



Coordenador: António Pereira **Setembro de 2020** **Ano 1** **7ª Edição** **Editor:** Vasco da Gama

UniRovuma vai monitorar a implementação de medidas de prevenção

A Universidade Rovuma vai monitorar, de forma constante, as medidas de prevenção do contágio do coronavírus, introduzidas e observadas no quadro do reinício das aulas presenciais a decorrer desde 31 de Agosto em todas as unidades orgânicas da instituição.

A garantia foi dada pelo Prof. Doutor Adelino Inácio Assane, diretor Académico da UniRovuma, falando à Comunicação Social, no Campus Universitário de Napipine, na cidade de Nampula. Segundo Adelino Assane, a monitoria, provavelmente diária, visa detectar eventuais erros que possam decorrer nesta primeira fase da retomada das aulas, para corrigi-los na fase posterior que começa em Outubro próximo. Contudo, a fonte disse que nos primeiros dois dias do reinício da actividade lectiva não se tinham constatado quaisquer anomalias. **Embora não tenhamos detectado qualquer anomalia na observância dessas medidas, vamos controlar a situação de forma permanente,** assegurou Adelino Assane.

Ele manifestou-se satisfeito com os dois dias das aulas, afirmando que mais de metade dos estudantes abrangidos por esta fase, os do quarto e quinto anos, compareceram as aulas em todas unidades orgânicas, nomeadamente, as Extensões de Cabo Delgado e Niassa e o Instituto Superior de Transportes, Turismo e Comunicações, em Nacala – Porto.

Estão envolvidos nesta fase mais de 3.700 estudantes das unidades orgânicas supramencionadas, entre os dos cursos laborais e pós-laborais.

Antes do reinício das aulas, os docentes e estudantes foram submetidos a uma formação de como observarem o protocolo sanitário, trabalho que coube a equipas médicas da Direção Provincial da Saúde.

Aliás, o Prof. Adelino Inácio explicou que a UniRovuma está a coordenar com as autoridades sanitárias para reportar-lhes eventuais casos de infecção que forem detectados na instituição, onde, igualmente, foi aberto uma sala de isolamento, principalmente no Campus de Napipine. Uma ronda que efectuamos na manhã de Terça-feira notamos que os estudantes estão a observar as medidas de prevenção, embora nalguns casos houvessem discentes que tentaram conversar num conjunto de cinco deles ou mais.

Unidades orgânicas sem problemas relevantes

Nas unidades orgânicas da UniRovuma, concretamente nas Extensões de Cabo Delgado e Niassa e no Instituto Superior de Transportes, Turismo e Comunicações de Nacala-Porto, as aulas são descritas como estando a decorrer normalmente, sem anormalidades que possam pôr em causa a sua continuidade nesta primeira fase.



Director Académico da UniRovuma, Prof. Adelino Assane

O Prof. Doutor Geraldo Macalane, director da Extensão de Cabo Delgado, confirmou-nos que nesta primeira fase as aulas estão a decorrer sem sobressaltos, pois ninguém, ainda, foi detectado como estando infectado por este vírus letal. Segundo o director, dos testes feitos aos estudantes até ao momento só se suspeita de um deles, do curso de Psicologia, que acusou temperaturas altas após medição na única entrada estabelecida e que dá acesso ao pátio do campus.

O referido estudante encontra-se em quarentena na sua residência e, de acordo com o Prof. Macalane, não teve

[cont. pág.2]

qualquer contacto com seus colegas, pelo menos no recinto universitário.

A fonte explicou que as autoridades sanitárias locais disponibilizaram à Extensão fichas para preenchimento diário relatando o curso de testagens feitas na base de termómetros existentes na instituição.

Felizmente, não temos tido casos alarmantes se não a experiência acima relatada, precisou Macalane, o qual se queixou, por outro lado, da **teimosia** de alguns estudantes que, embora observem de forma rigorosa outras medidas de prevenção, se opõem à compra de viseiras produzidas pela Extensão e vendidas a 35 meticais cada. **Apesar disso, estamos num bom caminho**, resumiu o diretor da Extensão de Cabo Delgado.

Na Extensão do Niassa, segundo a respectiva directora, Prof. Doutora Alice Freia, um estudante de um dos cursos no período laboral acusou positivo para Covid-19 após realizar testes, mas a

instituição tomou todas cautelas para isolá-lo do meio estudantil e submetê-lo ao tratamento médico.

Fora desta situação, as aulas decorrem normalmente, cumprindo-se com as medidas de prevenção estabelecidas, embora se registe, de acordo com a Prof. Freia, ao que descreveu como **ligeira dificuldade** na observância de distanciamento físico quando os discentes estão fora das salas de aulas.

Nesta primeira fase estão abrangidos 656 estudantes dos cursos laborais e pós-laborais, distribuídos por 26 salas, sendo 16 diurnas e as restantes nocturnas.

Os módulos previamente preparados para esta fase já foram concluídos e os docentes estão a fazer a recapitulação da matéria e avaliações, explicou Alice Freia.

Por seu turno, no Instituto Superior de Transportes, Turismo e Comunicações não se registou, até ao momento, qualquer caso suspeito e/ou sintomas, estando as actividades lectivas e

administrativas a decorrer sem sobressaltos.

Estão abrangidos nesta fase 91 estudantes dos períodos laboral e pós-laboral, distribuídos pelos cursos de Educação Visual, Informática, Construção Civil e Gestão Ambiental e Desenvolvimento Comunitário (GADEC), segundo o director do Instituto, Prof. Doutor Albino Massimaculo.

A par do processo de ensino, decorrem, igualmente e sem constrangimentos, defesas de trabalhos de final de curso (monografias) e exames de conclusão de curso, observando-se, de forma rigorosa, as medidas de prevenção de contágio pelo Covid-19.

Aliás, nas palavras do Prof. Massimaculo, o Instituto decidiu alocar aos docentes, de forma individual, os apagadores e marcadores de quadro como uma das formas de evitar a infecção por esta mortífera doença.

Magnífica Vice-reitora realiza visitas aos departamentos

A Magnífica Vice-reitora da Universidade Rovuma, Prof. Doutora Sarifa Fagilde, iniciou, em meados de Setembro, uma visita aos departamentos académicos e administrativos da instituição, com vista a aferir o grau de funcionamento dos mesmos em tempo de pandemia de Covid-19.

