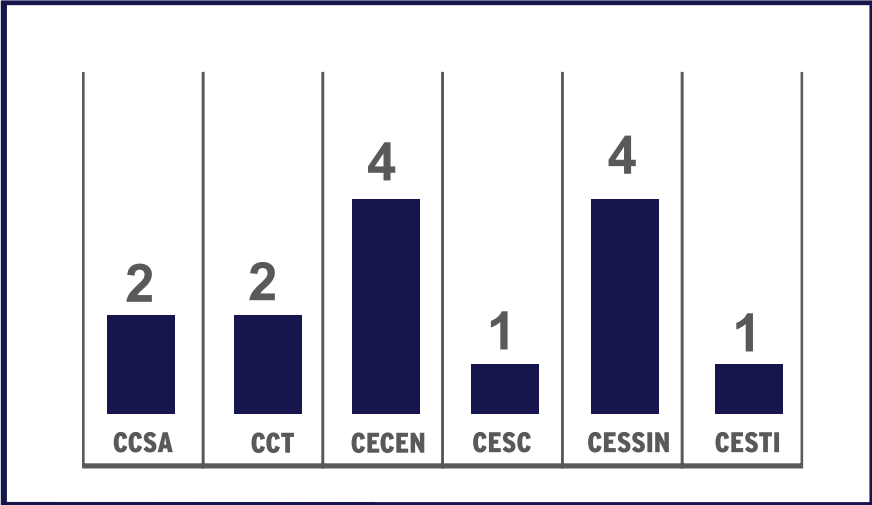
Tendo em vista regulamentação para concessão e acompanhamento de Bolsa de estudo de pessoal docente e Técnico-administrativo, a resolução estabelece e normatiza o apoio financeiro institucional, sob a forma de concessão de Bolsa aos servidores da Universidade Estadual do Maranhão que estiverem cursando mestrado ou doutorado.

Cabe ressaltar que a concessão da Bolsa contempla as modalidades de afastamento parcial ou integral, sendo que o afastamento parcial é aquele em que o servidor recebe liberação para participar de curso de pós-graduação em regime modular, como nos casos de MINTER, DINTER, sistema de contratos ou convênios, ou quaisquer outras situações nas quais o regime do curso não seja intensivo, não isentando o servidor de suas atividades na instituição, salvo nos períodos de afastamento e o afastamento integral é aquele em que o servidor recebe liberação total da carga horária de seu regime de trabalho para dedicação exclusiva à atividade de pós-graduação.

A seguir, tem-se a tabela com o quantitativo de solicitações de bolsa por centro aprovadas por ano na gestão 2019-2022:

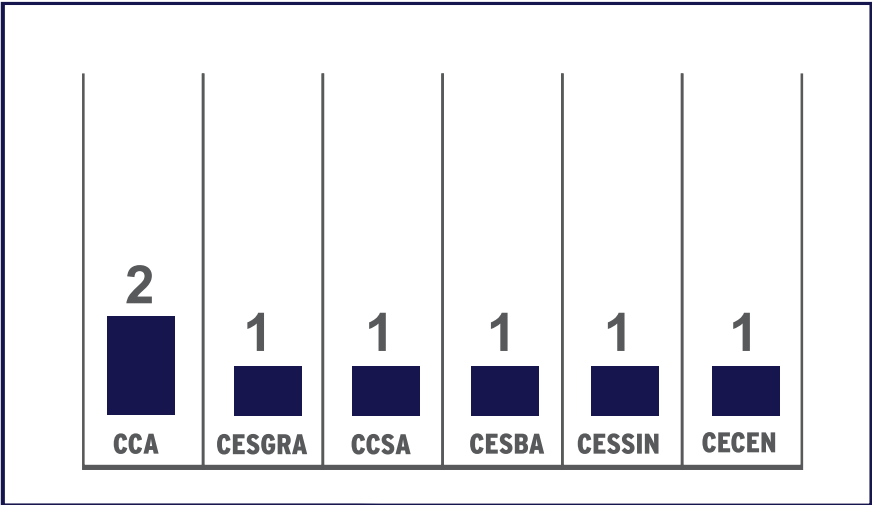
Quantidade de processos de bolsa por centro

2019



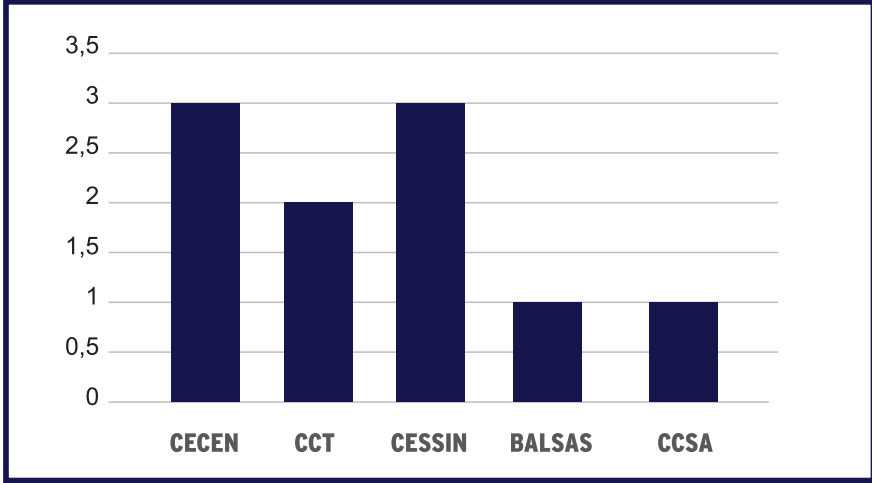
Quantidade de processos de bolsa por centro

