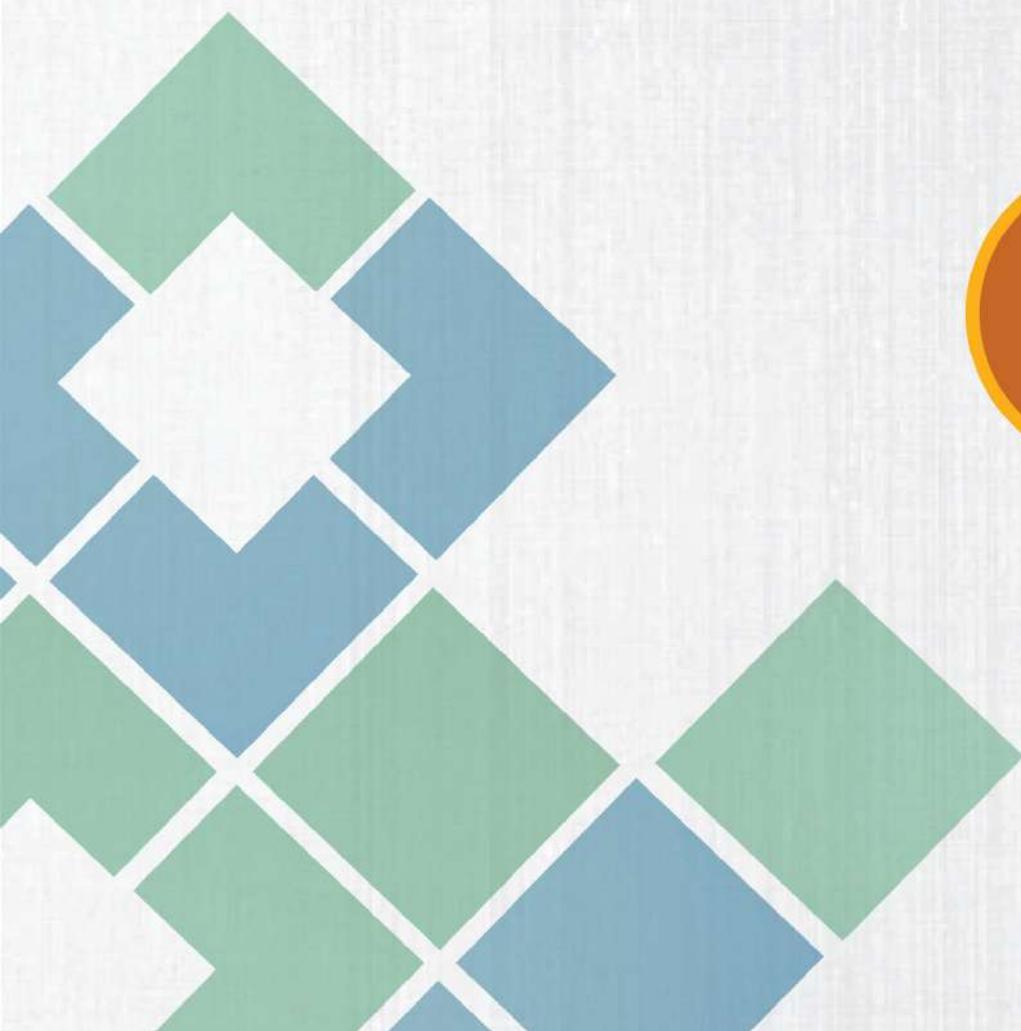




CORPO DOCENTE E ADMINISTRATIVO

EIXO 7



EIXO 7

CORPO DOCENTE E TÉCNICO - ADMINISTRATIVO

7.1 COMPOSIÇÃO

7.2 PLANOS DE CARREIRA

- 7.2.1 Descrição
- 7.2.2 Diagnóstico
- 7.2.3 Política Institucional
- 7.2.4 Projetos Estratégicos

7.3 POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

- 7.3.1 Descrição
- 7.3.2 Diagnóstico
- 7.3.3 Políticas Institucionais
- 7.3.4 Projetos Estratégicos

7.4 CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO

- 7.4.1 Descrição
- 7.4.2 Diagnóstico
- 7.4.3 Políticas Institucionais
- 7.4.4 Projetos Estratégicos

7.5 POLÍTICAS PARA REPOSIÇÃO E EXPANSÃO DO QUADRO DE PESSOAL

- 7.5.1 Descrição
- 7.5.2 Projetos Estratégicos

7.1 COMPOSIÇÃO

Corpo Docente

O quadro atual do Corpo Docente lotados na Universidade Estadual do Maranhão, com atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão, compreende docentes integrantes da carreira de Magistério Superior nas seguintes classes:

- I – Professor Auxiliar
- II – Professor Assistente
- III – Professor Adjunto
- IV – Professor Titular

Para atender à necessidade temporária de excepcional

interesse público, a Universidade Estadual do Maranhão efetua contratação de Professor Visitante e Substituto por tempo determinado. Pelo prazo de 12 (doze) meses, podendo ser prorrogado, no máximo, uma vez, de acordo com as necessidades das atividades acadêmicas, desde que o prazo não ultrapasse a 24 (vinte e quatro) meses, de acordo com a Lei 6.915, de 11 de abril de 1997.

O Corpo Docente da Uema possui um total de 815 Professores Efetivos, pelos quais são distribuídos quanto à titulação:

Tabela 6 - Distribuição de professores efetivos quanto à titulação (2020)

Projeto	Perspectiva	Diretriz
Doutor	396	49%
Mestre	297	36%
Graduado/Especialista	122	15%
TOTAL GERAL	815	100%

Ao comparar com o PDI anterior (2016-2020), mesmo com o desmembramento dos Campi de Imperatriz e Açailândia para a Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão (UEMASUL), que resultou na redistribuição de 106 (cento e seis) docentes, observa-se

um déficit no quantitativo, devido a 53 (cinquenta e três) aposentadorias, 10 (dez) óbitos e 08 exonerados. Tal cenário resultou no planejamento para efetivação de concurso público, resultando na nomeação de 105 Docentes no período de 2016 a 2020.

Gráfico 03 - Comparativo de titulação docente (2015-2020)

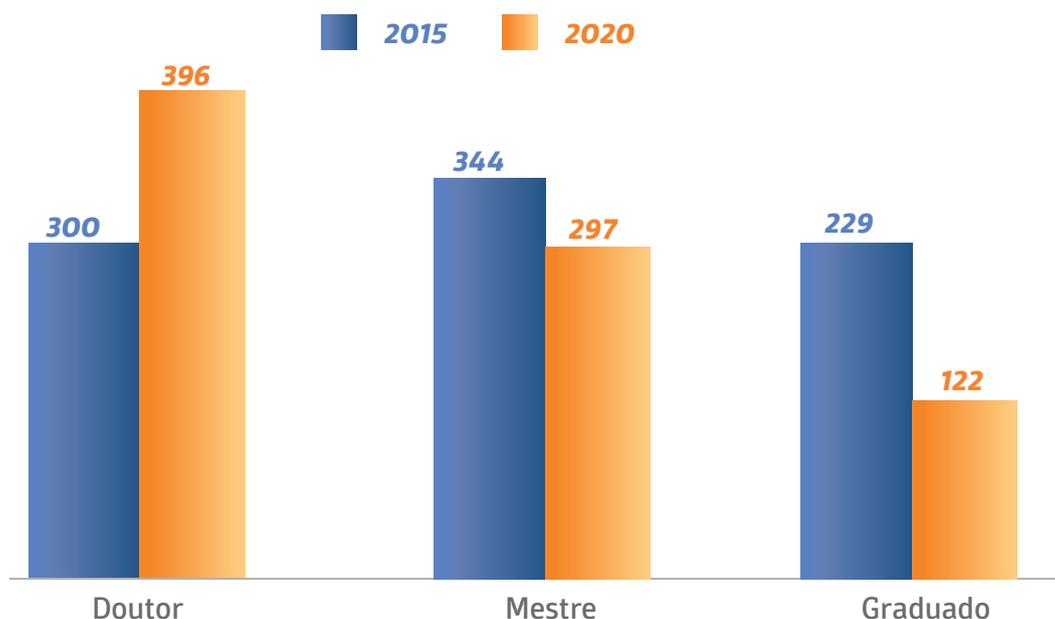


Tabela 7 - Distribuição dos professores quanto ao Regime de Trabalho - 2020

Regime de Trabalho	Quantidade	Porcentagem
40 Horas TIDE	413	51%
40 Horas	371	45%
20 Horas	31	4%
TOTAL GERAL	815	100%

Além das atividades em sala de aula, os docentes deverão complementar sua jornada de trabalho por meio de participação em outras atividades de ensino, pesquisa, extensão e/ou administração, obedecendo ao disposto nos Apêndices B, C, D e E da Resolução n.º 284/2019-CAD/UEMA.

Na Educação a Distância (EaD), a Uema tem a concepção do Mediador (Tutor) que parte do princípio de que a sua função vai além de ser um facilitador na

mediação acadêmica com o material didático. Constitui-se um agente imprescindível, sujeito ativo do processo educativo que interage com o aprendiz na perspectiva de que ambos busquem ressignificar e construir conhecimentos e práticas educativas.

A Uema tem aproximadamente 7.000 alunos de EaD em Curso de Graduação e 500 tutores, dos quais a maioria é remunerada com fomento federal (CAPES/MEC) e também pela própria Uema.

Corpo Técnico Administrativo

O corpo atual dos Servidores Técnicos Administrativos lotados na Uema totaliza 312 pessoas, que são regidos pela Lei n.º 6.107/94 – Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis do Estado, das Autarquias e Fundações, instituída pelo Poder Público. A Universidade, embora sendo uma Autarquia Especial, possui seu quadro de servidores submetidos ao regime da referida Lei. Observa-se que o quantitativo de servidores técnico-

administrativos não atende à demanda necessária exigida para a manutenção das atividades em sua plenitude, uma vez que desde o ano de 1994 não é realizado concurso público para servidor técnico-administrativo, tanto para nível médio quanto superior. No PDI anterior (2016-2020), o total de técnicos administrativos correspondia a 422 servidores.

