



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



TESE REGIONAL POLO DE TANGARÁ DA SERRA

Este Documento é resultado do Seminário Regional de Tangará da Serra, englobando Barra do Bugres, Diamantino, Nova Mutum e Tangará da Serra. Sendo a base de discussão do Seminário, constituirá o Documento Orientador para a Plenária Final do 3º Congresso Universitário da Unemat.

Comissão Central
Secretaria de Sistematização de Documentos
Agosto 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 sete 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; 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 encaminhada à Plenária Final do Congresso Universitário.



INTRODUÇÃO

A Universidade pública desenvolve um trabalho fundamental na formação do cidadão e consequentemente 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, inclusive 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 aquele 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.

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.

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 compromissados 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.

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.

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, 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.

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 têm 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 dos 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 a nomenclatura do cargo eletivo de DURA (Diretor de Unidade Regionalizada Administrativa) para DPPA (Diretor Político, Planejamento e Administrativo);
- ✓ Transferir a Sede Administrativa para Cuiabá;
- ✓ 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;



- ✓ 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 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;



- ✓ 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;
- ✓ 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;
- ✓ 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

Toda metodologia utilizada na condução do Seminário Regional foi embasada na Resolução Nº 015/2016-CONSUNI, Resolução Nº 016/2016-CONSUNI e Resolução Nº 040/2016 AD Referendum do CONSUNI e no Guia Orientativo para os Seminários Regionais. A mesa condutora foi formada por um coordenador, um relator e dois secretários, todos integrantes da Comissão Organizadora Central. No primeiro dia de evento, após a verificação do quórum, foi apresentado pela Comissão Organizadora essa metodologia de trabalho, bem como o resumo do Documento Orientador. Os delegados presentes então, validaram a metodologia e votaram a forma de escolha dos delegados integrantes de cada GT, de forma que atendesse no mínimo, um delegado de cada uma das unidades que compõe a regional e no mínimo, um delegado de cada segmento, independente da unidade. Após a composição dos GTs, os delegados foram instruídos a indicar, em formulário próprio, o coordenador, o relator e o secretário de cada GTs. Assim, teve início no primeiro dia, o trabalho de análise dos GTs, tendo como base o quadro de extrato do documento orientador, acrescido de uma linha abaixo de cada proposição, em que o GT deveria incluir sua análise. Os trabalhos dos GTs se estenderam até o período matutino do segundo dia de evento, iniciando os debates da plenária no período vespertino. Nesse momento, a apresentação de cada Eixo foi realizada pelo relator do GT, expondo qual a análise feita por esse. Após a apresentação de cada proposição, a mesa coordenadora abriu as discussões, em que os delegados puderam fazer inserções de mesmo objeto nas proposições, quando da não concordância com a análise do GT ou da proposição inicial. Findando as discussões, cada proposição foi colocada em votação, votando-se em separado a proposição original, a proposta do GT e as inserções da plenária. Foram consideradas aprovadas as proposições com a maioria simples dos votos dos presentes. Ao final das discussões e votações de todas as proposições que compunham cada Eixo, esse também foi colocado em votação, tendo sido todos aprovados pela plenária. Após a aprovação de todos os eixos, da Tese Regional e da Ata, a mesa condutora declarou o evento encerrado.



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.

A Plenária Final 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 câmpus 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 conseguinte, “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 ímpar,

[...] 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*

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.

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.



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 diminuem.

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, 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 ofereça 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, visando manter o atendimento à comunidade local, bem como aperfeiçoar a utilização dos espaços institucionais já existentes. 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 Possibilitar pós-graduação lato sensu pagas (reestruturar as fundações 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;

b. Relação Graduação e Pós-Graduação

b.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.

c. Financiamento da Pós-Graduação

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

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 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.

b. Fomento de Pesquisas e Bolsas de IC

b1 Criação de normas para parcerias público/privada no âmbito das Fundações, tanto para pesquisas, como para bolsas de IC e pós-graduação.



b2 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.