As visitas são feitas sem qualquer aviso prévio para, segundo apuramos, constatar *in loco* a presença de funcionários afectos aos diferentes departamentos e repartições nesta altura em que o Governo moçambicano decidiu pelo relaxamento de algumas medidas, principalmente as relacionadas com o aumento do número de pessoas em locais fechados.

A Prof. Fagilde explicou que as visitas visam manter o contacto com a realidade nos departamentos, conversar com as pessoas e ouvir delas os

constrangimentos que enfrentam no seu dia-a-dia.

Infelizmente, fomos confrontados com grande ausência de funcionários nos departamentos por onde passamos. Mas, uma coisa é certa: vamos prosseguir com as visitas nos mesmos moldes às diversas direcções e departamentos que compõem a nossa Universidade, rematou a Vice-reitora.

Ela disse ter constatado a falta de espaços na residencial para acomodar os

departamentos, as constantes oscilações da internet, o que prejudica a realização cabal das tarefas, dando o exemplo do Gabinete de Comunicação e Cooperação, que se queixou de estar à espera de meios de trabalho há bastante tempo.

A Vice-reitora era acompanhada, nesta sua primeira visita aos departamentos, pelos directores Académico e da Faculdade de Direito, respectivamente, os Prof. Doutores Adelino Inácio Assane e Arcénio Cuco.

FICHA TÉCNICA

UNIVERSIDADE ROVUMA - GABINETE DE COMUNICAÇÃO E COOPERAÇÃO

Avenida Josina Machel nº 256, Caixa Postal 544, Telefax: 26215738, e-mail: gcc@unirovuma.ac.mz | Nampula-Moçambique

Coordenador: António Pereira | **Editor:** Vasco da Gama

Nampula: Vasco da Gama, Madania Nuro, Leonel Quenala e Alzira Giramo

Extensão de Cabo Delgado: Diamantino Wahon

Extensão do Niassa: Damasco Chalenga

Grafismo e Maquetização: Bruno Gamito | **Periodicidade:** Mensal | **Propriedade:** Universidade Rovuma (UniRovuma)

Boletim Informativo publicado sob dispensa de registo do GABINFO

UniRovuma elege membros do Conselho Académico

A Universidade Rovuma (UniRovuma) elegeu 10 dos 18 membros que fazem parte do Conselho Académico da instituição, órgão que estará plenamente constituído em meados de Outubro, com a tomada de posse destes e a escolha dos quatro representantes de directores académicos.



Prof. Doutor Laurindo Caetano



Prof. Doutor Vanito Frei



Mestre Laura Acácio

A eleição destes ocorreu em princípios de Setembro em todas unidades orgânicas da UniRovuma, num exercício considerado pela Prof. Doutora Maria Luísa Chicote Agibo, diretora Científica e coordenadora do processo, como **transparente e democrático**.

Dos 10 membros escolhidos, um é do Instituto Superior de Transportes, Turismo e Comunicações de Nacala-Porto, outro da Extensão de Cabo Delgado, dois da de Niassa e os restantes de Nampula, onde se situa a reitoria da Universidade.

A estes vêm se juntar quatro representantes de directores, a serem eleitos num conselho específico convocado pelo Magnífico Reitor, Prof. Dr. Mário Jorge Brito dos Santos. A tomada de posse de todos os escolhidos a este órgão ocorrerá, provavelmente, no próximo dia 12 de Outubro, data prevista para a realização da sua primeira sessão.

De acordo com o Regulamento Académico em vigor na instituição, fazem, igualmente, parte do Conselho Académico o Magnífico Reitor, a Vice-

reitora, os directores Académico e Científico.

Segundo dados constantes do relatório do processo eleitoral, foram eleitos os Professores Laurindo Caetano – por parte dos professores associados –, Júlio Pedro, Feliciano Pedro, Júlio Masquete, Fernando Alberto, Eduardo Bata e Vanito Frei – professores auxiliares –, e os Mestres Laura Acácio, Alex Samuel Artur e António dos Santos João – por parte de assistentes universitários.

Para o processo, tinham sido inscritos 427 eleitores no conjunto dos três escalões de candidatos, tendo votado apenas 174. Em termos de candidatos mais votados por cada escalão, o Prof. Vanito Frei teve sete votos dos 27 professores auxiliares que se dirigiram às urnas, enquanto que a Mestre Laura Acácio arrecadou 66 dos 143 em disputa. O Prof. Laurindo Caetano concorreu sozinho na categoria de professores associados e votaram-no quatro dos oito inscritos.

Não existindo na UniRovuma funcionários na carreira de investigadores todos os candidatos apurados e eleitos pertencem à classe de docentes, segundo o relatório, o qual acrescenta que a **inexistência de**

professores catedráticos e um número significativo de professores auxiliares fez com que algumas vagas fossem ocupadas pelos auxiliares e assistentes.

Depois de traçar o percurso que culminou com a eleição dos 10 membros, o relatório conclui apontando como constrangimento a pandemia de Covid-19, facto que afectou a mobilização de mais eleitores para as urnas devido ao distanciamento social.

O facto de ser a primeira eleição desta natureza, acredita-se que o corpo docente ainda não interiorizou a importância do processo, o que contribuiu para a fraca competitividade que caracterizou o sufrágio, sublinha o documento.

Este processo foi preparado e conduzido por uma Comissão de Eleição constituída por força do Despacho 39/GR/2020, de 18 de Julho, e, para além da diretora Científica, Prof. Dra. Maria Luísa Chicote Agibo – coordenadora –, faziam parte dela os Mestres Ernesto Naoque, Alexandre Albino e Silvana Lia.

PARA TRATAMENTO SOLAR DE ÁGUA

Universidades Rovuma e Federal do Rio Grande do Sul depositam patente

As Universidades Rovuma (UniRovuma) e Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) depositaram, recentemente, no Brasil, a patente para o tratamento solar de água, por meio de desinfecção solar de fluido em fluxo contínuo.

A patente para protecção da propriedade intelectual da invenção foi depositada na Secretaria de Desenvolvimento Tecnológico (SEDETEC), ostentando o número BR102020 0016830.