Durante o período de vigência do PDI houve uma redução do número de servidores técnicos, fruto das seguintes situações: 53 (cinquenta e três) aposentadorias; 15 (quinze) óbitos; 04 (quatro) exonerados. Cabe ressaltar, ainda, o desmembramento dos Campi de Imperatriz e

Açailândia para a UemaSul, que resultou na redistribuição de 10 (dez) servidores. Portanto, o quadro encontra-se reduzido a 312 servidores, mostrando a necessidade urgente de reposição desses profissionais nos demais setores da Instituição.

Tabela 8 - Distribuição dos Técnicos Administrativos (2020)

Cargos	Quantidade
Atividades Administrativas Operacionais (ADO)	289
Atividades de Nível Superior (ANS)	23
TOTAL GERAL	312

A constituição do corpo administrativo da Uema é formada por servidores da antiga Federação das Escolas Superiores do Maranhão (FESM); servidores da Maranhão Parceria (MAPA); servidores transferidos da Secretaria de Agricultura, Pecuária e Pesca (SAGRIMA); e outros órgãos do Estado do Maranhão, regidos pela Lei 6.107/94 sobre o Plano de Carreiras, Cargos e Salários.

Em 2020, com base na Lei 11.372, de 10 de dezembro de 2020, foi instituída a reestruturação dos cargos em comissão da Uema, com o objetivo de modernizar a gestão e definir as estruturas organizacionais necessárias para atingir metas, aumentar a eficiência nos processos e fluxos de trabalho.

Diferente da antiga estrutura, que conforme os avanços tecnológicos e culturais tornaram algumas atribuições obsoletas ou desnecessárias, resultando em alguns setores inoperantes, a nova estrutura proporciona um contexto de diversos fatores, dentre eles a descentralização, a desconcentração e a prestação de serviços a toda comunidade acadêmica, priorizando regiões de menor infraestrutura.

Atualmente, com a nova estrutura, existem cerca de 618 cargos em comissão distribuídos entre os diversos Campi da Instituição. É importante ressaltar que os cargos em comissão, com base na reestruturação, não proporcionam aumento de despesas e não representam 5% da folha de pagamento da Uema.

7.2 PLANOS DE CARREIRA

7.2.1 Descrição

O Plano de Carreiras, Cargos e Salários da Universidade Estadual do Maranhão é regido pela Lei Estadual n.º 5.931, de 22 de abril de 1994, e pela Resolução n.º 289/2019-CAD/UEMA, aprovada em 03 de julho de 2019, que estabelece normas e procedimentos para o desenvolvimento do servidor docente na Carreira do Magistério Superior, com atualização das normas para progressão funcional e critérios de avaliação do desempenho.

A este respeito, cabe destacar que há uma proposta de criação de uma nova classe da carreira do magistério superior. Se trata do Professor Associado (I, II, III e IV), que ficará entre a classe de Professor Adjunto e de Professor Titular. Esta ação estava prevista no PDI anterior (2016-2020), e depende de submissão de projeto de lei e de aprovação na Assembleia Legislativa.

A partir do Decreto nº 34.629 foi criada a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, que começou a compor a Estrutura Administrativa da Uema no ano de 2019. A partir disso, foram criadas duas coordenadorias: Coordenadoria de Qualidade de Vida e Coordenadoria de Treinamento e Desenvolvimento. Desse modo, os processos relacionados ao Plano de Carreira docente foram delegadas à Coordenadoria de Treinamento e Desenvolvimento em conformidade com o Regimento das Pró-Reitorias.

7.2.2 Diagnóstico

Considerando a criação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e do Plano de Desenvolvimento Institucional (2016-2020), tem-se o seguinte quadro diagnóstico em relação ao Plano de Carreira Docente:

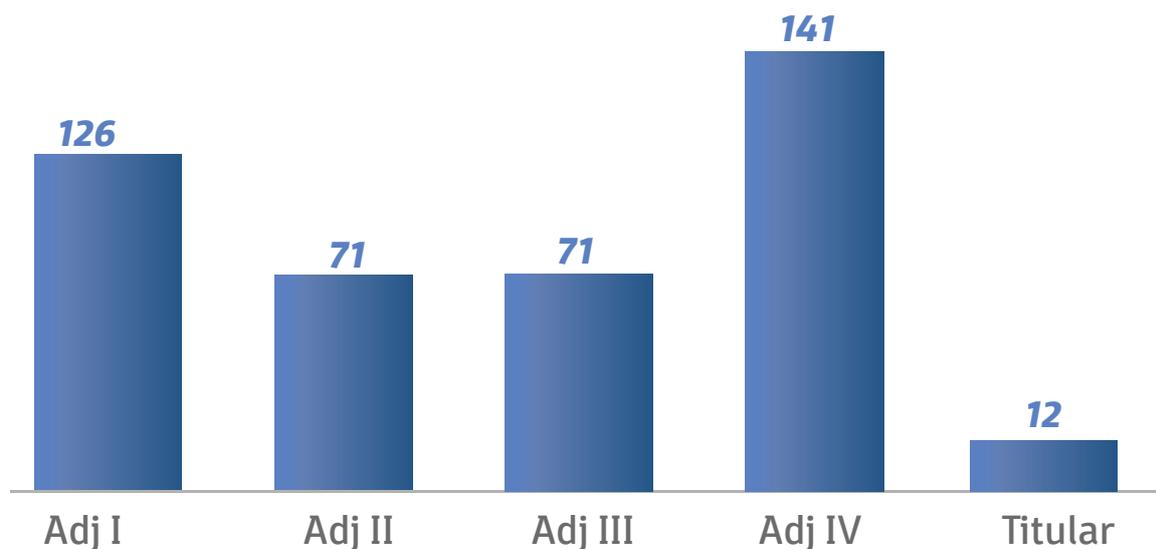
Quadro 108 - Diagnóstico situacional

Proposta	Status
Criação da Resolução para o Estágio Probatório.	A Resolução n.º 278/2019-CAD/UEMA foi aprovada em 21 de março de 2019 e está em vigor.
Alteração da atual Resolução n.º 134/1996 CONSUN/UEMA, que Regulamenta a Progressão Funcional.	A Resolução n.º 289/2019-CAD/UEMA foi aprovada em 21 de março e está em vigor.
Criação e implementação dos critérios da classe Professor Associado	Não houve criação e implementação

Nesse sentido, a Uema avançou em relação às políticas condizentes ao desenvolvimento de carreira e avaliação de desempenho docente, no tocante à criação de normas e resoluções às atividades acadêmicas (ensino, pesquisa e extensão).

No entanto, a carreira de professor encontra-se estagnada na classe de Professor Adjunto, mais especificamente na classe Adjunto IV com 34%, cerca de 141 docentes nesse último nível. No que tange à proposta de criação da classe Professor Associado, considera-se as seguintes informações:

Gráfico 04 - Quantitativo de docentes Adjuntos e Titulares



Outro aspecto a ser considerando é a existência da classe de Professor Titular no Plano de Cargos e Carreiras da Uema, que segundo a Lei Estadual n.º 5.931, o acesso é por meio de concurso público, mas de acordo com as Instituições de Ensino Superior dos demais estados brasileiros, o acesso se dá por mérito técnico-científico, sendo necessário modificações na referida Lei e adequação da Resolução n.º 289/2019-CAD/UEMA para solucionar a situação.

No tocante ao quadro administrativo, não existe um Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) específico para os funcionários da Uema, estes fazem parte do

quadro de servidores Estadual. Nesse sentido, é grande a necessidade de ações da Instituição que tenham como finalidade a valorização dos servidores administrativos e docentes, com adequação salarial, equiparada à política remuneratória da esfera federal e o desenvolvimento da carreira docente, criação implementação da classe de Professor Associado e implementação da classe de professor Titular. Bem como, a criação da classe de Mediador EaD (tutor) e o aproveitamento da carga horária do docente envolvido no Ensino a Distância e ajustes no adicional de insalubridade e implantação dos Comitês de Qualidade de Vida na Uema.

7.2.3 Política Institucional

Conforme Lei Estadual n.º 5.931, as seguintes diretrizes definem os parâmetros para a definição do plano de carreira no âmbito desta Instituição:

- ◆ I - Servir de suporte à eficaz implementação da administração dos recursos humanos da Universidade Estadual do Maranhão, sob a ótica do recrutamento da seleção do desenvolvimento e da adequada utilização destes recursos;
- ◆ II - Possibilitar a manutenção do equilíbrio dos salários, mediante o processo de classificação e avaliação dos cargos, privilegiando os critérios de equidade e justiça compatíveis com o grau de competitividade e responsabilidade das tarefas dos cargos;
- ◆ III - Estabelecer sistema de remuneração capaz de atrair pessoal qualificado ao quadro da Uema;
- ◆ IV - Proporcionar aos Servidores da Uema o conhecimento das possibilidades de crescimento profissional, incentivando o autodesenvolvimento;

- ◆ V - Propiciar o mais elevado grau de satisfação e motivação dos servidores em pertencerem ao quadro da Uema, viabilizando melhoria crescente de qualidade e produtividade dos serviços prestados pela Uema à comunidade;
- ◆ VI - Permitir que o processo de melhoria salarial esteja atrelado ao princípio de mérito e competência do servidor;
- ◆ VII - Viabilizar o planejamento do crescimento funcional, com base no delineamento das classes e carreiras deste plano;
- ◆ VIII - Instrumentalizar a valorização, a profissionalização e competência do servidor no desempenho do seu papel dentro da Uema, visto este como componente essencial à consecução pela Uema de sua missão institucional;
- ◆ IX - Adotar o princípio do mérito por meio concurso, para ingresso no serviço público.

