



**GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT**



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO**

TESE LOCAL DO CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE TANGARÁ DA SERRA

Tese do Campus Universitário de Tangará da Serra, validada pelos participantes inscritos, credenciados e presentes na última sessão do Seminário Local do 3º Congresso Universitário da Universidade do Estado de Mato Grosso, realizada no dia 1º de junho de 2017.

Tangará da Serra MT - 2017



TERMO DE ENCAMINHAMENTO DA TESE LOCAL

Os membros aqui relacionados, componentes da Comissão Organizadora do Seminário Local do Campus Universitário de Tangará da Serra do 3º Congresso Universitário da Unemat, Portaria nº 2805/2016 têm ciência de conteúdo e encaminham para publicação a Tese Local do Campus Universitário de Tangará da Serra, validada nos Seminário Local realizado nos dias 31 de maio e 01 de junho de 2017, conforme previsto no Regimento do 3º Congresso Universitário da UNEMAT.

Tangará da Serra, 09 de junho de 2017.



Sérgio Baldinotti / Segmento Docente



Anísio da Silva Nunes / Segmento Docente



Francisca Marylin Lucas Pauffero / Segmento Discente



Renatto Macedo Bonin / Segmento Discente



Alex Sabino dos Santos / Segmento PTES



EIXOS TEMÁTICOS QUE FAZEM PARTE DESSA 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

CONTEXTUALIZAÇÃO

O documento que se segue é fruto do trabalho coletivo da comunidade do campus da Universidade do Estado de Mato Grosso (Unemat) em Tangará da Serra, tendo sido objeto de reflexões em grupo, inicialmente, e posteriormente em uma assembléia que contou com a presença de aproximadamente 400 pessoas durante os dias 31 de maio e 01 de junho de 2017 nas dependências de nossa Unidade Administrativa e Pedagógica.

Faz-se necessário ressaltar que este processo de discussão e composição coletiva de um documento faz parte de um procedimento pedagógico, onde aprende-se sobre o funcionamento da Universidade, sua estrutura e seu funcionamento, tanto como instituição pertencente a uma estrutura de governo como de ensino, pesquisa e extensão, contemplando assim um círculo virtuoso da cidadania da sociedade matogrossense e nacional.

Diante disto acreditamos que este exercício pedagógico de cidadão irá contribuir em futuras discussões dentro e fora da Universidade, possibilitando o surgimento de um conjunto de ideias e alternativas para as diversas situações a serem enfrentadas pela UNEMAT e toda sua comunidade acadêmica e do estado de Mato Grosso, em especial, além de possibilidade de interlocuções nacionais.



RESUMO

As propostas aqui apresentadas propõem modificações nas políticas macro institucionais da Universidade do Estado de Mato Grosso (Unemat) tendo como base os setes eixos temáticos, conforme requerido para participação no 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 conforme os conhecimentos adquiridos 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 as necessidades da comunidade acadêmica e traga maior visibilidade e benefícios para a comunidade externa em geral.

A criação de uma equipe multiprofissional nos campus da Universidade do Estado de Mato Grosso (Unemat) foi proposta visando a qualidade de vida e valorização da comunidade acadêmica: docentes, Profissionais Técnicos do Ensino Superior (PTES) e discentes, que integram os eixos Graduação, Gestão e Política Estudantil. Para tanto foram apresentadas diversas pesquisas que fundamentam e justificam a criação da equipe multidisciplinar.

Discutiu-se também as Ligas Acadêmicas, que são entidades formadas por grupos de estudantes que buscam aprofundar o conhecimento de um determinado tema por meio de atividades extracurriculares de ensino, pesquisa e extensão. Esta formação complementar e diferenciada promove a valorização do estudante e o interesse pela profissão, evitando, assim, a evasão. Não existe na Universidade do Estado de Mato Grosso (Unemat), políticas de incentivo à formação de Ligas Acadêmicas, assim como o estabelecimento de normas claras para sua criação, institucionalização e supervisão. Neste sentido, a presente tese foi elaborada com o intuito de fomentar a discussão sobre a importância e sobre a normatização das Ligas Acadêmicas para os cursos de graduação da Unemat. Desta forma, propõe-se a designação de uma Comissão para elaboração de um regimento geral e de um estatuto-padrão para as Ligas Acadêmicas, bem como políticas de incentivo a participação pelos estudantes. Sugere-se que as Ligas



Acadêmicas devam estar subordinadas à Faculdade de origem da maioria dos estudantes e à Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE) e que seja estabelecido um fluxograma claro e conciso para a institucionalização das Ligas Acadêmicas.