Com o título **Sistema e processo de desinfecção solar de fluido em fluxo contínuo**, ele foi idealizado, construído e testado por Beni Jequicene Mussengue Chaúque, pela parte da UniRovuma - Extensão do Niassa, e Marilise Brittes Rott e Antônio Domingues Benetti, pela UFRGS.

O sistema compreende um conjunto de aquecedor e irradiador solar, em que, por meio de colectores e concentradores solares, altas doses de calor e radiação UV-A e UV-B são feitas incidir no fluido em fluxo através de absorvedores e reactores, de tal forma que os microorganismos presentes no fluido são inactivados e um grande volume de fluido por unidade de tempo pode ser tratado.



Beni Chaúque docente da UniRovuma

O primeiro relato científico da eficácia da desinfecção solar (SODIS) de líquidos contaminados foi apresentado por Acra e seus colegas em 1980. Estes cientistas notaram que quando o soro fisiológico de hidratação oral contaminado por bactérias era exposto à radiação solar, a desinfecção era conseguida após um tempo considerável.

Nos anos seguintes, principalmente nas



Sistema para tratamento solar de água

últimas três décadas, várias equipas de cientistas demonstraram que a inactivação de bactérias é conseguida quando a água contida numa garrafa de polietileno tereftalato (PET), de até 1,5 litros, é exposta ao sol por 6-8 horas consecutivas em dias ensolarados, ou por 12 horas em dias com nebulosidade de até 50%.

é necessário para tratar um volume limitado.

Além disso, a SODIS é limitada pela disponibilidade de garrafas PET, que são relativamente menos abundantes nas áreas rurais, onde, provavelmente, a aplicação dessa técnica seria mais necessária.



Marilise Brittes Rott - UFRGS



Antônio Domingues Benetti- UFRGS

Apesar da SODIS ser uma técnica acessível e barata de tratamento de água, ela não poderia ser aplicada como uma alternativa de tratamento e distribuição deste precioso líquido em larga escala, pois um tempo consideravelmente longo

Foi para buscar uma solução para esta limitação, e para permitir que a SODIS seja aplicável em larga escala, que Beni Chaúque começou, há cinco anos, a trabalhar na ideia de projectar um

sistema de desinfecção solar de água em fluxo contínuo.

Alguns protótipos foram projectados, construídos e testados em Lichinga, entretanto, a configuração que apresentou melhores resultados foi, posteriormente, aprimorada no Brasil, na altura em que o docente da UniRovuma se encontrava a estudar para o seu mestrado.

Beni Chaúque explicou que o sistema foi testado, a título experimental, para tratar água contaminada por altas doses de cistos de *Acanthamoeba castellanii* (microorganismos muito resistentes, incluindo o cloro) e quatro espécies de bactérias (*Escherichia coli*, *Salmonella Typhimurium*, *Enterococcus faecalis* e *Pseudomonas aeruginosa*).

O sistema eliminou 100% durante todo o período de testes no campo, tratando 1 litro de água a cada 90 segundos. Os testes foram realizados no Instituto de Pesquisas Hidráulicas (IPH) e no

Instituto de Ciências Básicas de Saúde (ICBS), no Brasil.

O mesmo foi desenvolvido pensando-se na realidade de Moçambique, onde as taxas de cobertura de água potável continuam desafiadoras, principalmente em áreas peri-urbanas e rurais, que são as que concentram a maior percentagem da população moçambicana.

Este sistema mostrou-se eficaz e com um potencial para ser aplicado como alternativa para o aprovisionamento de água potável em larga escala a baixo custo, em todas regiões de Moçambique, incluindo assentamentos de baixa renda, pois o mesmo utiliza apenas o sol para "transformar" a água imprópria (dos lagos, rios, lagoas, poços, etc) em água potável.

Ele dispensa a utilização de electricidade e de desinfectantes químicos, que são uns dos principais insumos que fazem com que o tratamento convencional de água seja oneroso.

O manuseamento do sistema não carece de profundas habilidades técnicas, o operador apenas precisa ajustar o foco e fazer passar a água contaminada pelo aparato de tubulações e, a saída, a água está pronta para ser consumida ou distribuída, precisando apenas ser mantida em repouso por tempo suficiente para que arrefeça.

Actualmente, mais estudos estão sendo realizados para aprimorar a configuração dos colectores e concentradores solares com o objectivo de aumentar o desempenho do sistema e o volume de água processada por unidade de tempo. As pesquisas visam, também, identificar materiais mais baratos mantendo o alto rendimento e vida útil do sistema.

De acordo com a fonte, neste momento está a decorrer a divulgação da invenção e a procura de financiamento e parcerias para se construir as primeiras unidades, com tamanho optimizado para aplicação em situação real de tratamento e abastecimento de água.

O que é coronavírus? (COVID-19)

É um vírus que causa infecções semelhantes a uma gripe comum e pode provocar doenças respiratórias mais graves como a pneumonia.

O período de incubação:

É de 2 a 14 dias

Como se transmite?



- De uma pessoa com a doença para outra através de gotículas de saliva quando tosse ou espirra;
- Objectos/superfícies contaminadas.

Sintomas:



- Febres;
- Tosse;
- Dores musculares e;
- Dificuldade de respirar.

Como prevenir-se?



- Se tiver viajado recentemente para um dos Países com casos de coronavírus, evite o contacto directo com outras pessoas e no primeiro sinal de febre, constipação ou tosse, ligue para o Alô Vida;
- Tentar não tocar na cara;
- Lavar constantemente as mãos com água e sabão, cinza ou álcool;
- Sempre que tossir ou espirrar cubra a boca com o braço dobrado em forma de "V" e de seguida lave as mãos;
- Lavar e cozinhar bem os alimentos;
- Abrir as janelas para maior circulação do ar.

Se tiver sinais e sintomas da doença dirija-se imediatamente à Unidade Sanitária mais próxima.



**SE TEM DÚVIDAS SOBRE
CORONAVÍRUS LIGUE GRÁTIS
PARA O SERVIÇO ALÔVIDA
24 HORAS POR DIA**

NAS SEGUINTES LÍNGUAS

- Português
- XiChangana
- Bitonga
- XiChope
- Emacua
- XiSena
- Elómwè
- CiShona
- Echuabo
- CiNhandja
- Inglês



82149 OU 1490

84146

1490

UniRovuma e IIAM comprometem-se a formar o capital humano e a incentivar a pesquisa

A Universidade Rovuma (UniRovuma) e o Instituto de Investigação Agrária de Moçambique (IIAM) assinaram um Memorando de Entendimento através do qual as duas instituições vão estabelecer parcerias em investigação e formação de quadros que respondam ao Plano Estratégico do governo na área da segurança alimentar.