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.

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

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.

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 compromissados 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 de 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.

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

a.3 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.4 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.5 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.6 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.7 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.8 A nomeação para Pró-Reitorias continuam sendo de livre nomeação, com exigência mínima de graduação.

a.9 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.10 Identificar quais assessorias, supervisões e diretorias, ligadas às pró-reitorias, possam ser preferencialmente 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.11 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.12 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.13 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 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.

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.

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.

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.

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

- Criação de equipe multiprofissional nos campi visando a qualidade de vida e valorização da comunidade acadêmica: docentes, PTES e discentes;

d. Infraestrutura

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

- 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;
- 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.

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:

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 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 câmpus.

VI. Política Estudantil

a. Política de qualidade de vida e valorização dos acadêmicos

a.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.

a.2 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.

b. Práticas de Inclusão Universitária

b.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.

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 câmpus. 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 motivação para esta proposta é solicitar a criação de equipe multiprofissional nos câmpus 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



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); Dejours (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 evidência 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).

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 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) 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).



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





ANEXO I - EXTRATO SÍNTESE CONCLUSIVA DAS TESES LOCAIS QUE ORIGINARAM A TESE REGIONAL DE TANGARÁ DA SERRA

Eixo 1: Graduação

Proposição	Objetivos	Meta	Estratégia
1. Fortalecer as formas de ingresso	1. Facilitar o ingresso na graduação; 2. Obter mais acadêmicos do Mato Grosso; 3. Fortalecer a divulgação da UNEMAT em âmbito regional;	1. Aplicar gradualmente a partir de 2019.	1. Aderir integralmente ao SISU, garantindo cota para os alunos oriundos de MT, bem como viabilizar a logística de matrícula. 2. Manter o vestibular para garantir o ingresso permanente, e manter um maior índice de mato-grossenses na Universidade do Estado (ou propor a cota para estudantes que concluíram o EM no Mato Grosso: 40%). 3. Manter o vestibular, no entanto deve ser realizado em todos os municípios de Mato Grosso. 4. Manter uma estrutura local de divulgação e realização de inscrições via SISU ou vestibular para ingresso nos cursos. 5. Sistema de seleção SiSU + Vestibular + Rendimento do Ensino Médio, medido a cada ano pela Secretaria de Educação do Estado.



2. 2.1. Estabelecer políticas de permanência dos acadêmicos.	1. Fomentar a oferta de cursos extracurriculares em temáticas diferenciadas. 2. Promover a formação acadêmica; Incentivar o sentimento de pertencimento a Universidade. 3. Os acadêmicos permanecerem e formarem na Unemat; 4. Evitar evasão.	1. 2018/2	1. Comissão de acompanhamento de desempenho acadêmico; 2. Modernização das matrizes; 3. Implantação de cursos complementares voltados ao ensino-aprendizagem alterando as normas que tratam das políticas do vestibular. 4. Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração.
2.2 Reestruturar a chamada do vestibular.	1. Fomentar a oferta de cursos extracurriculares em temáticas diferenciadas. 2. Possibilitar ao acadêmico a escolha do curso/ câmpus seja feita através de um sistema, e em um segundo momento pela pontuação do candidato. 3. Permitir 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.	1. Semestre de 2018/2; 2. Aplicação desse modelo em um prazo máximo de 2 anos. 3. Em todos os câmpus 4. A médio prazo. 5. Em até 4 anos	1. Implantação de cursos complementares voltados ao ensino-aprendizagem alterando as normas que tratam das políticas do vestibular. 2. Deixando claro no edital. 3. Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração.



