

MARCUS ORLEANS ARNAUD ARAÚJO

**A POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO DOCENTE DA UNIVERSIDADE DO ESTADO
DO AMAZONAS E O DESEMPENHO DA UNIVERSIDADE**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

Orientadora: Fernanda Maria de Almeida

**VIÇOSA – MINAS GERAIS
2022**

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade
Federal de Viçosa - Campus Viçosa**

T

A663p
2022

Araújo, Marcus Orleans Arnaud, 1983-
A política de qualificação docente da Universidade do
Estado do Amazonas e o desempenho da universidade / Marcus
Orleans Arnaud Araújo. – Viçosa, MG, 2022.
1 dissertação eletrônica (89 f.): il. (algumas color.).

Inclui apêndices.

Orientador: Fernanda Maria de Almeida.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa,
Departamento de Administração e Contabilidade, 2022.

Referências bibliográficas: f. 69-73.

DOI: <https://doi.org/10.47328/ufvbbt.2023.181>

Modo de acesso: World Wide Web.

1. Universidade do Estado do Amazonas - Corpo docente.
2. Professores universitários. 3. Desempenho. 4. Qualificações
profissionais. 5. Comunicação na ciência. I. Almeida, Fernanda
Maria de, 1984-. II. Universidade Federal de Viçosa.
Departamento de Administração e Contabilidade. Programa de
Pós-Graduação em Administração. III. Título.

CDD 22. ed. 370.718113


MARCUS ORLEANS ARNAUD ARAÚJO

**A POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO DOCENTE DA UNIVERSIDADE DO ESTADO
DO AMAZONAS E O DESEMPENHO DA UNIVERSIDADE**


Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

APROVADA: 20 de dezembro de 2022.

Assentimento:

Documento assinado digitalmente
 **MARCUS ORLEANS ARNAUD ARAUJO**
Data: 10/04/2023 18:08:10-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Marcus Orleans Arnaud Araújo
Autor

Documento assinado digitalmente
 **FERNANDA MARIA DE ALMEIDA**
Data: 11/04/2023 13:26:30-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Fernanda Maria de Almeida
Orientadora

*A Deus e minha família, que nunca me faltaram e sempre estão ao meu lado.
Ao meu amado irmão Orleans Murilo (in memoriam), meu herói, meu exemplo.*

AGRADECIMENTOS

A Nosso Senhor Jesus Cristo pelo graça da vida, pela companhia em todos os momentos, pela luz nos momentos de dúvida, pelo conforto nos momentos de dor, pela oportunidade de poder celebrar o amor e as vitórias ao lado dos amigos e familiares..

Aos meus pais Manuel Orleans e Vera Lúcia pelo amor, presença e por todo o esforço para que eu pudesse ter acesso a boa educação.

A minha esposa Neuzeli Rezende e minha filha Manuela Vitória, que são a razão da minha vida, pelo incentivo e apoio durante a realização do mestrado, pela compreensão dos momentos ausente e por sempre estarem ao meu lado celebrando as conquistas e dando suporte nos momentos difíceis.

Com muita gratidão e alegria à minha orientadora, Profa. Dra. Fernanda Maria de Almeida, por toda gentileza e compreensão em meus momentos ausente no processo de orientação, pela assertividade quando o caminho parecia ser difícil de ser encontrado, pela convicção de que conseguiríamos lograr êxito ao término da jornada e por toda contribuição acadêmica à pesquisa desenvolvida.

A Universidade do Estado do Amazonas (UEA) pelo pioneirismo no processo de capacitação e valorização do seu corpo técnico. Fica o registro da atuação imprescindível para a formalização do convênio entre UEA/UFV: Prof. Dr. Cleinaldo de Almeida Costa, Reitor da UEA e grande amigo, a quem sou grato por tantas oportunidades; Profa. Dra. Maria Paula Gomes de Mourão, Pró-Reitora de Pesquisa e Pós-Graduação da UEA, que acreditou com grande entusiasmo na ideia do Minter; e Prof. Dr. Orlem Pinheiro de Lima, Coordenador Local, que possibilitou a execução da cooperação com boa harmonia entre todos os partícipes.

A Universidade Federal de Viçosa, em particular ao Programa de Pós-Graduação em Administração, por acreditarem na cooperação com a Universidade do Estado Amazonas, por entenderem a relevância da capacitação dos servidores públicos do Amazonas e a todos os docentes do Programa, que não apenas compartilharam seu conhecimento conosco, mas foram extremamente humildes e inspiradores. Faço o registro de alguns nomes: Bruno Tavares, Fernanda Almeida, Josiel Valadares, Magnus Emmendoerfer, Rodrigo Gava e Wesley Xavier.

Aos colegas da turma, que muito além das atividades acadêmicas, foram suporte emocional e grandes incentivadores uns dos outros. Aleksandro Andrade de

Oliveira, Andréa Cintia Fernandes Barreto, Andreza Helena da Silva, Carla Beatriz Teixeira Virgolino, Everaldo Nogueira de Souza, Fábio de Lima Batista, Hélio Braz da Silva, Jeane Marcelino Galves, Jonas Santos de Melo, Juliana Maria Melazi Girardi Vargas, Keila Cardoso Pinheiro, Lucia Helena Santana Ferreira, Lundrigs Pantoja de Sá, Meiryjane Moura da Silva, Monica Soares Guimarães, Natalia Mariana Tavares de Oliveira, Rachel Luniere Hatchuell, Raimunda Albuquerque de Oliveira, Raimundo Teixeira Nascimento Filho, Raisal Albuquerque da Silva, Reginaldo Guedes da Silva Filho, Ricardo Augusto Luniere Fonseca, Rochelle Monteiro Brito, Rodrigo de Sousa Marques, Sander Jose Couto da Silva, Silvandro Oliveira de Assis, Tania Lucia Viana de Souza e Tatianne Vieira Assayag Toledo.

Grato também ao Prof. Dr. Paulo César Diniz de Araújo (UEA), que contribuiu em todos os momentos da jornada, antes mesmo do seu início, no processo de preparação do projeto e nas suas fases subsequentes. Ao Prof. Dr. Marcos André Ferreira Estácio (UEA), grande amigo dado pela UEA, por toda a contribuição na preparação do projeto, em sua participação na banca de defesa da dissertação e em tantas conversas sobre a vida.

Aos meus colegas de trabalho da UEA, por terem sempre uma palavra de apoio e incentivo. Ao mesmo tempo, por não terem medido esforço para atender os pedidos por dados e informações que seriam utilizados na pesquisa..

Este trabalho foi realizado com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001

*“Sabemos que Deus age em todas as coisas para o bem daqueles que o amam, dos
que foram chamados de acordo com o seu propósito”*

(Romanos 8:28)

RESUMO

ARAUJO, Marcus Orleans Arnaud, M.Sc, Universidade Federal de Viçosa, dezembro de 2022. **Política de qualificação docente da Universidade do Estado do Amazonas e o desempenho da universidade.** Orientadora: Fernanda Maria de Almeida.

O objetivo geral deste estudo foi analisar como o desempenho da UEA na educação superior é afetado pela política de qualificação da Universidade. Especificamente, buscou-se: (a) descrever os processos e a política de qualificação docente da UEA; (b) identificar a evolução da produção científica dos docentes da UEA e o quanto a qualificação docente está relacionada com tal evolução; (c) analisar e descrever a inserção da UEA nos projetos PD&I vinculados ao PIM e o quanto a qualificação docente está relacionada com tal inserção; e, (d) identificar a relação entre a qualificação docente e o desenvolvimento local. A análise teve como referência os docentes que tiveram vínculo com a UEA, no período entre 2002 e setembro de 2022. Para o atendimento dos objetivos (a), (b) e (c), utilizou-se de análises documentais. Para avaliar as relações propostas em (b), (c) e (d), empregou-se o Teste de Correlação de Pearson. Quanto aos resultados da pesquisa, o processo de qualificação docente entre 2014 e 2022 propiciou elevado percentual de titulados (53% doutores e 39% mestres). A produção científica obteve significativo incremento, com aumento de 119,30% entre os anos de 2014 e 2020. A captação de recursos por meio de projetos de PD&I atingiu valores relevantes e consolidados desde o ano de 2019, que captou o valor recorde de R\$ 81.397.179,99. Os testes de correlação de Pearson apontaram forte associação entre a qualificação docente e os indicadores de produção científica e desenvolvimento regional. Assim, pode-se concluir que a qualificação docente é fator essencial para o aumento da produção científica, assim como para impulsionar o desenvolvimento local. Estes resultados confirmam o papel da Universidade do Estado do Amazonas no processo de desenvolvimento regional, sobretudo no sentido de favorecer o desenvolvimento econômico no interior do estado do Amazonas.

Palavras-Chave: Qualificação Docente. Desempenho da Universidade. Produção Científica. PD&I. Universidade do Estado do Amazonas.

ABSTRACT

ARAUJO, Marcus Orleans Arnaud, M.Sc, Universidade Federal de Viçosa, December 2022. **Faculty qualification policy of the Amazonas State University and the university's performance.** Advisor: Fernanda Maria de Almeida.

The main objective of this study was to analyze how UEA's performance in higher education is affected by the University's qualification policy. Specifically, it was sought: (a) to describe the processes and policy of faculty qualification of UEA; (b) to identify the evolution of scientific production of UEA's faculty and how much the faculty qualification is related to such evolution; (c) to analyze and describe the insertion of UEA in PD&I projects linked to the PIM and how much the faculty qualification is related to such insertion; and, (d) to identify the relationship between faculty qualification and regional development. The analysis had as reference the professors who had ties with UEA, in the period between 2002 and September 2022. To meet objectives (a), (b) and (c), an analysis of official University records was used. To evaluate the relationships proposed in (b), (c) and (d), Pearson's Correlation Test was employed. As for the research results, the faculty qualification process between 2014 and 2022 provided a high percentage of graduates (53% PhD and 39% Master's degrees). The scientific production had a significant increase, with an increase of 119.30% between the years 2014 and 2020. The fundraising through RD&I projects reached relevant and consolidated values since 2019, which reached the record amount of R\$ 81,397,179.99. Pearson correlation tests pointed out a strong association between faculty qualification and the indicators of scientific production and regional development. Thus, it can be concluded that faculty qualification is an essential factor for increasing scientific production, as well as for boosting local development. These results confirm the role of the Amazonas State University in the regional development process, especially in the sense of favoring economic development in the countryside of the State of Amazonas

Keywords: Faculty Qualification. University Performance. Scientific Production. RD&I. Amazonas State University.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 -	IES e o Desenvolvimento Regional: modelo multimodal e multi-escalar	20
Figura 2 -	Evolução do Vínculo Institucional Docente	31
Figura 3 -	Afastamentos Concedidos para Qualificação	40
Figura 4 -	Oferta de Vagas para Minter's entre 2007 e 2017	42
Figura 5 -	Oferta de Vagas para Dinter's entre 2007 e 2018.....	43
Figura 6 -	Evolução da Titulação dos Docentes da Universidade do Estado do Amazonas	45
Quadro 1 -	Resumo das Variáveis	27
Quadro 2 -	Objetivos específicos e passos metodológicos	28
Quadro 3 -	Interpretação do Coeficiente da Correlação de Pearson.....	29
Quadro 4 -	Resumo da legislação geral do Estado do Amazonas para afastamento de docentes: Lei nº 1.762/1986, Lei nº 1.778/1987 e Lei Complementar nº 69/2009.....	34
Quadro 5 -	Resumo da Legislação Específica da Universidade do Estado do Amazonas para afastamento de docentes: Lei nº 3.098/2006, Lei nº 3.656/2011 e Lei nº 4.061/2014	37
Quadro 6 -	Estatísticas descritivas das variáveis (qualificação docente x produção científica).....	53
Quadro 7 -	Teste da correlação de pearson (qualificação docente x produção científica).....	54
Quadro 8 -	Estatísticas descritivas das variáveis (qualificação docente x inserção em PD&I)	59
Quadro 9 -	Teste da correlação de pearson (qualificação docente x inserção em PD&I)	59
Quadro 10 -	Estatísticas descritiva das variáveis (qualificação docente x desenvolvimento local).....	61
Quadro 11 -	Teste da correlação de pearson (qualificação docente x desenvolvimento local)	62

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Docentes com Afastamento Concedido para Qualificação	39
Gráfico 2 - Oferta de Vagas para Minter's	42
Gráfico 3 - Oferta de Vagas para Dinter's	43
Gráfico 4 - Vínculo.....	46
Gráfico 5 - Gênero.....	46
Gráfico 6 - Localização.....	47
Gráfico 7 - Titulação	47
Gráfico 8 - Doutores por Unidade Acadêmica	48
Gráfico 9 - Percentual de Doutores por Unidade Acadêmica	48
Gráfico 10 - Evolução das Publicações dos Docentes	50
Gráfico 11 - Média de Publicações por Docente	50
Gráfico 12 - Média de Publicações por Docente/Unidade Acadêmica	51
Gráfico 13 - Média de Publicações por Docente/Titulação.....	52
Gráfico 14 - Média de Publicações com JCR por Docente/Titulação	52
Gráfico 15 - Evolução da Captação de Recursos em Projetos de PD&I (R\$)	57
Gráfico 16 - Captação de Recursos em Projetos de PD&I (Por Unidade Acadêmica) entre 2013 e 2022	57
Gráfico 17 - Captação de Recursos em Projetos de PD&I (Por Titulação)	58

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFI	Administração Financeira Integrada
AGIN	Agência de Inovação
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CESIT	Centro de Estudos Superiores de Itacoatiara
CESP	Centro de Estudos Superiores de Parintins
CEST	Centro de Estudos Superiores de Tefé
CESTB	Centro de Estudos Superiores de Tabatinga
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CONSUNIV	Conselho Universitário
CT&I	Ciência, Tecnologia e Inovação
DINTER	Doutorado Institucional
ED	Escola de Direito
ENS	Escola Normal Superior
ESA	Escola Superior de Ciências da Saúde
ESAT	Escola Superior de Artes e Turismo
ESO	Escola Superior de Ciências Sociais
EST	Escola Superior de Tecnologia
FTI	Fundo de Fomento ao Turismo, Infraestrutura, Serviços e Interiorização do Desenvolvimento do Amazonas
GPA	Gratificação de Produtividade Acadêmica
ICT	Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação
IES	Instituições de Ensino Superior
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
II	Imposto de Importação
IPI	Imposto sobre Produtos Industrializados
JCR	Journal Citation Reports
MCTIC	Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações
MINTER	Mestrado Interinstitucional
NIT	Núcleo de Inovação Tecnológica
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
PCCR	Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração

PD&I	Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PIB	Produto Interno Bruto
PICDTec	Programa Institucional de Capacitação Docente
PIM	Polo Industrial de Manaus
PIQD	Programa Institucional de Qualificação do Docente
PNE	Plano Nacional de Educação
PPI	Projeto Pedagógico Institucional
PROPESP	Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
PSS	Processo Seletivo Simplificado
RD	Relatório Demonstrativo
RDA	Relatório Demonstrativo Anual
SUFRAMA	Superintendência da Zona Franca de Manaus
TCC	Trabalho de Conclusão do Curso
TCU	Tribunal de Contas da União
UEA	Universidade do Estado do Amazonas
UTAM	Instituto de Tecnologia da Amazônia
ZFM	Zona Franca de Manaus

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 Desempenho da Universidade	19
2.2 Qualificação Docente	23
3 METODOLOGIA.....	26
3.1 Classificação da Pesquisa e Fontes dos Dados.....	26
3.2 Procedimentos de Análise.....	28
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	30
4.1 Os processos e a política de qualificação docente da UEA	30
4.1.1 O processo de consolidação do corpo docente da Universidade do Estado do Amazonas.....	30
4.1.2 As normas que parametrizaram o afastamento para aperfeiçoamento dos servidores e docentes no estado do Amazonas	32
4.1.3 As normas que parametrizaram o afastamento para qualificação dos docentes na Universidade do Estado do Amazonas	34
4.1.4 Sobre os afastamentos para qualificação dos docentes da Universidade do Estado do Amazonas.....	39
4.1.5 A oferta de Mestrados e Doutorados Interinstitucionais (Minter's e Dinter's) para qualificação dos docentes da Universidade do Estado do Amazonas.....	40
4.1.6 A evolução da titulação acadêmica dos docentes da Universidade do Estado do Amazonas.....	44
4.1.7 O perfil do docente da Universidade do Estado do Amazonas em 2022	45
4.2 A evolução da produção científica dos docentes da Universidade do Estado do Amazonas.....	48
4.2.1 Correlação entre a qualificação docente e a produção científica	53
4.3 A inserção da UEA nos projetos de PD&I vinculados ao PIM	54
4.3.1 Correlação entre a qualificação docente e a inserção em PD&I.	58
4.4 A relação entre a qualificação docente e o desenvolvimento local	60
CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
REFERÊNCIAS	69

Apêndice 1 – Quadro Comparativo das Resoluções que tratam do Programa Institucional de Qualificação do Docente da Universidade do Estado do Amazonas.....	74
Apêndice 2 – Minter's e Dinter's ofertados pela Universidade do Estado do Amazonas.....	82
Apêndice 3 – Projetos de PD&I Realizados na Universidade do Estado do Amazonas.....	84

INTRODUÇÃO

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, coordenada pela Organização das Nações Unidas (ONU), visa o desenvolvimento econômico, a erradicação da pobreza, da miséria e da fome, a inclusão social, a sustentabilidade ambiental e a boa governança em todos os níveis, incluindo paz e segurança (ONU, 2015). Implementada em janeiro de 2016, tem como uma de suas quatro partes principais a definição dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

O Objetivo 9, denominado “Indústria, Inovação e Infraestrutura”, visa construir infraestrutura resiliente, promover a industrialização inclusiva e sustentável, e fomentar a inovação. Faz parte da meta 9.5 o fortalecimento da pesquisa científica, a melhora das capacidades tecnológicas de setores industriais em todos os países, particularmente nos países em desenvolvimento. Inclusive, até 2030, espera-se que o incentivo à inovação aumente substancialmente o número de trabalhadores de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) por milhão de pessoas e os gastos públicos e privados em pesquisa e desenvolvimento (ONU, 2015). Importante salientar que as atividades de PD&I são coordenadas e desenvolvidas, em sua maior parte, por mestres e doutores.

Vieira (2017) aborda sobre o reconhecimento das Instituições de Ensino Superior (IES) para o desenvolvimento econômico, por meio de suas funções básicas de cunho acadêmico, científico e tecnológico, assumindo papel preponderante nas transformações estruturais da sociedade. Suas atividades de pesquisas básicas e aplicadas, de disseminação de conhecimento científico e tecnológico e de formação e qualificação de recursos humanos atuam de forma decisiva na evolução e na trajetória do progresso técnico e, por consequência, no desempenho das empresas e, em termos mais amplos, da economia em seu conjunto.

Neste contexto das IES, o atual Plano Nacional de Educação (PNE), vigente de 2014 a 2024, instituído pela Lei Federal nº 13.005 de 25 de junho de 2014, tem como meta 13 “Elevar a qualidade da educação superior e ampliar a proporção de mestres e doutores do corpo docente em efetivo exercício no conjunto do sistema de educação superior para 75% (setenta e cinco por cento), sendo, do total, no mínimo, 35% (trinta e cinco por cento) doutores” (BRASIL, 2014). Assim, exige-se das instituições de ensino superior empenho e alocação de recursos no sentido de promover a titulação de seus docentes.

Segundo dados do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq, 2016), agência do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC), que tem como principais atribuições fomentar a pesquisa científica e tecnológica e incentivar a formação de pesquisadores brasileiros, em seu último censo, realizado em 2016, o Brasil contava com 156.580 doutores, dos quais apenas 11.951 (4,4%) estavam na região norte. Ao se analisar a avaliação de desempenho da educação superior, tem-se que é a titulação dos docentes aquela que mais contribui para estimular a produção do conhecimento e uma maior inserção na pesquisa e inovação.

Barros (2000) aponta um grande desnível da base técnico-científica entre as grandes regiões que compõem o território brasileiro. Grande parte dos investimentos públicos federais destinados à ciência e tecnologia são canalizados para as regiões mais desenvolvidas.

Moritz, Moritz e Melo (2011) indicam a necessidade da redução das diferenças regionais, entre os Programas de Pós-Graduação, para o estabelecimento da linearidade científica e tecnológica entre as regiões brasileiras. Situação também destacada pelo presidente da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), que indicava como razão para essa disparidade, fatores históricos ligados à organização econômica e científica do país (SÃO PAULO, 2010).

Uma das principais instituições de ensino superior da região norte é a Universidade do Estado do Amazonas (UEA), instituída pela Lei nº 2.637, de 12 de janeiro 2001. Ela é uma instituição de ensino superior pública vinculada ao governo do Estado do Amazonas e tem como missão “promover a educação, desenvolver o conhecimento científico, particularmente sobre a Amazônia, conjuntamente com os valores éticos capazes de integrar o homem à sociedade e de aprimorar a qualidade dos recursos humanos existentes na região em que está inserida” (AMAZONAS, 2001, p. 1). Suas atividades acadêmicas tiveram início no dia 3 de agosto de 2001, sendo a mesma considerada a maior universidade multicampi do país (UEA, 2009), dado que em sua estrutura conta com seis Unidades Acadêmicas na capital (Escolas Superiores), seis Centros de Estudos Superiores e 18 Núcleos de Ensino Superior no interior do estado (AMAZONAS, 2011).

A UEA é mantida exclusivamente por recursos oriundos do Polo Industrial de Manaus (PIM). As empresas beneficiadas com incentivos fiscais devem recolher

contribuição financeira, em caráter irrevogável e irretratável, revertida à UEA¹ e ao Fundo de Fomento ao Turismo, Infraestrutura, Serviços e Interiorização do Desenvolvimento do Amazonas (FTI).

Um melhor desempenho da Universidade do Estado do Amazonas, alavancado pela produção do conhecimento científico, pode significar maior notoriedade e ganhos no prestígio científico e institucional, expansão da procura por parte de estudantes nacionais e internacionais, além de facilidade de captação de recursos para financiamento de pesquisas e doações. Tal cenário chama atenção também da indústria, que por depender de inovação para produzir riquezas, compreendeu a importância do papel da academia no que diz respeito à geração de conhecimento tecnológico e inovação.

Moutinho, Kniess e Rabechini Júnior (2013) sinalizam que as universidades públicas brasileiras vêm desempenhando um papel cada vez mais relevante no processo de inovação tecnológica do país, implicando a busca por recursos financeiros externos, visando o desenvolvimento de projetos PD&I. Entretanto, afirmam que tais instituições necessitam de estrutura formal de gestão de projetos, visando garantir o sucesso dessas ações.

Santos e Noronha (2016), ao analisarem a avaliação do desempenho das universidades brasileiras em rankings internacionais, apontam para o destaque do indicador *volume de publicações*, para além disso, com relação a sua abrangência, quanto ao fator *publicações altamente citadas*. Tais rankings têm se tornando cada vez mais relevantes e têm alcançado importância crescente, passando a influenciar políticas, processos avaliativos, decisões de investimento e reestruturação institucional.

Frente ao exposto, esta proposta de pesquisa se estrutura a partir da seguinte questão: qual a relação da política de qualificação docente e o desempenho da Universidade do Estado do Amazonas na educação superior, levando em conta a produção do conhecimento por meio da produção científica e de sua inserção nos projetos de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) vinculados ao PIM?

¹ A forma estabelecida em Lei prevê os seguintes critérios: 10% do crédito estímulo, calculado em cada período de apuração do ICMS, quando se tratar empresa industrial beneficiada com nível de 100% (cem por cento) de crédito estímulo; 1,3% sobre o faturamento bruto, sujeito a diferimento, quando se tratar das operações previstas no art. 14, I e 1,5% do crédito estímulo, calculado em cada período de apuração do ICMS, nos demais casos (AMAZONAS, 2003).

Para que seja possível elucidar a questão acima exposta, tem-se como objetivo geral:

Identificar a relação entre a política de qualificação da Universidade do Estado do Amazonas com o desempenho da Universidade e com o desenvolvimento socioeconômico local.

Definidos como intermediários, elencam-se como objetivos específicos:

- a) descrever os processos e a política de qualificação docente da UEA;
- b) identificar a evolução da produção científica dos docentes da UEA e o quanto a qualificação docente está relacionada com tal evolução;
- c) analisar e descrever a inserção da UEA nos projetos PD&I vinculados ao PIM e o quanto a qualificação docente está associada com tal inserção; e,
- d) identificar se há relação entre a qualificação docente e o desenvolvimento local.

A importância da resposta a estes objetivos perpassa pelo fato de que o processo de fomento e incentivo à qualificação docente por parte das universidades públicas exige um significativo esforço político e financeiro. Um melhor desempenho da Universidade do Estado do Amazonas (UEA), alavancado pela produção do conhecimento científico, pode significar maior notoriedade e ganhos no prestígio científico e institucional, expansão da procura por parte de estudantes nacionais e internacionais, além da facilidade de captação de recursos para financiamento de pesquisas.

Assim, espera-se como retorno um aumento na produção científica e consequente melhoria do desempenho da universidade. Dessa forma, este estudo analisa esses processos e seu efeito no desempenho da Universidade, contribuindo para a gestão universitária por meio dos seus resultados.

Adicionado a isso, entender o desempenho da UEA é relevante, pois ela faz parte de um ecossistema que envolve as indústrias do PIM, que com recursos assegurados por meio de isenção fiscal garantem a sobrevivência da Universidade e buscam impulsionar o desenvolvimento regional. Além disso, as indústrias esperam como retorno a evolução de seus processos e produtos por meio de projetos de PD&I, o que por sua vez proporciona mais recursos à Universidade para remunerar melhor seus pesquisadores e equipar seus laboratórios.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Com o objetivo de dar fundamento teórico à pesquisa, a leitura exploratória possui papel primordial, traçando conceitos, definições e aprofundando em linhas gerais os assuntos a partir das informações contidas nos textos explorados. Os temas a serem abordados dentro desta de pesquisa são: Desempenho da Universidade e Qualificação Docente.

2.1 Desempenho da Universidade

A avaliação institucional da educação superior é tema intrigante, já dizia Dias Sobrinho (2002, p.15) ao afirmar que “as relações de forças, que disputam a hegemonia e a direção de concepções, determinam as mudanças que essa instituição vai adquirindo ao longo dos tempos e dos diversos lugares”. O ambiente da instituição é complexo, mediante a sua estrutura organizacional que é, muitas vezes, formal e burocrática, engessando a forma de gerenciamento; e mediante as relações entre profissionais, professores, pesquisadores e sociedade que são conduzidas pelas disputas ideológicas e políticas.

Hoffmann (2014) afirma que o desenvolvimento da educação superior deve passar pela busca da equidade regional, no que condiz tanto ao desempenho de índices de qualidade quanto aos critérios subjetivos de avaliação institucional, respeitando-se as diferenças culturais, econômicas e demográficas.

Desde 2002, o Tribunal de Contas da União (TCU), em decisão nº 408/2002, determinou que as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) incorporassem nos seus relatórios de gestão nove indicadores de desempenho, com o intuito de construir uma série histórica da evolução de aspectos relevantes gerenciais, orientando a auditoria de natureza operacional quanto às boas práticas administrativas. Para o TCU, tais indicadores são ferramentas auxiliadoras no acompanhamento do desempenho das entidades, servindo de instrumento de aprimoramento da gestão das IFES.