2020



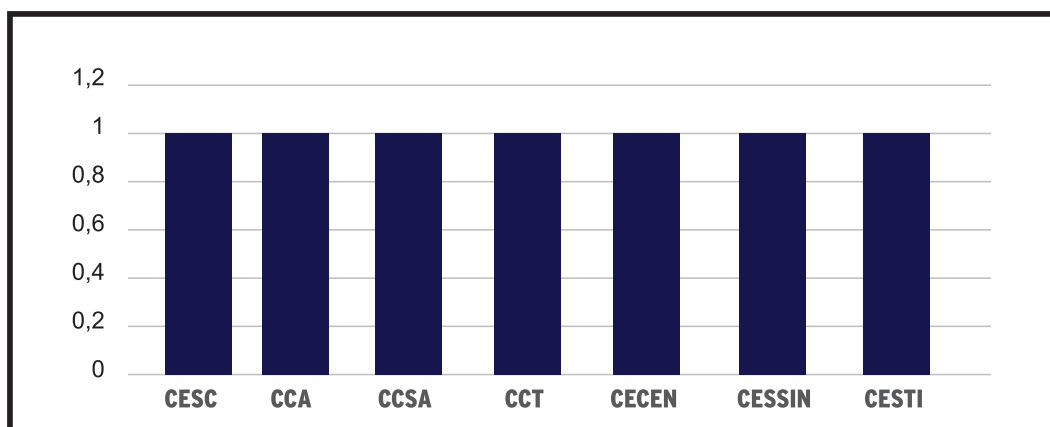
Quantidade de processos de bolsa por centro

2021



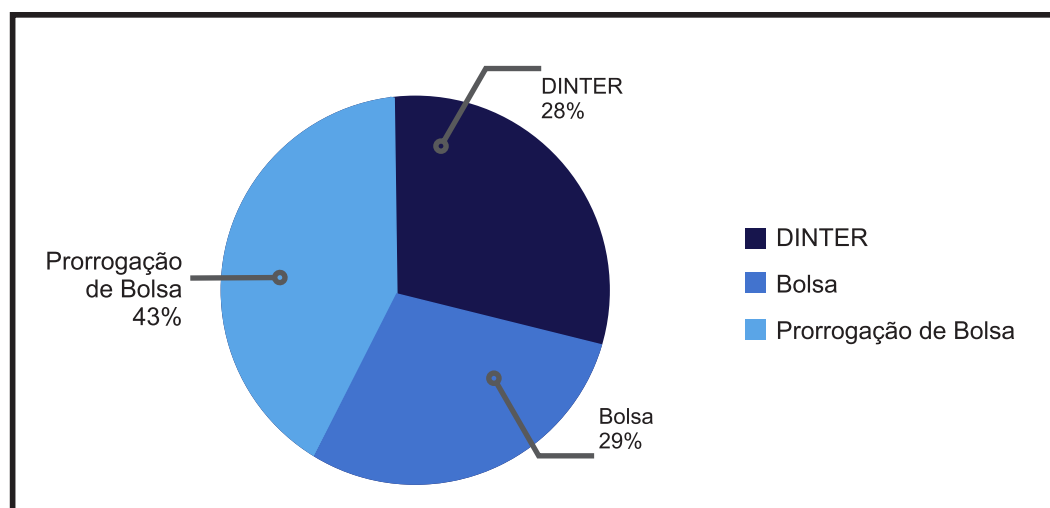
Quantidade de processos de bolsa por centro

2022



Contagem de processos de Bolsa por Tipo

2022



| ANO | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|------|------|------|------|
| Processos Bolsas | 14 | 07 | 10 | 07 |

É importante salientar que a concessão de bolsa aprovada tem a duração do período do afastamento, para mestrado são 12 (doze meses) prorrogáveis por 12 (doze meses) totalizando 24 (vinte e quatro meses) e para doutorado 24 (vinte e quatro meses) prorrogáveis por igual período, totalizando 48 (quarenta e oito meses).

Processos de Progressão Funcional

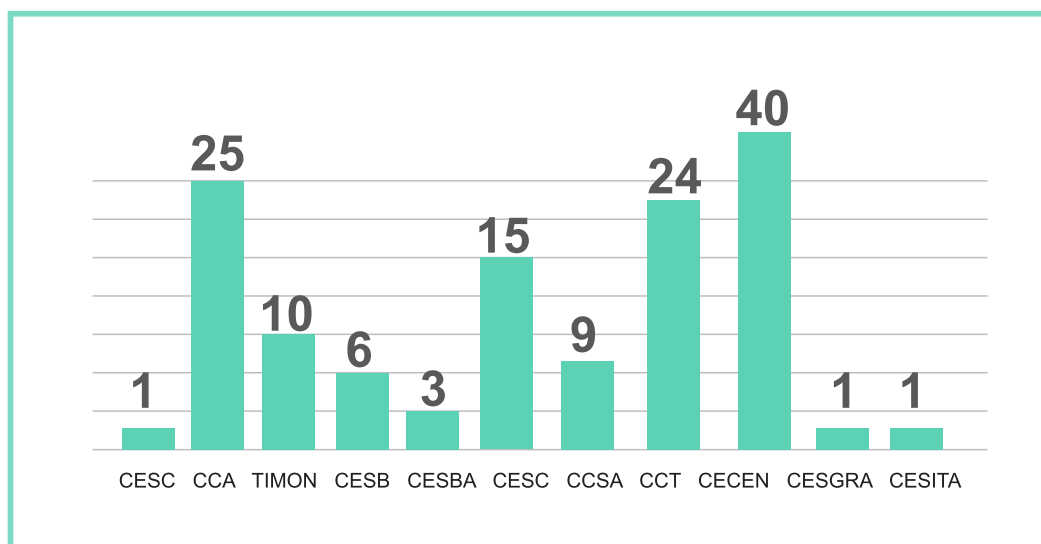
Conforme a resolução Nº 289/2019-CAD/UEMA a carreira de magistério superior da Universidade Estadual do Maranhão -UEMA contém classes e denominações de acordo com professor adjunto, assistente e auxiliar portanto, o desenvolvimento ocorrerá por meio de progressão funcional e promoção.

A progressão é a transição do docente de uma referência para outra imediatamente superior dentro da faixa salarial da mesma classe entanto, deverá cumprir 24 meses de atividade acadêmica na universidade.