	4. Possibilitar maior demanda para os cursos oferecidos, ampliando a democratização no acesso à Universidade.		
3. Garantir a oferta contínua de cursos na estrutura de Modalidades diferenciadas para os câmpus que tiveram cursos migrados.	1. Evitar que a Unemat deixe de atender uma determinada parcela da sociedade mato-grossense.	1. 2020	1. Adequação à legislação.
4. Estabelecer políticas de oferta, extinção e remanejamento de cursos de graduação.	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 maior quantidade possível de alunos dentro do estado. 7. Garantir estrutura mínima para a criação de cursos.	1. 2020	1. Realizar levantamento de demanda para assegurar a contrapartida financeira dos municípios para a execução do curso bem como o investimento no curso de origem. 2. Criar normatização para tal fim 3. Estudo específico de demanda da região 4. Elaborar normas para a oferta e remanejamento de cursos na Unemat. 5. Normatizar e planejar os processos de criação, extinção e remanejamento de cursos na Unemat. 6. Reestruturar a modalidade de oferta de cursos. 7. A metodologia desse estudo de



	8. Estruturar diretrizes para estabelecer a oferta, extinção e remanejamento de cursos na Universidade.		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. 8. Criação de uma comissão específica para elaborar essas políticas 9. Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração. 10. Repensar as responsabilidades / atribuições e definir as instâncias competentes para a discussão desta proposição. 11. Abrir novos cursos só depois de um período de reestruturação dos cursos já existentes.
5. Estruturação local das unidades para oferta de atividades a distância.	1. Garantir a qualidade da oferta de atividades a distância na Unemat	1. Garantir a qualidade na produção e manutenção dos conteúdos oferecidos virtualmente.	1. Criar uma equipe local responsável pela gravação, edição e manutenção dos conteúdos disponibilizados virtualmente.



6. Reestruturar o sistema de avaliação de desempenho acadêmico em cursos de graduação.	1. Tornar mais justo a avaliação do acadêmico; 2. Melhor avaliação de aprendizagem do aluno.	1. 2018	1. Remodelar o processo de avaliação.
7. 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 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 legislação e direitos indígenas. 8. Criar acervo da cultura material e imaterial dos povos indígenas de Mato Grosso.	1. Até 2020	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.



	9. Assegurar a pesquisa bibliográfica em várias áreas do conhecimento aos acadêmicos indígenas.		
8. Definir políticas para inovação curricular.	1. Adequar a prática pedagógica as necessidades atuais de formação. 2. Atender as novas exigências legais.	1. Até 2019.	1. Regular as ações e definir os responsáveis para executá-las.
9. 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.

Eixo 2: Pós-Graduação

Proposição	Objetivos	Meta	Estratégia
1. Fortalecer políticas públicas para formação de professores e profissionais indígenas em nível de pós-graduação.	1. Complementar a formação acadêmica nas áreas específicas. 2. Consolidar a formação acadêmica, e fomentar a	1. Ofertar um curso anual de pós-graduação, lato sensu, na área de Educação Escolar Indígena, até 2023, na Faculdade Intercultural Indígena de Barra do Bugres.	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



	pesquisa no âmbito da Faculdade Intercultural Indígena. 3.Otimizar as relações acadêmicas, o registro e os trâmites oficiais de documentos da Secretaria Acadêmica. Promover o ensino de 4.línguas indígenas, da língua portuguesa e de línguas estrangeiras. 5.Descrever e documentar as línguas indígenas de Mato Grosso. 6.Disponibilizar, em várias línguas indígenas, versões de textos clássicos referentes à legislação e direitos indígenas. 7.Criar acervo da cultura material e imaterial dos povos indígenas de Mato Grosso. 8.Assegurar a pesquisa bibliográfica em várias áreas do conhecimento aos acadêmicos indígenas.		Educação e outras IES, Ministério de Educação, Ministério de Cultura, Funai.
--	---	--	--