Um dos índices trabalhados pelo TCU trata do grau de qualificação docente. São atribuídas as seguintes ponderações aos professores: docentes doutores (peso 5), docentes mestres (peso 3), docentes com especialização (peso 2) e docentes

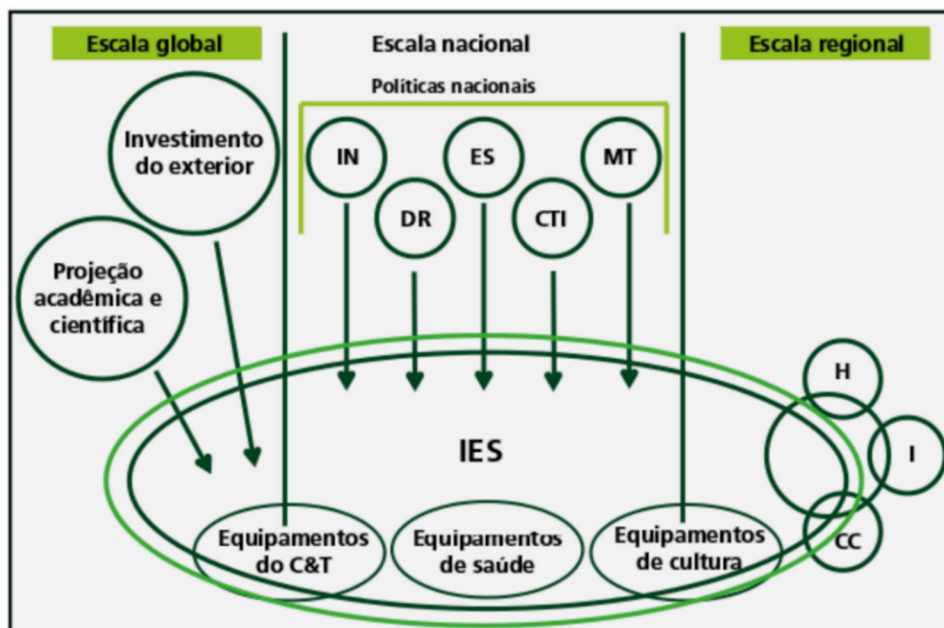
graduados (peso 1). Divide-se então o resultado obtido pelo número total de professores. O índice máximo alcançável é 5 (cinco).

Nas últimas duas décadas, o desempenho da pesquisa científica se tornou uma questão intensamente discutida em muitas nações (PRATHAP; RATNAVELU, 2015). Como na maioria dos países, as Instituições de Ensino Superior (IES) são as principais contribuintes para a produção da pesquisa científica (BEERKENS, 2013), portanto, recai sobre elas a responsabilidade do desenvolvimento científico e da produção de conhecimento – propósito da pesquisa científica (AGYEMANG; BROADBENT, 2015).

Nesse ambiente, as IES precisam gerenciar e controlar os processos que permitem a criação e o desenvolvimento de conhecimento (AGYEMANG; BROADBENT, 2015). Segundo Beerkens (2013), as universidades com gestão interna intensificada, além de terem maior nível da produtividade em termos da produção de pesquisa, apresentam um crescimento mais rápido.

Assim, dificilmente se pode deixar o processo de produção de pesquisa não gerenciado e torná-lo apenas responsabilidade dos acadêmicos. As IES podem ser o ponto focal que induzam o desenvolvimento regional, por meio de suas atividades e produtos, interação com a indústria e sociedade, conforme apresentado na Figura 1 a seguir.

Figura 1 - IES e o Desenvolvimento Regional: modelo multimodal e multi-escalar



Fonte: Vieira (2017, p. 284).

Obs.: Indústria = IN; Desenvolvimento Regional = DR; Ensino Superior = ES; Ciência, Tecnologia e Inovação = CTI; Mercado de Trabalho = MT; Habilidades = H; Inovação = I; Cultura e Coletividade = CC.

Apresentado por Vieira (2017) um modelo multimodal e multi-escalar que esquematicamente demonstra as IES como atores relevantes da transformação econômica e social, podendo influenciar de forma decisiva o desenvolvimento regional, por intermédio de múltiplas interações espaciais.

Na escala regional as articulações virtuosas ocorrem quando as atividades das IES de ensino, pesquisa e extensão se entrelaçam sinergicamente com elementos locais ligados às habilidades existentes, à capacidade disponível de inovação e à cultura da coletividade (círculo à direita do diagrama). Encadeamentos para frente são igualmente gerados pelos equipamentos implantados e operados pelas IES, como os de ciência e tecnologia (laboratórios, parques tecnológicos, incubadoras de empresas etc.), de saúde (hospitais, clínicas, consultórios, laboratórios etc.) e de cultura (museus, jardins botânicos, edificações históricas, centros culturais etc.). Outras externalidades, incluindo as ocasionadas pelos dispêndios efetuados pelas IES (consumo e investimento), também criam encadeamentos adicionais que favorecem a base econômica e a sociedade local. VIEIRA (2017, p. 283)

As IES públicas têm buscado cada vez mais se apropriar dos processos de avaliação do seu desempenho. O bom desempenho das universidades tem grande influência no desenvolvimento regional, seja pela capacitação dos recursos humanos, pelo incremento em tecnologia e inovação, pelo aquecimento da economia e, ainda, pela contribuição com a cultura e coletividade.

Marcovitch (2018) aponta que a universidade deve ser estudada como um sistema dinâmico, a receber insumos, desenvolver processos e gerar resultados e impactos.

Para se tornar mais transparente e prestar contas à sociedade, a universidade pública tem gerado um expressivo volume de métricas e indicadores, veiculados anualmente em seus Anuários Estatísticos. Essas publicações vêm contribuindo para documentar a evolução histórica das instituições. Permitindo visualizar tendências positivas do desempenho institucional. Um objetivo relevante desse veículo é o de apoiar o esforço institucional de ampliar a transparência e oferecer subsídios para o aperfeiçoamento da gestão universitária.

Marcovitch, entretanto, propõe uma evolução no processo de avaliação de desempenho das universidades públicas, por meio das Unidades de Inteligência, que, pretende-se, passem a monitorar, verificar e disponibilizar, em tempo real, métricas de desempenho institucional. Suas ferramentas permitiriam um acesso direto às fontes dos sistemas internos via webservices. Seriam ferramentas que reuniriam e

analisariam informações configuradas de acordo com parâmetros predeterminados alinhados com os objetivos da universidade.

Uma das formas de atingir o bom desempenho das universidades ocorre por meio da produção científica. Menezes e Santos (2001) entende por produção científica aquela que é realizada em instituições de ensino superior ou de pesquisas, relacionando-se à publicação de livros, capítulos de livros e artigos, bem como de trabalhos ou resumos de trabalhos em anais de congressos científicos, entre outros. Para a autora, esse tipo de produção é um importante indicador da qualidade da pesquisa e da atuação do corpo docente e de pesquisadores da instituição.

A produção científica caracteriza-se como o conjunto das atividades de maior importância nas instituições de ensino superior que têm a pesquisa como uma de suas atividades fim. Essas atividades representam o compromisso e o desempenho da universidade no cumprimento da missão de produzir o conhecimento e de torná-lo acessível à sociedade. Por meio da produção científica, a universidade apresenta os resultados e a relevância de suas ações, visando contribuir para o desenvolvimento e progresso da sociedade.

Embora se encontrem muitas definições de produção científica, compreende-se que essa atividade corresponde à geração de conhecimentos oriundos das investigações científicas e de pesquisas realizadas por docentes e pesquisadores, nas universidades e nas instituições de pesquisas, sendo a publicação necessária para divulgar o conhecimento produzido, caracterizando-se como o produto final visível e qualificado da produção científica. Assim, muitos autores enfatizam o significado da produção científica, a qual pode expressar um julgamento tanto de caráter quantitativo quanto qualitativo das ações da academia em sua relação com a sociedade.

Targino (2000) afirma que a publicação dos resultados de pesquisas é uma condição necessária para tornar visível a produção científica das universidades e para demonstrar o seu papel como geradora de conhecimento para a sociedade.

Nesse sentido, os pesquisadores apresentam relevância estratégica por sua atuação no desenvolvimento de pesquisas e na publicação de conhecimentos científicos que contribuem para o desenvolvimento e progresso da sociedade. São os pesquisadores os responsáveis diretos por estimular e criar oportunidades para que a produção do conhecimento no ensino superior seja mais autêntica, inovadora e renovadora das práticas pedagógicas.

Isso implica na dinâmica de articular pesquisa e ensino de maneira sistematizada para devolver benefícios à sociedade, já que os pesquisadores são também professores e precisam atender aos preceitos da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

Cross, Thomson e Sibclair (2017) afirmam que a produção científica brasileira é realizada, quase na sua totalidade, no âmbito das universidades e instituições públicas de pesquisa, pois são essas instituições que concentram a investigação científica e a pesquisa, que resultam na publicação de conhecimentos científicos que contribuem para impulsionar o desenvolvimento e o progresso da sociedade.

A produção científica de uma IES serve como indicador do conhecimento gerado por meio da pesquisa nela desenvolvida, sendo resposta à sociedade da missão institucional de produzir conhecimento científico. O volume e a relevância da produção científica produzida geram prestígio e divulgação para as universidades.

Brito (2018) sugere dois indicadores para aferirem o desempenho das universidades, sendo eles: o dispêndio em pesquisa e desenvolvimento realizado pela universidade com recursos recebidos de empresas e a quantidade e intensidade de coautorias universidades-empresas em artigos científicos.

2.2 Qualificação Docente

O profissional da educação, especificamente, o professor, precisa ser crítico e atento à realidade específica da escola à qual está inserido. Em virtude disso, Masetto (2003) enfatiza que o professor deve ser ativo e comprometido com essa realidade.

Este comprometimento e envolvimento com a realidade pode ser estimulado pelo investimento em qualificação. Dessa maneira, Nunes e Oliveira (2016) ressaltam que a qualificação do docente faz com que ele não perca o estímulo e o entusiasmo pela profissão. O profissional que não busca a qualificação poderá ter muita dificuldade de adaptação e sobrevivência na educação contemporânea.

Monteiro (2018) afirma que ao longo da história da educação e formação do professor, sempre houve necessidade de que o profissional buscasse adequar-se às realidades vigentes para que a aprendizagem fluísse. Hoje essa realidade permanece, mas percebe-se que se acentuou, já que necessita estar amparado em métodos e técnicas eficazes, que o faça refletir sobre o resultado almejado do ensino-

aprendizagem. Uma vez, que o mundo está evoluindo, o professor precisa atualizar-se e criar novas formas de contagiar os alunos.

Segundo Kenski (2007), a educação moderna coloca sobre o profissional uma grande responsabilidade, a de profissionalizar-se cotidianamente, a fim de conseguir superar os grandes desafios impostos pela era tecnológica. A qualificação torna-se ímpar a este profissional educador, já que sobre ele pesa a necessidade de um conhecimento global.

Tornou-se necessário um processo de profissionalização da formação e do ensino, como é demonstrado por Tardiff (2000) em suas pesquisas sobre a epistemologia das práticas dos docentes. Essa profissionalização, pela ótica de Tardiff, pretende reestruturar as bases epistemológicas da profissão docente por meio dos padrões de competência e prática no magistério. O mesmo autor ainda salienta que os saberes dos professores são constituídos na ação do trabalho particular.

A qualificação profissional é afirmada na perspectiva do direito social, devendo, nesses termos, ser objeto de uma política nacionalmente articulada, controlada socialmente, sustentada publicamente e orientada para desenvolvimento sustentável, a inclusão social e a consolidação da cidadania (OLIVEIRA, 2007).

Tal passagem nos remete a pensar que o Estado, como ente garantidor da educação, tem por obrigação fomentar as políticas que incentivam a qualificação docente no Brasil. Entendemos que qualificação é uma ferramenta de renovação do aperfeiçoamento das atividades docentes, pois por meio dela é possível melhorar as práticas e com isso uma maior qualidade no ensino (PARENTE, 2012).

A Implementação de políticas públicas que visam à expansão e à consolidação da pós-graduação *stricto sensu* em todos os estados da Federação, por meio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), responsável, dentre outros, pelo Programa de Qualificação Institucional (PQI), que apoia missões de estudo e de trabalho voltado à formação de docentes de IES públicas; Programa de Mestrado Interinstitucional (MINTER) e Doutorado Institucional (DINTER), com o objetivo de atender a um contingente de professores de IES localizadas fora dos grandes centros de ensino e pesquisa; e Programa Institucional de Capacitação Docente (PICDTec) que apoia, exclusivamente, a formação de docentes das Escolas Técnicas e Agrotécnicas Federais e dos Centros Federais de Educação Tecnológica em nível de mestrado, são ações de formação e qualificação

para o magistério superior empregadas pelo Ministério da Educação (MEC), destaca Paiva (2010).

A valorização da qualificação docente deve ser perene. Para o professor a qualificação implica períodos de dedicação e estudo, estratégias de conciliação das atividades profissionais com as atividades da pós-graduação e, por fim, a vida familiar, ao qual os familiares vivem junto todo o processo de qualificação deste professor.

3 METODOLOGIA

3.1 Classificação da Pesquisa e Fontes dos Dados

Para a caracterização da pesquisa, toma-se como base a taxionomia apresentada por Vergara (2016), que a qualifica em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, a pesquisa é descritiva, pois descreve o processo evolutivo da qualificação dos docentes e estabelece relação entre este processo, a produção científica dentro da organização e a inserção da UEA nos projetos de PD&I vinculados ao PIM.

Quanto aos meios, a pesquisa é documental, “realizada em documentos conservados no interior de órgãos públicos e privados de qualquer natureza” (VERGARA, 2016, p. 46). Além disso, possui parte de sua estruturação como quantitativa, uma vez que se utiliza de análise estatística para descrever a relação entre dados coletados. Esta estrutura tem suas raízes no pensamento positivista lógico, tende a enfatizar o raciocínio dedutivo, as regras da lógica e os atributos mensuráveis da experiência humana (GERHARDT, SILVEIRA, 2009).

Quanto aos dados, estes foram coletados a partir de análise documental junto aos arquivos e bases de dados das Pró-Reitorias de Planejamento, de Administração, de Pesquisa e Pós-Graduação e da Agência de Inovação, da Universidade do Estado do Amazonas, do portal do Diário Oficial do Estado do Amazonas, além da base de dados da Plataforma Lattes, conforme descrito no Quadro 1:

Quadro 1 - Resumo das Variáveis

VARIÁVEIS	DESCRIÇÃO	FONTE
Doutores AM 2002 a 2022	Compreende a evolução do total do número de docentes com doutorado vinculados a universidade, entre os anos de 2013 e 2022.	- Relatórios de Gestão da UEA entre os anos de 2002 e 2022; - Relatórios das folhas de pagamento; e Lotacionogramas.
Doutores Manaus 2013 a 2022	Compreende a evolução do número de docentes com doutorado vinculados a universidade, na cidade de Manaus, entre os anos de 2013 e 2022.	
Doutores Parintins 2013 a 2022	Compreende a evolução do número de docentes com doutorado vinculados a universidade, na cidade de Parintins, entre os anos de 2013 e 2022.	
Doutores Tefé 2013 a 2022	Compreende a evolução do número de docentes com doutorado vinculados a universidade, na cidade de Tefé, entre os anos de 2013 e 2022.	
Doutores Tabatinga 2013 a 2022	Compreende a evolução do número de docentes com doutorado vinculados a universidade, na cidade de Tabatinga, entre os anos de 2013 e 2022.	
Doutores Itacoatiara 2013 a 2022	Compreende a evolução do número de docentes com doutorado vinculados a universidade, na cidade de Itacoatiara, entre os anos de 2013 e 2022.	
Publicações 2014 a 2021	Compreende a evolução do número de publicações dos docentes vinculados a universidade, incluindo artigos nacionais, artigos internacionais, artigos com JCR e publicações de livro/capítulo de livro, entre os anos de 2014 e 2021.	Plataforma Lattes.
Publicações com JCR 2014 a 2021	Compreende a evolução do número de publicações de artigos com JCR dos docentes vinculados a universidade, entre os anos de 2014 e 2021.	- Relatórios de Gestão da UEA entre os anos de 2013 e 2022; - Diário Oficial do Estado do Amazonas; e - Administração Financeira Integrada.
Projetos de PD&I 2013 a 2022	Compreende a evolução do número de projetos de PD&I realizados na UEA entre os anos de 2013 e 2022.	
Recursos de PD&I (R\$) 2013 a 2022	Compreende a evolução da captação de recursos por meio de projetos de PD&I realizados na UEA entre os anos de 2013 e 2022.	
PIB per capita AM (R\$) 2002 a 2020	Compreende o indicador PIB per capita referente ao estado do Amazonas entre os anos de 2002 e 2020;	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) https://www.ibge.gov.br/
PIB per capita Manaus (R\$) 2002 a 2019	Compreende o indicador PIB per capita da cidade de Manaus entre os anos de 2002 e 2019.	
PIB per capita Parintins (R\$) 2002 a 2019	Compreende o indicador PIB per capita da cidade de Parintins entre os anos de 2002 e 2019.	
PIB per capita Tefé (R\$) 2002 a 2019	Compreende o indicador PIB per capita da cidade de Tefé entre os anos de 2002 e 2019.	
PIB per capita Tabatinga (R\$) 2002 a 2019	Compreende o indicador PIB per capita da cidade de Tabatinga entre os anos de 2002 e 2019.	
PIB per capita Itacoatiara (R\$) 2002 a 2019	Compreende o indicador PIB per capita da cidade de Itacoatiara entre os anos de 2002 e 2019.	

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

O universo da pesquisa é constituído pelos docentes que tiveram vínculo com a UEA, no período de 2002 a setembro de 2022, seja seu vínculo temporário ou efetivo. Para a coleta de dados na Plataforma Lattes foi utilizada a plataforma Stela EXPERTA, ferramenta que integra os dados dos currículos lattes de professores, pesquisadores,

alunos e colaboradores da instituição, de modo a apoiar a implementação de políticas de gestão, além de possibilitar a contextualização desses dados de acordo com a nomenclatura utilizada por ela.

3.2 Procedimentos de Análise

Encontra-se no Quadro 2 uma suma dos objetivos, passos metodológicos e respectivos métodos utilizados nesta pesquisa. Na primeira coluna encontram-se os quatro objetivos específicos propostos, nas segunda e terceira colunas os respectivos passos metodológicos e métodos.

Quadro 2 - Objetivos específicos e passos metodológicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PASSOS METODOLÓGICOS	MÉTODOS
a) Descrever os processos e a política de qualificação docente da UEA.	1. Descrever a política de qualificação docente da UEA; 2. Identificar o montante e a aplicação de recursos para a qualificação docente na UEA; 3. Mapear e quantificar a evolução da titulação acadêmica dos docentes da UEA.	Análise Documental
b) Identificar a evolução da produção científica dos docentes da UEA e o quanto a qualificação docente está relacionada com tal evolução;	1. Realizar um levantamento da evolução da produção científica dos docentes da UEA. 2. Identificar a correlação entre a qualificação docente e a produção científica.	Análise Documental e Teste de Correlação de <i>Pearson</i>
c) Analisar e descrever a inserção da UEA nos projetos PD&I vinculados ao PIM e o quanto a qualificação docente está associada com tal inserção;	1. Descrever inserção da UEA nos projetos PD&I vinculados ao PIM; 2. Descrever a evolução da captação de recursos para pesquisa, pelos docentes da UEA; 3. Identificar a correlação entre a qualificação docente e a inserção da UEA em PD&I.	Análise Documental e Teste de Correlação de <i>Pearson</i>
d) Identificar se há relação entre a qualificação docente e o desenvolvimento local	1. Identificar a correlação entre a qualificação docente e o desenvolvimento local.	Teste de Correlação de <i>Pearson</i>

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Para todos os objetivos, as análises dos dados e documentos se dá por meio de análise descritiva, que tem como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL, 2017).

Para os objetivos (a), (b) e (c) é utilizada a análise documental. Para o objetivo (d) foi utilizado o Teste de Correlação de Pearson, que também é utilizado para atendimento parcial dos objetivos específicos (b) e (c). O coeficiente de correlação de

Pearson é um teste que mede a relação ou associação estatística entre duas variáveis métricas.

Figueiredo Filho e Silva Júnior (2009) aponta que o coeficiente de correlação Pearson (r) varia de -1 a 1. O sinal indica direção positiva ou negativa do relacionamento e o valor sugere a força da relação entre as variáveis. Uma correlação perfeita (-1 ou 1) indica que o escore de uma variável pode ser determinado exatamente ao se saber o escore da outra. No outro oposto, uma correlação de valor zero indica que não há relação linear entre as variáveis.

Assim, o teste de correlação de Pearson é realizado para verificar se há associação entre a variável de qualificação docente com: a produção científica (resposta parcial do objetivo específico (b)); , o indicador de inserção da UEA em PD&I (resposta parcial do objetivo (c)); e com o Produto Interno Bruto (PIB) per capita dos municípios que possuem Centros da UEA (objetivo específico (d)). Para a avaliação das intensidades das correlações testadas, foram utilizados como referência os parâmetros do quadro abaixo:

Quadro 3 - Interpretação do Coeficiente da Correlação de Pearson

Coeficiente	Interpretação	Coeficiente	Interpretação	Coeficiente	Interpretação
-1	Negativa Perfeita	0	Nula	1	Positiva Perfeita
-0,9 a -0,99	Negativa Muito Forte			0,9 a 0,99	Positiva Muito Forte
-0,7 a -0,9	Negativa Forte			0,7 a 0,9	Positiva Forte
-0,5 a -0,7	Negativa Moderada			0,5 a 0,7	Positiva Moderada
-0,3 a -0,5	Negativa Fraca			0,3 a 0,5	Positiva Fraca
-0,1 a -0,3	Desprezível			0,1 a 0,3	Desprezível

Fonte: Mukaka (2012, p. 71).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Os processos e a política de qualificação docente da UEA

4.1.1 O processo de consolidação do corpo docente da Universidade do Estado do Amazonas

Iniciadas as atividades da UEA, em 3 de agosto de 2001, o corpo docente contava apenas com professores temporários, contratados por meio de Processos Seletivos Simplificados (PSS). Passaram à folha de pagamento da UEA, os docentes do Instituto de Tecnologia da Amazônia (UTAM), instituído em 18 de janeiro de 1973, por intermédio do Decreto Estadual nº 2.540.

A UTAM, como é popularmente conhecida, foi extinta, a partir da Lei nº 2.637, de 12 de janeiro 2001, que criou a UEA. Dessa forma, passando a existir como Escola Superior de Tecnologia da Universidade do Estado do Amazonas (EST/UEA) enquanto unidade acadêmica.

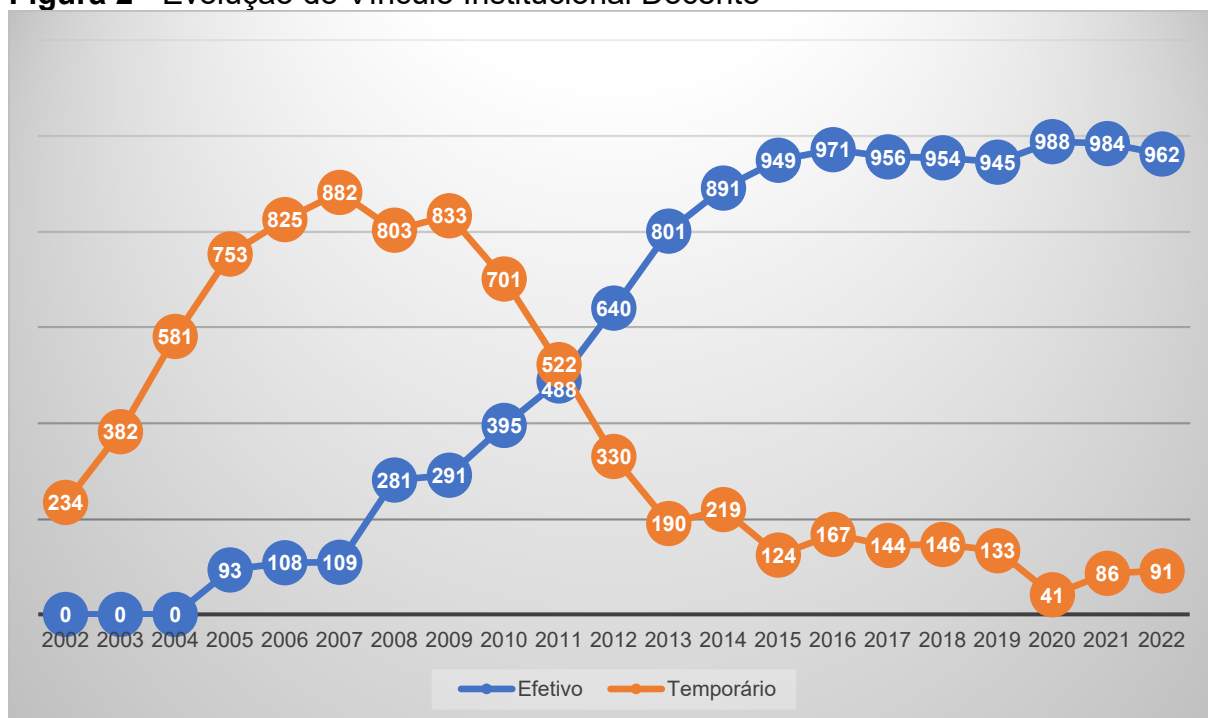
O primeiro passo para a consolidação do corpo docente efetivo da UEA, foi a aprovação e publicação da Lei nº 3.098, de 13 de dezembro de 2006, pelo então governador Eduardo Braga, que instituiu o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Superior da Universidade do Estado do Amazonas. Nesta ocasião, ficou estabelecido o prazo de 180 (cento e oitenta) dias para o início da realização dos concursos para seleção de docentes efetivos para a UEA.

Na sequência, foi publicada a Resolução nº 001/2007 – CONSUNIV/UEA, em reunião do Conselho Universitário de 22 de março de 2007 e publicada no Diário Oficial do Estado do Amazonas em 29 de março de 2007. Nela, aprovou-se o Regulamento de Concursos Públicos e Prova de Títulos para provimento de empregos de Professor da Carreira de Magistério da Universidade do Estado do Amazonas.

Em 8 de maio de 2007 foram publicados os primeiros editais para Concurso Público de Prova e Títulos, para provimento de empregos de Professor da Carreira de Magistério da Universidade do Estado do Amazonas. Os Editais 001/2007 e 002/2007 objetivaram selecionar docentes para atenderem as demandas da Escola Superior de Tecnologia (EST/UEA) e Escola Superior de Ciências Sociais (ESO/UEA), respectivamente.

Os docentes que concorreram aos certames foram nomeados apenas no início do ano de 2008². Assim, iniciou-se a consolidação do corpo docente efetivo da UEA, sendo superado no ano de 2012, o número de docentes temporários por docentes efetivos (Figura 2).

Figura 2 - Evolução do Vínculo Institucional Docente



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Mesmo com a consolidação do corpo docente persiste a necessidade de professores temporários. Por vezes para atender demandas pontuais dos cursos de Oferta Regular, que são Cursos de Graduação ofertados regularmente todos os anos (forma sistemática anualmente) nos Concursos, Vestibular e Sistema de Ingresso Seriado – SIS para as Escolas Superiores da Capital e para os Centros de Estudos Superiores. Nesses casos, para reposição momentânea de docentes afastados para qualificação, em razão de licenças para tratamento de saúde, aposentadorias e até mesmo falecimentos.

E de maneira perene, para atender os cursos de Oferta Especial, que são Cursos de Graduação, sob demanda única, visando atender às necessidades de

² Em decorrência do impasse com relação ao vínculo empregatício CLT ou Estatutário, os editais foram judicializados, as atividades para realização do Concurso Público foram suspensas até decisão superior. Por fim a contratação dos docentes deu-se por meio de vínculo Estatutário.

ensino dos municípios do interior do Amazonas, de acordo com sua vocação produtiva e proporcionando formação profissional qualificada de nível superior.

Em razão de suas características transitórias, os cursos de oferta especial não demandam a efetivação de docentes para viabilizarem a sua execução, sendo o vínculo temporário concretizado pelo tempo de duração daquela turma.