Por fim, outras ideias foram baseadas em princípios que os proponentes consideram elementares para o melhor atendimento da instituição às suas atividades fins, que são a oferta de ensino, pesquisa e extensão de forma indissociada. Dentre eles, destacam-se a necessária articulação entre os níveis de ensino ofertados e a desburocratização do funcionamento, dando maior peso ao caráter pedagógico-científico, inclusive quando se pensar a parte administrativa. Para tanto, as propostas acabam abarcando todos os pontos, numa tentativa de sanar certas barreiras que vêm se mantendo, como o distanciamento entre graduação e pós-graduação, a dissociação entre pesquisa, ensino e extensão, e o peso/importância dada internamente à gestão em comparação com as atividades fins. As proposições para graduação se baseiam, principalmente, nas indicações das diretrizes nacionais para licenciaturas (res.2/2105-CPE) e na definição de Universidade pelos documentos governamentais oficiais. Sobre a gestão e a política estudantil, baseia-se nas Proposições do Planejamento Estratégico Participativo.

INTRODUÇÃO

Este estudo visa propor melhorias na qualidade da Educação Superior Estadual, especificamente na UNEMAT, que nasceu em 1978 e atua na graduação e na pós-graduação, abrangendo 117 dos 141 municípios do Estado de Mato Grosso (Relatório Gestão da UNEMAT 2002-2010), sendo que possui câmpus em oito dos 20 municípios mais populosos de Mato Grosso. Com sua Sede Administrativa em Cáceres, possui 13 câmpus nas cidades de: Alto Araguaia, Alta Floresta, Barra do Bugres, Cáceres, Colíder, Diamantino, Juara, Luciara, Nova Mutum, Nova Xavantina, Pontes e Lacerda, Sinop e Tangará da Serra, além de diversos núcleos pedagógicos que ofertam cursos de diversas modalidades e fora de sede.

Segundo seu próprio estatuto, a UNEMAT é uma Instituição de Educação



Superior de abrangência estadual, pessoa jurídica de direito público e vinculada à administração indireta do Estado de Mato Grosso, que se autodenomina de estrutura multicampi. É uma instituição sem fins lucrativos, de duração indeterminada, dotada de autonomia didático-científica, disciplinar, administrativa e de gestão patrimonial e financeira, obedecendo à indissociabilidade constitucional entre o ensino, pesquisa e extensão e demais leis na qual se enquadre.

A sua estrutura organizacional é 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.

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

De acordo com dados do anuário estatístico da UNEMAT, em 2015 a instituição contava com 13 núcleos pedagógicos e 18 polos educacionais de Ensino a Distância. Em termos de pessoal, contava com 2.081 servidores, sendo 1398 professores e 683 técnicos administrativos, além de 17.376 alunos



matriculados em cursos de graduação e 1046 em pós-graduação (ANUÁRIO ESTATÍSTICO, 2016).

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

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

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

Desta forma, apresentamos a proposta de criação de equipe multiprofissional nos campi 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 Universidade do Estado de Mato Grosso (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, conforme anexo A.

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

Infelizmente, não há exatamente um conceito estabelecido e amplamente aceito sobre as Ligas Acadêmicas, apenas algumas linhas gerais que estas devem adotar. Uma Liga Acadêmica é uma entidade estudantil formada por um grupo de estudantes que buscam o aprofundamento de um determinado tema e sua aplicabilidade para a comunidade. Cabe ao docente a orientação das atividades, mas os rumos, objetivos e metas da Liga Acadêmica são determinados pelos estudantes.

As Ligas Acadêmicas têm em sua base o tripé ensino-pesquisa-extensão, diferentemente de um grupo de estudo. Deve ser desenvolvida de forma equilibrada nas três áreas supracitadas, de forma que na medida que se aprofunda os conhecimentos, novos saberes são gerados e transmitidos à comunidade externa.

Atualmente, não existe na Universidade do Estado de Mato Grosso (Unemat), políticas de incentivo à formação de Ligas Acadêmicas, assim como o estabelecimento de normas claras para sua criação, institucionalização e supervisão. Neste sentido, a presente tese foi elaborada com o intuito de fomentar a discussão sobre a importância e sobre a normatização das Ligas Acadêmicas para os cursos de graduação da Unemat.