7.2.4 Projetos Estratégicos

O Planos de Carreira Docente considera como condição imprescindível a execução das seguintes ações:

- 1 - Criar a classe de professor Associado (referências I, II, III e IV) e definir critérios de progressão;
- 2 - Implementar a classe Professor Titular, mediante modificações na Lei Estadual e definição de critérios de acesso;
- 3 - Criar mecanismo para aproveitamento de carga horária de docentes envolvidos com a Educação a Distância;
- 4 - Criar a classe de Mediadores EaD (tutor) no âmbito dos cursos de Educação a Distância, bem como das disciplinas ofertadas nessa modalidade e nos cursos presenciais;
- 5 - Implantar estratégias junto ao Governo do Estado, no que tange ao reajuste financeiro da Gratificação de Suporte Acadêmico de 30% para 100% para técnico-administrativo da Uema;
- 6 - Criar comissão para elaboração de proposta de Plano de Cargos, Carreira e Salário para técnico-administrativo da Uema;
- 7 - Revisar o Decreto n.º 19.468/2003, que limita o quantitativo de vagas para o adicional de insalubridade por setor e discrimina o percentual aos servidores expostos no mesmo ambiente;
- 8 - Implantar dos Comitês de Qualidade de Vida, nas Pró Reitorias, Centros de Estudos, Núcleos e Campi do continente para desenvolver ações nas áreas de saúde, lazer e programas de qualidade de vida, sempre com o aval da Progep e da Coordenadoria de Qualidade de Vida.

Criação e definição de critérios da classe de Professor Associado

De acordo com o Plano de Carreira, Cargos e Salários da Carreira do Magistério Superior da Uema, atualmente em vigência, a progressão dos docentes encerram na classe de professor Adjunto IV. Nesse sentido, faz-se necessário a criação da classe de Professor Associado, referências I, II, III e IV, com promoção e progressão na sequência da classe de professor Adjunto.

Diante do exposto, sugere-se o desenvolvimento do projeto intitulado “Criação e definição de critérios da classe de

Professor Associado”, com os seguintes objetivos: criar a classe de Professor Associado com a definição de critérios para a promoção funcional ou progressão. Para isso, torna-se necessário o encaminhamento e aprovação de um projeto de lei à Assembleia Legislativa, contemplando alterações na Lei Estadual 5.931/1994. E, em seguida, efetuar alteração da Resolução n.º 289/2019-CAD/UEMA para implementação de normas e critérios da Categoria de Professor Associado.

Quadro 109 - Detalhamento do Projeto Estratégico (Professor associado)

OBJETIVO ESTRATÉGICO	<ul style="list-style-type: none"> - Atrair e valorizar talentos que colaborem com o desenvolvimento do ensino, pesquisa, extensão e da gestão; - Produzir ciência e tecnologia de alto impacto regional e global; - Fomentar a inovação e o empreendedorismo. 				
POLÍTICAS INSTITUCIONAIS	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilitar a manutenção do equilíbrio dos salários, mediante o processo de classificação e avaliação dos cargos, privilegiando os critérios de equidade e justiça compatíveis com o grau de competitividade e responsabilidade das tarefas dos cargos; - Estabelecer sistema de remuneração capaz de atrair pessoal qualificado ao quadro da Uema; - Proporcionar aos Servidores da Uema o conhecimento das possibilidades de crescimento profissional, incentivando o autodesenvolvimento; - Propiciar o mais elevado grau de satisfação e motivação dos servidores em pertencerem ao quadro da Uema, viabilizando melhoria crescente de qualidade e produtividade dos serviços prestados à comunidade; - Permitir que o processo de melhoria salarial esteja atrelado ao princípio de mérito e competência do servidor; - Viabilizar o planejamento do crescimento funcional, com base no delineamento das classes e carreiras deste plano; - Instrumentalizar a valorização, a profissionalização e competência do servidor no desempenho do seu papel dentro da Uema, visto este como componente essencial à consecução pela Uema de sua missão institucional. 				
TÍTULO DO PROJETO	Criação e definição de critérios da classe de Professor Associado		ODS	4, 8 e 9	
RESPONSÁVEL PELO PROJETO	Reitoria/Progep/Prog/Apruema				
ANO DE EXECUÇÃO	2021	2022	2023	2024	2025
METAS	Elaborar e enviar projeto de lei à Assembleia Legislativa.	Alterar a Resolução n.º 289/2019-CAD/UEMA para implementação de normas e critérios da Categoria de Professor Associado.	Realizar 50% das promoções de Professor Adjunto IV para Professor Associado I; Elevar a qualidade do ensino, mediante a criação de projetos de pesquisa e extensão inovadores.	Realizar 25% das promoções de Professor Adjunto IV para Professor Associado I; Elevar o número de doutores do corpo docente em exercício da IES, de acordo com o PNE.	Realizar 25% das promoções de Professor Adjunto IV para Professor Associado I; Aumentar a produção científica dos docentes para elevação dos conceitos dos cursos de graduação e pós-graduação no ENAD e CAPES.
ESTIMATIVA ORÇAMENTÁRIA	-	-	R\$1.174.151,97	R\$1.761.227,95	R\$2.348.303,93

Implementação de acesso à classe de Professor Titular

O projeto tem como objetivo implementar a classe de Professor Titular, mediante o encaminhamento e aprovação de um projeto de lei à Assembleia Legislativa, contemplando alterações na Lei Estadual 5.931/1994, quanto à forma de acesso. E definir critérios para a promoção funcional à classe de Professor Titular.

De acordo com a Lei Estadual 5.931/1994, já existe a classe de Professor Titular com indicação de acesso via concurso público e essa classe encontra-se contemplada no Plano de Carreira, Cargos e Salários da Carreira do Magistério Superior da Uema. No entanto, essa classe não encontra-se implementada, segundo Diário Oficial de agosto de 2018, existem 93 vagas disponíveis para a Uema e, atualmente, somente 12 docentes encontram-se ativos

na classe. Vale ressaltar que o acesso a essa classe em todas as instituições de ensino, na esfera estadual e federal, ocorre por mérito técnico científico, com base em um memorial descritivo de todas as atividades que o docente realizou ao longo da vida profissional.

Com base nesse contexto, é extremamente importante o elaborado e encaminhamento de um projeto de lei à Assembleia Legislativa, contemplando alterações na Lei Estadual 5.931/1994 na forma de acesso à classe de Professor Titular. Assim como efetuar alteração da resolução n.º 289/2019-CAD/UEMA para implementação de normas e critérios para a promoção funcional ou progressão à referida classe no âmbito institucional.

Quadro 110 - Detalhamento do Projeto Estratégico (Professor titular)

OBJETIVO ESTRATÉGICO	<ul style="list-style-type: none"> - Atrair e valorizar docentes que colaboram com o desenvolvimento da ciência, no âmbito do ensino, pesquisa, extensão e da gestão; - Produzir ciência e tecnologia de alto impacto regional e global; - Fomentar a inovação e o empreendedorismo. 				
POLÍTICAS INSTITUCIONAIS	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilitar a manutenção do equilíbrio dos salários, mediante o processo de classificação e avaliação dos cargos, privilegiando os critérios de equidade e justiça compatíveis com o grau de competitividade e responsabilidade das tarefas dos cargos; - Estabelecer sistema de remuneração capaz de atrair pessoal qualificado ao quadro da Uema; - Proporcionar aos Servidores da Uema o conhecimento das possibilidades de crescimento profissional, incentivando o autodesenvolvimento; - Propiciar o mais elevado grau de satisfação e motivação dos servidores em pertencerem ao quadro da Uema, viabilizando melhoria crescente de qualidade e produtividade dos serviços prestados à comunidade; - Permitir que o processo de melhoria salarial esteja atrelado ao princípio de mérito e competência do servidor; - Viabilizar o planejamento do crescimento funcional, com base no delineamento das classes e carreiras deste plano; - Instrumentalizar a valorização, a profissionalização e competência do servidor no desempenho do seu papel dentro da Uema, visto este como componente essencial à consecução pela Uema de sua missão institucional. 				
TÍTULO DO PROJETO	Implementação de acesso à classe de Professor Titular	ODS		4, 8 E 9	
RESPONSÁVEL PELO PROJETO	Reitoria/Progep/Prog/Apruema				
ANO DE EXECUÇÃO	2021	2022	2023	2024	2025
METAS	Elaborar e enviar projeto de Lei à Assembleia Legislativa	Alterar a Resolução n.º 289/2019-CAD/UEMA para implementação de acesso à classe de Professor Titular	Realizar 50% progressões solicitadas de Professor Titular; Elevar a qualidade do ensino, através da criação de projetos de pesquisa e extensão inovadores.	Realizar 25% progressões solicitadas de Professor Titular; Elevar o número de doutores do corpo docente em exercício da IES, de acordo com o PNE	Realizar 25% progressões solicitadas de Professor Titular; Aumentar a produção científica dos docentes para elevação dos conceitos dos cursos de graduação e pós-graduação, no ENADE e CAPES.
ESTIMATIVA ORÇAMENTÁRIA	-	-	R\$2.983.500,51	R\$4.475.250,77	R\$5.967.001,03

Aproveitamento de carga horária docente envolvidos em EaD

Diante do diagnóstico apresentado, faz-se necessário empreender medidas que visem fortalecer as ações em EaD consolidando a indissociabilidade Ensino/Pesquisa/Extensão, tal como a de aproveitamento de carga horária docente nos cursos EaD, ou em disciplinas ofertada nessa modalidade, por meio de instrumentos de PAD e RAD.

Neste sentido, a Uema ao pensar seu PDI buscou possíveis direções futuras para os seus marcos educacionais, bem como potenciais oportunidades de uma educação

inovadora, tanto para o desenvolvimento quanto para a implementação no espaço da educação superior, por exemplo: aproveitamento de carga horária docente envolvidos no EaD da Instituição. E dessa forma, incentivar e valorizar o professor a produzir material didático no âmbito dos cursos mediados por tecnologias. Esta deverá ser uma ação imprescindível aos docentes, independente do recebimento de bolsa por outros programas que fomentem a modalidade educacional EaD.