4.1.2 As normas que parametrizaram o afastamento para aperfeiçoamento dos servidores e docentes no estado do Amazonas

No âmbito do estado do Amazonas, o aperfeiçoamento do servidor público, de maneira geral, tem sua normatização iniciada por meio da Lei nº 1.762 de 14 de novembro de 1986, publicada no Diário Oficial do Estado (D.O.E.) em 17 de novembro do mesmo ano (Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado do Amazonas), que em seu Art. 116 dispõe:

“Art. 116 – Poderá o funcionário ser autorizado para estudo ou aperfeiçoamento fora do Estado, a critério do Chefe do Poder a cujo Quadro de Pessoal integre, e por prazo não superior a três anos, sem prejuízo do vencimento ou remuneração.

§ 1.º - O funcionário, amparado por este artigo, ficará obrigado a prestar serviço ao Estado, pelo menos por período igual ao de seu afastamento.

§ 2.º - Não cumprida a obrigação de que trata o parágrafo anterior, o funcionário indenizará os cofres públicos da importância despendida pelo Estado, como custeio da viagem de estudo ou aperfeiçoamento”.

Na sequência, é aprovada a Lei nº 1.778 de 9 de janeiro de 1987, (Estatuto do Magistério do estado do Amazonas), que aborda em seu Art. 66:

“Art. 66 – O aperfeiçoamento é um direito-dever que se impõe tanto ao integrante do Magistério como à Administração e que visa à melhoria do desempenho profissional e da produtividade do ensino, podendo ser realizado sob a forma de cursos e estágios de treinamento ou de especialização, no país ou no exterior”.

Em seu Art. 67, § 2.º:

“Art. 67 – A Secretaria de Educação e Cultura elaborará planos plurianuais de aperfeiçoamento do Magistério, desdobráveis em programas anuais e projetos específicos.

§ 2.º - Os cursos ou estágios serão realizados, preferencialmente, no período de recesso escolar”.

Estabelece ainda em seu Art. 101, inciso IX, a possibilidade de licença para aperfeiçoamento profissional, excetuando em caso de servidores em estágio probatório, como segue:

“Art. 101 – Conceder-se-á licença ao integrante do Grupo Magistério:

I – Para tratar da própria saúde;

II – Por motivo de doença em pessoa da família;

III – Para repouso a gestante;

IV – Para serviço militar obrigatório;

V – Para tratar de interesse particular;

VI – Para acompanhar o cônjuge;

VII – Especial;

VIII – Para concorrer a cargos eletivos; e

IX – Para aperfeiçoamento profissional.

§ 1.º - O integrante do Grupo Magistério em estágio probatório, não terá direito às licenças dos itens V, VII e IX Deste artigo”.

Ainda no âmbito geral, do servidor do estado do Amazonas, em 27 de novembro de 2009, foi aprovada a Lei Complementar nº 69/2009, que alterou o Art. 116 da Lei nº 1.762, de 14 de novembro de 1986, passando a ter a seguinte redação:

“Art. 116. Poderá o servidor público ser autorizado a se afastar de suas atividades funcionais para frequentar curso de aperfeiçoamento profissional, pelo prazo máximo de 04 (quatro) anos, sem prejuízo do vencimento e remuneração.

§ 1.º A autorização prevista no “caput” deste artigo será concedida por ato do Chefe do Poder Executivo Estadual, mediante indicação do titular do órgão ou entidade, desde que comprovada a pertinência entre a atividade funcional do servidor e o curso pretendido.

§ 2.º O servidor ficará obrigado a prestar serviço ao Estado por período igual ao de seu afastamento, sob pena de indenização aos cofres públicos da importância despendida pelo Estado.

§ 3.º O prazo de afastamento previsto no “caput” deste artigo poderá ser estendido quando devidamente justificado pela Instituição de Ensino e ratificado pelo Titular do órgão ou entidade, que demonstrará a importância para o Estado e a boa-fé do servidor público.

§ 4.º Fica expressamente proibido o desvio de finalidade, sob as penas da lei, devendo ser observado os termos do ato autorizativo.

§ 5.º Somente será concedida nova autorização para afastamento, após o cumprimento da obrigação prevista no § 2.º deste artigo”.

A nova Legislação passou a permitir que o servidor público tivesse a possibilidade de afastamento para frequentar curso de aperfeiçoamento profissional em prazo que não excedesse 04 (quatro) anos. Esse prazo é passível a extensão, condicionado à apresentação de justificativa pela Instituição de Ensino e ratificação pelo titular do órgão ou entidade, sem prejuízo do vencimento e remuneração, desde que comprovada a pertinência entre a atividade funcional do servidor e o curso pretendido.

A Lei não restringiu o afastamento a servidores estáveis, logo, concluiu-se que os não estáveis também poderiam ser autorizados. É importante salientar que o servidor cumprindo estágio probatório, ao ser afastado para curso de aperfeiçoamento

profissional, teria seu estágio probatório suspenso. No Quadro 4 encontra-se um resumo da legislação Geral do estado do Amazonas para afastamento de docentes.

Quadro 4 - Resumo da Legislação Geral do Estado do Amazonas para afastamento de docentes: Lei nº 1.762/1986, Lei nº 1.778/1987 e Lei Complementar nº 69/2009

LEI Nº 1.762/1986	LEI Nº 1.778/1987	LEI COMPLEMENTAR Nº 69/2009
Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado do Amazonas	Estatuto do Magistério do Estado do Amazonas	Alterou o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado do Amazonas
<p>1. Servidor pode ser autorizado a realizar aperfeiçoamento fora do Estado, a critério do Chefe do Poder a cujo Quadro de Pessoal integre, e por prazo não superior a três anos, sem prejuízo do vencimento ou remuneração;</p> <p>2. Servidor ficará obrigado a prestar serviço ao Estado, pelo menos por período igual ao de seu afastamento;</p> <p>3. Servidor não permanecendo por período igual ao de seu afastamento, indenizará os cofres públicos da importância despendida pelo Estado, como custeio da viagem de estudo ou aperfeiçoamento.</p>	<p>1. Servidor vinculado à atividade de ensino (docente e administrativo) pode ser autorizado a realizar afastamento para aperfeiçoamento tanto no Brasil quanto no exterior;</p> <p>2. Necessidade de elaboração de planos plurianuais de aperfeiçoamento do Magistério, desdobráveis em programas anuais e projetos específicos;</p> <p>3. Impossibilidade do afastamento à servidores não estáveis (em estágio probatório);</p> <p>1. Afastamento deve ocorrer preferencialmente no recesso escolar.</p>	<p>1. Servidor passou a poder afastar-se para realizar aperfeiçoamento, a critério do Chefe do Poder Executivo Estadual, mediante indicação do titular do órgão ou entidade ao qual pertence;</p> <p>2. Por prazo não superior a quatro anos, sem prejuízo do vencimento ou remuneração;</p> <p>3. Necessidade de comprovar a pertinência entre a atividade funcional do servidor e o curso pretendido;</p> <p>4. Só poderá pleitear novo afastamento após cumprir permanência por período igual ao de seu afastamento;</p> <p>5. Possibilidade de estender prazo (superior a 4 anos), mediante justificativa da Instituição de Ensino</p> <p>6. Possibilitou o afastamento à servidores não estáveis, mediante suspensão do estágio probatório.</p>

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

4.1.3 As normas que parametrizaram o afastamento para qualificação dos docentes na Universidade do Estado do Amazonas

No âmbito da Universidade do Estado do Amazonas, de forma específica, tem-se como instrumento normativo inicial para permitir a qualificação dos seus docentes, a Lei nº 3.098, de 13 de dezembro de 2006, que instituiu o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Superior na Universidade do Estado do Amazonas, que aborda em seus Artigos 26 e 27:

“Art. 26. A Universidade do Estado do Amazonas fará incluir em Plano de Trabalho anual o Programa de Capacitação do Docente, tendo por objetivo o aperfeiçoamento técnico, científico, cultural e artístico dos professores, na perspectiva da construção de um padrão de qualidade e de aprimoramento do desempenho das funções sociais da Instituição.

Art. 27. Compreendendo programas de pós-graduação, lato ou stricto sensu, atividades técnicas, científicas, culturais e artísticas realizadas em nível estadual, nacional ou internacional, a execução do Programa de Capacitação do Docente guardará obediência à disciplina emanada do Conselho Universitário e, de modo especial, aos seguintes princípios:

I – realização de cursos de pós-graduação, lato ou stricto sensu, por administração direta;

II – definição de prioridades de afastamento dos professores, de modo a possibilitar a participação de, no máximo, 20% (vinte por cento) do corpo docente de cada Unidade Acadêmica, salvo quando se tratar de programa local;

III – obrigatoriedade de permanência do docente na Instituição por tempo igual ao dobro da autorização do afastamento, sob pena de ressarcimento à Universidade da remuneração recebida no período em que esteve afastado para capacitação, em valores atualizados e em parcela única;

IV – apresentação, pelo docente, de relatório final à Unidade Acadêmica onde tenha exercício, para avaliação e demais providências que o caso requeira;

V – ressarcimento de todas despesas realizadas à Universidade, pelo professor que não concluir com êxito a capacitação, salvo motivo de força maior, aceito pelo Conselho Universitário;

VI – o afastamento do docente para participar do Programa de Capacitação, mesmo que a atividade se desenvolva na própria Instituição ou no local de exercício do professor, dar-se-á segundo a disciplina traçada pelo Conselho Universitário; e

VII – as unidades acadêmicas definirão, nos Conselhos próprios, prioridades para capacitação de seus docentes, submetendo-as à Pró-Reitoria competente”.

A Universidade do Estado do Amazonas apresentou como objetivo básico o aprimoramento de seu corpo docente, o que se verifica no art. 26 da Lei 3.098/2006 (Lei do Magistério da UEA). Como peculiaridade a ser observada, pode-se destacar a previsão de afastamento inclusive para cursos *Lato Sensu*, que de fato não seria implementado e posteriormente subtraída, na Lei nº 3.656, de 1 de setembro de 2011, que instituiu o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) do Magistério Público Superior e dos Servidores Técnicos e Administrativos da Universidade do Estado do Amazonas, que aborda em seus Artigos 35 e 36:

“Art. 35. A Universidade do Estado do Amazonas fará incluir em seu Plano de Ação Anual o Programa de Capacitação do Docente, tornando-o acessível a todos os professores, tendo por objetivo o aperfeiçoamento técnico, científico, cultural e artístico, na perspectiva da construção de um padrão de qualidade e de aprimoramento do desempenho das funções sociais da Instituição.

Art. 36. Compreendendo programas de pós-graduação stricto sensu, atividades técnicas, científicas, culturais e artísticas realizadas em nível estadual, nacional ou internacional, a execução do Programa de Capacitação do Docente guardará obediência à disciplina emanada do Conselho Universitário e, de modo especial, aos seguintes princípios:

I – realização de cursos de pós-graduação stricto sensu, por administração direta;

II – definição de prioridades de afastamento dos professores, de modo a possibilitar a participação concomitante de, no máximo, 20% (vinte por cento) do corpo docente de cada unidade acadêmica, limite que só poderá ser excedido quando se tratar de programa local, mediante concordância do conselho acadêmico da unidade e manutenção da carga horária mínima em sala de aula;

III – obrigatoriedade de permanência do docente na Instituição por tempo igual ao do afastamento, sob pena de ressarcimento à Universidade da remuneração recebida no período em que esteve afastado para capacitação, em valores atualizados;

IV – obrigatoriedade de apresentação, pelo docente, de relatórios semestrais à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, acompanhados de parecer do professor orientador, quando for o caso, durante todo o período do afastamento;

V – obrigatoriedade de apresentação, pelo docente, de documentos comprobatórios de obtenção do título à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, para avaliação e demais providências que o caso requeira;

VI – ressarcimento à Universidade, pelo professor que não concluir com êxito a capacitação, do valor da remuneração recebida no período em que esteve afastado para capacitação, devidamente atualizado, salvo motivo de força maior, aceito pelo Conselho Universitário;

VII – as Unidades Acadêmicas definirão, nos Conselhos próprios, prioridades para capacitação de seus docentes, submetendo-as à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação.

Parágrafo único. O afastamento do docente para participar do Programa de Capacitação, mesmo que a atividade se desenvolva na própria Instituição ou no local de exercício do professor, dar-se-á segundo a disciplina traçada pelo Conselho Universitário”.

Outra alteração relevante na Lei 3.656/2011 em comparação à Lei 3.098/2006, trata da necessidade de permanência na UEA por período igual ao período de afastamento concedido, após retorno às atividades quando findado o processo de qualificação, não sendo mais o dobro do período, como preconizava na legislação de 2006. No Quadro 5 encontra-se um resumo da legislação.

Quadro 5 - Resumo da Legislação Específica da Universidade do Estado do Amazonas para afastamento de docentes: Lei nº 3.098/2006, Lei nº 3.656/2011 e Lei nº 4.061/2014

LEI Nº 3.098/2006	LEI Nº 3.656/2011	LEI Nº 4.061/2014
Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Superior na Universidade do Estado do Amazonas	Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) do Magistério Público Superior e dos Servidores Técnicos e Administrativos da Universidade do Estado do Amazonas	Alterou o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) do Magistério Público Superior e dos Servidores Técnicos e Administrativos da Universidade do Estado do Amazonas
<p>1. Necessidade de incluir em Plano de Trabalho anual o Programa de Capacitação do Docente;</p> <p>2. Incluindo programas de pós-graduação, lato ou stricto sensu;</p> <p>3. Liberação de até 20% (vinte por cento) do corpo docente de cada Unidade Acadêmica;</p> <p>4. Obrigatoriedade de permanência do docente na Instituição por tempo igual ao dobro da autorização do afastamento;</p> <p>5. O descumprimento da permanência pode causar pena de ressarcimento à Universidade da remuneração recebida no período em que esteve afastado para capacitação, em valores atualizados e em parcela única;</p> <p>6. Ressarcimento de todas as despesas realizadas à Universidade, pelo professor que não concluir com êxito a capacitação, salvo motivo de força maior, aceito pelo Conselho Universitário;</p> <p>7. Necessidade de regulamentação de critérios pelo Conselho Universitário;</p> <p>8. Prioridades de afastamento deverão ser estabelecidas pelas unidades acadêmicas, nos Conselhos Acadêmicos.</p>	<p>1. Necessidade de incluir em seu Plano de Ação Anual o Programa de Capacitação do Docente;</p> <p>2. Incluindo programas de pós-graduação stricto sensu;</p> <p>3. Liberação de até 20% (vinte por cento) do corpo docente de cada Unidade Acadêmica;</p> <p>4. Obrigatoriedade de permanência do docente na Instituição por tempo igual ao da autorização do afastamento;</p> <p>5. O descumprimento da permanência pode causar pena de ressarcimento à Universidade da remuneração recebida no período em que esteve afastado para capacitação, em valores atualizados e em parcela única;</p> <p>6. Ressarcimento de todas as despesas realizadas à Universidade, pelo professor que não concluir com êxito a capacitação, salvo motivo de força maior, aceito pelo Conselho Universitário;</p> <p>7. Necessidade de regulamentação de critérios pelo Conselho Universitário;</p> <p>8. Prioridades de afastamento deverão ser estabelecidas pelas unidades acadêmicas, nos Conselhos Acadêmicos.</p>	<p>1. Possibilidade de estender prazo (superior a 4 anos), mediante justificativa da Instituição de Ensino</p>

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

A Lei nº 3.656/2011, assim como a Lei 3.098/2006, previa a necessidade de regulamentação complementar por meio de ato (Resolução) do Conselho Universitário. Isso só foi efetivado no ano de 2012, por meio da Resolução nº 46/2012 – CONSUNIV/UEA, de 28 de dezembro de 2012, publicada no D.O.E. em 22 de março

de 2013, que aprovou o Regulamento do Programa Institucional de Qualificação do Docente da Universidade do Estado do Amazonas.

A Resolução nº 46/2012 – CONSUNIV/UEA seria substituída pela Resolução nº 82/2014 – CONSUNIV/UEA, de 23 de dezembro de 2014, publicada no D.O.E. em 03 de fevereiro de 2015. Nesta, aprovou-se o Regulamento do Programa Institucional de Qualificação do Docente da Universidade do Estado do Amazonas (PIQD/UEA), que por sua vez daria espaço à Resolução nº 47/2018 – CONSUNIV/UEA, de 21 de setembro de 2018, publicada no D.O.E. em 08 de outubro de 2018, que alterou o Regulamento do Programa Institucional de Qualificação do Docente da Universidade do Estado do Amazonas, que vigora até os dias atuais

Cabe ainda destacar que, em 2014, foi aprovada a Lei nº 4.061 de 11 de julho, que alterou na forma que especificava, a Lei n. 3.656, de 1.º de setembro de 2011. No que trata especificamente à norma para Qualificação Docente, foi possibilitado prorrogar o prazo de afastamento acima de 04 (quatro) anos, em caráter excepcional, mediante requerimento do servidor, quando devidamente justificado pela Instituição de Ensino, conforme Art. 50-A:

“Art. 50-A. Poderá o servidor estável ser autorizado em ato do Reitor a se afastar de suas atividades funcionais para frequentar curso de aperfeiçoamento profissional e atividades correlatas, pelo prazo máximo de 04 (quatro) anos, sem prejuízo da remuneração.

§1.º O prazo previsto no caput deste artigo poderá ser prorrogado mediante requerimento do servidor, quando devidamente justificado pela Instituição de Ensino”.

As resoluções citadas buscaram estabelecer os procedimentos e as normas para a elaboração e execução do Programa Institucional de Qualificação do Docente (PIQD) da Universidade do Estado do Amazonas. Assim, é organizado o fluxo de afastamento e de redução de carga horária para qualificação docente.

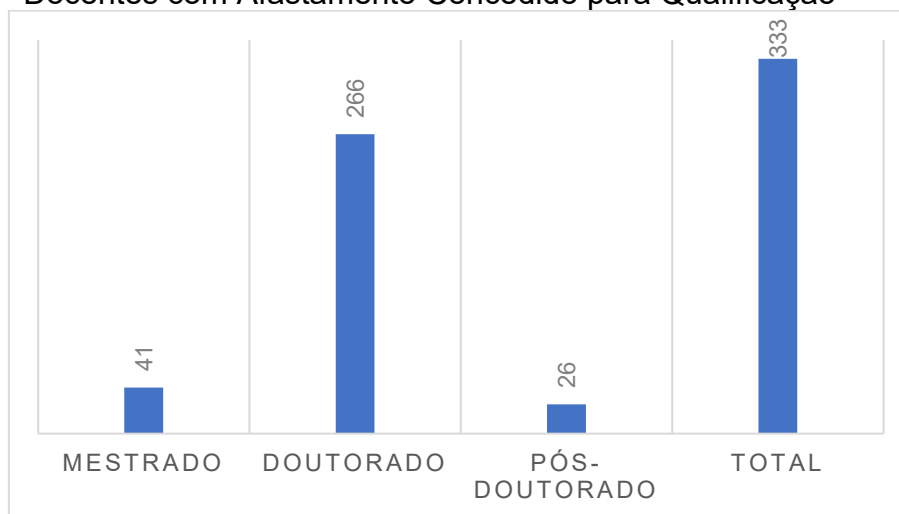
Ficou sob incumbência da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPESP) a elaboração do PIQD, a partir dos planos quadrienais de qualificação docente das Unidades Acadêmicas, seguindo as diretrizes estabelecidas no Projeto Pedagógico Institucional (PPI) e no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UEA.

No Apêndice 1 encontra-se um quadro comparativo das Resoluções da que tratam do Programa Institucional de Qualificação Docente.

4.1.4 Sobre os afastamentos para qualificação dos docentes da Universidade do Estado do Amazonas

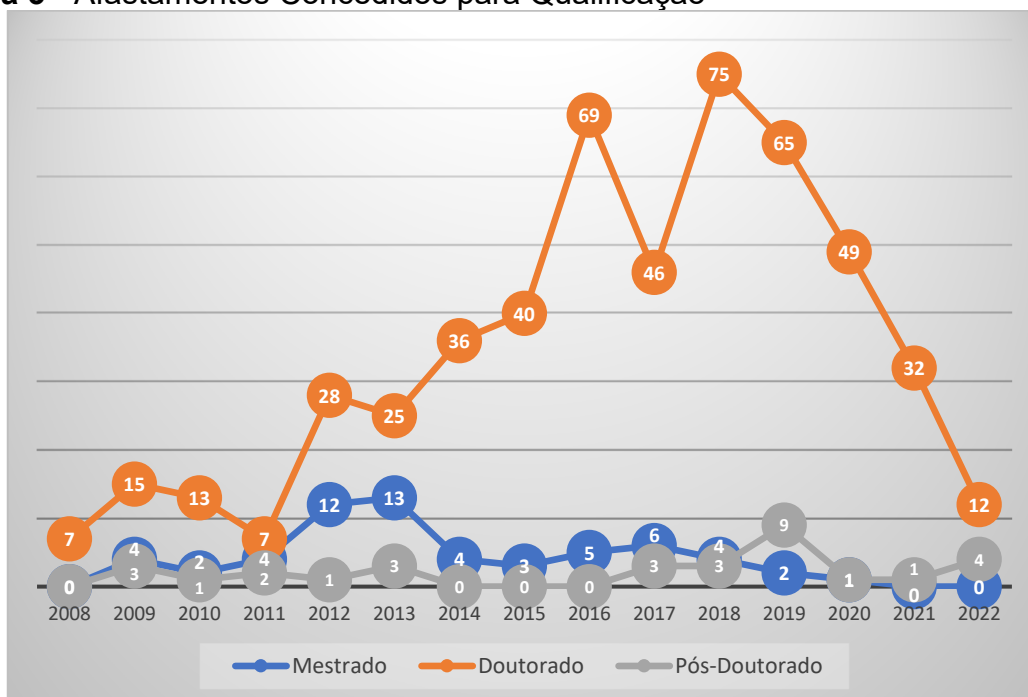
Estabelecidos os critérios e condições para concessão de afastamento para qualificação, a UEA concedeu o afastamento para 333 docentes entre os anos de 2008 e abril de 2022. Fica claro que a grande maioria dos afastamentos concedidos foram para docentes que pretendiam cursar doutorado (Gráfico 1).

Gráfico 1 - Docentes com Afastamento Concedido para Qualificação



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Quanto à evolução dos afastamentos, na Figura 4 estão ilustrados os números de servidores afastados entre 2008 e 2022, para mestrado, doutorado e pós-doutorado. Observa-se que, a partir de 2011, há aumento significativo no número de afastados para doutorado, chegando no pico em 2018 (75). A partir de então este número vem caindo, de forma a mostrar que a UEA tem aumentado seu número de professores doutores.

Figura 3 - Afastamentos Concedidos para Qualificação

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

4.1.5 A oferta de Mestrados e Doutorados Interinstitucionais (Minter's e Dinter's) para qualificação dos docentes da Universidade do Estado do Amazonas

Como uma das estratégias para melhor qualificar o seu corpo docente, a Universidade do Estado do Amazonas decidiu investir na realização de cursos de pós-graduação *stricto sensu* interinstitucionais, Mestrados e Doutorados Interinstitucionais (Minter's e Dinter's). Os projetos Minter/Dinter caracterizam-se pelo atendimento de uma turma ou grupo de alunos por um programa de pós-graduação já consolidado, em caráter temporário e sob condições especiais, com a maior parte das atividades de formação desses alunos desenvolvidas na sua própria instituição. Excetuando-se em alguns Minter, por não ser obrigatório, e para todos os Dinter, o período de Estágio, que precisará ser realizado na Instituição de Ensino Superior (IES) promotora.

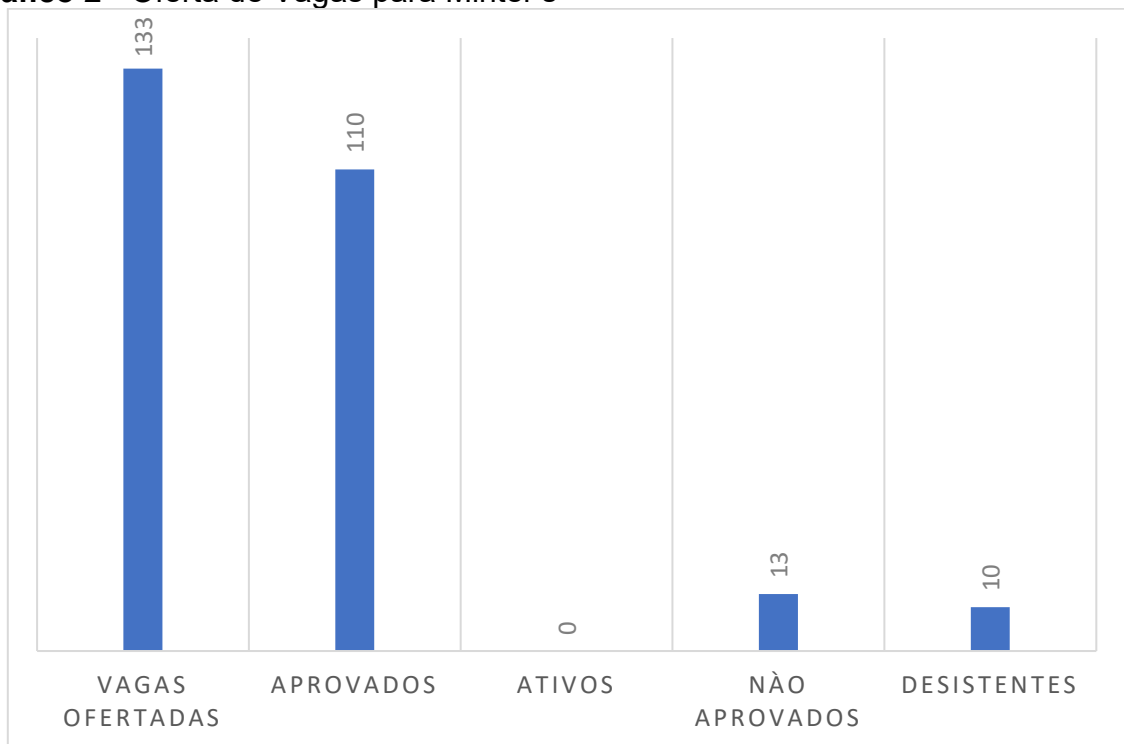
Para ofertar Minter ou Dinter, a IES promotora precisa ter tido nota igual ou superior a 5 (cinco), na última avaliação trienal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). A formalização do acordo entre a IES promotora e a IES receptora (nesses casos, a Universidade do Estado do Amazonas), pode ocorrer por meio de contrato e/ou convênio a ser assinado, podendo ou não existir a interveniência de Fundação de Apoio.

No cenário em que não existe a interveniência de Fundação de Apoio, é feito contrato com a IES promotora, por contratação efetivada via Dispensa de Licitação. Dessa maneira, o recurso é passado direto pela UEA para a IES promotora. Nos casos em que existe a interveniência da Fundação de Apoio, é formalizado Termo de Convênio entre a UEA e a IES promotora, sem repasse de recurso, a fim de serem feitos os ajustes acadêmicos necessários para execução do Minter/Dinter. Paralelamente é feito processo de contratação de uma Fundação de Apoio para executar a parte administrativa/financeira do Projeto, dessa forma, o recurso é repassado à Fundação de Apoio pela UEA.

