



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT
SEMINÁRIO REGIONAL POLO TANGARÁ DA SERRA



DOCUMENTO ORIENTADOR DO SEMINÁRIO REGIONAL POLO DE TANGARÁ DA SERRA

Este Documento é resultado da sistematização das Teses oriundas dos Seminários Locais de Barra do Bugres, Diamantino, Nova Mutum e Tangará da Serra. Sendo a base de discussão dos GTs, constituirá a Tese Regional a partir da realização do Seminário Regional e seguirá para a Plenária Final do 3º Congresso Universitário da Unemat.

Comissão Central
Secretaria de Sistematização de Documentos
Julho de 2017



EIXOS TEMÁTICOS QUE FAZEM PARTE DESTA TESE

- (X) Eixo 1 - Graduação
- (X) Eixo 2 – Pós-graduação
- (X) Eixo 3 - Pesquisa
- (X) Eixo 4 – Extensão e Cultura
- (X) Eixo 5 - Gestão
- (X) Eixo 6 – Política Estudantil
- (X) Eixo 7 – Política de Financiamento

RESUMO

Este documento é composto pelas teses produzidas e validadas nos Seminários Locais dos câmpus de Barra do Bugres, Diamantino, Nova Mutum e Tangará da Serra e contempla todos os sete eixos temáticos. Para a sua elaboração foram realizadas reuniões para discussão e apresentação das propostas, em que as experiências do dia a dia, de toda a comunidade acadêmica participante, foram consideradas com o intuito de realizar melhorias necessárias para a Unemat. As propostas aqui apresentadas propõem modificações nas políticas macro da instituição, tendo como base os setes eixos temáticos do 3º Congresso Universitário da instituição. As propostas elaboradas agrupam a pluralidade de ideias referenciadas em legislações internas e de âmbito público estadual/federal que foram discutidas e embasadas em cada área de atuação. A Unemat, como instituição de Ensino Superior, necessita de melhoria continuada na oferta de ensino, pesquisa e extensão que, de forma orgânica, atenda às necessidades da comunidade acadêmica e traga maior visibilidade e benefícios para a comunidade externa em geral. Nesse sentido, foram feitas proposições sobre os seguintes pontos: equipe multiprofissional nos câmpus Unemat; Ligas Acadêmicas, atendimento da instituição às suas atividades fins; política estudantil; Planejamento estratégico participativo e gestão. As proposições apresentadas estão relacionadas à missão da Unemat, em contribuir para o aprimoramento da educação superior pública e para a ampliação de seu espaço de inclusão social, oportunizando ao acadêmico as condições para permanecer e concluir seus estudos com qualidade. É necessário garantir uma atenção especial ao acadêmico, desde os processos de seleção, permanência e conclusão do curso. Além disso, essas propostas buscam o fortalecimento de políticas públicas para formação de professores e profissionais indígenas; bem como a formação de profissionais em todas as áreas de atuação da Unemat, consolidando-a como uma instituição fundamental para a sociedade mato-grossense. Assim, este Documento Orientador resulta do diálogo constante com a comunidade acadêmica enfatizando sua participação e seu protagonismo, investigativo e dialético nas questões que envolvem a Universidade. Construído em um processo sistêmico, democrático e diplomático, em conformidade com as resoluções 015 e 016/2016, do CONSUNI, o presente documento será a base para a realização do Seminário Regional do Polo de Tangará da Serra, no período de 01 a 03/08 deste ano, e que resultará na Tese Regional a ser encaminhada à Plenária Final do Congresso Universitário.



INTRODUÇÃO

A Universidade pública desenvolve um trabalho fundamental na formação do cidadão e conseqüentemente colaborando para uma sociedade cada vez mais capacitada, não só tecnicamente, mas também como indivíduo que compreende o mundo ao seu redor. É um grande desafio oferecer uma educação superior de forma pública e com qualidade, incluso desafios de gestão, para atender as demandas existentes com a escassez de recursos e corpo humano.

Conforme Brandão (1995, p. 9) “[...] não há uma forma única nem um único modelo de educação; a escola não é o único lugar onde ela acontece e talvez nem seja o melhor; o ensino escolar não é a sua única prática e o professor profissional não é o seu único praticante”. Em Brasil (2015), a educação brasileira abrange processos formativos para o preparo para o convívio social, o pleno exercício da cidadania e estudos futuros. Transpomos esta discussão para entender a Universidade como espaço democrático para socialização do saber, não ímpar, mas de profunda relação com a definição de educação brasileira.

Para Chauí (2003, p. 5): “A universidade é uma instituição social e como tal exprime de maneira determinada a estrutura e o modo de funcionamento da sociedade como um todo”. Extrai-se da Resolução N.º 002/2012 – CONCUR que a Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT, pessoa jurídica de direito público da administração indireta, fundação pública com atuação em todo o Estado de Mato Grosso, sem fins lucrativos, duração indeterminada e de acordo com a Constituição Federal “Art. 207 As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão”, sujeita a seu Estatuto, Regimento Geral e o arcabouço jurídico brasileiro.

Tendo em vista a construção de um novo futuro para esta Instituição de Ensino, aspira-se o mais alto patamar da educação brasileira, conforme dito na obra Rios (1994, p. 74): “Se o futuro é gestado no momento em que vivemos, nosso desafio está em organizar a sua construção da maneira como o desejamos e como julgamos necessário que ele seja [...]”.

A Unemat possui uma estrutura organizacional formada por seis grupos de organização, a saber: Congresso Universitário; Órgãos Colegiados Superiores; Órgãos de Administração Central, Órgãos de Administração Executiva, Órgãos de Administração Didático-Científica e Órgãos de Administração Regional. Conforme o artigo IV do Estatuto da instituição, a estrutura multicampi é a base da organização e gestão da universidade. Embora os órgãos da Administração Central sejam os executores propriamente ditos dos diversos projetos da UNEMAT, destaca-se neste trabalho a importância dos órgãos colegiados na constituição de uma gestão democrática e pautada pelos princípios do direito administrativo brasileiro vigente. Essa formação segmentada em três conselhos e um congresso deliberativo preza pela iniciativa da autotutela da gestão pública brasileira, na qual cada qual “fiscaliza” ou serve como meio de controle interno dos demais.



No que tange ao funcionamento da instituição, considerem-se também as condições de qualidade de vida e bem estar no ambiente de trabalho/estudo de servidores docentes, profissionais técnicos e acadêmicos refletem diretamente no desempenho das suas atividades na Universidade. Também é pertinente registrar que, considerando o indivíduo humano numa perspectiva holística, tais condições acabam por impactar, de um modo ou de outro, no campo familiar e social do indivíduo, como também as questões externas à Universidade têm relação direta com as relações internas a ela.

A qualidade de vida refere-se à “percepção de satisfação em relação aos aspectos físicos, emocionais, de bem-estar, relações sociais, estilo de vida, habitação e situação econômica” (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000 apud SILVA, 2012). Em se tratando de estudantes, segundo Benjamin, 1994 (apud SILVA, 2012), para estes o conceito de qualidade de vida se constitui através da percepção de satisfação e felicidade em relação a múltiplos domínios de vida à luz de fatores psicossociais e contextuais bem como estruturas de significados construídos nas suas experiências pessoais.

Entende-se que a condição de trabalho dos servidores influencia na produtividade, na qualidade dos serviços prestados, na integralização dos mesmos, e é um agente motivador que fortalece a autoestima, a satisfação pessoal, a dignidade e, ainda, motiva o emprego ideal de suas capacidades, habilidades e atitudes. Da mesma forma, um ambiente favorável aos acadêmicos, entendemos que é aquela no qual se possa identificar as fragilidades e os recursos disponibilizados pelos mesmos, que promova, valorize e previna a saúde psíquica e que proponha condições para melhoria da qualidade de vida e do bem estar durante os anos que frequentam a universidade. Assim, a instituição não deve se pautar na preocupação somente com a qualidade da oferta de ensino, ou mesmo nos modos de aquisição de conhecimentos e seus resultados, mas, precisa estar preocupada e envolvida na busca de estratégias para promover o desenvolvimento integral de cada integrante da comunidade universitária.

Desta forma, apresentamos a proposta de criação de equipe multiprofissional nos câmpus da Unemat visando a qualidade de vida e valorização da comunidade acadêmica, cuja proposta integra os eixos Graduação, Gestão e Política Estudantil. Para tanto, serão apresentadas diversas pesquisas que fundamentam e justificam a criação da equipe multidisciplinar, aqui proposta.

Conforme Peduzzi (1998, 2001 apud FARIA et al, 2013) a equipe multiprofissional consiste em modalidade de trabalho coletivo que se configura na relação recíproca, entre as múltiplas intervenções técnicas e a interação dos agentes de diferentes áreas profissionais. Uma equipe multiprofissional é composta por profissionais de saúde, assistência social e outras que atuam de forma autônoma, mas estabelecendo ações integradas, buscando atender a uma dada coletividade.

A criação de uma equipe multiprofissional no âmbito da Unemat se faz necessária tendo em vista a se valorizar a qualidade de vida, a promoção e proteção da saúde e bem estar da vida e do ambiente de trabalho e/ou estudo e a valorização da comunidade acadêmica. A equipe teria por objetivo auxiliar tanto os servidores docentes e profissionais técnicos, como também os acadêmicos. Neste sentido, temas e fenômenos como motivação, clima organizacional, relações interpessoais, conflitos, auto-estima, stress, depressão, absenteísmo, ginástica laboral, competitividade, assédio, discriminação, entre outros, estão na área de interesse de ação da citada equipe.



A promoção da saúde está embasada na aceitação da premissa de que o comportamento e estilo de vida tem impacto sobre nossa saúde e a implementação de mudanças adequadas podem favorecê-la, o que reforça a responsabilidade dos indivíduos e das comunidades. (BENNETT; MURPHY, 1997; BUSS, 2000 apud SILVA, 2012).

Conforme o Manual de Saúde e Segurança no Trabalho para os Servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso, são atribuições das equipes multiprofissionais, entre outras: acompanhar o tratamento e reabilitação dos servidores afastados pela perícia médica; acompanhar e apoiar os servidores em readaptação ao trabalho. Ainda, conforme o manual, a equipe multiprofissional conta com os seguintes profissionais: Técnico de Segurança do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Enfermeiro, Médico do Trabalho, Psicólogo, Assistente Social, Fonoaudiólogo, Educador Físico, Fisioterapeuta, Nutricionista, e profissional de nível médio. Alguns dos especialistas que compõem uma equipe multiprofissional já estão prevista na Lei nº 321, que dispõe sobre o Quadro e Plano de Carreira, Cargos e Subsídios dos Profissionais Técnicos da Educação Superior da Universidade do Estado de Mato Grosso.

No caso da UNEMAT, mais do que acompanhar as questões de saúde o foco seria também a implementação de programas para o tratamento farmacológico e psicológico da comunidade universitária. Trabalhar em equipe significa compartilhar uma direção comum. Além disso, atividades desenvolvidas em conjunto encorajam o grupo, o que aumenta o desempenho na hora de realizar atividades, transmitindo autoconfiança, habilidade e união, características primordiais para o sucesso. Outra atividade bastante discutida nos fóruns nacionais de estudantes e nos espaços de discussão sobre educação são as ligas acadêmicas, utilizadas normalmente em cursos da área de Saúde, mas a metodologia pode ser utilizada em cursos de qualquer área de atuação.

Não há exatamente um conceito estabelecido e amplamente aceito sobre as Ligas Acadêmicas, apenas algumas linhas gerais que estas devem adotar. Uma Liga Acadêmica é uma entidade estudantil formada por um grupo de estudantes que buscam o aprofundamento de um determinado tema e sua aplicabilidade para a comunidade. Cabe ao docente a orientação das atividades, mas os rumos, objetivos e metas da Liga Acadêmica são determinados pelos estudantes. As Ligas Acadêmicas têm em sua base o tripé ensino-pesquisa-extensão, diferentemente de um grupo de estudo. Deve ser desenvolvida de forma equilibrada nas três áreas supracitadas, de forma que na medida que se aprofunda os conhecimentos, novos saberes são gerados e transmitidos à comunidade externa.

Atualmente, não existem na Unemat políticas de incentivo à formação de Ligas Acadêmicas, assim como o estabelecimento de normas claras para sua criação, institucionalização e supervisão. Neste sentido, a presente proposição pretende fomentar a discussão sobre a importância e sobre a normatização das Ligas Acadêmicas para os cursos de graduação da Unemat.



Uma universidade precisa conciliar suas atividades fim com a eficiência administrativa das atividades meio, para que estas não prejudiquem o bom andamento daquelas e esse deve ser um critério fundamental na escolha da organização. Exigências burocráticas podem, muitas vezes, engessar a necessária flexibilidade para o processo educacional, de pesquisa e extensão. Na perspectiva de implantação breve de um sistema informatizado de gestão universitária, em que a maior parte dos processos burocráticos poderá ser otimizada, podem-se aproveitar melhor os recursos humanos para o investimento no atendimento às atividades fim e na melhoria das relações humanas dentro das unidades.

Um fator central na viabilização dessas proposições é a forma de lotação dos docentes, que atualmente acaba vinculando cada docente a disciplinas de 30h ou múltiplos de 30h, o que acaba por engessar as relações entre a frequência dos alunos, a forma de trabalho dos professores, o sistema de avaliação etc., a uma perspectiva disciplinar, quando estamos, cada vez mais, compelidos a trabalhar interdisciplinarmente.

Além disso, outras proposições investem no estabelecimento de relações mais democráticas entre os três segmentos, buscando atendê-los, inclusive, estruturalmente, uma vez que cada um tem sua relevância e contribuição para existência e funcionamento da universidade. As propostas vão desde as eleições para cargos administrativos, passando por divisão prévia do orçamento anual para cada unidade, até a reelaboração arquitetônica, vinculada a um plano diretor obrigatório, que atenda a todos os segmentos, para que sua permanência seja garantida durante o andamento das atividades. Uma melhor distribuição de recursos e tratamento igualitário entre as unidades e segmentos garante a participação democrática da comunidade nas decisões que modificam o cotidiano nos câmpus.

Em 2016, foram concluídos, na Universidade do Estado de Mato Grosso, os trabalhos do Planejamento Estratégico Participativo e, nesse documento, estabeleceu-se um compromisso da UNEMAT com a democracia, cuja missão da instituição é de “oferecer educação superior pública de excelência, promovendo a produção do conhecimento por meio do ensino, pesquisa e extensão de maneira democrática e plural, contribuindo para a formação de profissionais competentes, éticos e comprometidos com a sustentabilidade e com a consolidação de uma sociedade mais humana e democrática” (UNEMAT/PEP, 2016, p.8).

Na indicação da garantia de que parte dessa missão possa ser alcançada, as Teses Locais que originam este Documento Orientador propõem alterações legais e necessárias para o aprimoramento da atuação da Unemat. As proposições abrangem: a criação e a melhoria de políticas de acesso, como por exemplo, o acesso à universidade por meio de cotas, com um acréscimo de 40% no total de sua nota geral do SISU para aqueles que realizaram integralmente o ensino médio em Mato Grosso; simplificação no processo de matrícula, pois muitas pessoas de cidades distantes, ainda menores de idade, precisam se deslocar de forma rápida para a realização da matrícula, o que impede, muitas vezes, de o candidato aprovado comparecer em tempo hábil. O meio eletrônico, com encaminhamento, por correio, dos documentos autenticados em cartório é uma proposta de modernização e celeridade institucional. Parcerias com a Secretaria de Estado de Educação, por meio de sua Superintendência da Educação Básica, Coordenadoria de Ensino Médio e Assessorias Pedagógicas para



um amplo trabalho criariam perspectivas de futuro para que os estudantes de ensino médio venham a ser acadêmicos da UNEMAT.

Sabemos que existe um nível significativo de evasão em vários cursos, o que provoca editais de vagas remanescentes, e que precisam ser melhor elaborados para atender à demanda social que pode acessar a educação pública para além da avaliação do SiSu. Nesse sentido, percebemos a necessidade de alteração no Edital de vagas remanescentes para todos os cursos da UNEMAT, com exceção de Medicina, que deverá ter um Edital à parte. A política de permanência na Universidade deve ser considerada como um dos aspectos fundamentais, para tanto, ações de assistência estudantil precisam ser ampliadas, por meio de auxílio transporte para os acadêmicos que residem em outros municípios e utilizam transporte privado para acesso à Universidade. Outra questão relacionada, que tem produzido problemas em relação às atividades de aulas práticas realizadas nos sábados letivos - Instrução Normativa 005/2015 – é o fato de os motoristas terem a opção de não aceitar realizar viagem, principalmente, dentro do município nos dias de sábado.

Em relação à Educação Escolar Indígena, devemos considerar que ela passou a ser um direito garantido aos povos indígenas, a partir da Constituição Federal de 1988. Em seu Artigo 231, está assegurado o direito aos indígenas no que se refere à sua própria organização social, à afirmação de seus valores culturais, línguas, costumes, tradições e crenças. Contribuindo para esse direito, a Unemat vem, ao longo do tempo, desenvolvendo ações para o fortalecimento da Educação Escolar Indígena específica e diferenciada no Estado de Mato Grosso e, por consequência, em nível nacional. Dentre as propostas de oferta de ensino superior, a IES, nesses 17 anos, atende à formação de professores indígenas, observadas as premissas da Educação Escolar Indígena e as diretrizes de formação de professores, voltadas a esta especificidade, possibilitando, a autonomia dos povos, o resgate e a valorização dos aspectos culturais. A Resolução CNE/CP 1/2015 que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação de professores indígenas em cursos de Educação Superior destaca como um dos objetivos em seu artigo 3º, parágrafo 1 “formar, em nível da Educação Superior e do Ensino Médio, docentes e gestores indígenas para atuar na Educação Escolar Indígena com vistas ao exercício integrado da docência, da gestão e da pesquisa assumida como princípio pedagógico” (p.11). Vale ressaltar que as propostas aqui apresentadas, para a continuidade e fortalecimento de políticas públicas para formação de professores e profissionais indígenas, foram elaboradas a partir da observação e experiências práticas vividas, pela equipe pedagógica da Faculdade, no cotidiano acadêmico dos cursos de Licenciatura Intercultural da UNEMAT, nas atividades pedagógicas realizadas durante as etapas intermediárias dos cursos de Licenciatura nas diversas comunidades indígenas das quais fazem parte os acadêmicos indígenas, por meio de reuniões com lideranças indígenas, fóruns, entre outros encontros realizados nesses 17 anos de atuação da Unemat. Sendo assim, para melhoria da qualidade do ensino superior indígena na Universidade, estão contemplados os eixos Graduação, Pós-graduação, Pesquisa, Ensino e Extensão, com base nos quais se propõe a oferta de cursos de bacharelado e licenciatura para indígenas; oferta de curso lato sensu e stricto sensu profissionalizante nas áreas de Educação Escolar Indígena; formação continuada, implemento de políticas de tradução e publicação de bibliografia específica da área de Educação Escolar Indígena; criação do laboratório de fonética, criação do museu oral das línguas e culturas indígenas,



estruturação da biblioteca do campus com atualização do acervo da área indígena; criação do centro intercultural de línguas e a informatização da Faculdade Intercultural Indígena (FAINDI).

Buscando melhorar o tempo de gestão dos cargos de DURA e DPPF, propõe-se que iniciem e encerrem a gestão ao mesmo tempo, proporcionando um melhor trabalho em equipe e mudando a nomenclatura do DURA, atribuindo-lhe a função de político. Propõe-se a mudança no sistema de votação para tornar mais justas as eleições na instituição e também proporcionar paridade em todos os conselhos e colegiados da UNEMAT. Seguindo a linha da igualdade dentro da Universidade, visamos possibilitar que os Profissionais Técnicos possam disputar uma eleição de reitoria no cargo de vice-reitor, tornando o processo ainda mais inclusivo.

A mudança da Sede Administrativa é proposta com o intuito de proporcionar melhores condições para desenvolver o trabalho com todos os câmpus e com toda estrutura política e administrativa do Estado. Proposições de melhorias para a instituição ainda incluem: aperfeiçoar a metodologia de atribuições dos encargos dos professores considerando melhor desenvolvimento do docente com suas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Para que estas atribuições sejam cumpridas a contento, é importante ter uma equipe multidisciplinar que possa fiscalizar tanto as atribuições docentes quanto as PTES.

Desse modo, pode-se dizer que esse documento traduz o objetivo apresentar uma proposta de reformulação das macropolíticas para a universidade, tratando de cada eixo de modo geral que atenda a todas as unidades da universidade, bem como que contemple toda a comunidade tanto acadêmica como comunidade em geral.

O Congresso Universitário é uma instância que define as políticas macroestruturais da Universidade, sendo formado pela representação paritária da comunidade acadêmica e com participação da sociedade. As suas decisões são passíveis de homologação do CONSUNI e CONEPE, sendo ainda referendadas pelo Conselho Curador. Neste sentido, as proposições doravante apresentadas tem o firme propósito de ampliar, estruturar e garantir uma Educação Superior de qualidade para toda sociedade.



OBJETIVOS

OBJETIVO GERAL

Propor e construir macropolíticas para a Unemat, em seus pilares e nas concepções de uma Instituição Pública, por meio de um processo sistêmico, democrático e diplomático, apresentando propostas fundamentadas bases teóricas e legais que incluem alterações nas organizações administrativas e pedagógicas; visando a permanência do oferecimento do ensino superior público e a melhoria da qualidade de suas ações, em consonância com a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão de excelência.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Respeitar a diversidade cultural e todas as suas manifestações decorrentes;
- ✓ Considerar o atual estado da Universidade enquanto instituição pública;
- ✓ Confrontar a realidade atual da Universidade com as projeções e anseios futuros;
- ✓ Estabelecer elementos norteadores para uma Universidade melhor;
- ✓ Construir macropolíticas apoiadas no diálogo democrático e participativo;
- ✓ Explorar dialeticamente os atuais limites dos pilares da Universidade para buscar reduzi-los;
- ✓ Colaborar para a construção de Universidade articulada com a Sociedade;
- ✓ Contribuir com a definição de estratégias efetivas para fortalecimento do ensino, pesquisa e extensão;
- ✓ Apresentar possibilidades de parcerias da Universidade com outras Instituições Público–privadas para viabilizar ações conjuntas;
- ✓ Refletir sobre ações internas e possíveis para melhoria da realidade do câmpus;
- ✓ Envolver a comunidade acadêmica na discussão sobre Universidade e a Educação Superior Pública;
- ✓ Analisar a legislação vigente, diretrizes, normas, resoluções, procedimentos internos e outros documentos para compor as proposições.
- ✓ Alterar o perfil do ocupante do cargo de Vice-Reitor (alteração dos Art. 33 e Art. 34 da RESOLUÇÃO Nº 002/2012 – CONCUR);
- ✓ Alterar o tempo de gestão dos cargos eletivos de DURA e DPPF para 3 anos;
- ✓ Alterar a nomenclatura do cargo eletivo de DURA (Diretor de Unidade Regionalizada Administrativa) para DPPA (Diretor Político, Planejamento e Administrativo);
- ✓ Alterar o modo de contagem de votos do sistema paritário, que deverá considerar as categorias de forma isolada, sendo eleito o candidato que possuir maioria simples em 2 dos 3 segmentos, e conseqüentemente será eleito por possuir 2/3 do colegiado eleitoral;
- ✓ Transferir a Sede Administrativa para Cuiabá;
- ✓ Rever a distribuição das atividades dos docentes em regime de dedicação exclusiva;
- ✓ Criar uma corregedoria institucional;
- ✓ Instituir Paridade na composição dos Conselhos;



- ✓ Propor aprimoramentos para a Educação Superior Estadual, especificamente na Unemat;
- ✓ Sugerir com base em discussões de âmbito local formalmente as ideias de consenso para futuras implementações na Universidade;
- ✓ Aprimorar a formação superior no estado de Mato Grosso;
- ✓ Melhorar a qualidade dos serviços prestados pela UNEMAT;
- ✓ Oferecer condições para que os estudantes possam concluir suas graduações e pós-graduações na UNEMAT;
- ✓ Estabelecer alguns critérios e ações para o fortalecimento da Unemat, como uma instituição de Ensino Superior inclusiva, voltada, em especial, para as demandas sociais do Estado de Mato Grosso, respeitando sua diversidade étnica;
- ✓ Possibilitar o acesso à Unemat com uso exclusivo de entrada pela Secretaria de Educação Superior do Ministério da Educação (SESU) para os cursos regulares de graduação;
- ✓ Realizar vestibular/Covest para as modalidades diferenciadas: indígena, parceladas e outras, para atender, em específico, as demandas sociais;
- ✓ Oportunizar agilidade e acesso à matrícula, em especial, para quem reside em outros municípios e estados;
- ✓ Oportunizar à comunidade portadora de diploma de ensino superior o ingresso em outros cursos da UNEMAT, por meio de edital de vagas remanescentes;
- ✓ Otimizar as relações acadêmicas, o registro e os trâmites oficiais de documentos da Secretaria Acadêmica;
- ✓ Ampliar o acesso dos estudantes de ensino médio aos cursos da UNEMAT;
- ✓ Oferecer condições de acesso e permanência ao Ensino Superior;
- ✓ Proporcionar transporte para que os professores possam realizar aulas a campo e visitas técnicas em sábados letivos;
- ✓ Complementar a formação acadêmica nas áreas específicas;
- ✓ Formar bacharéis e licenciados indígenas em diversas áreas do conhecimento;
- ✓ Consolidar a formação acadêmica e fomentar a pesquisa no âmbito da Faculdade Intercultural Indígena;
- ✓ Promover o ensino de línguas indígenas, da língua portuguesa e de línguas estrangeiras;
- ✓ Descrever e documentar as línguas indígenas de Mato Grosso;
- ✓ Disponibilizar, em várias línguas indígenas, versões de textos clássicos referentes à legislação e direitos indígenas;
- ✓ Criar o Centro Intercultural de línguas indígenas;
- ✓ Criar o laboratório de fonética;
- ✓ Assegurar a pesquisa bibliográfica em várias áreas do conhecimento aos acadêmicos indígenas;
- ✓ Criar o Museu oral das línguas e culturas indígenas de Mato Grosso;
- ✓ Regulamentar a criação /ou extinção/remanejamento de cursos em todos os câmpus;
- ✓ Garantir que a formação acadêmica seja realizada de forma ampliada, com base em um currículo cultural interdisciplinar;
- ✓ Redefinir políticas de ingresso de acadêmicos na Unemat;
- ✓ Estabelecer propostas metodológicas, incluindo novas tecnologias;
- ✓ Garantir que os PTES atuem como colaboradores nos programas de pós-graduação;



- ✓ Instituir políticas de qualificação profissional para os PTES em Programas de Pós-graduação;
- ✓ Garantir a participação efetiva dos PTES em projetos de pesquisa e extensão;
- ✓ Estabelecer mandato de duração de 04 (quatro) anos para Diretoria de Unidade Regionalizada (DURA);
- ✓ Garantir a participação de PTES na gestão das unidades administrativas vinculadas à Reitoria;
- ✓ Estabelecer representação paritária entre docentes, PTES e discentes nos conselhos superiores;
- ✓ Estabelecer a participação de DPPF e DURA como membros natos nos Conselhos (CONEPE, CONSUNI e Colegiado Regional);
- ✓ Estabelecer que cada campus tenha, no mínimo, um representante de cada segmento acadêmico nos conselhos superiores (CONEPE e CONSUNI);
- ✓ Criar equipes multiprofissionais nos câmpus visando à qualidade de vida e valorização da comunidade acadêmica;
- ✓ Criar políticas efetivas de gestão de marketing e endomarketing institucional;
- ✓ Reformular e normatizar a concessão de auxílios financeiros a acadêmicos de forma descentralizada;
- ✓ Criar políticas de financiamentos externos;
- ✓ Criar a equipe multiprofissional;
- ✓ Analisar o processo e organização do trabalho com o objetivo de subsidiar e/ou assessorar ações visando à saúde psíquica dos servidores;
- ✓ Elaborar e implantar programas e projetos com relação ao absenteísmo, readaptações e remoções por meio da integração psicossocial dos servidores e grupos de trabalho;
- ✓ Incentivar e participar da proposição de ações com o objetivo de prevenir a ocorrência de acidentes em serviço, doenças profissionais e do trabalho;
- ✓ Participar do monitoramento das condições de saúde dos servidores para elaboração de programas e ações visando principalmente a eliminação de fatores que levam ao sofrimento e adoecimento psíquico;
- ✓ Participar da elaboração de programas e ações de educação em saúde que visem a promoção e proteção à saúde geral dos servidores;
- ✓ Acompanhar os afastamentos de servidores para tratamento quando relativos à saúde psíquica;
- ✓ Estimular estudos e inovações na gestão de pessoas visando o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores;
- ✓ Acompanhar o processo de recuperação dos servidores que sofreram algum tipo de acidente de trabalho;
- ✓ Identificar fatores que possam gerar evasão, dificuldades durante o curso e o desenvolvimento psicossocial;
- ✓ Conhecer e avaliar, por meio da realização de visitas domiciliares, a realidade do acadêmico que por motivo de doença ou acidente encontra-se afastado de suas atividades acadêmicas;
- ✓ Conhecer, avaliar e realizar estudos sócio-econômicos da realidade social do acadêmico para fins de benefícios e serviços sociais junto a Unemat e/ou outras entidades;



- ✓ Orientar indivíduos e grupos de diferentes segmentos sociais no sentido de identificar recursos e de fazer uso dos mesmos no atendimento e na defesa de seus direitos;
- ✓ Acompanhar o acadêmico ingressante por meio da política de ações afirmativas da Universidade do Estado de Mato Grosso e promover ações que promovam a permanência na universidade e conclusão do curso;
- ✓ Propor estratégias visando adequadas relações entre acadêmicos, docentes e PTES da Universidade, promovendo melhor a integração dos mesmos nas atividades da Unemat;
- ✓ Regulamentar e implementar a criação das Ligas Acadêmicas nos cursos de Graduação da Unemat;
- ✓ Fomentar a discussão sobre a importância das Ligas Acadêmicas para o tripé ensino-pesquisa-extensão na Unemat;
- ✓ Viabilizar a criação de um Regulamento Geral para a criação, implantação, institucionalização, implementação e supervisão das Ligas Universitárias na Unemat;
- ✓ Instaurar uma comissão, composta por docentes, profissionais técnicos e estudantes de diferentes áreas do conhecimento, para a elaboração de um regimento geral e um estatuto-padrão para todas as Ligas Acadêmicas da Unemat;
- ✓ Estimular a participação de estudantes nas Ligas Acadêmicas da Unemat, promovendo assim o estímulo ao estudo, à pesquisa e à extensão, bem como a valorização e permanência destes;
- ✓ Garantir a efetiva indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;
- ✓ Promover a flexibilidade curricular nos cursos e a eficiência do acompanhamento das atividades realizadas na instituição;
- ✓ Garantir autonomia didático-financeira aos câmpus e a participação democrática na gestão;
- ✓ Dar garantias de permanência do aluno na instituição, investindo na qualidade das relações humanas;
- ✓ Desvincular a lotação docente de uma perspectiva disciplinar; viabilizar a elaboração do lotacionograma com o quadro atual de servidores;
- ✓ Garantir a obrigatoriedade de um plano diretor para os câmpus, elaborado e aprovado coletivamente;
- ✓ Dar mais flexibilidade ao aluno na escolha de seu percurso escolar;
- ✓ Dar mais eficiência e agilidade a processos administrativos, em favorecimento das atividades fins.



METODOLOGIA

A metodologia de sistematização das Teses Locais para a composição documento orientador para o Seminário Regional iniciou-se na reunião da Secretaria de Sistematização da Comissão Organizadora Central no dia 19 de junho de 2017.

Inicialmente, foi discutido como seria realizada a sistematização, reforçando a necessidade de manutenção dos textos originais, sem qualquer alteração das proposições da comunidade acadêmica. Assim, ficou acordado que seriam agrupadas as proposições com mesmo objeto, mantendo-se objetivos, metas e estratégias que se diferenciavam. As análises foram realizadas por eixo, agrupando as proposições com mesmo objeto, mesmo que contraditórias, de todas as Teses Locais que compõem cada Regional.

Após o agrupamento das proposições no quadro proposições/conclusões, foram agrupados os elementos textuais que fundamentaram as proposições da comunidade acadêmica.

Toda metodologia utilizada na condução dessa sistematização foi embasada na Resolução Nº 015/2016-CONSUNI, Resolução Nº 016/2016-CONSUNI e Resolução Nº 040/2016 *AD Referendum* do CONSUNI.



JUSTIFICATIVA

O Congresso Universitário é a instância que define as políticas macroestruturais da UNEMAT e é composta pela representação paritária da comunidade acadêmica e com participação também da sociedade externa. Entendemos ser de suma importância a Universidade promover melhorias institucionais, sendo que a relevância teórica e prática e as razões para a implantação das ideias apresentadas, e que estão separadas por eixos temáticos, sintetizam os principais aspectos abordados pelos proponentes das Teses Locais dos câmpus de Barra do Bugres, Diamantino, Nova Mutum e Tangará da Serra.

O Seminário Regional é uma etapa integrante do 3º Congresso Universitário e, portanto, um espaço democrático feito por pessoas de diferentes opiniões, crenças e ideologias, no entanto, para Rosini (2005, p. 19): “Precisamos acreditar no potencial humano e na certeza de que nossa maior riqueza é o homem. E esse homem tem que ser desenvolvido na sua criatividade, sua imaginação, no seu conhecimento, no seu domínio das relações extra e interpessoais”.

Por sua vez, este Documento Orientador contempla todas as proposições feitas por eixo temático que organizados estabelecem um norte para a criação de macropolíticas. A Unemat é uma Instituição Pública, o que se extrai de seu estatuto deve-se considerar ao examinar as proposições dentro do âmbito jurídico, com efeito de não contaminar ou propagar um vício na administração pública.

Faz-se necessário ter uma base de dados com informações, buscando um referencial teórico para que seja de melhor entendimento e, alinhados com raciocínio coerentes e consistentes. Apropria-se da pesquisa bibliográfica na medida em que se utiliza de materiais como livros, revistas, artigos como explica Silva (2005, p. 21): “Pesquisa Bibliográfica: quando elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos e atualmente com material disponibilizado na Internet.” Bem como da Pesquisa de levantamento na medida e que se utiliza de relatos dos gestores e servidores durante a fase diagnóstica, como explica Silva (2005, p. 21): “Levantamento: quando a pesquisa envolve a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer.”

Dessa forma Docentes, Discentes e PTES participaram de reuniões para discutir e montar de forma ordenada e por eixos o que será levado ao Congresso Universitário e alavancar possíveis propostas que visam aprimorar e até mesmo construir novas práticas que venham a consolidar a ideia de Universidade com uma educação de qualidade, infraestrutura adequada, capacitação de docentes entre outros assuntos.

Esse processo se deu por meio de análise de conteúdo, reunindo vários materiais disponíveis para todos os componentes da comissão do congresso, coordenadores de curso, docentes dos campus e PTES para que todos possam participar efetivamente da construção das macropolíticas da Unemat. Uma pesquisa documental, pois segundo Gil (2010) é muito valorizada nas Ciências Sociais e pode ser aplicada em praticamente todos os campos do conhecimento. Procurou-se obter informações reais e precisas em praticamente todas as esferas da Unemat, bem como considerar os pontos positivos e fragilidades para que os mesmos servissem de base para o pensamento crítico construtivo, e ao mesmo tempo participativo no que se



refere as proposições de melhorias e que a universidade possa chegar em um patamar de excelência, considerando ações em curto, médio e longo prazo.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em sua criação, representa um marco para a consolidação da democracia brasileira. Mesmo havendo emendas, a Carta Magna nos promove à construção de “[...] um país mais livre, mais justo e mais democrático” (MEDEIROS, 2013, p. 189). É então na Constituição (BRASIL, 1988) que encontramos elementos balizadores para confrontar e avaliar as proposições contidas neste texto, no entanto, não se pode confundir a análise das proposições contidas no Capítulo 5 com controle de constitucionalidade, mas como uma articulação dialética para que as proposições fossem feitas a partir da própria Constituição com o protagonismo centrado na comunidade acadêmica em ações democráticas.

Complementar a Constituição Federal de 1988 com a Constituição Estadual é importante para análise aqui proposta, pois, sendo a Carta Magna do povo matogrossense, exprime seus anseios, sua organização político-administrativa, entre outros elementos que se fazem necessário. Por Consequente, “em decorrência do princípio da supremacia da Constituição, devem os atos normativos infraconstitucionais ser compatíveis com as normas constitucionais, aplicando-se o princípio norteador da compatibilidade vertical, garantidor da rigidez constitucional” (MONTEIRO, 2010, pag. 2). Neste sentido, a análise das proposições recorre às leis e decretos elencados a seguir,

É imprescindível a retomada da discussão da Universidade Pública, que situada no seio da sociedade, reflete os seus embates e angústias em uma tentativa de intervenção, não somente de interpretação, por meio do ensino, pesquisa e extensão, pois “[...] a riqueza da teoria que explica o real só pode ser construída a partir do próprio real, e é a partir do confronto das ideias com a realidade que se pode ‘mensurar’ a contribuição de uma pesquisa ao entendimento do mundo” (OLIVEIRA, 1997, p. 55)

De outro modo, a universidade é uma instituição social e para Chauí (2003, p. 5),

Essa relação interna ou expressiva entre universidade e sociedade é o que explica, aliás, o fato de que, desde seu surgimento, a universidade pública sempre foi uma instituição social, isto é, uma ação social, uma prática social fundada no reconhecimento público de sua legitimidade e de suas atribuições, num princípio de diferenciação, que lhe confere autonomia perante outras instituições sociais, e estruturada por ordenamentos, regras, normas e valores de reconhecimento e legitimidade internos a ela.

Muitos são os desafios da Universidade Pública e, em particular caso, da Universidade do Estado de Mato Grosso, porém, o que está posto é pensar uma Instituição de Ensino Superior Pública com o mais alto patamar da educação brasileira sem colocar em risco sua incumbência impar,

[...] oferecer educação superior pública de excelência, promovendo a produção do conhecimento por meio do ensino, pesquisa e extensão de maneira democrática e plural, contribuindo com a formação de profissionais competentes, éticos e comprometidos com a sustentabilidade e com a consolidação de uma sociedade mais humana e democrática. (UNEMAT, 2016, p. 8).



A partir da discussão do arcabouço jurídico que permite conceber estas proposições e do entendimento em relação à Universidade Pública, especificadamente, a UNEMAT, formamos uma estrutura conceitual em que se avança à discussão para tratar os eixos temáticos.

A seguir, as proposições são apresentadas contemplando todos os eixos e por eles organizadas. A discussão de todos estes eixos demonstra a importância do Congresso Universitário e aqui se dá destaque às ações da docência, pois, para Rosini (2005, p. 18): “O professor não tem apenas uma função, uma profissão ou especialização. Ele tem a missão de transmitir a herança cultural às novas gerações formando mentes proativas capazes de enfrentar as incertezas da vida”.

I. Graduação

a. Inovações Curriculares

Faz-se urgente a inserção de propostas metodológicas inovadoras, incluindo novas tecnologias, por exemplo, o uso de softwares adequados e plataformas de ensino, garantindo assim a sincronização entre o conhecimento adquirido no meio universitário e as necessidades do mercado de trabalho e da sociedade. Essa inovação seria possível mediante:

a.1 Normatização das matrizes curriculares em relação a distribuição de carga horária durante o curso.

Exemplo de caso: Temos determinados cursos com total de carga horária de 4080 horas. Considerando que ATIVIDADES COMPLEMENTARES não são presenciais por parte do docente, teríamos um restante de 4020 horas para as disciplinas.

Nessa situação, um curso com integralização de 10 semestres, e caso fosse distribuído uniformemente essa carga horário, teríamos 402 horas aproximadamente para cada semestre.

Cabe nesse caso salientar a importância do Estágio Curricular no processo de formação do profissional, pois essa disciplina deveria ter no mínimo 360 horas com lotação de 6 docentes de áreas diversas com intuito de orientar os alunos nas diversas possibilidades de temas e locais.

Entretanto nos deparamos com Estágio Curricular de 120 horas, ou seja, no último semestre foi retirado 240 horas e sobrecarregado em semestres anteriores. Como impacto, temos excesso de disciplinas em determinados períodos, e caso esse seja no início de curso, implica em desmotivação causando altas taxas de reprovação.

Lembrando que em um curso, a matriz curricular deveria ser montada, obviamente nas necessidades dos cursos e NÃO NA FORMAÇÃO DO DOCENTE.

a.2 Formação do estudante universitário tendo como base um currículo cultural que permita ao estudante obter uma ampla formação geral sobre a qual possa embasar a formação da área específica;

Pensar e discutir uma grande reformulação curricular empreendida a partir de constatação da necessidade de pensar sobre o que é ensinado aos estudantes, como é ensinado e sobre o reconhecimento de que cada currículo, curso de estudos ou forma pedagógica que pode sempre ser melhorado. Assim, uma das dimensões que devem



ser revistas, discutidas e propostas refere-se às inovações pedagógicas com vistas não apenas a uma busca constante de sua adaptação às novas proposições curriculares, mas também às condições da melhora de sua qualidade. O espírito da revisão é de equiparar em excelência os níveis acadêmicos do ensino e da pesquisa oferecidos aos estudantes, para que a Universidade seja conhecida tanto pelo excepcional ambiente de pesquisa como pelo superior ambiente de ensino e aprendizagem. Fonte (artigo - Educação geral na Universidade Harvard: a atual reforma curricular - Revista Ensino Superior Unicamp - disponível em: <https://www.revistaensinosuperior.gr.unicamp.br/.../educacao-geral-na-universidade-h>).

Esse processo iniciou-se no ano de 2002, com implantação em 2007. A universidade empreendeu a reestruturação curricular por meio de um processo democrático de discussão entre os quatro principais grupos que a compõem: professores, alunos, ex-alunos e administração.

a.3 Os currículos devem atender a carga horária mínima estabelecida nas Diretrizes Curriculares, como:

- 1 - todos os Cursos presenciais deverão ofertar os 20% permitidos por lei, a distância, em plataforma tecnológica;
- 2 - as matrizes curriculares dos cursos iguais deverão ter 90% de igualdade, 10% deverá ser para atendimento às tendências do local;
- 3 - as disciplinas de formação geral, como matemática básica, cálculo, língua portuguesa, filosofia, sociologia, entre outras deverão ter suas ementas iguais, independente de qual curso seja;
- 4 - criar um programa de formação continuada, o acadêmico faz a graduação e já ingressa em pós-graduação

b. Formas de Ingresso e Permanência dos Acadêmicos

b.1 Elaborar um sistema de seleção unificada para ingresso em cursos da UNEMAT, onde o candidato antes do vestibular, não escolha o campus ou curso para o qual deseja se inscrever. A prova do vestibular é aplicada e cada candidato tem sua pontuação atribuída conforme o desempenho.

Em um segundo momento, cada candidato utiliza essa pontuação para se candidatar ao curso/campus que desejar dentro da instituição (ficando assim os mais bem pontuados com vantagens de escolha, como no SISU), e os candidatos que não conseguirem entrar em um curso específico, terão no sistema todos os outros cursos da instituição como uma alternativa, evitando assim que cursos fiquem ociosos por não terem sido a opção inicial do vestibulando.

b.2 Fixar a taxa de vestibular com um valor máximo de 5% do valor do salário mínimo vigente para os candidatos em geral, estipulando a gratuidade aos alunos que fizeram 100% do ensino médio em escola pública e bolsistas de 100% em escolas particulares. (Além dos casos já previstos na legislação)

b.3 Oferecer estruturas de apoio para os alunos, principalmente para os recém-ingressantes. O que a universidade faz para atender aos acadêmicos ingressantes



econômica e socialmente desfavorecidos? Ou que programas dão conta da inserção universitária, cuidando da transição da cultura escolar da educação básica para o hábitus academicus?

Vale destacar que as IES têm papel importante em relação à permanência dos alunos quando considerados a infraestrutura ofertada, como moradia estudantil, apoio ao transporte, biblioteca, refeitório, apoio para estudantes com deficiência física, entre outros. Para autores como Tinto, a permanência do estudante no ensino superior é bastante influenciada pela integração ao ambiente social e acadêmico, além de estar associada ao nível de expectativas do aluno. Dessa forma, quanto maiores forem as expectativas (educacionais e de carreira) e quanto mais satisfatória for sua integração social e acadêmica, suas chances de evasão diminuam.

Propostas de apoios que podem ser implementados pela Universidade

1. Implantação e regulamentação de alojamento estudantil para acadêmicos em situação comprovada de vulnerabilidade; Quanto tempo - em até 10 anos; ou após a Unemat ser reestruturada por pólos e áreas de conhecimento e uma maior implementação no oferecimento de cursos no formato EAD - Turmas fora de sede e parceladas. Pois desta forma teríamos menos câmpus e maior abrangência da Universidade no estado. *(ver propostas em: eixo Gestão - estrutura organizacional e item c - oferta de cursos - eixo Graduação).*
2. Criação de um setor para atendimento ao acadêmico (no sentido de comunicação, social, apoio, informações). A PRAE qualificar uma equipe em cada câmpus para fazer a acolhida dos ingressantes - (equipe com professores, alunos, técnicos – pode ser um projeto de extensão), onde esta equipe faz uma acolhida geral apresentado a universidade e depois entrevista individual para saber das dificuldades e expectativas. Analisando o que o aluno necessita para a adaptação no município e no ambiente acadêmico. - Implantação em 1 ano;
3. Criar um canal de atendimento via chat e telefone para esclarecer dúvidas aos ingressantes quanto: ao clima do município, aluguel de imóveis, alimentação, mercado, farmácias, localização da universidade quanto aos demais pontos comerciais do município. Informações sobre moradia – dividir casa ou apto; informações sobre bolsas de apoio, pesquisa e extensão, entre outros assuntos importantes, aos ingressantes de outros municípios e estados. (projeto de extensão para que as pessoas possam estar sempre atualizadas sobre os assuntos a serem informados). Este canal faz parte do setor de atendimento ao acadêmico. Implantação em 1 ano.

c. Oferta de Cursos

c.1 Oferta de turmas fora de sede de cursos nos quais a demanda local já está comprovadamente baixa (nos últimos 5 ou 6 ingressos), sem pró-labore ou bolsa extra para oferta;

c.2 Planejamento de curto, médio e longo prazo para criação e/ou extinção/remanejamento de cursos em todos os câmpus, de modo que possa haver



uma adequação ao longo do processo, evitando a criação de cursos com pouca demanda e com estrutura precária. Obs: Este documento deve estar acessível ao público através do portal institucional. Realizando estudos de demandas através de comissão local formada por representante dos 3 segmentos e se possível com representação também da comunidade local. A metodologia desse estudo de demanda deverá ser definida através de Conepe e deverá ser aplicada da mesma forma em todos os câmpus e cidades que se enquadrarem nessa dificuldade de baixa demanda.

c.3 A UNEMAT oferecerá cursos de Licenciatura, bacharelado e Tecnólogos superiores, poderá ofertar novos Curso de Graduação nas modalidades Presencial, Parceladas, Fora de sede, Indígena e a Distância.