Uma universidade precisa conciliar suas atividades fim com a eficiência administrativa das atividades meio, para que estas não prejudiquem o bom



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

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

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



2- Elementos textuais

OBJETIVOS

OBJETIVO GERAL

- Propor alterações nas organizações administrativas e pedagógicas da Universidade do Estado de Mato Grosso visando a permanência do oferecimento do ensino superior público e a melhoria da qualidade com a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão de excelência.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Regular a criação /ou extinção/remanejamento de cursos em todos os câmpus;
- Garantir que a formação acadêmica seja realizada de forma ampliada, com base em um currículo cultural interdisciplinar;
- Redefinir políticas de ingresso de acadêmicos na Unemat;
- Estabelecer propostas metodológicas, incluindo novas tecnologias;
- Garantir que os PTES atuem como colaboradores nos programas de pós-graduação;
- Instituir políticas de qualificação profissional para os PTES em Programas de Pós-graduação.
- Garantir a participação efetiva dos PTES em projetos de pesquisa e extensão;
- Estabelecer mandato de duração de 04 (quatro) anos para Diretoria de Unidade Regionalizada (DURA);
- Garantir a participação de PTES na gestão das unidades administrativas vinculadas à Reitoria;
- Estabelecer representação paritária entre docentes, PTES e discentes nos conselhos superiores;
- Estabelecer a participação de DPPF e DURA como membros natos nos Conselhos (CONEPE, CONSUNI e Colegiado Regional);
- Estabelecer que cada campus tenha, no mínimo, um representante de cada segmento acadêmico nos conselhos superiores (CONEPE e CONSUNI);
- Criar equipes multiprofissionais nos câmpus visando à qualidade de vida e valorização da comunidade acadêmica;
- Criar políticas efetivas de gestão de marketing e endomarketing institucional;
- Reformular e normatizar a concessão de auxílios financeiros a acadêmicos de



forma descentralizada;

- Criar políticas de financiamentos externos.
- A equipe multiprofissional teria como função identificar fatores facilitadores e/ou prejudiciais na rotina da universidade, bem como intervir sobre aspectos ligados ao bem estar em situação de trabalho dos servidores, tendo possibilidade de adotar medidas administrativas para correção de possíveis conflitos e, ainda:
 - 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.
- Tendo em vista a necessidade de conhecer melhor a realidade vivenciada pelos acadêmicos visando identificar fatores que possam gerar evasão, dificuldades durante o curso e o desenvolvimento psicossocial, a equipe multiprofissional teria como funções:
 - Conhecer e avaliar, por meio da realização de visitas domiciliares, a realidade do acadêmico que por motivo de doença ou acidente encontra-se afastado de suas atividades acadêmicas;
 - Conhecer, avaliar e realizar estudos sócio-econômicos da realidade social do acadêmico para fins de benefícios e serviços sociais junto a Unemat e/ou outras entidades;
 - Orientar indivíduos e grupos de diferentes segmentos sociais no sentido de identificar recursos e de fazer uso dos mesmos no atendimento e na defesa de seus direitos;
 - Acompanhar o acadêmico ingressante por meio da política de ações afirmativas da Universidade do Estado de Mato Grosso e promover ações que promovam a permanência na universidade e conclusão do curso.



- Propor estratégias visando adequadas relações entre acadêmicos, docentes e PTES da Universidade, promovendo melhor a integração dos mesmos nas atividades da Unemat.
- Regulamentar e implementar a criação das Ligas Acadêmicas nos cursos de Graduação da Unemat.
- Fomentar a discussão sobre a importância das Ligas Acadêmicas para o tripé ensino-pesquisa-extensão na Unemat.
- Viabilizar a criação de um Regulamento Geral para a criação, implantação, institucionalização, implementação e supervisão das Ligas Universitárias na Unemat.
- Instaurar uma comissão, composta por docentes, profissionais técnicos e estudantes de diferentes áreas do conhecimento, para a elaboração de um regimento geral e um estatuto-padrão para todas as Ligas Acadêmicas da Unemat.
- Estimular a participação de estudantes nas Ligas Acadêmicas da Unemat, promovendo assim o estímulo ao estudo, à pesquisa e à extensão, bem como a valorização e permanência destes.

Gerais

- 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 campus e a participação democrática na gestão;
- dar garantias de permanência do aluno na instituição, investindo na qualidade das relações humanas;
- desvincular a lotação docente de uma perspectiva disciplinar; viabilizar a elaboração do lotacionograma com o quadro atual de servidores;
- garantir a obrigatoriedade de um plano diretor para os campus, 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-fim;



METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO DA TESE

Esta Tese foi elaborada com base nas sugestões e discussões oriundas da comunidade acadêmica da UNEMAT com base nas discussões em suas unidades de trabalho, formalização de ideias e proposição de melhorias. No campus de Tangará da Serra criou-se um Grupo de Trabalho (GT) dividido por eixo temático, tendo a finalidade de estudar e elaborar propostas de temas para posteriormente serem apresentadas nas reuniões coletivas. A proposta foi feita com a colaboração de profissionais técnicos de vários câmpus buscando soluções para problemas que atualmente são crônicos na universidade. As propostas consideram a situação atual da universidade levando em conta suas possibilidades e enfrentando as barreiras como desafios a serem superados. A tese apresentada segue o formulário para formulação de tese sugerido pela comissão do congresso universitário, alocadas dentro de cada eixo temático, a proposta abrange todos os 07 (sete) eixos temáticos.