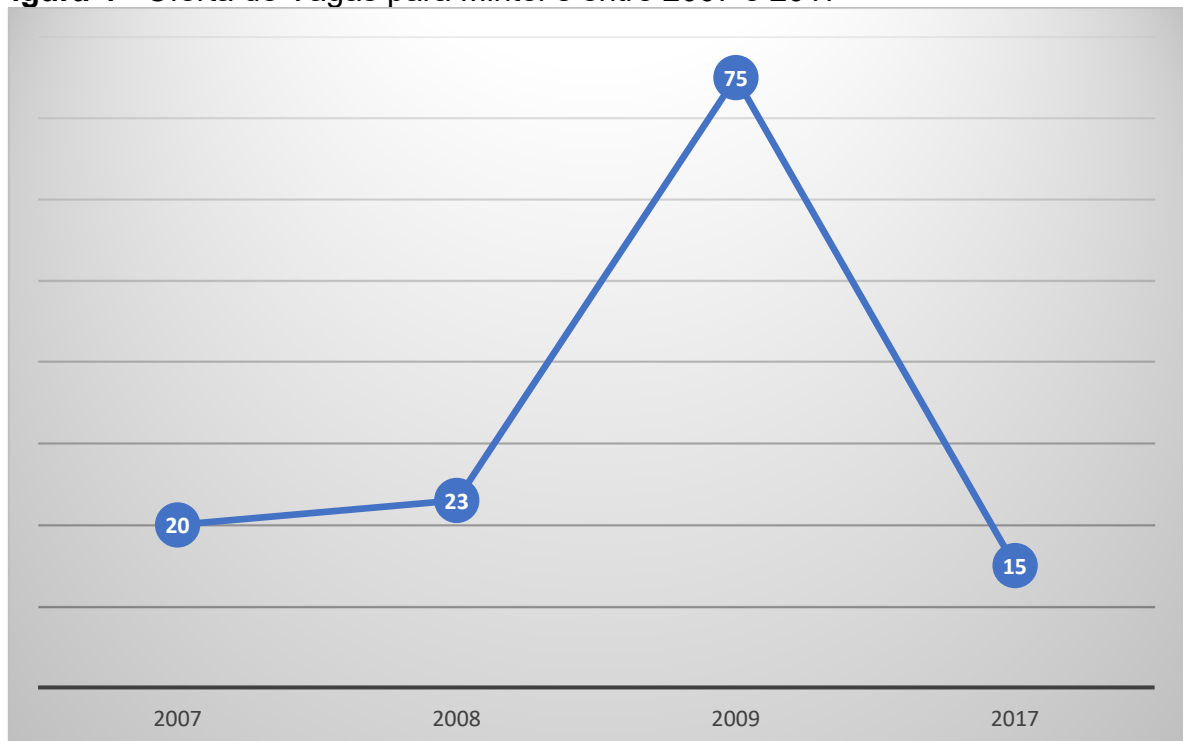
Segundo os dados obtidos por meio dos Relatórios de Gestão da Universidade, os primeiros Minter e Dinter foram ofertados aos seus docentes em 2007, por meio de Convênio entre a UEA, a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas (FAPEAM), a Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) e a Fundação de Apoio Institucional Muraki (FMURAKI). O recurso na ordem de R\$ 2.133.600,16 (dois milhões, cento e trinta e três mil, seiscentos reais e dezesseis centavos) foi viabilizado pela FAPEAM, por meio de um Projeto vinculado ao Programa de Apoio à Consolidação das Instituições Estaduais de Ensino e/ou Pesquisa (Pró-Estado), dados confirmados por meio das publicações em Diário Oficial dos convênios firmados.

O recurso investido tornou possível a oferta de 20 vagas para o Dinter e 10 vagas para o Minter em Clínica Odontológica, e, ainda, 10 vagas para o Dinter em Odontologia (Apêndice 2). Essa ação ocorreu em período que não existiam professores efetivos na UEA, ou seja, os docentes contemplados eram temporários, o que trouxe questionamento posterior pelo Tribunal de Contas do Estado do Amazonas (TCE-AM), permanecendo imbróglia até os dias atuais.

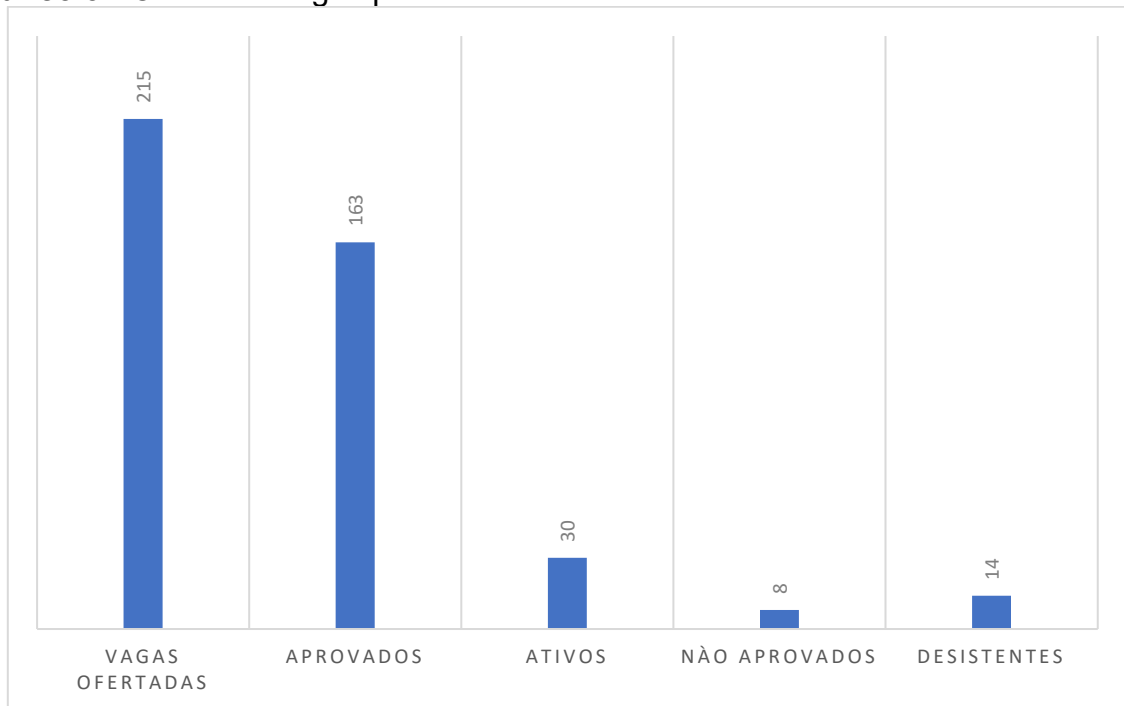
Informações contidas no Sistema de Administração Financeira Integrada (AFI) do Estado do Amazonas apontam que ao longo dos anos foram investidos R\$ 24.368.486,32 (vinte e quatro milhões, trezentos e sessenta e oito mil, quatrocentos e oitenta e seis reais e trinta e dois centavos) para serem disponibilizadas 133 vagas para Minter's e 215 vagas para Dinter's, conforme descrito no Apêndice 2.

Gráfico 2 - Oferta de Vagas para Minter's

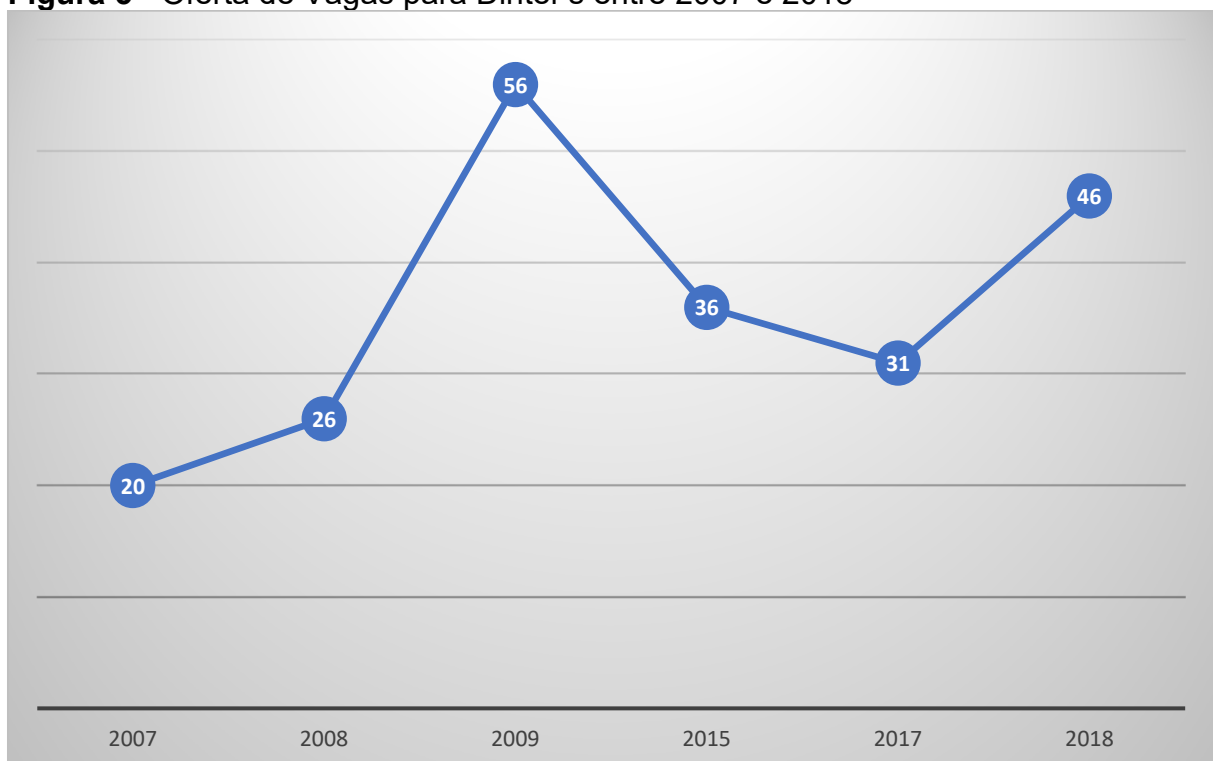
Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Figura 4 - Oferta de Vagas para Minter's entre 2007 e 2017

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Gráfico 3 - Oferta de Vagas para Dinter's

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Figura 5 - Oferta de Vagas para Dinter's entre 2007 e 2018

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

4.1.6 A evolução da titulação acadêmica dos docentes da Universidade do Estado do Amazonas

Os dados apresentados na Figura 6 tomaram como referência a folha de pagamentos da Universidade do Estado do Amazonas. Portanto, refletem a evolução da titulação a partir do momento que a qualificação foi formalizada junto à UEA.

Relevante salientar que em determinados períodos compreendidos entre os anos de 2015 e 2021, as promoções dos servidores do Estado Amazonas, por consequência, da Universidade do Estado do Amazonas, estiveram suspensas, em razão do Estado ter atingido o limite prudencial de gastos com pessoal, previsto na Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). O Estado alcançou 49% de gastos com pessoal frente a Receita Corrente Líquida (RCL), o que por critério legal impossibilita o aumento de gastos com pessoal, dentre outras restrições.

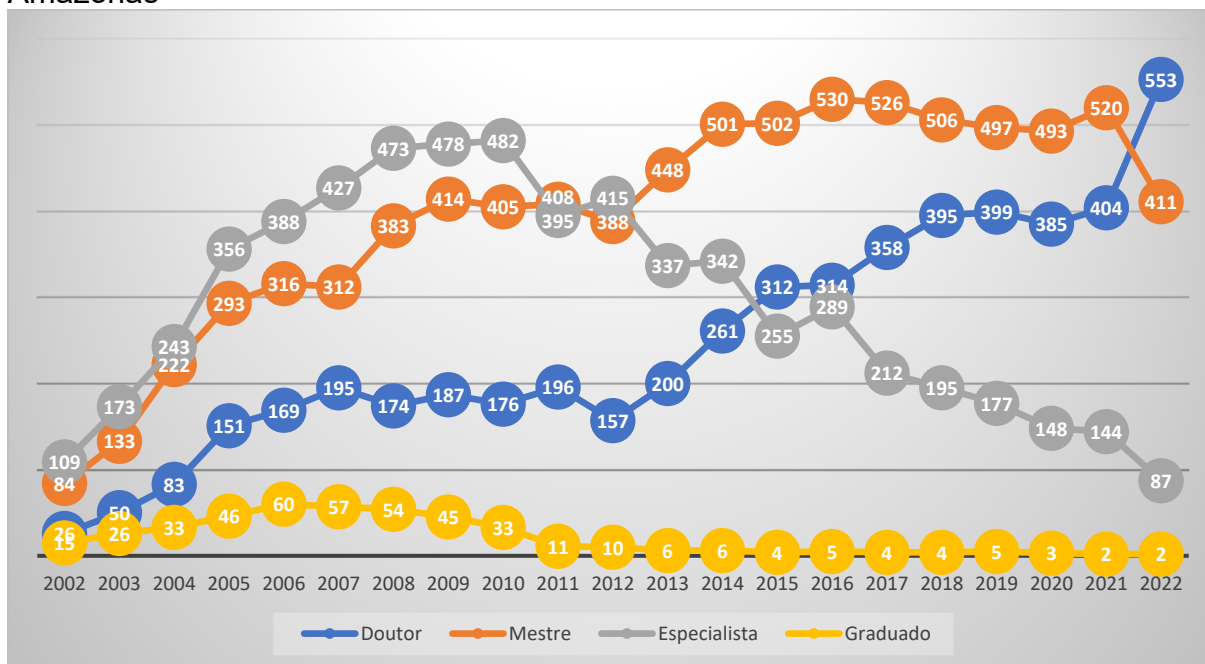
Os professores apenas graduados que permanecem ativos no corpo docente em 2021 e 2022 são oriundos do Instituto de Tecnologia da Amazônia (UTAM), incorporados aos quadros da UEA quando da sua extinção, em 2001. Adicionalmente, pode-se ressaltar dois momentos considerados simbólicos no processo evolutivo de titulação dos docentes da UEA.

O primeiro foi entre os anos de 2012 e 2013, quando se consolidou a maior parte do corpo docente com a titulação de mestre. O segundo, e mais significativo, foi entre os anos de 2021 e 2022, período em que a Universidade atingiu nos seus quadros a predominância de professores com doutorado.

Quanto ao processo de evolução da titulação acadêmica dos docentes da Universidade do Estado do Amazonas, pode-se apontar três fatores determinantes:

- a. O processo de efetivação do corpo docente, por meio de concurso público, com a definição do perfil de contratação com titulação prioritária de mestres e doutores;
- b. Oferta de Minter e Dinter em várias áreas do conhecimento; e
- c. Normatização e política de liberação de afastamentos para qualificação.

Figura 6 - Evolução da Titulação dos Docentes da Universidade do Estado do Amazonas

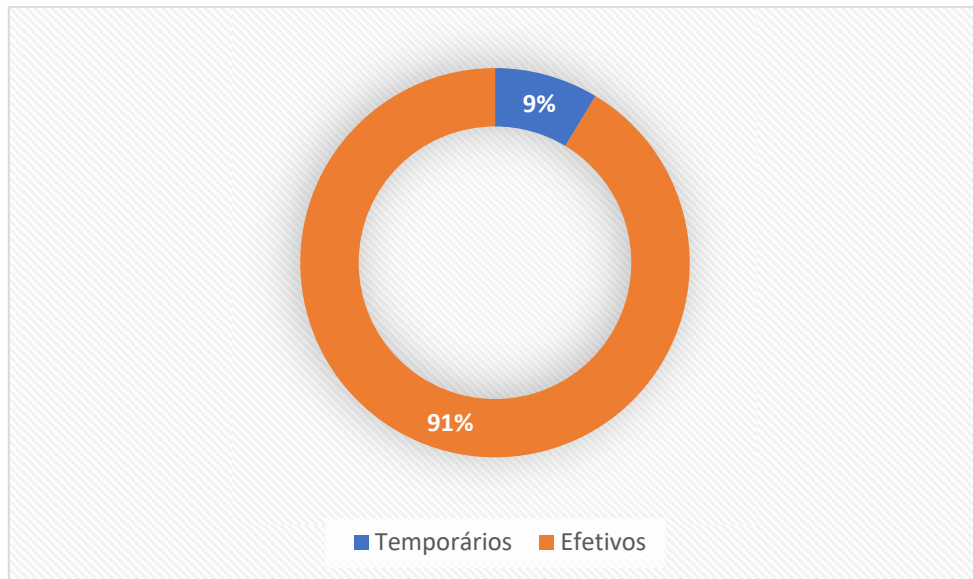


Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

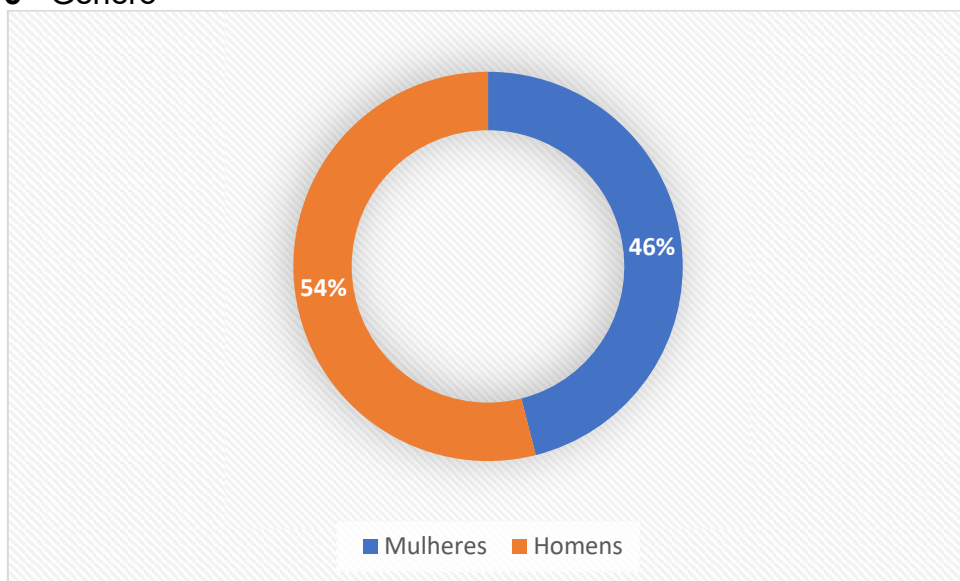
4.1.7 O perfil do docente da Universidade do Estado do Amazonas em 2022

O perfil dos docentes da UEA está ilustrado nas Gráficos 4 a 9. Em 2022, ano de elaboração deste estudo, o corpo docente da UEA é composto por 91% de professores efetivos, sendo 54% de homens e 46% de mulheres. Destes, 74% estão lotados na capital, Manaus. Quanto à titulação: 53% são doutores, 39% mestres e 8% especialistas. Em números absolutos, a Escola Superior de Ciências da Saúde (ESA/UEA) possui a maior quantidade de doutores, com 169 professores titulados.

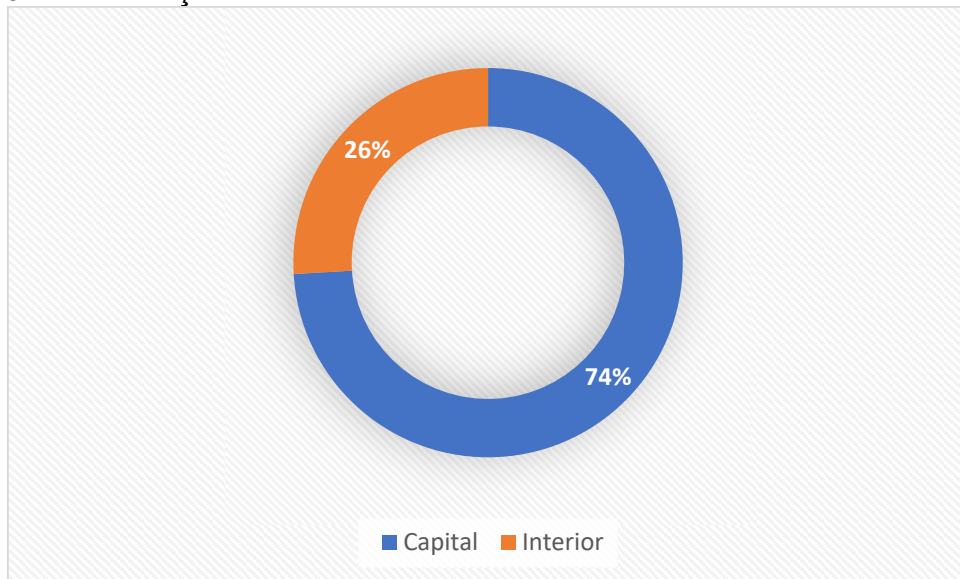
Percentualmente, a Escola Normal Superior (ENS/UEA) conta com 70% dos professores doutores, seguida da Escola Superior de Ciências Sociais (ESO/UEA), com 65%. Relevante salientar que o Centro de Estudos Superiores de Parintins (CESP/UEA), com 59%, é a terceira unidade acadêmica com maior número de doutores, sendo a primeira do interior do estado.

Gráfico 4 - Vínculo

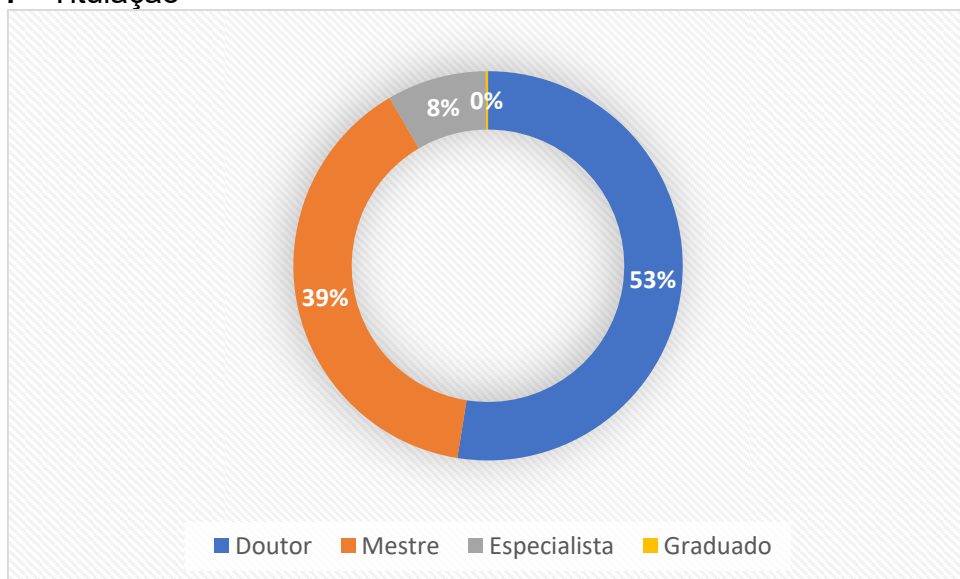
Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Gráfico 5 - Gênero

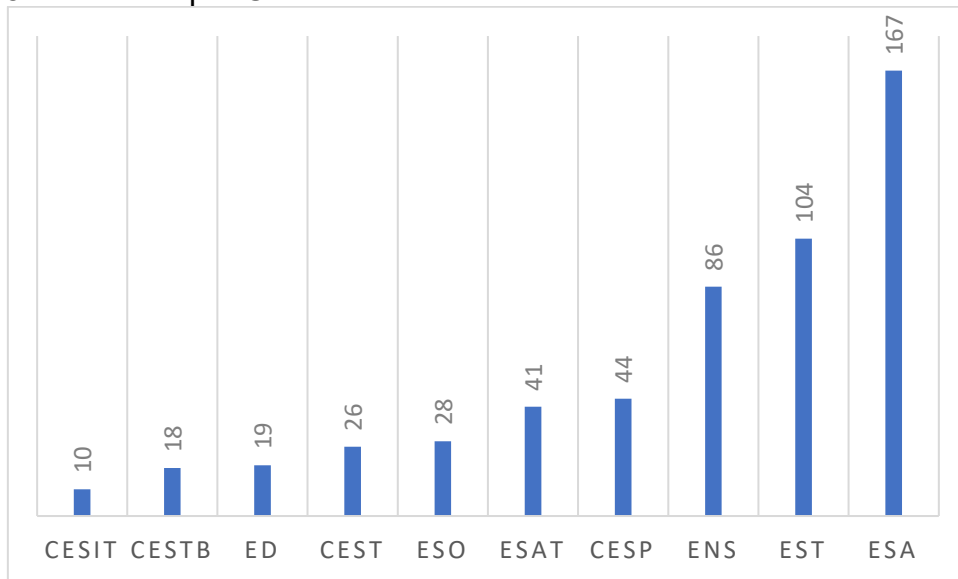
Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Gráfico 6 - Localização

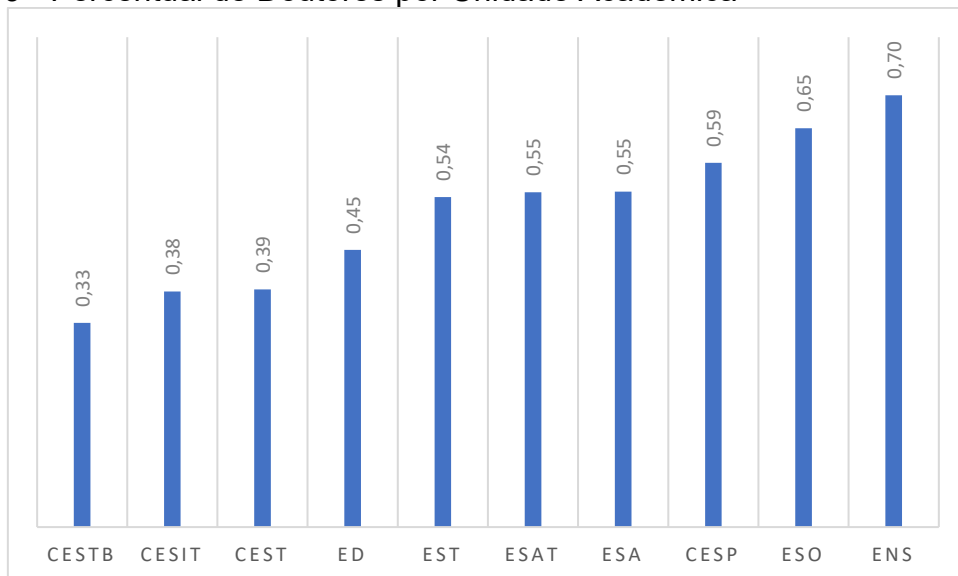
Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Gráfico 7 - Titulação

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Gráfico 8 - Doutores por Unidade Acadêmica

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Gráfico 9 - Percentual de Doutores por Unidade Acadêmica

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

4.2 A evolução da produção científica dos docentes da Universidade do Estado do Amazonas

Inicialmente, cumpre esclarecer que, para a presente análise, os dados das publicações científicas dos docentes da UEA foram estratificados considerando quatro

(04) tipos de “produtos”: artigo nacional, artigo internacional, artigo com JCR e publicação de livro/capítulo de livro.