O memorando foi assinado no Campus Universitário de Napipine, pelo Prof. Doutor Pompilo Armando Vintuar, director da Faculdade de Ciências Alimentares e Agrárias (FCAA) da UniRovuma, e pelo doutor António Chamuene, delegado regional do IIAM – Centro Zonal Nordeste.

As duas instituições vão centrar a sua cooperação em áreas como investigação científica, inovação e divulgação de resultados, a transferência de tecnologias e de conhecimentos, a extensão universitária, a melhoria dos processos de ensino e desenvolvimento de recursos humanos.

O memorando estabelece algumas responsabilidades para ambas as partes, sendo que a UniRovuma terá, entre outras, a responsabilidade de elaborar e/ou participar em pesquisas comuns, convidar o IIAM-CZ Nordeste a eventos científicos, actividades de ensino, pesquisa e extensão e acções de formação/capacitação de docentes e investigadores.

Terá, ainda, como tarefa permitir a realização de ensaios/pesquisas pelos seus investigadores, docentes e estudantes em colaboração com o IIAM, promover a criação conjunta de instrumentos de divulgação dos resultados das actividades conjuntas e facilitar o uso de instalações, equipamentos, laboratórios e material bibliográfico.

No que diz respeito ao IIAM, esta instituição terá responsabilidades de assessorar a FCAA no desenho de projectos e na busca de parceiros para sua implementação, prestar apoio à UniRovuma em contactos com outras instituições parceiras do IIAM, facilitar estágios dos estudantes da Universidade. O IIAM vai, igualmente, assessorar e capacitar os funcionários da FCAA em matéria de domínio da instituição, entre outras atribuições.

Quanto a forma de execução, o memorando estabelece que as actividades a realizar devem constar de

planos específicos, aprovados e assinados pelas partes e estas devem compartilhar com recursos financeiros, materiais e humanos necessários, quando possível, e procurar fundos externos.

A realização das actividades dependerá da existência de recursos e os termos do memorando não podem constituir impedimento para que qualquer das partes conduza, individualmente ou em cooperação com terceiros, actividades que visam a obtenção de fundos para a melhor implementação do acordado, sublinha o documento.



Signatários satisfeitos

Os signatários do Memorando de Entendimento manifestaram-se satisfeitos com a assinatura do mesmo, afirmando estarem a testemunhar e a concretizar um **marco extremamente importante** para a vida das duas instituições.

Segundo o Prof. Pompilo Vintuar, a FCAA estabeleceu como sua visão ser uma instituição de Ensino Superior de referência a nível nacional e internacional nas áreas de investigação e extensão, relacionada com as tecnologias e meios inovadores que impulsionem o progresso e o desenvolvimento de sectores alimentar, agrícola e pecuário.

É nesse sentido que estabeleceu como missão formar profissionais no sector agroalimentar dotados de conhecimentos e habilidades técnico-científicas para promover o desenvolvimento socioeconómico, cultural e sustentável, assente na

inovação e fornecimento de serviços de qualidade.

Está claro que é uma missão imensurável e de maior exigência, o que, conseqüentemente, se espera de resultados ambiciosos, sublinhou Pompilo Vintuar, acrescentando que isto revela, para nós, a necessidade de procura constante não apenas de parcerias, mas sim de potenciais parceiros para a sua concretização.

Ele acrescentou que a escolha do IIAM, em geral, e do Centro Zonal Nordeste, em particular, como parceiro constitui para a FCAA uma escolha acertada para a concretização da missão a que a UniRovuma se propôs.

Para o Prof. Vintuar, o IIAM é a única instituição pública de relevância no que concerne à pesquisa nas Ciências Agrárias em Moçambique, por isso, a FCAA manifeste a expectativa de que muito vai aprender dela.

Por seu turno, o doutor António Chamuene, delegado regional do IIAM-Centro Zonal Nordeste, louvou a iniciativa da UniRovuma ao procurar estabelecer uma parceria com a sua instituição, afirmando que a segurança alimentar em Moçambique só se conseguirá com pesquisas conjuntas e a união de esforços entre instituições da área.

Para Chamuene, o memorando visa dar uma melhor resposta ao Plano Estratégico do Governo para a formação de jovens em termos teóricos e práticos com vista a assegurar a segurança alimentar no País.

Com a parceria que hoje iniciamos através da assinatura deste Memorando de Entendimento estamos a nos comprometer com o desenvolvimento da região, em particular, e do País, em geral, e esperamos que a UniRovuma forme quadros capazes de responder a esse desafio, disse o delegado regional do IIAM-Centro Zonal Nordeste.

UniRovuma e UniLúrio “namoram” parceria

As Universidades Rovuma (UniRovuma) e Lúrio (UniLúrio) iniciaram contactos bilaterais que poderão levar, a breve trecho, ao estabelecimento de uma parceria em diferentes áreas de actuação destas duas instituições públicas de ensino superior, com sede na cidade de Nampula.

Como forma de dar substância a essa pretensão, representantes da UniLúrio visitaram, na primeira semana de Setembro, o Campus Universitário da UniRovuma, em Napipine, para intercâmbio de experiência, centrando a sua atenção no tema da actualidade: a devastadora pandemia de Covid-19.

É nesse contexto que o



Representantes da UniLúrio em visita ao *Campus* Universitário da UniRovuma em Napipine

Prof. Doutor Adelino Inácio Assane, director Académico da UniRovuma, explicou aos visitantes o contexto da criação da instituição e seus actuais desafios, em todas vertentes, na presente realidade ditada por esta doença.

O Prof. Assane esclareceu que a UniRovuma, em face da doença, reajustou o calendário académico mediante a avaliação feita no uso das diferentes plataformas digitais adoptadas para efectivação do processo de ensino e aprendizagem.

Na base da avaliação, cada docente precisará 24 horas lectivas para terminar o seu programa semestral, mesmo com as turmas repartidas em duas devido ao número de estudantes, obrigados a observar, entre outras medidas, o distanciamento de metro e meio, tanto nas salas de aulas como fora delas.