Planejar a curto, médio e longo prazo a criação e/ou extinção/remanejamento de cursos em todos os câmpus, de modo que possa haver uma adequação ao longo do processo, evitará a criação de cursos com pouca demanda e com estruturas precárias. Nos câmpus onde houver a migração de cursos para outra localidade, é necessário garantir que, para cada curso que migra, sejam ofertados continuamente, pelo menos dois cursos de turmas únicas e/ou EAD, visando, dessa forma, manter o atendimento à comunidade local, bem como aperfeiçoar a utilização dos espaços institucionais já existentes, definindo-se:

- Presencial: entrada semestral e tem oferta de forma contínua, em conformidade com o Calendário Acadêmico, aprovado em CONEPE.

- Parceladas: são modulares, tem entrada e periodicidade definidas no Programa ou Projeto Pedagógico do Curso (PPC) é uma modalidade diferenciada de ensino, com o objetivo de atender às demandas de formação docente em diferentes regiões do estado de Mato Grosso. Os cursos são presenciais, alguns em regime parcelado e outros em regime contínuo, ofertados em rede continuada, para a formação em serviço de servidores públicos da educação básica do Estado de Mato Grosso. Esta modalidade também atenderá os bacharelados em casos excepcionais, seguindo as regras das licenciaturas.

- Distância: modalidade na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, cujas atividades são desenvolvidas em lugares ou tempos diversos, com periodicidade previamente definida no Programa ou PPC.

- Indígena: visa à formação de profissionais indígenas, são modulares.

- Fora de sede: é uma turma de Ensino de Graduação modular, implantada em razão de demanda especial, de oferta não regular e temporária tem entrada e periodicidade definidas no PPC, deve obrigatoriamente estar vinculada a um curso e faculdade existente e reconhecido.

As condições para que a UNEMAT oferte qualquer uma das modalidades devem seguir os seguintes critérios:

§1º. Presencial:

- a) ter demanda comprovada tanto em âmbito nacional, quanto regional e local;

- b) respeitar a distância geográfica de no mínimo de 150 Km entre os campi que oferecem o mesmo curso;



c) deverá ser respeitada a vocação de campus, para assim fortalecer as áreas já existentes no Campus;

d) deverá ser comprovada a existência de estrutura física para atendimento do novo curso, tais como: sala, laboratórios e biblioteca;

e) ser realizada a previsão orçamentária de execução do curso completo, prevendo todos os professores com nível de doutorado décimo nível, com Dedicção Exclusiva (DE);

f) turmas com no máximo 40 alunos;

§2º. Turma fora de sede

a) comprovar demanda específica da região;

b) não for atendida por migração ou rotatividade de cursos de outros Campi, conforme resolução específica;

c) não for atendida por educação a distância;

d) turma única;

e) que seja ofertado em núcleos e campus da Unemat;

f) financiamento externo comprovado;

g) turmas com no máximo 50 alunos;

§3º. Parceladas

a) demanda comprovada na região;

b) Curso de turma única;

c) que seja ofertado em núcleos e campus da Unemat;

d) não poderá haver no local curso presencial igual ao da parceladas;

e) ter espaço físico para a oferta e execução do curso;

f) ser ofertado em finais de semana e no período de férias;

g) comprovada a capacidade orçamentária de execução;

h) realizar vestibular específico;

i) financiamento externo comprovado;

§4º. Modalidade a distância:

I) Cursos com financiamento externo:

a) ter demanda comprovada da região;

b) não ser igual a cursos que tenham no campus ou em locais com menos 150Km;

c) ser ofertado como turma única;

e) o vestibular deverá ser ofertado em momentos diferentes do presencial, ou seja, não coincidir com o vestibular para os cursos presenciais;

f) financiamento externo comprovado;

II) Curso a distância da Unemat:

a) quantidade de turmas definido no PPCs, podendo ser única como múltipla;

b) ter demanda comprovada tanto em âmbito nacional, quanto regional e local;

c) cursos que eram presenciais transformados em EAD;

d) ter docentes concursados;

e) adotar o mesmo método de ingresso que os presenciais;

§5º. Indígena:

a) demanda específica comprovada;

b) oferta de turma única;



- c) financiamento externo comprovado;
- d) vestibular específico;

c.4 Nos Câmpus onde houver a migração de cursos para outra localidade (como no caso de Colíder), garantir que para cada curso que saia, seja ofertado continuamente, pelo menos dois cursos de turma única e/ou EAD, garantindo sempre 2 turmas para cada curso que saiu. As ações a serem tomadas em relação a curso presenciais que estão sem preencher turmas podem ser:

§1º. Migração de Curso de Graduação presencial para outro Campus quando:

- a) o curso presencial não apresentar mais demanda;
- b) haver quatro seleções de ingresso sem preencher as turmas;
- c) ter deixado sem vestibular por dois anos;
- d) a estrutura física e pedagógica deverá acompanhar o curso;

§2º. Rotatividade de Cursos:

- a) Rotação de turmas mantendo a base, ou seja, uma turma na base e outro em outro campus, mudando de campus a cada turma ofertada;
- b) comprovada estrutura para a oferta da turma;
- c) todos os professores da sede do curso devem ministrar aulas nas turmas fora do câmpus;
- d) somente em caso da inexistência de professores efetivos é que será possível contratar professores efetivos para atender demandas específicas dos cursos fora do câmpus

§3º. Distância:

- a) não ter mais demanda presencial;
- b) ter professores efetivos;
- c) ter estrutura física para execução do curso a distância;
- d) não ter impacto financeiro para contratação de professores;

§4º. Extinção:

- a) durante 2 vestibulares sem atingir 50% e já ter sido migrado ou transformados em ensino a distância; considerar vestibulares ou ingressos (sisu)?

§5º Normatização para migração de cursos entre Câmpus:

Atualmente temos determinados cursos com mínimo número de ingressos e essa situação poderia ser resolvida com a transferência de cursos entre Campus. Contudo isso ainda não é discutido de forma clara nos colegiados por não haver normatização a respeito.

Cada Campus deveria ter acompanhamento pedagógico muito mais específico em relação ao RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO DO CURSO, pois nesse documento há dados importantes em relação a todos os segmentos.

Ainda sobre a Graduação, faz-se necessário uma formação em moldes interdisciplinares no que se refere às disciplinas comuns. A formação do estudante universitário tendo como base um currículo cultural interdisciplinar que lhe permita obter uma formação geral sobre a qual possa embasar a formação da área específica.

Importante a construção de uma proposta de divulgação do vestibular - Marketing da Universidade e dos cursos oferecidos, pois apesar de estar presente e atuante em diversos municípios do Estado de Mato Grosso, ainda existe uma parcela



da população que desconhece a Universidade, os cursos oferecidos, e a gratuidade. Por meio de estratégias de marketing da própria Instituição e de seus cursos dando ênfase na gratuidade, pode-se chegar a um número maior de alunos matriculados nos vários câmpus existentes. Neste sentido, a realização por parte dos cursos de cada Campus, juntamente com a DPPF, Pró-Reitoria de Ensino e Reitoria do Programa “Estude na UNEMAT: ensino público, gratuito e de qualidade”, onde semestralmente estes fariam visitas as Escolas, Institutos de Educação da região de atuação desses, mostrando a UNEMAT.

Ao mesmo tempo, o implemento de um sistema de seleção unificada para ingresso em cursos da UNEMAT, utilizando a nota do vestibular, sem escolha de curso/*campus* no ato da inscrição (sistema de seleção unificada da UNEMAT (SISU), pode contribuir para uma melhor capilaridade da instituição.

A UNEMAT sendo uma Universidade que atende vários municípios do Estado deve priorizar atender um maior número de inscrição para o vestibular, além de atingir a meta de começar seus cursos com todas as vagas preenchidas. Um sistema que proporcione ao aluno fazer a escolha do seu curso após conhecer a sua média e a média de cada curso para ingresso, possibilitaria uma maior procura pelo vestibular e por cursos que hoje estão com pouca demanda.

Entende-se o papel do Ensino Superior como formador de cidadãos que, além de conhecimentos teóricos, consigam fazer uma leitura e dimensionar ações sobre o momento histórico e a realidade em que estão inseridos, sem esquecer-se, no entanto, das questões globais e tampouco das problemáticas gerais e específicas de sua profissão. Dessa forma, propõe-se uma estrutura curricular que contemple dois momentos, sendo o primeiro momento uma formação básica, com o objetivo de construir um conhecimento interligado, articulado a diferentes áreas acadêmicas, interdisciplinar e um segundo momento uma formação específica referente à profissionalização propriamente dita.

II. Pós-graduação

a. Políticas de consolidação da Pós-Graduação

a.1 Pós-graduação lato sensu, pagas (reestruturar a FAESPE para administrar financeiramente a execução de cursos de pós-graduação lato sensu). Implantação a partir de 2018, após estudos de viabilidade, regulamentação e aprovação nos conselhos;

a.2 Incentivo de credenciamento de novos professores nas pós-graduações, com ações como:

- 1 - Flexibilização do descredenciamento de professores que atuam em mais de um programa e descredenciamento automático dos que não atinjam as metas estabelecidas pela CAPES;
- 2 - Manutenção de nível mínimo de publicações, correspondente ao nível de publicações para o credenciamento, ou mais, em caso de elevação do conceito do curso;



b. Expansão da Pós-Graduação

b.1 Pós-graduação stricto sensu – mestrado no formato 3T (modular no período de férias) nas áreas de gestão, administração e educação. Já existem vários programas neste formato acontecendo no Brasil, programas autorizados pela Capes e reconhecidos pelo Mec. Esse formato traria para a Universidade nos períodos de férias acadêmicas outra clientela, sendo profissionais tanto da área da educação como da administrativa que vem em busca de uma formação continuada e que o único tempo disponível são esses períodos de férias acadêmicas e escolares. Implantação em até 2 anos, após estudos de viabilidade tanto quanto a legalidade e qualidade, regulamentação e aprovação pelos conselhos.

c. Relação Graduação e Pós-Graduação

c.1 Incentivo da integração graduação e pós graduação, criando um programa de ensino continuada, onde o discente faz uma graduação enxuta, de menor duração e já ingressa em *latu sensu* ou *stricto sensu*, e também do *latu* para o *stricto* com implantação em até 2 anos, após estudos de viabilidade tanto quanto a legalidade e qualidade, regulamentação e aprovação pelos conselhos.

d. Financiamento da Pós-Graduação

d.1 Para *latu sensu* deverá ser cobrado mensalidade pelos cursos via Fundação.

d.2 Fortalecimentos de programas de pós-graduação *latu sensu* com criação de vários cursos, tanto para os profissionais da universidade como para a comunidade em geral. Nos cursos relacionados com a área pública, implementar políticas de reserva de vagas para servidores públicos tanto da esfera municipal, estadual e federal. Implantação em até 2 anos, após estudos de viabilidade, regulamentação e aprovação pelos conselhos.

Considere-se ainda que os Profissionais Técnicos com cargos de nível superior, da UNEMAT, com formação acadêmica em nível de mestrado ou doutorado; considerando que esses profissionais estão inseridos na UNEMAT e que essa é formada pelo tripé ensino-pesquisa- extensão que constitui o eixo fundamental da Universidade e não pode ser compartimentado, conforme o artigo 207 da Constituição Brasileira de 1988 que dispõe que “as universidades [...] obedecerão ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão”, e os profissionais técnicos como parte da Universidade devem contribuir com o desenvolvimento institucional, o avanço técnico- científico e educacional, seja através das atividades meio ou diretamente ligados às atividades de ensino, pesquisa e extensão; considerando que a UNEMAT possibilita a formação profissional a nível de mestrado e doutorado e que esses profissionais qualificados e beneficiados com o afastamento para qualificação profissional devem contribuir com o desenvolvimento da Universidade; considerando que os profissionais técnicos aprovam projetos de pesquisa em órgãos de fomento e, atualmente, muitos são coordenadores de projetos de pesquisa/extensão ou estão vinculados à projetos como membro, há a necessidade de possibilitar aos Profissionais Técnicos a orientação de acadêmicos, já que essas atividades de orientação estão diretamente relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas dentro da



Universidade e que esses profissionais técnicos estão qualificados a nível de mestrado ou doutorado, aptos para essa atribuição.

Desse modo, fomentar e implantar políticas de qualificação para os PTES e Docentes em Programas de Pós-graduação é importante, pois a pós-graduação na UNEMAT é muito jovem, a pós em nível *stricto sensu* iniciou-se em 2006 e atualmente a instituição conta com 19 (dezenove) programas de pós-graduação *stricto sensu*, com 23 cursos, sendo 16 mestrados e 07 doutorados. Consultando registros da Universidade é possível verificar que de acordo com a PRPPG o principal objetivo da oferta de cursos de mestrado e doutorado é viabilizar a formação de mestres e doutores principalmente de professores e técnicos pertencentes ao quadro da Unemat.

Neste sentido, propomos estabelecer uma política de pós-graduação *lato e stricto sensu* que possibilite o ingresso e permanência de servidores da instituição, adicionando ao barema para cálculo de pontuação algo relacionado a atividades desenvolvidas na universidade como participação em comissões, conselhos, e até mesmo tempo de serviço prestado para que os servidores tenham alguma vantagem e/ou incentivo para ingresso. Quanto à permanência, estabelecer reserva de carga horária semanal para dedicação à qualificação quando do cumprimento de créditos/disciplinas e afastamento para escritura de tese/dissertação/monografia de conclusão, ou seja, etapas finais. É importante que as ofertas contemplem exclusivamente vagas para docentes e profissionais técnicos, salientando que as ofertas devem ser oferecidas de forma distintas.

A qualificação permite que o servidor desenvolva suas atividades cada dia melhor, ainda que a qualificação não seja especificamente na área de atuação desenvolvida, a universidade só tem a ganhar investindo em seus recursos humanos, a qualificação motiva os servidores a cada dia efetuar seu trabalho de forma eficiente e eficaz.

Considerando que “a formação continuada de professores indígenas dar-se-á por meio de atividades formativas, cursos e programas específicos de atualização, extensão, aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado”. (Resolução CNE/CP, p.12, 2015). A demanda em dar continuidade no processo de formação dos professores indígenas motivou o desenvolvimento do Curso de Especialização *Lato Sensu* em Educação Escolar Indígena. Em janeiro de 2009, tiveram início as aulas da primeira turma específica para indígenas, que concluiu as atividades em janeiro de 2010 com a formação de 55 especialistas. Em janeiro de 2011, teve início mais uma turma do curso de especialização, que concluiu as atividades com 52 especialistas, em janeiro de 2012. Diante disso, novas propostas de formação e habilitação são necessárias, com vistas à melhoria contínua da educação escolar indígena, sendo a pós-graduação *stricto sensu*, nível de mestrado, a ação mais solicitada.

III. Pesquisa

a. Políticas de Pesquisa



a.1 Criar políticas com a possibilidade dos PTES se dedicarem a atividades em projetos de Pesquisa, Extensão, Cultura e outras, em até 10 horas semanais, que serão contabilizadas para a carga horária total de 40h; Implementação em até 1 ano.

a.2 Custear a instalação e manutenção de equipamentos de pesquisa, implementar a contrapartida da universidade com reserva orçamentária para tal ações. Implantar após estudos de viabilidade financeira, em cada câmpus que desenvolve projetos e programas de pesquisas.

a.3 Criar políticas para fomentar os projetos e programas de pesquisas como:

- Simplificar a institucionalização de projetos de pesquisa com financiamento em órgãos de fomento, tanto no âmbito de coordenação, quanto na participação como membro externo;
- Integrar pesquisas com participação de graduandos e pós-graduandos;
- Favorecer a indissociabilidade entre a pesquisa, ensino e extensão;
- Aquisição de áreas experimentais;
- Contratação de funcionário de campo (serviços gerais, técnicos) para implantação e execução de pesquisas;
- Criação de estrutura de laboratórios de pesquisa, contendo espaço físico, instalação elétrica e hidráulica adequadas;
- Capacitação de técnicos de laboratório visando a demanda de pesquisa;
- Fomentar a integração de trabalhos de conclusão de curso em projetos de pesquisa;
- Aquisição de equipamentos, reagentes para estrutura de pesquisa para trabalhos de conclusão de curso;
- Criar estruturas para o tratamento e descarte de resíduos

b. *Consolidação de Núcleos, Grupos e Centros de Pesquisa*

Discussão sobre a importância dos grupos de pesquisa nos Câmpus de áreas afins, com o intuito de aglutinar os grupos com linhas de pesquisas iguais ou semelhantes.

c. *Fomento de Pesquisas e Bolsas de IC*

c1 Criação de normas para parcerias público/privada no âmbito das Fundações, tanto para pesquisas, como para bolsas de IC e pós-graduação.

c2 Criação de normas para Incentivo de participação de PTES nos programas de pós-graduação da UNEMAT.

Especialmente com relação aos profissionais técnicos propõe-se possibilitar aos PTES atuarem como colaboradores (coordenador, membro, equipe) em Pesquisa. Atualmente já existem vários técnicos que participam de projetos de extensão e pesquisa, como participante, e muitos apresentam projetos como coordenador, para a universidade e para outros órgãos de fomento. Os profissionais técnicos podem contribuir ainda mais intelectualmente com a universidade, não há que se questionar a



capacidade produtiva desta categoria que colabora dia a dia para o crescimento institucional, suprimindo uma necessidade institucional já existente onde se recorre a profissionais externos a instituição para colaborar nas atividades, ignorando a existência de servidores técnicos capacitados dentro da própria universidade que podem contribuir para progressão e aperfeiçoamento das pesquisas.

Desse modo, propõe-se que o PTES possa dedicar 10 (dez) horas semanais de sua carga horária de trabalho para participar como Coordenador nos projetos de Pesquisa. Regulamentar a disposição de 10h (dez horas) semanais da carga horária de trabalho dos Profissionais Técnicos do Ensino Superior – PTES, da Unemat, para dedicação exclusiva a projetos de pesquisas considerando as especificidades de atuação desse servidor na educação e, dessa forma, a contribuição desses para o ato educativo e o desenvolvimento Institucional, considerando-se, ainda, a missão da Universidade e a realização profissional destes servidores.

Considerando as especificidades de atuação PTES, para além do cargo que ocupa, suas aptidões e as múltiplas possibilidades de saber desenvolvidas através da qualificação profissional, considerando a realização profissional destes servidores e, ainda, considerando-se a missão da Universidade que é “oferecer educação superior pública de excelência, promovendo a produção do conhecimento por meio do ensino, pesquisa e extensão de maneira democrática e plural, contribuindo com a formação de profissionais competentes, éticos e comprometidos com a sustentabilidade e com a consolidação de uma sociedade mais humana e democrática”(PEP-UNEMAT, 2015-2025). Entendemos que se faz necessário a disponibilização dessa carga horária tendo em vista a necessidade de planejamento das atividades a serem desenvolvidas, principalmente quando se tratar de ação a ser desenvolvida em ambiente de trabalho diferenciado daquele onde exerce sua função, de forma a não prejudicar o bom andamento do trabalho no setor de origem.

IV. Extensão e Cultura

a. Fortalecimento da Cultura na Universidade

a.1 Implementar projetos de extensão na universidade em todos os Câmpus para a Criação de espaços de convivência, buscando parcerias com entidades que desenvolvam atividades culturais. Implantação em até 2 anos, após estudos de viabilidade, regulamentação e aprovação pelos conselhos.

a.2 Apoiar e incentivar a valorização e a difusão das manifestações culturais das comunidades, com ações de extensão, pesquisa e inovação, pensando os câmpus como centros irradiadores de produção artística e cultural, tanto para circulação interna, com a realização de mostras, seminários e festivais, quanto externa, com atuação em escolas públicas e com parceria direta de artistas e grupos artísticos das regiões. O projeto da universidade deve perpassar a construção de um projeto cultural que leva em conta a extensão na área da cultura, pesquisa e o fortalecimento dos cursos, para pensá-las, inclusive, como espaços culturais abertos a toda comunidade. Elaborando um plano estruturado, consistente e alinhado com os Planos Nacionais de Educação e de Cultura, com ações que já são desenvolvidas e ações inovadoras. Trabalhando os saberes no âmbito da universidade possibilitando o acesso



da comunidade e os saberes da comunidade para a universidade. Implantação em até 2 anos, após estudos de viabilidade, regulamentação e aprovação pelos conselhos.

b. Programas de Esporte para a Qualidade de Vida da Comunidade Acadêmica

b.1 Realização da Olimpíada Universitária a cada 2 anos, projeto este que já acontecia na universidade e que está esquecido. Implementação já para o ano de 2018.

b.2 Fomentar e implementar projetos de extensão em todos os Câmpus com programas de atividades físicas e culturais como: (saraus, concurso de poesias, apresentações culturais, exposições, palestras motivacionais, etc.). Estes projetos e ou programas devem envolver os três segmentos tanto na elaboração como da implantação de tais ações. Implementação em até 2 anos.

c. Fortalecimento da extensão Universitária

c.1 Criar políticas que visem o fomento da extensão universitária como:

- Buscar parcerias com outras instituições, empresas, para desenvolvimento de projetos de extensão;
- Implantar um Centro/Setor que facilite o oferecimento de cursos de extensão voltados à comunidade acadêmica e comunidade externa. Atraindo e dando visibilidade à instituição. Como exemplo, cito o Projeto UNIPOP / Sinop, que oferece cursos diversos como: inglês básico, matemática, libras, violão, artesanato, etc. Estes cursos seriam todos gratuitos e oferecidos por voluntários, sendo a UNEMAT a certificadora e responsável pelo oferecimento dos espaços institucionais;
- Criação de centro de línguas para ensino/aprendizagem de idiomas.
- Elaboração de normatização para a cobranças de atividades desenvolvidas na extensão, ex: eventos, cursos de qualificação, prestação de serviços, via empresa júnior;
- Participação dos PTES em projetos de Pesquisa, Extensão, Cultura e outras em até 10 horas semanais, que serão contabilizadas para a carga horária total de 40h.

*Essas políticas devem ser criadas e implementadas em até 2 anos após estudos e análise da viabilidade, regulamentação e aprovação pelos conselhos.

d. Prestação de Serviços/Empresa Júnior/Incubadoras de Empresas/Ligas Acadêmicas

d.1 Criar políticas de regulação e implantação da empresa júnior, buscando parcerias com o setor privado para a implementação com equipamentos necessários para desenvolver estudos e prestar serviços, regulamentando as formas de cobrança pelos serviços prestados. Essas ações trariam um maior envolvimento da sociedade com a universidade bem como proporciona profissionais mais qualificados para o mercado de trabalho. Quando - implantação em até 2 anos, após estudos e análise da viabilidade, regulamentação e aprovação pelos conselhos.



Para desenvolver as atividades dessa área, propõe-se possibilitar que os PTES atuem como colaboradores (coordenador, membro, equipe) em Projetos de Extensão e Cultura. Os técnicos atuando como colaboradores nos projetos de extensão e cultura fortalecem estes eixos estruturais na Universidade de maneira que torne as unidades regionalizadas locais atrativos para os acadêmicos diminuindo o número de evasões e aproximando cada vez mais a instituição de seu papel formador multicultural.

Do mesmo modo, propõe-se possibilitar que os PTES possa dedicar 10 (dez) horas semanais de sua carga horária de trabalho para participar como Coordenador dos projetos de Extensão e Cultura, regulamentando a disposição de 10h (dez horas) semanais da carga horária de trabalho dos PTES para dedicação exclusiva a projetos de Ensino, Extensão e Cultura, entre outros, considerando as especificidades de atuação desse servidor na educação e, dessa forma, a contribuição desses para o ato educativo e o desenvolvimento Institucional, considerando-se, ainda, a missão da Universidade e a realização profissional destes servidores.

Considerando as especificidades de atuação PTES, para além do cargo que ocupa, suas aptidões e as múltiplas possibilidades de saber desenvolvidas através da qualificação profissional, considerando a realização profissional destes servidores e, ainda, considerando-se a missão da Universidade que é “oferecer educação superior pública de excelência, promovendo a produção do conhecimento por meio do ensino, pesquisa e extensão de maneira democrática e plural, contribuindo com a formação de profissionais competentes, éticos e comprometidos com a sustentabilidade e com a consolidação de uma sociedade mais humana e democrática”(PEP-UNEMAT, 2015-2025). Entendemos que se faz necessário a disponibilização dessa carga horária tendo em vista a necessidade de planejamento das atividades a serem desenvolvidas, principalmente quando se tratar de ação a ser desenvolvida em ambiente de trabalho diferenciado daquele onde exerce sua função, de forma a não prejudicar o bom andamento do trabalho no setor de origem.

Ações importantes nessa área podem ser implementadas pela criação de uma política de oferta de cursos pré-vestibular nos câmpus, possibilitando a atuação de acadêmicos como monitores (estágio supervisionado), e aproximação com a comunidade externa. A oferta dos cursos pré-vestibulares é uma ação extencionista que oferece à comunidade o capital intelectual produzido dentro da universidade, uma vez que as aulas dos cursos pré-vestibulares serão ministradas por servidores da instituição (professores e PTES), e seria possível capacitar os acadêmicos para enfrentar o mercado de trabalho, uma vez que estes atuarão como monitores do projeto. A proposta é de que inicialmente o curso seja oferecido para a comunidade mais carente, comprovado no seletivo, e sendo assim, a universidade contribuiria para a entrada do estudante do curso pré-vestibular na universidade. O curso pré-vestibular seria avaliado constantemente, visando verificar se o curso oferecido fez diferença na pontuação adquirida pelo candidato no vestibular.

O fortalecimento das ações relacionadas à formação de professores indígenas no estado de Mato Grosso depende da pesquisa, além das atividades de ensino e extensão que vem sendo desenvolvidas. Nesse sentido, com a implantação do laboratório de fonética, centro intercultural de línguas e o museu oral de línguas e



culturas indígenas, estruturação da biblioteca do campus com bibliografia atualizada na área de educação escolar indígena, vão contribuir consideravelmente para a formação de professores, ao diagnosticar e revelar dados sobre a realidade social, cultural e educacional para implementar propostas curriculares adequadas aos níveis de ensino e aos interesses das comunidades indígenas; ao elaborar projetos de pesquisa e levantamento de informações sistematizadas em área de formação específica e ao elaborar e utilizar materiais didáticos específicos para uso nas suas escolas.

Todas essas proposições estão respaldadas na Resolução CNE/CP 1/2015, ao destacar, em seu artigo 3º, parágrafo IV, que um dos objetivos da formação de professores indígenas em nível superior é o de “fomentar pesquisas voltadas para as questões do cotidiano escolar, para os interesses e as necessidades culturais, sociais, étnicas, políticas, econômicas, ambientais e linguísticas dos povos indígenas e de suas comunidades, articuladamente aos projetos educativos dos povos indígenas”. (p.12). Outro aspecto importante que não podemos deixar de destacar aqui é a implementação de políticas de tradução e publicação de bibliografia clássica na área indígena, inclusive, uma das diretrizes instituída pela resolução já citada anteriormente. Em seu artigo 3º, parágrafo V, destaca o seguinte: “promover a elaboração de materiais didáticos e pedagógicos bilíngues e monolíngues, conforme a situação sócia linguística e as especificidades das etapas e das modalidades da Educação Escolar Indígena requeridas nas circunstâncias específicas de cada povo e comunidade indígena”. (p.12) Portanto, a resolução vem, mais uma vez, reforçar o que expomos acima.

V. Gestão

a. Organização Institucional

Criação de uma equipe ou grupo de profissionais para a reestruturação da organização da instituição como:

a.1 Adequação do organograma da Unemat, alterando as estruturas locais de forma que apresentem uma estrutura padrão para todos os câmpus, seguindo o modelo da estrutura do câmpus que possuir o maior número de chefias e assessorias (Cáceres). Possibilitando assim maior isonomia para os servidores que muitas vezes desenvolvem trabalhos exatamente iguais em câmpus distintos e não têm os mesmos direitos, como nos casos de supervisores de recursos humanos ou financeiros por exemplo, que em alguns câmpus recebem DGA e em outros não;

a.2 Fusões das SAAs e Coordenações de curso criando a Secretaria Geral de Cursos, possibilitando: otimização dos recursos materiais e humanos, agilidade no encaminhamento de processos, melhoria na comunicação interna, entre outros. Essa reestruturação proporcionará melhora no atendimento a comunidade acadêmica e comunidade em geral, bem como facilitará o desenvolvimento das atividades administrativas, ficando o pedagógico a cargo da faculdade. Implantação em até 2 anos, após estudos de viabilidade, regulamentação e aprovação nos conselhos.



a.3 Manutenção das SAAs, no modelo atual, pois estão de acordo com a legislação, ficam independentes, pois possuem processos diferentes das coordenações dos cursos;

a.4 Reestruturação das faculdades; sendo uma faculdade por cursos de áreas afins com um diretor e um assessor pedagógico e dependendo da quantidade de cursos desta faculdade, definir 1 servidor a cada 3 cursos, pois como a universidade está implantando um sistema unificado de gestão acadêmica as atividades serão provavelmente menos morosas. Esta reestruturação proporcionará menos burocracia e um melhor acompanhamento das atividades fins da universidade. Implantação em até 2 anos, após estudos de viabilidade, regulamentação e aprovação nos conselhos.

a.5 Criação de faculdades das áreas afins na sede administrativa, com estrutura de 1 docente das áreas afins e equipe técnica qualificada.

a.6 Criação do setor de estágios, dentro da estrutura da Secretaria Geral de Cursos, sendo este responsável por buscar convênios e fazer o encaminhamento e acompanhamento dos estagiários; Este setor proporcionará um maior envolvimento com a sociedade, pois fará o marketing da universidade formando profissionais qualificados de acordo com as exigências do mercado. Implantação em até 2 anos, após estudos de viabilidade, regulamentação e aprovação nos conselhos.

a.7 Mudança da Sede Administrativa para Cuiabá / Várzea Grande.

Considerando as características multi câmpus da Unemat, a centralização da sede administrativa se faz necessário para um melhor logística das atividades administrativas.

No que tange a reuniões de conselhos superiores, comissões, reuniões de diretores, coordenadores de projetos e eventos, todas as semanas acontecem várias reuniões com essas características, onde servidores deslocam-se de todos os câmpus para participarem. Com a sede administrativa na capital, as viagens poderiam ser menos desgastantes e em menor tempo, economizando assim recursos humanos e financeiros.

Além do número de viagens diárias, que saem da sede em Cáceres, para tratar de assuntos administrativos em Cuiabá, gerando custos de diárias para os gestores e motoristas, deslocamento de veículos, combustível entre outros.

Também podemos citar a vantagem de estar mais próximo dos órgãos da administração do Estado, onde tramitam os processos administrativos da instituição, pois muitas vezes os processos levam um tempo considerável para serem enviados até Cáceres, analisados e depois despachados para Cuiabá, demandando serviços de entrega dos correios, o que pode em alguns casos gerar morosidade nos processos.

A universidade tem sido de grande importância para o desenvolvimento do estado, e essa importância traz uma aproximação maior entre a administração central da universidade e a administração estadual, sempre buscando contribuir nas políticas públicas e ações da administração estadual. Para isso é necessário contato direto e frequente com diversos setores da administração pública estadual. Fica claro que este contato pode ser facilitado e potencializado caso a administração central da universidade esteja fisicamente próxima dos órgãos de administração estadual. Nesse



sentido é que propomos o remanejamento da Sede Administrativa da UNEMAT para a capital do estado.

Entre os muitos benefícios para instituição, pode-se listar a redução no número de viagens para reuniões com toda estrutura administrativa do Estado, todo o poder político, desde Deputados até o Governador; tornaria mais rápido e barato o acesso dos setores administrativos dos Câmpus com a Sede Administrativa, ao reduzir a viagem em 200 km para 84% dos Câmpus; com a proximidade com o Governo, a Sede Administrativa teria mais acesso e aumentaria sua articulação com políticas estaduais; melhor infraestrutura predial para atender as demandas da Universidade e facilitaria o acesso a transporte através de voos comerciais, trazendo economia e rapidez.

a.8 Reorganizar a estrutura da unemat acrescentando os câmpus e estes deverão ser vocacionados por área, de acordo com a região. ex: Nova Mutum é forte no agronegócio e indústria, os cursos do câmpus deverão ser voltados para o agronegócio e para a indústria. O fato do câmpus ser vocacionado, ajuda na formação de infraestrutura, pois o que atende um atende o outro também.

a.9 Reorganizar a universidade por polos - (Polo das engenharias - Polo da saúde - Polo das agrárias - Polo das licenciaturas, etc.). Esses Polos devem ser estruturados e regulamentado de forma a oferecer tanto ensino como pesquisa e extensão de qualidade, formando profissionais de excelência. Demais cursos ofertar nos formatos EAD, Turma Fora de Sede e Parceladas, de acordo com a demanda e viabilidade, atendendo assim a demanda da sociedade. Em até 5 anos, após estudos técnicos quanto a viabilidade e legalidade, normatização e aprovação nos conselhos.

a.10 Representação paritária em todas as instâncias decisórias da universidade como: conselhos e colegiados (33% cada segmento). Somente com a paridade teremos políticas pensadas e aprovadas por todos e para todos, pois da forma que está posto as políticas e ações da universidade são pensadas e aprovadas com a participação máxima dos docentes e participação mínima dos PTES e discentes.

a.11 Representante de pelo menos 01 conselheiro de cada segmento por câmpus no CONSUNI E CONEPE. Pois são dois conselhos decisórios importantes para toda universidade, são órgão onde se aprova as micro políticas de funcionamento de toda a universidade. Neste sentido cada câmpus tem suas particularidades. Como pensar e aprovar ações que condiz com a realidade de um câmpus se não há representantes do câmpus em questão?

a.12 DPPF e DURA, sejam membros natos do CONSUNI e Diretor de Faculdade membro do CONEPE.

a.13 Capacitação dos servidores e padronização dos procedimentos realizados em todas as unidades. As padronizações terão que ser aplicadas e usadas e em caso de não cumprimento, os não executores serão responsabilizados. A capacitação deve acontecer periodicamente, pois as atividades do serviço público são regidas pela legislação e esta sofre alterações constantemente. A capacitação deve ser implementada pelas pró-reitorias, realizando cursos e seminários de capacitação e



atualização. A padronização das atividades desenvolvidas em todos os câmpus deve ser organizada e implantada o mais breve possível. Deve ser realizado em pesquisa e verificação in loco para observar e relacionar como as atividades são desenvolvidas em cada câmpus. Após estes estudos, buscar profissionais qualificados na área, dentro da universidade e de acordo com a legislação realizar um documento padronizado das atividades da Universidade. Quando até 1 ano após estudo e verificação da viabilidade.

a.14 Regulamentação de dedicação exclusiva com ações como:

- Somente para docentes que efetivamente estiverem desenvolvendo atividades de (gestão) ou (ensino + pesquisa ou extensão). Considerando que alguns docentes sem nenhuma atividade de pesquisa e extensão possuem Dedicação Exclusiva. Obedecendo assim a Lei Complementar 534 que diz que o docente em regime de trabalho de Tempo Integral em Dedicação Exclusiva terá as suas atividades **distribuídas** entre ensino, pesquisa, extensão e, eventualmente, gestão universitária.
- Que o docente volte para 20H automaticamente se não estiver participando e desenvolvendo ações em nenhum projeto de pesquisa e extensão, exceto aqueles que estão em cargo de gestão;
- Possibilitar também ao professor ser Dedicação Exclusiva se este tiver 20h aula em sala, ou seja, passar de 12h (atuais) para 20h em sala de aula, ser o professor auleiro;

a.15 Regularizar atividade meio (atividades administrativas e técnicas) e atividade fim (ensino, pesquisa e extensão) para que o professor ocupe função de gestor em cargo que tecnicamente e legalmente não há a possibilidade de ser desenvolvido por um PTES, pois há um gasto excessivo na universidade quando o professor deixa a sala de aula e vai para a gestão. Pois além de se contratar outro professor no lugar deste, tem o valor da DGA a mais. Bem como não é pensado na qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão - finalidade máxima da universidade - pois geralmente o professor é mestre e doutor, qualificado na área, o que proporciona um melhor conhecimento e aprendizado do acadêmico e o professor que é contratado nem sempre possui a mesma titulação, além dos projetos de pesquisa e extensão que o professor contratado não desenvolve. Implementar em: 1 a 2 anos após estudo e regulamentação e aprovação nos conselhos.

a.16 Exigência que para os cargos de reitor e vice reitor, sejam ocupados por servidores efetivos das carreiras da Unemat, com titulação mínima de Mestre e tendo no mínimo 8 anos de Unemat sem interrupção. Garantindo o direito de todos os servidores concorrerem a esses cargos com isonomia. Mudança do estatuto para permitir a todos os servidores da Unemat, inclusive PTES se candidatem a esses cargos.

a.17 As Pró-Reitorias “fins” (ensino, pesquisa e extensão), sejam ocupadas por docentes efetivos de carreira / As Pró-Reitorias “meio”, sejam ocupadas por técnicos efetivos de carreira. Garantindo a participação dos PTES na gestão, principalmente nas Pró-Reitorias com perfil mais técnico, aproveitando a grande qualificação do corpo técnico da Universidade na gestão. Para isso, será necessário a regulamentação por parte dos Conselhos.



a.18 As Pró-Reitorias devem continuar como estão hoje, porém, com a extinção da PRAE como Pró-Reitoria, transformando-a em Diretoria, dentro da PROEG.

a.19 A nomeação para Pró-Reitorias continuam sendo de livre nomeação, com exigência mínima de graduação.

a.20 Definir um organograma mínimo para implementação de quaisquer estruturas: Núcleos, turmas fora de sede, turmas especiais, faculdades. Para garantir a execução dos serviços de forma adequada, regulamentar o que cada estrutura deve ter, para quando for implantá-la, e/ou adequar as já existentes. Regulamentação imediata, de quantitativo de servidores, estrutura de mobiliários, equipamentos, etc...

a.21 Que todas as assessorias, supervisões e diretorias ligadas às pró-reitorias sejam ocupadas por PTES, possibilitando que os docentes que ocupam esses cargos atualmente, realizem seus projetos de pesquisa e extensão, além das atividades de ensino com a qualidade que possuem. Realizar essa alteração imediatamente, possibilitando assim a diminuição nos gastos em folha, com contratos para substituição desses docentes que estão na gestão e melhorando a qualidade do ensino, pesquisa e extensão, tendo em vista que muitas vezes, os contratados que os substituem são muitas vezes graduados e aqueles que estão na gestão são mestres ou doutores.

a.22 Fazer um estudo de ocupação das funções das Pró-Reitorias, a fim de determinar quem ocupará cada uma das funções, com qual perfil e capacidade técnica;

a.23 Elaboração de um funcionograma técnico, a partir do levantamento das atribuições executadas por cada servidor, que deve ser contrastada com as atribuições previstas em concurso, com o levantamento feito por cada servidor. Para que tanto a gestão, quando os servidores tenham muito claro suas atribuições. Nomear para isso, uma comissão, que fará a junção de todas as atribuições levantadas.

a.24 Elaboração de um lotacionograma técnico que defina lotação mínima para cada unidade, respeitando a estrutura organizacional estabelecida no organograma, no momento da criação de novos cursos e estruturas criadas, esse lotacionograma seja seguido e respeitado. Implementação imediata através de estudos de uma comissão nomeada para essa finalidade.

a.25 Realizar um estudo de demanda tanto de PTES como de Professores, para garantir junto ao governo do estado concurso público. Sendo que a lei exige que a maioria dos serviços público devem ser executados por servidores efetivos e de carreira. O concurso também proporciona um quadro de servidores qualificados e engajados em prestar serviços de qualidade com eficiência e eficácia. Implementar já para 2018 concurso tanto para professores como para PTES.

a.26 Possibilitar a realização de concurso público pontual para suprir vagas oriundas de vacância por aposentadoria, morte e/ou exoneração.



Propõe-se definir quantitativo mínimo de pessoal para cada unidade regionalizada respeitando as estruturas existentes, e para a criação de novas. Na UNEMAT verificamos a existência de uma grande disparidade no quantitativo de servidores para atender estruturas semelhantes em diferentes unidades regionalizadas. Essa situação torna-se um problema quando essa disparidade causa deficiência na qualidade dos serviços prestados. Buscando uma solução para este problema sugerimos a definição de uma lotação mínima para cada unidade regionalizada, respeitando-se as estruturas existentes. Também sugerimos que esse levantamento de quantitativo mínimo de servidores seja obrigatório para criação de novas estruturas e/ou cursos de graduação e pós-graduação.

b. Processos eleitorais

b.1 Manutenção do voto paritário em todos os processos eleitorais (33% cada segmento). Visando garantir a participação e o direito de decisão de todos os segmentos.

b.2 Mudança da função de financeiro do DPPF para o DURA, ficando Diretor Político Pedagógico (DPP) e Diretor Administrativo e Financeiro (DAF). O DPP, ficará responsável pela parte política e pedagógica do campus e toda a parte administrativa e financeira será gerida pelo DAF. Implementado nas próximas eleições.

b.3 Manutenção do modelo atual onde o financeiro continua a ser do DPPF e o Planejamento do Dura e os dois trabalham em conjunto, com a elaboração de normalização das funções.

b.4 Mandato de 04 anos para DURA, eleições para Reitoria, D.P.P.F e D.U.R.A sempre na mesma data e com mandato de 4 anos. (Eleição separada para cada diretoria, não em chapa). Visando um mandato com tempo mais adequado para um planejamento administrativo e sua execução.

Ainda sobre os processos eleitorais na Unemat, somam-se as seguintes proposições:

1) Manutenção da paridade dos votos no sistema eleitoral da UNEMAT.

Ao adotar o sistema eleitoral de voto paritário a UNEMAT fez prevalecer a equidade entre as categorias que compõe sua comunidade acadêmica. Essa equidade fortalece a democracia no ambiente universitário, pois garante que todas as categorias sejam ouvidas e levadas em consideração nos pleitos eleitorais. Por essas razões propomos a manutenção do sistema eleitoral paritário.

Proposta: *Alteração no modo de contagem de votos do sistema paritário, que deverá considerar as categorias de forma isolada, sendo eleito o candidato que possuir maioria simples em 2 dos 3 segmentos, e conseqüentemente será eleito por possuir 2/3 do colegiado eleitoral.*

O sistema eleitoral paritário utilizado atualmente permite que um dado candidato seja eleito obtendo somente maioria dos votos em uma categoria e não



possuindo nem sequer a maioria dos votos válidos. Ao considerarmos a proposta de que o candidato para ser eleito deve possuir maioria simples em 2 dos 3 segmentos reforça que, de fato, ele seja eleito pela maioria.

b.5 Atuação dos servidores temporários, aprovados em processo seletivo, tanto professor como Técnicos:

- Participação, com voto nos Conselhos e Associações para escolha de representantes como um todo;
- Participação na formulação das políticas públicas da Universidade;
- Participação na elaboração de Regimentos e Normas Institucionais;
- Participação na elaboração de atividades da Comunidade Acadêmica.

Propõe-se também estabelecer para as Eleições Gerais a Manutenção do voto paritário para os três segmentos, Docentes, Técnicos e Discentes. Em continuidade ao movimento de democratização da Universidade, a defesa da continuidade do voto paritário visa ainda a união das categorias em prol da Universidade. A defesa dos servidores técnicos por aumento de cadeiras anularia a médio prazo a vantagem presente, visto que atualmente o número reduzido significa, sob o prisma do voto paritário, maior poder, porém este poder tem reflexo no menor número de cargos efetivos existentes, o que, é sabido, é insuficiente para suprir as demandas da instituição no suporte ao ensino, à pesquisa e à extensão, estando longe de ser o número ideal para uma instituição sólida. Resolvendo um problema, resolve-se outro, dando força igual ou semelhante a ambas as categorias.

Ao estabelecer que o mandato da Diretoria de Unidade Regionalizada (DURA) seja de 04 (quatro) anos a proposta é de que as eleições de DURA E DPPF não apresentem composição de chapa e que não ocorra reeleição, propõe-se que as eleições ocorram concomitantemente com as eleições para a Reitoria. Sugere-se que os mandatos que estão em andamento sejam estendidos como mandato tampão até as próximas eleições. A isonomia no prazo dos mandatos justifica-se pela necessidade de trabalho em conjunto de ambos os cargos, o que uma nova eleição em meio a um mandato do outro cargo pode vir a prejudicar algumas ações que necessitam de realização conjunta e de comum acordo entre os dirigentes.

Propõe-se que as Pró-Reitorias Meio sejam ocupadas pelos servidores efetivos da carreira, com titulação mínima de graduação para técnicos. Espera-se com essa ação uma melhor utilização dos recursos humanos da universidade, atualmente a UNEMAT conta com um quadro de profissionais técnicos altamente qualificados, com servidores graduados, especialistas, mestres e doutores, com experiência nas mais diversas áreas, e muitos com conhecimento da universidade podendo contribuir com o crescimento institucional.