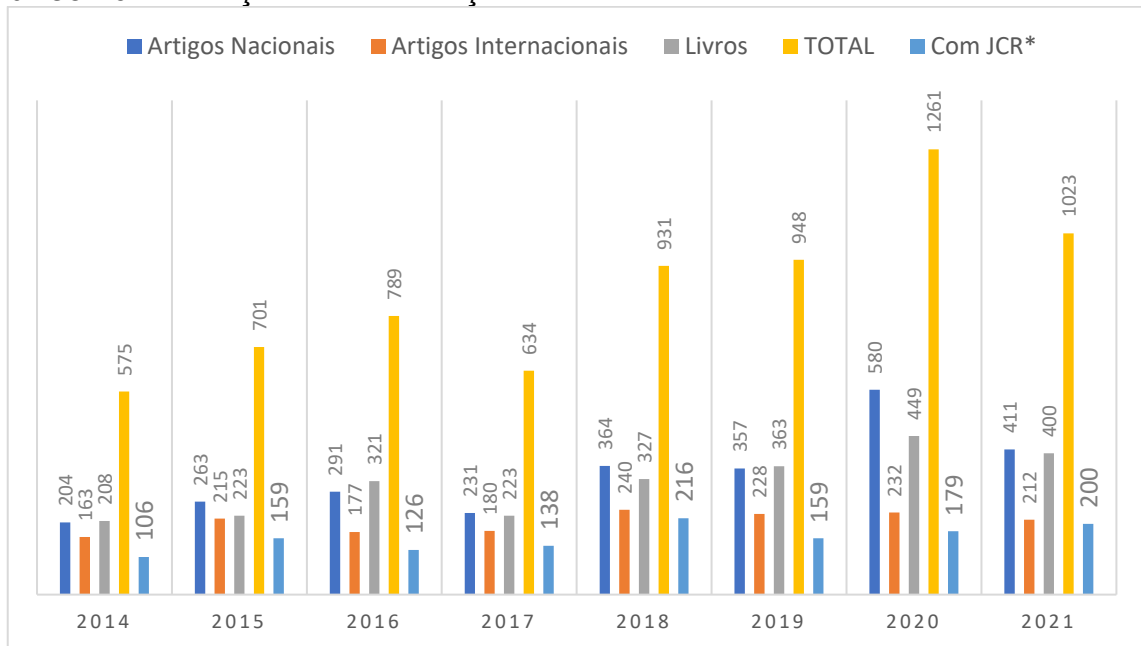
O *Journal Citation Reports* (JCR) é uma publicação anual da *Clarivate Analytics* (anteriormente propriedade intelectual da *Thomson Reuters*). Foi integrado à *Web of Science* e é acessado a partir da *Web of Science-Core Collections*. Ele fornece informações sobre periódicos acadêmicos nas ciências naturais e sociais, incluindo fatores de impacto. O JCR foi publicado originalmente como parte do *Science Citation Index*. Atualmente, o JCR, como um serviço distinto, é baseado em citações compiladas a partir do *Science Citation Index Expanded* e do *Social Sciences Citation Index*.

Quanto à análise da evolução das publicações acadêmicas dos docentes da Universidade do Estado do Amazonas, considerou-se como referência os anos entre 2014 e 2021. Cabe fazer ressalva referente ao ano de 2021, que pode ter sido ano atípico, em razão da pandemia do COVID-19. Dados futuros, dos anos subsequentes, ajudarão a esclarecer o quão significativo foi a pandemia do COVID-19 na produção científica da UEA e das IES de maneira geral.

Tendo o ano de 2014 como base, no de 2020 a produção cresceu em 119,30%. Comparando a produção entre os anos de 2014 e 2021, a produção cresceu em 77,91%. Os dados da evolução da produção científica, em números absolutos e por produto, estão na gráfico 10.

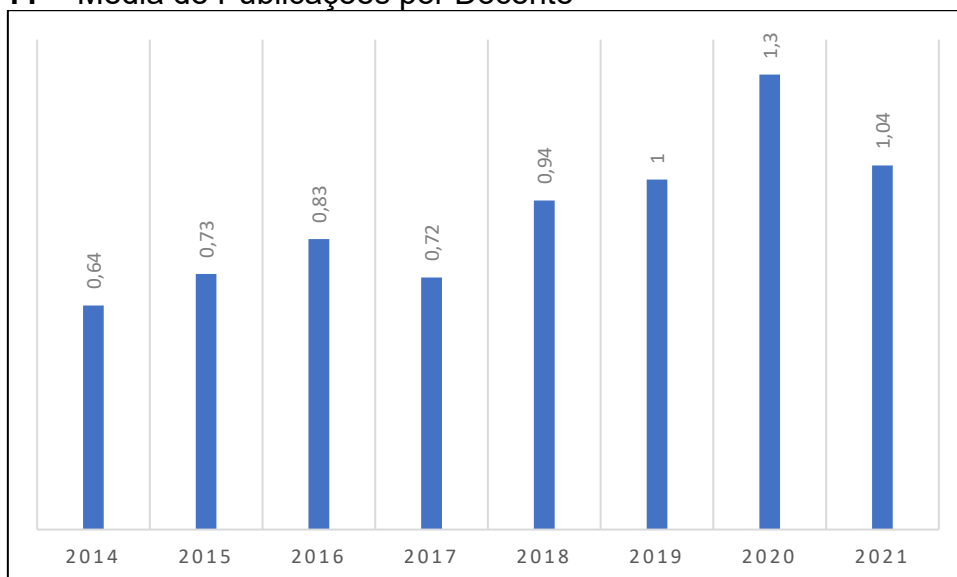
Analisando de forma específica, identificou-se entre os anos de 2014 e 2020 um aumento nas publicações de artigos nacionais de 184,31%, nos artigos internacionais no índice de 42,33%, nos artigos com JCR na casa dos 68,87% e na publicação de livros/capítulos de livro no montante de 115,86%.

Fazendo a comparação entre os anos de 2014 e 2021, ano que teve a influência da Pandemia da COVID-19 nos resultados acadêmicos, os valores encontrados revelam aumento nos índices a níveis de 101,47% nos artigos nacionais, 30,06% nos artigos internacionais, 88,68% nos artigos com JCR e 92,31% na publicação de livros/capítulos de livro.

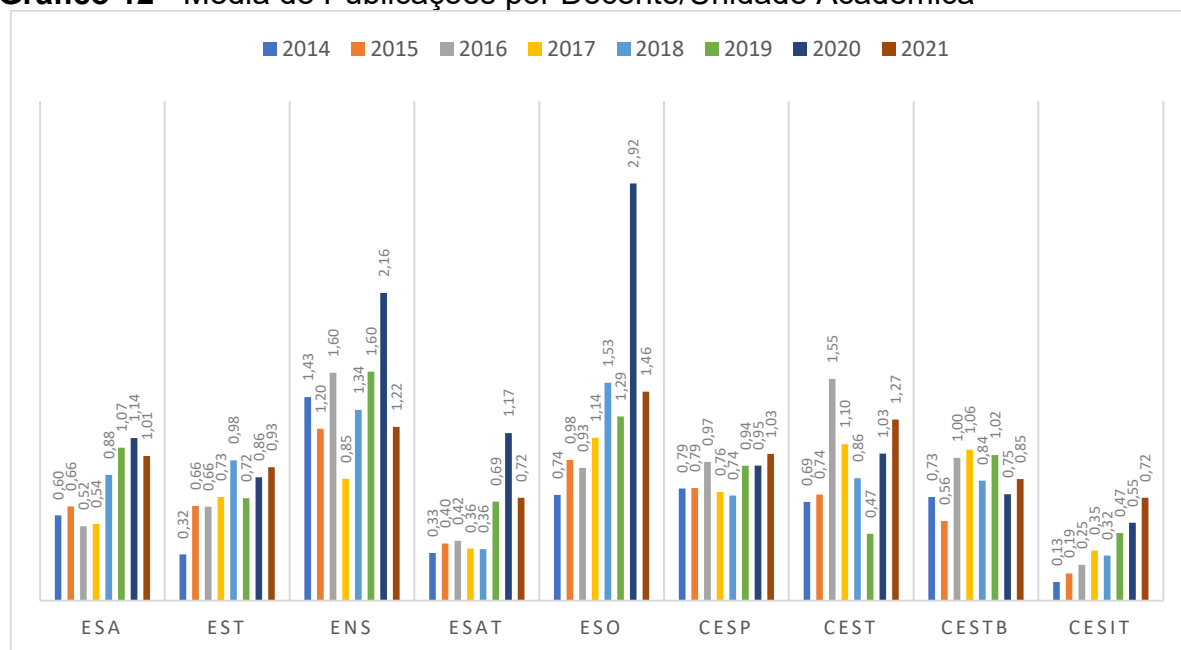
Gráfico 10 - Evolução das Publicações dos Docentes

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Mantendo mesmo raciocínio, tendo como base o ano de 2014, analisando a média de publicações por docente (Gráfico 11), no de 2020 a média cresceu em 103,12%. Comparando-se a média de publicações por docente entre os anos de 2014 e 2021, observa-se que a produção cresceu em 62,5%.

Gráfico 11 - Média de Publicações por Docente

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Gráfico 12 - Média de Publicações por Docente/Unidade Acadêmica

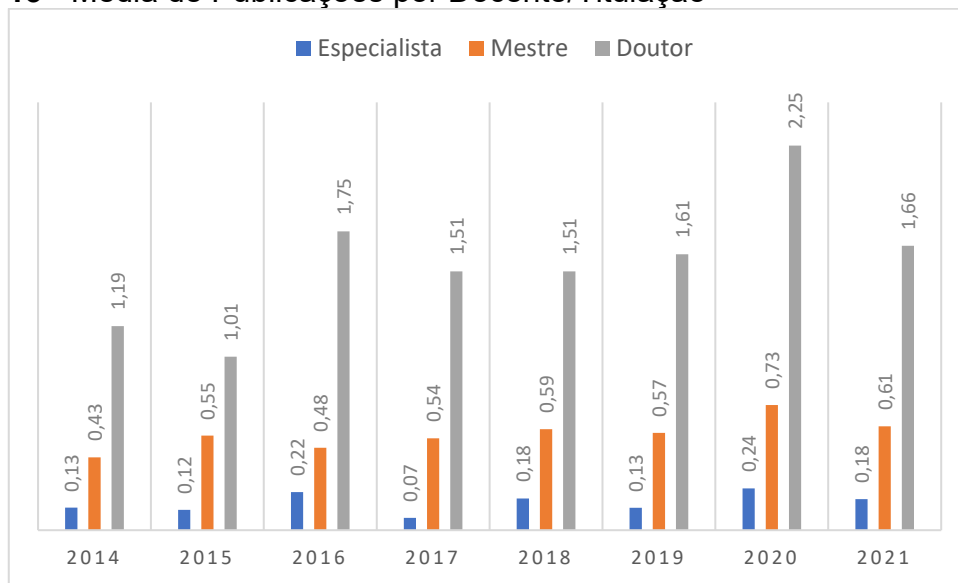
Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Analisando a média de publicações por Docente/Unidade Acadêmica (Gráfico 12), fica claro o crescimento em todas as unidades acadêmicas, respeitadas suas peculiaridades. Destacam-se como unidades mais produtivas a Escola Normal Superior (ENS) e a Escola Superior de Ciências Sociais (ESO).

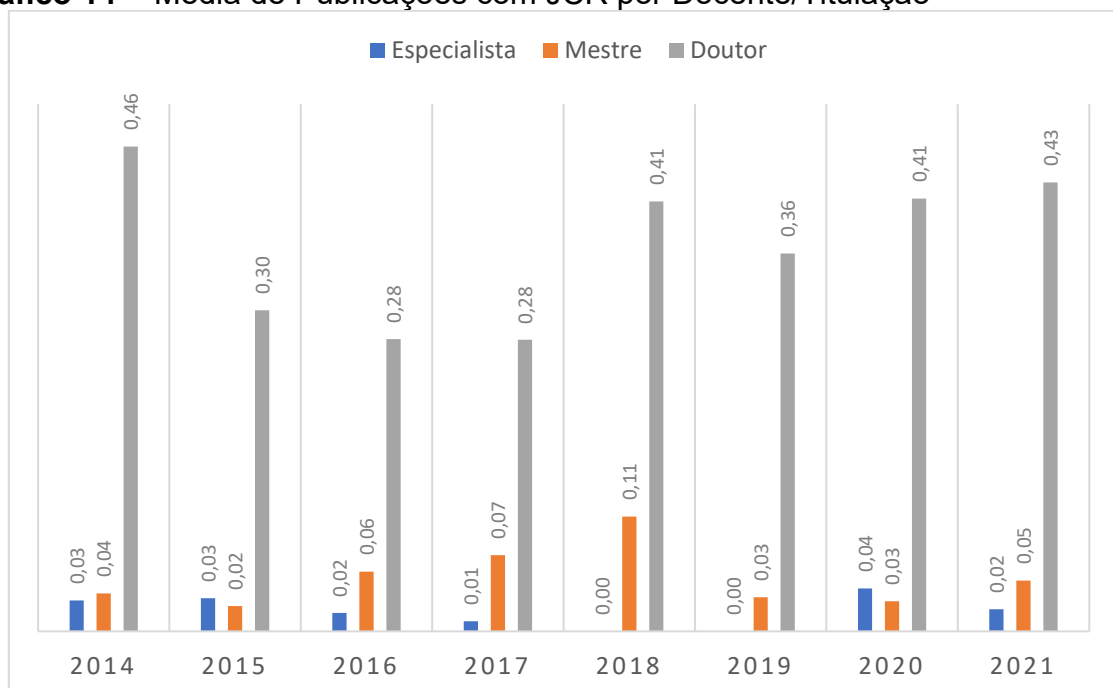
A ESO assumiu o posto de mais produtiva nos anos de 2020 e 2021. Isso pode ser reflexo da utilização de estratégia da substituição dos Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC) pela submissão de artigos³, como pré-requisito para a conclusão dos Cursos de Pós-Graduação Lato Sensu ofertados pela Escola.

Os dados apresentados nas Gráfico 13 e 14, média de publicações por Docente/Titulação e média de publicações com JCR por Docente/Titulação, respectivamente, ratificam a clara tendência no aumento da produção acadêmica pelos docentes da UEA, em todas as titulações. Além disso, observa-se que os professores doutores são responsáveis por grande parte da produção apresentada pela Universidade.

³ Informação apresentada pelo Prof. Dr. Paulo César Diniz, docente da Escola Superior de Ciências Sociais (ESO), em diálogo ocorrido em julho de 2022.

Gráfico 13 - Média de Publicações por Docente/Titulação

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Gráfico 14 - Média de Publicações com JCR por Docente/Titulação

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Importante destacar uma ação implementada pela UEA no ano de 2014, denominada Gratificação de Produtividade Acadêmica (GPA), que foi instituída pela Lei nº 3.656, de 01/09/2011, o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, por meio de seu artigo 32, III que constitui seu fundamento principal.

Sendo concedida, mediante requerimento, ao docente do quadro efetivo da UEA, pelo compromisso de desenvolver projeto institucional de Ensino e/ou Extensão

e/ou Pesquisa e/ou Inovação. Correspondendo um acréscimo de 40% (quarenta por cento) do vencimento básico previsto para o nível em que se encontra o docente em sua respectiva classe.

A implementação da Gratificação de Produtividade Acadêmica se deu pelo decreto regulamentador, Decreto nº 34.260 de 09/12/13, que dispõem sobre a concessão da GPA.

Desta forma, em junho de 2014, foi publicada a primeira portaria de concessão de GPA, e até dezembro de 2014 dos 786 docentes efetivos, com carga horária de 40h, 373 concessões foram atendidas.

Entre os anos de 2014 e 2022 foram aprovados mais de 1500 projetos de GPA, que possibilitaram o incremento na produção acadêmica da UEA.

4.2.1 Correlação entre a qualificação docente e a produção científica

No Quadro 6 encontram-se as estatísticas descritivas das variáveis referentes ao número de doutores, número de publicações e publicações com JCR na UEA entre os anos 2014 e 2021. Nestas estatísticas encontram-se o total de observações, o valor médio, o desvio-padrão o mínimo e o máximo.

Quadro 6 - Estatísticas Descritivas das Variáveis (Qualificação Docente x Produção Científica)

VARIÁVEIS	OBSERVAÇÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	MÍNIMO	MÁXIMO
Doutores (2002 a 2022)	21	246	134,71	26	553
Publicações (2014 a 2021)	8	856,75	226,83	575	1261
Publicações com JCR (2014 a 2021)	8	158,13	37,05	113	216

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Da produção científica da UEA em 2021, 84,69% foi realizada pelos docentes vinculados a unidades acadêmicas da capital, Manaus. Enquanto apenas 15,31% das publicações foram realizadas por docentes das unidades do interior.

Mesmo sendo observado que 74% dos docentes estão vinculados às unidades da capital, infere-se diferença no volume de produção entre os docentes da capital e do interior.

Se a estratificação for feita por titulação, os docentes doutores respondem por 65,91%, os docentes mestres por 31,05% e os docentes especialistas por apenas 3,04% da produção acadêmica da UEA no ano de 2021.

Quadro 7 - Teste da Correlação de Pearson (Qualificação Docente x Produção Científica)

VARIÁVEIS	QUALIFICAÇÃO DOCENTE (DOCTORES)
Publicações (2014 a 2021)	0,748 (0,033)**
Publicações com JCR (2014 a 2021)	0,755 (0,030)**

Obs.: os números entre parênteses são os p-valores do teste de correlação de Pearson. *, ** e *** indicam significância estatística em níveis de 1%, 5% e 10%, respectivamente. Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

O resultado do teste aponta correlação positiva e forte, entre as variáveis estudadas. Isso indica que os esforços da UEA em promover a qualificação docente têm sido eficientes para o desempenho da instituição em termos de produção de resultados de pesquisas científicas.

Assim, o forte coeficiente de correlação de Pearson encontrado corrobora os dados obtidos na pesquisa, apontando o aumento significativo na produção científica da Universidade do Estado do Amazonas, em função do aumento do número de docentes doutores incorporados aos quadros da universidade.

Em publicação feita pela ANALYTICS, Clarivate (2017) a pedido da CAPES, informa que o Brasil, no período de 2011-2016, publicou mais de 250.000 artigos na base de dados Web of Science em todas as áreas do conhecimento, correspondendo à 13ª posição na produção científica global (mais de 190 países). Estudo apontou ainda, que mais de 95% da produção científica do Brasil nas bases internacionais deve-se à capacidade de pesquisa de suas universidades públicas, federais e estaduais.

4.3 A inserção da UEA nos projetos de PD&I vinculados ao PIM

A Universidade do Estado do Amazonas possui em seu organograma um órgão suplementar denominado Agência de Inovação (AGIN/UEA), que foi criado como Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT), em 05 de maio de 2008, pela Resolução nº

27/2008 – CONSUNIV/UEA. Foi instituída como Agência de Inovação por meio da Lei nº 3.595, de 11 de abril de 2011, possuindo vinculação a Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPESP).

Seu Regimento Interno está atualizado e em consonância com o Estatuto da universidade, com a Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004 (Lei de Inovação Federal), com o Decreto nº 5.563, de 11 de outubro de 2005, à Lei nº 3.095, de 17 de novembro de 2006 (Lei de Inovação Estadual). Ainda, atende ao disposto no Decreto nº 9.283/2018, que cria o Código Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação e estabelece medidas de incentivo à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo.

A AGIN/UEA tem como finalidade principal gerir a Política de Inovação, da Propriedade Intelectual e da Transferência de Tecnologia da Universidade, bem como implementar ações que promovam a geração, a proteção e a transferência do conhecimento para a sociedade. Sua atuação está voltada para o fortalecimento das ações de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I), bem como apoiar as ações empreendedoras e articular as parcerias com entidades públicas e privadas, criando oportunidades para que as atividades de ensino, pesquisa e extensão se beneficiem dessas parcerias e contribuam para o desenvolvimento social e tecnológico da região.

A Lei nº 8.387, de 30 de outubro de 1991, conhecida como “Lei de Informática da Zona Franca de Manaus (ZFM)”, incentiva o investimento em PD&I oferecendo isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) e redução do Imposto de Importação (II), para produtos classificados como bens de informática. Por meio dessa contrapartida de investimentos, a lei objetiva incrementar a capacitação tecnológica e a competitividade da Amazônia Ocidental e o Estado do Amapá.

As empresas que se utilizam da Lei de Informática da ZFM submetem anualmente à Superintendência da Zona Franca de Manaus (Suframa) o Relatório Demonstrativo Anual (RDA), contendo a descrição dos investimentos realizados por ela ou em parceria com instituições habilitadas para tanto. Por meio da celebração de convênios e termos de cooperação técnica a UEA formaliza com essas instituições privadas a parceria para execução dos popularmente conhecidos Projetos de PD&I.

Em regra geral, de acordo com o § 3º do Art. 2º da Lei nº 8.387/1991 (Lei de Informática), em seu texto original, para fazer jus aos incentivos fiscais, as empresas que tenham como finalidade a produção de bens e serviços de tecnologias da informação e comunicação deverão investir, anualmente, no mínimo 5% (cinco por

cento) do seu faturamento bruto no mercado interno, decorrente da comercialização de bens e serviços de tecnologias da informação e comunicação.

A Lei de Informática prevê os tipos de dispêndios em atividades de PD&I que são considerados elegíveis para o cumprimento das obrigações de investimento anual das empresas beneficiárias.

Em Manual de Análise do Relatório Demonstrativo Anual (RDA) da Superintendência da Zona Franca de Manaus (SUFRAMA, 2022), a metodologia é explicada, sendo caracterizado que os dispêndios incorridos devem ser justificados ou contextualizados em termos de sua aplicação e necessidade para o projeto, demonstrando-se a sua:

Elegibilidade: dispêndios classificados dentro das categorias relacionadas no Decreto regulamentador vigente à época da apresentação do RD e que podem ser associados a alguma das atividades de PD&I no projeto;

Pertinência: dispêndios que apresentam uma relação qualitativa com o projeto que é objeto de análise, isto é, são consistentes com o escopo e com o objetivo daquele projeto específico; e

Adequação: dispêndios que apresentam correspondência quantitativa (isto é, com volumes e valores compatíveis) com o objetivo, escopo, prazos e demais recursos para a execução do projeto específico.

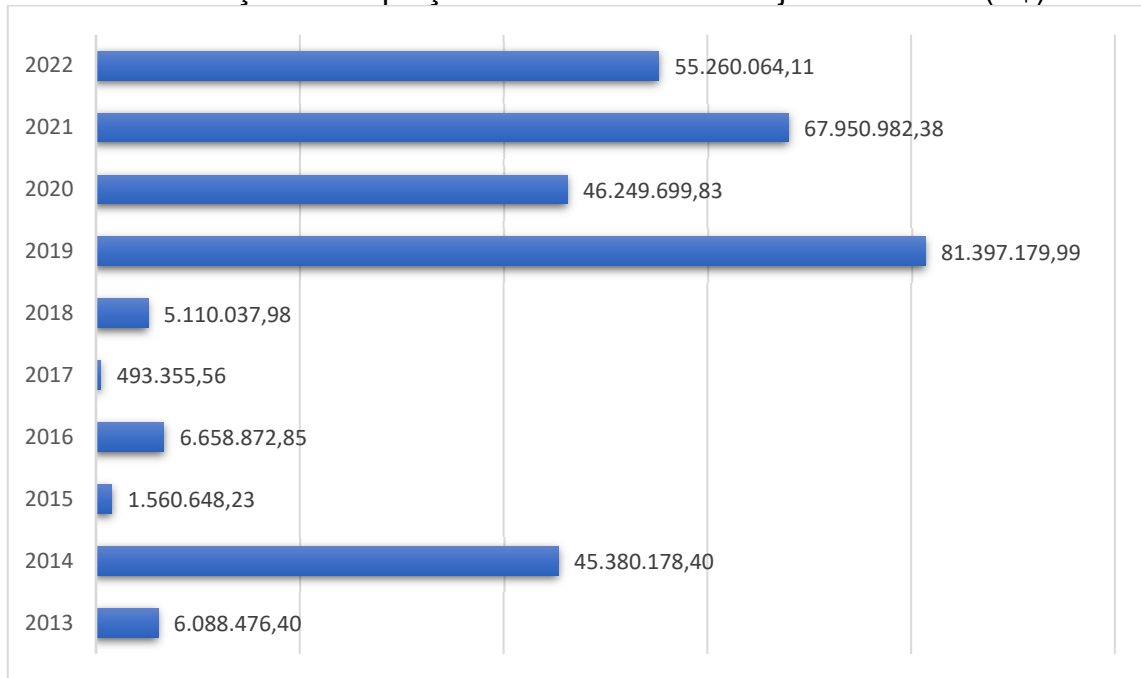
A Universidade passou a buscar acesso aos recursos por meio de projetos de PD&I no ano de 2013, conforme apresentado no Apêndice 2. O Decreto nº 10.521/2020, estabeleceu que, a partir do ano base de 2020, no mínimo, quinze por cento do que deve ser investido em Instituições Científicas, Tecnológicas e de Inovação (ICT's) devem ser aplicados em locais diversos da Região Metropolitana de Manaus, definida pela Lei Complementar nº 52, de 30 de maio de 2007, do Estado do Amazonas.

O dispositivo legal descrito acima abriu oportunidade significativa para o desenvolvimento de projetos de PD&I no interior do estado. Seus frutos podem ser observados no Apêndice 2, que demonstra a captação de recursos por parte dos Centros de Estudos Superiores de Parintins (CESP) e Tefé (CEST), nos anos de 2021 e 2022, antes, quase inexistente.

Nas Gráfico 15 e 16 mostram-se a evolução dos recursos captados por meio dos projetos de PD&I, de 2013, quando do início da atuação da UEA em projetos

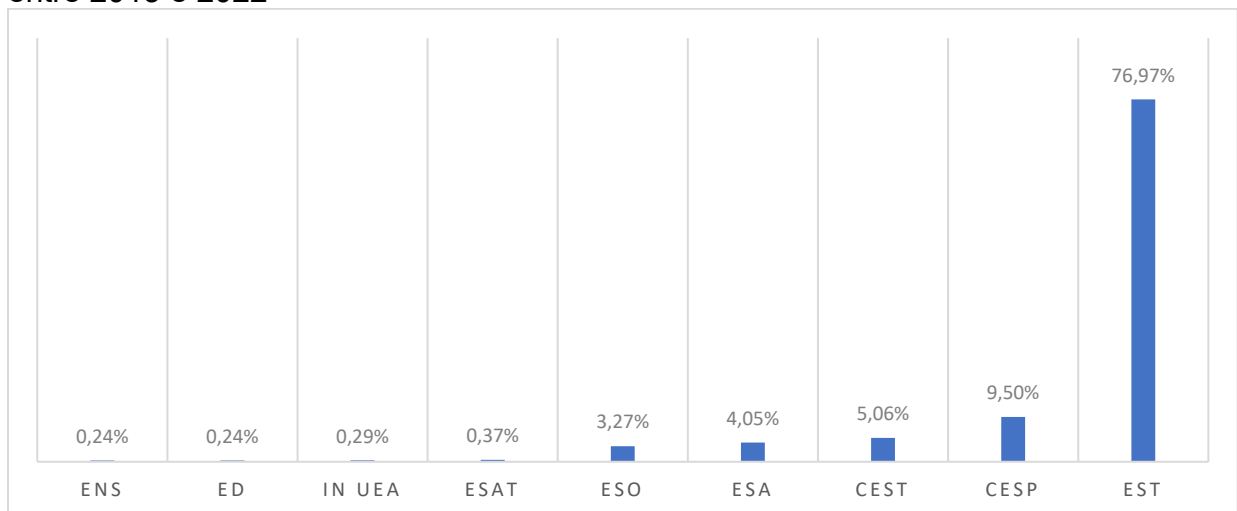
dessa modalidade, aos dias atuais. O volume de recursos consolida-se com valores significativos a partir do ano de 2019, persistindo aos dias atuais.