A elaboração da Tese foi realizada com consultas a comunidade acadêmica, análise de artigos científicos e obras publicadas, bem como a legislação pertinente e discussão a respeito da função da equipe multiprofissional e estudos de caso.

Sendo assim, o estudo bibliográfico buscou identificar o que foi produzido de conhecimento pela comunidade científica sobre esse a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), clima organizacional, equipes multiprofissionais, bem como o ambiente de trabalho de funcionários públicos, professores e estudantes universitários. Foram analisadas as as principais tendências da gestão de pessoas e tudo o que está sendo discutido, publicado e gerado de conhecimento nessa linha de pesquisa para a construção desta Tese.

A Tese foi redigida por professores, técnicos e sugestões de acadêmicos da instituição. A necessidade de regulamentação das Ligas Acadêmicas sempre foi motivo de discussão entre professores, técnicos e estudantes do curso de Enfermagem de Tangará da Serra, tendo em vista o sucesso das experiências observadas em outras instituições.

Por meio de reuniões e discussões para o amadurecimento da proposta, foi elaborada a presente tese. As propostas foram construídas a partir da experiência de alguns proponentes e de suas reflexões ao longo do tempo com técnicos e discentes, sobre o cotidiano, tanto da graduação quanto da gestão. A proposta foi elaborada e apresentada a outros técnicos e discentes, para considerações, alterações e, se fosse o caso, anuência.



Metodologia de realização do Seminário Local e da sistematização da Tese

O Seminário Local foi realizado no campus universitário de Tangará da Serra nos dias 31 de maio a 01 de junho de 2017 nos períodos vespertino e noturno, ao todo foram 673 inscritos subdivididos entre os três segmentos da comunidade acadêmica. Os trabalhos tiveram início no período vespertino do dia 31 de maio com a composição da mesa de autoridades e uma breve fala de cada um de seus componentes, na sequência a mesa foi desfeita, para que os trabalhos fossem iniciados.

O Presidente da comissão Local Prof^o Msc Sérgio Baldinotti fez a apresentação da metodologia a ser adotada durante todo seminário, tempo de fala de dois minutos para apresentação de proposições/esclarecimentos, e de validação dos eixos através da manifestação com os crachás assim como se daria a validação da Tese Local .

Com isso teve início a leitura dos estratos das pré-tese organizadas por eixo temático após a leitura de cada uma das proposições caso houvesse alguma inscrição para fala era aberto o tempo estipulado inicialmente, os trabalhos foram encerrados as 17h30min retornando as atividades as 19h30min, foi aberta as inscrições para delegados do campus, em sequencia os trabalhos prosseguiram até as 22:45. No dia 01 de junho as atividades foram iniciadas a partir das 13h30min com a retomada as leituras e discussões até as 18:00, no início do período noturno do dia 01 foram encerradas as inscrições para delegados. Após o termino das apresentações e validação dos eixos temáticos, foi realizada a validação da Tese Local.

Na sequência os candidatos a delegados foram apresentados e foi realizada a eleição, através de votos secreto, onde cada eleitor poderia escolher quatro nomes.

Os acréscimos sugeridos no Seminário Local através dos formulários de proposição foram todas incluídas no texto da tese Local.



JUSTIFICATIVAS

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, assim, entendemos ser de suma importância que a Universidade promova na atualidade, 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 da Pré-tese.

Salientamos que os resultados das discussões analisados e confrontados com as demais propostas darão corpo, forma e amadurecimento para todas as demais proposituras, ou seja, estamos abertos às discussões e não pretendemos aqui engessar ou eternizar alguma ideia que possa ser melhorada coletivamente.

O delineamento hierárquico das ideias da pré-tese do 3º Congresso da UNEMAT segue a padronização e pré-requisitos estabelecidos no modelo disponibilizado pela comissão organizadora do Congresso, sendo que seguimos rigorosamente as normas e a ordem dos eixos temáticos no desenvolvimento do texto e que são integrantes dessa pré-tese, sendo eles: Eixo 1 – Graduação, Eixo 2 – Pós-graduação, Eixo 3 – Pesquisa, Eixo 4 – Extensão e Cultura, Eixo 5 – Gestão, Eixo 6 – Política Estudantil e Eixo 7 – Política de Financiamento. Nas apresentações e conclusões sintetizamos as propostas que se consolidaram no processo de elaboração da Pré-tese. Na organização e para melhor compreensão do texto, mantivemos a numeração dos eixos sugeridos, as proposições de cada eixo estão apresentadas em tópicos e numerados sequencialmente em algarismos arábicos, conservamos a forma do que representa dentro do eixo e qual a proposição.