2. Política de integração entre graduação e pós-graduação.	1. Possibilitar continuidade no processo de qualificação no nível de pós-graduação lato sensu, fortalecendo a relação graduação e pós-graduação. 2. Estabelecer um programa de ensino continuado	1. Implantação em até 2 anos	1. Regulamentação e aprovação pelos conselhos. 2. Regular possíveis atividades/ações de integração.
3. Ofertar pós-graduação lato sensu, ficando a critério dos proponentes o pagamento ou não.	1. Fortalecer os programas de pós-graduação.	1. Implantação a partir de 2018, após estudos de viabilidade, regulamentação e aprovação nos conselhos.	1. Reestruturar fundações para administrar financeiramente a execução dos cursos lato sensu.
4. Possibilitar a participação de PTES e docentes como colaboradores em Programas de Pós Graduação, observando as diretrizes dos programas de Pós-Graduação e da Capes.	1. Integrar a Comunidade Acadêmica.	1. A partir de 2018	1. Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para definição das normas da participação dos PTEs e docentes.

Eixo 3: Pesquisa

Proposição	Objetivos	Meta	Estratégia
1. Possibilitar a participação de PTES em Projetos de Pesquisa e extensão.	1. Criar políticas que permitam aos PTES participação em pesquisa, extensão e cultura.	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



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



			elaboração. 2.Desde de que não comprometam as atividades meio. 3.Regulamentação: Encaminhar projeto de regulamentação para os Conselhos Superiores a partir de 2018. 5.Readequar a legislação que estabelece a participação dos PTES em Projetos de Pesquisa. 6.Que a regulamentação não pré-estabeleça a carga horaria para participação e coordenação em projetos de pesquisa. 7.Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração. 8. Encaminhar projeto de regulamentação para os Conselhos Superiores a partir de 2018. 9.Alterando a legislação que trata do assunto.
--	--	--	--



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



			10. Alteração da legislação vigente para possibilitar aos profissionais técnicos dedicação a pesquisa, extensão e/ou cultura. 11. Alterar a legislação vigente. 12. As comissões para estudo dessa regulamentação devem ser iniciadas nos campus de atuação dos técnicos.
2. Criar fundo de financiamento de pesquisa e extensão via fundação de apoio.	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. 2020.	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, vinculando às atividades de pesquisa. 4. Direcionar um percentual do valor arrecadado para manutenção e instalação dos equipamentos dos projetos de pesquisa. 5. Criar uma comissão para analisar a regulamentação e os percentuais a serem destinados a permanência dos alunos.



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



3. Consolidar políticas de pesquisa que promovam o mapeamento de demandas sociais e encaminhem para os centros de pesquisa da Universidade.	1.Promover o mapeamento de demandas sociais e encaminhamentos para os centros de pesquisa da Universidade. 2.Evidenciar o protagonismo da sociedade em concomitância com a comunidade acadêmica; 3.Desenvolver ações que favoreçam a efetividade da integração da universidade pública com a sociedade.	1.Evidenciar o protagonismo da sociedade em concomitância com a comunidade acadêmica; 2.Desenvolver ações que favoreçam a efetividade da integração da universidade pública com a sociedade. 3.Semestre 2019/2 .	1.Políticas de Pesquisa. 2.Promover o mapeamento de demandas sociais e encaminhamentos para os centros de pesquisa da Universidade.
4. 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.Até 2020	1.Fomento de Pesquisa e Bolsas de IC. 2. Estabelecer parcerias público privadas.



Eixo 4: Extensão e Cultura

Proposição	Objetivos	Meta	Estratégia
1. 1.1 Permitir a participação de PTES em Projetos de Extensão e Cultura. 1.2 Criar políticas que permitam aos PTES dedicação em projeto de extensão e cultura.	1.Integração da Comunidade Acadêmica. 2. Possibilitar aos profissionais técnicos dedicar parte de sua jornada de trabalho para atuação em extensão e/ou cultura	1. Em em todas as unidades (Câmpus, Sede, Polos etc.).. 2.Apresentação de proposta de Regulamentação nos Conselhos Superiores a partir de 2018. 3.Fortalecer políticas de Extensão e Cultura na Unemat.	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 à extensão e/ou cultura.
2. 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.
3. Fortalecer as atividades de extensão, cultura e prática esportiva na Universidade.	1.Realizar as Olimpíadas Universitárias Desportivas a cada 2 anos, com infraestrutura necessária à sua realização com seletivas locais.	1.Implementação já para o próximo ano de 2018.	1.Regulamentação e aprovação pelos conselhos.