Gráfico 15 - Evolução da Captação de Recursos em Projetos de PD&I (R\$)



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Gráfico 16 - Captação de Recursos em Projetos de PD&I (Por Unidade Acadêmica) entre 2013 e 2022



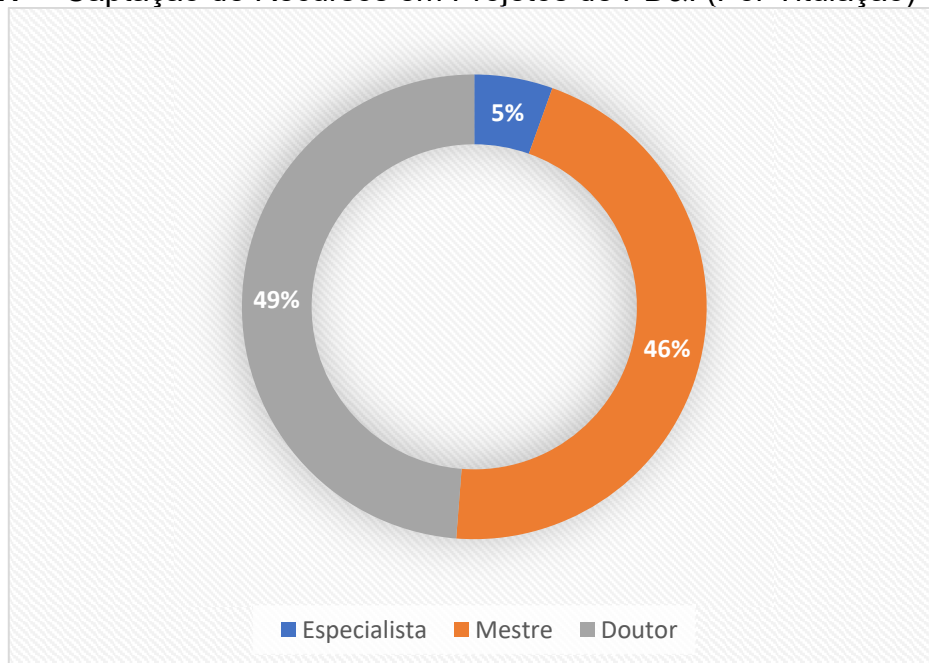
Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

A Escola Superior de Tecnologia (EST) destaca-se como principal unidade acadêmica com atuação nos projetos de PD&I, responsável por 76,97% dos recursos captados. Existe claramente um elo consolidado entre o corpo docente da unidade e diversas empresas do PIM, que torna possível o volume atual de projetos em

execução. A atuação positiva da Escola de Tecnologia, que viabiliza várias ações por meio do recurso captado, despertou o interesse das outras unidades, que começaram a se organizarem para captar recursos e desenvolver projetos em parceria com as empresas alojadas no PIM.

Em sua imensa maioria (95%) os projetos são coordenados por pesquisadores mestres e doutores, apesar de não existir um impeditivo legal, a coordenação de projetos por docentes especialistas não é mais uma realidade, podendo ser identificada apenas nos anos iniciais de atuação da UEA nos projetos de PD&I (Gráfico 17).

Gráfico 17 - Captação de Recursos em Projetos de PD&I (Por Titulação)



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

4.3.1 Correlação entre a qualificação docente e a inserção em PD&I.

No Quadro 8 encontram-se as estatísticas descritivas das variáveis referentes ao número de doutores, número de projetos e valores de recursos captados de PD&I pela UEA entre os anos 2013 e 2022.

Quadro 8 - Estatísticas Descritivas das Variáveis (Qualificação Docente x Inserção em PD&I)

VARIÁVEIS	OBS.	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	MÍNIMO	MÁXIMO
Doutores (2013 a 2022)	10	358.10	134,71	200	553
Projetos de PD&I (2013 a 2022)	10	11,50	11,36	1	32
Recursos de PD&I (R\$) (2013 a 2022)	10	31.614.949,57	30.930.132,00	493.355,60	81.397.179,99

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Em 10 anos de atuação em projetos de PD&I a UEA celebrou convênios para a execução de 115 projetos (11,5 projetos/ano), perfazendo o valor total captado de R\$ 316.149.495,73 (R\$ 31.614.949,57 ano).

Da totalidade do recurso captado, 14,56% foram destinados à realização de projetos no interior do estado, tendo o primeiro aporte ocorrido apenas no ano de 2021. Tal investimento foi viabilizado por meio do Decreto nº 10.521/2020, que tornou compulsório o investimento mínimo de 15% do recurso a ser investido em PD&I pelas empresas que recebem os benefícios concedidos pela Lei de Informática.

No Quadro 9 estão os coeficientes de correlação estimados para testar se há associação estatística entre a qualificação docente da UEA e as variáveis de PD&I. quanto maior o coeficiente, maior a relação entre as variáveis.

Quadro 9 - Teste da Correlação de Pearson (Qualificação Docente x Inserção em PD&I)

VARIÁVEIS	QUALIFICAÇÃO DOCENTE (DOUTORES)
Projetos de PD&I	0,711 (0,021)**
Recursos de PD&I	0,485 (0,155)ns

Obs.: os números entre parênteses são os p-valores do teste de correlação de Pearson.

*, ** e *** indicam significância estatística em níveis de 1%, 5% e 10%, respectivamente. ns indica insignificância estatística.

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

O resultado do primeiro teste aponta correlação positiva e forte entre as variáveis Doutores e Projetos de PD&I. Isso indica forte associação entre a qualificação docente e a inserção da UEA em PD&I.

Podemos depreender que o aumento no número de doutores auxilia o aumento das possibilidades da formalização de parcerias com as indústrias que atuam no PIM e possuem a obrigatoriedade do investimento em PD&I para manter acesso aos incentivos fiscais previstos na Lei de Informática.

Farinha, Ferreira e Gouveia (2016) caracterizam que a rede de colaboração universidade/indústria contribui para o aumento da competitividade da região, desenvolvimento de novas tecnologias e acesso a novas fontes de recursos e habilidades. Apontando que cada elemento da rede tem seu papel no processo de desenvolvimento, sendo (a) P&D, (b) políticas, (c) ensino e treinamento, (d) inovação e empreendedorismo, dentre outros, um dos principais fatores responsáveis por gerar competitividade em determinada região.

Entretanto, o resultado do segundo teste aponta insignificância estatística na correlação entre as variáveis Qualificação Docente (Doutores) e Recursos de PD&I, que aponta não existir associação entre a qualificação docente e captação de recursos pela UEA em PD&I. A ausência da associação detectada no teste de correlação de Pearson pode ser justificada pela recente consolidação de valores captados por meio dos projetos de PD&I, uma vez que apenas a partir do ano base 2019 os valores captados atingiram valores significativos de maneira constante (2019 – 81 milhões, 2020 – 46 milhões, 2021 – 68 milhões e 2022 – 55 milhões, até novembro), conforme demonstrado no Gráfico 15.

Outra possível explicação para a insignificância estatística inferida na associação entre a qualificação docente e a captação de recursos de PD&I, pode ser a significativa inserção de docentes com mestrado coordenando projetos de PD&I (46%), enquanto docentes com doutorado coordenam 49% dos projetos. A conclusão seria pelo critério da irrelevância da titulação de doutor para o acesso à maior volume de recursos em projetos de PD&I.

4.4 A relação entre a qualificação docente e o desenvolvimento local

O indicador escolhido como proxy para representar o desenvolvimento local dos municípios do estado do Amazonas que possuem campus da UEA foi o Produto Interno Bruto (PIB) per capita. Ele é um indicador econômico que relaciona o PIB total de determinado local (normalmente um país, estado ou cidade) e sua população e é comumente utilizado na literatura como indicador proxy de desenvolvimento, pois

quanto mais rica a localidade, mais seus cidadãos se beneficiam, apesar de não mensurar a desigualdade. As estatísticas descritivas dos PIB per capita dos municípios em questão e dos respectivos números de doutores presentes nos Campi da UEA estão no Quadro 10.

Quadro 10 - Estatísticas Descritiva das Variáveis (Qualificação Docente x Desenvolvimento Local)

VARIÁVEIS	OBS.	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	MÍNIMO	MÁXIMO
Doutores AM 2002 a 2022	21	245	134,71	26	553
Doutores Manaus 2013 a 2022	10	296,8	74,46	173	445
Doutores Itacoatiara 2013 a 2022	10	7,8	1,62	5	10
Doutores Tefé 2013 a 2022	10	16,2	5,45	8	26
Doutores Parintins 2013 a 2022	10	24,3	10,72	8	44
Doutores Tabatinga 2013 a 2022	10	11,3	3,20	6	18
Publicações 2014 a 2021	8	856,75	226,83	575	1261
PIB per capita AM (R\$) 2002 a 2020	19	17.680,91	6.369,65	7.253	27.572,96
PIB per capita Manaus (R\$) 2002 a 2019	18	26.476,15	8.321,18	11.738,80	38.880,73
PIB per capita Itacoatiara (R\$) 2002 a 2019	18	11.738,94	6.126,97	3.346,61	20.077,08
PIB per capita Tefé (R\$) 2002 a 2019	18	7.631,60	4.625,96	2.585,58	17.092,46
PIB per capita Parintins (R\$) 2002 a 2019	18	6.218,98	2.996,90	2.472,15	10.300,48
PIB per capita Tabatinga (R\$) 2002 a 2019	18	4.821,52	2.265,73	1.649,15	9.365,33

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Dentre os 62 municípios do estado do Amazonas as cidades de Manaus, Itacoatiara, Tefé, Parintins e Tabatinga, estão em 1^a, 5^a, 8^a, 28^a, 32^a, posições,

respectivamente, no que diz respeito ao PIB per capita auferido no ano de 2019, último dado dos PIB dos municípios amazonenses disponibilizados pelo IBGE.

Fica clara a desigualdade entre a capital Manaus e os municípios do interior do estado, como pode ser observado nos dados de PIB per capita que são apresentados no Quadro 10. A ação da UEA no interior do estado pode ser fator decisivo para estreitar as diferenças econômicas, sociais e culturais identificadas entre a população amazonense.

Por serem as maiores unidades acadêmicas, com maior número de cursos e estudantes, a maior média de professores doutores encontra-se em Manaus. De maneira geral 74% dos docentes estão lotados na capital e 26% no interior. Observados apenas os docentes doutores, 81,95% estão lotados em Manaus e 18,05% estão vinculados aos centros do interior.

Estão no Quadro 11 as correlações de Pearson e respectivos p-valores para os testes entre a qualificação docente e o desenvolvimento local.

Quadro 11 - Teste da Correlação de Pearson (Qualificação Docente x Desenvolvimento Local)

QUALIFICAÇÃO DOCENTE (DOCTORES)	DESENVOLVIMENTO LOCAL
Doutores AM	PIB per capita AM
	0,903 (0,000)*
Doutores Manaus	PIB per capita Manaus
	0,828 (0,023)**
Doutores Itacoatiara	PIB per capita Itacoatiara
	0,782 (0,038)**
Doutores Tefé	PIB per capita Tefé
	0,898 (0,006)*
Doutores Parintins	PIB per capita Parintins
	0,741 (0,057)***
Doutores Tabatinga	PIB per capita Tabatinga
	0,421 (0,348)ns
Publicações	PIB per capita AM
	0,908 (0,005)*

Obs.: os números entre parênteses são os p-valores do teste de correlação de Pearson. *, ** e *** indicam significância estatística em níveis de 1%, 5% e 10%, respectivamente. ns indica insignificância estatística.

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

O resultado do primeiro teste aponta correlação positiva e muito forte, entre as variáveis Doutores AM e PIB per capita AM, que confirma a associação entre a qualificação docente e o desenvolvimento regional no estado do Amazonas, de maneira geral.

O Estado do Amazonas registrou a 13ª posição entre os PIB per capita dos estados brasileiros, divulgados em 2020 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O PIB do Amazonas está dividido em serviços (47,41%), indústria (30,89%), impostos (17,29%) e agropecuária (4,41%).

Da mesma forma, a associação foi confirmada em termos municipais. Os testes que buscaram avaliar a correlação entre as variáveis Doutores e PIB per capita nos municípios, apontaram correlação positiva e forte, com maior intensidade em Tefé, Manaus, Itacoatiara e Parintins, respectivamente, reafirmando a forte associação entre a qualificação docente e o desenvolvimento local nesses municípios.

Manaus e Itacoatiara (cidade que possui ligação por via terrestre com Manaus, cerca de 270 km), são os únicos municípios estudados que não possuem sua maior fonte de riqueza advindo do serviço público, Manaus com 14,3% e Itacoatiara com 25,8%. Suas principais fontes são: Manaus, a indústria 43,7% e Itacoatiara os serviços 43,9%.

Os demais possuem sua principal riqueza advindo do serviço público: Tabatinga 54,7%, Parintins 44,3% e Tefé com 30,2%. Exceção fez-se no teste entre as variáveis Doutores Tabatinga e PIB per capita Tabatinga, que apontou insignificância estatística na associação entre a qualificação docente e o desenvolvimento local.

Dentre as unidades acadêmicas, o Centro de Estudos Superiores de Tabatinga possui o menor percentual de doutores. Outro critério que pode auxiliar a explicar o resultado encontrado relaciona-se com a localização geográfica de Tabatinga, município mais distante da capital dentre os estudados (1107 Km), seguido de Tefé (522 km), Parintins (370 Km) e Itacoatiara (270 Km).

Adicionalmente, foi feito o teste para avaliar a correlação entre as variáveis Publicações e PIB per capita AM, que apontou correlação positiva, muito forte, evidenciando forte associação entre a evolução da produção científica e o desenvolvimento local. Em capítulo anterior (4.2.1.) que trata especificamente da correlação entre a qualificação docente e a produção científica, já foi testada e confirmada forte associação entre as variáveis.

Salienta-se aqui, inclusive, que consta na missão da Universidade do Estado do Amazonas sobre a importância da produção do conhecimento científico, com foco na região, como segue: “promover a educação, desenvolver o conhecimento científico, particularmente sobre a Amazônia, conjuntamente com os valores éticos capazes de integrar o homem à sociedade e de aprimorar a qualidade dos recursos humanos existentes na região em que está inserida”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa se propôs a analisar qual a relação da política de qualificação docente e o desempenho da Universidade do Estado do Amazonas na educação superior, levando em conta a produção do conhecimento por meio da produção científica e de sua inserção nos projetos de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) vinculados ao PIM.

O processo de qualificação docente da Universidade do Estado do Amazonas tem sido realizado por meio de efetivação do corpo docente, via concursos públicos, com a definição do perfil de contratação com titulação prioritária de mestres e doutores; ofertas de Minter e Dinter em várias áreas do conhecimento; e, normatização e política de liberação de afastamentos para qualificação.

O somatório das ações acima descritas proporcionou a consolidação do corpo docente da Universidade do Estado do Amazonas, inicialmente alcançando a efetivação de seu quadro e em 2022 composto por 91% de docentes concursados. Em paralelo, conseguiu transformar o perfil de titulação do corpo docente, atingindo o percentual de 53% de doutores e 39% de mestres, atingindo o estabelecido no Plano Nacional de Educação (PNE) vigente, que estabeleceu como meta “Elevar a qualidade da educação superior e ampliar a proporção de mestres e doutores do corpo docente em efetivo exercício no conjunto do sistema de educação superior para 75% (setenta e cinco por cento), sendo, do total, no mínimo, 35% (trinta e cinco por cento) doutores”.

A produção científica foi analisada sobre o espectro de (04) quatro tipos de “produtos”: artigo nacional, artigo internacional, artigo com JCR e publicação de livro/capítulo de livro. A comparação feita nos intervalos 2014/2020 e 2014/2021 tem o intuito de relativizar o efeito da pandemia da COVID-19, que se supõe ter afetado a produção científica de todos os pesquisadores pelo mundo. Pegando o ano de 2014 como referência, no de 2020 a produção cresceu em 119,30%, comparando a produção entre os anos de 2014 e 2021, a produção cresceu em 77,91%.

Analisando de forma específica, identificou-se entre os anos de 2014 e 2020 um aumento nas publicações de artigos nacionais de 184,31%. Nos artigos internacionais este crescimento foi de 42,33%, 68,87% nos artigos com JCR e 115,86% nas publicações de livros/capítulos. Fazendo a comparação entre os anos de 2014 e 2021, ano que teve a influência da Pandemia da COVID-19 nos resultados acadêmicos, os valores encontrados revelam aumento nos índices a níveis de 101,47%

nos artigos nacionais, 30,06% nos artigos internacionais, 88,68% nos artigos com JCR e 92,31% na publicação de livros/capítulos de livro. Em ambas as janelas temporais comparadas, o aumento da produção científica da UEA é significativo. Sendo a produção científica primordial para difundir o conhecimento e métrica essencial para medir o desempenho das universidades.

Os dados estudados inferem claramente que a qualificação docente é fator relevante na produção científica, quer seja pela análise da média de publicações por docente/titulação identificada, no ano de 2020, por exemplo: especialista (0,24), mestre (0,73) e doutor (2,25), quer seja pelo resultado obtido no teste de correlação de Pearson entre as variáveis (Publicações x Doutores) que resultam em correlação positiva e forte, confirmando associação entre a qualificação docente e a produção científica

A Universidade do Estado do Amazonas iniciou sua atuação nos projetos de PD&I no ano de 2013, mas alcançou seu pico de captação de recursos no ano de 2019, ao alcançar o recorde de arrecadação, R\$ 81.397.179,99 (oitenta e um milhões, trezentos e noventa e sete mil, cento e setenta e nove reais e noventa e nove centavos), por meio da formalização de parcerias para a execução de 22 projetos. Pode-se observar que 2019 foi o ano que coincidiu com a consolidação da atividade de PD&I, uma vez que desde então, os recursos anuais captados têm mantido significativa relevância.

Em 10 (dez) anos de atuação, o montante captado perfaz o valor de R\$ 316.149.495,73 (trezentos e dezesseis milhões, cento e quarenta e nove mil, quatrocentos e noventa e cinco reais e setenta e três centavos). A média anual o valor de R\$ 31.614.949,60 (trinta e um milhões, seiscentos e quatorze mil, novecentos e quarenta e nove reais e sessenta centavos), com a média de 11,5 projetos executados anualmente.

Obrigatoriamente, pelo menos 15% do investimento em Instituições Científicas, Tecnológicas e de Inovação (ICT's) deve ser destinado a locais diversos da Região Metropolitana de Manaus, conforme estabelecido pelo Decreto nº 10.521/2020. Com isso, a partir do ano base de 2020, em 2021 os Centros de Parintins e Tefé receberam seus primeiros aportes de recursos de projetos de PD&I, ocupando hoje o segundo e terceiro lugares, respectivamente, no ranking de arrecadação das unidades acadêmicas. Destaca-se nesse ranking, com larga margem, a Escola de Tecnologia, sendo responsável por 76,97% do recurso captado ao longo dos dez anos de atuação.

Dado significativo trata da titulação dos coordenadores de projetos, 46% mestres e 49% doutores. A análise do teste de correlação entre as variáveis Doutores e Projetos de PD&I, mostra forte associação positiva entre a qualificação docente e a inserção da UEA em PD&I. Entende-se que a qualificação docente auxilia o aumento da formalização de parcerias com as indústrias que atuam no PIM beneficiadas pela Lei de Informática. Entretanto, a correlação entre as variáveis Qualificação Docente (Doutores) e Recursos de PD&I apontou insignificância estatística. Fato que pode ser explicado pela recente consolidação no volume de recursos captados.

A análise estabelecida entre os indicadores de qualificação docente (Doutores AM) e desenvolvimento local (PIB per capita AM) confirmaram associação muito forte entre as variáveis, com nível de significância estatística de 99%. Correlação positiva forte também foi apontada quando analisados os indicadores de qualificação docente e de desenvolvimento local dos municípios de Manaus, Parintins, Tefé e Itacoatiara

Ressalva feita no teste de correlação entre as variáveis Doutores Tabatinga e PIB per capita Tabatinga, que apontou insignificância estatística na associação entre a qualificação docente e o desenvolvimento local. De forma complementar, foi identificada correlação positiva, muito forte, evidenciando forte associação entre a produção científica e o desenvolvimento regional no estado Amazonas.

Faz-se necessário o registro de algumas dificuldades encontradas para a realização da pesquisa, sendo as mais relevantes a ausência de dados organizados para vários indicadores/ações da UEA. Assim como a indisponibilidade de dados de indicadores de desenvolvimento regional, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), por exemplo, em razão da não realização do Censo Demográfico inicialmente planejado para ser executado em 2020.

Diante do mencionado, pode-se entender que políticas ou ações voltadas para a criação de uma Unidade de Inteligência, para monitorar, verificar e disponibilizar, em tempo real, métricas de desempenho institucional seria de grande importância para a UEA. Isso, pois sistemas computadorizados de gestão e controle de dados, ainda são inexistentes.

O conhecimento das informações é essencial para implementação de políticas públicas e tomada de decisão do gestor de qualquer instituição, em particular de uma universidade pública, que tem o dever e a obrigação da boa utilização do recurso público. Dessa forma, diante dos resultados do presente estudo, futuras pesquisas poderiam avaliar o impacto acadêmico da produção científica da UEA; medir o nível

de satisfação das empresas com as quais a UEA executou projetos de PD&I em parceria; analisar os benefícios da UEA com os recursos captados por projetos de PD&I; e criação de métricas específicas para medir o desempenho das IES amazônicas.

Por fim, os resultados deste estudo permitem concluir que a Universidade do Estado do Amazonas possui papel principal no processo de desenvolvimento local. Sobretudo, isso ocorre nas ações que beneficiam os municípios do interior do estado, que contribuem para aproximar a realidade econômica e social desses locais com a da capital Manaus.

REFERÊNCIAS

AGYEMANG, Gloria; BROADBENT, Jane. Management control systems and research management in universities: an empirical and conceptual exploration. **Accounting, Auditing and Accountability**, v. 28, n. 7, p. 1018-1046, 2015.

AMAZONAS. Lei n.º 2.637, de 12 de janeiro de 2001. Autoriza o poder executivo a instituir a Universidade do Estado e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Amazonas**. Manaus, n. 29.570, ano CVII, p. 1, 12 jan. 2001.

_____. Lei n.º 2.826, de 29 de setembro de 2003. Regulamenta a Política Estadual de Incentivos Fiscais e Extrafiscais nos termos da Constituição do Estado e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Amazonas**. Manaus, n. 30.229, ano CIX, p. 1-6, 29 set. 2003.

_____. Lei n.º 3.595, de 11 de abril de 2011. Altera, na forma que especifica, a Lei Delegada n.º 114, de 18 de maio de 2007, que “DISPÕE sobre a Universidade do Estado do Amazonas - UEA, definindo sua estrutura organizacional, fixando o seu quadro de cargos comissionados e estabelecendo outras providências. **Diário Oficial do Estado do Amazonas**. Manaus, n. 32.050, ano CXVII, p. 1-2, 11 abr. 2011.

ANALYTICS, Clarivate. Research in Brazil: a report for CAPES by Clarivate Analytics. 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/17012018-capes-incitesreport-final-pdf/view>. Acesso em: 14 dez. 2022.

BARROS, Fernando Antônio F. Os desequilíbrios regionais da produção técnico-científica. **São Paulo em perspectiva**, v. 14, n. 3, p. 12-19, 2000.

BEERKENS, Maarja. Facts and fads in academic research management: The effect of management practices on research productivity in Australia. **Research Policy**, v. 42, n. 9, p. 1679-1693, 2013.

BRASIL. Lei n.º 8.387, de 30 de outubro de 1991. Lei de Informática da Zona Franca de Manaus. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8387compilado.htm. Acesso em: 11 dez. 2022.

_____. Lei n.º 10.973, de 02 de dezembro de 2004. Dispõe sobre incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2004/lei-10973-2-dezembro-2004-534975-publicacaooriginal-21531-pl.html>. Acesso em: 11 dez. 2022.

_____. Lei n.º 13.005 de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20112014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 12 jul. 2019.

_____. Decreto Nº 10.521, de 15 de outubro de 2020. Regulamenta o § 6º do art. 7º do Decreto-Lei nº 288, de 28 de fevereiro de 1967, e o art. 2º da Lei nº 8.387, de 30 de dezembro de 1991, que tratam do benefício fiscal concedido às empresas que produzem bens e serviços do setor de tecnologia da informação e de comunicação na Zona Franca de Manaus e que investem em atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação na Amazônia Ocidental ou no Estado do Amapá. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10521.htm. Acesso em: 11.dez. 2022.

BRITO, Cruz. Indicadores sobre interação universidade-empresa em pesquisa em São Paulo. **Repensar a universidade: desempenho acadêmico e comparações internacionais. São Paulo: Com-Arte**, p. 187-202, 2018.

CNPq. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. **Censo 2016**. 2016. Disponível em: <http://lattes.cnpq.br/web/dgp/por-uf1>. Acesso em: 12 jul. 2019.

CROSS, Di; THOMSON, Simon; SIBCLAIR, Alexandra. **Research in Brazil: A report for CAPES by Clarivate Analytics**. Clarivate Analytics, 2017. Disponível em: <<http://portal.andes.org.br/imprensa/noticias/imp-ult-992337666.pdf>> Acesso em: 10 fev. 2021.

MOUTINHO, José da Assunção; KNISS, Claudia Terezinha; RABECHINI JUNIOR, Roque . A influência da gestão de projetos de P&D em universidades públicas na definição do modelo de um escritório de gerenciamento de projetos. **Gestão & Regionalidade**, v. 29, n. 85, 2013.

TARGINO, Maria das Graças. Comunicação científica: uma revisão de seus elementos básicos. **Informação & Sociedade**, v. 10, n. 2, 2000.

DIAS SOBRINHO, José. **Universidade e avaliação: entre a ética e o mercado**. Florianópolis: Insular, 2002.

FARINHA, Luís; FERREIRA, João; GOUVEIA, Borges. Networks of innovation and competitiveness: a triple helix case study. **Journal of the knowledge economy**, v. 7, n. 1, p. 259-275, 2016.

FIGUEIREDO FILHO, Dalson Britto; SILVA JÚNIOR, José Alexandre. Desvendando os Mistérios do Coeficiente de Correlação de Pearson (r). **Revista Política Hoje**, v. 18, n. 1, p. 115-146, 2009.

FOLHA DE SÃO PAULO. Número de cursos de mestrado e doutorado cresce 20% em três anos no Brasil. 2010. Disponível em: <https://m.folha.uol.com.br/educacao/2010/09/798580-numero-de-cursos-de-mestrado-e-doutorado-cresce-20-em-tres-anos-no-brasil.shtml>. Acessado em: 05 jun. 2021.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6.ed. São Paulo: Editora Atlas, 2017.

HOFFMANN, Celina et al. **O desempenho das universidades brasileiras na perspectiva do Índice Geral de Cursos (IGC)**. Educação e Pesquisa, v. 40, p. 651-665, 2014.

KENSKI, V.M. **Educação e tecnologias. O novo ritmo da informação**. Campinas, SP: Papirus, 2007.

MARCOVITCH, J. (Org.) **Repensar a universidade: desempenho acadêmico e comparações internacionais**. São Paulo: Com-Arte; Fapesp, 2018. E-book disponível em:
<http://www.livrosabertos.sibi.usp.br/portaldelivrosUSP/catalog/book/224>. Acesso em 15 dez 2022.

MASETTO, Marcos Tarciso. **Competência pedagógica do professor universitário**. São Paulo: Summus, 2003.

MENEZES, Ebenezer Takuno de; SANTOS, Thais Helena dos. Verbete produção técnico científica. **Dicionário Interativo da Educação Brasileira** - Educabrazil. São Paulo: Midiamix, 2001. Disponível em: <http://www.educabrazil.com.br/producao-tecnico-cientifica/>. Acesso em: 16 jul. 2022.

MONTEIRO, Liamar Nunes Silveira. **Qualificação docente: contextos e perspectivas educacionais**. Cadernos da FUCAMP, v. 17, n. 30, 2018.

MORITZ, Gilberto de Oliveira; MORITZ, Mariana Oliveira; MELO, Pedro Antônio de. A Pós-Graduação brasileira: evolução e principais desafios no ambiente de cenários prospectivos. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, 9., 2011, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: [S.I.], 2011. Disponível em:
<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/26136/5.30.pdf?sequence=1&sAllowed=y>. Acesso em: 22 nov 2022.

MUKAKA, Mavuto M. A guide to appropriate use of correlation coefficient in medical research. **Malawi medical journal**, v. 24, n. 3, p. 69-71, 2012.