O director Académico continuou com a sua exaustiva explicação, afirmando que as medidas de prevenção a serem observadas não se cingem, apenas, às salas de aulas, mas também à outros sectores.

Por exemplo, a biblioteca, com uma capacidade para albergar 120 utentes em condições normais, agora agrupa um terço deste número para permitir o distanciamento físico entre eles.

Um dos dados de realce avançados pelo Prof. Inácio Assane é o facto de os laboratórios da sede estarem a produzir álcool a partir de “nipa”, uma bebida tradicional feita na base da cana sacarina, o qual serve para a higienização das mãos.

A UniRovuma, especificamente a sua Extensão de Cabo Delgado, vem produzindo o álcool em gel e viseira

desde que a Covid-19 começou a afectar Moçambique em princípios do ano corrente.

Os visitantes, encabeçados pelo Dr. Celso Belo, director da Faculdade de Ciências de Saúde, manifestaram-se comovidos com o que ouviram e presenciaram, elogiando a UniRovuma pela forma como se organizou para fazer face a esta pandemia, a qual já matou mais de um milhão de pessoas em todo o mundo, segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS).

A visita de quadros da UniLúrio ocorreu poucos dias depois da Magnífica Reitora daquela instituição, Prof. Doutora Leda Hugo, para o mesmo propósito, tendo se manifestado impressionada com o nível de preparação da UniRovuma para a retoma das aulas, qualificando-a como uma **grande escola e referência**.

Os paradigmas da gestão institucional



Por: **Geraldo Macalane**¹

Gestão de instituição significa gestão de diferentes programas e actividades. Isto equivale a afirmar que se trata de um processo de juntar as coisas de forma harmoniosa, o que requer a preparação do gestor de instituição, do ponto de vista de aspectos materiais, sociais e financeiros sobre os quais irá recair a gestão.

Outra forma de entender a gestão de instituição é considerá-la como aplicação de conhecimentos, capacidades, instrumentos à actividades de uma instituição, de modo a satisfazer as necessidades e expectativas dos colaboradores, dos utentes e, em última instância, do Estado. Seja como for, a gestão de instituição requer que o gestor disponha de um conjunto de capacidades.

Desse conjunto, podemos destacar a capacidade de comunicação (ouvir, persuadir, e negociar), de organização e planificação (planificar, estabelecer metas e analisar) de geração de fundos (procurar financiamentos e parceiros, atrair investimento), de gestão de conflitos (ouvir, aconselhar e corrigir), de negociação e influência (flexibilidade, criatividade, paciência e persistência), de liderança (dar exemplo, energia, visão e delegar) e de construção de equipa e motivação (ter empatia, motivar e espírito de equipa).

Estratégias de gestão

Hans Thamhain (1991) categoriza estratégias de gestão em três habilidades, a saber: **Habilidade interpessoal** (inclui direcção, comunicação, monitoria na resolução de problemas e relacionamento com as pessoas, sem manifestação de comportamento autoritário); **Habilidade técnica** (capacidade técnica de liderança, compreensão da complexidade da instituição, e comunicação com recurso à linguagem técnica); e **Habilidade administrativa** (planificação, organização e controlo do trabalho).

Como trabalhar com pessoas

Trabalhar com outras pessoas envolve relacionar-se com elas, lógica e emocionalmente. A boa relação laboral entre indivíduos começa com a compreensão da importância das emoções e como estas se interligam com os tipos de personalidade, estilos de liderança, negociações e cumprimento de metas.

A Inteligência Emocional

De acordo com Robert Cooper and Ayman Sawaf (1997), Inteligência emocional é a capacidade para avaliar, compreender e aplicar de forma efectiva o poder e o potencial das emoções como fonte da energia humana, informação, ligação e influência. A inteligência emocional inclui ter cuidado, auto-regulação, empatia e gestão baseada nas relações.

Relação entre tipos de personalidade e estilos de liderança

Os tipos de personalidade referem-se a diferenças entre pessoas. A compreensão do seu próprio tipo de personalidade como gestor irá ajudá-lo a compreender suas tendências e forças em diferentes situações. Por outro lado, a compreensão dos tipos de personalidade pode, também, auxiliá-lo a compreender as contribuições de diferentes membros da sua equipa de trabalho e as várias necessidades dos utentes.

Existe certo número de instrumentos que ajudam as pessoas a avaliar tipos de personalidade, tal como o **DISCacronym**, que estabelece o seguinte: **D**ominance (dominância) — relacionada com controlo, poder e assertividade; **I**nfluence (influência) — relacionada com situações sociais e comunicação; **S**teadiness (estabilidade)— relacionada com a paciência, persistência e capacidade imaginativa; **C**onsciousness (consciência) — relacionado com a estrutura e organização.

As quatro dimensões anteriormente referidas são, assim, usadas para

descrever os diferentes tipos de personalidade, num modelo designado por The Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), o qual domina praticamente todas as instituições do mundo, estimando-se que, anualmente, mais de dois milhões de pessoas utilizam esta plataforma, para vários fins.

The Myers-Briggs identifica dezasseis tipos de personalidade, baseados em quatro preferências, derivadas de um questionário. As preferências encontram-se entre pares de características opostas, que se apresentam a seguir*:

Os dezasseis tipos de personalidade de Myers-Briggs podem derivar de quatro dicotomias. Cada um dos dezasseis tipos descreve uma preferência, designadamente: por estar focado no mundo interior ou exterior (E-I); por abordar ou internalizar a informação (S-N); por tomar decisões (T-F); e por planificar (J-P). Por exemplo, ISTJ é, de acordo com o teste Myers-Briggs, um tipo de personalidade que prefere estar focado no mundo interior e na informação básica; prefere a lógica e gosta de decidir rapidamente.

Os diferentes tipos de personalidade identificados por Myers-Briggs são os seguintes**:

O objectivo do teste Myers-Briggs é compreender e apreciar diferenças entre pessoas. Esta compreensão pode ser útil na construção da equipa de um projecto ou instituição, no desenvolvimento de metas comuns e no estabelecimento de mecanismos de comunicação entre as pessoas. Por exemplo, pessoas diferentes processam a informação de forma diferente. Extrovertidos preferem um encontro vis-à-vis como meio privilegiado de comunicação, enquanto introvertidos preferem comunicações escritas. As pessoas do tipo analista focam-se nos factos e as do tipo intuitivo precisam de um quadro mais amplo.