A Coordenação de Treinamento e Desenvolvimento é a responsável pela análise de processos de progressão e promoção funcional. Entre os meses de janeiro a dezembro de 2019, foram analisados os processos, que estão divididos por cento e quantitativos, conforme os gráficos e as tabelas a seguir:

Contagem por Centro

2019



Durante ao ano de 2019 os processos de progressão funcional foram analisados pela Coordenação de Treinamento e Desenvolvimento e, com base no gráfico acima, percebe-se que os Centros que obtiveram o maior índice de solicitações de progressão foram: CECEN, CCA e CCT.

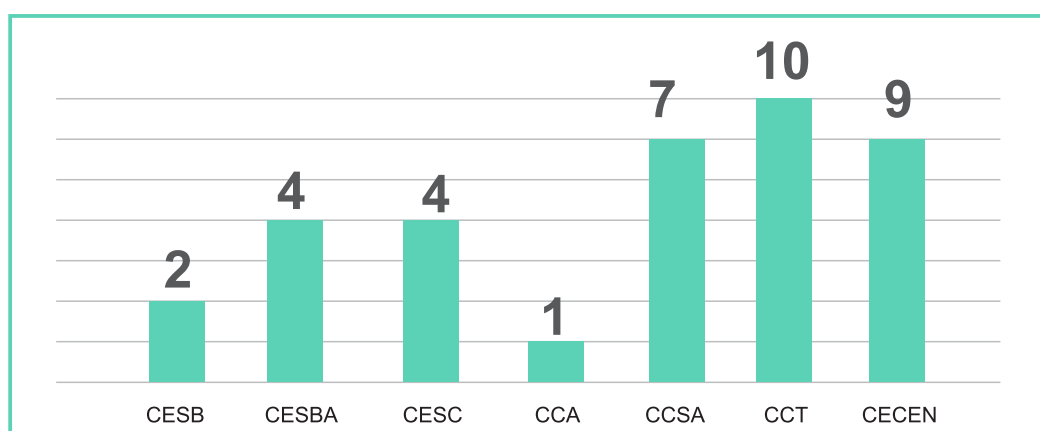
| MESES | QUANTITATIVO |
|--------------|--------------|
| Janeiro | 0 |
| Fevereiro | 14 |
| Março | 8 |
| Abril | 15 |
| Mai | 9 |
| Junho | 17 |
| Julho | 20 |
| Agosto | 9 |
| Setembro | 13 |
| Outubro | 17 |
| Novembro | 6 |
| Dezembro | 6 |
| TOTAL | 134 |

Com base nessas informações, destaca-se que a grande demanda dos processos de progressão ocorreu nos meses de julho a outubro, totalizando 134 processos de progressão funcional.

Processos de Promoção

É a elevação do servidor docente de uma classe para outra imediatamente superior dentro da mesma carreira, e pode ser por titulação e avaliação de desempenho acadêmico. A mudança de classe ocorre quando o professor assistente obtém o grau mestre, e o professor adjunto obtém título de doutor.

Foram analisados, entre os meses de janeiro a dezembro de 2019, os processos de promoção funcional e estão divididos por centro e campus, conforme gráficos e tabela a seguir:



Com base nas informações desse gráfico, pode-se observar que os Centros CCT e CECEN alcançaram o maior índice de promoção funcional.

Quantitativo por meses

2019

| MESES | QUANTITATIVO |
|--------------|--------------|
| Janeiro | 5 |
| Fevereiro | 1 |
| Março | 4 |
| Abril | 4 |
| Mai | 3 |
| Junho | 2 |
| Julho | 0 |
| Agosto | 3 |
| Setembro | 5 |
| Outubro | 6 |
| Novembro | 2 |
| Dezembro | 2 |
| TOTAL | 37 |

De acordo com as informações na tabela acima, destaca-se que a grande aconteceu nos meses de setembro e outubro. Ao total, no ano de 2019, foram 37 processos de promoção funcional.

Quantitativo por titulação

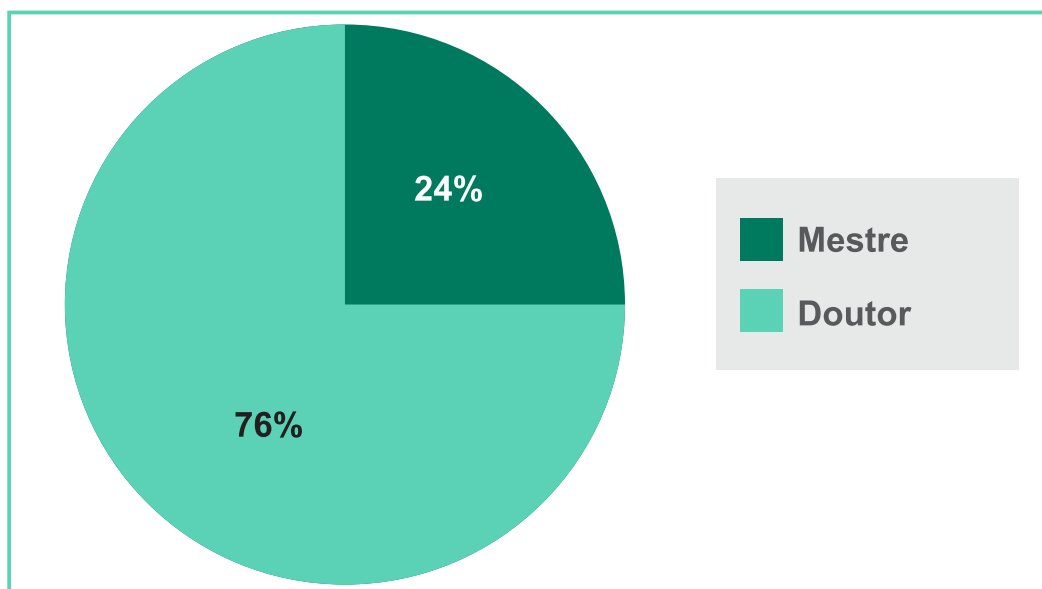
2019

| TITULAÇÃO | QUANTITATIVO |
|-----------|--------------|
| Doutorado | 28 |
| Mestre | 09 |

De acordo com a tabela, pode-se perceber que os processos de promoção por titulação de doutorado tiveram índice maior que o de mestrado.