NUNES, Cláudio Pinto; OLIVEIRA, Dalila Andrade. Trabalho, carreira, desenvolvimento docente e mudança na prática educativa. Educação e Pesquisa, no prelo. **Educação Pesquisa**. São Paulo, Ahead of print, abr. 2016.

OLIVEIRA, João Leandro Cássio de. **A Política de qualificação docente no IFNMG/ALMENARA na perspectiva dos envolvidos**. 2016. Dissertação. (Mestrado em Educação) Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. Vitória da Conquista, 2016. Disponível em: <https://www2.uesb.br/ppg/ppged/wp-content/uploads/2018/03/DISSERTA%C3%87%C3%83O-Joao-Leandro-Cassio-de-O..pdf>. Acesso em 22 dez 2022.

OLIVEIRA, Roberto Veras. A qualificação profissional como política pública. In: Oliveira, Roberto Veras (Org.). **Políticas Públicas de Qualificação: Desafios Atuais**. São Paulo, 2007.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Conheça os novos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 12 fev. 2021.

PAIVA, Giovanni Silva. Recortes da formação docente da educação superior brasileira: aspectos pedagógicos, econômicos e cumprimento de requisitos legais. **Ensaio: avaliação e políticas públicas em Educação**, v. 18, p. 157-174, 2010.

PARENTE, Francisca Francirene Tomaz. **A formação continuada e qualificação profissional dos professores de Sobral - CE: Múltiplos Olhares**. 2012. Dissertação.(Mestre em Ciências da Educação) Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia. Instituto de Educação. Lisboa, 2012. Disponível em: <https://silo.tips/download/formacao-continuada-e-qualificacao-profissional-dos-professores-de-sobral-ce-multi>. Acesso em: 22 ago 2022.

PRATHAP, Gangan.; RATNAVELU, Kuru. Research performance evaluation of leading higher education institutions in Malaysia. **Current Science**, v. 109, n. 6, p. 1159-1164, 2015.

SANTOS, Solange Maria; NORONHA, Daisy Pires. O desempenho das universidades brasileiras em rankings internacionais. **Em Questão**, v. 22, n. 2, p. 186-219, 2016.

SUFRAMA. Superintendência da Zona Franca de Manaus. **Manual de Análise do Relatório Demonstrativo Anual (RDA)**. 2022.

TARDIF, Maurice. Saberes profissionais dos professores e conhecimentos universitários: elementos para uma epistemologia da prática profissional dos professores e suas consequências em relação à formação para o magistério. **Revista Brasileira de educação**. 2000. nº 13.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS (UEA). **Relatório de Gestão**. Manaus: 2002.

_____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2003.

_____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2004.

_____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2005.

_____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2006.

_____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2007.

_____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2008.

- _____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2009.
- _____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2010.
- _____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2011.
- _____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2012.
- _____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2013.
- _____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2014.
- _____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2015.
- _____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2016.
- _____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2017.
- _____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2018.
- _____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2019.
- _____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2020.
- _____. **Relatório de Gestão**. Manaus: 2021.
- _____. **Lotacionograma**. Manaus: 2019.
- _____. **Lotacionograma**. Manaus: 2022.
- _____. **Multicampi** – Informativo da Universidade do Estado do Amazonas. Manaus: [S. n.], ano II, nº 3, jul. 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2016.

VIEIRA, Danilo Jorge. Evolução do ensino superior brasileiro em período recente: novas perspectivas para o desenvolvimento regional?. In: MONTEIRO NETO, Aristides; CASTRO, César Nunes de; BRANDÃO, Carlos Antônio. **Desenvolvimento regional no Brasil: políticas, estratégias e perspectivas**. Rio de Janeiro: Ipea, 2017, p. 277 - 305.

Apêndice 1 – Quadro Comparativo das Resoluções que tratam do Programa Institucional de Qualificação do Docente da Universidade do Estado do Amazonas

RESOLUÇÃO Nº 46/2012 – CONSUNIV/UEA	RESOLUÇÃO Nº 82/2014 – CONSUNIV/UEA	RESOLUÇÃO Nº 47/2018 – CONSUNIV/UEA
Regulamento do Programa Institucional de Qualificação do Docente da Universidade do Estado do Amazonas.	Regulamento do Programa Institucional de Qualificação do Docente da Universidade do Estado do Amazonas	Alterou o Regulamento do Programa Institucional de Qualificação do Docente da Universidade do Estado do Amazonas
1. Possibilidades de Afastamento: - Total - Parcial (Vetado) - Mudança de Nível	1. Possibilidades de Afastamento: - Total - Parcial - Mudança de Nível	1. Possibilidades de Afastamento: - Afastamento - Redução de Carga Horária (MINTER ou DINTER), ou em cursos de pós-graduação stricto sensu no estado do Amazonas - Mudança de Nível
2. Qualificações contempladas: I – Cursos de pós-graduação stricto sensu; II – Cursos de doutorado pleno vinculados a universidades ou instituições de pesquisa no exterior, preferencialmente com as quais a UEA possua acordo de cooperação técnico-científica ou para as quais o docente tenha sido contemplado com bolsa de agência de fomento; III – Estágio Pós-Doutoral.	2. Qualificações contempladas: I – Cursos de pós-graduação stricto sensu; II – Cursos de doutorado pleno vinculados a universidades ou instituições de pesquisa no exterior, preferencialmente com as quais a UEA possua acordo de cooperação técnico-científica ou para as quais o docente tenha sido contemplado com bolsa de agência de fomento; III – Estágio Pós-Doutoral.	2. Qualificações contempladas: I – Cursos de pós-graduação stricto sensu; II – Cursos de mestrado ou doutorado interinstitucionais (MINTER e DINTER); III – Cursos de doutorado pleno vinculados a universidades ou instituições de pesquisa no exterior, preferencialmente com as quais a UEA possua acordo de cooperação técnico-científica ou para as quais o docente tenha sido contemplado com bolsa de agência de fomento; IV – Estágio Pós-Doutoral ou Sênior .
3. Elaboração do Programa Institucional de Qualificação do Docente (PIQD): I – As Coordenações de Curso encaminharão a proposta trienal do Plano de Qualificação Docente (PQD) à Direção da Unidade Acadêmica; II – A Direção da Unidade Acadêmica consolidará o PQD, e o submeterá à deliberação do Conselho Acadêmico da Unidade; III – A Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PROGRAD) analisará a proposta do PQD da Unidade e emitirá parecer;	3. Elaboração do Programa Institucional de Qualificação do Docente (PIQD): I – As Coordenações de Curso encaminharão a proposta trienal do Plano de Qualificação Docente (PQD) à Direção da Unidade Acadêmica; II – A Direção da Unidade Acadêmica consolidará o PQD, e o submeterá à deliberação do Conselho Acadêmico da Unidade; III – A Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PROGRAD) analisará a proposta do PQD da Unidade e emitirá parecer;	3. Elaboração do Programa Institucional de Qualificação do Docente (PIQD): I – As Coordenações de Curso encaminharão a proposta quadrienal do Plano de Qualificação Docente (PQD) à Direção da Unidade Acadêmica; II – A Direção da Unidade Acadêmica consolidará o PQD, e o submeterá à deliberação do Conselho Acadêmico da Unidade; III – A Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PROGRAD) analisará a proposta do PQD da Unidade e emitirá parecer;

<p>IV – A PROPESP elaborará o PIQD a partir dos PQDs aprovados pela Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação (CPPG).</p>	<p>IV – A PROPESP elaborará o PIQD a partir dos PQDs aprovados pela Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação (CPPG).</p>	<p>IV – A PROPESP elaborará o PIQD a partir dos PQDs aprovados pela Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação (CPPG).</p>
<p>4. Critérios para a seleção e a indicação de docentes no PQD: I – Preferência por docente efetivo estável em regime de trabalho de 40h, que não tenha vínculo empregatício ou de trabalho com outra instituição pública ou privada ou, no caso de outro vínculo, que comprove sua liberação sem perda de remuneração; II – Proporção de mestres e doutores para avaliação de curso de graduação, conforme o Art. 52, da Lei nº 9.394/96, de Diretrizes e Bases da Educação, que estabelece pelo menos um terço do quadro das IES constituído por mestres e doutores e em regime de tempo integral; III – Relação do curso pretendido à área de conhecimento de atuação do docente e sua potencial contribuição na Unidade após a titulação, inclusive para o fortalecimento da pós-graduação stricto sensu da UEA; IV – Curso de pós-graduação stricto sensu, credenciado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), sendo no Brasil, e em caso de curso realizado no exterior que atenda o disposto no Art. 5º, inciso II; V – Tempo de serviço no regime estatutário na UEA; VI – Maior tempo decorrido do último afastamento para qualificação docente ou à disposição de outros órgãos. Parágrafo único – O docente que tiver sido reprovado ou desligado do curso de pós-graduação stricto sensu para o qual se afastou, somente poderá ser incluído em novo Plano de Qualificação Docente após o dobro do tempo de afastamento concedido inicialmente.</p>	<p>4. Critérios para a seleção e a indicação de docentes no PQD: I – Preferência por docente efetivo estável em regime de trabalho de 40h, que não tenha vínculo empregatício ou de trabalho com outra instituição pública ou privada ou, no caso de outro vínculo, que comprove sua liberação sem perda de remuneração; II – Proporção de mestres e doutores para avaliação de curso de graduação, conforme o Art. 52, da Lei nº 9.394/96, de Diretrizes e Bases da Educação, que estabelece pelo menos um terço do quadro das IES constituído por mestres e doutores e em regime de tempo integral; III – Relação do curso pretendido à área de conhecimento de atuação do docente e sua potencial contribuição na Unidade após a titulação, inclusive para o fortalecimento da pós-graduação stricto sensu da UEA; IV – Curso de pós-graduação stricto sensu, credenciado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), sendo no Brasil, e em caso de curso realizado no exterior que atenda o disposto no Art. 5º, inciso II; V – Tempo de serviço no regime estatutário na UEA; VI – Maior tempo decorrido do último afastamento para qualificação docente ou à disposição de outros órgãos. Parágrafo único – O docente que tiver sido reprovado ou desligado do curso de pós-graduação stricto sensu para o qual se afastou, somente poderá ser incluído em novo Plano de Qualificação Docente após o dobro do tempo de afastamento concedido inicialmente.</p>	<p>4. Critérios para a seleção e a indicação de docentes no PQD: I – Ser docente efetivo estável, em regime de trabalho de 40h; II – Para o afastamento, que não tenha vínculo empregatício ou de trabalho com outra instituição pública ou privada ou, no caso de outro vínculo, que comprove sua liberação; III – Para a redução de carga horária, que não tenha vínculo empregatício ou de trabalho com outra instituição pública ou privada ou, no caso de outro vínculo, que comprove a compatibilidade de suas atividades acadêmicas (qualificação) e laborais fora da UEA, durante todo o período pretendido; IV – A Unidade Acadêmica ter proporção de mestres e doutores inferior ao que determina o Art. 52, da Lei nº 9.394/96, de Diretrizes e Bases da Educação, que estabelece pelo menos um terço do quadro das Instituições de Ensino Superior (IES) constituído por mestres e doutores e em regime de tempo integral; V – O curso pretendido estar relacionado à área de conhecimento de atuação do docente e sua potencial contribuição na Unidade após a titulação, inclusive para o fortalecimento da pós-graduação stricto sensu da UEA; VI – O curso de pós-graduação stricto sensu, credenciado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) com nota maior ou igual a 4 no quadriênio que antecede o pedido de afastamento, sendo no Brasil, e em caso de curso realizado no exterior que atenda o disposto no Art. 5º, inciso III; VII – Maior tempo de serviço no regime estatutário na UEA;</p>

		VIII – Maior tempo decorrido do último afastamento para qualificação docente ou à disposição de outros órgãos.
5. O índice máximo de afastamento integral concomitante é de 20% (vinte por cento) do corpo docente de cada Unidade Acadêmica, limite que só poderá ser excedido quando se tratar de programa local, mediante concordância do Conselho Acadêmico da Unidade e manutenção da carga horária mínima em sala de aula.	5. O índice máximo de afastamento integral concomitante é de 20% (vinte por cento) do corpo docente de cada Unidade Acadêmica, limite que só poderá ser excedido quando se tratar de programa local, mediante concordância do Conselho Acadêmico da Unidade e manutenção da carga horária mínima em sala de aula.	5. O índice máximo de afastamento concomitante é de 20% (vinte por cento) do corpo docente de cada Unidade Acadêmica, limite esse que só <u>podará ser excedido quando se tratar de programas interinstitucionais</u> (MINTER/DINTER), mediante anuência formal do Conselho Acadêmico da Unidade.
6. Situações que impedem o afastamento do docente: I – estar em estágio probatório, II – ter tempo de serviço a cumprir na UEA, antes do prazo legal para a aposentadoria, de, no mínimo, 4 (quatro) anos para mestrado e 8 (oito) anos para doutorado, contados a partir da data do início do afastamento; III – não ter cumprido período mínimo de 2 (dois) anos de atividades docentes na UEA após: a) Término de licença especial ou de interesse particular, conforme disposto nas Sessões VI e VIII do Capítulo II da Lei nº 1762 de 14/11/1986; b) Término do período de afastamento à disposição de outros órgãos. IV – Ter pendência relativa a projetos de ensino, pesquisa ou extensão.	6. Situações que impedem o afastamento do docente: I – estar em estágio probatório, excetuado no caso de afastamento do docente em fase de conclusão de curso de pós-graduação stricto sensu, nos últimos seis meses para o término do curso, desde que a Unidade Acadêmica assuma a carga horária. II – ter tempo de serviço a cumprir na UEA, antes do prazo legal para a aposentadoria, de, no mínimo, 4 (quatro) anos para mestrado e 8 (oito) anos para doutorado, contados a partir da data do início do afastamento; III – não ter cumprido período mínimo de 2 (dois) anos de atividades docentes na UEA após: a) Término de licença especial ou de interesse particular, conforme disposto nas Sessões VI e VIII do Capítulo II da Lei nº 1762 de 14/11/1986; b) Término do período de afastamento à disposição de outros órgãos. IV – Ter pendência relativa a projetos de ensino, pesquisa ou extensão.	6. Situações que impedem o afastamento do docente: I – estar em estágio probatório, excetuado no caso de afastamento do docente em fase de conclusão de curso de pós-graduação stricto sensu, nos últimos seis meses para o término do curso, desde que a Unidade Acadêmica assuma a carga horária. II – ter tempo de serviço a cumprir na UEA, antes do prazo legal para a aposentadoria, de, no mínimo, 4 (quatro) anos para mestrado e 8 (oito) anos para doutorado, contados a partir da data do início do afastamento; III – não ter cumprido período mínimo de 2 (dois) anos de atividades docentes na UEA após: a) Término de licença especial ou de interesse particular, conforme disposto nas Sessões VI e VIII do Capítulo II da Lei nº 1762 de 14/11/1986; b) Término do período de afastamento à disposição de outros órgãos. IV – Ter pendência relativa a projetos de ensino, pesquisa ou extensão.
7. Do Requerimento: Os pedidos de afastamento do docente serão requeridos ao Reitor com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do início previsto para o afastamento. I – Coordenador de Curso, para anuência, informando a(s) disciplina(s) de responsabilidade do requerente e indicação do(s) docente(s) efetivo(s)	7. Do Requerimento: Os pedidos de afastamento do docente serão requeridos ao Reitor com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do início previsto para o afastamento. I – Coordenador de Curso, para anuência, informando a(s) disciplina(s) de responsabilidade do requerente e indicação do(s) docente(s) efetivo(s)	7. Do Requerimento: Os pedidos de afastamento do docente serão requeridos ao Reitor com antecedência mínima de <u>120 (cento e vinte) dias</u> do início previsto para o afastamento. I – Coordenador de Curso, para anuência, informando a(s) disciplina(s) de responsabilidade do

<p>que a(s) assumirá(ão) durante o período de afastamento e manifestação sobre a relação do curso pretendido com a área de conhecimento de atuação do docente;</p> <p>II – Coordenador de Qualidade, para anuência e manifestação sobre a relação do curso pretendido com a área de conhecimento de atuação do docente e sua potencial contribuição na unidade após a titulação;</p> <p>III – Diretor da Unidade, para indicar se o afastamento ensejará ou não na contratação de professor por tempo determinado na forma da Lei nº 2.607, de 28 de junho de 2000, e artigos 14 a 19, da Lei nº 3.656, de 1 de setembro de 2011, e posterior envio ao Conselho Acadêmico da Unidade;</p> <p>IV – Conselho Acadêmico da Unidade, para análise do pedido com base na documentação apresentada e deliberação;</p> <p>V – PROPESP, para verificação da conformidade com a legislação vigente e emissão de parecer;</p> <p>VI – Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação (CPPG), para emitir parecer consubstanciado acerca do pedido, recomendando ou não o afastamento do docente e encaminhar o processo à PROPESP, que o remeterá para apreciação do Reitor, a quem caberá decidir acerca do afastamento do docente;</p> <p>VII – Reitor, para deliberação final e emissão de ato oficial, no qual constará nome e matrícula do docente, o motivo do afastamento, a instituição de destino e o prazo pelo qual o afastamento é autorizado.</p>	<p>que a(s) assumirá(ão) durante o período de afastamento e manifestação sobre a relação do curso pretendido com a área de conhecimento de atuação do docente e sua potencial contribuição na Unidade após a titulação;</p> <p>II – Conselho Acadêmico da Unidade, para análise do pedido com base na documentação apresentada e deliberação;</p> <p>III – PROPESP, para verificação da conformidade com a legislação vigente e emissão de parecer, após manifestação da Pró-Reitoria de Administração (PROADM) e da Procuradoria Jurídica (PJ);</p> <p>IV – Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação, para emitir parecer consubstanciado acerca do pedido, recomendando ou não o afastamento do docente e encaminhar o processo à PROPESP, que o remeterá para apreciação do Reitor, a quem caberá decidir acerca do afastamento do docente;</p> <p>V – Reitor, para deliberação final e emissão de ato oficial, no qual constará nome e matrícula do docente, o motivo do afastamento, a instituição de destino e o prazo pelo qual o afastamento é autorizado.</p>	<p>requerente com a ata do Colegiado de Curso indicando o(s) docente(s) efetivo(s) que a(s) assumirá(ão) durante o período de afastamento, além de se manifestar sobre a relação do curso pretendido com a área de conhecimento de atuação do docente e sua potencial contribuição na Unidade após a titulação;</p> <p>II – Conselho Acadêmico da Unidade, para análise do pedido com base na documentação apresentada, PQD da unidade e deliberação;</p> <p>III – PROPESP para emissão de parecer, após manifestação das seguintes Pró-Reitorias:</p> <p>a) A Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN) deverá manifestar-se quanto à situação funcional do servidor (estágio probatório, licenças, tempo para aposentadoria e percepção de gratificação de produtividade);</p> <p>b) A Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PROGRAD) deverá manifestar-se quanto à matriz ocupacional do servidor.</p> <p>Parágrafo único: Caso o docente possua projeto de produtividade acadêmica vigente, a Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN) deverá se manifestar sobre pendências de relatórios parcial e final, bem como fornecer informações do projeto.</p> <p>IV – Procuradoria Jurídica (PJ) para verificação da conformidade com a legislação vigente;</p> <p>V – Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação (CPPG), para emitir parecer consubstanciado acerca do pedido, recomendando ou não o afastamento do docente e encaminhar o processo à PROPESP, que o remeterá para apreciação do Reitor, a quem caberá decidir acerca do afastamento do docente;</p> <p>VI – Reitor, para deliberação final e emissão de ato oficial, no qual constará nome e matrícula do docente, o motivo do afastamento, a instituição de destino e o prazo pelo qual o afastamento é autorizado.</p>
--	--	--

<p>8. Prazo de tramitação em cada uma das instâncias referidas não poderá ultrapassar 20 (vinte) dias corridos</p>	<p>8. Prazo de tramitação em cada uma das instâncias referidas não poderá ultrapassar 20 (vinte) dias corridos</p>	<p>8. Prazo de tramitação em cada uma das instâncias referidas não poderá ultrapassar 10 (dez) dias corridos</p>
<p>9. Dos documentos para o requerimento: I – Comprovante de aceite do requerente no curso de pós-graduação stricto sensu ou declaração de matrícula, no caso de já o estar cursando, e material informativo sobre o curso ou programa que pretende seguir durante o afastamento; II – Carta de aceite da instituição receptora no caso de pós-doutoramento; III – Relação das instituições aptas ao reconhecimento do diploma; IV – Plano de atividades a ser desenvolvido e cronograma que contemple o período de afastamento; V – Currículo Lattes atualizado; VI – Comprovante de residência, número de telefone e endereço eletrônico atualizados; VII – Termo de compromisso no modelo padrão disponibilizado pela PROPESP.</p>	<p>9. Dos documentos para o requerimento: I – Comprovante de aceite do requerente no curso de pós-graduação stricto sensu ou declaração de matrícula, no caso de já o estar cursando, e material informativo sobre o curso ou programa que pretende seguir durante o afastamento; II – Carta de aceite da instituição receptora no caso de pós-doutoramento; III – Relação das instituições aptas ao reconhecimento do diploma; IV – Plano de atividades a ser desenvolvido e cronograma que contemple o período de afastamento; V – Currículo Lattes atualizado; VI – Comprovante de residência, número de telefone e endereço eletrônico atualizados; VII – Termo de compromisso no modelo padrão disponibilizado pela PROPESP.</p>	<p>9. Dos documentos para o requerimento: I – Comprovante de aceite do requerente no curso de pós-graduação stricto sensu ou declaração de matrícula, no caso de já o estar cursando, e material informativo sobre o curso ou programa que pretende seguir durante o afastamento; Parágrafo único: O comprovante de aceite no curso de pós-graduação stricto sensu é o único documento que poderá ser inserido no processo, no prazo máximo de 10 dias que antecedem a reunião ordinária da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação. II – Carta de aceite da instituição receptora no caso de Estágio Pós-Doutoral ou Sênior; III – Relação das instituições aptas ao reconhecimento do diploma, no caso de cursos fora do Brasil; IV – Plano de atividades a ser desenvolvido e cronograma que contemple o período de afastamento; V – Currículo Lattes do interessado atualizado ao menos 30 (trinta) dias antes do pedido de afastamento; VI – Número de telefone, endereço eletrônico e comprovante de residência atualizados; VII – Termo de compromisso assinado, no modelo padrão disponibilizado pela PROPESP.</p>
<p>10. Dos prazos de afastamento: I – Mestrado: até 24 (vinte e quatro) meses; II – Doutorado: até 48 (quarenta e oito) meses; III – Estágio Pós-doutoral: até 12 (doze) meses. Em situações excepcionais, o prazo previsto para mestrado e doutorado poderá ser prorrogado em até 6 (seis) meses. O afastamento para cursar mestrado ou doutorado será autorizado, inicialmente, pelo período de 12</p>	<p>10. Dos prazos de afastamento: I – Mestrado: até 24 (vinte e quatro) meses; II – Doutorado: até 48 (quarenta e oito) meses; III – Estágio Pós-doutoral: até 12 (doze) meses. Em situações excepcionais, o prazo previsto para mestrado e doutorado poderá ser prorrogado em até 6 (seis) meses. O afastamento para cursar mestrado ou doutorado será autorizado, inicialmente, pelo período de 12</p>	<p>10. Dos prazos de afastamento: I – Mestrado: até 24 (vinte e quatro) meses; II – Doutorado: até 48 (quarenta e oito) meses; III – Estágio Pós-Doutoral ou Sênior: até 12 (doze) meses. Especificamente para os cursos na modalidade interinstitucional (MINTER e DINTER), o prazo de afastamento para estágio obrigatório na IES sede</p>

<p>(doze) meses, podendo ser prorrogado a cada 12 (doze).</p> <p>No caso de docente que obtiver mudança de nível, o prazo máximo de afastamento será de 48 (quarenta e oito) meses, contados a partir da data de ingresso no mestrado.</p>	<p>(doze) meses, podendo ser prorrogado a cada 12 (doze).</p> <p>No caso de docente que obtiver mudança de nível, o prazo máximo de afastamento será de 48 (quarenta e oito) meses, contados a partir da data de ingresso no mestrado.</p>	<p>será definido no plano de trabalho do respectivo convênio.</p> <p>No caso de docente que obtiver mudança de nível, o prazo máximo de afastamento será de 48 (quarenta e oito) meses, contados a partir da data de ingresso no mestrado.</p> <p>As solicitações de mudança de nível serão avaliadas pela Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação.</p>
<p>11. Do pedido de prorrogação dentro do prazo estipulado:</p> <p>I – Diretor da Unidade, para indicar se o pedido de prorrogação do afastamento ensejará ou não na contratação de professor por tempo determinado na forma da Lei nº 2.607, de 28 de junho de 2000, e artigos 14 a 19, da Lei nº 3.656, de 1º de setembro de 2011, e posterior envio ao Conselho Acadêmico da Unidade;</p> <p>II – PROPESP, para verificação da conformidade com a legislação vigente e emissão de parecer;</p> <p>III – Reitor para deliberação final e emissão de ato oficial.</p>	<p>11. Do pedido de prorrogação dentro do prazo estipulado:</p> <p>I – Diretor da Unidade, para indicar se o pedido de prorrogação do afastamento ensejará ou não na contratação de professor por tempo determinado na forma da Lei nº 2.607, de 28 de junho de 2000, e artigos 14 a 19, da Lei nº 3.656, de 1º de setembro de 2011, e posterior envio ao Conselho Acadêmico da Unidade;</p> <p>II – PROPESP, para verificação da conformidade com a legislação vigente e emissão de parecer;</p> <p>III – Reitor para deliberação final e emissão de ato oficial.</p>	<p>11. Do pedido de prorrogação dentro do prazo estipulado:</p> <p>I – Diretor da Unidade, para indicar se o pedido de prorrogação do afastamento ensejará ou não na contratação de professor por tempo determinado na forma da Lei nº 2.607, de 28 de junho de 2000, e artigos 14 a 19, da Lei nº 3.656, de 1º de setembro de 2011, e posterior envio ao Conselho Acadêmico da Unidade;</p> <p>II – PROPESP, para verificação da conformidade com a legislação vigente e emissão de parecer;</p> <p>III – Reitor para deliberação final e emissão de ato oficial.</p>
<p>12. Vetado</p>	<p>12. É vedado ao docente com afastamento total ou parcial exercer atividades remuneradas, exceto nos cursos especiais ou durante recesso letivo da UEA, sob pena de cancelamento imediato do afastamento, cabendo à UEA a abertura de sindicância para apuração da irregularidade, sujeita a processo administrativo.</p>	<p>12. É vedado ao docente em afastamento exercer qualquer tipo de atividade remunerada, em qualquer instituição, sob pena de cancelamento imediato do afastamento, cabendo à UEA a abertura de sindicância para apuração da irregularidade, sujeita a processo administrativo.</p>
<p>13. O estágio pós-doutoral deve ser realizado preferencialmente no exterior.</p> <p>O afastamento para estágio pós-doutoral no Brasil somente será permitido em cursos credenciados pela Capes para este fim.</p>	<p>13. O estágio pós-doutoral deve ser realizado preferencialmente no exterior.</p> <p>O afastamento para estágio pós-doutoral no Brasil somente será permitido com acompanhamento de supervisor vinculado a programa de pós-graduação avaliado pela Capes com conceito de, no mínimo, 5 (cinco) ou com supervisor que seja bolsista de produtividade.</p>	<p>13. O estágio Pós-Doutoral ou Sênior deve ser realizado preferencialmente no exterior.</p> <p>O afastamento para estágio Pós-Doutoral ou Sênior no Brasil somente será permitido com acompanhamento de supervisor vinculado a programa de pós-graduação avaliado pela CAPES com conceito de, no mínimo, 5 (cinco) ou com supervisor que seja bolsista de produtividade.</p>
<p>14. Da redução de carga horária: Não previsto.</p>	<p>14. Da redução de carga horária: Não previsto.</p>	<p>14. Da redução de carga horária:</p>