Quanto à composição dos Conselhos, que seja paritária dos três segmentos nos Conselhos (CONEPE, CONSUNI e Colegiado Regional). A atual composição dos Conselhos Superiores e Colegiado Regional representam o que normatiza a LDB (Lei 9394/96), e o que a presente proposta trás é a paridade, tanto nas eleições quanto nas composições dos principais Conselhos da Universidade, garantindo assim a isonomia e democratização dos processos. Lembrando que o item posterior sugere membros natos que devem contar para tal paridade, tanto servidores técnicos quanto docentes,



sendo que a participação de DPPF e DURA como membros natos nos Conselhos (CONEPE, CONSUNI e Colegiado Regional).

Os conselhos superiores da universidade são responsáveis por aprovar políticas administrativas e pedagógicas em âmbito geral. Estas políticas, instruções normativas, resoluções, pareceres e designações devem ser executados em cada unidade regionalizada obedecendo aos trâmites e processos legais. Considerando os diretores regionalizados agentes executores destas ações, faz-se necessária a participação dos diretores administrativos e pedagógicos eleitos de cada campus no CONSUNI, CONEPE e Colegiados Regionais como membros natos (sem necessidade de eleição) para que possam discutir e embasar os assuntos pertinentes. Lembrando ainda que tais membros natos devem contar para a paridade dos conselhos.

Para a representatividade mínima de cada segmento, de todos os câmpus, nos conselhos superiores (CONEPE e CONSUNI), propõe-se possibilitar uma maior participação democrática nas decisões da UNEMAT, garantindo a isonomia entre os câmpus e a paridade entre os segmentos da comunidade acadêmica: Docentes, PTES e Discentes.

c. Políticas de Qualidade de Vida e Valorização Profissional do Servidor

c.1 Desenvolver políticas que motivem o servidor a desenvolver seu trabalho com qualidade e que o motivem a resgatar o ideal pela instituição, fazer com que o trabalho seja mais divertido e prazeroso. Políticas de qualidade e valorização devem fazer parte do cotidiano do servidor, como:

- Implantação de políticas de reserva de vagas específicas para os PTES nos programas de pós-graduação da Unemat;
- Criar um programa de acompanhamento dos servidores, visando a qualidade de vida e de melhorias nos ambientes de trabalho, tanto de infraestrutura como nas atividades do dia a dia. Com os resultados destes acompanhamentos, será possível identificar o que está tornando o trabalho algo desagradável, e com estes resultados promover as melhorias necessárias;
- Criação de equipe multiprofissional nos campi visando a qualidade de vida e valorização da comunidade acadêmica: docentes, PTES e discentes;
- Plano de Saúde e Seguro de vida para os servidores;
- Garantir transporte aos servidores lotados em unidades localizadas fora do perímetro urbano;
- Implantação de programas que visem qualidade de vida com ações como: ginástica laboral, palestras motivacionais, de saúde, a importância das atividades físicas e dieta alimentar saudável, cursos de aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas; programas que proporcionem um maior entrosamento de todos os servidores e familiares.

Essas políticas devem ser elaboradas a partir de estudos e visitas in loco para observar e acompanhar os servidores de cada câmpus. Implementar em até 2 anos após estudo, regulamentação e aprovação nos conselhos.

d. Infraestrutura



d.1 Criar políticas de atualização e modernização de toda infraestrutura da universidade promovendo ações como:

- Reestruturar a universidade por polos ou áreas de conhecimentos, sendo que esses polos sejam projetados e equipados de tal forma a atender as exigências que são necessárias para atender as atividades meio e fim da universidade;
- A infraestrutura administrativa estar sempre apta a atender as demandas do ensino, pesquisa e extensão;
- Um curso só poderá ser criado/funcionar após ter implantados a infraestrutura mínima para o seu funcionamento;
- Criar um novo organograma da UNEMAT e dos Câmpus redefinindo as hierarquias;
- Criação de um fundo de investimento fixo em infraestrutura (2% do total de repasse anual da universidade);
- Reformas e ampliação das redes elétricas de todos os câmpus;
- Criação de políticas de descarte de materiais de laboratório (químicas, biológicos);
- Aquisição de equipamentos modernos como computadores, quadro, datashow e demais equipamentos que são necessários tanto para o ensino a pesquisa e a extensão;
- Aquisição de mobiliário em geral para os câmpus de forma a tender as normas ergométricas do Imetro;
- Implementar programas e projetos de geração de energia solar em todos os câmpus;
- Elaborar e implantar projetos e ou programas que visem a aquisição de sistemas de ar condicionados em todas as salas tanto administrativas como pedagógicas de todos os câmpus;
- Reestruturação e adequação dos auditórios dos câmpus que já possuem e construção nos câmpus que ainda não possuem auditórios;
- Implantação de Vigilância eletrônica em todos as unidades;
- Reestruturação e ampliação das bibliotecas de todos os câmpus, com implantação de sistema de catracas; catalogação dos livros com a implantação de chips; locais iluminados naturalmente e bem ventilados para uso individual e em grupo de locais de estudo; disponibilização de mais terminais para consulta de obras e plataformas virtuais; capacitação dos servidores da biblioteca para prestarem atendimento quanto o uso e consulta das plataformas virtuais.
- Melhorar a qualidade da internet em todas as unidades, com acesso liberado para os acadêmicos.

Todas essas ações devem ser projetadas, com estudos da viabilidade social e econômica. Implementar em até 5 anos, regulamentação e aprovação nos conselhos.

Para uma readequação do Organograma atual, propõe-se definir que apresente uma estrutura organizacional padrão para todos os câmpus, o principal propósito deste modelo estrutural é apresentar a hierarquização e as relações entre os diferentes setores da organização, estabelecendo um organograma mínimo para implementação/execução de quaisquer estruturas que a UNEMAT tenha ou crie. Como uma ação de valorização da categoria técnica sugere-se que as Supervisões,



Assessorias e Diretorias ligadas às Pró-Reitorias sejam ocupadas por PTES, vislumbra-se com esta ação um melhor desempenho dos diversos setores da Reitoria.

O organograma institucional deve ser uma ferramenta que sirva para ajudar a esclarecer dúvidas sobre a organização da instituição, tanto para comunidade interna que compõe a Universidade, como a comunidade externa.

Ao mesmo tempo propõe-se readequar o Funcionograma Institucional, a partir do levantamento das atribuições executadas por cada servidor, que deve ser contrastada com as atribuições que devem ser previstas em concurso futuro, com o levantamento feito por cada unidade de trabalho juntamente com os servidores. Criar comissão que fará a junção de todas as atribuições levantadas para verificar as demandas necessárias.

Nesse sentido, propõe-se também readequar o Lotacionograma de PTES que defina lotação mínima para cada unidade, respeitando a estrutura organizacional estabelecida no organograma, tanto no momento da criação de novos cursos e estruturas quanto na adequação dos existentes.

A criação de uma equipe multiprofissional no âmbito da Universidade do Estado de Mato Grosso se faz necessário tanto em vista a qualidade de vida, a promoção e proteção da saúde e bem estar da vida e do ambiente de trabalho e/ou estudo e a valorização da comunidade acadêmica. A qualidade e bem estar no lugar de trabalho/estudo dos servidores docentes e profissionais técnicos e acadêmicos refletem diretamente no desempenho das suas atividades dentro da Universidade, e tem implicações no campo familiar e social do indivíduo, como também as questões externas a Universidade têm relações direta com as relações internas a ela. A equipe teria por objetivo auxiliar os servidores docentes e profissionais técnicos, como também os acadêmicos.

Entendemos que a condição de trabalho dos servidores influencia na produtividade, na qualidade dos serviços prestados, na integralização entre os mesmos, visto que é agente motivador que fortalece a autoestima, a satisfação pessoal, a dignidade e motiva o uso de suas capacidades, habilidades e atitudes. Além disso, um ambiente favorável ao acadêmico, que possa identificar as fragilidades e os recursos disponíveis dos mesmos, que promova e previna a saúde mental e que proponha condições para melhoria da qualidade de vida e do bem estar durante os anos que frequentam a universidade, que não se preocupe somente com a qualidade do ensino, na aquisição de conhecimentos, mas promova seu desenvolvimento integral.

Além do desenvolvimento de ações de comunicação externa da universidade, dos seus serviços prestados e processos, bem como a destinação de verba de comunicação e disposição de recursos humanos e estruturais, e ainda garantir o apoio do governo do estado, com recursos, e aproveitando suas equipes e contratos de publicidade, é de fundamental importância desenvolver uma gestão de comunicação interna, visando melhorar e otimizar a troca de informações e o relacionamento entre as equipes e os diferentes setores e campi, além de incentivar, mobilizar, engajar o servidor a “vestir a camisa” da instituição.

Somam-se a essas, as seguintes proposições:

- Alteração de atribuições e nomenclatura dos diretores de unidade regionalizada.



A divisão das atribuições da gestão dos câmpus entre as duas diretorias foi um passo importantíssimo rumo a uma gestão mais eficiente e descentralizada, porém é necessário que continuemos a caminhada rumo a esse objetivo. Por esta razão propomos que as atribuições financeiras do campus, que são de competência técnica e não pedagógica, passem a ser exercidas pelo diretor administrativo. Realizada essa alteração de atribuições, faz-se necessária uma alteração de nomenclatura das diretorias, onde a diretoria administrativa passaria a ser Diretoria Administrativa e Financeira (DAF) e a diretoria político pedagógica e financeira passaria a ser Diretoria Político Pedagógica (DPP).

- Alteração do período de mandato do Diretor Administrativo.

Como dito anteriormente, a divisão das atribuições de gestão dos câmpus foi um passo importantíssimo para a UNEMAT, e a criação da diretoria administrativa auxiliou na profissionalização dos serviços administrativos, porém esse cargo foi criado com um mandato de apenas dois anos e, em tão pouco tempo não é possível estabelecer um planejamento e execução de um plano de gestão. Por essa razão propomos que o mandato do diretor administrativo seja por período igual ao do diretor pedagógico, inclusive que os dois mandatos sejam concomitantes.

Proposta: *Os cargos de DURA e DPPF terão duração de 3 (três) anos, sendo a eleição feita no mesmo período e de forma independente, sem a formação de chapas, e não sendo permitida a reeleição.*

A gestão da Universidade passa por pessoas que são eleitas através do voto paritário e com isso estes cargos trabalham em prol da instituição buscando implementar suas diretrizes e buscar formas de viabilizar o financiamento de suas ações junto ao Poder Público, órgãos fomentadores e parcerias público-privada.

Os cargos de gestão, nos Câmpus, de DURA (Diretor de Unidade Regionalizada Administrativa) e DPPF (Diretor de Unidade Regionalizada Político-Pedagógico e Financeiro) foram criados no último Congresso Universitário, e vieram substituir o até então cargo de Coordenador do Câmpus.

O cargo de Coordenador do Câmpus era ocupado exclusivamente por um Docente onde toda a responsabilidade de gerir o Campus ficava a cargo de uma única pessoa. Com a criação dos cargos de DURA e DPPF esta responsabilidade de gerir ficou dividida entre duas pessoas, o Docente que ocupa o DPPF e o PTES que ocupa o cargo de DURA.

Com esta divisão de atribuições, ficou imprescindível o desenvolvimento de um trabalho de equipe para que o Campus pudesse gerir de forma satisfatória. Este trabalho em equipe fica prejudicado pela diferença que há entre o período de mandato do DURA e DPPF.

Tanto o cargo de DURA quanto o de DPPF são eletivos onde toda comunidade acadêmica está apta a votar e de forma paritária escolher os seus representantes para ocupar as funções, porém o tempo de gestão do DURA é de 2 anos e o do DPPF é de 4 anos causando um processo eletivo entre gestões e dificultando o trabalho em equipe de todo o Câmpus, já que um único DPPF durante sua gestão tenha trabalhado com até 3 (três) DURAs diferentes.

A proposta de equiparar o tempo de gestão destes dois cargos irá colaborar no desenvolvimento do trabalho, desde o planejamento, passando por sua execução e encerrando na conclusão dos mesmos simultaneamente, pois observou-se que 4 anos



de gestão para o DPPF é um mandato muito longo e exaustivo, enquanto que 2 anos de gestão do DURA é pouco tempo para traçar estratégias e concretizar os planejamentos.

No intuito de buscar recursos para que possa haver investimentos nos Campi, tanto o DURA quanto o DPPF fazem um trabalho em parceria para viabilizar novos investimentos através de reuniões com representantes do povo no poder Legislativo, desde vereador até senador. Ao analisar a parceria de trabalho entre DURA e DPPF imaginou-se que tal parceria seria muito útil e eficiente no âmbito da Reitoria, tendo em vista a união da visão pedagógica (do docente) com a visão administrativa (do PTES).

Neste sentido, a alteração da nomenclatura se faz necessária para que possa ser incluída em suas atribuições mais funções com a perspectiva de colaboração maior entre os Diretores do câmpus. A alteração de nomenclatura do cargo eletivo de DURA (Diretor de Unidade Regionalizada Administrativa) para DPPA (Diretor Político, Planejamento e Administrativo);

- Alterar os requisitos para candidatura a Reitor e Vice-Reitor.

Seguindo no entendimento de que todos os servidores da UNEMAT trabalham e possuem experiência na educação superior e gestão universitária é que propomos que todos os servidores possam se candidatar aos cargos de reitor e vice-reitor da instituição, desde que atendam os requisitos de ser servidor efetivo da instituição, titulação mínima de mestre e tempo de serviço ininterrupto de quatro anos.

Proposta: *Que o cargo de Reitor possa ser pleiteado por um servidor ocupante de cargo efetivo da carreira Docente, e que o cargo de Vice-Reitor possa ser pleiteado por um servidor efetivo da carreira dos PTES, tendo como requisito para ambos uma titulação mínima para investidura no cargo, sendo obrigatório que possuam pós-graduação stricto sensu (mestrado) ou titulação superior.*

Nossa Universidade é composta por duas categorias de servidores públicos, os docentes e os PTES (Profissionais Técnicos da Educação Superior), porém no momento de maior decisão e escolha da Universidade os PTES são impedidos de compor chapa e se candidatarem a ocupar o cargo máximo da instituição.

Cada vez mais os PTES têm se qualificado, e conseqüentemente têm apresentado capacidade e formação semelhante aos docentes, o que lhes dá condições de também ocupar um cargo máximo na instituição.

Acreditando-se na equidade de competência entre os Profissionais Técnicos da Educação Superior (PTES) e os Docentes da Educação Superior, considerando que se tratam de profissionais distintos com visões distintas de nossa Universidade, e que juntos podem somar suas experiências únicas para traçar os rumos da nossa UNEMAT, propomos que o cargo de Reitor seja ocupado por um servidor ocupantes de cargo efetivo da carreira docente, e que o cargo de Vice-Reitor seja ocupado por um servidor efetivo da carreira dos PTES, visando reforçar a importância da participação de cada segmento no que tange o fortalecimento de nossa Universidade.

Sendo assim, propomos a alteração do Art. 33 e Art. 34 da RESOLUÇÃO Nº 002/2012 – CONCUR, dando possibilidade do servidor PTES compor a chapa para eleição de Reitor, ocupando o cargo de Vice-Reitor.



- Especificar que as pró-reitorias de área fim sejam geridas por docentes e as de área meio sejam geridas por PTES.

A gestão da UNEMAT têm sido construída sempre buscando maior profissionalismo e qualidade dos serviços prestados e, buscando contribuir com esse fortalecimento propomos que as pró-reitorias com finalidades de gerir áreas fins da instituição tenham como pró-reitor um docente efetivo, e que as que tenham finalidade de gerir áreas meio tenham como pró-reitor um Profissional Técnico efetivo. Em ambos os casos exigirá-se como requisito titulação mínima de graduado.

- Alterar a composição dos conselhos e colegiados da UNEMAT.

Seguindo no raciocínio de que a universidade deve prezar pela justiça e garantir princípios democráticos, entendemos que uma maneira atingir esses objetivos seja um tratamento equitativo entre as categorias da comunidade acadêmica. Nesse sentido propomos a composição paritária nos conselhos e colegiados da UNEMAT, onde cada categoria teria 1/3 dos conselheiros.

Proposta: Paridade na composição dos Conselhos Universitários

Considerando que a Universidade deve sempre prezar pela igualdade e que já se aplica isso em seu sistema eleitoral com o voto paritário, deve-se também implementar esta paridade em seus conselhos, dando iguais condições de voto a todas as categorias que formam a comunidade acadêmica.

Os Conselhos Universitários (CONEPE, CONSUNI, Colegiados dos Cursos, Colegiados das Faculdades, Colegiado Regional, etc.) deverão ser paritários, com a composição de 33% PTES, 33% Docente, 33% Discente.

- Garantir a representatividade de todas as unidades regionalizadas nos conselhos superiores.

A UNEMAT, como instituição multi-câmpus e descentralizada, deve considerar as realidades de todas as suas unidades regionalizadas para que tenhamos uma única UNEMAT no estado todo. Para garantir que todas as realidades sejam observadas pelos conselhos superiores, estes devem ser compostos por no mínimo um representante de cada categoria de todas as unidades regionalizadas. Esses representantes devem ser eleitos pela categoria que representa.

- Ampliar para os servidores o seguro de vida já existente para os discentes.

Atualmente a UNEMAT oferece um seguro de vida para todos os seus acadêmicos, porém as demais categorias da comunidade acadêmica enfrentam praticamente os mesmos riscos e necessidades e não possuem cobertura nesse seguro. Propomos que o seguro que hoje é ofertado pela UNEMAT seja estendido para toda a comunidade acadêmica, abrangendo tanto os discentes quanto docentes e PTES.

- Criar infraestrutura para prática de esportes em todas as unidades regionalizadas da UNEMAT.

Corroborando com a proposta da criação de equipes multiprofissionais nos câmpus, também sugerimos que sejam criadas estruturas para prática de esportes em todos os campus.



- Unificar as leis de carreira dos servidores da UNEMAT, respeitando as particularidades de cada uma.

Considerando que todos os servidores da UNEMAT formam uma única equipe de trabalho que tem por finalidade atender a sociedade e oferecer qualificação acadêmica e serviços de qualidade, sugerimos que as leis de carreira sejam unificadas a exemplo do que ocorre na SEDUC e diversas outras instituições de ensino superior no país.

VI. Política Estudantil

a. Política de Apoio Estudantil

a.1 Converter os valores de auxílios alimentação e moradia para bolsas de pesquisa, ensino e extensão. Considerando a obrigatoriedade dos candidatos a esses auxílios não terem qualquer vínculo empregatício, converter esses valores para bolsas e trazê-los para dentro da universidade por um período maior. Pois já existem estudos que demonstram que o acadêmico que tem bolsa e que desenvolve alguma atividade tem conceitos melhores de aprendizagem e aprovação. Reformulação e normatização da concessão de auxílios a acadêmicos de forma descentralizada, onde os câmpus têm maior participação e critérios na aprovação ou não destes auxílios aos acadêmicos que realmente estão em vulnerabilidade social e econômica. Aumentar a rigorosidade nas avaliações dos candidatos aos auxílios, de forma a evitar a aprovação de candidatos que não necessitam do apoio. Adicionar acadêmicos (estes precisam ser escolhidos pela direção do campus para evitar que haja candidatos privilegiados) na banca de seleção dos candidatos, uma vez que os acadêmicos têm maior facilidade em distinguir os inscritos que atendem e os que não, aos requisitos do edital. Essas ações devem ser implementadas para o próximo edital em 2018.

b. Política de qualidade de vida e valorização dos acadêmicos

b.1 Criação de uma equipe em cada campus para fazer acolhida dos ingressantes, composta por professores, alunos e técnicos, com a função de apresentar a universidade e analisar as necessidades dos acadêmicos para adaptação ao meio acadêmico.

b.2 Fomentar a participação dos acadêmicos nos CAS;

b.3 Volta do programa bolsa apoio e o aumento das bolsas de extensão, cultura, pesquisa, focco. Aumento do número de estagiários em todos os câmpus. Pois este tipo de fomento proporciona o aluno uma maior dedicação aos estudos e uma maior permanência na universidade, o que resulta em profissionais mais qualificados e comprometidos com o que irão proporcionar para a sua sociedade. Implantação imediata após estudos de viabilidade, regulamentação e aprovação nos conselhos.

c. Práticas de Inclusão Universitária

c.1 A falta de educação, implica exclusão do emprego bem remunerado. Logo, na falta de competência profissional reside a principal causa da pobreza monetária. Cria-se assim um “círculo vicioso”: o pobre é pobre porque tem baixa qualificação



profissional e, portanto, é excluído do emprego formal, da renda e, por extensão, da escola. Em termos de mercado de trabalho, a inadequação entre empregos.

Ofertados e as qualificações exigidas pelo mercado explica fortemente as causas do Desemprego, subemprego, emprego informal. Disto conclui-se que, a disponibilização do ensino gratuito e de qualidade é uma condição necessária, mas não suficiente para efetivar a inclusão social. Com efeito, o “excluído” pode até ter aptidões para acompanhar e ter sucesso no ensino dispensado, mas se ele não tiver determinadas pré-condições (recursos de subsistência e para adquirir livros) do aprendizado, ele não vencerá as barreiras sociais e escolares (bloqueios de aprendizado e meios de subsistência) postas pela sociedade. Significa dizer que, a inclusão social viabiliza-se através do binômio: inclusão universitária / inclusão profissional. Vale dizer que A UNIVERSIDADE passa a criar condições materiais e institucionais que permitam garantir aos excluídos sociais, em especial os pobres, acesso à educação superior.

Desse modo, propõe-se o estabelecimento de uma Política de permanência e acolhida estudantil, com a criação de equipes em cada campus, composta por professores, alunos e técnicos, com a função de apresentar a universidade e analisar as necessidades dos acadêmicos para adaptação ao meio acadêmico.

A concessão dos mais diversos auxílios atualmente é gerenciada pela Pró-reitoria de Assistência Estudantil, entretanto, acredita-se que é necessária uma equipe nos câmpus que tenham autonomia para acompanhar o processo de concessão dos auxílios desde a seleção à sua manutenção. Dessa forma, essa equipe poderia verificar se os alunos mais necessitados financeiramente estão sendo atendidos pelos auxílios. Seria importante um acompanhamento quando for lançado os editais e auxiliar os acadêmicos na montagem do processo. A equipe ficaria responsável em acompanhar se os alunos que estão recebendo os auxílios estão frequentando regularmente as aulas, garantindo assim o interesse da coletividade.

Existe a necessidade de criação e implementação, em todos os câmpus, de alojamentos universitários que acomodem acadêmicos de baixa renda oriundos de outras localidades e restaurantes universitários que ofereçam alimentação a preço acessível para toda a comunidade acadêmica e principalmente aos alunos de cursos integrais.

A implantação de uma creche nos câmpus seria de grande valia, tendo em vista que muitas mães e pais de família ingressam na universidade buscando melhorias de vida. Devido a dificuldades financeiras, muitas destas pessoas por não ter condições de pagar uma creche ou ter alguém para cuidar de seus filhos pequenos enquanto estudam, os trazem para a faculdade ou desistem do curso por não conseguirem equalizar esta situação. Frente a isso a creche universitária seria uma medida que contribuiria para a permanência dos acadêmicos na instituição de acordo com o art. 3º, Inciso I, da Lei no 9.394/96, na qual instituições de ensino público devem oferecer igualdade de condições para o acesso e permanência de crianças na faixa etária do atendimento, realizar atendimento educacional gratuito a todos, vedada a cobrança de contribuição ou taxa de matrícula, custeio de material didático ou qualquer outra, assegurar carreira e valorização dos profissionais do magistério, oferecer aperfeiçoamento profissional continuado e assegurar condições adequadas de trabalho para as mães e pais, ou seja, o benefício se estenderia aos profissionais que trabalham na universidade.



Os alunos ingressantes no ensino superior enfrentam um choque de realidade, em sua maioria esses novos acadêmicos estão na fase de transição entre a adolescência e a idade adulta, esse momento é de extrema importância, pois nos primeiros contatos com a realidade universitária podem-se gerar sentimentos de interesse e animação nesses estudantes. Nesse sentido sugerimos que sejam institucionalizadas as equipes de acolhida dos calouros nos campus. Essas equipes seriam responsáveis por receber os alunos novos e apresentar todas as possibilidades que a academia oferece, como atuação em pesquisa ou extensão, assim como os direitos e deveres dos estudantes.

VII. Política de Financiamento

a. Financiamento

a.1 Criar políticas de incentivos ao desenvolvimento de parcerias com entes públicos e pessoas físicas e jurídicas de direito privado, bem como comercialização de bens e produtos desenvolvidos no âmbito da universidade, para arrecadação de recursos financeiros ou não. Que seja garantido, pelo Estado, o acesso da Universidade a esses recursos financeiros de forma livre e desimpedida. Exemplo: NIT

a.2 Garantir que os recursos da fonte 240 (recursos oriundos de locação de cantinas, copiadoras, multas de bibliotecas) sejam revertidos para a UNEMAT em 100% do valor arrecadado. Esses recursos atualmente são recebidos na conta Única e só retorna 25% para a instituição. O valor retornando 100% poderá ser utilizado para a reestruturação das bibliotecas com aquisições de livros e modernização dos espaços e da infraestrutura tecnológica das bibliotecas.

a.3 Criar leis, normas e regimento permitindo que a fundação receba as taxas e mensalidades de cursos, eventos ofertados pela UNEMAT. Os recursos oriundos destas taxas e mensalidades devem retornar para o câmpus de origem das ações.

Propõe-se desenvolver parcerias com entes públicos, pessoas físicas e jurídicas de direito privado, bem como comercialização de bens e produtos desenvolvidos no âmbito da universidade, para arrecadação de recursos financeiros ou não. Que seja garantido, pelo Estado, o acesso da Universidade a esses recursos financeiros de forma livre e desimpedida. Exemplo: Núcleo de Inovação Tecnológico da Unemat (NIT).

Constantemente são lançados editais e programas de financiamento de abrangência federal que incentivam e oferecem parcerias de financiamento com universidades e grupos que desenvolvem projetos de pesquisa e extensão, como editais periódicos lançados pelo Ministério de Ciência, Tecnologia e Inovação. Todavia, a universidade não possui um grupo de trabalho ou políticas de incentivos que busquem estas parcerias e fiquem atentos a estes editais e façam a divulgação entre as unidades regionalizadas.

Com a implantação destas políticas, aumenta-se o número de aproveitamento destas oportunidades, aumentando o financiamento da universidade, e desenvolvendo consequentemente as habilidades intrapessoais da instituição, vista aqui como agente



participativo, dando maior visibilidade aos projetos, programas, cursos e eventos realizados pela UNEMAT. Esta política vem de encontro com a de fortalecimento da extensão e cultura e com as ações de desenvolvimento no marketing institucional.

A motivação para esta proposta é solicitar a criação de equipe multiprofissional nos campi da Universidade do Estado de Mato Grosso, visando garantir a integralidade da assistência física e psíquica e o adequado cuidado aos discentes, técnicos e docentes. Como argumento serão apresentadas pesquisas científicas envolvendo os temas Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), clima organizacional, análises de cotidiano e saúde dos servidores públicos e discentes, além da contextualização do conceito, atuação e importância de equipes multiprofissionais.

A justificativa dessa proposta está pautada nos resultados e inferências de diversos pesquisadores que buscaram compreender o trabalho coletivo e analisaram a importância das equipes multiprofissionais no contexto sistêmico e complexo do universo organizacional. Severo e Seminotti (2010) definem equipe multiprofissional como um processo de trabalho com um sistema cooperativo entre sujeitos trabalhadores, gestores e usuários na realização de diretrizes e ações coletivas organizadas por lógicas voltadas para a garantia dos direitos sociais. Os autores consideram que as práticas produção coletivas caracterizam-se por territórios marcados por tensões de naturezas epistemológicas, institucionais e pessoais, devido a disputa de poderes em relação aos modelos de atenção. Ocorrem, também, tensões sociais em decorrência da difícil rotina socioeconômica dos indivíduos envolvidos.

Na visão de Pastório *et al* (2011) a equipe multiprofissional não beneficia apenas a saúde física, mas o indivíduo como um todo. Com a ação conjugada de vários profissionais, utilizando ferramentas adequadas é possível identificar as demandas reais dos indivíduos, mesmo quando a queixa inicial da procura pelo serviço não traz o que realmente está influenciando aquela situação. Assim torna-se possível fazer uma interferência no processo, levando o trabalhador a uma maior estabilidade, agindo-se preventivamente, no âmbito pessoal. Os autores apontam ainda, que a intervenção da equipe multidisciplinar pode orientar e acompanhar o trabalhador na procura de tratamento adequado ao seu caso, através de uma rede de parceiros previamente estabelecida. Ao identificar um problema que tenha relação específica com o ambiente de trabalho, a equipe multidisciplinar pode montar uma estratégia de solução e intervenção, sempre partindo da demanda levantada pelos trabalhadores.

Com relação a equipe multiprofissional atuando na educação, Cabral, Carvalho e Ramos (2004) ressaltam que a qualidade no ensino tem ocupado um lugar de destaque no discurso de agentes da educação e na agenda de políticos. Contudo, os autores destacam que para garantir a qualidade no ensino é fundamental, prestar atenção à saúde dos trabalhadores, sendo que isso constitui um desafio. Pesquisas mostram que investir na promoção da saúde nos locais de trabalho motiva os trabalhadores reduzindo o absenteísmo, os problemas pessoais e melhora o desempenho (MARZIALE; JESUS, 2008).

A pesquisa de Alves (2011) que teve como objetivo apresentar sugestões de ações e programas de promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), detectou que muitas organizações têm buscado incorporar programas padronizados de QVT sem planejamento estratégico visando resultados imediatistas, e sem os devidos



investimentos. Dessa forma, obtêm-se resultados contrários aos esperados. Como cada organização tem suas especificidades, primeiramente é necessário haver um diagnóstico dos problemas, para só então aplicar um método de intervenção que considere os todos os indivíduos envolvidos, as limitações das atividades ocupacionais, bem como dos recursos físicos e humanos, para diante disso ser possível o planejamento e execução das ações a serem implementadas. Nesse sentido uma equipe multiprofissional, pode colaborar de maneira efetiva para a melhora da qualidade de vida no trabalho dentro dos câmpus da UNEMAT.

As pesquisas como as de Freitas e Bifano (2009), também justificam a implantação da equipe multiprofissional na UNEMAT. Buscando aprofundar a compreensão dos processos de trabalho em sua relação com processos de saúde e doença dos trabalhadores em Instituições de Ensino Superior (IES) públicas, os autores destacaram a particularidade e complexidade das relações interpessoais nessas instituições. Destacam também que o papel do Estado no campo da saúde do trabalhador avançou em termos conceituais e reformistas, contudo ações voltadas para saúde dos trabalhadores vinculados ao Serviço Público em suas três esferas, federal, estadual e municipal, ainda são insignificativas.

Já os pesquisadores Souza, Bonfatti e Santos (2015) analisando a saúde do trabalhador do serviço público, em especial a categoria de docentes universitários, destacam a necessidade da efetivação de uma política de vigilância em saúde do trabalhador para os locais de trabalho do serviço público federal, problematizando a legislação vigente no país. Defenderam ainda, a criação de espaços participativos no trabalho, adotando como substrato teórico a pedagogia dialógica de Paulo Freire e alguns de seus aspectos filosóficos essenciais.

Com relação aos Profissionais Técnicos do Ensino Superior (PETS), a pesquisa de Coutinho, Diogo e Joaquim (2011), no trabalho intitulado “Cotidiano e saúde de servidores vinculados ao setor de manutenção em uma universidade pública” analisaram as implicações da organização e do cotidiano de trabalho na saúde de servidores técnico-administrativos que executam trabalhos de manutenção em uma universidade pública. Identificaram que o cotidiano laboral, as condições e organização do trabalho se relacionam aos transtornos físicos vinculados ao trabalho. O trabalho realizado tem potencial para causar danos à saúde e o replanejamento e o investimento no setor de manutenção poderiam melhorar a qualidade dos processos de trabalho e da saúde dos trabalhadores. Relatam que “os serviços realizados por estes trabalhadores “invisíveis” muitas vezes passam despercebidos devido à sua característica periférica [...] este tipo de atividade: geralmente não possuem caráter de produção, mas de apoio; apresentam restrita visibilidade social e, frequentemente, interrompem ou atrapalham o demandante” (COUTINHO; DIOGO; JOAQUIM, 2011, pag. 228).

No ano de 2015 a UNEMAT contava com 2.081 colaboradores (1398 professores e 683 PTES), na análise de Medeiros (2003) o comprometimento dos colaboradores de uma organização desses servidores gera altos níveis de desempenho, outros estudos corroboram com esta afirmação. Correia, Moraes e Marques (1998, p.2) e Leite (2004), analisando o comprometimento de servidores públicos ambos concluíram que para que as instituições públicas brasileiras se desenvolvam é fundamental o comprometimento desses servidores, e isso somente é



conquistado quando a administração fornece adequadas condições de trabalho fato que a equipe de multiprofissionais pode consolidar.

Do ponto de vista de Secondelli (2010) as organizações precisam saber o que pensam e como sentem seus servidores em relação às diversas variáveis que afetam o clima organizacional como o relacionamento entre os setores da organização, o processo decisório, a comunicação e o *stress* gerado nas atividades desenvolvidas. Entretanto Ranninger e Nardi (2007) relatam, em estudo sobre as políticas de atenção à saúde do servidor público, que existe:

extrema vulnerabilidade das ações voltadas à atenção da saúde do servidor público que, definitivamente, não integram uma política pública, mas ficam à mercê dos diferentes governos, sendo que os enunciados da Saúde do Trabalhador parecem ter uma frágil penetração em uma área ainda hegemônica da Medicina do Trabalho (p. 223).

Apesar da criação leis e normas que regulamentam segurança e a medicina do trabalho, ações envolvendo a promoção ou a manutenção da saúde não foram regulamentadas. Sendo assim, cada órgão público investiu em ações nesta área de acordo com suas possibilidades. Em algumas instituições havia serviços com equipes completas e em outras, nenhuma ação na área. Recentemente o Governo Federal passou a perceber a importância destas questões, analisando as ocorrências de aposentadorias precoces, absenteísmo e afastamentos médicos prolongados. Com base nestes dados instituído em 2006 o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal (SISOSP), por meio do Decreto nº 5.961 de 13/11/2006 (FREITAS; BIFANO, 2009).

A partir de então diversas outras legislações foram instituídas como: i) em 2009 o Decreto nº 6.833 do Governo Federal, buscou discutir e construir uma Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor Público Federal (PASS) instituindo o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), cujo objetivo era o de coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração pública; ii) em 2013, a Secretaria de Gestão Pública (SEGEP) do Ministério da do Planejamento e Orçamento Geral (MPOG), instituindo a Portaria Normativa Nº 3 MPOG/SEGEP, trazendo diretrizes gerais para promoção da saúde do servidor público federal, com orientações para os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC).

Apesar destas políticas implementadas Zanin et al (2005) concluem que a política implementada pelo Governo via SIASS se dissocia das questões de saúde do processo de trabalho e centraliza as ações no dano ao servidor público, no adoecimento, e não na promoção da saúde como verdadeiramente deveria ser. A grande maioria dos professores das IES encara o trabalho como um projeto de vida e apontam o ingresso em uma universidade pública como um sonho profissional realizado. Assim desde o início de suas carreiras apresentaram se frente aos seus setores, colegas de trabalho e alunos como profissionais inovadores, ativos e criativos, sempre dispostos a contribuir para instituição através de seus trabalhos de ensino, extensão e pesquisa. (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2009).



Dentre as pesquisas da área da saúde dos docentes que confirmam, de forma genérica, que as condições de trabalho, assim como a organização deste, estão diretamente relacionadas ao adoecimento dos trabalhadores são Hirigoyen (2002); Gaulejac (2007); Schatzmam et al. (2009); Sguissardi e Silva Júnior (2009); Dejourn (2011); Seligmann Silva (2011).

No ano de 2015 a UNEMAT atendia 17.376 acadêmicos entre turmas regulares e especiais, estes em estudo mais antigo, De Armond (1981) analisando a saúde psíquica de estudantes universitários encontrou perda da liberdade pessoal, excesso de pressões acadêmicas, sentimento de desumanização, falta de tempo para o lazer, acentuada competição entre os colegas e nos cursos da área da saúde o frequente contato com pessoas doentes como condições do ambiente acadêmico, transforma esse fator um predisponente ao surgimento de sintomas depressivos.

Após esta pesquisa diversas outras apresentaram os mesmos resultados, sintomas como: depressão, tristeza, anedonia, baixa auto-estima, perfeccionismo, irritabilidade, desinteresse por pessoas, redução da capacidade de trabalho e cansaço excessivo, fadiga, sonolência constante, dificuldades de concentração, agitação ou retardo psicomotor, dentre outros sintomas (NOGUEIRA-MARTINS, AVANCINE, NOTO, 2003; SANTOS et al, 2003; FUREGATO et al, 2005; CAVESTRO, ROCHA, 2006; VIEIRA, COUTINHO, 2008).

A detecção precoce dos grupos de risco e a identificação das dificuldades experimentadas pelos alunos ao longo de cada etapa do curso podem ser indicativas da necessidade de desenvolvimento de estratégias de enfrentamento e prevenção, através de projetos contínuos de psicoeducação que sensibilizemos estudantes para os riscos que transtornos psíquicos e disfunções profissionais podem trazer para o seu bem-estar, de seus familiares e pacientes (AMARAL et al., 2008).

Os resultados destas pesquisas fortalecem a justificativa para o aperfeiçoamento das formas de atendimento ao aluno, tanto no que se refere à terapêutica quanto à prevenção. Atualmente, os acadêmicos das universidades estão de forma alarmante expostos a estresse, alterações do sono e apetite, falta de exercícios físicos, comportamento sexual de risco e depressão. Então, a implementação de programas voltados para esse foco pode ser importante para a redução da frequência e gravidade desses sintomas (STECKER, 2004; MERRIT et al., 2007).

Nos últimos meses a UNEMAT tem sofrido com a morte de diversos docentes, discentes e técnicos, e essas perdas nem sempre são encaradas de forma adequada nos câmpus, na maior parte dos casos atua-se de maneira indiferente, apenas comunicando o fato, sem ouvir os afetados para entender o impacto emocional que o luto pode gerar em um grupo de pessoas. Na visão de Carvalho (2010) algumas empresas não admitem a queda de produção do funcionário que está de luto e na maioria das vezes os colegas de trabalho que acompanham o luto muitas vezes não falam sobre essa questão. Especialistas explicam que essa reação, comum entre companheiros que evitam conversar sobre a morte, é fruto da cultura ocidental. Caso a UNEMAT tenha a equipe multiprofissional a como o profissional de psicologia, isso pode estimular a todos a buscar ajuda e lidar de maneira adequada com o luto.



A busca da competência profissional de forma plena passa pelo desenvolvimento de uma atitude investigativa e questionadora que, ampliando a capacidade de aprender por si do ser humano, vai criar condições para que ele possa, permanentemente se manter aprendendo. É essa capacidade de (re)criar o conhecimento e manuseá-lo que, realmente, qualifica a competência do indivíduo (BRASIL, 2006).

Para o desenvolvimento destas competências, o ensino, a pesquisa e a extensão são imprescindíveis. O processo de aprendizagem passa a se basear e a depender de observações próprias de atitudes reflexivas, questionadoras, que decorrem do diálogo e da interação com a realidade para compreendê-la e transformá-la. Para Freire (1996), ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua produção ou a sua construção. O autor ainda evidencia a importância de fazer uma relação entre o ensino com a pesquisa:

Não há ensino sem pesquisa e pesquisa sem ensino. Esses que fazeres se encontram um no corpo do outro. Enquanto ensino continuo buscando, reprocurando. Ensino porque busco, porque indaguei, porque indago e me indago. Pesquiso para constatar, constatando, intervenho, intervindo, educo e me educo. Pesquiso para conhecer e o que ainda não conheço e comunicar ou anunciar a novidade (FREIRE, 1996, p.16).

Desta forma, o eixo ensino-pesquisa-extensão na formação do estudante vai além da mera transmissão para se transformar em espaço de construção do conhecimento, em que o estudante passa a ser sujeito crítico e participativo (BRASIL, 2006). A pesquisa deve ser considerada como elemento chave no processo de aprendizagem que ocorre no dia-a-dia durante a formação, pois a pesquisa busca instigar o aprendiz, incentivando-o a participar do processo de reconstrução do conhecimento que efetivamente leva a aprendizagem (DEMO, 1996).

A Universidade deve, portanto, manter o compromisso de formar bons profissionais, críticos, reflexivos e que, acima de tudo, consigam intervir junto à realidade em que se encontram. Durante a graduação, o futuro profissional tem a oportunidade de se qualificar e de ter contato com um leque de conhecimentos importantes para seu crescimento profissional e humano (ASSIS; BONIFÁCIO, 2011).

Para atender essa demanda, os cursos do ensino superior oferecem o currículo formal, manifesto e previsto, que expõe os alunos a determinadas experiências e prevê aulas, trabalhos práticos e exames; e o informal ou oculto, que seria o conjunto de experiências e estímulos que o estudante obtém por meio de atividades extracurriculares, sem que tenham sido previstos nem planejados pelas instâncias instituídas (PERES; ANDRADE; GARCIA, 2007).

Essas atividades extracurriculares, que compõem esse currículo paralelo, podem ser utilizadas pelos estudantes para preencher lacunas em sua formação, geralmente decorrentes da carga horária insuficiente para uma formação mais generalista ou para desenvolver habilidades e competências necessárias para o futuro desempenho da profissão (VIEIRA et al., 2004).

Entretanto, as atividades extracurriculares podem oferecer riscos à formação profissional por falta de orientação pedagógica, como nos casos de aprendizado de



conceitos e práticas equivocados, de reprodução de vícios acadêmicos ou de incorporação de condutas antiéticas à prática profissional (HAMAMOTO FILHO et al., 2010).

Para lidar com essas situações, a Liga Acadêmica pode ser a mais adequada, por ser adaptável às necessidades dos estudantes. Esse método possibilita a reflexão para identificação, elaboração e difusão de conhecimento que não é abordado no currículo convencional, sob adequada supervisão. Entre as principais vantagens das Ligas Acadêmicas, tem-se o potencial de desenvolver no aluno a capacidade de enfrentar novos problemas no futuro com metodologia similar (ALVES et al., 2012).

Dentre os princípios que norteiam a base comum para formação inicial e continuada, encontram-se os seguintes: sólida formação teórica e interdisciplinar; trabalho coletivo e interdisciplinar; gestão democrática (MEC, 2015). A orientação para o trabalho coletivo e interdisciplinar é uma tendência atual do ensino.

Considerando o estudo de Farias e Santos sobre a interdisciplinaridade a partir das ideias de Morin, entendemos que:

A interdisciplinaridade busca responder à necessidade de superação da visão fragmentada nos processos de produção e socialização do conhecimento. Trata-se de um movimento que caminha para novas formas de organização do conhecimento ou para um novo sistema de sua produção, difusão e transferência (FARIAS; SANTOS, p.275)

Sendo assim, é imprescindível que, como universidade, demos ênfase à formação plena e não apenas especializada, do indivíduo, e isso passa pela reestruturação de nossa forma de oferecer atividades.

Sobre a questão da lotação, não há no PCCS docente algo que remeta a lotação às disciplinas, apenas a 12h semanais em ensino. Esse aspecto da lei, dá abertura para que a forma de vínculo do professor com suas atividades seja elaborada de maneira diferente.

Sobre a participação democrática da comunidade na gestão universitária e a distribuição orçamentária prévia, fatores que viabilizariam a realização das demais atividades, como elaboração de planos diretores, por exemplo, a proposta tenta seguir o funcionamento das decisões orçamentárias públicas, em que uma Lei Orçamentária anual já pré-define os recursos a serem alocados para cada unidade e ação. Isso só é possível quando a comunidade local se reúne para definir suas demandas, tendo previamente uma noção do que poderá gastar. Não há outra forma de garantir uma participação da comunidade a não ser aproximando-a da gestão de suas atividades cotidianas.

Somam-se e complementam-se proposições do Eixo Financiamento, considerando:

1) Criar políticas de incentivo a parcerias e comercialização de bens e produtos.

Criar políticas de incentivos ao desenvolvimento de parcerias com entes públicos, pessoas físicas e jurídicas de direito privado, bem como comercialização de bens e produtos desenvolvidos no âmbito da universidade, para arrecadação de recursos



financeiros ou não. Que seja garantido, pelo Estado, o acesso da Universidade a esses recursos financeiros de forma livre e desimpedida. Exemplo: NIT.

2) Criação de um fundo de investimento fixo em infra estrutura, pesquisa e extensão.

Investimentos e estrutura, pesquisa e extensão são de fundamental importância para o desenvolvimento da UNEMAT, e para garantir que essas áreas tenham um investimento contínuo é que propomos a criação de um fundo de investimento permanente que será alimentado por um determinado percentual do repasse que o Estado faz para a UNEMAT. Sugere-se o percentual de 2%.

3) Criação de uma corregedoria institucional

A corregedoria institucional teria o papel de fiscalizar a atuação dos servidores da UNEMAT.

Esta corregedoria seria composta por membros de cargos de nível superior, supridos através de concurso público e com formação nas áreas afins que proporcionem condições técnicas para fiscalizar o desempenho nas funções previstas em concurso tanto a nível Docente quanto PTES.

Também será função desta equipe a averiguação de possíveis denúncias quanto ao trabalho dos seus servidores.

4) Alteração da distribuição das atividades dos docentes em regime de dedicação exclusiva

De acordo com a Lei complementar nº 534, de 7 de abril de 2014, que altera a lei complementar nº 320, de 30 de junho de 2008, o regime de trabalho de tempo integral, de 40 horas semanais, em Dedicação exclusiva, é o regime preferencial de trabalho docente na UNEMAT em que suas atividades devem ser distribuídas entre ensino, pesquisa, extensão e, eventualmente, gestão universitária, com 12 (doze) horas semanais de aulas na graduação. No entanto, as características de cada docente devem ser levadas em consideração para que o mesmo possa maximizar suas expertises, contribuindo para o fortalecimento da UNEMAT.

Propor alteração da distribuição das atividades dos docentes em regime de dedicação exclusiva, em que atualmente existe a obrigatoriedade de realizar atividades de ensino, pesquisa e extensão. Nesta proposição o docente realizaria atividade de ensino, pesquisa e/ou extensão, cabendo ao mesmo escolher entre pesquisa ou extensão de acordo com a afinidade do mesmo e a potencialidade do curso de graduação.