Compreender as diferenças entre pessoas é uma habilidade fundamental de

¹ PhD, Docente da Universidade Rovuma e Director da Extensão de Cabo Delgado.

liderança. Isto inclui compreender como as pessoas processam a informação; como diferentes experiências irão influenciar a forma como as pessoas percebem o meio; e como as pessoas desenvolvem filtros que permitem que certa informação seja incorporada e outra seja excluída. Quanto maior for a complexidade da instituição, mais importante é a compreensão de como as pessoas processam a informação, tomam decisões e lidam com conflitos.

Estilos de liderança

A liderança é função da relação entre as características do líder e o meio onde a liderança ocorre. Com base nesta relação, foram desenvolvidas diversas pesquisas, algumas que caracterizam os líderes como autoritários/democráticos; outras que os descrevem como visionários, que resolvem

problemas(analíticos)/implementadores (orientados para a equipa); outras teorias que ainda consideram os líderes como transacionais (focados em acções ou decisões) ou transformadores (focados nas necessidades de longo prazo do grupo e organização).

Muitos líderes têm um estilo de liderança específico, que lhes é confortável. Por exemplo, a maioria dos engenheiros leva anos a treinar o modelo analítico de resolução de problemas, facto que resulta numa abordagem analítica de resolução de problemas.

No entanto, nenhum dos estilos de liderança se pode considerar o mais apropriado, na medida em que dependem da complexidade interna da instituição. O mais importante para o gestor de uma instituição é a habilidade de comunicação e a capacidade para construir uma relação harmoniosa e desenvolver a motivação nos colaboradores.

O líder do estilo transaccional, por exemplo, com um comando forte e capacidade de controlo, parece ser bem-sucedido em instituições ou empreendimentos de pequena dimensão, onde as tarefas são claras, os papéis são bem compreendidos e o meio que envolve a instituição é coeso. Pelo contrário, este estilo de liderança não parece ser apropriado em instituições ou empreendimentos grandes e complexos, com uma diversidade de equipas e processos de trabalho complicados.

Capacidades do gestor na resolução de conflitos

O gestor de uma instituição não só deve ser credível na relação com os outros trabalhadores, mas também na capacidade de resolução de problemas. A

seguir, apresentam-se as qualidades que um gestor deve possuir, as quais ajudam a resolver problemas:

Saber ouvir

A escuta activa permite ao gestor ir ao encontro da informação básica que é partilhada e desenvolver um entendimento completo da informação.

Negociação

Negociação é um processo com vista a desenvolver resultados mutuamente aceitáveis. Contudo, quando os interesses das partes em negociação são muito diferentes, dificilmente se pode chegar a resultados desejados. O gestor de uma instituição deve estar em constante negociação com os diferentes actores que directa ou indirectamente estão ligados à instituição.

Vijay Verma (1996) sugere quatro princípios a ter em conta na negociação:

1. Separar as pessoas do problema - se as pessoas forem vistas como problema, dificilmente se chegará a uma solução mutuamente aceitável.
2. Focar-se em interesses comuns - evitando focar-se nas diferenças, as partes em negociação abrem espaço para encontrar soluções que sejam aceitáveis.
3. Gerar opções conducentes a interesses partilhados - uma vez compreendidos os interesses comuns, as diferenças são descartadas, privilegiando soluções que satisfazem as partes.
4. Desenvolver resultados baseados no critério padrão - o critério padrão é o sucesso da instituição ou organização, o que implica que as partes desenvolvem a definição comum daquilo que é necessário para o sucesso da instituição ou organização.

Os conflitos numa organização são inevitáveis, devido a factores como o stress, diferenças pessoais, conflitos de papéis ou tarefas e limitação de recursos. Dependendo da forma como o gestor da instituição lida com os conflitos, estes podem tornar-se em destrutivos ou em oportunidades para construir a energia, criatividade e inovação.

David Whetton e Kim Cameron (2005) desenvolveram um **modelo de resposta ao conflito**, que apresenta cinco formas de resposta: **evitar**, **forçar**, **colaborar**, **comprometer** e **acomodar**.

Cada uma destas abordagens pode ser efectiva ou útil dependendo da situação.

Alguns dos gestores desenvolvem sua própria abordagem, resultante da experiência acumulada durante anos. Por exemplo, certos gestores usam o

poder como a forma mais fácil e rápida de resolução de problemas. "Faz isto porque eu disse para fazer" é estratégia de resolução de conflitos do tipo "Forçar". Outros gestores encontram na "Acomodação" como melhor estratégia de resolução de conflitos.

Uma das formas de resolução de conflitos envolve a avaliação da situação; desenvolvimento de uma compreensão comum do problema; desenvolvimento de soluções alternativas; e solução baseada no entendimento mútuo.

A avaliação da situação inclui juntar os dados; a segunda etapa de resolução consiste em reinterpretar, parafrasear e reformular o problema que está na base do conflito para se desenvolver uma compreensão comum do problema. Depois do problema ser reinterpretado e acordado, podem-se desenvolver abordagens alternativas, cujo resultado é a resolução do conflito por mútuo acordo de todos os membros. Se todos os membros acreditarem que houve um esforço para se encontrar a solução, haverá um grande compromisso de todos em relação à solução encontrada.

Delegação de responsabilidades

Delegar responsabilidades e trabalhar para os outros são qualidades fundamentais de um gestor de instituição ou empreendimento. A responsabilidade de executar as várias tarefas dentro da instituição deve partir do próprio gestor. Muitas vezes, os outros membros da instituição terão uma responsabilidade funcional, reportando ao gestor os resultados alcançados, numa cadeia organizada de relações.

Se o gestor de instituição delegar poucas responsabilidades aos outros, do ponto de vista de tomada de decisões e realização de acções, isto resultará no cumprimento de tarefas fora do tempo e consequente atraso no alcance das metas.

Em contrapartida, delegar demasiadas responsabilidades aos outros, que não têm conhecimentos, habilidades ou informação, irá causar problemas, com destaque para a demora ou custos adicionais à instituição. O que se recomenda é saber fazer um balanceamento correcto da delegação, facto que não se afigura fácil, chamando mais uma vez atenção para a habilidade do gestor.