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



4. 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.)	1. Fortalecer projetos de extensão.	1. Envolver os três segmentos tanto na elaboração como na implantação de tais ações. 2. A partir de 2018.	1. Regulamentação e aprovação pelos conselhos. 2. Buscando parceria público/privada.
5. Fortalecer a extensão universitária.	1. Fomentar a interdisciplinaridade no ensino pesquisa e extensão por meio da extensão Universitária.	1. 2020	1. Promoção de 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 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.



Eixo 5: Gestão

Proposição	Objetivos	Meta	Estratégia
1. 1.1 Alterar a distribuição das atividades dos docentes em regime de dedicação exclusiva 1.2 Manter a atual distribuição das atividades dos docentes em regime de dedicação exclusiva. Obs: Proposta advinda do Eixo Graduação	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 (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. 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. 3.O docente poderá realizar carga	1.A partir do 1º semestre de 2018	1.Alterar a legislação atual.



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



	horária de ensino (180h) e poderá escolher ampliação em sua carga horária de ensino e escolher pesquisa e/ou extensão, de acordo com a afinidade e a potencialidade do curso de graduação.		
2. 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.	1.Possibilitar planejamento e execução das ações dos diretores em seu mandato. 2.Equiparar tempo de mandato.	1.Em todos os Câmpus, conforme a estratégia traçada. 2.Fortalecer o planejamento e execução das ações nas unidades regionalizadas. 3.Aplicação nas próximas eleições de reitoria.	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) 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 4 (quatro) anos de gestão. 2.Alteração do Estatuto.
3. Alterar as atribuições e nomenclatura dos diretores de unidade regionalizada. Alterar a nomenclatura de DURA para DPPA (Diretor Político e Planejamento Administrativo).	1. Fazer uma gestão política compartilhada.	1.Próxima alteração do estatuto.	1.Reorganizando as atribuições dos diretores.
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	1.Consolidar a UNEMAT como uma instituição do estado de Mato Grosso em	1.Garantir as condições necessárias para a migração da sede administrativa para a capital do estado.



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: - 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	sua estrutura multicâmpus e aproxima-la da administração estadual; 2. Mudar a Sede Administrativa para Cuiabá; 3. Estudo de Viabilidade com início imediato.	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.
---	---	---



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



	proporcionaria uma melhor infraestrutura predial para atender as demandas da Universidade; - 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.		
5. Composição paritária dos Conselhos.	1.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.	1.Para as próximas eleições.	1.Modificar a legislação pertinente ao cumprimento dos objetivos propostos. 2.Alterar a legislação pertinente.
6. Garantir a representação de todas as unidades regionalizadas em todos os conselhos superiores.	1.Permitir que todas as unidades regionalizadas tenham representatividade nos conselhos superiores.	1.Fortalecer a equidade da comunidade acadêmica da Unemat. 2.A médio prazo.	1.Alterar a legislação pertinente ao cumprimento dos objetivos propostos. 2.Recomposição dos Conselhos Superiores para garantir que cada câmpus tenha, no mínimo, um representante de cada segmento nos



			Conselhos Superiores 3.Seria necessário rediscutir o quantitativo e distribuição de docentes e PTES por câmpus para atender a LDB na proporção 70%, 20% e 10% entre os segmentos.
7. Readequar o organograma institucional, alterando as estruturas locais de forma que apresente uma estrutura padrão para todos os câmpus, seguindo o modelo mais eficiente conforme o que for definido no funcionograma.	1.Padronizar a estrutura organizacional da instituição, facilitando a compreensão dos trabalhos realizados nas diversas unidades regionalizadas. 2.Possibilitar 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. 3.Apresentar de forma organizada e eficiente a estrutura organizacional da universidade	1.Alterar a legislação vigente imediatamente, possibilitando o tratamento igual de todos aqueles que desenvolvem as mesmas funções em todos os câmpus. 2.Todos os câmpus.	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.Comissão competente tecnicamente (formação / graduação / mestrado / doutorado) em Adm. Ou Estrutura Organizacional.
8.	1.Delimitar e garantir as atribuições de cada cargo técnico dentro da	1.Delimitar as funções de cada cargo técnico da	1.Realizar um levantamento em cada unidade de trabalho e elaborar um