A flexibilização das atividades do docente possibilita que este possa dedicar maior parte de seu tempo em atividades as quais apresenta maior aptidão. Tal alteração proporcionará uma melhoria da qualidade dos trabalhos desenvolvidos, contribuindo sobremaneira com o crescimento da UNEMAT.

5) Oferta de cursos de licenciaturas e bacharelados

Nestes 17 anos de atuação da UNEMAT, em nível superior indígena, a IES já formou 376 professores nos cursos de Licenciatura Intercultural e 50 no curso de Pedagogia Intercultural, pertencentes a mais de 30 etnias indígenas do estado de Mato Grosso. Porém, a demanda ainda é grande no que se refere, principalmente, a formação de professores indígenas, tanto é, que no último vestibular, houve aproximadamente 500 inscritos para concorrerem a 120 vagas nos dois cursos de



Licenciaturas ofertados pela IES. Segundo dados da SEDUC, são mais de 150 escolas indígenas no Estado, entre estaduais e municipais. Portanto, além dos dois cursos de licenciatura já ofertados pela UNEMAT, há a necessidade de se ofertar, além de outros cursos de licenciatura em outras áreas do conhecimento, tendo em vista a grande demanda das escolas indígenas, há, também, a necessidade da oferta de cursos de bacharelado em áreas do conhecimento reivindicados pelos indígenas, tais como enfermagem, administração, direito, entre outros.

Mas, além da oferta, é importante ressaltar que não basta apenas possibilitar o acesso aos povos indígenas ao Ensino Superior, é preciso garantir a permanência ao longo do curso. E mais, é preciso que o curso vá ao encontro das necessidades das comunidades indígenas. (PPC de Licenciatura Intercultural Indígena, 2013).



EXTRATO (SÍNTESE CONCLUSIVA DAS TESES LOCAIS QUE ORIGINARAM O DOCUMENTO ORIENTADOR DO SEMINÁRIO LOCAL)

Eixo 1: Graduação

Eixo	Proposição	Objetivos	Meta	Estratégia
GRADUAÇÃO	<p>1. 1.1 Aderir integralmente ao SISU, garantindo cota para os alunos oriundos de MT, bem como viabilizar a logística de matrícula.</p> <p>1.2 Manter o vestibular para garantir o ingresso permanente, e manter um maior índice de matrossenses na Universidade do Estado (ou propor a cota para estudantes que concluíram o EM no Mato Grosso: 40%).</p> <p>1.3 Manter o vestibular, no entanto deve ser realizado em todos os municípios de Mato Grosso.</p> <p>1.4 Manter uma estrutura local de divulgação e realização de inscrições via SISU ou vestibular para ingresso nos cursos.</p> <p>1.5 Sistema de seleção SiSU + Vestibular + Rendimento do</p>	<p>1.Facilitar o ingresso na graduação;</p> <p>2.Atender os estudantes do Brasil, garantindo o acesso à UNEMAT dos alunos de MT;</p> <p>3.Obter mais acadêmicos do Mato Grosso;</p> <p>4.Amenizar a desistência;</p> <p>5.Ampliar os locais de aplicação/locais de prova;</p> <p>6.Fortalecer a divulgação da UNEMAT em âmbito regional;</p> <p>7.Apesar da Universidade já contar com diversas formas de oferta, o sistema de ingresso misto (Vestibular, SESU e Rendimento no Ensino Médio)</p>	<p>1.Permitir que toda a sociedade tenha condições de ingressar no ensino superior.</p> <p>2.A partir de 2018</p> <p>3.Melhorar 100% o ingresso na 1ª chamada</p> <p>4.Evitar a desistência na metade do curso;</p> <p>5.Permitir que todo cidadão mato-grossense tenha condições de fazer o vestibular em seu município;</p> <p>6.Manter estrutura que possibilite ampliar a oferta/procura aos cursos de cada</p>	<p>1.Adotar o SISU como forma de ingresso nos cursos de graduação;</p> <p>2.Garantindo cota de 40% para os alunos de MT;</p> <p>3.Estabelecer pré-matrícula online, com confirmação presencial quando do início das aulas;</p> <p>4.Manter o vestibular</p> <p>5.Cota para concluintes do Ensino Médio no MT;</p> <p>6.Expandir os locais de divulgação e aplicação do vestibular</p> <p>7.Manter um PTES, sala, carro equipamento e recursos para divulgação regional e apoio a inscrição na seleção dos cursos.</p> <p>8.Vincular o estudo do Ensino Médio ao ingresso na Universidade, através do acompanhamento anual do rendimento dos estudantes, e que os conceitos ou</p>



<p>Ensino Médio, medido a cada ano pela Secretaria de Educação do Estado.</p>		<p>Câmpus. 7. Atingir de forma gradual os 13 câmpus até 2025</p>	<p>notas do Ensino Médio sejam utilizados como forma de ingresso na IES.</p>
<p>2. 2.1 Estabelecer política de Ingresso e permanência dos acadêmicos 2.2 Fomentar a oferta de cursos extracurriculares em temáticas diferenciadas. 2.3 Elaborar um sistema de seleção unificada para ingresso em cursos da UNEMAT, onde a escolha do curso/câmpus seja feita através de um sistema em um segundo momento pela pontuação do candidato. 2.4 Estabelecer que candidatos optantes pela isenção da taxa do vestibular que não comparecerem na prova, não tenha o direito de solicitar uma nova isenção em provas futuras. 2.5 Estabelecer Sistema de seleção unificada.</p>	<p>1. Possibilitar o acesso à Universidade do Estado de Mato Grosso com uso exclusivo de entrada pela Secretaria de Educação Superior do Ministério da Educação (SESU) para os cursos regulares de graduação, com uma política de cotas, acrescendo 40% ao total de pontos obtidos no resultado final do Exame Nacional do Ensino Médio - ENEM para os candidatos que realizaram todo o Ensino Médio no Estado de Mato Grosso. 2. Fomentar a oferta de cursos extracurriculares em temáticas diferenciadas. 3. Promover a formação acadêmica; 4. Incentivar o sentimento de</p>	<p>1. Política de Ingresso; 2. Promover a formação acadêmica; 3. Incentivar o sentimento de pertencimento a Universidade; 4. Semestre de 2018/2; 5. Aplicação desse modelo em um prazo máximo de 2 anos. 6. Dar oportunidade a quem leva a sério o processo seletivo e a graduação. 7. Em todos os câmpus. 8. A médio prazo. 9. Em até 4 anos</p>	<p>1. Possibilitar o acesso à Universidade do Estado de Mato Grosso com uso exclusivo de entrada pela Secretaria de Educação Superior do Ministério da Educação (SESU) para os cursos regulares de graduação, com uma política de cotas, acrescendo 40% ao total de pontos obtidos no resultado final do Exame Nacional do Ensino Médio - ENEM para os candidatos que realizaram todo o Ensino Médio no Estado de Mato Grosso. 2. Implantação de cursos complementares voltados ao ensino-aprendizagem alterando as normas que tratam das políticas do vestibular. 3. Deixando claro no edital. 4. Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua</p>



		<p>pertencimento a Universidade.</p> <p>4. Para que os candidatos que não conseguirem entrar em um curso específico, tenham no sistema todos os outros cursos da instituição como uma alternativa, evitando assim que cursos fiquem ociosos por não terem sido a opção inicial do vestibulando.</p> <p>5. Evitar gastos financeiros para instituição.</p> <p>6. Possibilitar maior demanda para os cursos oferecidos, ampliando a democratização no acesso à Universidade.</p>		elaboração.
	<p>3. Realizar matrícula por meio eletrônico com encaminhamento dos documentos autenticados por correio registrado.</p>	<p>1. Oportunizar agilidade e acesso à matrícula, em especial para quem reside em outros municípios e estados.</p>	<p>1. Alteração de edital realizada pela PROEG/COVEST.</p>	<p>1. Alterar os Editais de inscrição, seleção e ocupação de vagas dos cursos de graduação da Unemat pelo SISTEMA DE SELEÇÃO UNIFICADA (SISU).</p>
	<p>4. Alterar o Edital de vagas remanescentes, para todos os cursos da Unemat, com exceção de Medicina, que deverá ter um Edital à parte.</p>	<p>1. Oportunizar à comunidade portadora de diploma de ensino superior acesso a outros cursos da Unemat.</p>	<p>1. Alteração de edital realizada pela PROEG.</p>	<p>1. O Edital de Vagas remanescentes, inicialmente, deve priorizar a transferência entre o mesmo curso da Unemat, depois de outra IES Pública e ou Privada, seguido de abertura para interessados que já possuem outro</p>



				<p>curso superior, independente da área de formação. A aprovação deverá estar condicionada à aprovação em uma prova com conteúdo básico sobre o curso do inscrito. O edital deve apenas apresentar as vagas totais do curso e não a divisão das vagas em ciclos, pois a Unemat já utiliza o sistema de créditos.</p> <p>2.A responsabilidade de locação do ingressante no curso é do coordenador de curso, após análise de aproveitamento de estudos. Neste sentido, os editais deveriam respeitar a seguinte ordem: Edital I – Transferência entre o mesmo curso da UNEMAT; Edital II – Transferência de IES Pública ou Privada (mesmo curso); Edital III – Abertura de Ingresso para portador de diploma de nível superior (sem estabelecer áreas afins).</p>
5.	Estabelecer parceria com a Secretaria de Estado de Educação (SEDUC) por meio de sua Superintendência da Educação Básica e Coordenadoria de Ensino Médio e Assessorias Pedagógicas para divulgação dos cursos da Unemat.	1.Ampliar o acesso dos estudantes de ensino médio aos cursos da Unemat.	1.Em todos os municípios de Mato Grosso.	1.Criar uma equipe, com projeto elaborado para divulgação dos cursos da Unemat nas escolas públicas de Ensino Médio de Mato Grosso, em parceria com a Assessoria Pedagógica dos municípios.



	<p>6. Garantir a oferta contínua de cursos na estrutura de turmas únicas e/ou EAD para os câmpus que tiveram cursos migrados.</p>	<p>1. Evitar que a Unemat deixe de atender uma determinada parcela da sociedade mato-grossense.</p>	<p>1. Assegurar o oferecimento de qualificação de nível superior às comunidades já atendidas pela Unemat.</p>	<p>1. Estudar e garantir a implementação de qualificação em nível superior para toda a sociedade mato-grossense.</p>
	<p>7. 7.1 Transformar cursos com baixa demanda comprovada em cursos rotativos. 7.2 Proporcionar a oferta de turma fora de sede (únicas) para aqueles cursos com baixa demanda comprovada por 6 semestres consecutivos, garantindo o ingresso concomitante no curso de origem 7.3 Proporcionar que 20% ou 30% do recurso para cursos fora de sede sejam investidos em infraestrutura na sede. 7.4 Ofertar cursos rotativos em municípios distantes de grandes centros e de difícil acesso, para cursos com baixa procura. 7.5 Institucionalizar e normatizar</p>	<p>1. Atender as demandas específicas das regiões de MT e concomitantemente promover a divulgação do curso de origem. 2. Melhorar a estrutura do curso sede. 3. Atender a toda comunidade MT. 4. Formalizar e esclarecer políticas de criação e remanejamento de cursos na Unemat. 5. Evitar a precarização dos cursos da Unemat. 6. Com a finalidade de otimizar os recursos humanos docentes, sem pró-labore ou bolsa extra para oferta, para atender a</p>	<p>1. Atender demandas específicas de qualificação da comunidade mato-grossense. 2. De 20% - 30% 3. Normatizar a criação e remanejamento de cursos na Unemat 4. Adequar os processos de criação, extinção e remanejamento de cursos à realidade estadual. 5. Abrir novas turmas em locais onde existe a demanda, com docentes lotados em</p>	<p>1. Estudar a oferta para cursos com baixa demanda em seis entradas consecutivas. 2. Garantir a manutenção do curso, mantendo o ingresso no curso de origem. 3. Realizar levantamento de demanda para assegurar a contrapartida financeira dos municípios para a execução do curso bem como o investimento no curso de origem. 4. Criar normatização para tal fim 5. Estudo específico de demanda da região 6. Elaborar normas para a oferta e remanejamento de cursos na Unemat. 7. Normatizar e planejar os processos de criação, extinção e remanejamento de</p>



<p>políticas de criação e remanejamento de cursos de graduação.</p> <p>7.6 Planejar a curto, médio e longo prazo a criação, extinção e remanejamento de cursos na Unemat.</p> <p>7.7 Ofertar turmas fora de sede de cursos nos quais a demanda local está comprovadamente baixa (nos últimos 5 ou 6 ingressos).</p> <p>7.8 Oferecer cursos de Licenciatura, bacharelado e Tecnólogos superiores, poderá ofertar novos Curso de Graduação nas modalidades Presencial, Parceladas, Fora de sede, Indígena e a Distância com critérios estabelecidos.</p> <p>7.9 Garantir que nos Câmpus onde houver a migração de cursos para outra localidade (como no caso de Colíder), para cada curso que saia, seja ofertado continuamente, pelo menos dois</p>	<p>maior quantidade possível de alunos dentro do estado.</p> <p>7.Os critérios deverão seguir o estabelecido no Eixo Graduação, Oferta de cursos, item C3 (anexo 1).</p> <p>8.Os critérios deverão seguir o estabelecido no Eixo Graduação, Oferta de cursos, item C4 (anexo 1), atentando-se para as ações a serem tomadas em relação aos cursos sem demanda.</p> <p>9.Garantir estrutura mínima para a criação de cursos.</p> <p>10.Estruturar diretrizes para estabelecer a oferta, extinção e remanejamento de cursos na Universidade.</p> <p>11.Estabelecer um período sem abertura de novos cursos, para estruturação dos já existentes.</p>	<p> cursos (locais) onde a demanda é baixa.</p> <p>6.Realizar estudos de demandas através de comissão local formada por representante dos 3 segmentos e se possível com representação também da comunidade local.</p> <p>7.Início imediato de estudos para implementação dessas políticas.</p> <p>8.Em todos os câmpus</p> <p>9.A médio prazo.</p> <p>10.Em até 1 ano</p> <p>11.Em até 4 anos</p> <p>12.Nos próximos 10 anos, investir e estruturar os cursos já existentes</p>	<p> cursos na Unemat.</p> <p>8.Reestruturar a modalidade de oferta de cursos.</p> <p>9.A metodologia desse estudo de demanda deverá ser definida através de Conepe e deverá ser aplicada da mesma forma em todos os câmpus e cidades que se enquadrarem nessa dificuldade de baixa demanda.</p> <p>10.Criação de uma comissão específica para elaborar essas políticas</p> <p>11.Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração.</p> <p>12.Repensar as responsabilidades / atribuições e definir as instâncias competentes para a discussão desta proposição.</p> <p>13.Abrir novos cursos só depois de um período de reestruturação dos cursos já existentes.</p>
--	--	---	--



cursos de turma única e/ou EAD, garantindo sempre 2 turmas para cada curso que saiu.			
8. Ampliar a política de marketing da Unemat.	1.Garantir que toda a sociedade conheça a Unemat e sua contribuição para o estado.	1.Ser conhecida e reconhecida por toda a sociedade mato-grossense	1.Fortalecer e ampliar políticas de propaganda e marketing institucional.
9. Oferecer estruturas de apoio e acompanhamento aos estudantes.	1.Permitir aos estudantes uma adaptação facilitada a realidade universitária.	1.Diminuir a evasão dos estudantes de graduação.	1.Criar equipes locais de apoio e acompanhamento dos estudantes.
10. Criar uma supervisão de apoio a EAD nas unidades regionalizadas com disciplinas de EAD.	1.Garantir qualidade do ensino a distância dos cursos da Unemat, tanto cursos totalmente a distância quanto disciplinas com créditos a distância.	1.Garantir a qualidade na produção e manutenção dos conteúdos oferecidos virtualmente na EAD.	1.Criar uma equipe local responsável pela gravação, edição e manutenção dos conteúdos disponibilizados virtualmente nas disciplinas de EAD.
11. 11.1 Remodelar a prova final dos cursos de graduação. 11.2 Remodelar a prova final, de forma que a média para aprovação direta tem que ser 6, e se o aluno tirar entre 5,0 e 5,9 ele vai para PF precisando tirar 5 ou mais para passar sem somar com	1.Tornar mais justo o cálculo da média final dos discentes dos cursos de graduação da Unemat. 2.Facilitar o processo de aprovação dos discentes de graduação 3.Melhorar o empenho do acadêmico	1.Garantir o princípio de justiça na graduação oferecida pela Unemat. 2.Ter um maior aproveitamento e índice de aprovação 3.A média retirada durante o semestre	1.Alterar o cálculo da média final nos casos em que o discente realiza a prova final. 2.Modificar a nota necessária para aprovação. 3.Procurar avaliações diárias e analisar o perfil acadêmico de cada aluno 4.Excluir a prova final e manter a média



<p>a média semestral.</p> <p>11.3 Média final 5,0. Alteração da média para aprovação final igual a 5,0. Critério de PF: ter média menor que 5,0 e não reprovou por falta.</p> <p>11.5 Excluir a prova final, mantendo a média do aluno tirada durante o semestre.</p> <p>Para aprovação nota maior ou igual a 5,0 e reprovação nota menor que 5,0.</p> <p>11.6 Incluir a possibilidade de matrícula nas disciplinas de projeto (Arquitetura) em casos de regime domiciliar.</p>	<p>4. Para não prejudicar o acadêmico afastado em regime domiciliar, uma vez que a disciplina possui crédito prático.</p>	<p>deve ser a única forma de aprovação ou reprovação</p> <p>4. Disciplina de Arquitetura entre outras em que a aula prática pode ser exercida em casa</p>	<p>do semestre sendo 5,0.</p> <p>5. O acadêmico ficaria livre para fazer assessorias em horários distintos à combinar com o docente.</p>
<p>12. Padronizar a normatização para cumprimento das horas extracurriculares.</p>	<p>1. Padronizar o cumprimento das atividades extracurriculares nos cursos de graduação da Unemat.</p>	<p>1. Alinhar as possibilidades dos estudantes cumprirem as atividades extracurriculares em toda a Unemat.</p>	<p>1. Elaborar normas gerais de atividades extracurriculares para os cursos de licenciatura e bacharelado na Unemat.</p>
<p>13.</p> <p>13.1 Alterar a distribuição das atividades dos docentes em regime de dedicação exclusiva</p>	<p>1. Alteração da distribuição das atividades dos docentes em regime de dedicação exclusiva,</p>	<p>1. A partir do 1º semestre de 2018</p>	<p>1. Alterar a legislação atual.</p>



	<p>13.2 Manter a atual distribuição das atividades dos docentes em regime de dedicação exclusiva.</p>	<p>em que atualmente existe a obrigatoriedade de realizar atividades de ensino, pesquisa e extensão. O docente realizaria atividade de ensino (mínimo de 60h), pesquisa e/ou extensão, cabendo ao mesmo escolher entre pesquisa ou extensão de acordo com a afinidade do mesmo e a potencialidade do curso de graduação.</p> <p>2.Flexibilizar as atividades do docente, possibilitando que este possa dedicar maior parte de seu tempo em atividades as quais apresenta maior aptidão. Tal alteração proporcionará uma melhoria da qualidade dos trabalhos desenvolvidos, contribuindo sobremaneira com o crescimento da Unemat.</p> <p>3.O docente poderá realizar carga horária de ensino (180h) e poderá escolher ampliação em sua carga horária de ensino e escolher pesquisa e/ou extensão, de acordo com a</p>		
--	---	---	--	--



		afinidade e a potencialidade do curso de graduação.		
	14. Fortalecer políticas públicas para formação de professores e profissionais indígenas.	<ol style="list-style-type: none">1. Formar bacharéis e licenciados indígenas em diversas áreas do conhecimento.2. Complementar a formação acadêmica nas áreas específicas.3. Consolidar a formação acadêmica, e fomentar a pesquisa no âmbito da Faculdade Intercultural Indígena.4. Otimizar as relações acadêmicas, o registro e os trâmites oficiais de documentos da Secretaria Acadêmica.5. Promover o ensino de línguas indígenas, da língua portuguesa e de línguas estrangeiras.6. Descrever e documentar as línguas indígenas de Mato Grosso.7. Disponibilizar, em várias línguas indígenas, versões de textos clássicos referentes à	<ol style="list-style-type: none">1. Ofertar cursos de bacharelado e licenciatura para indígenas na Faculdade Intercultural Indígena, campus de Barra do Bugres e, também, fora de sede, até 2023.2. Ofertar um curso anual de pós-graduação, <i>lato sensu</i>, na área de Educação Escolar Indígena, até 2023, na Faculdade Intercultural Indígena de Barra do Bugres.3. Oferecer formação continuada aos acadêmicos indígenas egressos dos cursos da Faculdade Intercultural Indígena, bem como, aos acadêmicos indígenas cotistas.	<ol style="list-style-type: none">1. Buscando parcerias com a SEDUC (Secretaria de Educação de Mato Grosso, com as Secretarias Municipais e com o governo federal.2. Estabelecendo parceria com a SEDUC, Secretarias Municipais e governo federal. Buscando parceria com o MEC, outras IES e SEDUC.3. Estabelecendo estratégia junto à Coordenação do Câmpus Universitário de Barra do Bugres-MT para atender a demanda.



		<p>legislação e direitos indígenas.</p> <p>8. Criar acervo da cultura material e imaterial dos povos indígenas de Mato Grosso.</p> <p>9. Assegurar a pesquisa bibliográfica em várias áreas do conhecimento aos acadêmicos indígenas.</p>	<p>4. Elaborar e submeter APCN um curso de pós-graduação, <i>stricto sensu</i>, profissionalizante, vinculado à Faculdade Intercultural Indígena, na área de Educação Escolar Indígena, em 2018.</p> <p>5. Informatizar a Faculdade Intercultural Indígena até 2023.</p> <p>6. Criar um laboratório de Fonética até 2023.</p> <p>7. Criar o Centro Intercultural de línguas indígenas até 2023.</p> <p>8. Implementar políticas de tradução (versão) e publicação de materiais referentes à legislação e direitos indígenas até 2020.</p> <p>9. Criar o Museu oral das línguas e culturas Indígenas de Mato</p>	
--	--	---	---	--



			Grosso até 2023. 10.Estruturar a biblioteca do câmpus com bibliografia atualizada na área de Educação Escolar Indígena até 2023.	
15. 15.1 Adotar inovações curriculares 15.2 Redistribuir os créditos das disciplinas de graduação para que seja equilibrada a quantidade de hora/aula teórica e prática. 15.3 Estender os campos/locais de atuação para prática de estágio curricular e créditos práticos. 15.4 Reestruturar o Estágio Supervisionado nas Faculdades de Ciências Sociais e Aplicadas (Câmpus de Diamantino-MT) levando em consideração a realidade do município e região, readaptando a Resolução nº 028/2012-CONEPE. 15.5 Proporcionar maior	1.Redistribuir os créditos das disciplinas de graduação para que seja equilibrada a quantidade de hora/aula teórica e prática. 2.Melhorar o processo de formação, a qualidade do ensino e o aprendizado do acadêmico. 3.Estender os campos/locais de atuação para prática de estágio curricular e créditos práticos. 4.Reestruturar o Estágio Supervisionado nas Faculdades de Ciências Sociais e Aplicadas (Câmpus de Diamantino-MT), levando em consideração a realidade do município de Diamantino e região, e a readaptação a Resolução nº	1.Melhorar o processo de formação acadêmica. 2.Em 6 meses a partir de 2018; 3.Melhorar qualidade do ensino. 4.Possibilitar ao Acadêmico oportunidades de desenvolver habilidade, analisar situações e propor mudanças no ambiente organizacional; 5.Complementar o processo ensino e aprendizagem com	1.Reelaborar ou reformular a grade, visando à distribuição de créditos práticos e teóricos. 2.Propor e fortalecer parcerias com instituições responsáveis pelos campos/locais; 3.Estabelecer uma proposta de diária aos docentes para o acompanhamento dos discentes em atividades curriculares fora de sede/município; 4.Organizar os grupos de acompanhamento das atividades curriculares por município. 5.Incentivar a qualificação docente para o uso de novas tecnologias; Aprimorar a metodologia utilizar em sala de aula, com didática inovadora de ensino;	



<p>divulgação, melhorar a prática jurídica devido a pouca demanda, incluindo atividades dentro do núcleo.</p> <p>15.6 Ampliar as atividades complementares para outros municípios da região.</p> <p>15.7 Assegurar e fortalecer a qualidade do ensino e das políticas públicas.</p> <p>15.8 Promover a adoção de didática diferenciada, prática e inovadora.</p> <p>15.9 Estimular a adoção de didática diferenciada, prática e inovação.</p> <p>15.10 Determinar a capacitação pedagógica dos docentes, de forma que venha se adotar dinâmicas de ensino, considerando os aspectos socioculturais e econômicos de cada região contemplando as regionalidades.</p>	<p>028/2012-CONEPE.</p> <p>5.Possibilitar ao Acadêmico oportunidades de desenvolver habilidade, analisar situações e propor mudanças no ambiente organizacional; Complementar o processo ensino e aprendizagem com aprimoramento pessoal e profissional;</p> <p>6.Oportunizar o conhecimento vivencia do funcionamento das organizações;</p> <p>Atualizar profissional diante das inovações tecnológicas; e desenvolvimento das potencialidades individuais.</p> <p>7.Oportunizar a extensão da Universidade aos municípios das regiões.</p> <p>8.Assegurar e fortalecer a qualidade do ensino e das políticas públicas.</p> <p>9.Maior cobrança da instituição aos órgãos responsáveis;</p> <p>Reunir com Governador do</p>	<p>aprimoramento pessoal e profissional;</p> <p>6.Oportunizar o conhecimento vivencia do funcionamento das organizações;</p> <p>7.Atualizar profissional diante das inovações tecnológicas; e, desenvolvimento das potencialidades individuais.</p> <p>8.Semestre 2018/2;</p> <p>9.Núcleo do câmpus 2018/1;</p> <p>10.Maior cobrança da instituição aos órgãos responsáveis;</p> <p>11.Reunir com Governador do Estado e responsáveis pelo andamento do processo para realização do concurso público para</p>	<p>6.Observar que para Masetto, (1997, p.35) “a sala de aula deve ser vista como espaço de vivência”, ou seja, o ambiente deve ser agradável de uma forma que a interação seja o ponto forte nas aulas. O profissional da educação também deve estar atento que as classes é objeto de constante investigação e reflexão para o professor, se este estiver atento a dinâmica do ambiente, saberá que precisa ser modificado ou reelaborado sempre que necessário e de acordo com as necessidades dos discentes ou do conteúdo em destaque. Segundo Fonseca, (2003, p.43) “diversificar as fontes utilizadas em sala de aula tem sido o grande desafio dos professores na atualidade”, por isso é essencial adequar o professor às inovações tecnológicas e que o mesmo possa utilizar toda esta informação em suas aulas. É fundamental que a universidade adote dinâmicas, acompanhe e incentive mudanças em função das suas necessidades e de seus objetivos, se constituindo como uma instituição que aprende.</p>
--	--	---	---



	<p>Estado e responsáveis pelo andamento do processo para realização do concurso público para provimento docente;</p> <p>10. Transparecer à sociedade interna e externa da instituição os benefícios da realização do concurso para garantia da qualidade de ensino;</p> <p>11. Expor a importância do concurso para a instituição em assembleia estadual, visando agilidade no processo.</p> <p>12. Promover a adoção de didática diferenciada, prática e inovadora.</p> <p>13. Melhorar a qualidade das aulas ministradas;</p> <p>14. Instrumentalizar o profissional nas competências técnico-científica;</p> <p>15. Preparar um plano de formação de metodologias modernizadas para serem empregadas em sala de aulas</p>	<p>provimento docente;</p> <p>12. Transparecer à sociedade interna e externa da instituição os benefícios da realização do concurso para garantia da qualidade de ensino;</p> <p>13. Expor a importância do concurso para a instituição em assembleia estadual, visando agilidade no processo.</p> <p>14. Melhorar a qualidade das aulas ministradas;</p> <p>15. Instrumentalizar o profissional nas competências técnico-científica;</p> <p>16. Preparar um plano de formação de metodologias modernizadas para serem empregadas em</p>	<p>7. Por meio de cursos preparatórios, antes do início da atuação dos docentes.</p> <p>8. Observar que o estágio supervisionado do curso de administração será composto pelas seguintes etapas:</p> <p>Estágio supervisionado I, objetivo Geral: Desenvolver Diagnóstico situacional da empresa nas cinco grandes áreas da administração, Administração Financeira e Orçamentária, Administração da Produção, Administração de Materiais, Administração Mercadológica e Gestão de Pessoas. 9. Aplicação da Ferramenta Matriz de SWOT nas cinco grandes áreas da administração Estágio supervisionado II, objetivo Geral: Elaborar um plano de intervenção (Projeto - Roteiro para elaboração do Plano de Intervenção) em consonância com o diagnóstico situacional. Aplicação da Ferramenta 5W2H nas cinco grandes áreas da Administração.</p> <p>10. Estágio supervisionado III, objetivo Geral: Elaborar o Relatório Integrado final para apresentar em Seminário na</p>
--	--	--	---



	<p>com a presença de conselheiros ou palestrantes;</p> <p>16.Desempenhar dinâmicas no início dos semestres para discussão de procedimentos didáticos e metodológicos visando aperfeiçoar o trabalho do docente e a relação docente x discente x aprendizado;</p> <p>17.Reforçar o uso dos recursos tecnológicos pelos docentes para as aulas dinâmicas ou práticas, fazendo a relação entre teoria e prática.</p> <p>18.Atender a necessidade do acadêmico, no que diz respeito ao ensino, para que seja formado um profissional realmente qualificado.</p>	<p>sala de aulas com a presença de conselheiros ou palestrantes;</p> <p>17.Desempenhar dinâmicas no início dos semestres para discussão de procedimentos didáticos e metodológicos visando aperfeiçoar o trabalho do docente e a relação docente x discente x aprendizado;</p> <p>18.Reforçar o uso dos recursos tecnológicos pelos docentes para as aulas dinâmicas ou prática, fazendo a relação entre teoria e prática.</p> <p>19.Em vários câmpus há um déficit na qualidade do ensino, sendo a meta a reversão dessa</p>	<p>UNEMAT- Câmpus Diamantino-MT, com a presença dos gestores das empresas parceiras no estágio.</p> <p>11.Instruir o docente a realizar essas atividades.</p> <p>12.Parcerias em instituições privadas e públicas com a Unemat.</p> <p>13.Observar o que está disposto no artigo 37, inciso ii: “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”.</p> <p>14.Analisar a atual situação da Universidade em que a falta de um concurso, o câmpus se torna carente de profissionais adequados para cada cargo ou função. O método de contratação atualmente é pelo processo seletivo que é um concurso público simplificado e temporário, o dilema é que muitos</p>
--	---	---	---



			realidade.	candidatos não possui todos os pré-requisitos exigidos ao seu cargo. Por isso a necessidade do câmpus investir em treinamento e qualificação para estes colaboradores contratados, enquanto não é realizado.
16. Ofertar novos cursos, tais como licenciatura em Pedagogia, bacharel em Turismo, licenciatura em História.	<ol style="list-style-type: none">1.Ofertar curso de licenciatura em Pedagogia.2.Ofertar curso de bacharel em Turismo.3.Ofertar curso de licenciatura em História.4.Atender demanda em outras áreas do saber.5.Atender ao disposto nas Diretrizes Curriculares Nacionais, Resolução nº 2, de 1º de julho de 2015, Resolução CNE/MEC nº 2, de 01/07/2015, Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005 e demais resoluções e diretrizes da Universidade.6.Apresentar um projeto pedagógico coerente e viável para a microrregião de Parecis.	<ol style="list-style-type: none">1.Atender ao disposto nas Diretrizes Curriculares Nacionais, Resolução nº 2, de 1º de julho de 2015, Resolução CNE/MEC nº 2, de 01/07/2015, Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005 e demais resoluções e diretrizes da Universidade;2.Apresentar um projeto pedagógico coerente e viável para a microrregião de Parecis;3.Apresentar resultados sobre a necessidade de demanda para a microrregião de	<ol style="list-style-type: none">1.Ofertar curso superior nas áreas de licenciatura em pedagogia e história e bacharelado em turismo para a mesorregião do Norte Mato-Grossense, mais especificamente para a microrregião de Parecis;2.Fomentar a docência na educação básica;Contribuir para a formação de professores na microrregião de Parecis;3.Promover a parceria com instituições públicas do poder executivo municipal da microrregião de Parecis para viabilizar a infraestrutura necessária ao polo para oferta do curso;4.Implantar o curso de forma rotativa, em que se instalar o curso, e atende a demanda da região e ao final o curso é levado para outra região.	



		7. Apresentar resultados sobre a necessidade de demanda para a microrregião de Parecis.	Parecis. 4. A partir da reestruturação das demais problemáticas pontuais do câmpus. 5. Semestre 2018/2; 6. Semestre 2019/1; 7. Semestre 2020/2.	5. Parcerias com demais estruturas estaduais.
	17. Normatizar as matrizes curriculares em relação à distribuição de carga horária durante o curso.	1. Evitar o excesso de disciplinas em determinados períodos, e caso esse seja no início de curso, implica em desmotivação causando altas taxas de reprovação.	1. Realização dessa adequação o mais breve possível (próximo semestre).	1. Adequando as matrizes curriculares, para realizar essa normatização.
	18. 18.1 Formar o estudante universitário tendo como base um currículo cultural que permita ao estudante obter uma ampla formação geral sobre a qual possa embasar a formação da área específica, oferecendo cursos mais práticos, principalmente contábeis e administração; 18.2 Ofertar programa de mobilidade acadêmica para	1. Assegurar que todos os estudantes, independentemente de seu campo de concentração, adquiram conhecimentos, habilidades e hábitos de pensamento para uma apreciação crítica dos modos de conhecimento existentes, de como os conhecimentos são criados, como são usados e o que o conhecimento pode significar para o indivíduo	1. O processo de discussão e elaboração deve iniciar-se logo após aprovação e homologação nos conselhos. 2. Estabelecendo um prazo de implantação de até 5 anos. 3. Empresas de estudo dentro da realidade	1. A universidade deve empreender a reestruturação curricular por meio de um processo democrático de discussão entre os quatro principais grupos que a compõem: professores, alunos, ex-alunos e PTEs. 2. Visitas em empresas. 3. Turmas de escritórios (júnior) fictícias; 4. Turmas para práticas e voluntárias. 5. Parceria com Universidades



	graduação no exterior.	pessoalmente. 2. Para aprimorar a relação teoria, prática e mercado de trabalho. 3. Aperfeiçoar a formação do aluno, tanto em conhecimento, quanto idioma e cultura.	das mesmas. 4. Conhecimento das práticas do dia-dia. 5. Em todos os câmpus; Iniciar em no máximo 02 anos. 6. Melhoria efetiva na formação do aluno.	internacionais com convênio de bolsas. Ex: Santander.
	19. Os currículos devem atender a carga horária mínima estabelecida nas Diretrizes Curriculares	1. Todos os Cursos presenciais deverão ofertar os 20% permitidos por lei, a distância, em plataforma tecnológica; 2. As matrizes curriculares dos cursos iguais deverão ter 90% de igualdade, 10% deverá ser para atendimento às tendências do local; 3. As disciplinas de formação geral, como matemática básica, cálculo, língua portuguesa, filosofia, sociologia, entre outras deverão ter suas ementas iguais, independente de qual curso	1. Implantação em até 2 anos.	1. Regulamentação e aprovação pelos conselhos.



		seja; 4. criar um programa de formação continuada, o acadêmico faz a graduação e já ingressa em pós-graduação.		
	20. Fixar a taxa de vestibular com um valor máximo de 5% do valor do salário mínimo vigente para os candidatos em geral, estipulando a gratuidade aos alunos que fizeram 100% do ensino médio em escola pública e bolsistas de 100% em escolas particulares. (Além dos casos já previstos na legislação).	1.Visando permitir uma maior participação no vestibular por parte dos concluintes do ensino médio.	1.Aplicação para o próximo vestibular.	1.Alterando as normas que tratam das políticas do vestibular.
	21. Oferecer estruturas de apoio para alunos, principalmente para os recém - ingressantes. Implantar e regulamentar alojamento estudantil Criar um setor para atendimento ao acadêmico (no sentido de comunicação, social, apoio, informações). Este canal de atendimento poderá ser simplificado e aprimorado para um aplicativo mobile contendo	1.Quanto maiores forem as expectativas (educacionais e de carreira) e quanto mais satisfatória for sua integração social e acadêmica, suas chances de evasão diminuam.	1.Implantação dessa política em um prazo máximo de 2 anos.	1.Aprovação das alterações necessárias na legislação para implantação das políticas. 2.Levantamento dos dados das regiões para alimentação do aplicativo.



	todas as informações do câmpus (onde é selecionado o câmpus e as informações são carregados)			
	22. Implantar formação em moldes interdisciplinares no que se refere às disciplinas comuns (Base curricular comum)	1.Garantir que os conjuntos de disciplinas comuns sejam oferecidos em bloco. 2.Garantir formação mínima comum.	1.Em todos os <i>câmpus</i> . 2.A médio prazo. 3. Em até 4 anos	1.Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração. 2.Repensar as responsabilidades / atribuições e definir as instâncias competentes para a discussão desta proposição.
	23. Inserir novas tecnologias	1.Inserir propostas metodológicas, incluindo novas tecnologias, por exemplo, o uso de softwares adequados e plataformas de ensino.	1.Em todos os câmpus . 2.A médio prazo. 3.Em até 4 anos.	1.Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração. 2. Repensar as responsabilidades / atribuições e definir as instâncias competentes para a discussão desta proposição. 3. Instituir comissões por cursos ou por faculdades para estudar as demandas de novas tecnologias.



24.	Divulgar o vestibular	1.Garantir visibilidade para os cursos oferecidos.	1.Em todos os câmpus . 2.A médio prazo. 3.Até 2019. 4.Em até 4 anos.	1.Implementar no PTA da instituição Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração. 2. Criação de uma comissão interna em cada câmpus para divulgação das ações locais e das formas de ingresso, com previsão orçamentária. 3. Repensar as responsabilidades / atribuições e definir as instâncias competentes para a discussão desta proposição. 4. Estabelecer os deveres de cada “instância” (Coordenações de Cursos, Faculdades, DPPF, PROEG) e as formas de atuação.
25.	Criar equipes multiprofissionais nos câmpus	1.Garantir a qualidade de vida, a promoção e proteção da saúde e bem estar da vida e do ambiente de trabalho e/ou estudo e a valorização dos diferentes segmentos que compõe a comunidade acadêmica da Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT.	1.Em todos os <i>câmpus</i> . A médio prazo 2.A condição de trabalho dos servidores influência na produtividade, na qualidade dos serviços prestados, na	1.Concurso público para suprir as vagas para tais profissionais constantes na Lei nº 321, que dispõe sobre o Quadro e Plano de Carreira, Cargos e Subsídios dos Profissionais Técnicos da Educação Superior da Universidade do Estado de Mato Grosso.



			<p>integralização entre os mesmos e motiva o uso de suas capacidades, habilidades e atitudes. Como também, um ambiente favorável ao acadêmico, que promova e previna a saúde psíquica e que proponha condições para melhoria da qualidade de vida e do bem estar durante os anos que frequentam a universidade.</p> <p>3.Em até 02 anos</p>	
	<p>26. Designar uma Comissão para discutir as Ligas Acadêmicas na Unemat</p>	<p>1.Elaborar um regimento geral e um estatuto-padrão para criação, implantação, institucionalização, implementação e supervisão das Ligas Universitárias na Unemat.</p>	<p>1.Fomentar as atividades extracurriculares de ensino, pesquisa e extensão.</p> <p>2.Estabelecimento da Comissão no prazo de até seis meses e criação do regimento geral e do estatuto-padrão no</p>	<p>1.Designar uma Comissão composta por estudantes, técnicos e professores de várias áreas do conhecimento e de vários câmpus para a elaboração do regimento geral e do estatuto-padrão.</p>



			prazo de um ano.	
	<p>27. Desvincular a lotação do docente às disciplinas de 60h, estabelecendo, em lugar disso, um cronograma de atividades de ensino, para cada professor, que cumpra o mínimo 12h semanais (até que se altere a lei 320/2008, que, inclusive, ainda lota os docentes em departamentos - art4º par.2);</p>	<p>1.Para que seja possível uma flexibilidade no planejamento de atividades de ensino e melhor aproveitamento em relação à obrigatoriedade da creditação da extensão (conforme res. 02/2015-CEE); para que a instituição consiga cumprir com as orientações nacionais de se trabalhar interdisciplinarmente e não apenas disciplinarmente; para que a universidade consiga, estruturalmente, atender às exigências de se trabalhar com ensino, pesquisa e extensão no período específico em que as pessoas possam nela atuar, especialmente no período noturno; para que a mentalidade institucional, baseada no costume e tradição de “aulismo”, possa mudar e entender a universidade não como instituição de ensino, mas de ensino, pesquisa e extensão, de maneira plena; para que</p>	<p>1.A implantação pode se dar a médio prazo, em até três semestres; as melhorias seriam visíveis nos seguintes aspectos: maior clareza quanto à execução da carga horária semanal de trabalho; solução da problemática dos contratos reduzidos de trabalho, pois o cálculo para substituição levaria em conta a CH semanal e não a quantidade total de créditos da disciplina; os cursos de meio período seriam atendidos em sua especificidade quanto à limitação de CH semanal disponível; os cursos integrais teriam muito mais flexibilidade para</p>	<p>1.A estratégia consiste apenas em desvincular a lotação das disciplinas. Dessa forma, dois professores podem atuar numa mesma disciplina de 30/60 ou 120h. A diferença estará na forma de contabilizar a jornada de trabalho do professor, que será por hora semanal trabalhada e não por CH da disciplina. Quanto ao acompanhamento das atividades, mesmo sistemas problemáticos como o SAGU permitem facilmente atribuição parcial da atividade de uma disciplina para um professor, permitindo registro de dois professores num mesmo diário; importante será que, num determinado horário, o professor vinculado à atividade atribua a presença ao aluno. Etapas de execução: 1) alteração formal dos lotacionogramas; 2) verificação dos possíveis choques de horário na programação das atividades de professores que atuam em cursos diferentes; 3) a partir dos problemas levantados, alteração dos PPCS para se adequarem à proposta, aproveitando dos créditos não teóricos: extensão;</p>



		atividades de ensino	trabalhar atividades nos três eixos; poderiam ser oferecidas, ao longo do semestre, atividades curtas, pontuais, sobre temas específicos, contabilizadas com ensino/extensão; dos cursos de meio período, os professores poderiam oferecer, em determinados momentos, atividades em outros horários, para alunos que tiverem disponibilidade e, assim, completarem sua CH semanal; essa modificação melhoraria também as condições para anualização de cursos;	campo; distância etc.;
28. Elaborar sistema de banco de horas para controle da CH total em ensino para os alunos;	1.Para que cada aluno seja acompanhado, em sua frequência, nas várias atividades	1.Na prática, no que diz respeito à frequência, essa forma	1.Concomitantemente à alteração da forma de lotação dos docentes, com as mesmas etapas. A instituição dessa	



		de ensino/extensão que possam ser oferecidas, como uma espécie de “banco de horas”.	de acompanhamento dá mais autonomia ao aluno, considerando que as mudanças propostas são mais adequadas ao regime de crédito.	forma de acompanhamento é a parte correspondente aos discentes.
	29. Instituir avaliações gerais, como simulados ou provões, por área do curso, uma vez por semestre;	1. Para que os discentes se habituem à forma com que são feitos concursos; para que os resultados da prova possam ser prévias de outras avaliações, como o ENADE; para que sirvam de ferramenta pedagógica para delinear novas ações pedagógicas ou alterações de áreas de pesquisa/ensino;	1. Podem ser implantadas imediatamente após a institucionalização; as provas seriam elaboradas pelos núcleos de área (propostos no eixo da gestão), que são os mesmos que ofereceriam as disciplinas nos cursos de graduação; os provões podem ser feitos no mês anterior ao término das aulas, para servirem de	1. A implantação dessa atividade depende exclusivamente da formação dos núcleos de área; estando formados, eles ficam responsáveis pela elaboração e acompanhamento: <ul style="list-style-type: none">- 1º Simulado: avaliando individualmente todas as disciplinas do semestre (AI).- 2º Simulado: avaliação conjunta entre os semestres - 1º e 2º semestres (AIC).- Avaliação do bloco curricular entre os semestres.