Depois de assumir a responsabilidade de gestão de uma instituição, compete ao gestor conhecer, antes de tudo, os seus colaboradores do ponto de vista de

conhecimentos, habilidades e capacidades para levar a bom termo as tarefas. Quanto mais conhecimentos, habilidades e capacidades a equipa tiver maior será o sucesso da instituição.

A delegação é a arte de criar a estrutura organizacional, na qual as tarefas são organizadas em unidades que são objecto de gestão. A delegação é um processo de compreensão dos conhecimentos, habilidades e capacidades necessárias

para a gestão, o que implica atribuir a cada membro da instituição responsabilidades ajustadas às suas capacidades. Bons gestores de instituições são bons delegantes.

Considerações finais

Gestão de uma instituição implica a aplicação de conhecimentos, habilidades e experiências do gestor a uma instituição ou empreendimento, de modo

a satisfazer as necessidades do público, dos *stakeholders* e até do Governo.

Ao gestor são requeridas várias capacidades, que lhe possam permitir levar a cabo da melhor forma o processo de gestão. Associado às capacidades do gestor, existem factores, como tipo de personalidade e estilo de liderança, que influenciam no alcance das metas da instituição ou organização e consequente desenvolvimento.

Referências

David Whetton and Kim Cameron (2005). *Developing Management Skills*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education;

Hans J. Thamhain (1991). *Developing Project Management Skills*. *Project Management Journal* 22;

Robert K. Cooper and Ayman Sawaf (1997). *Executive EQ, Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*. New York: Perigree Book, xiii;

Vijay K. Verma (1996). *Human Resource Skills for the Project Manager*. Sylvania, NC: PMI Publications, 145–75.

*

- Extroversion “extroversão” (E)-Introversion “introversão” (I);
- Sensing “compreensão” (S)-Intuition “intuição” (N);
- Thinking “maneira de ver” (T)-Feeling “apreciação” (F);
- Judging “julgamento” (J)-Perceiving “percepção” (P).

**

- **ISTJ** (sistemático, realista e organizado); **ISFJ** (detalhista, tradicional e paciente)
- **INFJ** (idealista, determinado e profundo); **INTJ** (lógico, firme e independente)
- **ISTP** (analítico, adaptável e prático); **ISFP** (modesto, sensível e espontâneo)
- **INFP** (adaptável, discreto e criativo); **INTP** (teórico, reservado e independente)
- **ESTP** (pragmático, rápido e persuasivo); **ESFP** (sociável, cooperativo e tolerante)
- **ENFP** (curioso, incansável e independente); **ENTP** (adaptável, analítico e estratégico)
- **ESTJ** (decidido, objectivo e eficiente); **ESFJ** (cooperativo, sociável e tradicional)
- **ENFJ** (idealista, entusiasmado e prestativo); **ENTJ** (lógico, crítico e estratégico)

UNIROVUMA CONTRA O CORONAVÍRUS COVID - 19



MEDIDAS DE PREVENÇÃO



Lavar bem as mãos com água e sabão por pelo menos 20 segundos



Se não houver água e sabão, usar um desinfetante para as mãos à base de álcool



Evitar tocar nos olhos, nariz e boca com as mãos não lavadas



Caso não haja lenço descartável, ao espirrar ou tossir cubra o nariz e a boca (“espirrar no cotovelo”)



Evitar contacto próximo com pessoas doentes



Limpar e desinfetar objectos e superfícies tocados com frequência

Endereços da Universidade Rovuma

Reitoria

Avenida Josina Machel nº 256, Caixa Postal 544, E-mail: secretariageral@unirovuma.ac.mz; Nampula-Moçambique
Campus Universitário de Napipine: Bairro de Napipine – Cidade de Nampula.

Extensão de Cabo Delgado

Campus Universitário de Ncoripo
Cidade de Montepuez
Caixa Postal no. 04
E-mail: unirovuma-cd@unirovuma.ac.mz
Tel. 20030181- Montepuez

Centro de Recursos de Pemba

Bairro de Expansão,
Cidade de Pemba,
Telefax: 27251160;
E-mail: cead@unirovuma.ac.mz

Centro de Recursos de Chiúre - Bairro de Cimento; Telefax: 27251160; E-mail: crchiure@unirovuma.ac.mz

Extensão do Niassa

Campus Universitário – Bairro de Nangala
Telefax: 27121520
Caixa Postal no. 04
Cidade de Lichinga
E-mail: urniassa@unirovuma.ac.mz

Centro de Recursos de Sanga – Km 3 da Vila-sede do Distrito de Sanga – Niassa;

Centro de Recursos de Marrupa – Bairro de Naigia, 3 km da Vila-sede do Distrito de Marrupa – Niassa.

Instituto Superior de Transportes, Turismo e Comunicações

Rua do Mercado da Cidade Alta; Prédio Pastoral São Vicente de Paulo; e-mail: isttc@unirovuma.ac.mz; Nacala – Porto, Nampula.

Centro de Recursos de Angoche – Avenida 7 de Abril, Bairro Central – Cidade de Angoche – Nampula.

Centro de Recursos de Ribáuè – Vila-sede do Distrito de Ribáuè, Próximo da Pensão Sonho Real – Nampula

Simbolos institucionais da UniRovuma

Logótipo da UniRovuma



Emblema da UniRovuma



Bandeira da UniRovuma





UNIVERSIDADE ROVUMA
DIRECÇÃO ACADÉMICA

Campus de Napipine, Tel: 841324670/849052376; E-mail: direccaoacademica@unirovuma.ac.mz; Nampula-Moçambique

CALENDÁRIO ACADÉMICO 2020 - REAJUSTADO¹

1. Introdução

Ao abrigo do disposto na alínea c), do nº 2, do artigo 15, do Decreto nº 69/2020, de 11 de Agosto, que estabelece as medidas de execução administrativa para a contenção da propagação da pandemia da COVID-19, a vigorar durante o Estado de Emergência, é reajustado o calendário académico Ano Académico de 2020, aprovado pela Deliberação nº 23/COUR/2019, de 04 de Setembro, tendo o seu reinício à 18 de Agosto de 2020 e termino à 07 de Maio de 2021.