8.1 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. 8.2 Readequar o funcionograma atual.	Unemat. 2.Garantir que os serviços essenciais para a instituição sejam oferecidos de forma padronizada e com qualidade. 3.Para que tanto a gestão, quando os servidores tenham muito claro suas atribuições. 4.Apresentar de forma organizada e eficiente a estrutura funcional da universidade.	instituição. 2.Fortalecer a estruturação qualificada das estruturas da instituição. 3.Criação imediata de uma comissão. 4.Todos os câmpus. 5.A médio prazo. 6. 2019	documento base para o funcionograma. 2.Criação de uma comissão que fará a junção de todas as atribuições levantadas e elaborará o funcionograma. 3.Padronizar as funções de cada setor / servidor. 4.Estabelecimento de uma comissão com competência técnica (formação em nível de graduação / mestrado / doutorado) para a redefinição do funcionograma.
9.Criar equipes multiprofissionais nas unidades regionalizadas para atender a comunidade acadêmica, incluindo psicopedagogo para auxiliar a comunidade acadêmica.	1.Oferecer assistência em saúde e qualidade de vida para toda a comunidade acadêmica. 2.Instruir ambos para tornar a faculdade mais harmoniosa.	1.Aprimorar a qualidade de vida das pessoas envolvidas com a Unemat. 2.Diminuir índices de depressão. 3.Assistir o aluno.	1.Criar e fomentar as condições necessárias para que essas equipes possam atender a comunidade acadêmica. 2.Através de concurso.
10. 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. 2019	1. Levantamento econômico financeiro.
11. Realizar concurso público para docentes e técnicos	1.Contribuir para qualidade do ensino e serviços, prestados à	1. 2018/1 para técnicos. 2. 2019/1 para docentes.	1.Mobilização da sociedade organizada e política a fim de sensibilizar os



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



	comunicada acadêmica. 2.Efetivação do quadro técnico e docente. 3.Realizar concurso público para docentes e técnicos.		responsáveis para esta finalidade. 2. Levantamento de vagas para categoria docente, por câmpus.
12. Promover o bem-estar dos servidores da instituição.	1. Reduzir os afastamentos por ordem de saúde. 2. Proporcionar a qualidade no ambiente de trabalho.	1. Semestre 2018/2. 2. Semestre 2018/1.	1. Contemplar os setores de Recursos humanos em caráter permanente um profissional da área de psicologia/psiquiatria para acompanhamento periódico dos servidores. 2. Capacitação dos profissionais dos setores de Recursos Humanos em Gestão de Pessoas.
13. Construir centro poliesportivo, piscina semiolímpica, anfiteatro, campo de futebol, salão de ginástica e academia nas dependências da universidade, e esportivo da Unemat.	1.Construir a quadra poliesportiva e piscina semiolímpica. 2.Contribuir para que com desenvolvimento das práticas curriculares, bem como, o desenvolvimento de atividades físicas e culturais. 3.Obter um espaço em que se possa ser de valia a comunidade acadêmica e sociedade.	1.2020/2.	1.Articular investimentos provenientes da iniciativa público-privada para construção da área poliesportiva. 2.Nos câmpus que oferecem cursos de Educação Física. 3.Para todos os câmpus.