			<p>ferramenta de planejamento para o semestre seguinte; a prova de área seria uma das notas do aluno, das três mínimas obrigatórias;</p> <p>2.A cada semestre e no início do próximo, acumulando o conteúdo do semestre anterior.</p> <p>3.Avaliação do bloco curricular do semestre.</p>	
	<p>30. Definir atribuições das unidades locais (faculdades e conselhos diretores) em relação à abertura/fechamento de câmpus , cursos regulares e modalidades diferenciadas; centros e institutos de pesquisa;</p>	<p>1.No caso de cursos, para que a oferta seja oferecida pela unidade mais próxima à região necessitada, que supostamente é a mais adequada para oferecer cursos de qualquer área e modalidade, pois é também a mais adequada para fazer um estudo local de demanda; para que centros e institutos, como unidades de pesquisa, devem</p>	<p>1.A opção reitera as propostas que visam à reorganização do organograma da instituição e da divisão prévia de orçamento entre as unidades; melhora-se do ponto de vista da participação autônoma e democrática nas</p>	<p>1.Criar resolução atribuindo a abertura de câmpus e oferta de novos cursos às unidades locais, condicionada à análise pelos Conselhos Superiores; no caso de abertura de câmpus , deverá haver, ao menos, dois câmpus proponentes, que estarão ligados à abertura de alguma forma (migração de cursos, transferência de orçamento etc.) Os Conselhos Superiores não poderão aprovar cursos que não partam de</p>



	<p>estar vinculados às mesmas instâncias relacionadas a ensino/extensão;</p> <p>- Estabelecer um período sem abertura de novos cursos, para estruturação dos já existentes.</p>	<p>decisões sobre a execução das atividades nas unidades locais, uma vez que a decisão da comunidade tem retorno mais imediato e visível; a abertura de novos câmpus vinculada às faculdades, é uma estratégia para lidar com a baixa procura de cursos; os câmpus com cursos de baixa procura podem propor a abertura ou migração pra outros câmpus ;</p> <p>2.Nos próximos 10 anos, investir e estruturar os cursos já existentes</p> <p>3. Reorganizar a estrutura em até 1 ano.</p>	<p>demandas das faculdades/conselhos diretores; a reitoria pode também propor abertura de câmpus , mas precisará dialogar com as faculdades para que essas decidam, em coletivo, o apoio à proposta, endossando sua proposição;</p> <p>2. Abrir novos cursos só depois de um período de reestruturação dos cursos já existentes.</p> <p>3.Alterar o estatuto no Consuni.</p> <p>4. Reorganizar as unidades locais.</p>
--	---	---	--



<p>31. Diversificar ofertas de atividades de ensino/extensão, abrindo-as à participação da comunidade externa;</p>	<p>1. Para que haja diversas formas de a comunidade participar das atividades institucionais; o número de pessoas atendidas pela universidade não precisa ser apenas o número de alunos formados nos cursos, mas o número de pessoas que se consegue alcançar de alguma forma, com as atividades propostas; para que a participação da comunidade externa possa funcionar como preparação para ingresso futuro na instituição, principalmente de pessoas que estão há muito tempo longe do ambiente escolar;</p>	<p>1. Havendo a concretização da proposta de alteração da forma de lotação, a universidade pode se abrir a diversas formas de acesso, tendo em vista que podem ser oferecidas atividades curtas, das quais a comunidade externa pode participar: alunos “treineiros” de ensino médio, alunos especiais, trabalhadores e aposentados, por exemplo.</p>	<p>1. A implantação dessas atividades também se daria por planejamento concomitante à alteração da forma de lotação proposta.</p>
<p>32. Estabelecer “núcleos de área”, identificados pelas linhas de pesquisa, definidas para a faculdade;</p>	<p>1. Para que seja a instância que operará concretamente a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; para oferecer atividades de ensino/extensão para os cursos; para definir linhas de atuação nos grupos de extensão e pesquisa;</p>	<p>1. Sendo um órgão coletivo/cooperativo, o núcleo aperfeiçoa a visão indissociada de todo o funcionamento universitário; ele pode definir a atuação conjunta e interdisciplinar das</p>	<p>1. Após a reformulação do organograma institucional e da forma de lotação dos docentes; o núcleo de área será o responsável por pensar na nova configuração dos PPCs dos cursos, conforme as diretrizes e atividades que planejar; o núcleo pode ser o elemento ideal para propor ideias ao plano diretor que atendam as atividades relacionadas</p>



			<p>atividades; o núcleo favorece pensar as atividades do tripé de forma articulada e complementar, pois serão as mesmas pessoas envolvidas nos três âmbitos, rompendo as barreiras, principalmente, entre as aulas e as demais atividades, contribuindo para transformar o vínculo, estabelecido pelo costume, entre graduação e “aulas teóricas”;</p> <p>2. Realizar a alteração do estatuto e formação dos núcleos em até 3 semestres.</p>	<p>a uma área; os grupos de pesquisa e extensão já existentes podem ser reformulados/aproveitados e, talvez, atendam à configuração dos núcleos de área, para que não haja duplicidade de funções;</p> <p>2.Alterar o estatuto.</p> <p>3.Formar os núcleos.</p>
	<p>33. Ofertar cursos itinerantes nas regiões mais distantes e com menor cobertura educacional em nível superior</p>	<p>1.Atender, de forma constante, as diversas regiões do estado, com cursos “regulares” itinerantes a partir de parcerias</p>	<p>1.Estar presente nos 141 municípios do Estado do Mato Grosso com atividades</p>	<p>1.A partir da reestruturação do lotacionograma e do organograma, que atribuirá às unidades locais a oferta de</p>



		com os municípios.	permanentes de ensino, pesquisa e/ou extensão.	novos cursos.
34.	34.1 Reduzir as cargas horárias dos cursos aos mínimos exigidos pela Lei. 34.2 Não reduzir as cargas horárias, pois essa disposição segue as DEN's, não devendo ser prefixadas pela instituição.	1. Permitir maior fluidez na conclusão dos cursos de graduação, bem como na oferta de outros cursos.	1. Adequar os cursos as realidades interativas de aprendizagem, fortalecendo um processo de educação que interaja mais com as novas tecnologias.	1. Criação de ambientes virtuais de aprendizagem, como forma de complementação extra-classe.
35.	Criar um Polo Educacional, Tecnológico e Políticas Públicas na região de Cuiabá, Várzea Grande e Rondonópolis	1. Dar maior visibilidade de atuação à Instituição, bem como atender a uma população significativa de mato-grossenses que estão não tem tido acesso à educação superior pública nestes municípios.	1. Utilizar a expertise da Unemat no fortalecimento de centros de referências em áreas prioritárias para Estado.	1. Criação de Pólos de referências – Parcerias com as prefeituras, Governo e Banca Federal.
36.	36.1 Criar Assessoria de Relações Internacionais por câmpus 36.2 Criar Assessoria de Relações Internacionais na Administração Central	1. Fortalecer nossos convênios e intercâmbios com outras instituições universitárias, especialmente em âmbito regional.	1. Ampliação de nossos intercâmbios e convênios internacionais, dando maior mobilidades de parcerias interinstitucional no âmbito da do ensino, da pesquisa, da	1. A partir da reformulação do organograma institucional. 2. Criação de uma Assessoria de Relações Internacionais apenas na Administração Central.



			extensão, bem como de atividades de gestão inovadoras 2. Até 2020	
	37. Criar Restaurantes Universitários em parcerias com setor privado	1.Possibilitar aos acadêmicos preços mais acessível à alimentação por meio de concessão dos restaurante à cooperativas, sendo que a Universidade subsidiaria parte da alimentação para alunos de baixa renda por meio de recurso do SISU (Alimentos) e outros fundos. - Que o subsídio seja para todos os acadêmicos, independentemente da situação sócioeconômica.	1.Até 2018 2. Até 2020	1.Destinar partes dos recurso do SISU como forma de subsídio para cooperativas de alimentação. 2. Incluir associações / cooperativas de mulheres agricultoras familiares no fornecimento das refeições para o Restaurante Universitário. 3. Incluir a licitação para a entrega de marmitas, com subsídio de 60% pela Unemat.

Eixo 2: Pós-Graduação

Eixo	Proposição	Objetivos	Meta	Estratégia
PÓS-GRÁ	1. Assegurar aos PTES a possibilidade de coordenar e organizar cursos de pós-graduação.	1.Permitir que os PTES da UNEMAT possam contribuir para a oferta de cursos de	1.Ampliar as possibilidades de oferecimento de	1.Normatizar a possibilidade de PTES coordenarem e organizarem cursos de



		pós-graduação.	cursos de pós-graduação na Unemat. 2.Possibilitar que PTES participem de cursos técnicos profissionalizantes	pós-graduação na Unemat.
2. Formar parcerias para oferta de pós-graduação para a administração pública estadual.	1.Oferecer qualificação em nível de pós-graduação à administração pública do Estado.	1. Estreitar relacionamento da Unemat com a administração pública estadual.	1.Estudos contínuos de demanda de formação específica na administração pública estadual.	
3. Fortalecer políticas públicas para formação de professores e profissionais indígenas.	1.Formar bacharéis e licenciados indígenas em diversas áreas do conhecimento. 2.Complementar a formação acadêmica nas áreas específicas. 3.Consolidar a formação acadêmica, e fomentar a pesquisa no âmbito da Faculdade Intercultural Indígena. 4.Otimizar as relações acadêmicas, o registro e os	1.Ofertar cursos de bacharelado e licenciatura para indígenas na Faculdade Intercultural Indígena, câmpus de Barra do Bugres e, também, fora de sede, até 2023. 2.Ofertar um curso anual de pós-graduação, <i>lato senso</i> , na área de Educação Escolar	1.Estabelecendo estratégia junto à Coordenação do Câmpus Universitário de Barra do Bugres-MT para atender a demanda. 2.Estabelecendo parceria com a SEDUC, Secretarias Municipais, Ministério de Educação e outras IES, Ministério de Educação, Ministério de Cultura, Funai.	



		<p>trâmites oficiais de documentos da Secretaria Acadêmica.</p> <p>Promover o ensino de 5.línguas indígenas, da língua portuguesa e de línguas estrangeiras.</p> <p>6.Descrever e documentar as línguas indígenas de Mato Grosso.</p> <p>7.Disponibilizar, em várias línguas indígenas, versões de textos clássicos referentes à legislação e direitos indígenas.</p> <p>8.Criar acervo da cultura material e imaterial dos povos indígenas de Mato Grosso.</p> <p>9.Assegurar a pesquisa bibliográfica em várias áreas do conhecimento aos acadêmicos indígenas.</p>	<p>Indígena, até 2023, na Faculdade Intercultural Indígena de Barra do Bugres.</p> <p>3.Oferecer formação continuada aos acadêmicos indígenas egressos dos cursos da Faculdade Intercultural Indígena, bem como, aos acadêmicos indígenas cotistas.</p> <p>4.Criar um curso de pós-graduação, <i>stricto senso</i>, profissionalizante, vinculado à Faculdade Intercultural Indígena, na área de Educação Escolar Indígena, em 2018.</p> <p>5.Informatizar a Faculdade</p>	
--	--	---	--	--



			<p>Intercultural Indígena até 2023.</p> <p>6.Criar um laboratório de Fonética até 2023.</p> <p>7.Criar o Centro Intercultural de línguas indígenas até 2023.</p> <p>8.Implementar políticas de tradução (versão) e publicação de materiais referentes à legislação e direitos indígenas até 2020.</p> <p>9.Criar o Museu oral das línguas e culturas Indígenas de Mato Grosso até 2023.</p> <p>10.Estruturar a biblioteca do câmpus com bibliografia atualizada na área de Educação Escolar Indígena até 2023.</p>	
	<p>4. Relacionar e incentivar a integração entre Graduação e Pós-graduação, possibilitando continuidade no processo de qualificação no nível de</p>	<p>1.Possibilitar continuidade no processo de qualificação no nível de pós-graduação</p>	<p>1.Fortalecer a relação graduação e pós-graduação.</p>	<p>1.Oferecer cursos de especialização <i>lato sensu</i> em conformidade com as linhas de pesquisa/atuação previstas</p>



pós-graduação <i>lato sensu</i> .	<i>lato sensu</i> , fortalecendo a relação graduação e pós-graduação 2.Criando um programa de ensino continuado, onde o discente faz uma graduação enxuta, de menor duração e já ingressa em <i>latu sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> , e também do <i>latu</i> para o <i>stricto</i> .	2.Semestre 2019/2. 3.Implantação em até 2 anos, após estudos de viabilidade tanto quanto a legalidade e qualidade.	no projeto de curso, para a mesorregião do Norte Mato-Grossense, mais especificamente para a microrregião de Parecis; 2.Regulamentação e aprovação pelos conselhos.
5. Expandir a pós-graduação, promovendo parcerias e relacionamentos com Universidades do exterior.	1.Promover parcerias e estender o relacionamento com Instituições de Ensino/ Universidades do exterior. 2.Possibilitar maior acesso a programas de pós-graduação entre instituições parceiras. 3.Incentivar a troca de saberes entre culturas.	1.Possibilitar maior acesso a programas de pós-graduação entre instituições parceiras. 2.Incentivar a troca de saberes entre culturas. 3.Estender os relacionamentos da Universidade com outras Instituições de Ensino. Semestre 2019/2	1.Estabelecer uma política efetiva para promoção de parcerias entre instituições de ensino públicas e/ou privadas localizadas fora do país.
6. Ofertar Pós-graduação <i>lato sensu</i> paga.	1.Fortalecimento dos programas de pós-	1.Implantação a partir de 2018, após	1.Reestruturar a FAESPE para administrar financeiramente a



		graduação.	estudos de viabilidade, regulamentação e aprovação nos conselhos.	execução de cursos de pós-graduação lato sensu.
7. Incentivar o credenciamento de novos professores nas pós-graduações	1.Flexibilização do credenciamento de professores que atuam em mais de um programa e credenciamento automático dos que não atingem as metas estabelecidas pela CAPES. 2.Manutenção de nível mínimo de publicações, correspondente ao nível de publicações para o credenciamento, ou mais, em caso de elevação do conceito do curso.	1.Implantação dessa política em um prazo máximo de 2 anos.	1.Aprovação das alterações necessárias na legislação para implantação das políticas.	
8. Ofertar Pós-graduação stricto sensu – mestrado no formato 3T (modular no período de férias) nas áreas de gestão, administração e educação	1.Esse formato traria para a Universidade nos períodos de férias acadêmicas outra clientela, sendo profissionais tanto da área da educação como da administrativa que vem em busca de uma formação	1.Implantação em até 2 anos, após estudos de viabilidade tanto quanto a legalidade e qualidade.	1.Regulamentação e aprovação pelos conselhos. 2.Realizar parcerias com outras instituições, como por exemplo, UFMG, UFMS, UEM, para ter mais opção de cursos e para ter com mais frequência.	



		continuada e que o único tempo disponível são esses períodos de férias acadêmicas e escolares.		
9.	Fortalecer os programas de pós-graduação lato sensu com criação de vários cursos, tanto para os profissionais da Universidade como para a comunidade em geral.	1.Nos cursos relacionados com a área pública, implementar políticas de reserva de vagas para servidores públicos tanto da esfera municipal, estadual e federal.	1.Implantação em até 2 anos, após estudos de viabilidade tanto quanto a legalidade e qualidade.	1.Regulamentação e aprovação pelos conselhos.
10.	10.1 Possibilitar a participação de PTES como colaboradores em Programas de Pós Graduação, observando as diretrizes dos programas de Pós-Graduação da Capes. 10.2 Não possibilitar a participação de PTES como colaboradores em Programas de Pós-Graduação	1.Integração da Comunidade Acadêmica.	1.Em todos os câmpus. 2.A médio prazo. 3.Até 2020.	1.Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração.
11.	Fomentar políticas de qualificação para os PTES e Docentes em PPGs, observando a existência de Resoluções já existentes.	1.Garantir a qualificação do quadro técnico.	1.Em todos os câmpus . 2.A médio prazo. 3.Até 2025.	1.Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração. 2.Sem reserva de vagas.
12.	Estabelecer “núcleos de área”, identificados pelas linhas de pesquisa, definidas para a faculdade;	1.Para que seja a instância que operará concretamente	1.Sendo um órgão coletivo/cooperativo,	1.Após a reformulação do organograma institucional e da forma



		<p>a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;</p> <p>2. Para oferecer atividades de ensino/extensão para os cursos;</p> <p>3. Para definir linhas de atuação nos grupos de extensão e pesquisa;</p>	<p>o núcleo aperfeiçoa a visão indissociada de todo o funcionamento universitário; ele pode definir a atuação conjunta e interdisciplinar das atividades; o núcleo favorece pensar as atividades do tripé de forma articulada e complementar, pois serão as mesmas pessoas envolvidas nos três âmbitos, rompendo as barreiras, principalmente, entre as aulas e as demais atividades, contribuindo para transformar o vínculo, estabelecido pelo costume, entre graduação e "aulas</p>	<p>de lotação dos docentes; o núcleo de área será o responsável por pensar na nova configuração dos PPCs dos cursos, conforme as diretrizes e atividades que planejar; o núcleo pode ser o elemento ideal para propor ideias ao plano diretor que atendam as atividades relacionadas a uma área; os grupos de pesquisa e extensão já existentes podem ser reformulados/aproveitados e, talvez, atendam à configuração dos núcleos de área, para que não haja duplicidade de funções.</p> <p>2. Alterar o estatuto.</p> <p>3. Formar os núcleos.</p>
--	--	--	--	---



			teóricas”; 2. Realizar a alteração do estatuto e formação dos núcleos em até 3 semestres.	
13. Criar o fundo de permanência estudantil	1.Criar condições efetivas de permanência do maior número possível de estudantes na Universidade, especialmente os de baixa renda.	1.Prevenção contra evasão escolar. 2. Até 2025. 3.Reduzir a evasão acadêmica para o máximo de 10% dos ingressantes de cada turma até 2020. 4. Universalizar o atendimento para todos os câmpus (100%).	1.Criar uma fundação que seja unicamente voltada para assistência estudantil e possa angariar recursos de diversas fontes e parcerias. 2.Analisar como se cria uma fundação. 3.Possibilitar a permanência do acadêmico em situação de vulnerabilidade através do auxílio financeiro de transporte e moradia. 4.Alocar recursos de diferentes fontes e convênios para criação do fundo.	
14. Recriar o fundo de financiamento de pesquisa e extensão. Garantir que parte do que for arrecadado com o fundo seja direcionado a um fundo de permanência dos alunos.	1.Possibilitar aos autofinanciamento da pesquisa e da extensão no âmbito da própria universidade por meio do que for arrecadado em convênios e/ou mesmo por	1.Até 2020, criar as fundações regionais 2. Em todos os câmpus. 3. Até 2025.	1.Estratégia ampliar as formas de financiamento da instituição. 2.Analisar os mecanismos para criação de Fundações. 3.Direcionar um percentual do valor arrecadado a um fundo de permanência dos alunos.	



		meio das Fundações. 2.Garantir a permanência dos alunos na instituição.		
	15. 15.1 Criar Assessoria de Relações Internacionais por câmpus. 15.2 Criação da Assessoria de Relações Internacionais na Administração Central.	1.Fortalecer nossos convênios e intercâmbios com outras instituições universitárias, especialmente em âmbito regional.	1.Ampliação de nossos intercâmbios e convênios internacionais, dando maior mobilidades de parcerias interinstitucional no âmbito da do ensino, da pesquisa, da extensão, bem como de atividades de gestão inovadoras 2.Até 2020.	1.A partir da reformulação do organograma institucional. 2.Criação de uma Assessoria de Relações Internacionais apenas na Administração Central.

Eixo 3: Pesquisa

Eixo	Proposição	Objetivos	Meta	Estratégia
PESQUIS A	1. 1.1 Possibilitar a participação de PTES em Projetos de Pesquisa. 1.2 Não possibilitar a participação dos	1. Integração da Comunidade Acadêmica.	1.Em todos os <i>câmpus</i> . 2.A médio prazo. 3. Até 2025.	1.Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da



<p>PTES em projetos de pesquisa</p>			<p>comunidade acadêmica para sua elaboração.</p> <p>2.Desde de que não comprometam as atividades meio.</p> <p>3.Regulamentação:</p> <ul style="list-style-type: none">- Encaminhar projeto de regulamentação para os Conselhos Superiores a partir de 2018. <p>4. Liberação das 10 horas para a coordenação dos projetos sem prejuízo para a instituição.</p> <p>5.Readequar a legislação que estabelece a participação dos PTES em Projetos de Pesquisa.</p>
<p>2.</p> <p>2.1 Possibilitar Dedicção de 10 (dez) horas semanais de Técnicos para atuação em projetos de Pesquisa.</p> <p>2.2 Possibilitar a dedicação de dez horas semanais aos PTES para participação em projetos de Ensino, pesquisa e extensão.</p>	<p>1.Possibilitar que Técnicos Administrativos possam contribuir para a manutenção do tripé ensino + pesquisa + extensão da Universidade</p> <p>2.Para incentivar a participação de PTES efetivamente nos</p>	<p>1.Em todos os câmpus .</p> <p>2.A médio prazo.</p> <p>3.Até 2025.</p> <p>4.Flexibilizando a carga horária dos PTES de forma que ele cumpra as 40h semanais, porém com a possibilidade de utilizar 10h desta carga, em atividades</p>	<p>1.Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração.</p> <p>2. Encaminhar projeto de regulamentação para os Conselhos Superiores a partir</p>



<p>2.3 Não possibilitar dedicação de 10 horas semanais para PTES participarem de projetos de extensão, para não afetar as atividades de atendimento.</p> <p>2.5 Criar políticas que permitam aos PTES dedicação em pesquisa, não alterando a carga horária do concurso que prestou para fazer pesquisa.</p> <p>2.6 Criar políticas que permitam aos PTES dedicação em pesquisa, extensão e cultura.</p>	<p>projetos.</p> <p>3.Possibilitar aos profissionais técnicos dedicar parte de sua jornada de trabalho para atuação em pesquisa, extensão e/ou cultura.</p> <p>4.Manter em dia as funções para que está escalado.</p> <p>5.Criar políticas que permitam aos PTES dedicação em pesquisa, extensão e cultura.</p> <p>6.Retirar “parte da jornada de trabalho” para evitar desvio de função.</p>	<p>relacionadas a projetos de ensino, pesquisa e extensão.</p> <p>5.Fortalecer políticas de Pesquisa, Extensão e Cultura na Unemat.</p> <p>6.Agiliza as funções que deve realizar.</p> <p>7.Possibilitar aos PTES dedicar parte de sua jornada de trabalho para atuar em pesquisa de extensão e/ou cultura.</p>	<p>de 2018.</p> <p>3. Avaliar o impacto (econômico, financeiro e gerencial) da “ausência” dos técnicos em suas funções.</p> <p>4.Alterando a legislação que trata do assunto.</p> <p>5.Alteração da legislação vigente para possibilitar aos profissionais técnicos dedicação a pesquisa, extensão e/ou cultura.</p> <p>6.Alterar a legislação vigente.</p>
<p>3. Designar uma Comissão para discutir as Ligas Acadêmicas na Unemat.</p>	<p>1.Elaborar um regimento geral e um estatuto-padrão para criação, implantação, institucionalização, implementação e supervisão das Ligas Universitárias na Unemat.</p>	<p>1.Fomentar as atividades extracurriculares de ensino, pesquisa e extensão.</p> <p>2.Estabelecimento da Comissão no prazo de até seis meses e criação do regimento geral e do estatuto-padrão no prazo de um ano.</p>	<p>1.Designar uma Comissão composta por estudantes, técnicos e professores de várias áreas do conhecimento e de vários câmpus para a elaboração do regimento geral e do estatuto-padrão.</p>



<p>4. Estabelecer “núcleos de área”, identificados pelas linhas de pesquisa, definidas para a faculdade;</p>	<p>1. Para que seja a instância que operará concretamente a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;</p> <p>2. Para oferecer atividades de ensino/extensão para os cursos;</p> <p>3. Para definir linhas de atuação nos grupos de extensão e pesquisa;</p>	<p>1. Sendo um órgão coletivo/cooperativo, o núcleo aperfeiçoa a visão indissociada de todo o funcionamento universitário; ele pode definir a atuação conjunta e interdisciplinar das atividades; o núcleo favorece pensar as atividades do tripé de forma articulada e complementar, pois serão as mesmas pessoas envolvidas nos três âmbitos, rompendo as barreiras, principalmente, entre as aulas e as demais atividades, contribuindo para transformar o vínculo, estabelecido pelo costume, entre graduação e “aulas teóricas”;</p> <p>2. Realizar a alteração do estatuto e formação dos núcleos em até 3 semestres.</p>	<p>1. Após a reformulação do organograma institucional e da forma de lotação dos docentes; o núcleo de área será o responsável por pensar na nova configuração dos PPCs dos cursos, conforme as diretrizes e atividades que planejar; o núcleo pode ser o elemento ideal para propor ideias ao plano diretor que atendam as atividades relacionadas a uma área; os grupos de pesquisa e extensão já existentes podem ser reformulados/aproveitados e, talvez, atendam à configuração dos núcleos de área, para que não haja duplicidade de funções;</p> <p>2. Alterar o estatuto.</p> <p>3. Formar os núcleos.</p>
<p>5. Criar fundo de permanência estudantil.</p>	<p>1. Criar condições efetivas de permanência do maior número possível de estudantes na</p>	<p>1. Prevenção contra evasão escolar.</p> <p>2. Até 2025.</p>	<p>1. Criar uma fundação que seja unicamente voltada para assistência estudantil e possa angariar recursos de diversas</p>



		Universidade, especialmente os de baixa renda.	3.Reduzir a evasão acadêmica para o máximo de 10% dos ingressantes de cada turma até 2020. 4. Universalizar o atendimento para todos os câmpus (100%).	fontes e parcerias. 2.Analisar como se cria uma fundação. 3.Possibilitar a permanência do acadêmico em situação de vulnerabilidade através do auxílio financeiro de transporte e moradia. 4.Alocar recursos de diferentes fontes e convênios para criação do fundo.
6.	Recriar fundo de financiamento de pesquisa e extensão e que parte do que for arrecadado com o fundo seja direcionado a um fundo de permanência dos alunos.	1. Possibilitar autofinanciamento da pesquisa e da extensão no âmbito da própria universidade por meio do que for arrecadado em convênios e/ou mesmo por meio das Fundações. 2. Garantir a permanência dos alunos na instituição.	1.Até 2020, criar as fundações regionais . 2. Em todos os câmpus . 3. Até 2025.	1.Estratégia ampliar as formas de financiamento da instituição. 2.Analisar os mecanismos para criação de fundações. 3. Direcionar um percentual do valor arrecadado a um fundo de permanência dos alunos.
7.	Criar Assessoria de Relações Internacionais por câmpus e também na Administração Central.	1.Fortalecer nossos convênios e intercâmbios com outras instituições universitárias,	1.Ampliação de nossos intercâmbios e convênios internacionais, dando maior mobilidade de parcerias	1.A partir da reformulação do organograma institucional. 2. Criação de uma Assessoria de Relações Internacionais



	especialmente em âmbito regional	interinstitucional no âmbito da do ensino, da pesquisa, da extensão, bem como de atividades de gestão inovadoras 2. Até 2020.	apenas na Administração Central.
8. Custear a instalação e manutenção de equipamentos de pesquisa	1. Implementar a contrapartida da universidade com reserva orçamentária para tal ações.	1. Implantar após estudos de viabilidade financeira, em cada câmpus que desenvolve projetos e programas de pesquisas.	1. Regulamentação e aprovação pelos conselhos.
9. Criar políticas para fomentar os projetos e programas de pesquisas	1. Visando objetivos descritos no Eixo Pesquisa, Políticas de pesquisa, item a3.	1. Implantação em até 2 anos.	1. Regulamentação e aprovação pelos conselhos.
10. Discutir a importância dos grupos de pesquisa nos Câmpus de áreas afins.	1. Com o intuito de aglutinar os grupos com linhas de pesquisas iguais ou semelhantes.	1. Implantação em até 2 anos.	1. Regulamentação e aprovação pelos conselhos.
11. Criar normas para parcerias público/privada no âmbito das Fundações, tanto para pesquisas, como para bolsas de IC e pós-graduação.	1. Fortalecimento da Pesquisa na Instituição.	1. Implantação em até 2 anos.	1. Regulamentação e aprovação pelos conselhos.
12. Criar normas para incentivar a participação de PTES nos programas de pós-graduação da Unemat.	1. Fortalecimento da Pesquisa na Instituição.	1. Implantação em até 2 anos.	1. Regulamentação e aprovação pelos conselhos.
13. Criar políticas de pesquisa que	1. Promover o	1. Evidenciar o protagonismo da	1. Políticas de Pesquisa.



	<p>promovam o mapeamento de demandas sociais e encaminhem para os centros de pesquisa da Universidade.</p>	<p>mapeamento de demandas sociais e encaminhamentos para os centros de pesquisa da Universidade.</p> <p>2.Evidenciar o protagonismo da sociedade em concomitância com a comunidade acadêmica;</p> <p>3.Desenvolver ações que favoreçam a efetividade da integração da universidade pública com a sociedade.</p>	<p>sociedade em concomitância com a comunidade acadêmica;</p> <p>2.Desenvolver ações que favoreçam a efetividade da integração da universidade pública com a sociedade.</p> <p>3.Semestre 2019/2 .</p>	<p>2.Promover o mapeamento de demandas sociais e encaminhamentos para os centros de pesquisa da Universidade.</p>
14.	<p>Estabelecer política efetiva para participação técnico-administrativa em ações de pesquisa.</p>	<p>1.Estabelecer política efetiva para participação técnico-administrativa em ações de pesquisa.</p> <p>2.Fomentar a liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, a ciência, o pensamento, a arte e o saber;</p> <p>3.Fomentar o pluralismo</p>	<p>1.Fomentar a liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, a ciência, o pensamento, a arte e o saber;</p> <p>2.Fomentar o pluralismo de ideias nas concepções pedagógicas, científicas, tecnológicas, culturais, artísticas e esportivas;</p> <p>3.Fomentar a valorização do pessoal técnico-administrativo e</p>	<p>1.Estabelecer política efetiva para participação técnico-administrativa em ações de pesquisa.</p>



		de ideias nas concepções pedagógicas, científicas, tecnológicas, culturais, artísticas e esportivas; 4.Fomentar a valorização do pessoal técnico-administrativo e docente.	docente 4.2018/1.	
15. Fomentar pesquisa e Bolsas de IC, através da promoção de política de financiamento pela iniciativa privada.	1.Promover política de financiamento da iniciativa privada. 2.Captar recursos da iniciativa privada para financiamento de ações de pesquisa.	1.Captar recursos da iniciativa privada para financiamento de ações de pesquisa. 2.Semestre 2018/1	1.Fomento de Pesquisa e Bolsas de IC. 2.Promover política de financiamento da iniciativa privada.	
16. 16.1 Promover política de concessão de financiamentos reembolsáveis; 16.2 Promover política de concessão de financiamentos reembolsáveis, cobrindo custos dos docentes e discentes durante o processo de	1.Promover política de concessão de financiamentos reembolsáveis. 2. Apoiar todas as etapas e dimensões do ciclo de desenvolvimento	1.Apoiar todas as etapas e dimensões do ciclo de desenvolvimento científico e tecnológico: pesquisa básica, pesquisa aplicada, inovações e desenvolvimento de produtos, serviços e processos.	1.Promover política de concessão de financiamentos reembolsáveis, cobrindo custos dos docentes e discentes durante o processo de pesquisa.	



pesquisa.	científico e tecnológico: pesquisa básica, pesquisa aplicada, inovações e desenvolvimento de produtos, serviços e processos.	2.Semestre 2018/2.	
17. Consolidar Núcleos, Grupos e Centros de Pesquisa e com isso garantir a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;	<p>1.Consolidar núcleo, grupos e centros de pesquisa e com isso garantir a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;</p> <p>2.Formar profissionais com competências e habilidades aptos à atuar em seu campo de estudo, bem como desenvolver pesquisa em prol do conhecimento científico e ainda interagir com as comunidades por meio de ações de extensão.</p> <p>3.Possibilitar que o acadêmico desenvolva atividades que abranjam o tripé que versa na Carta</p>	<p>1.Possibilitar que o acadêmico desenvolva atividades que abranjam o tripé que versa na Carta Magna (1988), em a universidade é regida pelos princípios da “dissociabilidade entre ensino pesquisa e extensão”</p> <p>2.Semestre 2018/1.</p>	<p>1.Consolidação de Núcleos, Grupos e Centros de Pesquisa.</p> <p>2.Consolidar núcleo, grupos e centros de pesquisa e com isso garantir a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;</p>



		Magna (1988), em a universidade é regida pelos princípios da “ dissociabilidade entre ensino pesquisa e extensão”; “indissociabilidade”.		
	18. Alterar distribuição das atividades dos docentes em regime de dedicação exclusiva.	1.Alteração da distribuição das atividades dos docentes em regime de dedicação exclusiva, em que atualmente existe a obrigatoriedade de realizar atividades de ensino, pesquisa e extensão. 2.O docente realizaria atividade de ensino, pesquisa e/ou extensão, cabendo ao mesmo escolher entre pesquisa ou extensão de acordo com a afinidade do mesmo e a potencialidade do curso de graduação. 3.Flexibilizar as atividades	1.A partir do 1º semestre de 2018.	1.Alterar a legislação atual.



	do docente, possibilitando que este possa dedicar maior parte de seu tempo em atividades as quais apresenta maior aptidão. Tal alteração proporcionará uma melhoria da qualidade dos trabalhos desenvolvidos, contribuindo sobremaneira com o crescimento da Unemat.		
19. Garantir que todos os servidores possam propor e coordenar projetos e programas de pesquisa, extensão e cultura.	1.Assegurar que todos os servidores da Unemat possam participar, propor e coordenar projetos de pesquisa, extensão e cultura na Unemat.	1.Fortalecer políticas de Pesquisa, Extensão e Cultura na Unemat.	1.Alteração da legislação vigente para atender os objetivos propostos.
20. Fortalecer políticas públicas para formação de professores e profissionais indígenas.	1.Formar bacharéis e licenciados indígenas em diversas áreas do conhecimento. 2.Complementar a formação acadêmica nas	1.Ofertar cursos de bacharelado e licenciatura para indígenas na Faculdade Intercultural Indígena, câmpus de Barra do Bugres e, também, fora de sede, até 2023. 2. Ofertar um curso anual de pós-graduação, <i>lato sensu</i> , na	1.Buscando parcerias com a SEDUC(Secretaria de Educação de Mato Grosso, com as Secretarias Municipais e com o governo federal. 2.Buscando parceria com o



	<p>áreas específicas.</p> <p>3.Consolidar a formação acadêmica, e fomentar a pesquisa no âmbito da Faculdade Intercultural Indígena.</p> <p>4.Otimizar as relações acadêmicas, o registro e os trâmites oficiais de documentos da Secretaria Acadêmica.</p> <p>Promover o ensino de línguas indígenas, da língua portuguesa e de línguas estrangeiras.</p> <p>5.Descrever e documentar as línguas indígenas de Mato Grosso.</p> <p>6.Disponibilizar, em várias línguas indígenas, versões de textos clássicos referentes à legislação e direitos indígenas.</p> <p>7.Criar acervo da cultura</p>	<p>área de Educação Escolar Indígena, até 2023, na Faculdade Intercultural Indígena de Barra do Bugres.</p> <p>3. Oferecer formação continuada aos acadêmicos indígenas egressos dos cursos da Faculdade Intercultural Indígena, bem como, aos acadêmicos indígenas cotistas.</p> <p>3.Criar um curso de pós-graduação, <i>stricto sensu</i>, profissionalizante, vinculado à Faculdade Intercultural Indígena, na área de Educação Escolar Indígena, em 2018.</p> <p>4.Informatizar a Faculdade Intercultural Indígena até 2023</p> <p>5.Criar um laboratório de Fonética até 2023.</p> <p>6.Criar o Centro Intercultural de línguas indígenas até 2023.</p> <p>7.Implementar políticas de tradução (versão) e publicação de materiais referentes à</p>	<p>MEC, outras IES e SEDUC.</p> <p>3.Estabelecendo estratégia junto à Coordenação do Câmpus Universitário de Barra do Bugres-MT para atender a demanda.</p> <p>4.Estabelecendo parceria com a SEDUC, Secretarias Municipais, Ministério de Educação, Governo Federal e outras IES.</p> <p>5.Estabelecendo parceria com a SEDUC, Secretarias Municipais, Ministério de Educação, Ministério de Cultura, Funai.</p> <p>6.Estabelecendo estratégia junto à Coordenação do Câmpus Universitário de Barra do Bugres-MT para atender a demanda.</p>
--	--	--	---



	material e imaterial dos povos indígenas de Mato Grosso. 8.Assegurar a pesquisa bibliográfica em várias áreas do conhecimento aos acadêmicos indígenas.	legislação e direitos indígenas até 2020. 8.Criar o Museu oral das línguas e culturas Indígenas de Mato Grosso até 2023. 9.Estruturar a biblioteca do câmpus com bibliografia atualizada na área de Educação Escolar Indígena até 2023.	
--	--	---	--

Eixo 4: Extensão e Cultura

Eixo	Proposição	Objetivos	Meta	Estratégia
EXTENSÃO DE CULTURA	1. 1.1 Permitir a participação de PTES em Projetos de Extensão e Cultura. 1.2 Criar políticas que permitam aos PTES dedicação em pesquisa.	1.Integração da Comunidade Acadêmica. 2.Possibilitar aos profissionais técnicos dedicar parte de sua jornada de trabalho para atuação em pesquisa, extensão e/ou cultura.	1.Em todos os <i>câmpus</i> . 2.A médio prazo. 3.Apresentação de proposta de Regulamentação nos Conselhos Superiores a partir de 2018. 4. Até 2025. 5.Fortalecer políticas de Pesquisa, Extensão e	1.Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração. 2.Respeitadas as legislações nacionais e avaliados os impactos econômicos, financeiros e gerenciais. 3.Alteração da legislação vigente para possibilitar aos profissionais técnicos dedicação a pesquisa, extensão e/ou



			Cultura na Unemat.	cultura.
2. Possibilitar dedicação de 10 (dez) horas semanais de Técnicos para atuação em projetos de Extensão e Cultura.	1.Possibilitar que Técnicos Administrativos possam contribuir para a manutenção do tripé ensino + pesquisa + extensão da Universidade.		1.Em todos os câmpus . 2.A médio prazo. 3.Apresentação de proposta de Regulamentação nos Conselhos Superiores a partir de 2018.	1.Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração. 2.Respeitando as legislações nacionais, e avaliados os impactos econômicos, financeiros e gerenciais, sem ônus para a instituição. 3.Desde que não ocorra o comprometimento das atividades meio.
3. Estabelecer política de oferta de cursos pré-vestibular.	1.Possibilitar campo para estágio supervisionado, aproximação com a comunidade externa e visibilidade da Universidade.		1.Em todos os câmpus . 2.A médio prazo.	1.Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração.
4. Designar uma Comissão para discutir as Ligas Acadêmicas na Unemat	1.Elaborar um regimento geral e um estatuto-padrão para criação, implantação, institucionalização, implementação e supervisão das Ligas Universitárias na Unemat.		1.Fomentar as atividades extracurriculares de ensino, pesquisa e extensão. 2.Estabelecimento da Comissão no prazo de até seis meses e criação do regimento geral e do	1.Designar uma Comissão composta por estudantes, técnicos e professores de várias áreas do conhecimento e de vários câmpus para a elaboração do regimento geral e do estatuto-padrão.



			estatuto-padrão no prazo de um ano.	
5. Estabelecer os “núcleos de área”, identificados pelas linhas de pesquisa, definidas para a faculdade;	<p>1. Para que seja a instância que operará concretamente a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;</p> <p>2. Para oferecer atividades de ensino/extensão para os cursos;</p> <p>3. Para definir linhas de atuação nos grupos de extensão e pesquisa;</p>	<p>1. Sendo um órgão coletivo/cooperativo, o núcleo aperfeiçoa a visão indissociada de todo o funcionamento universitário; ele pode definir a atuação conjunta e interdisciplinar das atividades; o núcleo favorece pensar as atividades do tripé de forma articulada e complementar, pois serão as mesmas pessoas envolvidas nos três âmbitos, rompendo as barreiras, principalmente, entre as aulas e as demais atividades, contribuindo para transformar o vínculo, estabelecido pelo costume, entre graduação e “aulas teóricas”;</p> <p>2. Realizar a alteração do</p>	<p>1. Após a reformulação do organograma institucional e da forma de lotação dos docentes; o núcleo de área será o responsável por pensar na nova configuração dos PPCs dos cursos, conforme as diretrizes e atividades que planejar; o núcleo pode ser o elemento ideal para propor ideias ao plano diretor que atendam as atividades relacionadas a uma área; os grupos de pesquisa e extensão já existentes podem ser reformulados/aproveitados e, talvez, atendam à configuração dos núcleos de área, para que não haja duplicidade de funções;</p> <p>2. Alterar o estatuto.</p> <p>3. Formar os núcleos.</p>	



			estatuto e formação dos núcleos em até 3 semestres.	
6. Implementar projetos de extensão na universidade em todos os Câmpus para a Criação de espaços de convivência	1.Fortalecimento das atividades de extensão e cultura.	1.Implantação em até 2 anos.	1.Regulamentação e aprovação pelos conselhos.	
7. Apoiar e incentivar a valorização e a difusão das manifestações culturais das comunidades, com ações de extensão, pesquisa e inovação	1.Pensando os câmpus como centros irradiadores de produção artística e cultural, com a realização de mostras, seminários e festivais, parceria direta de artistas e grupos artísticos das regiões.	1.Elaborando um plano estruturado, consistente e alinhado com os Planos Nacionais de Educação e de Cultura, com ações que já são desenvolvidas e ações inovadoras.	1.Implantação em até 2 anos, após estudos de viabilidade, regulamentação e aprovação pelos conselhos.	
8. Realizar as Olimpíadas Universitária Desportivas a cada 2 anos, com infraestrutura necessária à realização.	1.Fortalecimento das atividades de extensão, cultura e pratica esportiva na Universidade.	1.Implementação já para o próximo ano de 2018.	1.Regulamentação e aprovação pelos conselhos.	
9. Fomentar e implementar projetos de extensão em todos os Câmpus com programas de atividades físicas e culturais como: (saraus, concurso de poesias, apresentações culturais, exposições, palestras	1.Fortalecer projetos de extensão.	1.Estes projetos e ou programas devem envolver os três segmentos tanto na elaboração como da implantação de tais ações.	1.Implementação em até 2 anos.	



motivacionais, etc.)			
10. 10.1 Criar políticas que visem o fomento da extensão universitária. 10.2 Fixar nos editais de extensão abertos pela Unemat com recurso, uma parcela para materiais permanentes, pois atualmente é 100% custeio.	1. Vide Eixo Extensão e cultura, fortalecimento da extensão universitária, item c1. 2. Aplicar os conhecimentos adquiridos na universidade na realidade das instituições privadas. 3. Fortalecimento da infraestrutura da Unemat.	1. Políticas devem ser criadas e implementadas em até 2 anos após estudos e análise da viabilidade. 2. 02 anos.	1. Regulamentação e aprovação pelos conselhos. 2. Buscando parceria pública/privada. 3. Regulamentação e aprovação pelos conselhos.
11. Criar políticas de regulação e implantação da empresa júnior.	1. Essas ações trariam um maior envolvimento da sociedade com a universidade bem como proporciona profissionais mais qualificados para o mercado de trabalho.	1. Implantação em até 2 anos, após estudos e análise da viabilidade.	1. Regulamentação e aprovação pelos conselhos.
12. Fortalecer a extensão universitária através do desenvolvimento de eventos científicos voltados à comunidade acadêmica.	1. Desenvolver eventos científicos voltados à comunidade acadêmica. 2. Contribuir para que o discente alcance a carga horária de pesquisa, ensino	1. Contribuir para que o discente alcance a carga horária de pesquisa, ensino e extensão, exigida pelo curso.	1. Facilitar o acesso e/ou participação dos discentes em eventos científicos produzidos pela própria universidade.



	e extensão, exigida pelo curso.	2.Semestre 2018/1.	
13. Incentivar a continuidade dos projetos de extensão.	1.Incentivar a continuidade dos projetos de extensão. 2.Contribuir para que as ações de extensão com contribuições positivas para a sociedade sejam continuadas.	1.Contribuir para que as ações de extensão com contribuições positivas para a sociedade sejam continuadas 2.Semestre 2018/1.	1.Fomentar o interesse com os docentes para que sejam avaliados e se procedentes seja dada continuidade nas ações de extensão universitária.
14. Efetivar parceria entre Universidade e Hemocentro.	1.Efetivar parceria entre Universidade e Hemocentro. 2.Contribuir para a Saúde Pública, incentivando a doação de sangue junto à comunidade.	1.Contribuir para a Saúde Pública, incentivando a doação de sangue junto à comunidade. 2.Semestre 2018/1.	1.Mobilizar a comunidade por meio de atividades de extensão universitária.
15. Fortalecer a extensão universitária através da promoção da interdisciplinaridade no desenvolvimento de projetos de ensino, de pesquisa e de extensão relevantes à sociedade nas diversas áreas do conhecimento.	1.Promover a interdisciplinaridade no desenvolvimento de projetos de ensino, de pesquisa e de extensão relevantes à sociedade nas diversas áreas do conhecimento. 2.Produzir eventos	1.Produzir eventos científicos com a finalidade de promover o intercâmbio entre discentes, a fim de possibilitar a interação entre os mesmos e a criação de grupos de trabalho e pesquisa. 2.Incentivar a criação de	1.Promover eventos científicos/feiras, pois proporcionam o encontro de profissionais de uma mesma área ou de áreas afins e possibilidade a troca de informações e experiências entre os mesmos, contribuindo para a formação de grupos de trabalho e de pesquisa. De acordo com Pereira (1999) ressalta que as universidades, na condição de instituições de ensino, pesquisa e



	<p>científicos com a finalidade de promover o intercâmbio entre discentes, a fim de possibilitar a interação entre os mesmos e a criação de grupos de trabalho e pesquisa.</p> <p>3.Incentivar a criação de projetos que juntem mais de uma área do conhecimento e que atendam às necessidades regionais.</p> <p>4.Promover projetos de responsabilidade social onde a instituição está inserida.</p>	<p>projetos que juntem mais de uma área do conhecimento e que atendam às necessidades regionais;</p> <p>3.Promover projetos de responsabilidade social onde a instituição está inserida.</p> <p>4.Semestre 2018/1.</p>	<p>extensão, devem formar professores sem, no entanto, dissociar essas atividades, ou seja, é indispensável haver uma articulação da formação docente com a pesquisa, compreendida como processo de produção do conhecimento.</p>
<p>16. Fortalecer a extensão universitária, através do fornecimento de cursos de extensão para qualificação dos profissionais técnicos.</p>	<p>1.Fornecer cursos de extensão para qualificação dos profissionais técnicos.</p> <p>2.Disponibilizar cursos de extensão e qualificação para os técnicos.</p> <p>3.Realocação de técnicos conforme seu perfil a atender o interesse da</p>	<p>1.Disponibilizar cursos de extensão e qualificação para os técnicos;</p> <p>Realocação de técnicos conforme seu perfil a atender o interesse da instituição de acordo com sua formação e capacitação;</p>	<p>1.Suprir deficiências e manter qualidade no serviço prestado de acordo com a resolução nº 0065/2011 CONEPE em seu art. 2º “é considerada meta prioritária da Unemat a capacitação e qualificação de seu pessoal técnico-administrativo no âmbito de uma política institucional que enfatize a qualificação e a atualização sistemática dos recursos humanos da universidade para o exercício pleno e</p>