Quadro 111 - Detalhamento do Projeto Estratégico (EAD)

OBJETIVO ESTRATÉGICO	Atrair e valorizar docentes que colaboram com o desenvolvimento da ciência, no âmbito do ensino, pesquisa, extensão e da gestão.				
POLÍTICAS INSTITUCIONAIS	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilitar a manutenção do equilíbrio dos salários, mediante o processo de classificação e avaliação dos cargos, privilegiando os critérios de equidade e justiça compatíveis com o grau de competitividade e responsabilidade das tarefas dos cargos; - Estabelecer sistema de remuneração capaz de atrair pessoal qualificado ao quadro da Uema; - Proporcionar aos Servidores da Uema o conhecimento das possibilidades de crescimento profissional, incentivando o autodesenvolvimento; - Propiciar o mais elevado grau de satisfação e motivação dos servidores em pertencerem ao quadro da Uema, viabilizando melhoria crescente de qualidade e produtividade dos serviços prestados à comunidade; - Permitir que o processo de melhoria salarial esteja atrelado ao princípio de mérito e competência do servidor; - Viabilizar o planejamento do crescimento funcional, com base no delineamento das classes e carreiras deste plano; - Instrumentalizar a valorização, a profissionalização e competência do servidor no desempenho do seu papel dentro da Uema, visto este como componente essencial à consecução pela Uema de sua missão institucional. 				
TÍTULO DO PROJETO	Aproveitamento de carga horária de docentes envolvidos no EaD	ODS	4		
RESPONSÁVEL PELO PROJETO	Progep/CPAD/UemaNet				
ANO DE EXECUÇÃO	2021	2022	2023	2024	2025
METAS	Elaborar mecanismo de aproveitamento da carga horária no PAD e RAD.	Alterar a Resolução n.º 284/2019-CAD/UEMA para implementação de mecanismo de aproveitamento da carga horária do EaD no PAD e RAD.	Elevar a qualidade do ensino, mediante a criação de projetos de pesquisa e extensão inovadores.	Elevar o número de doutores do corpo docente em exercício da IES, de acordo com o PNE.	Aumentar a produção científica dos docentes para elevação dos conceitos dos cursos de graduação e pós-graduação no ENAD e CAPES.
ESTIMATIVA ORÇAMENTÁRIA	-	-	-	-	-

Criação da Classe de Mediador EaD (Tutor)

Na Uema, a concepção de Mediador EaD parte do princípio de que a sua função vai além de ser um facilitador na mediação acadêmica com o material didático, constitui-se um agente imprescindível, sujeito ativo do processo educativo, que interage com o aprendiz na perspectiva de que ambos busquem ressignificar e construir conhecimentos e práticas educativas.

Nessa perspectiva, destaca-se como principais funções docentes em três grandes grupos: 1) Responsabilidade pela concepção e realização do curso e de materiais; 2) Responsabilidade pelo planejamento e organização da distribuição dos materiais e administração acadêmica; 3) Responsabilidade pelo acompanhamento do estudante durante o processo de aprendizagem. Portanto, é nesta terceira responsabilidade que entra o papel do Mediador EaD (Tutor).

É com base nessa compreensão que a Uema possui maior rigor com as admissões de Mediadores de EaD (Tutores), para todos os níveis de cursos ofertados nessa modalidade de ensino, adotando processos seletivos

simplificados por meio de editais, além da formação inicial e continuada (a cada disciplina a ser ofertada), envolvendo fundamentos do EaD e os aspectos teórico-metodológicos do curso, mas ainda sem uma política de valorização desse importante profissional.

A Uema tem atualmente aproximadamente 8.000 alunos de EaD, em curso de graduação e pós graduação lato sensu, e aproximadamente 500 tutores, na sua maioria sendo pagos com fomento federal (Capes/MEC) e outros pela própria Uema.

Portanto, o Mediador EaD (tutor) deve ser um profissional credenciado na Instituição para o exercício da função. Nos Referenciais de Qualidade para Educação Superior a Distância (BRASIL, 2007), "o tutor é tido como personagem fundamental no processo educacional de cursos superiores a Distância e compõe o quadro diferenciado no interior das instituições". O Mediador EaD (Tutor), contudo, no cenário atual, é um professor qualificado, com formação específica para o desempenho de atribuições também específicas.

Quadro 112 - Detalhamento do Projeto Estratégico (EAD Tutor)

OBJETIVO ESTRATÉGICO	Atrair e valorizar docentes que colaboram com o desenvolvimento da ciência, no âmbito do ensino, pesquisa, extensão e da gestão.				
POLÍTICAS INSTITUCIONAIS	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilitar a manutenção do equilíbrio dos salários, mediante o processo de classificação e avaliação dos cargos, privilegiando os critérios de equidade e justiça compatíveis com o grau de competitividade e responsabilidade das tarefas dos cargos; - Propiciar o mais elevado grau de satisfação e motivação dos servidores em pertencerem ao quadro da Uema, viabilizando melhoria crescente de qualidade e produtividade dos serviços prestados à comunidade; - Permitir que o processo de melhoria salarial esteja atrelado ao princípio de mérito e competência do servidor; - Viabilizar o planejamento do crescimento funcional, com base no delineamento das classes e carreiras deste plano; - Instrumentalizar a valorização, a profissionalização e competência do servidor no desempenho do seu papel dentro da Uema, visto este como componente essencial à consecução pela Uema de sua missão institucional. 				
TÍTULO DO PROJETO	Aproveitamento de carga horária de docentes envolvidos no EaD	ODS	4		
RESPONSÁVEL PELO PROJETO	Progep/CPAD/UemaNet				
ANO DE EXECUÇÃO	2021	2022	2023	2024	2025
METAS	Elaborar mecanismo de aproveitamento da carga horária no PAD e RAD.	Alterar a Resolução n.º 284/2019-CAD/UEMA para implementação de mecanismo de aproveitamento da carga horária do EaD no PAD e RAD.	Elevar a qualidade do ensino, mediante a criação de projetos de pesquisa e extensão inovadores.	Elevar o número de doutores do corpo docente em exercício da IES, de acordo com o PNE.	Aumentar a produção científica dos docentes para elevação dos conceitos dos cursos de graduação e pós-graduação no ENAD e CAPES.
ESTIMATIVA ORÇAMENTÁRIA	-	-	-	-	-

Aumento da gratificação de Suporte Acadêmico dos Servidores Técnico-administrativos

Garantir no orçamento da Uema previsão orçamentária para o aumento da Gratificação de Suporte Acadêmico de 30% para 100%, como forma de cumprimento de acordos anteriores e valorização do quadro de pessoal técnico-administrativo da Instituição. É grande a expectativa dos servidores técnico-administrativos da Uema pelo o aumento desta gratificação, ainda no ano de 2021.

Quadro 113 - Detalhamento do Projeto Estratégico (Gratificação, Técnico-administrativo)

OBJETIVO ESTRATÉGICO	Atrair e valorizar docentes que colaboram com o desenvolvimento da ciência, no âmbito do ensino, pesquisa, extensão e da gestão.				
POLÍTICAS INSTITUCIONAIS	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilitar a manutenção do equilíbrio dos salários, mediante o processo de classificação e avaliação dos cargos, privilegiando os critérios de equidade e justiça compatíveis com o grau de competitividade e responsabilidade das tarefas dos cargos; - Propiciar o mais elevado grau de satisfação e motivação dos servidores em pertencerem ao quadro da Uema, viabilizando melhoria crescente de qualidade e produtividade dos serviços prestados à comunidade; - Permitir que o processo de melhoria salarial esteja atrelado ao princípio de mérito e competência do servidor; - Viabilizar o planejamento do crescimento funcional, com base no delineamento das classes e carreiras deste plano; - Instrumentalizar a valorização, a profissionalização e competência do servidor no desempenho do seu papel dentro da Uema, visto este como componente essencial à consecução pela Uema de sua missão institucional. 				
TÍTULO DO PROJETO	Aumento da gratificação de Suporte Acadêmico dos Servidores Técnico-administrativos de 30% para 100%	ODS	4		
RESPONSÁVEL PELO PROJETO	Progep/Prolad				
ANO DE EXECUÇÃO	2021	2022	2023	2024	2025
METAS*	Elevar em 100% o valor da gratificação de Suporte Acadêmico aos Servidores Técnico-administrativos.	100% da gratificação de Suporte Acadêmico aos servidores implantada; Melhorar os serviços prestados pelos servidores.	100% da gratificação de Suporte Acadêmico aos servidores implantada; Melhorar os serviços prestados pelos servidores.	100% da gratificação de Suporte Acadêmico aos servidores implantada; Melhorar os serviços prestados pelos servidores.	100% da gratificação de Suporte Acadêmico aos servidores implantada; Melhorar os serviços prestados pelos servidores.
ESTIMATIVA ORÇAMENTÁRIA	R\$3.730.331,36	R\$3.730.331,36	R\$3.730.331,36	R\$3.730.331,36	R\$3.730.331,36

*A quantificação das metas será definida a partir de 2022, na próxima atualização do PDI, uma vez realizado o diagnóstico e conhecida a linha base.

Elaboração de proposta de Plano de Cargos, Carreiras e Salários para Servidores Técnico-administrativos

Garantir elaboração de Plano de Cargos, Carreiras e Salário (PCCS) unificado da Uema aos servidores técnico-administrativos, uma vez que a inclusão desta demanda considera a conquista do PCCS como pagamento de uma dívida histórica e social, que está atrasada desde o ano

de 1981. É importante que haja uma compreensão do sentimento de pertencimento dos servidores técnico-administrativos da Uema, assim como a sua contribuição ao desenvolvimento das atividades fim da Universidade.