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



	4.Integrar aos programas de incentivo ao esporte do estado para incentivo a atividades culturais, servindo a sociedade.		
14. Ampliar o número de laboratório de informática.	1.Disponibilizar estrutura adequada para uso das atividades da docência. 2.Realizar projetos de extensão por meio dos mecanismos institucionais para capacitação e formação continuada.	1.2019/2020	1.Articular investimentos provenientes da iniciativa público-privada. 2.Buscar recursos com entidades de fomento à pesquisa.
15.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.
16.Capacitar os servidores e padronizar os procedimentos realizados em todas as unidades na Unemat.	1. Garantir a padronização das ações realizadas na instituição para garantir a eficiência e a eficácia dos	1. Início em 2018 e implantação em 2020.	1. Mapeamento de todos os processos institucionais; 2. Análise e validação da



	processos organizacionais.		reestruturação dos processos; 3. Capacitação dos envolvidos em cada processo; 4. Implementação e avaliação dos resultados para melhorias contínuas.
17. Definir requisitos físicos e organizacionais mínimos para implementação / execução de quaisquer modalidades diferenciadas.	1. Para garantir a execução dos serviços de forma adequada, regulamentar o que cada estrutura deve ter, para quando for implantada, e/ou adequar as já existentes.	1. Regulamentação imediata 2. 2018/2	1. Elaboração de regulamentação e aprovação nos conselhos.
18. Identificar quais assessorias, supervisões e diretorias, ligadas às pró-reitorias, possam ser preferencialmente 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.
19. Criar políticas de atualização e modernização de toda infraestrutura e estrutura organizacional da universidade.	1. Excetuar a criação de fundo. (Vide item d1, do Eixo Gestão / Infraestrutura)	1. 2019	1. Realizar estudo das condições atuais e definir um plano de ação. 2. Executar plano de melhoria contínua.
20. Criar políticas visando a qualidade de vida e valorização	1. Garantir a qualidade de vida, a promoção e proteção da saúde e	1. A partir da criação das equipes e normatização das	1. Criar e regulamentar equipe multiprofissional em todos os câmpus,



da comunidade acadêmica: docentes, PTES e discentes.	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.	mesmas. 2. Todos os câmpus. 3. Em até 02 anos.	pleiteando 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. 2. Criar infraestrutura para prática esportiva em todos os câmpus 3. Instalar Áreas/Centros de Convivência, que atendam manifestações culturais, prática de esportes, lazer e estudo particular.
21. Criar políticas locais de gestão de marketing e endomarketing institucional.	1. Otimizar a comunicação interna	1. Imediato.	1. Designação de equipe interna com professores, técnicos e discentes, cuja ação seja institucionalizada como projeto de extensão com ênfase em pesquisa. 2. Designar responsável local pelo suporte técnico das ações.
22. Criar obrigatoriedade de construção de um plano diretor para o câmpus, definido em assembléia geral aberta à comunidade, coordenada pelo	1. Considerando que o orçamento será previamente definido para o ano posterior, é preciso definir a que ações o recurso será dedicado; para	1. Definir o plano diretor por câmpus para 2019, acompanhando a previsão orçamentária.	1. A elaboração do plano diretor dar-se-á após a instituição da divisão prévia de orçamento para cada unidade, conforme critérios estabelecidos; o



diretor de faculdade/conselho diretor.	prever a aplicação de recursos adquiridos com financiamento externo; os recursos serão buscados, inclusive, conforme o plano diretor.		plano pode ser pensado para 8 ou 10 anos, ou acompanhando os prazos estipulados para os Congressos Universitários.
--	---	--	--