EIXO 1 – GRADUAÇÃO

1.1 Oferta de Cursos

Planejar a curto, médio e longo prazo a criação e/ou extinção/remanejamento de cursos em todos os câmpus, de modo que possa



haver uma adequação ao longo do processo, evitando a criação de cursos com pouca demanda e com estruturas precárias.

Nos câmpus onde houver a migração de cursos para outra localidade, é necessário garantir que para cada curso que saia, sejam ofertados continuamente, pelo menos dois cursos de turmas únicas e/ou EAD, visando, dessa forma, manter o atendimento a comunidade local, bem como aperfeiçoar a utilização dos espaços institucionais já existentes.

1.2 Formação em moldes interdisciplinares no que se refere às disciplinas comuns

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

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.

1.3 Inovações curriculares

Inserir propostas metodológicas, incluindo novas tecnologias, por exemplo, o uso de softwares adequados e plataformas de ensino, garantindo assim a sincronização entre o conhecimento adquirido no meio universitário e as necessidades do mercado de trabalho e da sociedade.

1.4 Construção de uma proposta de divulgação do vestibular - Marketing da Universidade e dos cursos oferecidos.

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.

1.5) Elaborar 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))

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.

EIXO 2 – PÓS-GRADUAÇÃO

2.1) Possibilidade de PTES participarem como colaboradores (orientação / tutoria) em Programas de Pós-graduação

Considerando os Profissionais Técnicos com cargos de nível superior, da UNEMAT, com formação acadêmica em nível de mestrado ou doutorado; considerando que esses profissionais estão inseridos na UNEMAT e que essa é formada pelo tripé ensino-pesquisa- extensão que constitui o eixo fundamental da Universidade e não pode ser compartimentado, conforme o artigo 207 da Constituição Brasileira de 1988 que dispõe que “as universidades [...] obedecerão ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão”, e os profissionais técnicos como parte da Universidade devem contribuir com o desenvolvimento institucional, o avanço técnico- científico e educacional, seja através das atividades meio ou diretamente ligados às atividades de ensino,



pesquisa e extensão; considerando que a UNEMAT possibilita a formação profissional a nível de mestrado e doutorado e que esses profissionais qualificados e beneficiados com o afastamento para qualificação profissional devem contribuir com o desenvolvimento da Universidade; considerando que os profissionais técnicos aprovam projetos de pesquisa em órgãos de fomento e, atualmente, muitos são coordenadores de projetos de pesquisa/extensão ou estão vinculados à projetos como membro, há a necessidade de possibilitar aos Profissionais Técnicos a orientação de acadêmicos, já que essas atividades de orientação estão diretamente relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas dentro da Universidade e que esses profissionais técnicos estão qualificados a nível de mestrado ou doutorado, aptos para essa atribuição.

2.2) Fomentar e implantar políticas de qualificação para os PTES e Docentes em Programas de Pós-graduação.

A pós-graduação na UNEMAT é muito jovem, a pós em nível stricto sensu iniciou-se em 2006 e atualmente a instituição conta com 19 (dezenove) programas de pós-graduação stricto sensu, onde conta com 23 cursos, sendo 16 mestrados e 07 doutorados, consultando registros da Universidade é possível verificar que de acordo com a PRPPG o principal objetivo da oferta de cursos de mestrado e doutorado é viabilizar a formação de mestres e doutores principalmente de professores e técnicos pertencentes ao quadro da Unemat.

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

A qualificação permite que o servidor desenvolva suas atividades cada dia



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

EIXO 3 – PESQUISA

3.1) 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.

3.2) Possibilitar que o PTES possa dedicar 10 (dez) horas semanais de sua carga horária de trabalho para participar como Coordenador nos projetos de Pesquisa.

Regulamentar a disposição de 10h (dez horas) semanais da carga horária de trabalho dos Profissionais Técnicos do Ensino Superior – PTES, da Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT, para dedicação exclusiva a projetos de pesquisas considerando as especificidades de atuação desse servidor na educação e, dessa forma, a contribuição desses para o ato educativo e o desenvolvimento Institucional, considerando-se, ainda, a missão da Universidade e a realização profissional destes servidores.

Considerando as especificidades de atuação PTES, para além do cargo que ocupa, suas aptidões e as múltiplas possibilidades de saber desenvolvidas através da qualificação profissional, considerando a realização profissional destes



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

EIXO 4 – EXTENSÃO E CULTURA

4.1) 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.

4.2) Possibilitar que os PTES possa dedicar 10 (dez) horas semanais de sua carga horária de trabalho para participar como Coordenador dos projetos de Extensão e Cultura

Regulamentar a disposição de 10h (dez horas) semanais da carga horária de trabalho dos PTES para dedicação exclusiva a projetos de Ensino, Extensão e Cultura, entre outros, considerando as especificidades de atuação desse servidor na educação e, dessa forma, a contribuição desses para o ato educativo e o desenvolvimento Institucional, considerando-se, ainda, a missão da Universidade e a realização profissional destes servidores.