Quadro 114 - Detalhamento do Projeto Estratégico (Salários, Servidores Técnicos-administrativos)

OBJETIVO ESTRATÉGICO	Atrair e valorizar talentos que colaborem com o desenvolvimento da ciência e da gestão.				
POLÍTICAS INSTITUCIONAIS	<ul style="list-style-type: none"> - Servir de suporte à eficaz implementação da administração dos recursos humanos da Universidade Estadual do Maranhão, sob a ótica do recrutamento da seleção do desenvolvimento e da adequada utilização destes recursos; - Possibilitar a manutenção do equilíbrio dos salários, mediante o processo de classificação e avaliação dos cargos, privilegiando os critérios de equidade e justiça compatíveis com o grau de competitividade e responsabilidade das tarefas dos cargos; - Estabelecer sistema de remuneração capaz de atrair pessoal qualificado ao quadro da Uema; - Proporcionar aos Servidores da Uema o conhecimento das possibilidades de crescimento profissional, incentivando o autodesenvolvimento; - Propiciar o mais elevado grau de satisfação e motivação dos servidores em pertencerem ao quadro da Uema, viabilizando melhoria crescente de qualidade e produtividade dos serviços prestados à comunidade; - Permitir que o processo de melhoria salarial esteja atrelado ao princípio de mérito e competência do servidor; - Viabilizar o planejamento do crescimento funcional, com base no delineamento das classes e carreiras deste plano; - Instrumentalizar a valorização, profissionalização e competência do servidor no desempenho do seu papel dentro da Uema, visto este como componente essencial à consecução pela Uema de sua missão institucional; - Adotar o princípio do mérito através de concurso, para ingresso no serviço público. 				
TÍTULO DO PROJETO	Elaboração de proposta de Plano de Cargos, Carreira e Salário para Servidores Técnico-administrativos da Uema	ODS	4 e 10		
RESPONSÁVEL PELO PROJETO	Progep/Prolad/Reitoria				
ANO DE EXECUÇÃO	2021	2022	2023	2024	2025
METAS*	Reconhecimento do quadro técnico-administrativo da Uema; Projeto Lei do Plano de Carreiras e Cargos da Uema.	Reconhecimento do quadro técnico-administrativo da Uema; Projeto Lei do Plano de Carreiras e Cargos da Uema; Melhorar os serviços prestados pelos servidores técnico-administrativos.	Aprovação do Plano de Carreira e Cargos da Uema; Melhorar os serviços prestados pelos servidores técnico-administrativos.	Realizar concurso público para quadro administrativo da Uema; Melhorar os serviços prestados pelos servidores técnico-administrativos.	Equilibrar a distribuição de mão de obra nas atividades da Uema; Melhorar os serviços prestados pelos servidores técnico-administrativos.
ESTIMATIVA ORÇAMENTÁRIA	-	-	-	-	-

*A quantificação das metas será definida a partir de 2022, na próxima atualização do PDI, uma vez realizado o diagnóstico e conhecida a linha base.

Atualização do Decreto n.º 19.468/2003, que limita o quantitativo de vagas para o Adicional de Insalubridade por setor

Os servidores que habitualmente trabalhem em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas, inflamáveis, com eletricidade ou que causem danos à saúde, destacando-se o desenvolvimento de atividades em laboratórios, com manipulação de drogas e reagentes, assim como o desenvolvimento de trabalhos em campo, fazem jus ao adicional de insalubridade ou de periculosidade calculado sobre o vencimento do cargo efetivo.

Cabe à Superintendência de Perícias Médicas da Secretaria de Estado da Gestão e Previdência, expedir os laudos técnicos referentes à avaliação e identificação das unidades e atividades consideradas insalubres. As unidades e as atividades identificadas como insalubres serão classificadas em graus máximo, médio e mínimo de insalubridade com base nas Normas Técnicas Regulamentares e valores fixados em lei.

Atualmente o Decreto nº 19.468 de 24 de março de 2003, dispõe sobre a concessão de Adicional de Insalubridade aos servidores da Uema. E devido as mudanças constantes nas unidades administrativas da estrutura da Universidade, há uma necessidade de atualização

das Normas Regulamentadoras à Superintendência de Perícias Médicas da Secretaria de Estado da Gestão e Previdência, tais medidas garantirão o direito à segurança e saúde do servidor da Instituição.

Quadro 115 - Detalhamento do Projeto Estratégico (Atualização, Servidores Técnicos-administrativos)

OBJETIVO ESTRATÉGICO	Atrair e valorizar talentos que colaborem com o desenvolvimento da ciência e da gestão.				
POLÍTICAS INSTITUCIONAIS	<ul style="list-style-type: none"> - Servir de suporte à eficaz implementação da administração dos recursos humanos da Universidade Estadual do Maranhão, sob a ótica do recrutamento da seleção do desenvolvimento e da adequada utilização destes recursos; - Possibilitar a manutenção do equilíbrio dos salários, mediante o processo de classificação e avaliação dos cargos, privilegiando os critérios de equidade e justiça compatíveis com o grau de competitividade e responsabilidade das tarefas dos cargos; - Estabelecer sistema de remuneração capaz de atrair pessoal qualificado ao quadro da Uema; - Proporcionar aos Servidores da Uema o conhecimento das possibilidades de crescimento profissional, incentivando o autodesenvolvimento; - Propiciar o mais elevado grau de satisfação e motivação dos servidores em pertencerem ao quadro da Uema, viabilizando melhoria crescente de qualidade e produtividade dos serviços prestados à comunidade; - Permitir que o processo de melhoria salarial esteja atrelado ao princípio de mérito e competência do servidor; - Viabilizar o planejamento do crescimento funcional, com base no delineamento das classes e carreiras deste plano; - Instrumentalizar a valorização, profissionalização e competência do servidor no desempenho do seu papel dentro da Uema, visto este como componente essencial à consecução pela Uema de sua missão institucional; - Adotar o princípio do mérito através de concurso, para ingresso no serviço público. 				
TÍTULO DO PROJETO	Elaboração de proposta de Plano de Cargos, Carreira e Salário para Servidores Técnico-administrativos da Uema	ODS	4 e 10		
RESPONSÁVEL PELO PROJETO	Progep/Prolad/Reitoria				
ANO DE EXECUÇÃO	2021	2022	2023	2024	2025
METAS*	Reconhecimento do quadro técnico-administrativo da Uema; Projeto Lei do Plano de Carreiras e Cargos da Uema.	Reconhecimento do quadro técnico-administrativo da Uema; Projeto Lei do Plano de Carreiras e Cargos da Uema; Melhorar os serviços prestados pelos servidores técnico-administrativos.	Aprovação do Plano de Carreira e Cargos da Uema; Melhorar os serviços prestados pelos servidores técnico-administrativos.	Realizar concurso público para quadro administrativo da Uema; Melhorar os serviços prestados pelos servidores técnico-administrativos.	Equilibrar a distribuição de mão de obra nas atividades da Uema; Melhorar os serviços prestados pelos servidores técnico-administrativos.
ESTIMATIVA ORÇAMENTÁRIA	-	-	-	-	-

Considerando 10 (dez) concessões em 2023, 5 (cinco) em 2024 e 5 (cinco) em 2025.

*A quantificação das metas será definida a partir de 2022, na próxima atualização do PDI, uma vez realizado o diagnóstico e conhecida a linha base.

7.3 POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

7.3.1 Descrição

Em conformidade com a Lei Ordinária Estadual n.º 5.931, de 22 de abril de 1994, em seu Plano de Carreiras, Cargos e Salários da Universidade Estadual do Maranhão e da Lei Ordinária Estadual n.º 6.107 de 27, de julho de 1994, que dispõe sobre o estatuto dos servidores públicos, os servidores técnico-administrativos e docentes são amparados legalmente: **afastamento para qualificação sem prejuízo de remuneração; incentivo à formação profissional por meio de participação em cursos; e pelos programas de pós-graduação stricto**

sensu (mestrado e doutorado); e programas de capacitação continuada.

Outro aspecto que merece atenção está associado à Qualidade de vida e às relações de trabalho. Desta forma, foi instituído o Comitê de Qualidade de Vida, vinculado à Coordenadoria de Qualidade de Vida (CQV). Este comitê visa expandir as ações de promoção de saúde, bem estar e satisfação para toda comunidade acadêmica.

7.3.2 Diagnóstico

A partir do relatório de acompanhamento do PDI (2016-2020) e das ações operacionalizadas pelas Pró-reitorias e pelo Núcleo de Tecnologias para Educação, e considerando

as políticas de qualificação do Corpo Docente e Técnico administrativo, observa-se:

- a) O aumento do número de professores mestres e doutores por meio de programas Minter e Dinter;
- b) A existência de 4 (quatro) programas em andamento de Dinter nas respectivas áreas: Administração, Contabilidade, Educação e Engenharia;
- c) Aprovação e atualização dos critérios de para a política de qualificação das resoluções para afastamento, acompanhamento docente; concessão de bolsa de mestrado e doutorado; e revalidação de diplomas;
- d) Criação do Programa de Desenvolvimento de servidores da Uema, com oferta de cursos de capacitação para docentes e técnico-administrativos nas dimensões técnicas, comportamental e acadêmica;
- e) Criação da Plataforma de cursos Eskada, de cursos livres e gratuitos, com o objetivo de capacitar para o mercado de trabalho e de aprender uma habilidade nova;
- f) Criação do Programa Graduação 4.0 para capacitação docente com foco nas metodologias ativas;
- g) Estímulo à participação de servidores para concorrer à Pós-graduação Lato Sensu e Stricto Sensu, conforme Resolução n.º 1243/2017-CEPE/UEMA e Resolução n.º 1244/2017-CEPE/UEMA;
- h) Cursos de aperfeiçoamento oferecidos pelo UemaNet.

Nesse contexto, a Uema possui políticas efetivas de qualificação e capacitação, necessitando apenas de manutenção e fortalecimento por meio de ações permanentes de incentivo e aperfeiçoamento que abranjam o corpo docente, técnico-administrativo e prestadores de serviços.

7.3.3 Políticas Institucionais

As políticas de qualificação existente nos últimos anos, com base no PDI 2016-2020, são:

- ◆ *Programas de Minter/Dinter autorizados pela Capes e a contratação de vagas de mestrado e doutorado em instituições privadas de ensino superior;*
- ◆ *Plano de capacitação por meio de cursos destinados aos servidores técnico-administrativos;*
- ◆ *Promoção de Qualidade de Vida no ambiente de trabalho;*
- ◆ *Fomento de cursos técnicos, cursos de extensão e cursos de graduação com vistas à formação e aprimoramento de servidores técnicos administrativos da Instituição e de outras redes de educação, na modalidade presencial ou a distância, a partir das demandas identificadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas;*
- ◆ *Formação continuada com ênfase no planejamento estratégico e operacional, para incorporação e promoção de melhores práticas em termos de mediação docente e o uso de*

tecnologias digitais em parceria com o Programa Graduação 4.0, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e o Núcleo de Tecnologias para Educação da Uema;

- ◆ *Formação e ampliação das equipes gerenciais e técnicas – supervisores pedagógicos e docentes – com vistas ao desenvolvimento de competências docentes específicas para aulas no contexto da educação flexível, bem como ao domínio de ferramentas e recursos digitais necessários para o exercício da prática de ensino e aprendizagem nessa modalidade de oferta;*
- ◆ *Formação dos mediadores EaD no uso de tecnologias para a prática e planejamento pedagógicos.*

A partir destas informações, propõe-se um programa permanente de capacitação para docentes e técnicos administrativos, considerando as demandas levantadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e das Políticas Transversais da Universidade. Desse modo, enseja-se o fortalecimento do Programa de Desenvolvimento de Servidores, com a ampliação dos eixos temáticos e na diversificação de modalidades para capacitação, a saber: palestras on-line, formação microaulas, cursos, workshops e seminário.