Quantitativo por titulação

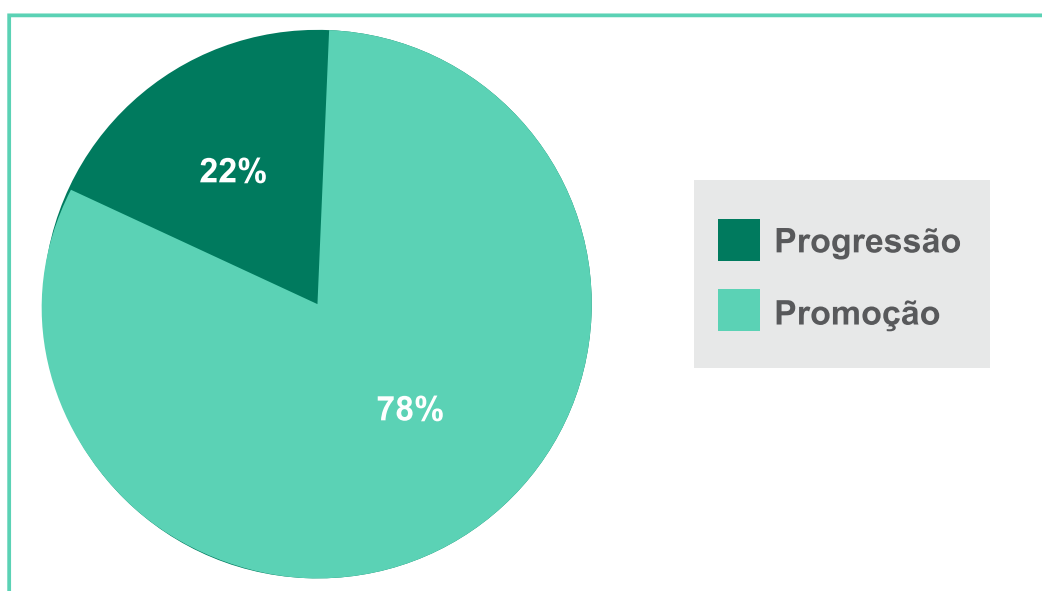
2019



Conforme o gráfico acima, em 2019, o índice de professores titulados como doutores foi de 76%.

Total de processos

2019



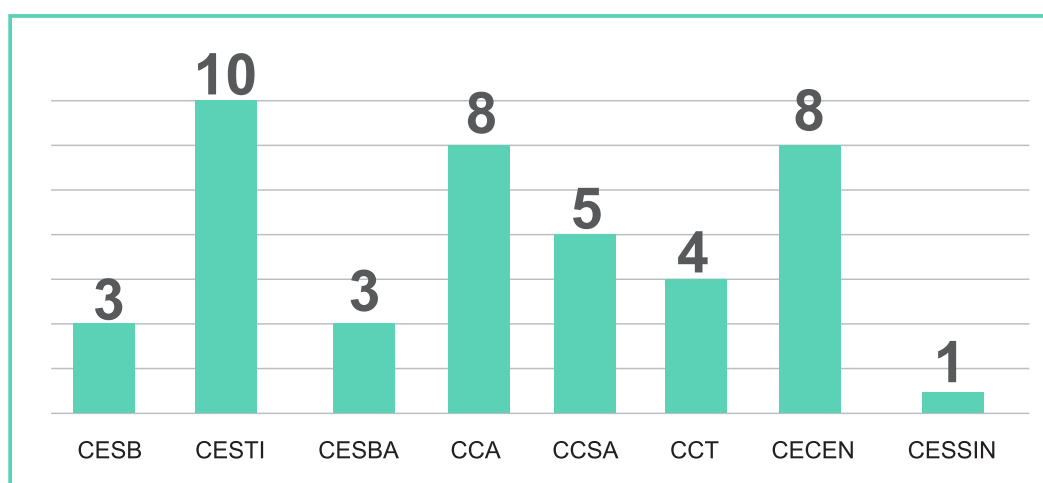
Com base nos dados do gráfico acima, os processos de progressão alcançaram a porcentagem de 22%, enquanto os de promoção corresponderam a 78%. Portanto, em 2019, os processos de progressão funcional foram em maior quantidade.

Processos de Progressão Funcional

Durante o ano de 2020, os processos de progressão foram analisados no período de janeiro a novembro, Dessa forma, os dados levantados estão dispostos na tabela e no gráfico a seguir.

Contagem de Progressão

2020



A partir das informações do gráfico acima, pode-se verificar que o maior índice de progressão funcional, no ano de 2020, foi no Centro de Estudos Superiores de Timon - CESTI e no Centro de Educação, Ciências Exatas e Naturais - CECEN.

Quantitativo por meses

2020

| MESES | QUANTITATIVO |
|--------------|--------------|
| Janeiro | 09 |
| Junho | 04 |
| Julho | 05 |
| Agosto | 01 |
| Setembro | 04 |
| Outubro | 17 |
| Novembro | 2 |
| TOTAL | 42 |

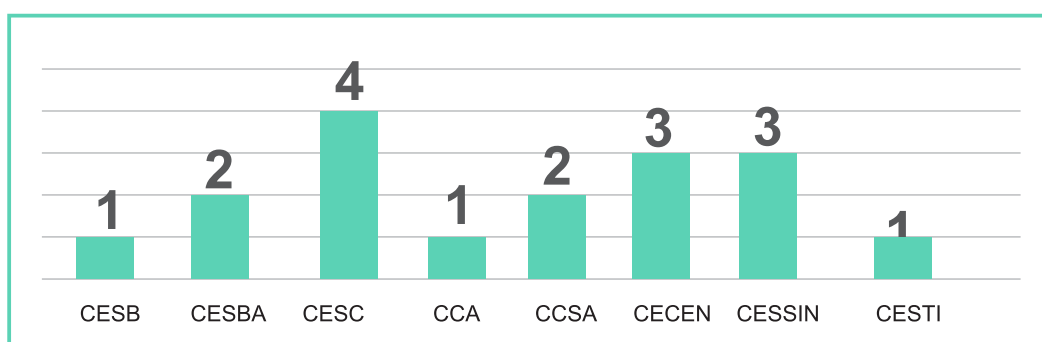
Por meio da tabela que apresenta o quantitativo por mês, em 2020, observa-se que a grande demanda dos processos de progressão funcional ocorreu entres os meses de janeiro e outubro, com o total de 42 processos analisados.