Considerando as especificidades de atuação PTES, para além do cargo que ocupa, suas aptidões e as múltiplas possibilidades de saber desenvolvidas



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

4.3) Criar uma política de oferta de cursos pré-vestibular nos câmpus, possibilitando a atuação de acadêmicos como monitores (estágio supervisionado), e aproximação com a comunidade externa.

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

EIXO 5 – GESTÃO

5.1) Estabelecer para as Eleições Gerais a Manutenção do voto paritário para os três segmentos, Docentes, Técnicos e Discentes.

Em continuidade ao movimento de democratização da Universidade, a defesa da continuidade do voto paritário visa ainda a união das categorias em prol



da Universidade. A defesa dos servidores técnicos por aumento de cadeiras anularia a médio prazo a vantagem presente, visto que atualmente o número reduzido significa, sob o prisma do voto paritário, maior poder, porém este poder tem reflexo no menor número de cargos efetivos existentes, o que, é sabido, é insuficiente para suprir as demandas da instituição no suporte ao ensino, à pesquisa e à extensão, estando longe de ser o número ideal para uma instituição sólida. Resolvendo um problema, resolve-se outro, dando força igual ou semelhante a ambas as categorias.

5.2) 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.

5.3) Definição das Pró-Reitorias - Pró-reitorias Meio – Servidores efetivos da carreira, com titulação mínima de graduação para técnicos.

Espera-se com essa ação uma melhor utilização dos recursos humanos da universidade, atualmente a UNEMAT conta com um quadro de profissionais técnicos altamente qualificados, com servidores graduados, especialistas, mestres e doutores, com experiência nas mais diversas áreas, e muitos com conhecimento da universidade podendo contribuir com o crescimento institucional.

5.4) Composição dos Conselhos - Composição paritária dos três segmentos nos Conselhos (CONEPE, CONSUNI e Colegiado Regional).

A atual composição dos Conselhos Superiores e Colegiado Regional representam o que normatiza a LDB (Lei 9394/96), e o que a presente proposta



trás é a paridade, tanto nas eleições quanto nas composições dos principais Conselhos da Universidade, garantindo assim a isonomia e democratização dos processos. Lembrando que o item posterior sugere membros natos que devem contar para tal paridade, tanto servidores técnicos quanto docentes.

5.5) Participação de DPPF e DURA como membros natos nos Conselhos (CONEPE, CONSUNI e Colegiado Regional).

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

5.6) Representatividade mínima de cada segmento, de todos os *campi*, nos conselhos superiores (CONEPE e CONSUNI).

Dessa forma, possibilitando a maior participação democrática nas decisões da UNEMAT, garantindo a isonomia entre os *campi* e a paridade entre os segmentos da comunidade acadêmica: Docentes, PTES e discentes.

5.7) Readequar o organograma atual

Definir que o organograma institucional 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.

Estabelecer um organograma mínimo para implementação/execução de quaisquer estruturas que a UNEMAT tenha ou crie.

Como uma ação de valorização da categoria técnica sugere-se que as Supervisões, Assessorias e Diretorias ligadas às Pró-Reitorias sejam ocupadas



por PTES, vislumbra-se com esta ação um melhor desempenho dos diversos setores da Reitoria.

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

5.8) Readequar o Funcionograma Institucional

Elaboração de um funcionograma técnico, 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.

5.9) Readequar o Lotacionograma de PTES

Elaboração de um lotacionograma técnico 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.

5.10) Criar equipes multiprofissionais nos *campi* visando a qualidade de vida e valorização da comunidade acadêmica: docentes, PTES e discentes.

A criação de uma equipe multiprofissional no âmbito da Universidade do Estado de Mato Grosso se faz necessário tendo 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.

5.11) Criar políticas efetivas de gestão de marketing e endomarketing institucional.

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.

EIXO 6 – POLÍTICA ESTUDANTIL

6.1) Política de permanência e acolhida estudantil

Criar equipes em cada câmpus 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.

6.2) Reformular e normatizar a concessão de auxílios a acadêmicos de forma descentralizada

A concessão dos mais diversos auxílios atualmente é gerenciada pela Pró-reitoria de Assistência Estudantil, entretanto, acredita-se que é necessária uma equipe nos câmpus que tenham autonomia para acompanhar o processo de



concessão dos auxílios desde a seleção à sua manutenção. Dessa forma, essa equipe poderia verificar se os alunos mais necessitados financeiramente estão sendo atendidos pelos auxílios, seria importante um acompanhamento quando for lançado os editais e auxiliar os acadêmicos na montagem do processo. A equipe ficaria responsável em acompanhar se os alunos que estão recebendo os auxílios estão frequentando regularmente as aulas, garantindo assim o interesse da coletividade.