7.3.4 Projetos Estratégicos

Implantação dos Comitês de Qualidade de Vida

Com o objetivos de ampliar as ações do Comitê de Qualidade de Vida, propõe-se a nomeação de um representante em cada unidade da IES, que irá assessorar a CQV na implantação dos programas de qualidade de vida para os docentes, técnicos administrativos e colaboradores da Universidade. Também terá como atribuição, elaborar relatórios semestrais das atividades realizadas de qualidade de vida nos campis e encaminhar para

apreciação da CQV.

Os representantes passarão por uma capacitação, para conhecerem que tipos de programas podem implantar e considerados como ações de qualidade de vida no trabalho (Quadro 8). Tal capacitação terá carga horaria de 20h, em modalidade on-line, ministrada por profissional renomado na área.

Quadro 116 - Detalhamento do Projeto Estratégico (Qualidade de vida e as relações de trabalho)

OBJETIVO ESTRATÉGICO	Promover a inclusão social, o desenvolvimento econômico sustentável, a memória cultural, a produção artística e o bem-estar para todos.				
POLÍTICAS INSTITUCIONAIS	Promoção de Qualidade de Vida no ambiente de trabalho.				
TÍTULO DO PROJETO	Qualidade de vida e as relações de trabalho			ODS	3, 4, 5, 8, 10 e 12
RESPONSÁVEL PELO PROJETO	Progep (Coordenação de Qualidade de Vida)				
ANO DE EXECUÇÃO	2021	2022	2023	2024	2025
METAS*	Reconhecimento do quadro técnico-administrativo da Uema; Projeto Lei do Plano de Carreiras e Cargos da Uema.	Implantação do Comitê no Campus São Luis e Bacabal, Caxias e Santa Inês (25%); Melhorar o rendimento do trabalho, mediante a valorização dos docentes e técnicos administrativos.	Implantação do Comitê no continente (25%); Melhorar o rendimento do trabalho, mediante a valorização dos docentes e técnicos administrativos.	Implantação do Comitê no continente (25%); Melhorar o rendimento do trabalho, mediante a valorização do profissional docente e técnicos administrativos.	Implantação do Comitê no continente (25%); Melhorar o rendimento do trabalho, mediante a valorização dos docentes e técnicos administrativos.
ESTIMATIVA ORÇAMENTÁRIA	R\$4.000,00	R\$2.000,00	R\$2.000,00	R\$2.000,00	R\$2.000,00

*A quantificação das metas será definida a partir de 2022, na próxima atualização do PDI, uma vez realizado o diagnóstico e conhecida a linha base.

Nesse contexto, considerando os programas de capacitação que já estão em andamento, propõe-se o fortalecimento do Programa de Desenvolvimento de Servidores, que é direcionado a docentes, técnicos administrativos e bolsistas. Tal Programa contempla 3 (três) dimensões associadas aos seguintes eixos temáticos:

1. Técnica: tecnologias aplicadas; sistemas, métodos e instrumentos de trabalho; rotinas administrativas; legislações específicas; sustentabilidade; e Inovação;
2. Comportamental: autodesenvolvimento; desenvolvimento de equipes; gestão de pessoas; liderança e comportamento humano nas organizações;
3. Acadêmica: Prática docente; metodologias ativas na educação, educação flexível; temas correlatos à Pesquisa e Extensão na Universidade; e Internacionalização.

Fortalecimento do Programa de Desenvolvimento de Servidores

Quadro 117 - Fortalecimento do Programa de Desenvolvimento de Servidores

OBJETIVO ESTRATÉGICO	- Atrair e valorizar talentos que colaborem com o desenvolvimento da ciência e da gestão; - Qualificar o corpo docente e administrativo, visando o aperfeiçoamento da gestão e atender às necessidades educativas da contemporaneidade.		
POLÍTICAS INSTITUCIONAIS	- Fomento de cursos técnicos, cursos de extensão e cursos de graduação com vistas a formação e aprimoramento de servidores técnicos administrativos da instituição e de outras redes de educação, na modalidade presencial ou a distância, a partir das demandas identificadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas; - Formação continuada com ênfase no planejamento estratégico e operacional, para incorporação e promoção de melhores práticas em termos de mediação docente e o uso de tecnologias digitais em parceria com o Programa Graduação 4.0, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e o Núcleo de Tecnologias para Educação da Uema; - Formação e ampliação das equipes gerenciais e técnicas – supervisores pedagógicos e docentes – com vistas ao desenvolvimento de competências docentes específicas para aulas no contexto da educação flexível, bem como ao domínio de ferramentas e recursos digitais necessários para o exercício da prática de ensino e aprendizagem nessa modalidade de oferta.		
TÍTULO DO PROJETO	Fortalecimento do programa de desenvolvimento de servidores da Uema	ODS	4, 16 e 17
RESPONSÁVEL PELO PROJETO	Progep		

Quadro 117 - Fortalecimento do Programa de Desenvolvimento de Servidores (Cont.)

ANO DE EXECUÇÃO	2021	2022	2023	2024	2025
METAS*	Capacitar 40% dos servidores ativos (docentes e técnicos administrativos) em cursos nas dimensões técnica, comportamental e acadêmica.	Capacitar 60% dos servidores ativos (docentes e técnicos administrativos) em cursos nas dimensões técnica, comportamental e acadêmica.	Capacitar 70% dos servidores ativos (docentes e técnicos administrativos) em cursos nas dimensões técnica, comportamental e acadêmica.	Capacitar 80% dos servidores ativos (docentes e técnicos administrativos) em cursos nas dimensões técnica, comportamental e acadêmica.	Capacitar 90% dos servidores ativos (docentes e técnicos administrativos) em cursos nas dimensões técnica, comportamental e acadêmica.
ESTIMATIVA ORÇAMENTÁRIA	R\$108.000,00	R\$108.000,00	R\$115.000,00	R\$115.000,00	R\$115.000,00

A partir dos objetivos estratégicos, entende-se a necessidade de qualificação dos servidores que exercem função de gestão, visando melhores práticas e que estejam em consonância com os valores e princípios da administração pública contemporânea.

Desse modo, propõe-se um programa de qualificação específico para gestores, que visa capacitar gestores relacionados à gestão pública, aspectos legais, gestão de pessoas, modernização e inovação, orçamento público e transparência.

Criação do Programa de Formação de Gestores

Quadro 118 - Criação do Programa de Formação de Gestores

OBJETIVO ESTRATÉGICO	<ul style="list-style-type: none"> - Atrair e valorizar talentos que colaborem com o desenvolvimento da ciência e da gestão; - Qualificar o corpo docente e administrativo, visando o aperfeiçoamento da gestão e atender as necessidades educativas da contemporaneidade. 				
POLÍTICAS INSTITUCIONAIS	Fomento de cursos técnicos, cursos de extensão e cursos de graduação com vistas à formação e aprimoramento de técnicos administrativos da Instituição e de outras redes de educação, na modalidade presencial ou a distância, a partir das demandas identificadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.				
TÍTULO DO PROJETO	Criação do Programa de Formação de Gestores			ODS	4, 16 e 17
RESPONSÁVEL PELO PROJETO	Progep (Coordenação de Qualidade de Vida)				
ANO DE EXECUÇÃO	2021	2022	2023	2024	2025
METAS*	Após levantamento de docentes e técnicos que estão em cargo de gestão: Capacitar 30% dos gestores da Uema.	Capacitar 50% do gestores.	Capacitar 80% de gestores.	Capacitar 100% dos gestores.	Capacitar 100% dos gestores.
ESTIMATIVA ORÇAMENTÁRIA	R\$36.000,00	R\$36.000,00	R\$36.000,00	R\$36.000,00	R\$36.000,00

O presente projeto apresenta uma proposta de Curso de Mediação em EaD - Formação de Tutores, na perspectiva de formar profissionais para atuarem de forma eficiente nesta modalidade educacional. O curso tem carga horária de 200 horas, com duração de três meses, abrangendo três módulos. Inclui, ainda, três encontros via webconferência. Essa formação propiciará ao cursista a oportunidade de conhecer os fundamentos teóricos básicos do EaD, de se familiarizar com as ferramentas tecnológicas mais inovadoras, enfim, de adquirir noções

do trabalho de tutor na sua importante função de mediador do processo de aprendizagem. A Uema, por acreditar nas possibilidades do EaD, e ao observar que a cada dia esta modalidade se consolida no país e no mundo como uma educação democratizante e de qualidade, lança-se ao desafio de preparar profissionais para atuarem com o comprometimento e as competências exigidas pelo modelo de Ensino a Distância, para isso promoverá mais dois cursos.