		Os procedimentos são idênticos aos descritos nos itens 7, 8, 9 e 10.
<p>15. Dos compromissos durante e após o afastamento:</p> <p>I – Apresentar à PROPESP, semestralmente, durante todo o período de afastamento, relatório de desempenho acompanhado de parecer do professor orientador;</p> <p>II – Reassumir suas atividades na Unidade de lotação no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a defesa da dissertação ou tese;</p> <p>III – Apresentar à Direção da Unidade, no seu retorno, cópia de ata de defesa de trabalho ou documento equivalente que será encaminhada à PROPESP;</p> <p>IV – Em um prazo máximo de 6 (seis) meses após seu retorno à Unidade, apresentar o trabalho desenvolvido e seus resultados à Unidade Acadêmica;</p> <p>V – Apresentar, no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a conclusão do curso ou programa, ao Diretor da Unidade, para encaminhamento à Biblioteca Universitária, 2 (duas) cópias do trabalho de conclusão do curso ou programa, quando houver, sendo 1 (uma) encadernada e 1 (uma) em mídia digital, com correspondente comprovante de aprovação;</p> <p>VI – Após a conclusão do curso ou programa, apresentar no prazo máximo de 1 (um) ano o diploma devidamente registrado, quando emitido por instituição nacional, ou no prazo máximo de 2 (dois) anos o diploma reconhecido, quando emitido por instituição estrangeira;</p> <p>VII – Permanecer em serviço no quadro de pessoal da UEA por período igual ao do afastamento e no mesmo regime após a conclusão do curso ou programa, sob pena de ressarcimento à Universidade dos valores atualizados da remuneração recebida</p>	<p>15. Dos compromissos durante e após o afastamento:</p> <p>I – Apresentar à PROPESP, semestralmente, durante todo o período de afastamento, relatório de desempenho acompanhado de parecer do professor orientador;</p> <p>II – Reassumir suas atividades na Unidade de lotação no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a defesa da dissertação ou tese;</p> <p>III – Apresentar à Direção da Unidade, no seu retorno, cópia de ata de defesa de trabalho ou documento equivalente que será encaminhada à PROPESP;</p> <p>IV – Em um prazo máximo de 6 (seis) meses após seu retorno à Unidade, apresentar o trabalho desenvolvido e seus resultados à Unidade Acadêmica;</p> <p>V – Apresentar, no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a conclusão do curso ou programa, ao Diretor da Unidade, para encaminhamento à Biblioteca Universitária, 2 (duas) cópias do trabalho de conclusão do curso ou programa, quando houver, sendo 1 (uma) encadernada e 1 (uma) em mídia digital, com correspondente comprovante de aprovação;</p> <p>VI – Após a conclusão do curso ou programa, apresentar no prazo máximo de 1 (um) ano o diploma devidamente registrado, quando emitido por instituição nacional, ou no prazo máximo de 2 (dois) anos o diploma reconhecido, quando emitido por instituição estrangeira;</p> <p>VII – Permanecer em serviço no quadro de pessoal da UEA por período igual ao do afastamento e no mesmo regime após a conclusão do curso ou programa, sob pena de ressarcimento à Universidade dos valores atualizados da remuneração recebida</p>	<p>15. Dos compromissos durante e após o afastamento:</p> <p>I – Apresentar à PROPESP, semestralmente, durante todo o período de afastamento ou redução de carga horária, relatório de desempenho acompanhado de parecer do professor orientador ou supervisor;</p> <p>II – Reassumir suas atividades na Unidade de lotação no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a defesa da dissertação ou tese, ou após o encerramento do estágio Pós-Doutoral ou Sênior;</p> <p>III – Apresentar à Direção da Unidade e à PROPESP, em até 30 (trinta) dias após o seu retorno do afastamento ou do restabelecimento de sua carga horária integral, cópia de ata de defesa de dissertação ou tese, ou documento equivalente, e no caso de estágio Pós-Doutoral ou Sênior, apresentar documento que comprove sua conclusão;</p> <p>IV – Apresentar, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, após a conclusão do curso, ao Diretor da Unidade, para encaminhamento à Biblioteca Universitária, 2 (duas) cópias da dissertação ou tese, quando houver, sendo 1 (uma) encadernada e 1 (uma) em mídia digital, com correspondente comprovante de aprovação;</p> <p>V – Após a conclusão do curso, apresentar no prazo máximo de 1 (um) ano o diploma devidamente registrado, quando emitido por instituição nacional, ou no prazo máximo de 2 (dois) anos o diploma reconhecido, quando emitido por instituição estrangeira;</p> <p>VI – Permanecer em serviço no quadro de pessoal da UEA por período igual ao do afastamento ou da redução de carga horária, no mesmo regime de trabalho, em período integral, após a conclusão do curso ou estágio.</p>

durante o afastamento para qualificação	durante o afastamento para qualificação	durante o afastamento para qualificação
<p>16. Das penalidades:</p> <p>I – A inadimplência na entrega dos relatórios de acompanhamento nos prazos estabelecidos implica no cancelamento imediato do afastamento, devendo o docente retornar às atividades acadêmicas na Unidade de sua lotação.</p> <p>II – O não cumprimento das disposições legais e dos compromissos assumidos pelo docente ensejará na abertura de processo administrativo disciplinar.</p> <p>III – Os professores afastados excepcionalmente, em período de estágio probatório, que forem, posteriormente, reprovados em sua avaliação, deverão devolver, devidamente corrigido, todo o montante pago pela UEA durante seu período de afastamento;</p>	<p>16. Das penalidades:</p> <p>I – A inadimplência na entrega dos relatórios de acompanhamento nos prazos estabelecidos implica no cancelamento imediato do afastamento, devendo o docente retornar às atividades acadêmicas na Unidade de sua lotação.</p> <p>II – O não cumprimento das disposições legais e dos compromissos assumidos pelo docente ensejará na abertura de processo administrativo disciplinar.</p> <p>III – Os professores afastados excepcionalmente, em período de estágio probatório, que forem, posteriormente, reprovados em sua avaliação, deverão devolver, devidamente corrigido, todo o montante pago pela UEA durante seu período de afastamento;</p>	<p>16. Das penalidades:</p> <p>I – A inadimplência na entrega dos relatórios de acompanhamento nos prazos estabelecidos implica no cancelamento imediato do afastamento ou da redução de carga horária, devendo o docente retornar imediatamente às atividades acadêmicas na Unidade de sua lotação em período integral;</p> <p>II – Os professores afastados excepcionalmente, em período de estágio probatório, que forem, posteriormente, reprovados em sua avaliação, deverão devolver, devidamente corrigido, todo o montante pago pela UEA durante seu período de afastamento;</p> <p>III – A não permanência no serviço por tempo igual ao do afastamento incidirá no ressarcimento à Universidade dos valores atualizados da remuneração recebida, durante o afastamento para qualificação.</p> <p>IV – Sobre o docente que tiver sido reprovado ou desligado do curso de pós-graduação stricto sensu para o qual se afastou ou solicitou redução de carga horária, incidirão as seguintes penalidades:</p> <p>V – Somente poderá ser incluído em novo PQD após o dobro do tempo do afastamento concedido;</p> <p>VI – Em caso de redução de carga horária, somente poderá ser incluído em novo PQD após cumprir tempo de serviço integral igual ao período de redução;</p> <p>VII – Em caso de MINTER e DINTER da UEA, somente poderá ser incluído em novo PQD após o dobro do tempo do curso (4 anos para mestrado e 8 anos para doutorado), e não mais poderá participar de cursos na modalidade interinstitucional.</p>

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Apêndice 2 – Minter's e Dinter's ofertados pela Universidade do Estado do Amazonas

QTD	DINTER MINTER	INSTITUIÇÃO	CURSO	ÁREA DO CONHECIMENTO	INÍCIO	VAGAS	APROVADOS	ATIVOS	NÃO APROVADOS	DESISTENTES	VALOR GLOBAL
1	Dinter	Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)	Clínica Odontológica	Ciências da Saúde	2007	10	9	0	1	0	R\$1,288,580.11
2	Minter	Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)	Clínica Odontológica	Ciências da Saúde	2007	20	19	0	1	0	
3	Dinter	Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)	Odontologia	Ciências da Saúde	2007	10	9	0	1	0	R\$825,020.05
4	Dinter	Universidade de Brasília (UNB)	Desenvolvimento Sustentável	Multidisciplinar	2008	12	10	0	0	2	R\$1,502,148.74
5	Dinter	Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)	Engenharia Elétrica (Telecomunicações)	Engenharias	2008	14	10	0	2	2	R\$1,045,175.15
6	Minter	Universidade de São Paulo (USP)	Engenharia Elétrica (Telecomunicações)	Engenharias	2008	23	18	0	5	0	R\$812,630.72
7	Dinter	Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	Engenharia de Produção	Engenharias	2009	8	6	0	1	1	R\$2,307,337.58
8	Minter	Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	Engenharia de Produção	Engenharias	2009	16	11	0	3	2	
9	Dinter	Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)	Engenharia Química	Engenharias	2009	12	6	0	3	3	R\$1,357,915.86
10	Minter	Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)	Engenharia Química	Engenharias	2009	25	17	0	4	4	
11	Dinter	Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	Engenharia Mecânica e Mecatrônica	Engenharias	2009	15	15	0	0	0	R\$1,398,961.16
12	Minter	Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	Engenharia Mecânica e Mecatrônica	Engenharias	2009	15	13	0	0	2	
13	Dinter	Universidade de São Paulo (USP)	Geografia Física	Ciências Humanas	2009	7	6	0	0	1	R\$624,000.00
14	Minter	Universidade de São Paulo (USP)	Geografia Física	Ciências Humanas	2009	5	5	0	0	0	
15	Dinter	Universidade de São Paulo (USP)	Geografia Humana	Ciências Humanas	2009	14	13	0	0	1	
16	Minter	Universidade de São Paulo (USP)	Geografia Humana	Ciências Humanas	2009	14	13	0	0	1	

17	Dinter	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSCAR)	Enfermagem	Ciências da Saúde	2015	16	16	0	0	0	R\$1,812,430.20
18	Dinter	Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	Saúde Coletiva	Ciências da Saúde	2015	20	20	0	0	0	R\$2,915,303.96
19	Dinter	Universidade de São Paulo (USP)	Administração	Ciências Sociais Aplicadas	2017	21	18	1	0	2	R\$1,467,980.99
20	Dinter	Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)	Turismo e Hotelaria	Ciências Sociais Aplicadas	2017	10	9	1	0	0	R\$1,215,470.67
21	Minter	Universidade de São Paulo (USP)	Saúde da Criança e do Adolescente	Ciências da Saúde	2017	15	14	0	0	1	R\$1,008,396.04
22	Dinter	Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	Educação	Ciências Humanas	2018	17	13	2	0	2	R\$2,775,654.54
23	Dinter	Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)	Direito	Ciências Sociais Aplicadas	2018	29	3	26	0	0	R\$2,011,480.55
Total						348	273	30	21	24	R\$24,368,486.32

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Apêndice 3 – Projetos de PD&I Realizados na Universidade do Estado do Amazonas

QTD	ANO	COORDENADOR	UNIDADE	PROJETO	EMPRESA	VALOR	DURAÇÃO	FUNDAÇÃO
1	2013	Especialista	EST	Programa de Capacitação Samsung - UEA/Muraki	Samsung	5,398,476.40	36 meses	F. Muraki
2	2013	Especialista	EST	Curso de Qualificação em Automação Industrial	Samsung	690,000.00	14 meses	F. Muraki
						6,088,476.40		
QTD	ANO	TITULAÇÃO	UNIDADE	PROJETO	EMPRESA	VALOR	DURAÇÃO	FUNDAÇÃO
1	2014	Mestre	EST	Desenvolvimento do Projeto: Sistema de Automação do Processo de Estufa do EPS	Samsung	555,906.86	6 meses	F. Muraki
2	2014	Mestre	EST	Programa de Implantação "Samsung Ocean"	Samsung	42,464,261.38	60 meses	F. Muraki
3	2014	Especialista	EST	Sistema Integrado de Inspeção de Peças/materiais via Hardware/Software para área de IQC	Samsung	1,208,641.50	8 meses	F. Muraki
4	2014	Especialista	EST	Projeto Sistema Integrado de PQMS	Samsung	250,550.73	4 meses	F. Muraki
5	2014	Mestre	EST	Projeto de Upgrade da Estufa do EPS (automatização total de entrada e saída de trollers)	Samsung	561,797.93	8 meses	F. Muraki
6	2014	Especialista	EST	Sistema de Monitoramento contínuo de confiabilidade de medidores eletrônicos de energia elétrica em produção	Dowertech	339,020.00	8 meses	F. Muraki
						45,380,178.40		
QTD	ANO	TITULAÇÃO	UNIDADE	PROJETO	EMPRESA	VALOR	DURAÇÃO	FUNDAÇÃO
1	2015	Especialista	EST	Desenvolvimento de Sistema automatizado produtivo para montagem de bobinas utilizando processamento digital de imagem com Inteligência artificial	Denso	922,100.33	9 meses	F. Muraki
2	2015	Especialista	EST	Gerenciamento de informações de produção utilizando inteligência artificial	PST Eletrônica	242,904.70	6 meses	F. Muraki
3	2015	Especialista	EST	Automação de Processos Críticos da Manufatura de Medidores Eletrônicos e Energia Elétrica	Dowertech	395,643.20	6 meses	F. Muraki

1,560,648.23								
QTD	ANO	TITULAÇÃO	UNIDADE	PROJETO	EMPRESA	VALOR	DURAÇÃO	FUNDAÇÃO
1	2016	Mestre	EST	Estabelecimento de um programa de ampla cooperação e intercâmbio científico e tecnológico	Caloi	876,760.80	8 meses	F. Muraki
2	2016	Mestre	ESA	UNA-SUS Amazônia: Telessaúde e Teleducação utilizando plataformas móveis	Samsung	5,782,112.05	24 meses	F. Muraki
6,658,872.85								
QTD	ANO	TITULAÇÃO	UNIDADE	PROJETO	EMPRESA	VALOR	DURAÇÃO	FUNDAÇÃO
1	2017	Mestre	EST	Sistema automatizado de alimentação e transporte de fitas adesivas no processo de embalagem	Amazon Tape	493,355.56	11 meses	F. Muraki
493,355.56								
QTD	ANO	TITULAÇÃO	UNIDADE	PROJETO	EMPRESA	VALOR	DURAÇÃO	FUNDAÇÃO
1	2018	Mestre	EST	Desenvolvimento de Melhorias na Área de Metodologia de Eficiência Energética e Avaliação do Consumo de Energia Elétrica no uso de Condicionadores de Ar tipo Split Inverter no Brasil	LG	505,977.68	24 meses	F.UEA
2	2018	Doutor	EST	Inspeção de Jig Visual	Technicolor.	875,423.06	12 meses	F.UEA
3	2018	Doutor	EST	Estação de Parafusagem	Technicolor.	987,237.90	12 meses	F.UEA
4	2018	Doutor	EST	Controle de Velocidade	Calcomp	804,086.18	9 meses	F.UEA
5	2018	Doutor	EST	Motor NFC-e	Elgin	187,855.79	12 meses	F.UEA
6	2018	Doutor	EST	Veracity	Elgin	360,000.00	12 meses	F.UEA
7	2018	Mestre	EST	Guardião ATM	Diebold	1,389,457.37	10 meses	F.UEA
5,110,037.98								
QTD	ANO	TITULAÇÃO	UNIDADE	PROJETO	EMPRESA	VALOR	DURAÇÃO	FUNDAÇÃO
1	2019	Mestre	EST	Elektro	TPV Envision	2,021,644.74	16 meses	F.UEA
2	2019	Doutor	EST	Impressão de Etiquetas	Digiboard	2,787,148.28	15 meses	F.UEA
3	2019	Especialista	EST	Hefesto	Masa	2,510,770.00	13 meses	F.UEA
4	2019	Mestre	EST	Ocean 2.0	Samsung	29,205,600.33	60 meses	F.UEA
5	2019	Mestre	EST	Ocean Startup	Samsung	21,867,323.94	60 meses	F.UEA
6	2019	Doutor	EST	Sistema de monitoramento de data center utilizando internet das coisas - Dciot "Datacenter"	Samsung	1,945,325.70	20 meses	F.UEA
7	2019	Doutor	EST	TIC "Smart Cities"	Samsung	2,047,622.03	22 meses	F.UEA

8	2019	Doutor	ESA	Sistema de Gestão Pré - Hospitalar (SUS)	Samsung	1,030,843.65	24 meses	F.UEA
9	2019	Doutor	ESA	Curso de Pós-Graduação em Tecnologia e Inovação em Saúde	Samsung	586,412.38	25 meses	F.UEA
10	2019	Doutor	ESA	Smart Watch - Risco de Infarto	Samsung	521,160.37	13 meses	F.UEA
11	2019	Doutor	EST	Kam	Samsung	2,037,152.54	12 meses	F.UEA
12	2019	Doutor	ESO	Interoperação de Fluxo Logístico	Semp TCL	1,883,421.77	12 meses	F.UEA
13	2019	Doutor	CESP	Maturidade 4.0	Semp TCL	769,781.25	5 meses	F.UEA
14	2019	Doutor	EST	Parafusamento Eletrônico	Dowertech	600,000.00	12 meses	F.UEA
15	2019	Doutor	EST	JIG Sinais de RF	Arris	875,423.06	12 meses	F.UEA
16	2019	Doutor	EST	Inserção de Trafos em PCIs	Salcomp	400,000.00	8 meses	F.UEA
17	2019	Doutor	EST	LOC	Transire	885,439.26	12 meses	F.UEA
18	2019	Doutor	EST	Scale Up	Transire	3,090,845.38	12 meses	F.UEA
19	2019	Mestre	EST	Sistema Integrado de Hardware e Software para Adaptação de Indústria 4.0	Amazon Tape	774,588.21	8 meses	F.UEA
20	2019	Mestre	ESA	Curso de Pós- Graduação em Educação e Tecnologia Digital Aplicada	Samsung	1,632,288.62	13 meses	F.UEA
21	2019	Mestre	ESA	Plataforma para Treinamento Profissional e Acadêmico de Alto Nível em Saúde	Samsung	2,291,894.59	13 meses	F.UEA
22	2019	Mestre	EST	Sistema para Detecção de Violação em Terminais Bancários ATM	Procomp	1,632,493.89	8 meses	F.UEA
81,397,179.99								
QTD	ANO	TITULAÇÃO	UNIDADE	PROJETO	EMPRESA	VALOR	DURAÇÃO	FUNDAÇÃO
1	2020	Doutor	ENS	Vant	IDESAM	89,000.00	-	F.UEA
2	2020	Mestre	EST	ESD	Arris	87,908.00	8 meses	F.UEA
3	2020	Mestre	EST	Amazon Tape 4.0 - Etapa 2	Amazon Tape	811,637.43	12 meses	F.UEA
4	2020	Mestre	EST	Produção de Fitas	Amazon Tape	2,436,362.57	11 meses	F.UEA
5	2020	Doutor	EST	Shell Manager	TPV Envision	1,565,602.47	12 meses	F.UEA
6	2020	Especialista	EST	Hefesto 2.0	MASA	2,453,395.84	14 meses	F.UEA
7	2020	Especialista	EST	Medidor Lora	Wasion	1,165,000.00	12 meses	F.UEA
8	2020	Doutor	EST	Academia STEM	Samsung	31,088,793.22	60 meses	F.UEA
9	2020	Doutor	ESA	Sistema de Gestão do Processo de Transfusão Sanguínea	Samsung	969,528.14	18 meses	F.UEA
10	2020	Doutor	EST	Simulador Indústria 4.0	Tellescom	752,460.83	7 meses	F.UEA

11	2020	Doutor	EST	Framework	Gertec	528,765.94	8 meses	F.UEA
12	2020	Doutor	EST	Arkade	Transire	2,106,775.57	18 meses	F.UEA
13	2020	Especialista	EST	Projeto Burn In Line "Sistema robótico automatizado de 8 eixos para testes e monitoramento de produto em tempo real (Indústria 4.0)"	Transire	1,200,000.00	12 meses	F.UEA
14	2020	Mestre	EST	Quimera - Monitoramento e Telemedicação de Energia Elétrica	Salcomp	994,469.82	10 meses	F.UEA
						46,249,699.83		
QTD	ANO	TITULAÇÃO	UNIDADE	PROJETO	EMPRESA	VALOR	DURAÇÃO	FUNDAÇÃO
1	2021	Especialista	In UEA	Manaós Tech - Sistema Compartilhado de Incubação	G A da Paz	249,649.12	11 meses	F.UEA
2	2021	Mestre	EST	Guardião 2	Procomp	2,000,467.29	5 meses	F.UEA
3	2021	Doutor	EST	Kavision	Kaon	739,152.54	8 meses	F.UEA
4	2021	Doutor	EST	Cerberus	Procomp	3,084,456.39	7 meses	F.UEA
5	2021	Doutor	EST	Curupira	Foxconn	820,712.15	9 meses	F.UEA
6	2021	Doutor	ED	Observatório Weblainenlight PD&I	Denso	751,496.16	-	F.UEA
7	2021	Doutor	EST	Tint	Procomp	1,409,245.07	12 meses	F.UEA
8	2021	Doutor	EST	Elgin Smart Test	Elgin	1,200,974.74	13 meses	F.UEA
9	2021	Doutor	CESP	Game Engine	Motorola	1,170,205.19	16 meses	F.UEA
10	2021	Doutor	CESP	Multibda	Multilaser	1,600,306.67	6 meses	F.UEA
11	2021	Doutor	CESP	Ocara	Samsung	24,540,236.16	48 meses	F.UEA
12	2021	Doutor	ENS	Flweb	Gertec	635,047.48	12 meses	F.UEA
13	2021	Doutor	EST	Kit Covid	Procomp	1,702,946.14	-	F.UEA
14	2021	Mestre	CEST	My Pay Tefé	Transire e Tectoy	4,918,967.32	12 meses	F. Muraki
15	2021	Doutor	EST	Arkade Redux	Transire e Tectoy	4,966,343.50	12 meses	F. Muraki
16	2021	Doutor	CEST	Abaetê	Transire e Tectoy	4,439,987.54	12 meses	F. Muraki
17	2021	Doutor	ENS	Silvia Pastoris	Jabil	49,872.78	5 meses	F.UEA
18	2021	Mestre	EST	Tipe Blister	Amazon Tape	248,903.79	-	F.UEA
19	2021	Doutor	EST	Hygia	Procomp	1,522,585.02	12 meses	F.UEA
20	2021	Doutor	EST	Quimera	Sagemcom	110,400.00	3 meses	F.UEA

21	2021	Doutor	ESO	PMD	Philco	709,058.95	9 meses	F.UEA
22	2021	Especialista	In UEA	Hattori Tech	A Hattori	226,189.65	36 meses	F.UEA
23	2021	Doutor	In UEA	Navegam Log	Navegam	199,999.98	12 meses	F.UEA
24	2021	Doutor	In UEA	Drive On Go	E F Belmont	250,000.00	9 meses	F.UEA
25	2021	Doutor	ESO	CPT/OLAP -Prontidão Tecnológica	Calcomp	3,002,497.04	7 meses	F.UEA
26	2021	Doutor	EST	Pós-Graduação em Processo Produtivo e Qualidade	Foxconn	967,281.61	19 meses	F.UEA
27	2021	Mestre	EST	ChatBot DN	Procomp	2,124,803.88	15 meses	F. Muraki
28	2021	Doutor	EST	Tesseract	Sagemcom	886,039.61	12 meses	F. Muraki
29	2021	Doutor	CESP	PCD - Yara	Procomp	1,147,124.63	12 meses	F.UEA
30	2021	Doutor	CESP	Easy Print - Aperfeiçoamento da Impressora G250	Gertec	454,542.94	8 meses	F.UEA
31	2021	Mestre	EST	Sensor 4.0	Foxconn	1,480,663.13	13 meses	F.UEA
32	2021	Doutor	CESP	Big Data de Violência	Denso	340,825.91	6 meses	F. Muraki
67,950,982.38								
QTD	ANO	TITULAÇÃO	UNIDADE	PROJETO	EMPRESA	VALOR	DURAÇÃO	FUNDAÇÃO
1	2022	Mestre	EST	Quality Instruct	Flex	1,394,849.93	3 meses	F.UEA
2	2022	Doutor	ESO	ISM	Calcomp	2,180,111.64	7 meses	F.UEA
3	2022	Mestre	EST	Medidor Polifásico	Wasion	243,886.75	4 meses	F.UEA
4	2022	Mestre	EST	Poseidon	Salcomp	587,954.36	6 meses	F.UEA
5	2022	Doutor	EST	Minerva	Salcomp	2,251,734.08	6 meses	F.UEA
6	2022	Doutor	EST	I-Labelliing	Smart	2,083,956.20	12 meses	F.UEA
7	2022	Doutor	EST	Cronos	TPV Envision	2,959,004.33	16 meses	F. Muraki
8	2022	Doutor	EST	E-Maneger	Salcomp	699,096.68	5 meses	F. Muraki
9	2022	Mestre	EST	Vulcano	Salcomp	1,765,831.78	8 meses	F. Muraki
10	2022	Mestre	EST	Smart Log	Amazon Tape	2,286,719.58	10 meses	F. Muraki
11	2022	Mestre	EST	Keymat	Procomp	768,888.30	8 meses	F. Muraki
12	2022	Doutor	EST	Callidus Academy	Callidus	10,994,573.54	12 meses	F. Muraki
13	2022	Doutor	ESAT	Scige	Callidus	1,173,888.48	8 meses	F. Muraki
14	2022	Doutor	CEST	Tectoy Finance	Transire e Tectoy	3,055,216.50	10 meses	F.UEA
15	2022	Doutor	EST	Ad Astra	Transire e Tectoy	3,796,380.00	10 meses	F. Muraki
16	2022	Doutor	EST	Switch USB-C	Compal	2,656,651.68	11 meses	F. Muraki

17	2022	Mestre	EST	WLAN Pin Probe	Compal	842,796.13	9 meses	F. Muraki
18	2022	Mestre	CEST	Tectoy Investment	Tectoy	3,577,190.00	9 meses	F. Muraki
19	2022	Mestre	EST	Som DN	Diebold	1,252,343.84	11 meses	F. Muraki
20	2022	Doutor	EST	Elgin Cloud Journey	Elgin	892,675.03	9 meses	F.UEA
21	2022	Mestre	EST	Rastreador solar com controle robusto	Arris	436,748.24	6 meses	F.UEA
22	2022	Doutor	ESO	OEE	Calcomp	2,577,707.64	7 meses	F.UEA
23	2022	Mestre	EST	Smart job rotation	Philco	982,500.75	6 meses	F.UEA
24	2022	Doutor	EST	PPBIO	Idesam	731,652.77	12 meses	F.UEA
25	2022	Doutor	EST	Apollo	Salcomp	1,626,415.35	11 meses	F. Muraki
26	2022	Mestre	EST	Formação de Profissionais em Manufatura Avançada, com Base no Modelo de Arquitetura RAMI 4.0	TPV Envision	3,441,290.53	18 meses	F.UEA

55,260,064.11

CAPTAÇÃO DE RECURSO		
Ano Base	2013	6,088,476.40
Ano Base	2014	45,380,178.40
Ano Base	2015	1,560,648.23
Ano Base	2016	6,658,872.85
Ano Base	2017	493,355.56
Ano Base	2018	5,110,037.98
Ano Base	2019	81,397,179.99
Ano Base	2020	46,249,699.83
Ano Base	2021	67,950,982.38
Ano Base	2022 *	55,260,064.11
TOTAL		316,149,495.73

* (dados atualizados até novembro)

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).