6.3) Instalação de restaurante universitário, casa do estudante universitário e creche.

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

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

EIXO 7 – POLÍTICA DE FINANCIAMENTO



7.1) Criar políticas de incentivos de financiamento

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

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

Com a implantação destas políticas, aumenta-se o número de aproveitamento destas oportunidades, aumentando o financiamento da universidade, e desenvolvendo conseqüentemente as habilidades intrapessoais da instituição, vista aqui como agente participativo, dando maior visibilidade aos projetos, programas, cursos e eventos realizados pela UNEMAT. Esta política vem de encontro com a de fortalecimento da extensão e cultura e com as ações de desenvolvimento no marketing institucional.

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

A justificativa dessa proposta está pautada nos resultados e inferências de diversos pesquisadores que buscaram compreender o trabalho coletivo e analisaram a importância das equipes multiprofissionais no contexto sistêmico e complexo do universo organizacional. Severo e Seminotti (2010) definem equipe multiprofissional como um processo de trabalho com um sistema cooperativo



entre sujeitos trabalhadores, gestores e usuários na realização de diretrizes e ações coletivas organizadas por lógicas voltadas para a garantia dos direitos sociais. Os autores consideram que as práticas produção coletivas caracterizam-se por territórios marcados por tensões de naturezas epistemológicas, institucionais e pessoais, devido a disputa de poderes em relação aos modelos de atenção. Ocorrem, também, tensões sociais em decorrência da difícil rotina socioeconômica dos indivíduos envolvidos.

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

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

A pesquisa de Alves (2011) que teve como objetivo apresentar sugestões de ações e programas de promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), detectou que muitas organizações têm buscado incorporar programas padronizados de QVT sem planejamento estratégico visando resultados imediatistas, e sem os devidos investimentos. Dessa forma, obtêm-se resultados contrários aos esperados. Como cada organização tem suas especificidades, primeiramente é necessário haver um diagnóstico dos problemas, para só então aplicar um método de intervenção que considere os todos os indivíduos envolvidos, as limitações das atividades ocupacionais, bem como dos recursos físicos e humanos, para diante disso ser possível o planejamento e execução das ações a serem implementadas. Nesse sentido uma equipe multiprofissional, pode colaborar de maneira efetiva para a melhora da qualidade de vida no trabalho



dentro dos campi da UNEMAT.

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

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

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

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



desenvolvam é fundamental o comprometimento desses servidores, e isso somente é conquistado quando a administração fornece adequadas condições de trabalho fato que a equipe de multiprofissionais pode consolidar.

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

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

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

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

Apesar destas políticas implementadas Zanin et al (2005) concluem que a política implementada pelo Governo via SIASS se dissocia das questões de



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

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

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

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

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

Os resultados destas pesquisas fortalecem a justificativa para o aperfeiçoamento das formas de atendimento ao aluno, tanto no que se refere à



terapêutica quanto à prevenção. Atualmente, os acadêmicos das universidades estão de forma alarmante expostos a estresse, alterações do sono e apetite, falta de exercícios físicos, comportamento sexual de risco e depressão. Então, a implementação de programas voltados para esse foco pode ser importante para a redução da frequência e gravidade desses sintomas (STECKER, 2004; MERRIT et al., 2007).

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

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

Para o desenvolvimento destas competências, o ensino, a pesquisa e a extensão são imprescindíveis. O processo de aprendizagem passa a se basear e a depender de observações próprias de atitudes reflexivas, questionadoras, que decorrem do diálogo e da interação com a realidade para compreendê-la e transformá-la.

Para Freire (1996), ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua produção ou a sua construção. O autor ainda evidencia a importância de fazer uma relação entre o ensino com a pesquisa:

“Não há ensino sem pesquisa e pesquisa sem ensino. Esses que fazeres se encontram um no corpo do outro. Enquanto ensino continuo



buscando, reprocuroando. Ensino porque busco, porque indaguei, porque indago e me indago. Pesquisa para constatar, constatando, intervenho, intervindo, educo e me educo. Pesquisa para conhecer e o que ainda não conheço e comunicar ou anunciar a novidade” (FREIRE, 1996, p.16).

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

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

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

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

Entretanto, as atividades extracurriculares podem oferecer riscos à formação profissional por falta de orientação pedagógica, como nos casos de aprendizado de conceitos e práticas equivocados, de reprodução de vícios acadêmicos ou de incorporação de condutas antiéticas à prática profissional (HAMAMOTO FILHO et al., 2010).