Quadro 119 - Capacitação dos Mediadores EaD

OBJETIVO ESTRATÉGICO	- Atrair e valorizar talentos que colaborem com o desenvolvimento da ciência e da gestão. - Qualificar o corpo docente e administrativo, visando o aperfeiçoamento da gestão e atender às necessidades educativas da contemporaneidade.				
POLÍTICAS INSTITUCIONAIS	Formação dos mediadores EaD no uso de tecnologias para a prática e planejamento pedagógico s.				
TÍTULO DO PROJETO	Capacitação dos Mediadores EaD para fomentar a educação flexível e desenvolver competências dos Mediadores em seus diversos níveis e áreas	ODS		4	
RESPONSÁVEL PELO PROJETO	Progep, UemaNet				
ANO DE EXECUÇÃO	2021	2022	2023	2024	2025
METAS*	Diagnóstico das competências digitais e Formação dos Mediadores EaD	Capacitar 50% dos mediadores EaD contratados, com um curso específico para Mediação EaD	Capacitar 80% dos mediadores EaD contratados, com o Curso de Mediação EaD	Capacitar 100% dos mediadores EaD contratados, com o Curso de Mediação EaD e 50% com o cursos de Produção de Videoaula	Capacitar 100% dos mediadores EaD contratados com o Curso de Avaliação de aprendizagem para EaD
ESTIMATIVA ORÇAMENTÁRIA	R\$20.000,00	R\$50.000,00	R\$50.000,00	R\$80.000,00	R\$80.000,00

7.4 CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO

7.4.1 Descrição

O ingresso na carreira do Magistério Superior dar-se-á por nomeação exclusivamente através de concurso público de provas e títulos. Defende-se que toda vaga de concurso seja aberta, primeiramente, para a categoria de Adjunto. No caso de ausência de inscrição ou do não comparecimento do candidato inscrito, a Superintendência de Concursos e Seletivos informará ao Centro, que decidirá no prazo de 10 (dez) dias úteis, ouvida a Assembleia Departamental, pela reabertura do concurso para a Classe Adjunto (doutor) ou abertura para a classe Assistente (mestre), salvo se no pedido de abertura formulado pelo Centro já houver manifestação nesse sentido, conforme Resolução n.º 1382/2019-CEPE/UEMA.

A Uema vem selecionando e contratando docentes, denominados, professor substituto, em caráter

emergencial e por prazo determinado, com base na legislação vigente, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público. Esses processos seguem obedecendo critérios previamente determinados através de resoluções do Cepe. A Resolução vigente (n.º 1.443/2020-CEPE/UEMA) foi aprovada na última reunião do ano de 2020 do Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão. O processo de inscrição e análise documental ocorre via plataforma e durante a pandemia as provas didáticas passaram a acontecer também no formato virtual com ajuda das tecnologias digitais.

A Tabela abaixo demonstra em números absolutos, a quantidade de professores substitutos contratados pela Uema, tendo como referência dezembro de 2020.

Tabela 09 - Distribuição dos Professores Substitutos 2021

Cargos	Carga horária	Quantidade
Professores Substitutos distribuídos nos diversos Campi	20h	375
TOTAL GERAL		375

No caso do pessoal técnico-administrativo, o ingresso nos cargos públicos de provimento efetivo das carreiras constantes na Lei n.º 9.664/2012, dar-se-á nas classes e referências iniciais do respectivo cargo, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos. Os requisitos para ingresso nos cargos das carreiras que integram o PGCE observarão o disposto no Anexo III, da Lei.

7.4.2 Diagnóstico

Tendo em vista a necessidade de ampliação do quadro de professores doutores, as normas precisam de atualizações constantes para atender essa nova realidade, como, por exemplo, a exigência do domínio das ferramentas tecnológicas do EAD.

A contratação de professores substitutos deverá guardar a relação direta com a soma das horas à disposição, conforme Plano Eletrônico Departamental (PDE) dos

A contratação nos termos da Lei n.º 6.915/97 que dispõe sobre a contratação, por tempo determinado, de pessoal para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do Art. 19 da Constituição Estadual, não permite à Uema a contratação de pessoal para atender demandas administrativas, restringindo-se apenas ao Professor Substituto.

professores do Departamento/Centro solicitante.

Atualmente, o quantitativo de contratação de professores substitutos ultrapassa o limite mínimo recomendado, apesar dos concursos públicos realizados. Vale ressaltar que em função de parecer emitido pela Segep, em julho de 2019, por decisão da administração superior, os concursos em andamento foram paralisados retomando as atividades em dezembro de 2020.

7.4.3 Políticas Institucionais

Criar e aperfeiçoar os fluxos de comunicação com os públicos de interesse, de modo a viabilizar o cumprimento

de princípios e atitudes que orientam todas as posturas e decisões da Uema, com transparência e credibilidade.

7.4.4 Projetos Estratégicos

Manual de procedimento para Contratação de Professores Substitutos

O manual de procedimento para Contratação de Professores Substitutos terá como objetivo facilitar o entendimento de todos os interessados no processo em todas as suas fases, com instruções claras, detalhando seu desenvolvimento e operacionalização de todas as atividades que o compõe.

Quadro 120 - Manual de procedimento para Contratação de Professores Substitutos

OBJETIVO ESTRATÉGICO	<ul style="list-style-type: none"> - Melhorar a eficiência e eficácia dos processos internos; - Integrar a educação flexível ao desenvolvimento Institucional. 		
POLÍTICAS INSTITUCIONAIS	<ul style="list-style-type: none"> - Implementação de normas e rotinas administrativas e acadêmicas com o intuito de tornar os fluxos mais dinâmicos e transparentes por meio de recursos tecnológicos de informação e comunicação; - Implantação de estratégias de retroalimentação da autoavaliação institucional na perspectiva de assegurar melhorias no desempenho acadêmico e da gestão; - Construção de sistema único de dados, abrangendo todas as informações relativas à eficiência e eficácia dos processos internos. 		
TÍTULO DO PROJETO	Manual de procedimento para Contratação de Professores Substitutos	ODS	4 e 16
RESPONSÁVEL PELO PROJETO	Comissão de Concursos/Progep		

Quadro 121 - Manual de procedimento para Contratação de Professores Substitutos (Cont.)

ANO DE EXECUÇÃO	2021	2022	2023	2024	2025
METAS*	Manual finalizado e implantado; Definir critérios e procedimentos que possibilitem a execução uniforme dos serviços; Coordenar as atividades dos departamentos, permitindo a consecução racional dos propósitos da Instituição.	100% dos processos de contratação de Professor Substituto, acontecendo conforme instruções do Manual; Resultado: Diminuição de erros nos processos, mais eficiência na gestão, maior transparência, organização das informações, possibilidade de aprendizado, maior controle das atividades, engajamento dos envolvidos, possibilidade e inovação.	100% dos processos de contratação de Professor Substituto, acontecendo conforme instruções do Manual; Resultado: Diminuição de erros nos processos, mais eficiência na gestão, maior transparência, organização das informações, possibilidade de aprendizado, maior controle das atividades, engajamento dos envolvidos, possibilidade de inovação.	100% dos processos de contratação de Professor Substituto, acontecendo conforme instruções do Manual; Resultado: Diminuição de erros nos processos, mais eficiência na gestão, maior transparência, organização das informações, possibilidade de aprendizado, maior controle das atividades, engajamento dos envolvidos, possibilidade de inovação.	100% dos processos de contratação de Professor Substituto, acontecendo conforme instruções do Manual; Resultado: Diminuição de erros nos processos, mais eficiência na gestão, maior transparência, organização das informações, possibilidade de aprendizado, maior controle das atividades, engajamento dos envolvidos, possibilidade de inovação.
ESTIMATIVA ORÇAMENTÁRIA	-	-	-	-	-

*A quantificação das metas será definida a partir de 2022, na próxima atualização do PDI, uma vez realizado o diagnóstico e conhecida a linha base.

7.5 POLÍTICAS PARA REPOSIÇÃO E EXPANSÃO DO QUADRO DE PESSOAL

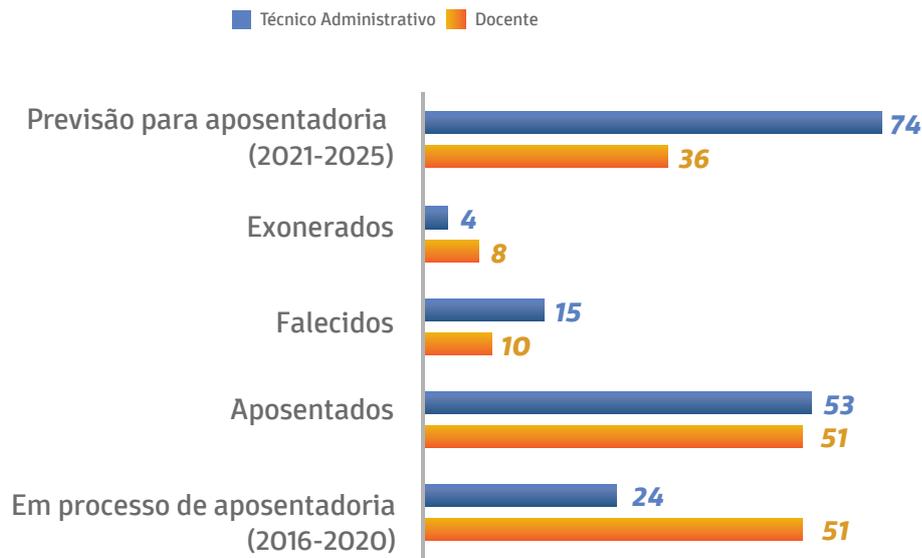
7.5.1 Descrição

A reposição do quadro de servidores da Uema, primordialmente, dar-se-á mediante concurso público para provimento de cargo docente e técnico-administrativo. A demanda de servidores é constante, considerando os

dados de falecidos, exonerados e aposentados referente ao período de 2016-2020 e uma previsão para os próximos 05 (cinco) anos de processo de aposentadoria (2021-2025).

Uma vez que esse processo é cíclico, justifica-se a necessidade da reposição no quadro funcional, conforme descrito:

Gráfico 05 - Dados para justificativa de reposição



A não realização de concurso público resulta no agravamento da qualidade do atendimento, por carência de recursos humanos, embora a necessidade, a autorização para a realização de concursos públicos depende da aprovação do Governo.

Com a crescente necessidade de expansão do Quadro de Pessoal da Uema e com as perdas em decorrências de aposentadorias, afastamentos, cessões e óbitos, assim como um grande quantitativo de aposentadorias

projetadas para os próximos 05 (cinco) anos, apresenta-se a necessidade de concurso público.

De acordo com as normas, critérios e as necessidades da Instituição, são disponibilizadas vagas para concurso público a docentes efetivos da classe Adjunto I, regime de 40 horas. Caso não haja inscritos, conforme necessidade do departamento, o concurso é solicitado para classe de nível menor, com regime de 40 horas.