		<p>instituição de acordo com sua formação e capacitação;</p> <p>4.Melhorar o acompanhamento durável do desenvolvimento do profissional técnico na universidade, para que tenham um quadro apropriado e habilitado mantendo a qualidade nos serviços prestados.</p>	<p>2.Melhorar o acompanhamento durável do desenvolvimento do profissional técnico na universidade, para que tenham um quadro apropriado e habilitado mantendo a qualidade nos serviços prestados.</p> <p>3.Semestre 2018/1.</p>	<p>eficiente de suas atividades”.</p>
	<p>17. Estabelecer parceria com CTA-SAE(Centro de Testagem e Aconselhamento, Serviço de Atenção Especializada) e instituições públicas de saúde dos municípios.</p>	<p>1.Estabelecer parceria com o CTA (Centro de Saúde Central) - SAE (Sistematização da Assistência de Enfermagem) e instituições públicas de saúde dos municípios.</p> <p>2.Reduzir a incidência de doença sexualmente transmissível na comunidade acadêmica bem como, a evasão por gravidez.</p>	<p>1.Reduzir a incidência de doença sexualmente transmissível na comunidade acadêmica bem como, a evasão por gravidez.</p> <p>2.Semestre 2018/1.</p>	<p>1.Oferta de preservativo e teste rápido para ISTs (Infecções Sexualmente Transmissíveis).</p> <p>2.Incentivar a utilização dos preservativo entre a comunidade acadêmica.</p>



	<p>18. Incentivar Programas de Esporte para a Qualidade de Vida da Comunidade Acadêmica, contribuindo para a saúde pública.</p>	<p>1. Incentivo ao esporte dentro da comunidade acadêmica; Contribuir para a Saúde pública.</p> <p>2. Possibilitar por meio do esporte a interação entre a comunidade acadêmica;</p> <p>Estimular a redução das doenças crônicas não transmissíveis.</p>	<p>1. Possibilitar por meio do esporte a interação entre a comunidade acadêmica.</p> <p>2. Semestre 2018/1.</p>	<p>1. Promover extensão universitária.</p>
	<p>19. Promover jogos estudantis dentro dos Programas de Esporte para a Qualidade de Vida da Comunidade Acadêmica que fortaleçam a prática de competições entre os câmpus – cursos.</p>	<p>1. Promover jogos estudantis que fortaleçam a prática de competições entre os câmpus – cursos.</p> <p>2. Promover a sinergia entre o corpo discente para ser maior que a individualidade, segundo Moscovici (1998, p. 34): “o relacionamento interpessoal pode tornar-se e manter-se harmonioso e prazeroso, permitindo trabalho cooperativo, em</p>	<p>1. Promover a sinergia entre o corpo discente para ser maior que a individualidade, segundo Moscovici (1998, p. 34): “o relacionamento interpessoal pode tornar-se e manter-se harmonioso e prazeroso, permitindo trabalho cooperativo, em equipe, com integração de esforços conjugando as energias, conhecimentos e experiências para um</p>	<p>1. Integrar a comunidade acadêmica favorecendo a sinergia entre discente, docentes e entre os cursos.</p> <p>2. Criar um clima agradável e sem competição entre discente, docentes e até mesmo entre os próprios cursos da instituição.</p>



		equipe, com integração de esforços conjugando as energias, conhecimentos e experiências para um produto maior que a soma das partes, ou seja, a tão buscada sinergia”.	produto maior que a soma das partes, ou seja, a tão buscada sinergia”. 2.Semestre 2018/1.	
20. 20.1 Proporcionar a Prestação de Serviços/Empresa Junior/Incubadoras de Empresas/Ligas Acadêmicas. 20.2 Criar Empresas Junior e incubadoras; Promover o movimento <i>start-up</i> na universidade.	1.Criar Empresas Junior e incubadoras; Promover o movimento <i>start-up</i> na universidade. 2.Estimular o contato do acadêmico com práticas profissionais ou nos ambientes de trabalho de sua profissão, para melhor compreensão dos assuntos estudados em sala de aula. 3.Gerar e realizar mais atividades práticas durante as aulas de acordo com os créditos da disciplina/ementa. 4.Apresentar ao acadêmico o contato com a prática desde o começo no seu	1.Estimular o contato do acadêmico com práticas profissionais ou nos ambientes de trabalho de sua profissão, para melhor compreensão dos assuntos estudados em sala de aula. 2.Gerar e realizar mais atividades práticas durante as aulas de acordo com os créditos da disciplina/ementa. 3.Apresentar ao acadêmico o contato com a prática desde o começo no seu processo de formação profissional dentro da universidade. 4.Semestre 2018/1.	1.Para promover a interação entre os saberes teoria e pratica gera o desenvolvimento no processo de formação do acadêmico. Em que para Mello (2000) a importância da prática “decorre do significado que se atribui à competência do professor para ensinar e fazer aprender. Estas competências são formadas pela experiência, portanto esse processo deve ocorrer necessariamente em situações concretas, contextualizadas”.	



		processo de formação profissional dentro da universidade.		
	21. Alterar a distribuição das atividades dos docentes em regime de dedicação exclusiva.	1.Alteração da distribuição das atividades dos docentes em regime de dedicação exclusiva, em que atualmente existe a obrigatoriedade de realizar atividades de ensino, pesquisa e extensão. O docente realizaria atividade de ensino, pesquisa e/ou extensão, cabendo ao mesmo escolher entre pesquisa ou extensão de acordo com a afinidade do mesmo e a potencialidade do curso de graduação. Flexibilizar as atividades do docente, possibilitando que este possa dedicar maior parte de seu tempo em atividades as quais apresenta maior aptidão. Tal alteração proporcionará uma	1.A partir do 1º semestre de 2018.	1.Alterar a legislação atual.



		melhoria da qualidade dos trabalhos desenvolvidos, contribuindo sobremaneira com o crescimento da Unemat.		
22. Garantir que todos os servidores possam propor e coordenar projetos e programas de pesquisa, extensão e cultura.	1.Assegurar que todos os servidores da Unemat possam participar, propor e coordenar projetos de pesquisa, extensão e cultura na Unemat.	1.Fortalecer políticas de Pesquisa, Extensão e Cultura na Unemat.	1.Alteração da legislação vigente para atender os objetivos propostos.	
23. Fortalecer políticas públicas para formação de professores e profissionais indígenas.	1.Formar bacharéis e licenciados indígenas em diversas áreas do conhecimento. 2.Complementar a formação acadêmica nas áreas específicas. 3.Consolidar a formação acadêmica, e fomentar a pesquisa no âmbito da Faculdade Intercultural Indígena. 4.Otimizar as relações acadêmicas, o registro e os trâmites oficiais de	1.Ofertar cursos de bacharelado e licenciatura para indígenas na Faculdade Intercultural Indígena, câmpus de Barra do Bugres e, também, fora de sede, até 2023. 2.Ofertar um curso anual de pós-graduação, <i>lato senso</i> , na área de Educação Escolar Indígena, até 2023, na Faculdade Intercultural Indígena de Barra do Bugres. 3. Oferecer formação	1.Buscando parcerias com a SEDUC (Secretaria de Educação de Mato Grosso), com as Secretarias Municipais e com o governo federal. 2.Buscando parceria com o MEC, outras IES e SEDUC. 3.Estabelecendo estratégia junto à Coordenação do Câmpus Universitário de Barra do Bugres-MT para atender a demanda. 4.Estabelecendo parceria com a SEDUC, Secretarias Municipais, Ministério de Educação e outras IES. 5.Estabelecendo parceria com a SEDUC,	



	<p>documentos da Secretaria Acadêmica.</p> <p>5.Promover o ensino de línguas indígenas, da língua portuguesa e de línguas estrangeiras.</p> <p>6.Descrever e documentar as línguas indígenas de Mato Grosso.</p> <p>7.Disponibilizar, em várias línguas indígenas, versões de textos clássicos referentes à legislação e direitos indígenas.</p> <p>8.Criar acervo da cultura material e imaterial dos povos indígenas de Mato Grosso.</p> <p>9.Assegurar a pesquisa bibliográfica em várias áreas do conhecimento aos acadêmicos indígenas.</p>	<p>continuada aos acadêmicos indígenas egressos dos cursos da Faculdade Intercultural Indígena, bem como, aos acadêmicos indígenas cotistas.</p> <p>4.Criar um curso de pós-graduação, <i>stricto sensu</i>, profissionalizante, vinculado à Faculdade Intercultural Indígena, na área de Educação Escolar Indígena, em 2018.</p> <p>5.Informatizar a Faculdade Intercultural Indígena até 2023.</p> <p>6.Criar um laboratório de Fonética até 2023.</p> <p>7.Criar o Museu oral das línguas e culturas Indígenas de Mato Grosso até 2023.</p> <p>8.Implementar políticas de tradução (versão) e publicação de materiais referentes à legislação e</p>	<p>Secretarias Municipais, Ministério de Educação, Ministério de Cultura, Funai.</p>
--	--	--	--



			<p>direitos indígenas até 2020.</p> <p>9.Criar o Centro Intercultural de línguas indígenas até 2023.</p> <p>10.Estruturar a biblioteca do câmpus com bibliografia atualizada na área de Educação Escolar Indígena até 2023.</p>	
--	--	--	---	--

Eixo 5: Gestão

Eixo	Proposição	Objetivos	Meta	Estratégia
GESTÃO	<p>1.</p> <p>1.1 Alterar os requisitos para candidatura a Reitor e Vice-Reitor.</p> <p>1.2 Possibilitar que o cargo de Reitor possa ser pleiteado por um servidor ocupante de cargo efetivo da carreira Docente, e que o cargo de Vice-Reitor possa ser pleiteado por um servidor efetivo da carreira dos PTES, tendo como requisito para ambos uma titulação mínima para investidura</p>	<p>1.Flexibilizar a ocupação do cargo de Vice-Reitor com o intuito de fortalecer a instituição e contar uma gestão que tenha a participação de um servidor, de carreira, pertencente a cada segmento, considerando que se tratam de profissionais distintos com visões diferenciadas desta Universidade, e que juntos</p>	<p>1.A partir da próxima eleição para Reitoria.</p> <p>2.A partir da próxima eleição para Reitoria.</p> <p>3.Tornar a gestão da universitária mais dinâmica e atualizada com a realidade mundial.</p> <p>4.Melhorar a gestão da Unemat.</p>	<p>1.Alterar a legislação atual e pôr em prática para as próximas eleições.</p> <p>2.Alterar a legislação interna para cumprir os objetivos propostos.</p> <p>3.Eleger candidatos com experiência técnico-científica.</p>



<p>no cargo, sendo obrigatório que possuam pós-graduação <i>stricto sensu</i> (mestrado) ou titulação superior.</p> <p>1.3 Possibilitar que qualquer servidor (docente/PTES) possa pleitear o cargo de Reitor e Vice-Reitor.</p> <p>1.4 Alterar os requisitos para candidatura a Reitor e Vice-Reitor para que todos os servidores efetivos da instituição que atendam aos requisitos de titulação mínima de mestrado e tempo de serviço de no mínimo 4 anos ininterruptos possam se candidatar.</p> <p>1.5 Alterar os requisitos para candidatura à Reitoria, onde o candidato a reitoria deve ser um docente efetivo, doutor com o mínimo de 5 anos na carreira.</p>	<p>podem somar suas experiências únicas para traçar os rumos da nossa Unemat.</p> <p>2.Possibilitar que todos os servidores efetivos possam se candidatar, desde que seja considerado os requisitos legais, tais como título de doutor(a).</p> <p>3.Redefinir os pré-requisitos para candidatura a reitor da Unemat.</p> <p>4.Eleger reitores qualificados.</p>			
<p>2.</p> <p>2.1 Alterar o período de mandato de DURA e DPPF para 3 anos, sendo a eleição feita no mesmo período e de forma</p>	<p>1.Alterar o tempo de gestão dos cargos eletivos de DURA e DPPF para 3 anos.</p>	<p>1.Em todos os Câmpus, conforme a estratégia traçada.</p> <p>2.Fortalecer o</p>		<p>1.Para que as eleições sejam alinhadas será necessário adequar o período da gestão atual. Caso o tempo restante de gestão do DPPF seja superior a 2 (dois)</p>



	<p>independente, sem a formação de chapas, e não sendo permitida a reeleição.</p> <p>2.2 Alterar o período de mandato do DURA e DPPF para 3 anos, com eleição por chapa única.</p> <p>2.4 Alterar a eleição para os Cargos DPPF e DURA - Mandato de 04 anos do DURA, sem composição de chapa com DPPF, sem reeleição, com eleição concomitante com Reitoria e DPPF.</p>	<p>2.Possibilitar planejamento e execução das ações dos diretores em seu mandato.</p> <p>3.Equiparar tempo de mandato.</p> <p>4.Visando um mandato com tempo mais adequado para um planejamento administrativo e sua execução.</p> <p>5.Garantir isonomia entre as Diretorias.</p> <p>6.Livre concorrência.</p>	<p>planejamento e execução das ações nas unidades regionalizadas.</p> <p>3.Próxima gestão .</p> <p>4.Aplicação nas próximas eleições.</p> <p>5.Em todos os câmpus .</p> <p>6.A médio prazo.</p>	<p>anos após o encerramento da gestão do DURA, uma nova eleição de DURA deverá ser realizada e seja alinhada a conclusão de gestão conjunta e posteriormente uma eleição de 3 (três) anos de gestão.</p> <p>2.Alteração da legislação vigente para garantir a aplicação das alterações.</p> <p>3.Mudar normativa</p> <p>4.A eleição para DURA, deverá ser concomitante com eleição de Reitor e DPPF, porém em separado (não em chapa).</p> <p>5.Aprovação do Congresso Universitário Alteração do Estatuto.</p> <p>6.Durante a transição (até a próxima eleição para Reitoria), continuam os gestores atuais.</p>
	<p>3. Alterar as atribuições e nomenclatura dos diretores de unidade regionalizada. Alterar a nomenclatura de DURA para DPPA (Diretor Político e Planejamento Administrativo)</p>	<p>1.Garantir que as atribuições administrativas sejam exercidas por profissionais administrativos, e as atribuições pedagógicas sejam exercidas por</p>	<p>1.Contribuir para que os serviços administrativos da universidade sejam executados com seriedade e competência.</p> <p>2.Dividir as responsabilidades</p>	<p>1.Reorganizando as atribuições dos diretores e dos supervisores diretamente ligados aos mesmos.</p> <p>2.Atribuir poucas responsabilidades.</p>



		docentes. 2.Melhorar as atribuições.	políticas. 3.Contribuir para que os serviços administrativos da universidade continuem executados com seriedade e competência.	
4. Mudar a sede administrativa da cidade de Cáceres para a capital do estado.	1.Estreitar o diálogo entre a Unemat e os órgãos de administração do estado. Facilitar o traslado entre as unidades regionalizadas e a sede administrativa. 2.A Sede Administrativa da Unemat está instalada na cidade de Cáceres-MT, onde em 1978 foi iniciada, mas com o passar dos anos, o crescimento da Unemat e os seus 13 Câmpus, torna-se necessário a Sede Administrativa estar localizada na Capital do Estado, onde trará muitos benefícios para instituição, pois:	1.Consolidar a UNEMAT como uma instituição do estado de Mato Grosso em sua estrutura multicâmpus e aproxima-la da administração estadual 2. Mudar a Sede Administrativa para Cuiabá 3. Estudo de Viabilidade com início imediato.	1.Garantir as condições necessárias para a migração da sede administrativa para a capital do estado. 2.Prover um espaço físico adequado para que possa ser construída a infraestrutura necessária para atender nossas demandas administrativas. 3.Criação de comissão para análise e regulamentação e aprovação dos conselhos.	



	<ul style="list-style-type: none">- Haveria redução no número de viagens para reuniões com toda estrutura administrativa do Estado, todo o poder político, desde Deputados até o Governador;- Tornaria mais rápido e barato o acesso dos setores administrativos dos Câmpus com a Sede Administrativa, ao reduzir a viagem em 200km para 84% dos Câmpus;- Com a proximidade com o Governo, a Sede Administrativa teria mais acesso e aumentaria sua articulação com políticas estaduais;- A instalação da Sede em Cuiabá proporcionaria uma melhor infraestrutura predial para atender as demandas da Universidade;		
--	--	--	--



		<ul style="list-style-type: none">- Facilitaria o acesso a transporte através de voos comerciais, trazendo economia e rapidez.- Melhoria na logística, economia financeira em deslocamento de servidores, agilidade nos processos pela proximidade aos órgãos da administração do Estado.		
	<p>5. Alterar o modo de contagem de votos do sistema paritário, que deverá considerar as categorias de forma isolada, sendo eleito o candidato que possuir maioria simples em 2 dos 3 segmentos, e consequentemente será eleito por possuir 2/3 do colegiado eleitoral.</p>	<p>1.O sistema eleitoral paritário utilizado atualmente permite que um dado candidato seja eleito obtendo somente maioria dos votos em uma categoria e não possuindo nem sequer a maioria dos votos válidos. Ao considerarmos a proposta de que o candidato para ser eleito deve possuir maioria simples em 2 dos 3 segmentos reforça que, de fato, ele seja eleito pela maioria.</p>	<p>1.Em todos os Câmpus.</p>	<p>1.Alterar a legislação atual e pôr em prática para as próximas eleições.</p>



<p>6. 6.1 Manter a paridade dos votos no sistema eleitoral da instituição. (33% cada segmento), nas eleições de cargos executivos. 6.2 Extinguir o voto paritário.</p>	<p>1.Assegurar a paridade das representações da comunidade acadêmica. 2.Garantir a participação e o direito de decisão de todos os segmentos. 3.Garantir a respectiva paridade. 4.Garantir a representatividade dos segmentos de acordo com a sua proporção.</p>	<p>1.Fortalecer a equidade da comunidade acadêmica da Unemat. 2.Não se faz necessário alterações. 3.A curto prazo. Para as próximas eleições.</p>	<p>1.Manter a paridade dos votos no sistema eleitoral da Unemat. 2.Não se faz necessário alterações. 3.Permanência dos direitos. 4.Eleições por voto universal 5.Eleição para cargos executivos de acordo com o disposto na LDB com relação à eleição para membros de conselhos. 6.Voto proporcional conforme determina a legislação nacional</p>
<p>7. 7.1 Alterar a composição dos conselhos e colegiados da Unemat. 7.2 Manter a composição, considerando as exigências da LDB: 70% docente, 20% discente e 10% PTES. 7.3 Redistribuir a composição em órgãos colegiados e conselhos para: 70% docente, 20% discente, e 10% PTES.</p>	<p>1.Garantir a representação equitativa de toda a comunidade acadêmica nos órgãos deliberativos da Unemat. 2.Fortalecer a representação acadêmica nos órgãos colegiados 3.Melhorar e garantir maior participação discente</p>	<p>1.Fortalecer a equidade da comunidade acadêmica da Unemat. 2.Garantir a representação discente nos colegiados e conselhos. 3.Próxima gestão colegiado e conselhos. 4.Para as próximas eleições.</p>	<p>1.Modificar a legislação pertinente ao cumprimento dos objetivos propostos. 2.Alterar a legislação pertinente. 3.Mudar normativa. 4.Alterar a legislação e que as próximas eleições dos Conselhos Universitários já contem com essa estrutura.</p>



	<p>7.4 Garantir a paridade na composição dos Conselhos Universitários</p>	<p>4.Considerando que a Universidade deve sempre prezar pela igualdade e que já se aplica isso em seu sistema eleitoral com o voto paritário, deve-se também implementar esta paridade em seus conselhos, dando iguais condições de voto a todas as categorias que formam a comunidade acadêmica. 5.Os Conselhos Universitários (CONEPE, CONSUNI, Colegiados dos Cursos, Colegiados das Faculdades, Colegiado Regional, etc.) deverão ser paritários, com a composição de 33%PTES, 33%Docente, 33%Discente.</p>		
--	---	---	--	--



	<p>8. Garantir a representação de todas as unidades regionalizadas em todos os conselhos superiores.</p>	<p>1. Permitir que todas as unidades regionalizadas tenham representatividade nos conselhos superiores.</p> <p>2. Garantir a Isonomia entre os câmpus.</p>	<p>1. Fortalecer a equidade da comunidade acadêmica da Unemat.</p> <p>2. A médio prazo.</p>	<p>1. Alterar a legislação pertinente ao cumprimento dos objetivos propostos.</p> <p>2. Recomposição dos Conselhos Superiores para garantir que cada câmpus tenha, no mínimo, um representante de cada segmento nos Conselhos Superiores</p> <p>3. Seria necessário discutir o quantitativo e distribuição de docentes e PTES por câmpus para atender a LDB na proporção 70%, 20% e 10% entre os segmentos.</p>
	<p>9.</p> <p>9.1 Especificar que as pró-reitorias de área fim sejam geridas por docentes e as de área meio por PTES.</p> <p>9.2 Especificar que as pró-reitorias de área fim e área meio sejam geridas por docentes com habilitação necessária e específica que contemple as obrigações da pró-reitoria.</p> <p>9.3 Alterar a atuação nas Pró-Reitorias meio – Servidores efetivos da carreira</p>	<p>1. Assegurar a gestão competente dos recursos da universidade.</p> <p>2. Possibilitar que os técnicos possam contribuir intelectualmente com o crescimento da Universidade.</p>	<p>1. Tornar a gestão universitária mais dinâmica e profissional.</p> <p>2. A médio prazo.</p> <p>3. Até 2025.</p>	<p>1. Alterar a legislação interna pertinente ao cumprimento dos objetivos propostos.</p> <p>2. Livre nomeação pela Reitoria da Universidade, respeitando titulação mínima de nível superior:</p> <ul style="list-style-type: none">- Com titulação mínima de mestre;- Sem exclusividade.



	10. Planejar a curto, médio e longo prazo a criação, extinção e remanejamento de cursos na Unemat.	1. Evitar a precarização dos cursos da Unemat .	1. Adequar os processos de criação, extinção e remanejamento de cursos à realidade estadual.	1. Normatizar e planejar os processos de criação, extinção e remanejamento de cursos na Unemat .
	11. Alterar a Instrução Normativa dos Motoristas para que eles possam atender aos professores em sábados letivos.	1. Proporcionar transporte para que os professores possam realizar aulas a campo e visitas técnicas em sábados letivos.	1. Em toda a Unemat .	1. Alterar o artigo 29 da INSTRUÇÃO NORMATIVA 005/2015-UNEMAT. A realização de serviços extraordinários aos finais de semana fica condicionada à concordância do servidor, ressalvadas as hipóteses de excepcional interesse público, para. 2. A realização de serviços extraordinários aos finais de semana (com exceção para os sábados letivos) fica condicionada à concordância do servidor, ressalvadas as hipóteses de excepcional interesse público.
	12. Readequar o organograma institucional, alterando as estruturas locais de forma que apresente uma estrutura padrão para todos os câmpus, seguindo o modelo da estrutura do câmpus que possuir o maior número de chefias e assessorias (Cáceres).	1. Padronizar a estrutura organizacional da instituição, facilitando a compreensão dos trabalhos realizados nas diversas unidades regionalizadas. 2. Possibilitar maior isonomia para os	1. Profissionalizar a gestão da Unemat. 2. Alterar a legislação vigente imediatamente, possibilitando o tratamento igual de todos aqueles que desenvolvem as mesmas funções em	1. Readequação da legislação vigente. 2. Alteração do organograma e alteração da lei que define o quantitativo de DGA's. 3. Definir que o organograma institucional apresente uma estrutura organizacional padrão para todos os câmpus. 4. Definir um organograma mínimo para implementação/execução de quaisquer estruturas que a Unemat tenha ou crie.



	<p>servidores que muitas vezes desenvolvem trabalhos exatamente iguais em câmpus distintos e não têm os mesmos direitos, como nos casos de supervisores de recursos humanos ou financeiros por exemplo, que em alguns câmpus recebem DGA e em outros não.</p> <p>3.Apresentar de forma organizada e eficiente a estrutura organizacional da universidade</p>	<p>todos os câmpus.</p> <p>3.Todos os câmpus.</p> <p>4.A médio prazo</p>	<p>5.Todas as supervisões, assessorias e diretorias ligadas às Pró-Reitorias sejam ocupadas por PTES, desde que sejam de atividades meio.</p> <p>6.Não vincular / fixar a ocupação para PTES ou docentes e sim, um ou outro.</p> <p>7.Comissão competente tecnicamente (formação / graduação / mestrado / doutorado) em Adm. Ou Estrutura Organizacional.</p> <p>8.Criar organograma sem vincular que as supervisões, assessorias e diretorias sejam ocupadas por PTES.</p> <p>9.Criar organograma sem vincular à categoria servidores PTES (as supervisões, assessorias e diretorias).</p>
<p>13.</p> <p>13.1 Elaboração de um funcionograma técnico, a partir do levantamento das atribuições executadas por cada servidor, que deve ser contrastada com as atribuições previstas em concurso, com o levantamento feito por cada servidor com atualização contínua.</p> <p>13.2 Readequar o funcionograma</p>	<p>1.Delimitar e garantir as atribuições de cada cargo técnico dentro da Unemat.</p> <p>2.Garantir que os serviços essenciais para a instituição sejam oferecidos de forma padronizada e com qualidade.</p>	<p>1.Delimitar as funções de cada cargo técnico da instituição.</p> <p>2.Fortalecer a estruturação qualificada das estruturas da instituição.</p> <p>3.Criação imediata de uma</p>	<p>1.Realizar um levantamento em cada unidade de trabalho e elaborar um documento base para o funcionograma.</p> <p>2.Realizar um levantamento e estrutura um documento para elaboração do lotacionograma mínimo para cada estrutura da Unemat.</p> <p>3.Criação de uma comissão que fará a junção do de todas as atribuições</p>



atual.	<p>3.Para que tanto a gestão, quando os servidores tenham muito claro suas atribuições.</p> <p>4.Apresentar de forma organizada e eficiente a estrutura funcional da universidade.</p>	<p>comissão.</p> <p>4.Todos os câmpus.</p> <p>5.A médio prazo.</p> <p>6.2021</p>	<p>levantadas e elaborará o funcionograma.</p> <p>4.Padronizar as funções de cada setor / servidor.</p> <p>5.Estabelecimento de uma comissão com competência técnica (formação em nível de graduação / mestrado / doutorado) para a redefinição do funcionograma.</p>
<p>14.</p> <p>14.1 Fomentar e implantar políticas de incentivo a participação de servidores da UNEMAT em programas de Pós-graduação.</p> <p>14.2 Fomentar e implantar políticas de incentivo a participação de servidores da UNEMAT em programas de Pós-graduação sob demanda institucional.</p>	<p>1.Assegurar a qualificação dos servidores da instituição .</p> <p>2.Atender a demanda específica da instituição.</p>	<p>1.Qualificar os servidores para fomentar a qualidade dos serviços prestados pela instituição.</p> <p>2.Qualificação.</p>	<p>1.Fomentar incentivos para qualificação em pós-graduações para servidores da Unemat.</p> <p>2.Regulamentação e controle para garantir que a demanda da instituição está sendo atendida.</p>
<p>15. Criar equipes multiprofissionais nas unidades regionalizadas para atender a comunidade acadêmica, incluindo psicopedagogo para auxiliar acadêmicos e docentes.</p>	<p>1.Oferecer assistência em saúde e qualidade de vida para toda a comunidade acadêmica.</p> <p>2.Instruir ambos para tornar a faculdade mais</p>	<p>1.Aprimorar a qualidade de vida das pessoas envolvidas com a Unemat.</p> <p>2.Diminuir índices de depressão.</p> <p>3.Assistir o aluno.</p>	<p>1.Criar e fomentar as condições necessárias para que essas equipes possam atender a comunidade acadêmica.</p> <p>2.Através de concurso, um por câmpus.</p>



		harmoniosa.		
16. Criar infraestrutura desportiva em todos os câmpus da Unemat.	1.Buscar uma maior qualidade de vida através da prática de esportes.	1.Aprimorar a qualidade de vida da comunidade acadêmica	1.Criar e manter infraestrutura para prática de esportes nos câmpus .	
17. Ampliar para os servidores o seguro de vida já existente para os discentes.	1.Assegurar que toda a comunidade acadêmica possa ser atendida em eventuais imprevistos.	1.Garantir maior qualidade de vida para toda a comunidade acadêmica.	1.Ampliar a apólice de seguro já existente para contemplar todos os servidos e discentes da Unemat .	
18. Unificar as leis de carreira dos servidores da Unemat , respeitando as particularidades de cada uma.	1.Agrupar todas as categorias de servidores da Unemat .	1.Incentivar o sentimento de equipe nos servidores da Unemat .	1.Criar uma lei de carreira que englobe as carreiras da Unemat .	
19. Criar uma corregedoria institucional.	1.A corregedoria institucional teria o papel de fiscalizar a atuação dos servidores da Unemat. 2.Esta corregedoria seria composta por membros de cargos de nível superior, supridos através de concurso público e com formação nas áreas afins que proporcionem condições técnicas para fiscalizar o desempenho nas funções previstas em	1.Após estudo e definição de suas atividades e realização de concurso público. 2.Não criar corregedoria.	1.Montar comissão que levante as atribuições da corregedoria e o número de vagas/cargos necessários para seu funcionamento.	



		concurso tanto a nível Docente quanto PTES. 3. Também será função desta equipe a averiguação de possíveis denúncias quanto ao trabalho dos seus servidores.		
20. Organização institucional - Aperfeiçoar os mecanismos do processo seletivo docente.	1. Aperfeiçoar os mecanismos do processo seletivo docente. 2. Garantir maior qualidade do ensino prestado e consequentemente formação de profissionais mais críticos	1. Garantir maior qualidade do ensino prestado e consequentemente formação de profissionais mais críticos. Semestre 2018/2	1. Apresentar no mínimo especialização na área do saber e comprovação de experiência profissional.	
21. Produzir/Elaborar um plano estratégico de ações de melhoria contínua nos níveis Estratégico, Tático e Operacional.	1. Produzir/Elaborar um plano estratégico de ações de melhoria contínua nos níveis Estratégico, Tático e Operacional. 2. Com o objetivo de definir planos e metas estratégico da instituição; Fazer um planejamento	1. Definir planos e metas estratégicos da instituição; Fazer um planejamento estratégico visando estabelecer as metas da instituição analisando seus recursos disponíveis para evitar desperdícios; Habilitar os gestores na	1. Promover a elaboração do planejamento estratégico; 2. Propor ações planejadas, onde a gestão é menos subjetiva, integrada e apresenta menores conflitos, sempre objetivando os interesses da universidade pública; 3. Fortalecer a iniciativa da Universidade, o planejamento estratégico participativo (PEP), que demonstra a importância da	



	<p>estratégico visando estabelecer as metas da instituição analisando seus recursos disponíveis para evitar desperdícios desnecessários.</p> <p>3.Habilitar os gestores na competência essencial de visão estratégica, para cooperar de forma positiva, transmitindo as reais necessidades do câmpus.</p> <p>4.Definir as ferramentas empregadas na orientação da instituição durante o processo ao alcance das metas.</p>	<p>competência essencial de visão estratégica, para cooperar, transmitindo as reais necessidades do câmpus.</p> <p>2.Definir as ferramentas empregadas na orientação da instituição durante o processo ao alcance das metas.</p> <p>3.Semestre 2018/2</p>	<p>participação de toda comunidade acadêmica nas decisões de interesse da universidade. Segundo o informativo com os princípios bases para iniciar o PEP, de vigência 2015-2025, a longo prazo com o PEP é possível alcançar o fortalecimento institucional.</p>
<p>22. Organização institucional - Discutir a redação do artigo 12º da Resolução 029/2012- CONEPE, no que se refere à possibilidade de divisão de turmas para acompanhamento por mais de um professor, e, ao inciso IV do art. 4º, que prevê celebração de convênios com os municípios para</p>	<p>1.Discutir a redação do artigo 12º da Resolução 029/2012- CONEPE, no que se refere à possibilidade de divisão de turmas para acompanhamento por mais de um professor, e, ao inciso IV do art. 4º, que</p>	<p>1.Possibilitar acompanhamento apropriado das atividades referentes ao Estágio Supervisionado.</p> <p>2.Semestre 2018/2.</p>	<p>1.Alterar a redação do artigo 12º da Resolução 029/2012- CONEPE, assegurando a divisão automática de turmas para acompanhamento por mais de um professor em casos de turmas com mais de 20 alunos matriculados.</p> <p>2.Suprimir o inciso IV do art. 4º da Resolução 029/2012- CONEPE.</p>



	<p>a realização do estágio fora do núcleo urbano em que se situa o câmpus .</p>	<p>prevê celebração de convênios com os municípios para a realização do estágio fora do núcleo urbano em que se situa o câmpus .</p> <p>2.Possibilitar acompanhamento apropriado das atividades referentes ao Estágio Supervisionado.</p> <p>3.Garantir a divisão automática de turmas para acompanhamento por mais de um professor em casos de turmas com mais de 20 alunos matriculados na disciplina de Estágio Supervisionado.</p>		
	<p>23. Garantir a divisão automática de turmas para acompanhamento por mais de um professor em casos de turmas com mais de 20 alunos matriculados na disciplina de Estágio Supervisionado;</p>	<p>1.Garantir a divisão automática de turmas para acompanhamento por mais de um professor em casos de turmas com mais de 20 alunos matriculados na disciplina</p>	<p>1.Semestre 2019/1.</p>	<p>1.Alterar a redação do artigo 12º da Resolução 029/2012- CONEPE, assegurando a divisão automática de turmas para acompanhamento por mais de um professor em casos de turmas com mais de 20 alunos matriculados.</p> <p>Suprimir o inciso IV do art. 4º da</p>



		de Estágio Supervisionado; 2.Possibilitar acompanhamento apropriado das atividades referentes ao Estágio Supervisionado.		Resolução 029/2012- CONEPE.
24. Dispensar a celebração de convênio prévio para a realização de estágio fora do núcleo urbano do município onde se localiza a Coordenação do Câmpus ofertante do curso de graduação.	1.Dispensar a celebração de convênio prévio para a realização de estágio fora do núcleo urbano do município onde se localiza a Coordenação do Câmpus ofertante do curso de graduação. 2.Possibilitar acompanhamento apropriado das atividades referentes ao Estágio Supervisionado.	1.Semestre 2018/2.	1.Alterar a redação do artigo 12º da Resolução 029/2012- CONEPE, assegurando a divisão automática de turmas para acompanhamento por mais de um professor em casos de turmas com mais de 20 alunos matriculados. Suprimir o inciso IV do art. 4º da Resolução 029/2012- CONEPE.	
25. Organização institucional - Efetivar a criação do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC).	1.Efetivar a criação do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC) 2.Atender aos cidadãos que desejam solicitar o acesso à informação	1.Atender aos cidadãos que desejam solicitar o acesso à informação pública. 2.Semestre 2019/1.	1.Criar uma unidade física, que também deve existir em todos os órgãos do poder público, em local de fácil acesso. 2.Fornecer o serviço gratuitamente, salvo na reprodução de documentos, em que poderá ser cobrado o valor dos materiais	



	pública.		utilizados.
26. Organização institucional - Adequar o Sistema de Gestão Acadêmica à realidade da Universidade.	<ol style="list-style-type: none">1.Adequar o Sistema de Gestão Acadêmica à realidade da Universidade2.Resolver os problemas pontuais.3.Disponibilizar um sistema de interface amigável, funcional e dinâmico.4.Estabelecer processo de seleção de grupos de estágio supervisionado por meio do sistema eletrônico/digital.5.Criar um sistema de banco de dados integrado ao sistema da universidade que promova a rotatividade de grupos de estágio e a inserção de empresas para interesse dos estágios de todos os cursos.	<ol style="list-style-type: none">1.Resolver os problemas pontuais.2.Disponibilizar um sistema de interface amigável, funcional e dinâmico.3.Estabelecer processo de seleção de grupos de estágio supervisionado por meio do sistema eletrônico/digital.4.Semestre 2018/2.5.Semestre 2018/1.	<ol style="list-style-type: none">1.Promover a operacionalização de um sistema de gestão acadêmica adequado à realidade da universidade, estando de acordo com suas demandas, necessidades e particularidades.
27. Elaborar regime interno	<ol style="list-style-type: none">1.Elaborar regime interno	<ol style="list-style-type: none">1.Estimular a participação	<ol style="list-style-type: none">1.Aprimorar os mecanismos de exigência



	<p>para maior compromisso dos docentes em relação suas atividades.</p>	<p>para maior compromisso dos docentes em relação suas atividades.</p> <p>2. Estimular a participação dos docentes nas reuniões e atividades pedagógicas, envolvendo-o com o principal compromisso da instituição que é oferecer ensino superior público de qualidade.</p> <p>3. Promover campanhas que mostrem a importância da participação dos docentes da instituição em atividades do curso.</p> <p>4. Haver uma cobrança mais rígida por parte dos gestores, para que os docentes não se ausentar das reuniões, e quando o mesmo acontecer procurar justificar. Demonstrando compromisso com a</p>	<p>dos docentes nas reuniões e atividades pedagógicas, envolvendo-o com o principal compromisso da instituição que é oferecer ensino superior público de qualidade.</p> <p>2. Promover campanhas que mostrem a importância da participação dos docentes da instituição em atividades do curso.</p> <p>3. Haver uma cobrança mais rígida por parte dos gestores, para que os docentes não se ausentar das reuniões, e quando o mesmo acontecer procurar justificar. Demonstrando compromisso com a instituição.</p> <p>4. Semestre 2018/1</p>	<p>por parte dos gestores da instituição para maior compromisso dos docentes de acordo com a resolução nº 081/2008 ad referendum do CONEPE, qualificação docente é todo processo que visa à aquisição de rigor científico-tecnológico e à generalidade do conhecimento humano. Visa capacitação e melhoramento dos profissionais da educação, e ainda motivá-los em seu ambiente de trabalho.</p>
--	--	--	--	---



		instituição.		
	28. Aprimorar os mecanismos de exigência por parte gestores da instituição para maior compromisso dos docentes.	<p>1.Aprimorar os mecanismos de exigência por parte gestores da instituição para maior compromisso dos docentes.</p> <p>2.Estimular a participação dos docentes nas reuniões e atividades pedagógicas, envolvendo-o com o principal compromisso da instituição que é oferecer ensino superior público de qualidade.</p> <p>3.Promover campanhas que mostrem a importância da participação dos docentes da instituição em atividades do curso.</p> <p>4.Haver uma cobrança mais rígido por parte dos gestores, para que os docentes não se ausentar</p>	1.Para o próximo Congresso	1.Aprimorar os mecanismos de exigência por parte dos gestores da instituição para maior compromisso dos docentes de acordo com a resolução nº 081/2008 ad referendum do CONEPE, qualificação docente é todo processo que visa à aquisição de rigor científico-tecnológico e à generalidade do conhecimento humano. Visa capacitação e melhoramento dos profissionais da educação, e ainda motivá-los em seu ambiente de trabalho.



		das reuniões, e quando o mesmo acontecer procurar justificar. Demonstrando compromisso com a instituição		
29. Organização institucional - Peticionar à cerca da realização do Concurso Público. Peticionar quanto a realização do concurso público para docentes e técnicos, em conjunto com estes profissionais e a comunidade acadêmica (discentes e sociedade).	1.Peticionar à cerca da realização do Concurso Público. 2.Contribuir para qualidade do ensino e serviços, fomentação de projetos de pesquisa e extensão e implantação de cursos de Pós-Graduação; Efetivação do quadro técnico e docente.	1.Contribuir para qualidade do ensino e serviços, fomentação de projetos de pesquisa e extensão e implantação de cursos de Pós-Graduação. 2.Efetivação do quadro técnico e docente 3.Semestre 2020/1. 4.2018/1.	1.Mobilização acadêmica envolvendo docentes, discentes e profissionais técnicos. 2.Mobilização da sociedade organizada e política de nossa região a fim de pressionar os responsáveis para esta finalidade. 3.Mobilização da comunidade acadêmica acerca da petição quanto a realização do concurso público nos distintos veículos de comunicação, paralização, mobilização em conjunto com a comunidade docente.	
30. Ampliar o tempo previsto para a organização do Congresso Universitário – Etapa Seminário Local.	1.Ampliar o tempo previsto para a organização do Congresso Universitário – Etapa Seminário Local. 2.Ampliar a participação da comunidade	1.Ampliar a participação da comunidade acadêmica; Estimular ações de divulgação com baixo custo financeiro para a Instituição.	1.Prever que a etapa do Seminário Local possa ser organizada e fomentada com no mínimo um ano de antecedência das etapas subsequentes do Congresso Universitário.	



		acadêmica; Estimular ações de divulgação com baixo custo financeiro para a Instituição; Envolver ativamente a comunidade acadêmica na construção de proposições.	2.Envolver ativamente a comunidade acadêmica na construção de proposições. 3.Para o próximo Congresso.	
31. 31.1 Estabelecer processos e/ou procedimentos para auditoria interna. 31.2 Auditoria local no câmpus para avaliação da efetividade dos projetos de pesquisa e extensão assiduidade dos docentes e discentes bem como, a regularização pontuais das problemáticas do câmpus.	1.Estabelecer processos e/ou procedimentos para auditoria interna. 2.Promover a transparência dos processos de ações internas da instituição com efetivação de suas diretrizes e normativas. 3.Prevaler os princípios constitucionais e das leis esparsas dentro do arcabouço jurídico, a saber, a transparência pública e a lei de acesso a informação. 4.Avaliar a efetividade das estratégias e ações	1.Promover a transparência dos processos de ações internas da instituição com efetivação de suas diretrizes e normativas; Prevaler os princípios constitucionais e das leis esparsas dentro do arcabouço jurídico, a saber, a transparência pública e a lei de acesso a informação. 2.A partir 2020.	1.Estabelecer comissão auditora interna composta pelos segmentos da comunidade acadêmica e organizada com regimento próprio e autonomia para propor e deliberar sobre processos e/ou procedimentos.	



	desenvolvidas pelo câmpus.		
32. Organização institucional - Alterar a forma de acesso aos cargos de supervisão.	<ol style="list-style-type: none">1.Alterar a forma de acesso aos cargos de supervisão2.Promover a eficiência do serviço público.3.Garantir a impessoalidade no processo de seleção para os cargos de supervisão excetuando os cargos vinculados ao setor/atividade financeiro.	<ol style="list-style-type: none">1.Promover a eficiência do serviço público.2.Garantir a impessoalidade no processo de seleção para os cargos de supervisão excetuando os cargos vinculados ao setor/atividade financeiro.3.A partir de 2020.	<ol style="list-style-type: none">1.Acontecer por meio de processo seletivo interno.
33. Aderir ao Plano de Dados Abertos.	<ol style="list-style-type: none">1.Aderir ao Plano de Dados Abertos.2.Fornecer a comunidade dados estruturados e atualizados sobre toda a atuação da universidade, transpondo os dados financeiros publicados no Portal da Transparência.	<ol style="list-style-type: none">1.Fornecer a comunidade dados estruturados e atualizados sobre toda a atuação da universidade, transpondo os dados financeiros publicados no Portal da Transparência.2.A partir de 2019/2.	<ol style="list-style-type: none">1.Promover por meio de uma comissão própria o estudo sobre o Plano de Dados Aberto e de suas legislações.2.Propor aos devidos órgãos colegiados a adesão ao Plano de Dados Aberto, destacando também quais os conjuntos de dados deveram ser disponibilizados e de que forma isto será operacionalizado institucionalmente.3.Estabelecer estratégia para abertura



				dos dados. 4. Levantar os dados a serem abertos; Estabelecer um plano de monitoramento e controle para disponibilizar os dados; Promover a catalogação no Portal Brasileiro de Dados abertos.
34. Promover o bem estar entre os servidores da instituição, através da implantação de Políticas de Qualidade de Vida e Valorização Profissional do Servidor	1. Promover o bem estar entre os servidores da instituição. 2. Reduzir os atritos causados por gestões conduzidas pela personalidade. 3. Reduzir o quantitativo de afastamento regimental por ordem de saúde; Aumentar a qualidade e satisfação no ambiente de trabalho.	1. Reduzir os atritos causados por gestões conduzidas pela personalidade. 2. Reduzir o quantitativo de afastamento regimental por motivo ou relacionado a saúde. 3. Aumentar a qualidade e satisfação no ambiente de trabalho. 4. Semestre 2018/2.	1. Os setores de Recursos Humanos deverão ser capacitados para melhores práticas em gestão de pessoas e resoluções de conflito. 2. Promover em primeira instância o acompanhamento físico e mental dos servidores. 3. Contemplar os setores de Recursos humanos em caráter permanente um profissional da área de psicologia/psiquiatria para acompanhamento periódico e metódico dos servidores, tal profissional reger-se-á por código de ética e conduta que assegure a integridade de cada servidor acompanhado.	
35. Fazer a gestão de pessoal pautar-se no princípio da administração pública de	1. Fazer a gestão de pessoal pautar-se no princípio da administração	1. Semestre 2018/1.	1. Os setores de Recursos Humanos deverão ser capacitados para melhores práticas em gestão de pessoas e	



	impessoalidade e moralidade;	<p>pública de impessoalidade e moralidade.</p> <p>2.Reduzir os atritos causados por gestões conduzidas pela personalidade.</p> <p>3.Reduzir o quantitativo de afastamento regimental por ordem de saúde.</p> <p>4.Aumentar a qualidade e satisfação no ambiente de trabalho.</p>		<p>resoluções de conflito.</p> <p>2.Promover em primeira instancia o acompanhamento físico e mental dos servidores.</p> <p>3.Contemplar os setores de Recursos humanos em caráter permanente um profissional da área de psicologia/psiquiatria para acompanhamento periódico e metódico dos servidores, tal profissional reger-se-á por código de ética e conduta que assegure a integridade de cada servidor acompanhado.</p>
36.	Promover o acompanhamento dos servidores em situação de vulnerabilidade patológica.	<p>1.Promover o acompanhamento dos servidores em situação de vulnerabilidade patológica.</p> <p>2.Reduzir os atritos causados por gestões conduzidas pela personalidade;</p> <p>3.Reduzir o quantitativo de afastamento regimental por ordem de saúde.</p>	1.Semestre 2018/1.	<p>1.Os setores de Recursos Humanos deverão ser capacitados para melhores práticas em gestão de pessoas e resoluções de conflito.</p> <p>2.Promover em primeira instancia o acompanhamento físico e mental dos servidores.</p> <p>3.Contemplar os setores de Recursos humanos em caráter permanente um profissional da área de psicologia/psiquiatria para acompanhamento periódico e metódico</p>