Processos de Promoção Funcional

Os processos de promoção funcional foram analisados de janeiro a outubro e estão divididos por centro e campus. Seguem as informações.

Contagem por Promoção

2020



Em relação aos dados colhidos, pode-se verificar que o maior índice de progressão funcional, no ano de 2020, foram do Centro de Estudos Superiores de Caxias - CESC, Centro de Educação, Ciências Exatas e Naturais - CECEN e Centro de Estudos Superiores de Santa Inês - CESSIN.

Quantitativo por meses

2020

| MESES | QUANTITATIVO |
|-----------|--------------|
| Janeiro | 03 |
| Fevereiro | 02 |
| Março | 02 |
| Maio | 05 |
| Junho | 02 |
| Setembro | 02 |
| Outubro | 02 |
| TOTAL | 18 |

acima, destaca-se que, no mês de maio, houve a maior demanda processual com pedido de promoção funcional. Ao todo, em 2020, foram 18 processos de promoção funcional.

Quantitativo por titulação

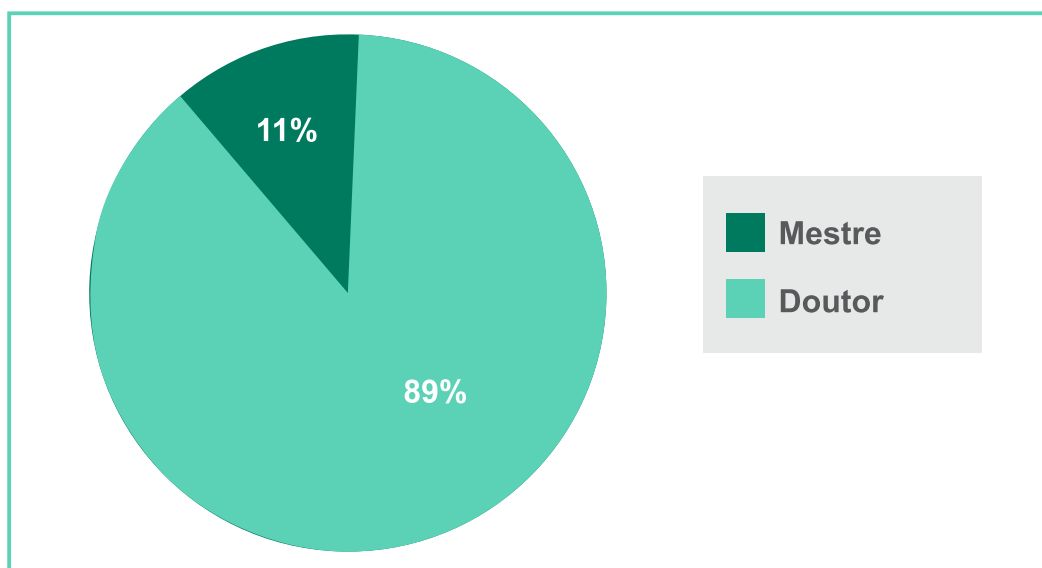
2020

| TITULAÇÃO | QUANTITATIVO |
|-----------|--------------|
| Doutorado | 16 |
| Mestre | 02 |

Os processos de promoção por titulação de doutorado tiveram o maior índice em relação ao de mestre, de acordo com a tabela acima.

Quantitativo por titulação

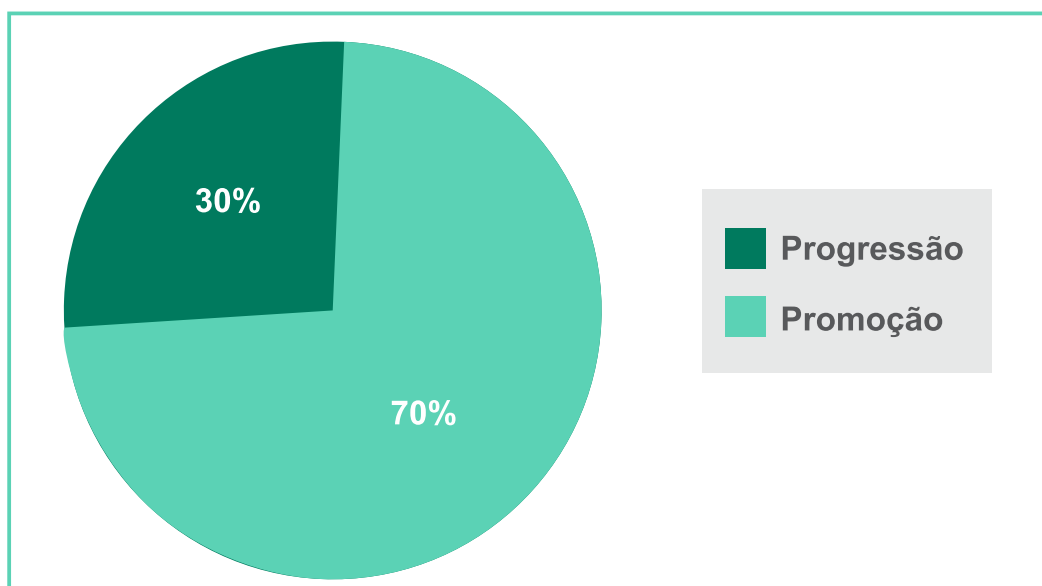
2020



Apartir das informações desse gráfico, observa-se que os professores titulados em doutores foi maior do que os em mestres em 2020.