2. Calendário Académico dos cursos de Graduação e Pós-Graduação

Reajuste 1º Semestre (Agosto de 2020 – Janeiro de 2021)

23.03.2020 – 05.08.2020	Encerramento de Instituições de Ensino Realização de Actividades Lectivas através de Plataformas digitais
18.08.2020	Data indicativa de retoma de Actividades Lectivas presenciais (Aulas presenciais e uso da plataforma moodle e Realização de Exames)
18-29.08.2020	Preparação para retoma de actividades presenciais
31.08.2020	Início de aulas presenciais (Fase 1-Sistema híbrido) dos Cursos da Graduação e Pós-Graduação
26.10.2020	Início de aulas presenciais (Fase 2-Sistema híbrido)
19.09.2020	Data limite de Lançamento de notas de Frequência no SIGEUP e publicação de pautas de frequência – Cursos de EaD
03.10.2020	Data limite de Lançamento de notas de Frequência no SIGEUP e publicação de pautas de frequência – Cursos Presenciais abrangidos na I Fase do Retorno de Actividades lectivas presenciais
12.12.2020	Data limite de Lançamento de notas de Frequência no SIGEUP e publicação de pautas de frequência – Cursos Presenciais abrangidos na II Fase do Retorno de Actividades lectivas presenciais
20.09 - 04.10.2020	Exames Normais – Cursos de EaD
07-10.10.2020	Exames Normais – Cursos Presenciais abrangidos na I Fase do Retorno
14-19.10.2020	Exames Normais – Cursos Presenciais abrangidos na II Fase do Retorno
18-24.10.2020	Exames de Recorrência – Cursos de EaD

¹ Reajustado em decorrência a Pandemia do COVID-19 e consequente encerramento das Instituições de Ensino.

14-17.10.2020	Exames de Recorrência – Cursos Presenciais abrangidos na I Fase do Retorno
06-09.01.2021	Exames de Recorrência – Cursos Presenciais abrangidos na II Fase do Retorno
28.12.2020- 09.01.2021	Preparação do II Semestre Capacitação do Corpo Docente
06.12.2020- 09.01.2021	Inscrições para 2º Semestre
09.01.2021	Fim do Primeiro Semestre

SEGUNDO SEMESTRE

1. CURSOS DA MODALIDADE DE ENSINO A DISTÂNCIA OUTUBRO DE 2020 À MARÇO DE 2021

18.10 – 07.11.2020	Inscrições para o II Semestre
14.11.2020- 20.02.2021	Período de Aulas na Plataforma e Tutoria Presencial ²
20.02.2021	Exames Normais
22-28.03.2021	Exames de Recorrência

3. CURSOS PRESENCIAIS JANEIRO À MAIO DE 2021

11.01-17.04.2021	Período de Aulas (Sistema híbrido) dos Cursos da Graduação e Pós-Graduação
15-20.03.2021	Semana de Jornadas Científicas
29.03-03.04.2021	Avaliação do Corpo Docente
10.04.2021	Data Limite para lançamento de notas no Sistema de Gestão Universitária
19-22.04.2021	Exames Normais
03-07.05.2021	Exames de Recorrência
07.05.2021	Fim do II Semestre

FÓRUNS

15-16.10.2020	I Fórum do Centro de Educação Aberta e a Distância
12-13.11.2020	I Fórum Científico
18-19.03.2021	II Fórum Académico

PROPOSTAS DE CURSOS PARA 2021/22

20.02.2021	Data limite de submissão à Direcção Académica de Propostas de Cursos e número de vagas para Ano Académico de 2021/2022
------------	--

DIAS ESPECIAIS SEM AULAS, MAS COM ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS E CIENTÍFICAS

29 de Janeiro	Dia da UniRovuma
29 de Maio	Dia das Práticas Técnico Profissionalizantes e Estágio
12 de Outubro	Dia do Professor Moçambicano
30 de Outubro	Dia de Portas Abertas
12 de Novembro	Dia da Universidade Africana
17 de Novembro	Dia do Estudante

² Cada Unidade Académica onde funcionam os Cursos de EaD (Nampula e Extensões) deverá planificar as tutorias

FERIADOS	
Nacionais	
01.01.2020	Dia da Fraternidade Universal
03.02.2020	Dia dos Heróis Moçambicanos
07.04.2020	Dia da Mulher Moçambicana
01.05.2020	Dia Internacional do Trabalhador
25.06.2020	Dia da Independência Nacional
07.09.2020	Dia da Vitória
25.09.2020	Dia das Forças Armadas
04.10.2020	Dia da Paz e da Reconciliação Nacional
25.12.2020	Dia da Família
Municipais	
22.08.2020	Nampula
23.09.2020	Lichinga
08.10.2020	Montepuez
PREVISÃO PARA INÍCIO DO ANO ACADÉMICO DE 2021	
17.05.2021	Início do Ano Académico
14.06.2021	Início das aulas

O que é coronavírus? (COVID-19): É um vírus que causa infecções semelhantes a uma gripe comum e pode provocar doenças respiratórias mais graves como a pneumonia.

O período de incubação: É de 2 a 14 dias

Como se transmite?



- De uma pessoa com a doença para outra através de gotículas de saliva quando tosse ou espirra;
- Objectos/superfícies contaminadas.

Sintomas:



- Febres;
- Tosse;
- Dores musculares e;
- Dificuldade de respirar.

Como prevenir-se?



- Se tiver viajado recentemente para um dos Países com casos de coronavírus, evite o contacto directo com outras pessoas e no primeiro sinal de febre, constipação ou tosse, ligue para o Alô Vida;
- Tentar não tocar na cara;
- Lavar constantemente as mãos com água e sabão, cinza ou álcool;
- Sempre que tossir ou espirrar cubra a boca com o braço dobrado em forma de "V" e de seguida lave as mãos;
- Lavar e cozinhar bem os alimentos;
- Abrir as janelas para maior circulação do ar.

Se tiver sinais e sintomas da doença dirija-se imediatamente à Unidade Sanitária mais próxima.



**SE TEM DÚVIDAS SOBRE
CORONAVÍRUS LIGUE GRÁTIS
PARA O SERVIÇO ALÔVIDA
24 HORAS POR DIA**

NAS SEGUINTE LÍNGUAS

- Português
- XiChope
- Elómwé
- XiChangana
- Emacua
- CiShona
- CiNhandja
- Bitonga
- XiSena
- Echuabo
- Inglês



82149 OU 1490

84146

1490