Eixo 6: Política Estudantil

Proposição	Objetivos	Meta	Estratégia
1. Ofertar auxílio transporte para acadêmicos que residem em outro município e utilizam transporte privado.	1.Oferecer condições de acesso e permanência ao Ensino Superior. 2.Ampliar a oferta de auxílios.	1. 2019/1	1. Criar um edital específico conforme editais, de auxílios já existentes como auxílio alimentação e moradia.
2. Institucionalizar as equipes de acolhida e acompanhamento de acadêmicos na Universidade do Estado de Mato Grosso.	1. Receber e acompanhar com atenção e presteza os novos acadêmicos ingressantes na graduação.	1.Oferecer ensino superior de qualidade e com respeito a dignidade humana.	1. Designar equipes responsáveis pela acolhida e acompanhamento dos acadêmicos.
3. Ampliar as políticas de Apoio Estudantil.	1.Ampliar o número de bolsas monitoria. 2.Manter os acadêmicos com maior permanência na faculdade.	1. 2021	1.Aumentar a quantidade de bolsas FOCCO, a fim de diminuir a evasão e reprovação acadêmica. Além do incentivo da docência. 2.Avaliar a possibilidade de implantação de moradia estudantil em todos os câmpus. 3.Estimular a produção de trabalhos e projetos científicos. 4.Possibilitar e estabelecer ao corpo discente



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



			para estar em contato com campos de estágios. 5. Estabelecer parcerias público-privadas para oferta de programas de estágio remunerados. 6. Construir um modelo de Restaurante Universitário viável à instituição. 7. Ofertar o acesso à comunidade acadêmica aos serviços de restaurante universitário. 8. Promover a discussão coletiva de políticas de acesso à Internet e recursos de rede. 9. Fomentar a democracia como garantia de atuação e manifestação para todos os segmentos da comunidade acadêmica. 10. Fomentar o pluralismo de ideias nas concepções pedagógicas, científicas, tecnológicas, culturais, artísticas e esportivas. 11. Estabelecer o respeito aos princípios éticos e aos da administração pública.
4. Criar um programa de tutoria e elaborar uma política para sua efetiva implantação.	1. Criar um programa de tutoria e elaborar uma política para sua efetiva implantação. 2. Superar as deficiências do corpo discente adquirida na sua formação na educação	1. Superar as deficiências do corpo discente adquirida na sua formação na educação básica; 2. Possibilitar ao	1. Fomentar uma política de inclusão de tutor para os estudantes regularmente matriculados nos cursos regulares ofertados pela UNEMAT do segundo ao penúltimo semestre; 2. Regular por meio desta política a inclusão e



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



	básica; 3. Possibilitar ao acadêmico alcançar êxito na sua formação profissional.	acadêmico alcançar êxito na sua formação profissional. 2020	atuação dos tutores; Articular a possibilidade de concessão de bolsas remuneradas.
5. Implantar política de qualidade de vida para a comunidade acadêmica.	1. Proporcionar a comunidade acadêmica meios de melhoria da qualidade de vida nos campus da Universidade	1. Atender a 100% da comunidade acadêmica até 2020.	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. Facilitar o acesso de estruturas físicas de imóveis ergonômicos. 5. Instalar Áreas/Centros de Convivência, que atendam manifestações culturais, prática de esportes, lazer. 6. Instituir o Programa de Combate à Intimidação Sistemática dentro da universidade. 7. Trazer um parâmetro moderador para que não se crie uma nova modalidade de censura.



Eixo 7: Política de Financiamento

Proposição	Objetivos	Meta	Estratégia
1. Regularizar as parcerias com entes públicos e pessoas físicas e jurídicas de direito privado, bem como a comercialização de bens, produtos e serviços no âmbito da Universidade.	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.	1. Implementação em um prazo máximo de 1 ano.	1. Criando uma comissão para realizar o estudo e propor a melhor forma de institucionalizar essas políticas.
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, revertidos ao câmpus de origem.	1. O valor integral deverá ser utilizado para a reestruturação (dos diferentes espaços de ensino) bem como, das bibliotecas com aquisições de livros e modernização dos espaços e da infraestrutura tecnológica.	1. Implementação em um prazo máximo de 2 anos.	1. Buscar junto ao governo o repasse integral dos recursos da fonte 240. 2. Criar uma comissão para realizar o levantamento do valor do recurso junto ao governo do Estado e o acompanhamento da sua aplicação interna.



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 Civis 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 Policani; 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://lcead.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.

CHAUI, 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-p.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/3652_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.