		4.Aumentar a qualidade e satisfação no ambiente de trabalho.		dos servidores, tal profissional reger-se-á por código de ética e conduta que assegure a integridade de cada servidor acompanhado.
37. Garantir o nível de qualidade do ensino superior definido pelos parâmetros nacionais e estaduais.	1.Garantir o nível de qualidade do ensino superior definido pelos parâmetros nacionais e estaduais. 2.Capacitar os docentes quanto ao plano pedagógico do curso; 3.Reunir com coordenadores de cursos para discutir necessidades de capacitação e formação docente.	1.Capacitar os docentes quanto ao plano pedagógico do curso. 2.Reunir com coordenadores de cursos para discutir necessidades de capacitação e formação docente. 3.A partir de 2020/2.		1.Repassar aos gestores do câmpus para fomentar essa capacitação. 2.Estabelecer regras internas no câmpus tornando obrigatório aos docentes o conhecimento do PPC. 3.Encaminhar e-mails e ofícios com informações das obrigações através das coordenações de curso. Com essa meta todo o processo de elaboração das ementas dos cursos ofertados no câmpus, deve ser de conhecimento dos professores docentes, com as funções de cumprir com o que foi desenvolvido no plano pedagógico do curso.
38. Políticas de Qualidade de Vida e Valorização Profissional do Servidor - Fomentar capacitações de curta duração para docentes, fazendo valer o que diz na LDB a respeito da qualificação dos docentes.	1.Fomentar capacitações de curta duração para docentes, fazendo valer o que diz na LDB a respeito da qualificação dos docentes. 2.Provocar a busca incessante do docente	1.Provocar a busca incessante do docente para se aparelhar e adaptar de acordo com os pré-requisitos estabelecidos as suas atividades. 2.Acrescentar a		1.Promover ações para que de acordo com a LDB em seu artigo 52 pelo menos 1/3 do quadro de docentes necessitam ter o título de mestrado ou doutorado para que a instituição seja reconhecida como universidade, e estes em regime integral. 2.Retomar as discussão do concurso



	<p>para se aparelhar e adaptar de acordo com os pré-requisitos estabelecidos as suas atividades.</p> <p>3.Acrescentar a quantidade de bolsas de mestrado e doutorado para os docentes, aumentando a sua qualificação.</p> <p>4.Investir em treinamento para os docentes, aumentando o grau de qualidade do ensino e aumentando a produtividade.</p>	<p>quantidade de bolsas de mestrado e doutorado para os docentes, aumentando a sua qualificação.</p> <p>3.Investir em treinamento para os docentes, aumentando o grau de qualidade do ensino e aumentando a produtividade.</p> <p>4.2020/2.</p>	<p>público, sendo que todos os procedimentos necessários para realização do concurso público foram seguidos, depende somente da autorização do Governo do Estado.</p> <p>3.Verificar e levantar a atual situação do quadro docente interino em que muitos dos profissionais contratados, atualmente estão se qualificando, cursando mestrado, e/ou doutorado, para futuramente, quando houver o concurso público, atender as exigências da LDB.</p>
39. Infraestrutura - Ampliar o acervo bibliográfico.	<p>1.Ampliar o acervo bibliográfico.</p> <p>Proporcionar a comunidade acadêmica o acesso a bibliografias atualizadas que fundamentam o conhecimento teórico científico.</p>	<p>1.Proporcionar a comunidade acadêmica o acesso a bibliografias atualizadas que fundamentam o conhecimento teórico científico.</p> <p>2.Oportunizar fontes de pesquisa nas áreas de</p>	<p>1.Ampliar o espaço físico das bibliotecas; Adquirir livros impressos.</p> <p>2.Aderir a um modelo de biblioteca digital.</p> <p>3.Estabelecer políticas de integração pública e privada para buscar recursos financeiros para sanar carência de acervo bibliográfico.</p>



		<p>2.Oportunizar fontes de pesquisa nas áreas de conhecimento dos cursos ofertados pelos Câmpus ;</p> <p>Ofertar material para fonte de pesquisa que atenda ao PPC do curso o que garante ao acadêmico o acesso a referência bibliográfica previsto na ementa de cada disciplina.</p>	<p>conhecimento dos cursos ofertados pelos Câmpus.</p> <p>3.Ofertar material para fonte de pesquisa que atenda ao PPC do curso o que garante ao acadêmico o acesso a referência bibliográfica previsto na ementa de cada disciplina.</p> <p>4.2018/1.</p>	
40.	Infraestrutura - Organizar as salas de aula para os cursos por blocos	<p>1.Organizar as salas de aula para os cursos por blocos.</p> <p>2.Construir mais salas de aulas para que possa atender as demandas de cada curso em relação à turma/semestre.</p>	<p>1.Construir mais salas de aulas para que possa atender as demandas de cada curso em relação à turma/semestre.</p> <p>1.2020/2.</p>	<p>1.Participação da iniciativa público-privada para construção de sala de aula.</p>
41.	Disponibilizar um ambiente para a realização das discussões dos CAs e DCEs.	<p>1.Disponibilizar um ambiente para a realização das discussões dos CAs e DCEs.</p> <p>2.Discutir a cerca das políticas públicas e</p>	<p>1.Discutir a cerca das políticas públicas e estudantis.</p> <p>2.Efetivar as discussões de políticas públicas estudantis.</p>	<p>1.Mobilização do corpo discente para a criação e operacionalização dos CAs e DCEs.</p> <p>2.Prever a disponibilidade ou criação de uma estrutura física, lógica e elétrica adequada para ser usado como espaço de</p>



		estudantis; Efetivar as discussões de políticas públicas estudantis.	3.2020/2.	reunião. 3.Prever a disponibilidade ou criação de estrutura física, lógica e elétrica adequada para ser usado como espaço de reunião.
42. Implantar um setor voltado à integração, administração e manutenção dos elementos audiovisuais.	1.Implantar um setor voltado à integração, administração e manutenção dos elementos audiovisuais. 2.Viabilizar o acesso aos Recursos Materiais para a Docência. 3.Realizar o adequado acompanhamento da retirada e uso dos equipamentos audiovisuais. 4.Otimizar o acesso aos recursos audiovisuais; Garantir a qualidade de ensino.	1.Viabilizar o acesso aos Recursos Materiais para a Docência. 2.Realizar o adequado acompanhamento da retirada e uso dos equipamentos audiovisuais. 3.Otimizar o acesso aos recursos audiovisuais. 4.Garantir a qualidade de ensino. 5.2020/2.		1.Viabilizar a criação e a adequação deste espaço para que tenha infraestrutura lógica e elétrica. Designar um técnico administrativo e capacitá-lo para realizar o acompanhamento. Instalar um sistema eletrônico para controle, acompanhamento e reserva. 2.Promover a capacitação do responsável para orientar o correto uso dos equipamentos.



<p>43. Infraestrutura - Construir a centro poliesportivo, piscina semiolímpica, anfiteatro, campo de futebol, salão de ginástica e academia nas dependências da universidade, e esportivo da Unemat.</p>	<p>1.Construir a quadra poliesportiva e piscina semiolímpica.</p> <p>2.Contribuir para que com desenvolvimento das práticas curriculares, bem como, o desenvolvimento de atividades físicas e culturais.</p> <p>3.Obter um espaço em que se possa ser de valia a comunidade acadêmica e sociedade.</p> <p>4.Integrar aos programas de incentivo ao esporte do estado para incentivo a atividades culturais, servindo a sociedade.</p>	<p>1.Contribuir para que com desenvolvimento das práticas curriculares, bem como, o desenvolvimento de atividades físicas e culturais.</p> <p>2.Obter um espaço que possa ser aberto a comunidade acadêmica e sociedade.</p> <p>3.Integrar aos programas de incentivo ao esporte do estado.</p> <p>4.2020/2.</p> <p>5.Médio prazo para todos os câmpus .</p> <p>6.2018/2.</p>	<p>1.Articular investimentos provenientes da iniciativa público-privada para construção da área poliesportiva.</p>
<p>44. Ampliar o número de laboratório de informática.</p>	<p>1.Ampliar o número de laboratório de informática.</p> <p>2.Atender crescente demanda de acesso à Internet para uso acadêmico.</p> <p>3.Disponibilizar estrutura</p>	<p>1.Atender à crescente demanda de acesso à Internet para uso acadêmico.</p> <p>2.Disponibilizar estrutura adequada para uso das atividades da docência.</p>	<p>1.Articular investimentos provenientes da iniciativa público-privada.</p> <p>2.Buscar recursos com entidades de fomento à pesquisa.</p>



		adequada para uso das atividades da docência. 4.Fornecer projetos de extensão por meio dos mecanismos institucionais para capacitação e formação continuada.	3.Fornecer projetos de extensão por meio dos mecanismos institucionais para capacitação e formação continuada. 4.2022	
45. 45.1 Fundir as SAAs e Coordenações de curso criando a Secretaria Geral de Cursos. 45.2 Manutenção das SAAs, no modelo atual, pois estão de acordo com a legislação, pois possuem processos diferentes das coordenações dos cursos;		1.Otimização dos recursos materiais e humanos, agilidade no encaminhamento de processos, melhoria na comunicação interna, entre outros. 2.Para manter os processos separados dos processos dos cursos.	1.Essa reestruturação proporcionará melhora no atendimento, bem como facilitará o desenvolvimento das atividades administrativas, ficando o pedagógico a cargo das faculdades. 2.Continuar como está atualmente.	1.Implantação em até 2 anos, após estudos de viabilidade, regulamentação e aprovação nos conselhos. 2.Mantendo as legislações e normas atuais.
46. Reestruturar as faculdades.		1.Esta reestruturação proporcionará menos burocracia e um melhor acompanhamento das atividades fins da universidade, sendo uma faculdade por cursos de áreas afins com um diretor e um assessor pedagógico.	1.Implantação em até 2 anos, após estudos e análise da viabilidade.	1.Regulamentação e aprovação pelos conselhos.



47. Criar setor de estágios, dentro da estrutura da Secretaria Geral de Cursos.	1.Sendo este responsável por buscar convênios e fazer o encaminhamento e acompanhamento dos estagiários.	1.Implantação em até 2 anos, após estudos e análise da viabilidade.	1.Regulamentação e aprovação pelos conselhos.
48. Reorganizar a estrutura da Unemat acrescentando os câmpus e estes deverão ser vocacionado por área, de acordo com a região.	1.O fato do câmpus ser vocacionado, ajuda na formação de infraestrutura, pois o que atende um atende o outro também.	1.Estudo de Viabilidade com início imediato.	1.Criação de comissão para análise e regulamentação e aprovação dos conselhos.
49. Reorganizar a universidade por pólos - (Pólo das engenharias - Pólo da saúde - Pólo das agrárias - Pólo das licenciaturas, etc.).	1.Esses Pólos devem ser estruturados e regulamentados de forma a oferecer tanto ensino como pesquisa e extensão de qualidade, formando profissionais de excelência.	1.Em até 5 anos, após estudos técnicos quanto a viabilidade e legalidade.	1.Normatização e aprovação nos conselhos.
50. 50.1 Possibilitar representação paritária em todos os conselhos e colegiados (33% cada segmento). 50.2 Possibilitar representação de todos os câmpus , em cada segmento nos Conselhos	1.Garantir a Isonomia entre a Comunidade Acadêmica. 2.Permanência das composições paritárias	1.A médio prazo. 2.Até 2025. 3.Manter o que já existe. 4.Alteração imediata das estruturas de conselhos e	1.Permanência dos direitos. 2.Respeitando o Art. 56, parágrafo único da LDB. 3.Manter o que já existe. 4.Alteração da estrutura dos conselhos



Superiores.	para os conselhos. 3.Garantir a participação e o direito de decisão de todos os segmentos. 4.Garantir a participação de pelo menos um representante de cada segmento (docentes, PTES e discentes) de cada câmpus nos conselhos.	colegiados. 5.Alteração imediata das estruturas de conselhos.	superiores (Conepe e Consuni) e também dos colegiados, para garantir a paridade. 5.Alteração da estrutura dos conselhos superiores (Conepe e Consuni), para garantir a representação de todos os segmentos de cada câmpus .
51. 51.1 Possibilitar que DPPF e DURA sejam membros natos do CONSUNI e Diretor de Faculdade membro nato do CONEPE. 51.2 Participação de DPPF e DURA como membros natos nos Conselhos (CONEPE, CONSUNI e Colegiado Regional). 51.3 Não permitir ordenadores de despesa e cargos executivos nos conselhos	1.Permitir as gestões de cada câmpus, participarem das decisões da instituição. 2.Garantir participação da gestão nas decisões macro da Universidade.	1.Alteração imediata das estruturas de conselhos. 2.A médio prazo. 3.Até 2025.	1.Alteração da estrutura do Consuni. 2.Alteração da estrutura do CONSUNI e CONEPE. 3.Recomposição dos conselhos para garantir a participação da gestão nas decisões colegiadas. 4.Somente para o Consuni, e seriam cadeiras adicionais ao quantitativo que está previsto no Regimento Interno. Para o Conepe os coordenadores de curso teriam cadeiras garantidas. 5.Recomposição do Consuni e do Colegiado Regional com a participação do DPPF e DURA.
52. Capacitar os servidores e padronizar dos procedimentos	1.As padronizações terão que ser aplicadas e usadas	1.A padronização das atividades desenvolvidas	1.A capacitação deve ser implementada pelas pró-reitorias, realizando cursos e



realizados em todas as unidades	e em caso de não cumprimento, os não executores serão responsabilizados pelo descumprimento.	em todos os câmpus deve ser organizada e implantada o mais breve possível.	seminários de capacitação e atualização. até 1 ano após estudo e verificação da viabilidade.
53. Regularizar dedicação exclusiva somente para docentes que efetivamente estiverem desenvolvendo atividades de (gestão) ou (ensino + pesquisa ou extensão).	1. Evitando que alguns docentes sem nenhuma atividade de pesquisa e extensão ou exercendo cargo de gestão possuam Dedicção Exclusiva. 2. Evitando que alguns docentes em atividades de pesquisa e extensão possuam DE.	1. Aplicação Imediata.	1. Que o docente volte para 20h automaticamente se não estiver participando e desenvolvendo ações em nenhum projeto de pesquisa e extensão, exceto aqueles que estão em cargo de gestão; 2. Possibilitar também ao professor ser Dedicção Exclusiva se este tiver 20h aula em sala, ou seja, passar de 12h (atuais) para 20h em sala de aula, ser o professor auleiro;
54. Regularizar atividade meio (atividades administrativas e técnicas) e atividade fim (ensino, pesquisa e extensão) para que o professor ocupe função de gestor em cargo que tecnicamente e legalmente não há a possibilidade de ser desenvolvido por um PTES.	1. Evitar gasto excessivo na universidade quando o professor deixa a sala de aula e vai para a gestão. Pois além de se contratar outro professor no lugar deste, tem o valor do DGA a mais.	1. Implantação em até 2 anos, após estudos e análise da viabilidade.	1. Regulamentação e aprovação pelos conselhos.
55. Possibilitar que todos servidores da carreira da Unemat, com titulação mínima de mestre	1. Garantindo o direito de todos os servidores	1. Mudança do estatuto para permitir a todos os	1. Alteração do Art. 30, 34 e demais necessários do Estatuto e/ou qualquer



	<p>se candidatarem aos cargos de Reitor e Vice-Reitor. Para isso, servidor deve ser avaliado pela equipe de gestão de pessoas, onde será provado suas competências e capacidade de gerir a instituição. Semelhante a prática de formação de líderes e gestores corporativos na rede privada.</p>	<p>concorrerem a esses cargos com isonomia.</p> <p>2.E garantindo que os candidatos a gestão sejam capazes de cumprir com a função.</p>	<p>servidores da Unemat, inclusive PTES se candidatem a esses cargos.</p>	<p>legislação que trata sobre o assunto.</p>
	<p>56.</p> <p>56.1 Nomear pró-reitores, docentes nas pró-reitorias fins, (ensino, pesquisa e extensão) e nas pró-reitorias meio, indicação de PTES.</p> <p>56.2 As pró-reitorias devem continuar como estão hoje, porém, com a extinção da PRAE como pró-reitoria.</p>	<p>1.Garantir a participação dos PTES na gestão, principalmente nas pró-reitorias com perfil mais técnico.</p> <p>2.A PRAE seria transformada em Diretoria, dentro da PROEG.</p>	<p>1.Aproveitar a grande qualificação do corpo técnico da Universidade na gestão.</p> <p>Obs. Pró-reitores deverão ter titulação mínima de Graduado.</p> <p>2.Implantação em até 2 anos, após estudos e análise da viabilidade</p>	<p>1.Regulamentação e aprovação pelos conselhos.</p>
	<p>57. Definir uma estrutura mínima para implementação / execução de quaisquer estruturas: Núcleos, turmas fora de sede, turmas especiais, FAMA - Faculdade Multidisciplinar do Médio Araguaia.</p>	<p>1.Para garantir a execução dos serviços de forma adequada, regulamentar o que cada estrutura deve ter, para quando for implanta-la, e/ou adequar as já existentes.</p>	<p>1.Regulamentação imediata, de quantitativo de servidores, estrutura de mobiliários, equipamentos, etc.</p>	<p>1.Elaboração de regulamentação e aprovação nos conselhos.</p>



58. Possibilitar que todas as assessorias, supervisões e diretorias, ligadas as pró-reitorias, sejam ocupadas por PTES.	1. Para possibilitar aos docentes que ocupam esses cargos atualmente, realizarem seus projetos de pesquisa e extensão, além das atividades de ensino com a qualidade que possuem.	1. Realizar essa alteração imediatamente, possibilitando assim a diminuição nos gastos em folha, com contratos para substituição desses docentes que estão na gestão e melhorando a qualidade do ensino, pesquisa e extensão.	1. Alteração do organograma.
59. Fazer um estudo de ocupação das funções das pró-reitorias, a fim de determinar quem ocupará cada uma das funções, com qual perfil e capacidade técnica.	1. Colocar os servidores melhores capacitados e com perfil mais adequado para realizar as funções dentro das pró-reitorias.	1. Implantação em até 2 anos, após estudos e análise da viabilidade.	1. Regulamentação e aprovação pelos conselhos.
60. 60.1 Realizar um estudo de demanda tanto de TAES como de Professores, para garantir junto ao governo do estado concurso público. 60.2 Possibilitar a realização de concurso público pontual para suprir vagas oriundas de vacância por aposentadoria, morte e/ou exoneração.	1. O concurso proporciona um quadro de servidores qualificados e engajados em prestar serviços de qualidade com eficiência e eficácia. 2. Manter um quadro de servidores efetivos, sem a necessidade de realizar grandes concursos.	1. Implementação para 2018. 2. Implantação em até 2 anos, após estudos e análise da viabilidade.	1. Buscar junto ao governo do estado. 2. Regulamentação e alteração em possíveis legislações.
61.	1. O DPP ficará responsável	1. Aplicação para as	1. Alteração da legislação que trata sobre



	<p>61.1 Mudar as diretorias DPPF passando a ser DPP (Diretor Político e Pedagógico). DURA passando a ser DAF (Diretor Administrativo e Financeiro).</p> <p>61.2 Manter o modelo atual onde o financeiro continua a ser do DPPF e o Planejamento do DURA e os dois trabalham em conjunto, com a elaboração de normatização das funções.</p>	<p>pela parte política e pedagógica do câmpus e toda a parte administrativa e financeira será gerida pelo DAF.</p> <p>2.Elaborar claramente as atribuições de cada diretor.</p>	<p>próximas eleições.</p> <p>2.Imediato, manter como atualmente.</p>	<p>o assunto, adequando à nova situação.</p> <p>2.Não alterar o modelo atual.</p>
	<p>62. Ampliar a atuação dos servidores temporários, aprovados em processo seletivo, tanto professor como Técnicos.</p>	<p>1.Participação, com voto nos Conselhos e Associações para escolha de representantes como um todo.</p> <p>2.Participação na formulação das políticas públicas da Universidade;</p> <p>Participação na elaboração de Regimentos e Normas Institucionais;</p> <p>Participação na elaboração de atividades da Comunidade Acadêmica</p>	<p>1.Implantação em até 2 anos, após estudos e análise da viabilidade.</p>	<p>1.Regulamentação e aprovação pelos conselhos.</p>
	<p>63. Criar políticas que</p>	<p>1.Vide item c1, do Eixo</p>	<p>1.Implantação em até 2</p>	<p>1.Regulamentação e aprovação pelos</p>



motivem o servidor a desenvolver seu trabalho com qualidade e que o motivem a resgatar o ideal pela instituição	Gestão / Políticas de Qualidade de Vida e Valorização Profissional do Servidor.	anos, após estudos e análise da viabilidade.	conselhos.
64. Implantação de políticas de reserva de vagas específicas para os PTES nos programas de pós-graduação da Unemat	1.Visando incentivar e promover a qualificação dos PTES.	1.Implementação a partir dos próximos editais.	1.Especificando essa reserva de vagas nos próximos editais de pós-graduação.
65. Criar um fundo de investimento fixo em infraestrutura (2% do total de repasse anual da universidade)	1.Para realização de obras de infraestrutura e investimentos nos câmpus. 2.Garantir a construção de auditório nos Câmpus.	1.A iniciar-se no próximo ano.	1.Reservando para este fundo 2% de cada repasse feito à Unemat.
66. Criar políticas de atualização e modernização de toda infraestrutura da universidade	1.Vide item d1, do Eixo Gestão / Infraestrutura.	1.Implantação em até 2 anos, após estudos e análise da viabilidade.	1.Regulamentação e aprovação pelos conselhos.
67. Criar equipe multiprofissional nos câmpus visando a qualidade de vida e valorização da comunidade acadêmica: docentes, PTES e discentes.	1.A equipe realizará um acompanhamento voltado para a assistência social, de fatores que influenciam na qualidade de vida da comunidade acadêmica. 2.Garantir a qualidade de vida, a promoção e proteção da saúde e bem	1.A partir da criação das equipes e normatização das mesmas. 2.Todos os câmpus. 3.A médio prazo. 4.A condição de trabalho dos servidores influência na produtividade, na	1.Regulamentando a criação e atuação das equipes. 2.Concurso público para suprir as vagas para tais profissionais constantes do quadro do PCCS dos PTES (psicólogos, assistentes sociais, técnicos de segurança do trabalho, educadores físicos, etc) - Direcionar essas ações de MKT p/ assessoria de Relações Externas.



		estar da vida e do ambiente de trabalho e/ou estudo e a valorização dos diferentes segmentos que compõe a comunidade acadêmica da Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT.	qualidade dos serviços prestados, na integralização entre os mesmos e motiva o uso de suas capacidades, habilidades e atitudes. Como também, um ambiente favorável ao acadêmico, que promova e previna a saúde psíquica e que proponha condições para melhoria da qualidade de vida e do bem estar durante os anos que frequentam a universidade. 5.Em até 02 anos.	3.Concurso público para suprir as vagas para tais profissionais constantes na Lei nº 321, que dispõe sobre o Quadro e Plano de Carreira, Cargos e Subsídios dos Profissionais Técnicos da Educação Superior da Universidade do Estado de Mato Grosso.
	68. Criar infraestrutura para prática esportiva em todos os câmpus	1.Para incentivar a prática esportiva nos câmpus de toda a comunidade acadêmica, melhorando assim a qualidade de vida. 2.Garantir a qualidade de vida e valorização da comunidade acadêmica.	1.Assim que houver recursos suficientes para a criação dessas estruturas.	1.Realizando um planejamento baseado no fundo de investimentos de infraestrutura.



<p>69. 69.1 Readequar o lotacionograma atual 69.2 Elaborar um lotacionograma técnico.</p>	<p>1.Apresentar de forma organizada e eficiente a lotação de cada setor / servidor. 2.Para definição da lotação mínima para cada unidade, respeitando a estrutura organizacional estabelecida no organograma. E no momento da criação de novos cursos e estruturas, esse lotacionograma seja seguido e respeitado.</p>	<p>1.Todos os câmpus. 2.A médio prazo. 3.2023. 4.Criação imediata de uma comissão.</p>	<p>1.Definir uma estrutura mínima padrão para todos os câmpus . 2.Por meio de comissão técnica com formação em estrutura organizacional/Adm. (graduação / mestrado / doutorado). 3.Criação de uma comissão que fará o levantamento e estudo e elaborará o lotacionograma técnico.</p>
<p>70. Criar políticas efetivas de gestão de marketing e endomarketing institucional.</p>	<p>1.Garantir visibilidade às ações da Universidade</p>	<p>1.Todos os câmpus . 2.A médio prazo.</p>	<p>1.Instituir comissões mistas locais para sua elaboração.</p>
<p>71. Subordinar as Ligas Acadêmicas a uma Pró-Reitoria e elaborar um fluxograma para institucionaliza-las</p>	<p>1.Evitar a burocratização e a desmotivação na criação das Ligas Acadêmicas.</p>	<p>1.Estabelecer um fluxograma para a criação, institucionalização e supervisão das Ligas Acadêmicas no prazo de até um ano.</p>	<p>1.As Ligas Acadêmicas devem ser subordinadas a uma Faculdade do câmpus e à Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE).</p>
<p>72. 72.1 Alterar o organograma da instituição conforme anexo I, tendo como mudança principal transformar</p>	<p>1.Para aproximar a execução financeira das atividades fim da Unemat,</p>	<p>1.Iso permitiria vantagens como: atendimento mais imediato e próximo às</p>	<p>1.Três semestres seriam suficientes para a reorganização, uma vez que haveria, no caso dos cargos, apenas uma</p>



<p>diretores de faculdade e DURA em operadores de despesa; havendo mais de uma faculdade no câmpus , formar um conselho diretor com os diretores de faculdade, tendo um deles como presidente ordenador de despesa, que coordena as ações junto com o Colegiado Regional e o DURA;</p> <p>72.2 Alterar o organograma da instituição conforme anexo I, tendo como mudança principal transformar diretores de faculdade em ordenadores de despesa; havendo mais de uma faculdade no câmpus , formar um conselho diretor com os diretores de faculdade, tendo um deles como presidente ordenador de despesa.</p>	<p>considerando que são as faculdades as instâncias que agregam ensino/pesquisa e extensão sem a necessidade de um cargo exclusivo, desvinculado das áreas específicas de atuação, para execução das ações; para dar mais autonomia didático/ pedagógico/financeira às unidades, de onde as demandas devem partir e onde a maior parte dos processos pode finalizar, tornando-se a reitoria e seus setores instâncias de regulação e articulação interna/externa.</p>	<p>demandas locais por área; considerando que os ordenadores de despesa estão mais próximos da atividade fim e da comunidade acadêmica, aquisições e investimentos seriam mais adequados ao contexto e necessitariam, obrigatoriamente, de planejamento coletivo para execução de despesas, por meio do colegiado regional e dos colegiados de curso.</p> <p>2.Realizar a alteração no tempo necessário para a formulação das questões financeiras e legais, no prazo máximo de 1 ano.</p>	<p>readequação de organograma, pois continuaria a haver uma pessoa imbuída da ordenação de despesas, que seria o diretor de faculdade (no caso de uma faculdade/câmpus) ou o presidente do conselho diretor (no caso de mais faculdades/câmpus); as demais adequações (relativas à formação dos núcleos de área, coordenações de curso e secretarias) dependeriam apenas de um planejamento, a partir do plano diretor do câmpus , para reorganização de salas.</p> <p>1.Alteração do Estatuto.</p> <p>2.Reorganização das unidades locais.</p> <p>3.Somente DPPF e Diretor de Faculdade devem ser ordenadores de despesas.</p> <p>4.Alterar o Anexo I para que se mantenha Conselho Diretor e DURA no mesmo nível, pois executam etapas do mesmo serviço.</p>
<p>73. Atribuir, por critérios previamente definidos, a porcentagem orçamentária e o cronograma de repasses para cada unidade local, dando</p>	<p>1.Para garantir maior participação da comunidade nas decisões a serem tomadas que</p>	<p>1.Com recursos pré-definidos; sendo o orçamento pré-definido e a comunidade informada</p>	<p>1.Garantir, via previsão orçamentária (como uma espécie de LOA), a divisão dos recursos entre reitoria e unidades locais; essa operação se daria após a</p>



	<p>autonomia para que planeje e execute suas despesas conforme necessidades próprias;</p>	<p>favoreçam a execução das atividades fim; para que as escolhas sobre como usar o recursos partam da realidade mais imediata, que são as atividades necessárias no local.</p>	<p>da quantia prevista, todos podem fazer as discussões de forma mais esclarecida e consciente dos limites orçamentários; o senso de planejamento participativo melhorará e, consequentemente, a sensação de pertencimento e responsabilidade pela instituição, inclusive porque o planejamento local pode fazer parte das atividades pedagógicas, dentro dos cursos/núcleos/grupos locais.</p> <p>2.Definir a previsão orçamentária para o ano de 2019 .</p>	<p>reorganização do organograma, na transição do segundo ano para o terceiro, após a finalização do congresso.</p> <p>2.Estudar a execução orçamentária atual e estabelecer os critérios de divisão por câmpus e para a reitoria até o final de 2018.</p> <p>3.Votar o orçamento anual para 2019.</p>
	<p>74. Definir atribuições das unidades locais (faculdades e conselhos diretores) em relação à abertura/fechamento de câmpus , cursos regulares e modalidades</p>	<p>1.No caso de cursos, para que a oferta seja oferecida pela unidade mais próxima à região necessitada, que supostamente é a mais</p>	<p>1.A opção reitera as propostas que visam à reorganização do organograma da instituição e da divisão</p>	<p>1.Criar resolução atribuindo a abertura de câmpus e oferta de novos cursos às unidades locais, condicionada à análise pelos Conselhos Superiores; no caso de abertura de câmpus , deverá haver, ao</p>



	<p>diferenciadas; centros e institutos de pesquisa;</p>	<p>adequada para oferecer cursos de qualquer área e modalidade, pois é também a mais adequada para fazer um estudo local de demanda; para que centros e institutos, como unidades de pesquisa, devem estar vinculados às mesmas instâncias relacionadas a ensino/extensão.</p> <p>2.Estabelecer um período sem abertura de novos cursos, para estruturação dos já existentes.</p>	<p>prévia de orçamento entre as unidades; melhora-se do ponto de vista da participação autônoma e democrática nas decisões sobre a execução das atividades nas unidades locais, uma vez que a decisão da comunidade tem retorno mais imediato e visível; a abertura de novos câmpus vinculada às faculdades, é uma estratégia para lidar com a baixa procura de cursos; os câmpus com cursos de baixa procura podem propor a abertura ou migração pra outros câmpus .</p> <p>2.Nos próximos 10 anos, investir e estruturar os cursos já existentes.</p> <p>3.Reorganizar a estrutura em até 1 ano.</p>	<p>menos, dois câmpus proponentes, que estarão ligados à abertura de alguma forma (migração de cursos, transferência de orçamento etc.) Os Conselhos Superiores não poderão aprovar cursos que não partam de demandas das faculdades/conselhos diretores; a reitoria pode também propor abertura de câmpus , mas precisará dialogar com as faculdades para que essas decidam, em coletivo, o apoio à proposta, endossando sua proposição.</p> <p>2.Abrir novos cursos só depois de um período de reestruturação dos cursos já existentes.</p> <p>3.Alterar o estatuto no Consuni.</p> <p>4.Reorganizar as unidades locais.</p>
--	---	---	--	--



	<p>75. Criar secretarias gerais nas unidades locais: de protocolo; de atendimento burocrático a docentes e discentes (relativos a documentações diversas); de acompanhamento de editais diversos voltados aos discentes; de gerenciamento e guarda de material permanente que pode ser usado por várias instâncias (cursos, projetos, grupos, núcleos etc.);</p>	<p>1. Para que haja uma redução de retrabalho entre os setores locais; para maior agilidade e eficiência na tramitação de processos; para desincumbência de docentes, ao máximo, de tarefas administrativas.</p>	<p>1. Ficaria mais clara a diferença entre funções pedagógicas e administrativas dos setores, no âmbito local, uma vez que instâncias como Coordenação e Colegiado de Curso voltariam quase que totalmente a questões pedagógicas, a ponto de se descartar a necessidade de existência do NDE; os núcleos de área, responsáveis pela proposição de atividades de ensino, pesquisa e extensão, vincular-se-iam diretamente à faculdade e suas proposições seriam analisadas pelo colegiado regional; qualquer protocolo (relatórios de atividades de pesquisa e extensão, solicitações diversas de acadêmicos, já</p>	<p>1. A partir da alteração do organograma, deve se dar o planejamento de reutilização das salas do câmpus para as secretarias; um sistema de gestão acadêmica, já em fase de implantação, otimiza o tempo de tramitação dos processos.</p> <p>2. Alterar o estatuto.</p> <p>3. Reorganizar as unidades locais.</p> <p>4. Instituir as secretarias.</p>
--	--	--	--	---



			<p>contempladas pela normatização), não precisaria passar pelas instâncias pedagógicas, apenas os casos omissos;</p> <p>2.Após a reestruturação das unidades, instituir a secretaria de protocolo geral e da secretaria de acompanhamento de bolsas e editais em até dois semestres.</p> <p>3.Manutenção do NDE pela proximidade com o curso de origem.</p>	
	<p>76. Criar obrigatoriedade de construção de um plano diretor para o câmpus , definido em assembléia geral aberta à comunidade, coordenada pelo diretor de faculdade/conselho diretor.</p>	<p>1.Considerando que o orçamento será previamente definido para o ano posterior, é preciso definir a que ações o recurso será dedicado; para prever a aplicação de recursos adquiridos com financiamento externo; os recursos serão buscados,</p>	<p>1.Reduzir-se-ão os problemas ocasionados por falta de planejamento, como rede lógica, elétrica, pluvial etc.; a apresentação visual das localidades melhorará, pois com planejamento pode-se pensar em fachadas e distribuições</p>	<p>1.A elaboração do plano diretor dar-se-á após a instituição da divisão prévia de orçamento para cada unidade, conforme critérios estabelecidos; o plano pode ser pensado para 8 ou 10 anos, ou acompanhando os prazos estipulados para os Congressos Universitários.</p>



		inclusive, conforme o plano diretor.	mais agradáveis e eficientes para estudo; o plano permite a definição mais eficiente dos espaços de uso coletivo e particular, a longo prazo. 2. Definir o plano diretor por câmpus para 2019, acompanhando a previsão orçamentária. 3. No primeiro semestre após a finalização do congresso.	
77. Realizar o congresso universitário a cada 8 anos, com a avaliação periódica a cada 4 anos.	1. Permitir uma análise mais eficiente dos nossos congressos, bem como das macro-políticas institucionais criadas neles e se foram efetivamente executadas. E a cada 4 anos fazer uma avaliação das mesmas.	1. Criação de um Comitê de Acompanhamento das deliberações do Congresso com todos os segmentos. 2. Aprovar imediatamente para que o próximo congresso já respeite o novo prazo.	1. Criação de um instrumento informatizado de monitoramento e avaliação.	
78. Ofertar cursos itinerantes nas regiões mais distantes e com menor cobertura educacional em	1. Atender, de forma constante, as diversas regiões do estado, com	1. Estar presente nos 141 municípios do Estado do Mato Grosso com	1. A partir da reestruturação do lotacionograma e do organograma, que atribuirá às unidades locais a oferta de	



nível superior	cursos “regulares” itinerantes a partir de parcerias com os municípios.	atividades permanentes de ensino, pesquisa e/ou extensão	novos cursos.
79. Sistema de ingresso misto - Sistema de seleção SiSU + Vestibular + Rendimento do Ensino Médio, medido a cada ano pela Secretaria de Educação do Estado.	1. Apesar da Universidade já contar com diversas formas de oferta, o sistema de ingresso misto (Vestibular, SESU e Rendimento no Ensino Médio)	1. Manter o que já existe. 2. Atingir de forma gradual os 13 câmpus até 2025.	1. Manter o que já existe. 2. Vincular o estudo do Ensino Médio ao ingresso na Universidade, através do acompanhamento anual do rendimento dos estudantes, e que os conceitos ou notas do Ensino Médio sejam utilizados como forma de ingresso na IES.
80. Criar um Polo Educacional, Tecnológico e Políticas Públicas na região de Cuiabá, Várzea Grande e Rondonópolis	1. Dar maior visibilidade de atuação à Instituição, bem como atender a uma população significativa de mato-grossenses que estão não tem tido acesso à educação superior pública nestes municípios.	1. Utilizar a expertise da Unemat no fortalecimento de centros de referências em áreas prioritárias para Estado.	1. Criação de Pólos de referências – Parcerias com as prefeituras, Governo e Banca Federal.
81. 81.1 Criar a Assessoria de Relações Internacionais nos câmpus 81.2 Criar da Assessoria de Relações Internacionais na Administração Central	1. Fortalecer nossos convênios e intercâmbios com outras instituições universitárias, especialmente em âmbito regional	1. Ampliação de nossos intercâmbios e convênios internacionais, dando maior mobilidades de parcerias interinstitucional no âmbito da do ensino, da pesquisa, da extensão,	1. A partir da reformulação do organograma institucional. 2. Criação de uma Assessoria de Relações Internacionais apenas na Administração Central.



			bem como de atividades de gestão inovadoras. 2. Até 2020.	
82. Criar Restaurantes Universitários em parcerias com setor privado	1. Possibilitar aos acadêmicos preços mais acessível à alimentação por meio de concessão dos restaurante à cooperativas, sendo que a Universidade subsidiaria parte da alimentação para alunos de baixa renda por meio de recurso do SISU (Alimentos) e outros fundos 2. Que o subsídio seja para todos os acadêmicos, independentemente da situação sócioeconômica.	1. Até 2018. 2. Até 2020.	1. Destinar partes dos recurso do SISU como forma de subsídio para cooperativas de alimentação. 2. Incluir associações / cooperativas de mulheres agricultoras familiares no fornecimento das refeições para o Restaurante Universitário. 3. Incluir a licitação para a entrega de marmitas, com subsídio de 60% pela Unemat.	
83. 83.1 Instalar nos câmpus Creches no câmpus para filhos de técnicos, professores e alunos; 83.2 Não instalar nos câmpus Creches no câmpus para filhos de técnicos, professores e alunos.	1. Atender filhos de pessoas dos três segmentos enquanto estiverem em atividades na instituição;	1. A partir da instalação da divisão orçamentária prévia, da reformulação do organograma e da elaboração do plano diretor; possibilitará	1. Articulação com a bancada federal, prefeituras e setor privado.	



			menor evasão escolar por parte de mães e pais.	
	84. Instalar Áreas/Centros de Convivência, que atendam manifestações culturais, prática de esportes, lazer e estudo particular	1. Estimular a convivência saudável entre os três segmentos da comunidade; criar espaços para diálogo, estudo, reuniões abertas etc.	1. Vinculado à previsão orçamentária e à elaboração do plano diretor.	1. Articulação com a bancada federal, prefeituras e setor privado.

Eixo 6: Política Estudantil

Eixo	Proposição	Objetivos	Meta	Estratégia
POLÍTICA ESTUDANTIL	1. Ampliar a política de Ingresso.	1. Possibilitar o acesso à Universidade do Estado de Mato Grosso com uso exclusivo de entrada pela Secretaria de Educação Superior do Ministério da Educação (SESU) para os cursos regulares de graduação, com uma política de cotas, acrescendo 40% ao total de pontos obtidos no resultado final do Exame Nacional do Ensino Médio - ENEM para os candidatos	1. Graduação. 2. Política Estudantil.	1. Política de Ingresso.



		<p>que realizaram todo o Ensino Médio no Estado de Mato Grosso.</p> <p>2.Realização de vestibular /Covest para as modalidades diferenciadas: indígena, parceladas e outras, para atender, em específico, as demandas sociais.</p>		
	<p>2.</p> <p>2.1 Ofertar auxílio transporte para os acadêmicos que residem em outro município e utilizam transporte privado para acesso à Universidade, desde que seja trabalhador e receba até um salário mínimo mensal.</p> <p>2.2 Ofertar auxílio transporte para os acadêmicos que residem em outro município, independente da condição salarial ou empregatícia.</p>	<p>1.Oferecer condições de acesso e permanência ao Ensino Superior.</p> <p>2.Ampliar a oferta de auxílios.</p>	<p>1.Para um grupo de alunos que atendam aos critérios pré estabelecidos, conforme os editais de auxílios para alimentação e moradia. Edital criado pela PRAE.</p> <p>2.Para um grupo de alunos que atendam um pré-requisito mínimo a ser definido.</p>	<p>1.Ampliar o edital de auxílios: alimentação e moradia, também para transporte, com uso de pré-requisito dos editais, conforme a necessidade.</p> <p>2.Acrescendo a necessidade do acadêmico estar trabalhando com carteira assinada ou desempregado nos últimos 03 meses do dia da inscrição, com salário de, no máximo, 1 salário mínimo.</p> <p>3.Ampliar o edital de auxílios.</p>
	<p>3. Institucionalizar as equipes de acolhida nas unidades regionalizadas.</p>	<p>1.Receber com atenção e presteza os novos acadêmicos ingressantes na graduação.</p>	<p>1.Oferecer ensino superior de qualidade e com respeito a dignidade humana.</p>	<p>1.Designar equipes responsáveis pela acolhida dos calouros.</p>



	<p>4.</p> <p>4.1 Ampliar as políticas de Apoio Estudantil</p> <p>4.2 Ampliar o número de bolsas, tais como bolsa monitoria</p> <p>4.3 Estabelecer incentivos ao corpo discente para estar em contato com campos de estágios.</p> <p>4.4 Construir um modelo de Restaurante Universitário viável à instituição</p> <p>4.5 Promover a discussão coletiva de políticas de acesso à Internet e recursos de rede.</p>	<p>1.Ampliar o número de bolsas monitoria.</p> <p>2.Manter os acadêmicos com maior permanência na faculdade.</p> <p>3.Estimular a produção de trabalhos e projetos científicos.</p> <p>4.Possibilitar e estabelecer ao corpo discente para estar em contato com campos de estágios.</p> <p>5.Estabelecer parcerias público-privadas para oferta de programas de estágio remunerados.</p> <p>6.Construir um modelo de Restaurante Universitário viável à instituição.</p> <p>7.Ofertar o acesso à comunidade acadêmica aos serviços de restaurante universitário.</p> <p>8.Promover a discussão coletiva de políticas de</p>	<p>1.Manter os acadêmicos com maior permanência na faculdade.</p> <p>2.Estimular a produção de trabalhos e projetos científicos.</p> <p>3.2019/2.</p> <p>4.Possibilitar ao corpo discentes maior contato com o campo de estágio.</p> <p>5.Estabelecer parcerias público-privadas para oferta de programas de estágio remunerados.</p> <p>6.2019.</p> <p>7.Ofertar o acesso à comunidade acadêmica aos serviços de restaurante universitário.</p> <p>8.2020.</p> <p>9.Fomentar a democracia como garantia de atuação e manifestação para todos os segmentos da comunidade</p>	<p>1.Buscar novas fontes de recursos através de parcerias com outras instituições que podem fornecer os recursos financeiros necessários.</p> <p>2.Promover a centralização de informações de empresas/organizações em um sistema eletrônico/digital.</p> <p>3.Operacionalizar o sistema eletrônico/digital para que seja mapeado o perfil de cada estudante e distribuído a potenciais empresas/organizações habilitadas a fornecerem programas de estágio.</p> <p>4.Estabelecer uma política de cooperação entre a universidade e as empresas/organizações para a oferta de estágios remunerados.</p> <p>5.Considerar o avanço tecnológico para gerencia desta modalidade de serviço; Estudar os modelos de Restaurantes Universitários com casos de sucesso no território brasileiro.</p> <p>6.Fazer levantamento do cenário atual das unidades regionalizadas da universidade buscando traçar um perfil</p>
--	--	---	--	---



		<p>acesso à Internet e recursos de rede.</p> <p>9.Fomentar a democracia como garantia de atuação e manifestação para todos os segmentos da comunidade acadêmica.</p> <p>10.Fomentar o pluralismo de ideias nas concepções pedagógicas, científicas, tecnológicas, culturais, artísticas e esportivas.</p> <p>11.Estabelecer o respeito aos princípios éticos e aos da administração pública.</p>	<p>acadêmica.</p> <p>10.Fomentar o pluralismo de ideias nas concepções pedagógicas, científicas, tecnológicas, culturais, artísticas e esportivas.</p> <p>11.Estabelecer o respeito aos princípios éticos e aos da administração pública.</p> <p>12.2018/1.</p>	<p>comum e adaptável a todas as unidades.</p> <p>7.Estabelecer quadro de comparações com o casos de sucesso e o cenário em que as unidades regionalizadas estão;</p> <p>Firmar uma política própria de gerenciamento deste tipo de serviço.</p> <p>8.Articular parcerias entidades público-privadas para viabilizar a operacionalização deste tipo de serviço.</p> <p>9.Estabelecer debates com a comunidade acadêmica sendo que necessário a atuação dos órgãos colegiados.</p> <p>10.Elaborar uma política sobre os recursos de rede de computadores e Internet.</p> <p>11.Propor e deliberar com a comunidade acadêmica de forma constante para revisão desta política para que a mesma acompanhe o dinamismo da era tecnológica.</p>
5. Discutir um programa de tutoria e elaborar uma política para sua efetiva	Discutir um programa de tutoria e elaborar uma política para sua efetiva	Superar as deficiências do corpo discente adquirida na sua formação na educação	Fomentar uma política de inclusão de tutor para os estudantes regularmente matriculados nos cursos regulares	



	implantação	implantação Superar as deficiências do corpo discente adquirida na sua formação na educação básica; Possibilitar ao acadêmico alcançar êxito na sua formação profissional.	básica; Possibilitar ao acadêmico alcançar êxito na sua formação profissional. 2020	ofertados pela UNEMAT do segundo ao penúltimo semestre; Regular por meio desta política a inclusão e atuação dos tutores; Articular a possibilidade de concessão de bolsas remuneradas.
	6. 6.1 Implantar políticas de Qualidade de Vida e Valorização dos Acadêmicos 6.2 Fomentar a parceria com entidades promotoras da arte e cultura. 6.3 Não apenas fazer essas parcerias, mas desenvolver atividades culturais, partindo dos próprios discentes, docentes e comunidades, tornando a instituição promotora de cultura e não mera consumidora. 6.4 Fomentar a parceria com entidades promotoras da arte e cultura.	1.Fomentar a parceria com entidades promotoras da arte e cultura. 2.Estabelecer parceria com clubes locais/regionais; Estabelecer parcerias com teatros. 3.Fomentar o esporte e lazer acadêmico. 4.Fomentar a parceria com entidades promotoras da arte e cultura. 5.Estabelecer parceria com clubes locais/regionais; Estabelecer parcerias com	1.Estabelecer parceria com clubes locais/regionais; Estabelecer parcerias com teatros. 2.Fomentar o esporte e lazer acadêmico. 3.2018. 4.Estabelecer parceria com clubes locais/regionais. 5.Estabelecer parcerias com teatros. 6.Fomentar o esporte e lazer acadêmico. 7.Estreitar as relações Unemat-Acadêmicos,	1.Estabelecer uma política para fazer e fortalecer parcerias com instituições promotoras da arte e cultura. 2.Fomentar para que ações de arte e cultura aconteçam nas dependências da universidade. 3.Incentivo dos docentes para revelação dos dotes artísticos dos acadêmicos. 4.Estabelecer uma política para fazer e fortalecer parcerias com instituições promotoras da arte e cultura. 5.Fomentar para que ações de arte e cultura aconteçam nas dependências da universidade. 6.Incentivo dos docentes para revelação dos dotes artísticos dos acadêmicos.