Total de processos

2020



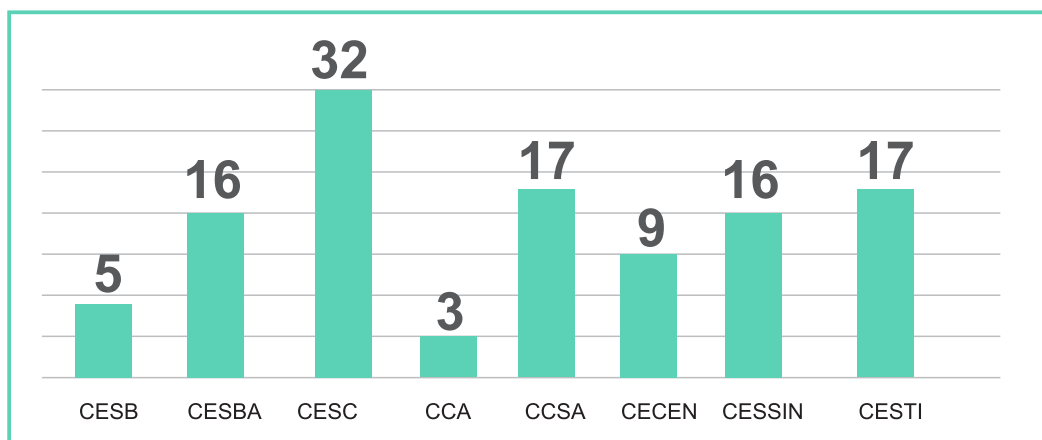
A partir do gráfico do total de processos, verifica-se que, em 2020, o quantitativo de processos de progressão funcional (70%) superou os de promoção (30%)

Processos de Progressão Funcional

Entre os meses de janeiro e dezembro 2021, foram analisados os seguintes processos, que estão divididos por centro e campus.

Contagem de Progressão (Centro/Campus)

2021



De acordo com as informações desse gráfico, pode-se perceber que o índice maior de processos de progressão, ano de 2021, ocorreu no CESC, que superou os demais centros/*campi*.

Quantitativo por meses

2021

| MESES | QUANTITATIVO |
|--------------|--------------|
| Janeiro | 08 |
| Fevereiro | 04 |
| Março | 06 |
| Abril | 11 |
| Maio | 04 |
| Junho | 08 |
| Julho | 12 |
| Agosto | 12 |
| Setembro | 05 |
| Outubro | 11 |
| Novembro | 05 |
| Dezembro | 13 |
| TOTAL | 99 |

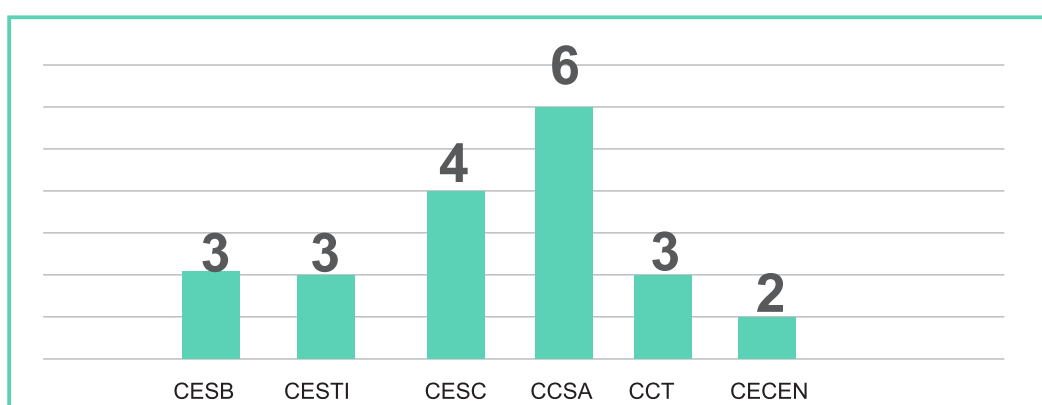
Com base na tabela de quantitativo por mês, no ano de 2021, foram analisados 99 processos, sendo que a demanda maior aconteceu entre os meses de julho e agosto.

Processos de Promoção Funcional

Em relação aos processos de promoção funcional, foram analisados no período de janeiro a novembro e divididos por centro e campus.

Contagem de Promoção

2021



Com os dados acima, percebe-se que o quantitativo de processos de promoção funcional teve o maior índice no CCSA.

Quantitativo por meses

2021

| MESES | QUANTITATIVO |
|-----------|--------------|
| Janeiro | 05 |
| Fevereiro | 07 |
| Abril | 02 |
| Julho | 03 |
| Agosto | 03 |
| Setembro | 01 |
| Novembro | 02 |
| TOTAL | 23 |

Com base nos dados da tabela, verificase que a grande demanda dos processos de promoção funcional ocorreu entres os meses de janeiro e fevereiro, totalizando 23 processos.

Quantitativo por titulação

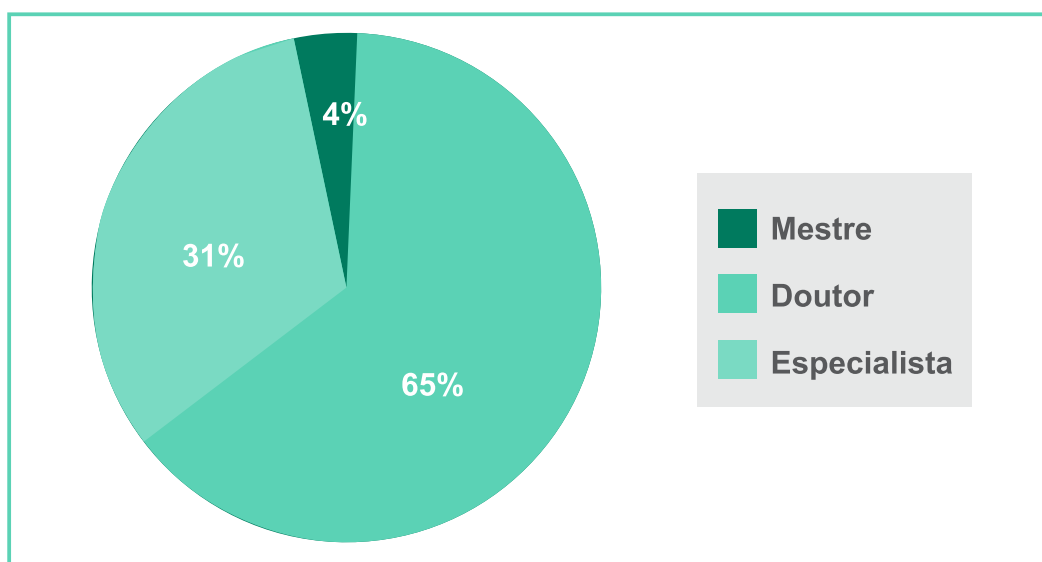
2021

| TITULAÇÃO | QUANTITATIVO |
|--------------|--------------|
| Doutorado | 15 |
| Mestre | 07 |
| Especialista | 01 |

Por mais um ano, os processos de promoção por titulação de doutorado ultrapassaram os de mestrado e especialista.