Tabela 10 - Projeção para vagas de concursos nos próximos 5 anos

Expansão do Corpo Docente - UEMA						
CARGOS	2021	2022	2023	2024	2025	TOTAL
Reposição do Corpo Docente	25	20	20	25	30	120
Expansão do Corpo Docente	0	40	50	45	55	190
TOTAL	25	60	70	70	85	310

A expansão do quadro de pessoal docente da carreira de magistério superior se faz necessária para criação de novos cursos de graduação e pós-graduação, na redução do quantitativo de professor substituto, bem como readequação interna com a finalidade de corrigir distorções e melhorar a qualidade dos cursos. Ainda, faz-se necessária a mudança de regime de trabalho de docentes para intensificar a pesquisa em algumas áreas do conhecimento.

Atualmente, o quadro de professores substitutos corresponde, em média, 46% do quadro de professores efetivos da Uema. Considerando o tripé das políticas universitárias voltadas para o ensino, pesquisa e extensão,

assim como a gestão, se faz necessário a ampliação dos concursos públicos para carreira docente.

Com o objetivo de alcançar um crescimento no percentual dos professores efetivos, considerando os próximos 5 (cinco) anos, projeta-se a expansão de 23% do corpo docente efetivo, devendo ser realizada uma distribuição conforme estudo de demanda por curso, departamento e centro/campus. Medida que proporcionará uma redução no índice de contratação de professor substituto para 27%, índice adequado, quando comparado com outras Instituições Públicas de Ensino Superior, conforme legislação específica.

O corpo docente efetivo da Uema evoluiu em qualidade devido ao investimento na titulação ou capacitação do seu corpo docente a partir de um conjunto de ações, que envolveu a concessão de afastamento remunerado, de bolsas de Mestrado e Doutorado, na participação de programas como Minter/Dinter autorizados pela Capes e

na contratação de vagas de mestrados e doutorado em instituições privadas de ensino superior. Já no aspecto quantitativo, o corpo docente efetivo da Uema, com base no projeto de desenvolvimento do último PDI comparado com o cenário atual, não obteve um crescimento exponencial conforme esperado.

7.5.2 Projetos estratégicos

A partir das necessidades da Instituição durante a realização do Projeto Estratégico, espera-se que as estratégias, apresentadas neste plano de

desenvolvimento, sejam capazes de fortalecer o papel de Instituição Pública, reforçando o seu compromisso com o desenvolvimento local e regional da comunidade.

Concurso público (Docente)

Quadro 122 - Concurso público (Docente)

OBJETIVO ESTRATÉGICO	Atrair e valorizar talentos que colaborem com o desenvolvimento da ciência e da gestão; - Fomentar a inovação e o desenvolvimento Institucional; - Melhorar a qualificação da Instituição nas avaliações externas;				
POLÍTICAS INSTITUCIONAIS	Contratação de docentes (mestres e doutores) da academia e com experiência no mercado por meio de concursos públicos.				
TÍTULO DO PROJETO	Concurso público - Docente		ODS	4 e 9	
RESPONSÁVEL PELO PROJETO	Progep e Reitoria				
ANO DE EXECUÇÃO	2021	2022	2023	2024	2025
METAS*	Realizar concurso para 25 docentes da Classe Adjunto I, de regime 40h; Dar posse à 25 docentes da Classe Adjunto I, de regime 40h.	Realizar concurso para 60 docentes da Classe Adjunto I, de regime 40h; Dar posse à 60 docentes da Classe Adjunto I, de regime 40h.	Realizar concurso para 70 docentes da Classe Adjunto I, de regime 40h; Dar posse à 70 docentes da Classe Adjunto I, de regime 40h.	Realizar concurso para 70 docentes da Classe Adjunto I, de regime 40h; Dar posse à 70 docentes da Classe Adjunto I, de regime 40h.	Realizar concurso para 85 docentes da Classe Adjunto I, de regime 40h; Dar posse à 85 docentes da Classe Adjunto I, de regime 40h.
ESTIMATIVA ORÇAMENTÁRIA	R\$3.812.963,48	R\$9.151.112,36	R\$10.676.297,75	R\$10.676.297,75	R\$12.964.075,84

Tabela 11 - Base de Cálculo - Projeção para vagas de concursos nos próximos 5 anos

Professor Adjunto I (40 horas)	Base (mês)	2021	2022	2023	2024	2025
Vencimento	6.014,74	1.804.422,00	4.330.612,80	5.052.381,60	5.052.381,60	6.135.034,80
Inc. Prof	3.007,37	902.211,00	2.165.306,40	2.526.190,80	2.526.190,80	3.067.517,40
Total	9.022,11	2.706.633,00	6.495.919,20	7.578.572,40	7.578.572,40	9.202.552,20
Férias	4.511,06	112.776,38	270.663,30	315.773,85	315.773,85	383.439,68
13º Salário	9.022,11	225.552,75	541.326,60	631.547,70	631.547,70	766.879,35

Tabela 11 - Base de Cálculo - Projeção para vagas de concursos nos próximos 5 anos (Cont.)

Professor Adjunto I (40 horas)	Base (mês)	2021	2022	2023	2024	2025
Encargos Sociais - Patronal						
FEPA	2.272,86	738.679,50	1.772.830,80	2.068.302,60	2.068.302,60	2.511.510,30
FUNBEN	90,22	29.321,86	70.372,46	82.101,20	82.101,20	99.694,32
Valor Total	11.385,19	3.812.963,48	9.151.112,36	10.676.297,75	10.676.297,75	12.964.075,84

*Base de cálculo com base na Tabela Salarial de 2020.

A carreira de servidores técnico-administrativos necessita de aperfeiçoamento a partir da criação de novos cargos, aumento do número de vagas e disponibilização de cargos existentes e não disponíveis no quadro atual, com a finalidade de suprir demandas existentes. Ressalta-se que a Federação das Escolas Superiores do Maranhão (FESM), foi transformada em Uema, através

da Lei n.º 4.400, de 30 de dezembro de 1981, e teve seu funcionamento autorizado pelo Decreto Federal n.º 94.143, de 25 de março de 1987, como uma Autarquia de regime especial, pessoa jurídica de direito público. E desde o período de transição nunca houve concurso público para o quadro de servidores técnico-administrativos.

Tabela 12 - Projeção para vagas de concursos nos próximos 5 anos

Expansão do corpo Técnico Administrativo - UEMA							
CARGOS	2021	2022	2023	2024	2025	TOTAL	
Atividades de Nível Médio (ANM)	22	165	140	120	135	582	
Atividades de Nível Superior (ANS)	15	55	26	35	34	165	
TOTAL	37	220	166	155	169	747	

Quadro 123 - Detalhamento do Projeto Estratégico

OBJETIVO ESTRATÉGICO	<ul style="list-style-type: none"> - Atrair e valorizar talentos que colaborem com o desenvolvimento da ciência e da gestão; - Fomentar a inovação e o desenvolvimento Institucional; - Melhorar a qualificação da Instituição nas avaliações externas. 				
POLÍTICAS INSTITUCIONAIS	Contratação de pessoal técnico administrativo (nível médio e superior) por meio de concursos públicos				
TÍTULO DO PROJETO	Concurso público - Técnico Administrativo	ODS		4 e 9	
RESPONSÁVEL PELO PROJETO	Progep e Reitoria				
ANO DE EXECUÇÃO	2021	2022	2023	2024	2025
METAS*	Realizar concurso para 37 Técnicos Administrativos;	Realizar concurso para 220 Técnicos Administrativos; Dar posse à 220 Técnicos Administrativos.	Realizar concurso para 166 Técnicos Administrativos; Dar posse à 166 Técnicos Administrativos.	Realizar concurso para 155 Técnicos Administrativos; Dar posse à 155 Técnicos Administrativos.	Realizar concurso para 169 Técnicos Administrativos; Dar posse à 169 Técnicos Administrativos.
ESTIMATIVA ORÇAMENTÁRIA	R\$2.376.431,55	R\$12.441.838,32	R\$8.622.527,57	R\$8.580.662,01	R\$9.150.201,01

Tabela 13 - Base de Cálculo - Projeção para vagas de concursos nos próximos 5 anos

Nível Médio (ANM)	Base (mês)	2021	2022	2023	2024	2025
Vencimento	1.904,24	502.719,36	3.770.395,20	3.199.123,20	2.742.105,60	3.084.868,80
Grat. Ex. Super Acadêmica	571,27	150.815,28	1.131.114,60	959.733,60	822.628,80	925.457,40
Cond. Esp. Trabalho Pace.	319,84	84.437,76	633.283,20	537.331,20	460.569,60	518.140,80
Total	2.795,35	737.972,40	5.534.793,00	4.696.188,00	4.025.304,00	4.528.467,00
Férias	931,78	20.499,23	153.744,25	130.449,67	111.814,00	125.790,75
13º Salário	2.795,35	61.497,70	461.232,75	391.349,00	335.442,00	377.372,25
Encargos Sociais - Patronal						
FEPA	505,68	144.624,48	1.084.683,60	920.337,60	788.860,80	887.468,40
FUNBEN	27,95	7.994,70	59.960,26	50.875,37	43.607,46	49.058,39
Valor Total	3.328,98	972.588,51	7.294.413,86	6.189.199,64	5.305.028,26	5.968.156,79

*Base de cálculo com base na Tabela Salarial de 2020.

Tabela 14 - Base de Cálculo - Projeção para vagas de concursos nos próximos 5 anos

Nível Superior (ANS)	Base (mês)	2021	2022	2023	2024	2025
Vencimento	5.698,07	1.025.652,60	3.760.726,20	1.777.797,84	2.393.189,40	2.324.812,56
Férias	1.899,36	28.490,35	104.464,62	49.383,27	66.477,48	64.578,13
13º Salário	5.698,07	85.471,05	313.393,85	148.149,82	199.432,45	193.734,38
Encargos Sociais - Patronal						
FEPA	1.298,04	253.117,80	928.098,60	438.737,52	590.608,20	573.733,68
FUNBEN	56,98	11.111,24	40.741,20	19.259,48	25.926,22	25.185,47
Valor Total	7.053,09	1.403.843,04	5.147.424,47	2.433.327,93	3.275.633,75	3.182.044,22

*Base de cálculo com base na Tabela Salarial de 2020.