	<p>6.5 Instituir o Programa de Combate à Intimidação Sistemática dentro da universidade</p> <p>6.6 Trazer um parâmetro moderador para que não se crie uma nova modalidade de censura.</p> <p>6.7 Criar políticas de práticas de inclusão universitária.</p> <p>6.8 Promover uma política efetiva para recepção de calouros.</p>	<p>teatros.</p> <p>6.Fomentar o esporte e lazer acadêmico.</p> <p>7.Criar políticas de práticas de inclusão universitária.</p> <p>8.Estreitar as relações Unemat-Acadêmicos, através de palestras motivacionais.</p> <p>9.Entender a causa da evasão dos discentes para evitar que elas ocorram.</p> <p>10.Criar uma ementa dos cursos que esteja adequada com a instituição com o local que ela está inserida.</p> <p>11.Promover uma política efetiva para recepção de calouros.</p> <p>12.Organizar aulas inaugurais para os recém-chegados.</p> <p>13.Organizar ações de dinâmicas entre o corpo</p>	<p>através de palestras motivacionais.</p> <p>8.Entender a causa da evasão dos discentes para evitar que elas ocorram.</p> <p>9.Criar uma ementa dos cursos que esteja adequada com a instituição com o local que ela está inserida.</p> <p>10.2018/1.</p> <p>11.Organizar aulas inaugurais para os recém-chegados.</p> <p>12.Organizar ações de dinâmicas entre o corpo discente e docente.</p> <p>13.Promover ações comunitárias.</p>	<p>7. Identificar as causas da evasão dos discentes, pois de acordo com o MEC (Ministério da Educação), a evasão universitária é bem maior em universidades privadas em relação as universidades públicas. Em 2010, último dado do MEC, o índice de evasão nas universidades públicas foi de 13,2% enquanto nas privadas foi de 15,6%. A falta de incentivos e inspirações para terminar o curso acaba fazendo com que os acadêmicos desistam dos cursos. Com base nisso o câmpus já inovou com a Semana Acadêmica, que é uma semana inteira de recepção para os calouros, com palestras, dinâmicas, e depoimentos de Acadêmicos que já estão em um estágio avançado do curso e motivando a não desistir da graduação mesmo que aparecerem momentos difíceis.</p> <p>8.Promover ações para efetivar a participação acadêmica no câmpus, por meio de eventos e atividades extracurriculares.</p>
--	---	--	---	---



		discente e docente; Promover ações comunitárias.		
7. 7.1 Propor práticas de Inclusão Universitária 7.2 Elaborar uma política efetiva para garantir a prática da Educação Inclusiva na Universidade. 7.3 Facilitar o acesso de estruturas físicas de imobiliários ergonômicos.	1.Elaborar uma política efetiva para garantir a prática da Educação Inclusiva na Universidade. Rever os modelos ergonômicos da estrutura física da universidade. 2.Contemplar nas novas estruturas todas as adequações para que pessoas portadoras de deficiências possam ter acesso as dependências do câmpus sem obstruções.	1.Rever os modelos ergonômicos da estrutura física da universidade. 2.Contemplar nas novas estruturas todas as adequações para que pessoas portadoras de deficiências possam ter acesso as dependências do câmpus sem obstruções. 3.2018/1.	1.Promover o acesso ao Ensino Superior para pessoas portadoras de deficiência. 2.Legitimar a prática inovadora na educação superior. 3.Dispor a toda a comunidade acadêmica o acesso a política. 4.Fiscalizar para que as políticas sejam cumpridas. 5.Elaborar a política a partir de equipe multidisciplinar observando as características regionais e do público atendido. 6.Dispor de mobiliário que atenda as diversas necessidades especiais.	
8. Criar um setor para atendimento ao acadêmico (no sentido de comunicação, social, apoio, informações)	1.Analisar o que o aluno necessita para a adaptação no município e no ambiente acadêmico.	1.Implementação em 1 ano.	1.A PRAE qualificar uma equipe em cada câmpus para fazer a acolhida dos ingressantes.	
9. Reformar e normatizar a concessão de auxílios a acadêmicos de forma	1.Para uma melhor análise e escolha dos candidatos que mais necessitam dos	1.Implementação imediata no próximo edital.	1.Prevedo essa forma descentralizada no edital.	



	descentralizada.	auxílios. 2.Universidade, especialmente os de baixa renda. 3.Reformular e normatizar a concessão de auxílios a acadêmicos de forma descentralizada, em cada câmpus , com a colaboração da equipe multiprofissional (Item 16).	2.Todos os câmpus. 3.A médio prazo.	2.Fazer com que a Equipe multiprofissional atue na seleção para garantir a concessão de auxílios a quem realmente necessita.
	10. Converter os valores de auxílios alimentação e moradia para bolsas de pesquisa, ensino e extensão	1.Para trazer o acadêmico que pelas regras do auxílio já não pode ter vínculo empregatício, para dentro da universidade, ganhando um bolsa, onde o valor é maior que do auxílio.	1.Implementação imediata no próximo edital.	1.Prevedendo essa política no edital.
	11. Propor política para fomentar a participação dos acadêmicos nos CA's	1.Visando o envolvimento dos acadêmicos na vida da universidade.	1.Implantação em até 2 anos, após estudos e análise da viabilidade.	1.Regulamentação e aprovação pelos conselhos.
	12. 12.1 Reofertar o programa bolsa apoio e o aumentar as bolsas de extensão, cultura, pesquisa, FOCCO.	1.Aumento do número de estagiários em todos os câmpus. Pois este tipo de fomento proporciona o aluno uma maior dedicação	1.Implantação em até 2 anos, após estudos e análise da viabilidade. 2.A partir do próximo edital.	1.Regulamentação e aprovação pelos conselhos.



12.2 Não aumentar número de bolsas FOCCO.	aos estudos e uma maior permanência na universidade. 2.Não aumentar o número de alunos para dar aulas no FOCCO e sim melhorar a metodologia aplicada.		
13. Criar equipes de acolhida aos calouros	1.Garantir que o acadêmico ingressante conheça a Universidade e que a equipe conheça as necessidades dos acadêmicos para que possa orientá-los da melhor forma a buscar auxílios.	1.Todos os câmpus. 2.A médio prazo. 3. Para 2018.	1.Instituir comissões mistas locais para sua elaboração. 2.Incentivar a criação dos Centros Acadêmicos nos Câmpus e do DCE para realizar a acolhida aos calouros.
14. 14.1 Instalar restaurante universitário, casa do estudante universitário e creche. 14.2 Criar restaurantes Universitários em parcerias com setor privado. 14.3 Instalar nos câmpus Creches no câmpus para filhos de técnicos, professores e alunos.	1.Fomentar a permanência de acadêmicos nos cursos oferecidos. 2.Possibilitar aos acadêmicos preços mais acessível à alimentação por meio de concessão dos restaurante à cooperativas, sendo que a Universidade subsidiaria parte da alimentação para alunos de baixa renda por meio de recurso do SISU (Alimentos) e outros fundos.	1.Todos os câmpus. 2.A médio prazo. 3. Até 2020. 4.Até 2018. 5.A partir da instalação da divisão orçamentária prévia, da reformulação do organograma e da elaboração do plano diretor; possibilitará menor evasão escolar por parte de mães e	1.Instituir comissões mistas locais para elaboração. 2.Destinar partes dos recurso do SISU como forma de subsídio para cooperativas de alimentação. 3.Incluir associações / cooperativas de mulheres agricultoras familiares no fornecimento das refeições para o Restaurante Universitário. 4.Incluir a licitação para a entrega de marmitas, com subsídio de 60% pela



	14.4 Não Instalar nos câmpus Creches no câmpus para filhos de técnicos, professores e alunos.	3. Que o subsídio seja para todos os acadêmicos, independentemente da situação sócioeconômica. 4. Atender filhos de pessoas dos três segmentos enquanto estiverem em atividades na instituição.	pais.	Unemat. 5. Articulação com a bancada federal, prefeituras e setor privado.
	15. Criar equipes multiprofissionais nos câmpus.	1. Garantir a qualidade de vida, a promoção e proteção da saúde e bem estar da vida e do ambiente de trabalho e/ou estudo e a valorização dos diferentes segmentos que compõe a comunidade acadêmica da Universidade do Estado de Mato Grosso – Unemat.	1. Em todos os câmpus . 2. A médio prazo. 3. A condição de trabalho dos servidores influencia na produtividade, na qualidade dos serviços prestados, na integralização entre os mesmos e motiva o uso de suas capacidades, habilidades e atitudes. 4. Como também, um ambiente favorável ao acadêmico, que promova e previna a saúde psíquica e que proponha condições para melhoria da qualidade de vida e do bem estar durante os anos que frequentam a universidade.	1. Concurso público para suprir as vagas para tais profissionais constantes na Lei nº 321, que dispõe sobre o Quadro e Plano de Carreira, Cargos e Subsídios dos Profissionais Técnicos da Educação Superior da Universidade do Estado de Mato Grosso



			5. Em até 02 anos.	
	16. Criar política de incentivo à participação nas Ligas Acadêmicas.	1. Estimular a participação dos estudantes em atividades extracurriculares, promover a valorização dos estudantes, e instigar o interesse pelo curso, evitando a evasão.	Estabelecimento, no prazo de um ano, pela Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE) de um plano de ações para divulgação das Ligas Acadêmicas e incentivo à participação.	Criação de uma página no site da reitoria para as Ligas Acadêmicas; divulgação via e-mails e redes sociais sobre a importância das Ligas Acadêmicas para os estudantes.
	17. Criar fundo de permanência estudantil	1. Criar condições efetivas de permanência do maior número possível de estudantes.	1. Prevenção contra evasão escolar. 2. Até 2025. 3. Reduzir a evasão acadêmica para o máximo de 10% dos ingressantes de cada turma até 2020. 4. Universalizar o atendimento para todos os câmpus (100%).	1. Criar uma fundação que seja unicamente voltada para assistência estudantil e possa angariar recursos de diversas fontes e parcerias. 2. Analisar como se cria uma fundação. 3. Possibilitar a permanência do acadêmico em situação de vulnerabilidade através do auxílio financeiro de transporte e moradia. 4. Alocar recursos de diferentes fontes e convênios para criação do fundo.
	18. 18.1 Recriar o fundo de financiamento de pesquisa e extensão 18.2 Garantir que parte do que for arrecadado com o fundo	1. Possibilitar aos autofinanciamento da pesquisa e da extensão no âmbito da própria universidade por meio do	1. Até 2020, criar as fundações regionais. 2. Em todos os câmpus. 3. Até 2025.	1. Estratégia ampliar as formas de financiamento da instituição. 2. Analisar os mecanismos para criação de Fundações.



	seja direcionado a um fundo de permanência dos alunos.	que for arrecadado em convênios e/ou mesmo por meio das Fundações. 2.Garantir a permanência dos alunos na instituição.	4.Até 2020.	3.Direcionar um percentual do valor arrecadado a um fundo de permanência dos alunos.
	19. Instalar Áreas/Centros de Convivência, que atendam manifestações culturais, prática de esportes, lazer e estudo particular	1.Estimular a convivência saudável entre os três segmentos da comunidade; criar espaços para diálogo, estudo, reuniões abertas etc.	1.Vinculado à previsão orçamentária e à elaboração do plano diretor.	1.Articulação com a bancada federal, prefeituras e setor privado.

Eixo 7: Política de Financiamento

Eixo	Proposição	Objetivos	Meta	Estratégia
POLÍTICA DE FINANCIAMENTO	1. Criar políticas de incentivo a parcerias e comercialização de bens e produtos.	1.Garantir o acesso da UNEMAT aos recursos provenientes dessas ações de forma livre e desimpedida.	1.Fortalecer a instituição com políticas de incentivo à pesquisa e produção.	1.Criar e/ou alterar a legislação pertinente ao cumprimento dos objetivos propostos.
	2. Criar um fundo de investimento fixo em infraestrutura.	1.Garantir a execução de pesquisa e extensão, assim como buscar a qualidade da estrutura física da instituição.	1.Atender toda a comunidade com ações concretas e com infraestrutura adequada.	1.Definir os percentuais e garantia de cumprimento dos objetivos.
	3. Viabilizar a aquisição ônibus	1.Viabilizar a aquisição	1.Facilitar o traslado da	1.Participação da iniciativa público-



	<p>para os câmpus; Fomentar parcerias público-privada para aquisição de ônibus para aulas de campo.</p>	<p>ônibus para os câmpus.</p> <p>2.Fomentar parcerias público-privada para aquisição de ônibus para aulas de campo.</p> <p>3.Facilitar o traslado da comunidade acadêmica para eventos de cunho científico/universitário.</p> <p>4.Disponibilizar o ônibus para uso das turmas em aula de campo.</p> <p>5.Garantir transporte para as aulas práticas-campo.</p>	<p>comunidade acadêmica para eventos de cunho científico/universitário.</p> <p>2.Disponibilizar o ônibus para uso das turmas em aula de campo.</p> <p>3.Garantir transporte para as aulas práticas-campo.</p> <p>4.2018/1.</p>	<p>privada para realizar a aquisição.</p> <p>2.Observar que as aulas de campo devem ser realizadas durante a formação acadêmica, assim a universidade deve garantir este veículo para o transporte (percurso entre universidade espaço campo prático).</p>
	<p>4. Criar políticas de incentivos ao desenvolvimento de parcerias com entes públicos e pessoas físicas e jurídicas de direito privado, bem como comercialização de bens e produtos desenvolvidos no âmbito da universidade</p>	<p>1.Para arrecadação de recursos financeiros ou não. Que seja garantido, pelo Estado, o acesso da Universidade a esses recursos financeiros de forma livre e desimpedida.</p>	<p>1.Implementação em um prazo máximo de 1 ano.</p>	<p>1.Criando uma comissão para realizar o estudo e propor a melhor forma de institucionalizar essas políticas.</p>
	<p>5. 5.1 Garantir que os recursos da fonte 240 (recursos oriundos de locação de cantinas, copiadoras,</p>	<p>1.O valor retornando 100% poderá ser utilizado para a reestruturação das</p>	<p>1.Implementação em um prazo máximo de 1 ano.</p>	<p>1.Criando uma comissão para realizar o estudo e buscar isso junto ao governo do Estado.</p>



<p>multas de bibliotecas) sejam revertidos para a UNEMAT em 100% do valor arrecadado. 5.2 Garantir os recursos oriundos de locação, cantinas, copiadoras, multas de bibliotecas) sejam revertidos para o Câmpus onde foram arrecadados.</p>	<p>bibliotecas com aquisições de livros e modernização dos espaços e da infraestrutura tecnológica das biblioteca.</p>		
<p>6. Criar leis, normas e regimento permitindo que a fundação receba as taxas e mensalidades de cursos, eventos ofertados pela UNEMAT.</p>	<p>1.Os recursos oriundos destas taxas e mensalidades devem retornar para o câmpus de origem das ações.</p>	<p>1.Implementação em um prazo máximo de 1 ano.</p>	<p>1.Criando uma comissão para realizar o estudo e buscar isso junto ao governo do Estado.</p>
<p>7. Criar políticas de incentivos ao desenvolvimento de parcerias com entes públicos, pessoas físicas e jurídicas de direito privado, bem como comercialização de bens e produtos desenvolvidos no âmbito da universidade, para arrecadação de recursos financeiros ou não. Que seja garantido, pelo Estado, o acesso da Universidade a esses recursos financeiros de forma livre e desimpedida.</p>	<p>1.Buscar financiamento externo para ações da Universidade.</p>	<p>1.Todos os câmpus. 2.A médio prazo.</p>	<p>1.Instituir comissões mistas locais para elaboração.</p>



	<p>8. 8.1 Recriar o fundo de financiamento de pesquisa e extensão 8.2 Garantir que parte do que for arrecadado com o fundo deve ser direcionado a um fundo de permanência dos alunos.</p>	<p>1. Possibilitar aos alunos o autofinanciamento da pesquisa e da extensão no âmbito da própria universidade por meio do que for arrecadado em convênios e/ou mesmo por meio das Fundações. 2. Garantir a permanência dos alunos na instituição.</p>	<p>1. Até 2020, criar as fundações regionais. 2. Em todos os campi. 3. Até 2025. 4. Até 2020.</p>	<p>1. Estratégia ampliar as formas de financiamento da instituição. 2. Direcionar um percentual do valor arrecadado a um fundo de permanência dos alunos.</p>
--	---	--	---	---



BIBLIOGRAFIA

ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. *InterfacEHS-Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade*, v. 6, n. 1, 2011. Disponível em: <<http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/34135>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

ALVES, F. H. C.; TORRES, F. P.; SUTO, H. S.; AZEVEDO, L. S. L.; BARBOSA, M. M. Percepções de Alunos de Medicina sobre Marketing Médico. *Revista Brasileira de Educação Médica*, v. 36, n. 3, p. 293-299, 2012.

AMARAL, Geraldo Francisco do; GOMIDE, Lidiane Marque de Paula; BATISTA, Mariana de Paiva; PÍCCOLO, Paulo de Paula; TELES, Thais Bittencourt Gonsalves; OLIVEIRA, Paulo Maurício de; PEREIRA, Maria Amélia Dias. Sintomas depressivos em acadêmicos de medicina da Universidade Federal de Goiás: um estudo de prevalência. *Revista Psiquiátrica RS*. 30(2), 2008.

ASSIS, R. M.; BONIFÁCIO, N. A. A formação docente na universidade: ensino, pesquisa e extensão. *Educação e Fronteiras*, v. 1, n. 3, p. 36-50, 2011.

BAZZO, Ezio Flavio. Algumas considerações sobre a saúde mental dos funcionários públicos. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 17, n. 1, p. 41-44, 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931997000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 28 abr. 2017.

BENEDETTO, Mara Rosane Scherer. A Perícia em saúde na administração pública federal: A experiência em saúde na unidade SIASS - INSS – Porto Alegre. IV Congresso CONSAD de Gestão Pública. Centro de Convenções Ulysses Guimarães, Brasília/ DF. 26 a 27 de maio de 2011.

BRASIL, MEC. Res. 02/2015 – CP/CNE. Disponível em: http://pronacampo.mec.gov.br/images/pdf/res_cne_cp_02_03072015.pdf

BRASIL, Portaria Normativa n. 3, de 25 de março de 2013 (2013). Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6833.htm>. Acesso em: 27 abr. 2017.

BRASIL. Indissociabilidade entre ensino-pesquisa-extensão e a flexibilização curricular: uma visão da Extensão. Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Universidades Públicas Brasileiras. Porto Alegre: UFRGS; Brasília: MEC/SESu, 2006.

BRASIL. LEI No 8.662, DE 7 DE JUNHO DE 1993. Dispõe sobre a profissão de Assistente Social e dá outras providências.

CABRAL, Fábila Moreira Squarça; CARVALHO, Maria Aparecida Vivan de; RAMOS, Rosângela Mancini. Dificuldades no relacionamento professor/aluno: um desafio a superar. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, Ribeirão Preto, v. 14, n. 29, p. 327-335, Dec. 2004. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2004000300008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 25 abr. 2017.



CARVALHO, Ana Paula. Como lidar com o luto no trabalho. 2010. Disponível em: <<http://www.bemparana.com.br/noticia/153713/como-lidar-com-o-luto-no-trabalho>>. Acesso em: 11 maio 2017.

CAVESTRO, J.M.; ROCHA, F.L. Prevalência de depressão entre estudantes universitários. J Bras Psiquiatr. 2006; 55(4):264-7.

CORREIA, L. F.; MORAES, L. F. R.; MARQUES, A. L. Comprometimento organizacional: uma contribuição ao constructo . In: XXII EnANPAD. Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998.

COUTINHO, Maria Chalfin; DIOGO, Maria Fernanda; JOAQUIM, Emanuelle de Paula. Cotidiano e saúde de servidores vinculados ao setor de manutenção em uma universidade pública. Rev. bras. saúde ocup., São Paulo , v. 36, n. 124, p. 227-237, Dec. 2011 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572011000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 28 abr. 2017.

DE ARMOND; MM. A quality assurance program for a Mental Health Service. J Am Coll Health Assoc. 1981;30(3):139-40

Dec. 6.833 de 29.04.09 que institui o Sistema de Atenção à Saúde do Servidor –

DEJOURS, C. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, A. M.; LIMA, S. C. da C.; FACAS, E. P. (Org.) Diálogos em psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2007. p. 13-26.

DEMO, P. Educar pela pesquisa. Campinas: Editora Autores Associados, 1996. 120p.

FARIA, E. B. L et. al. O Papel da Equipe Multiprofissional nos Serviços de Saúde dos Servidores Públicos Cíveis Federais. REVISTAS DA UNILINS. N. 01, 2013.

FARIAS, Ana Paula P., SANTOS, Renata Nazaré Machado T. dos. Interdisciplinaridade no ensino superior: uma abordagem a partir da proposta de Edgar Morin. Revista Saberes, Natal/RN, v1, n12, Set.2015,265-280.

FREIRE, P. Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Editora Paz e Terra, 1996. 165p.

FREITAS, André Luís Policiani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos de. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. Sistemas & Gestão, v.4, n.2, p.136-154, maio a agosto de 2009. Disponível em:<<file:///C:/Users/karin/Dropbox/TESE%20CONGRESSO/QVT%20universidades%20p%C3%BAlicas.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

FREITAS, Áurea Maria Resende de; BIFANO, Amélia Carla Sobrinho. Trabalho e saúde do trabalhador em universidade pública no Brasil. XVI Coloquio Internacional de Gestión Universitaria – CIGU. Arequina/ Perú, 23, 24, 25 de novembro de 2016. Disponível em:<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/171301/OK%20-%20101_00351.pdf?sequence=1>. Acesso em: 27 abr. 2017.

FUREGATO, A.R.F.; NIEVAS, A.F.; SILVA, E.C.; COSTA JR., M.L. - Pontos de vista e conhecimentos dos sinais indicativos de depressão entre acadêmicos de enfermagem. Rev Esc Enferm USP 39 (4): 401-408, 2005.



FUREGATO, Antonia Regina Ferreira; CASSIANO, Roberta Pelicari de Toledo; CAMPOS, Mariara Cássia de; SILVA, Edilaine Cristina da. Depressão e auto-estima entre acadêmicos de enfermagem. Rev. psiquiatr. clín. (São Paulo); 33(5): 239-244, 2006.

GASPARINI, Sandra M.; BARRETO, Sandhi M.; ASSUNÇÃO, Ada A.. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. Educação e Pesquisa, São Paulo, v 31(2), p.189-199, mai/ago, 2005.

GAULEJAC, V. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida: Ideias & letras, 2007.

HAMAMOTO FILHO, P. T.; VILLAS-BÔAS, P. J. F.; CORRÊA, F. G.; MUÑOZ, G. O. C. Normatização da abertura de ligas acadêmicas: a experiência da Faculdade de Medicina de Botucatu. Revista Brasileira de Educação Médica, v. 34, n. 1, p. 160-167, 2010.

HIRIGOYEN, M. F. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002

LEITE, C. F. F. O comprometimento organizacional na gestão pública: um estudo de caso em uma universidade estadual. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal da Bahia. Vitória da Conquista, 2004.

MATO GROSSO. "Manual de Saúde e Segurança no Trabalho para os Servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso. 2015.

MATO GROSSO. Decreto 1919, de 29 de agosto de 2013. Institui a Política de Saúde e Segurança no Trabalho para os Servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso

MATO GROSSO. Lei Complementar 321, de 30 de junho de 2008. Dispõe sobre o Quadro e Plano de Carreira, Cargos e Subsídios dos Profissionais Técnicos da Educação Superior da Universidade do Estado de Mato Grosso e dá outras providências.

MEDEIROS, C. A. F. Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. Tese (Doutorado em Administração). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

MERRIT, R.K.; PRICE, J.R.; MOLISSON, J.; GEDDES J.R.. A cluster randomized controlled trial to assess the effectiveness of an intervention to educate students about depression. Psychol Med.; 37(3):363, 2007

MINAYO, M.C.S. Mudanças Globais e Tendências do Campo da Saúde no Brasil, Revista da Educação Física/UEM, Vol. 15, No 1, 69-80, 2004.

NOGUEIRA-MARTINS, M.C.F; AVANCINE, Mato; NOTO, J.R.S. A atenção à saúde mental do estudante de graduação na UNIFESP. In: A face humana da medicina. De Marco M.A. (Org). São Paulo: Casa do Psicólogo; 2003.

PASTÓRIO, Aparecida; LEITE, Doris Terezinha Löff Ferreira; RODRIGUES, Eliete da Silva; SEVERO, Silvani Botlender; SEMINOTTI, Nedio. Integralidade e transdisciplinaridade em 1):1685-1698, 2010. Disponível em: <http://lrc-



ead.nutes.ufrj.br/constructore/objetos/Interdisciplinaridade%20nos%20CAPS.pdf>, acesso em 25 abr 2017.

PERES, C. M.; ANDRADE, A. S.; GARCIA, S. B. Atividades extracurriculares: multiplicidade e diferenciação necessárias ao currículo. Revista Brasileira de Educação Médica, v. 31, n. 3, p. 203-211, 2007.

SANTOS, T.M.; ALMEIDA, A.O.; MARTINS, H.O.; MORENO, V. - Aplicação de instrumento de avaliação do grau de depressão em universitários do interior paulista durante a graduação em enfermagem. Acta Scient 25 (2): 171-176, 2003.

SCHATZMAM, M.; GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A.; EBERLE, A. D. Aspectos definidores do assédio moral. In: SOBOLL, L. A.; GOSDAL, T. C. (Org.). Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009. p. 17-32.

SECONELLI, Luisa Isabel Zanchim. Clima organizacional no contexto de uma instituição de ensino superior : um estudo de caso da pró-reitoria de administração da Universidade Federal de São Carlos. 2010. Dissertação (Monografia curso de especialização em Gestão Pública) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2010.

SELIGMANN-SILVA, E. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SGUISSARDI, V.; SILVA JÚNIOR, J. dos R. Trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtivismo acadêmico. São Paulo: Xamã, 2009.

SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor – CGASS.

SILVA, Erika Correia. Qualidade de vida e bem-estar subjetivo de estudantes universitários. São Bernardo do Campo: Universidade Metodista de São Paulo, 2012. 79f. Dissertação.(Mestrado em Psicologia da Saúde). Programa de pós-graduação em Psicologia da Saúde. Universidade Metodista de São Paulo: São Bernardo do Campo, 2012.

SOUZA, K. R., BONFATTI, R. J; SANTOS, M. B. M.. Participação social, vigilância em saúde do trabalhador e serviço público. Trabalho educação e saúde, 13(2): 261-282, 2015.

STECKER T.; Well-being in an academic environment. Med Educ. ;38(5):465-78, 2004.

UNEMAT. Anuário da UNEMAT 2016 – Ano base 2015. 2016. Disponível em: <<http://portal.unemat.br/?pg=site&i=transparencia-publica&m=institucional&c=anuario-estatistico>>. Acesso em: 28 abr. 2017.

VIEIRA, E. M.; BARBIERI, C. L. A.; VILELA, D. B.; IANHEZ JR, E.; TOMÉ, F. S.; WOIDA, F. M.; MARTINEZ, G. L. O que eles fazem depois da aula? As atividades extracurriculares dos alunos de ciências médicas da FMRP-USP. Medicina, v. 37, p. 84-90, 2004.

VIEIRA, Kay Francis Leal; COUTINHO, Maria da Penha de Lima. Representações Sociais da depressão e do suicídio elaboradas por estudantes de psicologia. Psicologia ciência e profissão, 2008, 28 (4), 714-727

ZANIN, Fernanda da Conceição, FREITAS, Joana Alice Ribeiro de and KUNZLE, Luis Allan. Violência moral e adoecimento de docentes da UFPR em discussão: análise de dados obtidos



através de parceria entre Psicologia do Trabalho e Sindicato.. In: SEMINARIO DE SAUDE DO TRABALHADOR DE FRANCA, 8., 2012.

ZANIN, Fernanda da Conceição; KÜNZLE, Luis Allan; PERNA, Paulo de Oliveira; MUNTSCHE, Sandra Mara Alessi. Política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público no Brasil. 2005.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO. Planejamento Estratégico Participativo (PEP): Relatório. Unemat: Cáceres, 2015.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO. Estatuto da Unemat. Resolução Nº 002/2012 – CONCUR

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Portaria Nº 4.059, DE 10 DE DEZEMBRO DE 2004.

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. O que é educação. São Paulo: Brasiliense, 1995.

BRASIL. [Lei Darcy Ribeiro (1996)]. LDB nacional [recurso eletrônico]: Lei de diretrizes e bases da educação nacional: Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. – 11. ed. – Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2015. – (Série legislação; n. 159)

BRASIL. Constituição (1988). Texto consolidado até a Emenda Constitucional nº 95 de 15 de dezembro de 2016. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 65 p.

BRASIL. Decreto nº 5.450. Regulamenta o pregão, na forma eletrônica, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências. Brasília-DF, 31 mai. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5450.htm>. Acesso em: 13 mai. 2017.

BRASIL. Decreto nº 7.174. Regulamenta a contratação de bens e serviços de informática e automação pela administração pública federal, direta ou indireta, pelas fundações instituídas ou mantidas pelo Poder Público e pelas demais organizações sob o controle direto ou indireto da União. Brasília-DF, 12 mai. 2010. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7174.htm>. Acesso em: 13 mai. 2017.

BRASIL. Decreto nº 7.892. Regulamenta o Sistema de Registro de Preços previsto no art. 15 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Brasília-DF, 23 jan. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D7892.htm>. Acesso em: 13 mai. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 8.428**. Dispõe sobre o Procedimento de Manifestação de Interesse a ser observado na apresentação de projetos, levantamentos, investigações ou estudos, por pessoa física ou jurídica de direito privado, a serem utilizados pela administração pública. Brasília-DF, 02 abr. 2010. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8428.htm>. Acesso em: 13 mai. 2017.

BRASIL. Lei complementar nº 101. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Brasília-DF, 04 mai. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp101.htm>. Acesso em: 13 mai. 2017.



BRASIL. Lei complementar nº 95. Dispõe sobre a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis, conforme determina o parágrafo único do art. 59 da Constituição Federal, e estabelece normas para a consolidação dos atos normativos que menciona. Brasília-DF, 26 fev. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp95.htm>. Acesso em: 13 de mai. 2017.

BRASIL. Lei nº 1.079. Define os crimes de responsabilidade e regula o respectivo processo de julgamento. Brasília-DF, 10 abr. 1950. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L1079.htm>. Acesso em: 13 de mai. 2017.

BRASIL. Lei no 10.257. Regulamenta os arts. 182 e 183 da Constituição Federal, estabelece diretrizes gerais da política urbana e dá outras providências. Brasília-DF, 10 jul. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10257.htm>. Acesso em: 13 de mai. 2017.

BRASIL. Lei nº 10.520. Institui, no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, nos termos do art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências. Brasília-DF, 17 jul. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10520.htm>. Acesso em: 13 de mai. 2017.

BRASIL. Lei no 11.079. Institui normas gerais para licitação e contratação de parceria público-privada no âmbito da administração pública. Brasília-DF, 30 dez. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l11079.htm>. Acesso em: 13 de mai. 2017.

BRASIL. Lei nº 11.107. Dispõe sobre normas gerais de contratação de consórcios públicos e dá outras providências. Brasília-DF, 06 abr. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11107.htm>. Acesso em: 13 de mai. 2017.

BRASIL. Lei nº 12.527. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei no 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei no 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Brasília-DF, 18 nov. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm>. Acesso em: 13 mai. 2017.

BRASIL. Lei nº 4.898. Regula o Direito de Representação e o processo de Responsabilidade Administrativa Civil e Penal, nos casos de abuso de autoridade. Brasília-DF, 09 dez. 1965. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4898.htm>. Acesso em: 13 de mai. 2017.

BRASIL. Lei nº 8.080. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília-DF, 19 set. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm>. Acesso em: 13 de mai. 2017.

BRASIL. Lei nº 8.429. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Brasília-DF, 02 jun. 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8429.htm>. Acesso em: 13 de mai. 2017.

BRASIL. Lei nº 8.666. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Brasília-DF, 21 jul. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666compilado.htm>. Acesso em: 13 de mai. 2017.



BRASIL. Lei nº 8.745. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Brasília-DF, 09 dez. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745cons.htm>. Acesso em: 13 de mai. 2017.

BRASIL. Lei nº 8.987. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências. Brasília-DF, 13 fev. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8987compilada.htm>. Acesso em: 13 de mai. 2017.

BRASIL. Lei nº 9.051. Dispõe sobre a expedição de certidões para a defesa de direitos e esclarecimentos de situações. Brasília-DF, 18 mai. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9051.htm>. Acesso em: 13 de mai. 2017.

BRASIL. Lei nº 9.265. Regulamenta o inciso LXXVII do art. 5º da Constituição, dispondo sobre a gratuidade dos atos necessários ao exercício da cidadania. Brasília-DF, 12 fev. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9265.htm>. Acesso em: 13 mai. 2017.

BRASIL. Lei nº 9.784. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília-DF, 29 jan. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9784.htm>. Acesso em: 13 mai. 2017.

CHAUÍ, Marilena. A universidade pública sob nova perspectiva. Artigo Publicado na Revista Brasileira de Educação. n.24 Rio de Janeiro set./dez. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n24/n24a02.pdf>>. Acesso em: 13 de mai. 2017.

FONSECA, Selva Guimarães. Didática e prática de ensino de História. 11 ed. Campinas/SP: Papirus editora, 2003.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MASSETTO, Marcos T. Didática: A aula como centro. São Paulo: FTD, 1997.

MATO GROSSO. Constituição do Estado de Mato Grosso. Cuiabá-MT: PUBLIAL - Publicações Assembleia Legislativa, 2011. 128 p.

MATO GROSSO. Decreto nº 1.360. Dispõe sobre o Estágio Obrigatório e não remunerado para estudantes de Instituições Públicas de Ensino Superior em Órgãos da Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo Estadual nos termos da Lei Federal nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, e dá outras providências. Cuiabá-MT, 10 set. 2012. Disponível em: <http://www.gestao.mt.gov.br/download.php?Op=legislacao&arquivo=DE_1360-2012-115.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2017.

MATO GROSSO. Decreto nº 1.956. Cria o Conselho de Ética Pública da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso e dá outras providências. Cuiabá-MT, 11 out. 2013. Disponível em: <http://www.gestao.mt.gov.br/download.php?Op=legislacao&arquivo=DE_1956-2013-95.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2017.

MATO GROSSO. Decreto nº 1.973. Regulamenta a aplicação da Lei Federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que regula o acesso a informações no âmbito do Poder Executivo Estadual e dá outras providências. Cuiabá-MT, 25 out. 2015. Disponível em:



<http://www.gestao.mt.gov.br/download.php?Op=legislacao&arquivo=DE_1973-2013-128.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2017.

MATO GROSSO. Decreto nº 121. Disciplina o estágio remunerado no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso. Cuiabá-MT, 19 jun. 2015. Disponível em: <http://www.gestao.mt.gov.br/download.php?Op=legislacao&arquivo=DE_121-2016-161.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2017.

MATO GROSSO. Decreto nº 2.490. Dispõe sobre normas complementares de organização, funcionamento, procedimento e rito processual às Instâncias Éticas que integram o Sistema de Gestão da Ética Pública da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo Estadual, e dá outras providências. Cuiabá-MT, 11 ago. 2014. Disponível em: <http://www.gestao.mt.gov.br/download.php?Op=legislacao&arquivo=DE_2490-2014-96.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2017.

MATO GROSSO. Decreto nº 634. Acrescenta dispositivo ao Decreto nº 121, de 19 de Junho de 2015, que Disciplina o estágio remunerado no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso. Cuiabá-MT, 08 jul. 2016. Disponível em: <<http://app1.sefaz.mt.gov.br/0325677500623408/7C7B6A9347C50F55032569140065EBBF/2C4FC6B78974F33484257FED0042DF11>>. Acesso em: 13 mai. 2017.

MATO GROSSO. Decreto nº 675. Estabelece medidas de redução e de controle das despesas de custeio e de pessoal no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta e dá outras providências. Cuiabá-MT, 30 ago. 2016. Disponível em: <http://www.gestao.mt.gov.br/download.php?Op=legislacao&arquivo=DE_675-2016-173.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2017.

MATO GROSSO. Lei complementar nº 112. Institui o Código de Ética Funcional do Servidor Público Civil do Estado de Mato Grosso. Cuiabá-MT, 01 jul. 2002. Disponível em: <<http://app1.sefaz.mt.gov.br/Sistema/Legislacao/legfinan.nsf/7c7b6a9347c50f55032569140065ebbf/eb4f48d928b85f5604256f870072e362?OpenDocument>>. Acesso em: 13 mai. 2017.

MATO GROSSO. Lei complementar nº 114. Dispõe sobre o Estatuto das Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais no âmbito do Estado de Mato Grosso. Cuiabá-MT, 25 nov. 2002. Disponível em: <http://www.gestao.mt.gov.br/download.php?Op=legislacao&arquivo=LE_114-2002-104.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2017.

MATO GROSSO. Lei complementar nº 04. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores, Públicos da Administração Direta das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais. Cuiabá-MT, 15 out. 1990. Disponível em: <<http://app1.sefaz.mt.gov.br/0425762E005567C5/250A3B130089C1CC042572ED0051D0A1/F30BBDEE7F310A2E042567BD006CE603>>. Acesso em: 13 mai. 2017.

MATO GROSSO. Lei complementar nº 566. Dispõe sobre a organização administrativa do Poder Executivo Estadual e dá outras providências. Cuiabá-MT, 20 mai. 2015. Disponível em: <http://www.gestao.mt.gov.br/download.php?Op=legislacao&arquivo=LC_566-2016-154.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2017.

MEDEIROS, Orione Dantes. O controle de constitucionalidade na Constituição brasileira de 1988: Do modelo híbrido à tentativa de alteração para um sistema misto complexo. Artigo



publicado na Revista de Informação Legislativa. n.º 200. out./dez. 2013. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/502943/000991834.pdf?sequence=1>>. Acesso: 13 de mai. 2017.

MELLO, G. N. de. Formação inicial de professores para a educação básica: uma (re)visão radical. São Paulo Perspec, São Paulo, v. 14, n. 1, Mar. 2000.

MONTEIRO, Marco Antonio Correa. O princípio da segurança jurídica e o controle de constitucionalidade brasileiro. 2010. Disponível em: <<http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/marco.pdf>>. Acesso em: 13 de mai. 2017.

MOSCOVICI, Fela. Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo. 8.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1998.

OLIVEIRA, Betty A., DUARTE, Newton. Socialização do saber escolar. São Paulo – SP: Cortez, 1987. – (Coleção polêmicas do nosso tempo; 17).

OLIVEIRA, Ramon de. Informática Educativa: Dos planos e discursos à sala de aula. Campinas – SP: Papyrus, 1997.

PORTAL EDUCAÇÃO. A Evasão Universitária. Cursos online: mais de 1000 cursos online com certificado. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/cotidiano/artigos/53486/a-evasao-universitaria#ixzz44i32m55B>>. Acessado em: 23 de março 2016.

RIOS, Terezinha Azerêdo. **Ética e competência**. São Paulo: Cortez, 1994. 2 ed. 86 p.

ROSINI, Maria Augusta Sanches. **Educar para ser**. ed. 2. Petrópolis-RJ: Vozes, 2005.

SILVA, Edna Lúcia; MENEZES, Estera Muszkar. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de dissertação**. 4. ed. Florianópolis: UFSC, 2005. 138 p. Disponível em: Disponível em: <www.posarq.ufsc.br/download/metPesq.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2016.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO – UNEMAT. **Informativo Planejamento Estratégico**. Disponível em: <http://portal.unemat.br/media/oldfiles/prpti/docs/planej_estrategico/informativo_planejamento_estrategico_participativo_v2.pdf>. Acessado em: 22 de maio 2016.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO – UNEMAT. Plano de Desenvolvimento institucional PDI-2008/2014 – Disponível http://www.unemat.br/prpti/pdi/docs/pdi/PDI_2008-2014.pdf

UNEMAT. **Resolução Nº 065/2011/CONEPE**. Disponível em: <http://www.unemat.br/resolucoes/resolucoes/conepe/2645_res_conepe_65_2011.pdf>. Acessado em: 27 de maio 2016.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO – UNEMAT. **Resolução Nº 081/2008/CONEPE**. Disponível em: <http://www.unemat.br/resolucoes/resolucoes/conepe/310_res_conepe_91_2007.pdf>. Acessado em: 22 de maio 2016.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO – UNEMAT. **Resolução N.º 024/2013 – CONSUNI**. Cáceres-MT – Sala de Sessões do Conselho Universitário, 2013.



UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO – UNEMAT. [Aprova a criação de Campus Universitário nas cidades de Nova Mutum e Diamantino, com ressalvas, e dá outras providências]. **Resolução N.º 001/2013 – CONSUNI**. Cáceres-MT – Sala de Sessões do Conselho Universitário, 2013.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO – UNEMAT. [Aprova o regimento do 3º Congresso Universitário da Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT]. **Resolução N.º 015/2016 – CONSUNI**. Alta Floresta-MT – Sala de Sessões do Conselho Universitário, 2016.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO – UNEMAT. [Aprova o regimento do 3º Congresso Universitário da Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT]. **Resolução N.º 016/2016 – CONSUNI**. Alta Floresta-MT – Sala de Sessões do Conselho Universitário, 2016.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO – UNEMAT. [Homologa o Estatuto da Universidade do Estado de Mato Grosso]. **Resolução N.º 002/2012 – CONCUR**. Cáceres-MT – Sala de Sessões do Conselho Curador, 2012.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO – UNEMAT. **Planejamento Estratégico Participativo 2015-2025**: Planejar, Participar, Concretizar. [Documento Final]. 2016. Disponível em; <<http://portal.unemat.br/media/files/Documento%20Final%20PEP%20CONSUNI%20-10-10-16.pdf>>. Acesso em: 13 mai. 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1998

PODER EXECUTIVO. **Lei Complementar nº 320, de 30 de Junho de 2008**. Cuiabá-MT: Diário Oficial, 2008. Disponível em: <http://www.unemat.br/leis/leis/30_lc_320_2008.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2017.

PODER EXECUTIVO. **Lei Complementar nº 534, de 07 de Abril de 2014**. Cuiabá-MT: Diário Oficial, 2014. Disponível em: <http://www.unemat.br/reitoria/copad/docs/legislacao/lc_534_d.o._07-04-2014>. Acesso em: 28 abr. 2017.

Projeto Político Pedagógico dos cursos de Licenciatura Intercultural Indígena. UNEMAT/Barra do Bugres-MT, 2001.

Resolução CNE/CP 1/2015. Diário Oficial da União, Brasília, 8 de janeiro de 2015-Seção 1- pp.11-12.

UNEMAT. **Estatuto da Universidade do Estado de Mato Grosso - RESOLUÇÃO Nº 002/2012 – CONCUR**. Cáceres-MT: UNEMAT, 2012. Disponível em: <http://www.unemat.br/resolucoes/resolucoes/curador/3344_res_curador_2_2012.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2017.

UNEMAT. **Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI 2017 – 2021**. Cáceres-MT: UNEMAT, 2017. Disponível em: <http://www.unemat.br/resolucoes/resolucoes/consuni/365_2_res_consuni_1_2017.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2017.

UNEMAT. **Projeto de Avaliação Institucional da Universidade do Estado de Mato Grosso**. Cáceres-MT: UNEMAT, 2015. Disponível em: <http://www.unemat.br/reitoria/avaliacao/docs/2016/cpa_projeto_de_avaliacao_institucional_2015_2018.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2017.



UNEMAT. **Relatório da Gestão 2002-2010. UNEMAT para todos.** Cáceres: Universidade do Estado do Mato Grosso, 2010.

UNEMAT. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2017-2021.** Cáceres: Universidade do Estado de Mato Grosso, 2017.

UNEMAT. **Estatuto da Universidade do Estado de Mato Grosso.** Cáceres: Universidade do Estado de Mato Grosso, 2017.

_____. **Portal do 3º Congresso da UNEMAT.** <http://portal.unemat.br/congresso-universitario>
– “Participar, Propor, Consolidar” – Acesso em 20/04/17.