Quantitativo por titulação

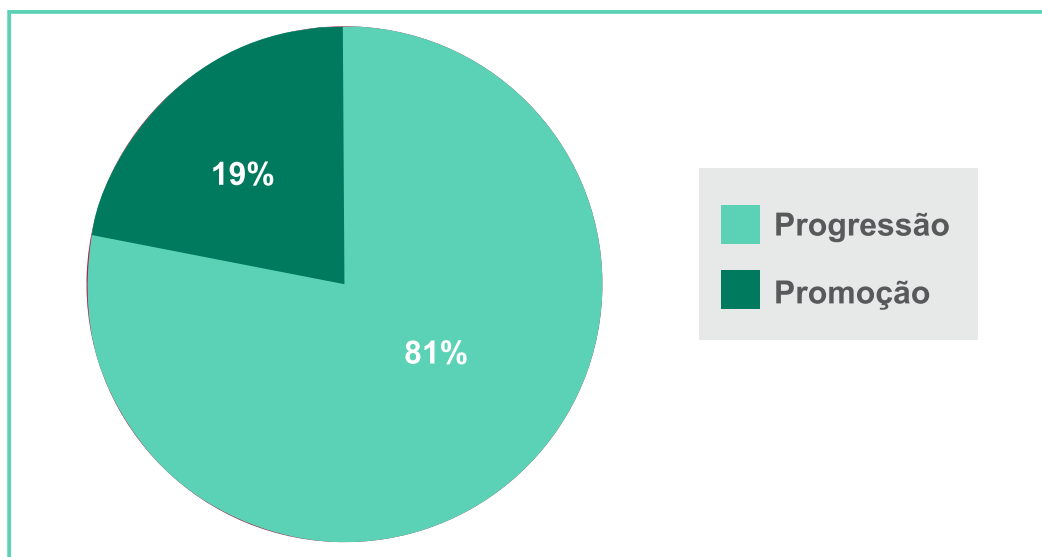
2021



Conforme o gráfico acima, o índice de professores com título de doutor foi de 65%, no ano 2021, seguido do de mestre com 31%.

Quantitativo Total

2021



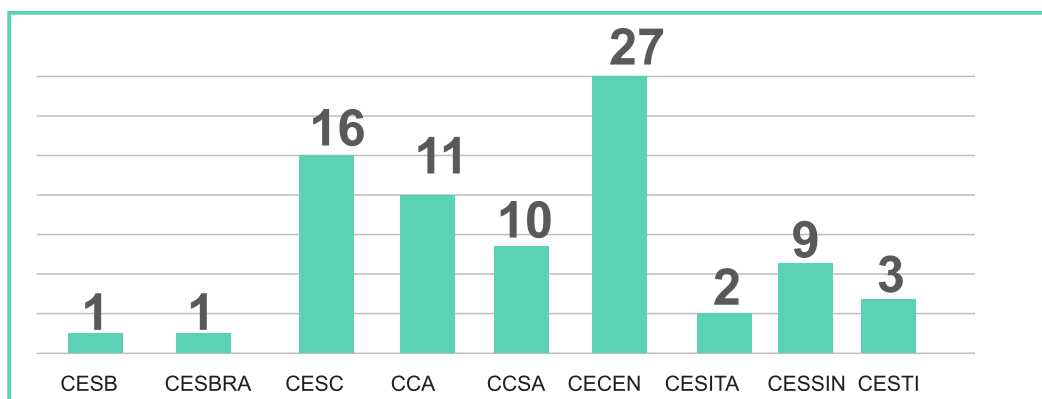
Com base nos dados do gráfico anterior, os processos de progressão alcançaram a porcentagem de 81%, já os de promoção corresponderam a 19%. Portanto, os pedidos de progressão funcional foram em maior número no ano de 2021.

Processos de Progressão Funcional

No ano de 2022, foram analisados processos entres os meses de janeiro a novembro, e estão divididos por centro e campus.

Contagem de Promoção

2021



Ao ano de 2022, os processos de progressão funcional foram analisados pela Coordenação de Treinamento e Desenvolvimento e, com base no nesse gráfico, percebe-se que o CECEN, CESC e CCSA obtiveram o maior índice de solicitações de progressões.

Quantitativo por meses

2021

| MESES | QUANTITATIVO |
|-----------|--------------|
| Janeiro | 04 |
| Fevereiro | 01 |
| Março | 08 |
| Abril | 16 |
| Mai | 11 |
| Junho | 12 |
| Julho | 17 |
| Agosto | 08 |
| Setembro | 02 |
| Outubro | 09 |
| Total | 88 |

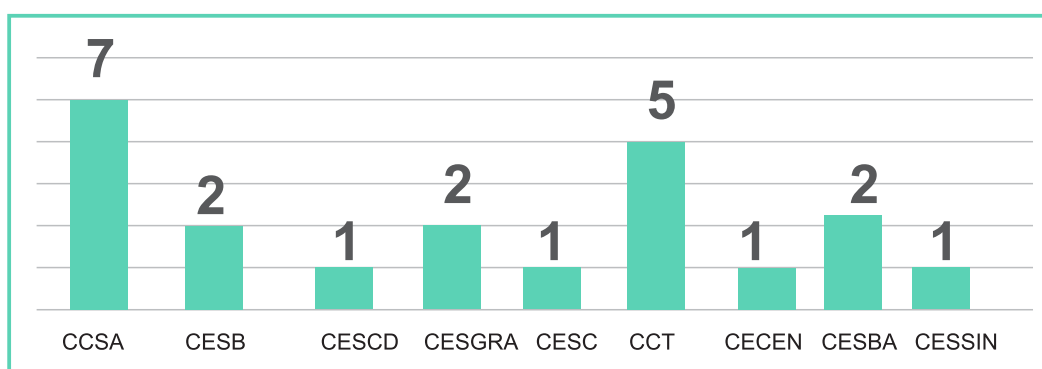
Em 2022, a grande demanda dos processos de promoção funcional foi observada entres os meses de abril e julho, totalizando 88 processos, de acordo com essa tabela.

Processos de Promoção Funcional

Os processos de promoção funcional, do ano de 2022, foram avaliados entres os meses de janeiro e novembro, e estão divididos por centro e campus.

Contagem por Centro/Campus

2022



Durante ao ano de 2022, os processos de promoção funcional foram analisados pela Coordenação de Treinamento e Desenvolvimento e, com base nesse gráfico, percebe-se que CCSA e CCT obtiveram o maior índice de solicitações de progressões.

Quantitativo por meses

2022

| MESES | QUANTITATIVO |
|-----------|--------------|
| Janeiro | 01 |
| Fevereiro | 03 |
| Março | 05 |
| Maió | 02 |
| Junho | 02 |
| Julho | 04 |
| Agosto | 02 |
| Outubro | 03 |
| Total | 22 |

Com base na tabela, verifica-se que a grande demanda dos processos de promoção funcional foi no mês de março, no total de 22 processos.

Quantitativo por titulação

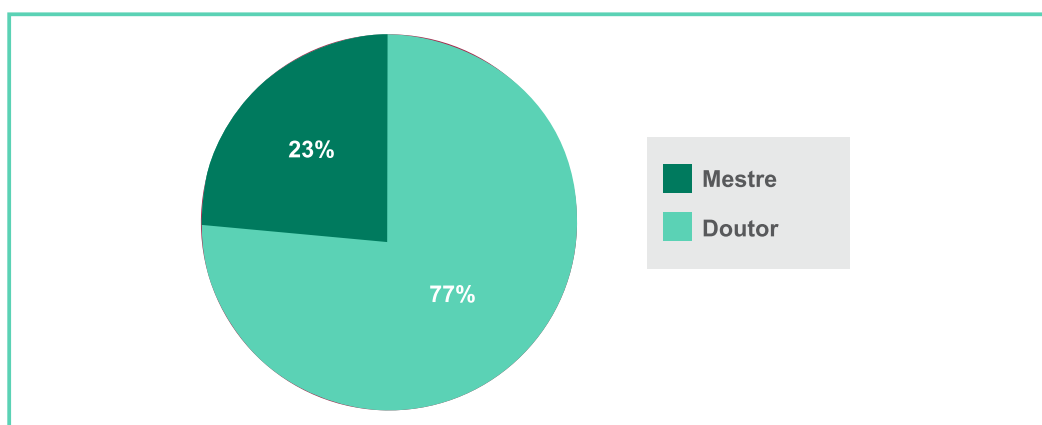
2022

| TITULAÇÃO | QUANTITATIVO |
|-----------|--------------|
| Doutorado | 17 |
| Mestre | 05 |

De acordo com a tabela acima, verifica-se que os processos de promoção por titulação de doutorado tiveram o maior índice comparado ao de mestre.

Quantitativo por ano

2022

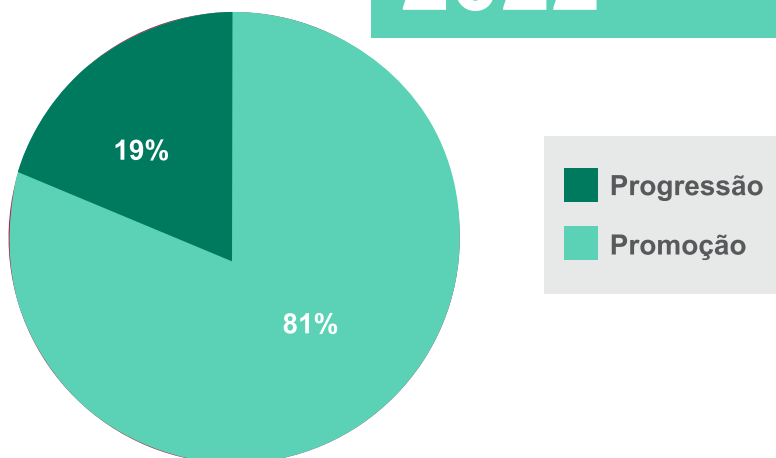


Com base no gráfico acima, percebe-se que o número de professores que solicitou promoção funcional, durante ao ano de 2022, 77% foram titulados como doutor e 23% como mestre.

Considerando os quantitativos de processos de progressão e promoção funcional analisados no ano de 2022, percebe-se que o índice de Progressão Funcional foi de 81% e 19% de Promoção Funcional, portanto, obteve-se mais progressões durante o ano de 2022. Conforme o gráfico a seguir.

Quantitativo durante o ano

2022



“Quanto mais ampla e transparente a comunicação, maior o envolvimento da equipe.”



AÇÕES FUTURAS PARA A GESTÃO 2023-2026

A Coordenação de Treinamento e Desenvolvimento planejou, para a gestão 2023-2026, a continuação dos programas-chave de capacitação que foram criados e desenvolvidos no período de 2019 - 2022, bem como vislumbra como inovação para o novo reitorado, a execução do I Workshop de Treinamento e Desenvolvimento da UEMA, com realização de oficinas práticas, com a finalidade em aprimorar as competências técnicas, comportamentais e acadêmicas dos técnicos-administrativos e docentes.

Outra novidade será a interiorização das ações de treinamento e desenvolvimento em todos os *campi* da Universidade, objetivando aproximar e integr





UNIVERSIDADE
ESTADUAL DO
MARANHÃO