Para lidar com essas situações, a Liga Acadêmica pode ser a mais adequada, por ser adaptável às necessidades dos estudantes. Esse método



possibilita a reflexão para identificação, elaboração e difusão de conhecimento que não é abordado no currículo convencional, sob adequada supervisão. Entre as principais vantagens das Ligas Acadêmicas, tem-se o potencial de desenvolver no aluno a capacidade de enfrentar novos problemas no futuro com metodologia similar (ALVES et al., 2012).

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

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

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

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

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

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



**GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT**





CONCLUSÕES/PROPOSIÇÕES:

Texto, as proposições de cada eixo devem ser apresentadas em tópicos e numeradas sequencialmente em algarismos arábicos, da seguinte forma:

Eixo	Proposição (O que?)	Objetivos (Para que?)	Meta (Onde? Quando? % de melhorias)	Estratégia (Como?)
EIXO 1 – GRADUAÇÃO 1	Planejamento para criação e/ou extinção/remanejamento de cursos - Gerenciamento para criação e/ou extinção	Criar estrutura mínima para fornecimento de cursos. - Garantir condições mínimas para a criação de cursos - Estruturar diretrizes para estabelecer a oferta, extinção e remanejamento de cursos na Universidade - Estabelecer um período sem abertura de novos cursos, para estruturação dos já existentes.	Em todos os <i>campi</i> . A médio prazo. - Em até 1 ano - Em até 4 anos - Nos próximos 10 anos, investir e estruturar os cursos já existentes	Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração. - Repensar as responsabilidades / atribuições e definir as instâncias competentes para a discussão desta proposição. - Abrir novos cursos só depois de um período de reestruturação dos cursos já existentes.



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



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT



4	Divulgação do vestibular - Idem	Garantir visibilidade para os cursos oferecidos. - Idem	Em todos os <i>campi</i> . A médio prazo. - Até 2019 - Em até 4 anos	Implementar no PTA da instituição Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração. - Criação de uma comissão interna em cada campus para divulgação das ações locais e das formas de ingresso, com previsão orçamentária. - Repensar as responsabilidades / atribuições e definir as instâncias competentes para a discussão desta proposição. - Estabelecer os deveres de cada "instância" (Coordenações de Cursos, Faculdades, DPPF, PROEG) e as formas de atuação;
---	------------------------------------	--	---	--



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT



5	Sistema de seleção unificada. - <i>Idem</i>	Possibilitar maior demanda para os cursos oferecidos, ampliando a democratização no acesso à Universidade. - <i>Idem</i>	Em todos os <i>campi</i> . A médio prazo. - <i>Em até 4 anos</i>	Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração. - <i>Idem</i>
6	Criar equipes multiprofissionais nos campi - <i>Idem</i>	Garantir a qualidade de vida, a promoção e proteção da saúde e bem estar da vida e do ambiente de trabalho e/ou estudo e a valorização dos diferentes segmentos que compõe a comunidade acadêmica da Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT. - <i>Idem</i>	Em todos os <i>campi</i> . A médio prazo A condição de trabalho dos servidores influencia na produtividade, na qualidade dos serviços prestados, na integralização entre os mesmos e motiva o uso de suas capacidades, habilidades e atitudes. Como também, um ambiente favorável ao acadêmico, que promova e previna a saúde psíquica e que proponha condições para melhoria da qualidade de vida e do bem estar durante os anos que frequentam a	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 - <i>Idem</i>



			universidade. - Em até 02 anos	
7	Designação de uma Comissão para discutir as Ligas Acadêmicas na Unemat	Elaborar um regimento geral e um estatuto-padrão para criação, implantação, institucionalização, implementação e supervisão das Ligas Universitárias na Unemat.	Fomentar as atividades extracurriculares de ensino, pesquisa e extensão. Estabelecimento da Comissão no prazo de até seis meses e criação do regimento geral e do estatuto-padrão no prazo de um ano.	Designar uma Comissão composta por estudantes, técnicos e professores de várias áreas do conhecimento e de vários campus para a elaboração do regimento geral e do estatuto-padrão.
8	Desvincular a lotação do docente às disciplinas de 60h, estabelecendo, em lugar disso, um cronograma de atividades de ensino, para cada professor, que cumpra o mínimo 12h semanais (até que se altere a lei 320/2008, que, inclusive, ainda lota os docentes em departamentos - art4º par.2);	Para que seja possível uma flexibilidade no planejamento de atividades de ensino e melhor aproveitamento em relação à obrigatoriedade da creditação da extensão (conforme res. 02/2015-CEE); para que a instituição consiga	A implantação pode se dar a médio prazo, em até três semestres; as melhorias seriam visíveis nos seguintes aspectos: maior clareza quanto à execução da carga horária semanal de trabalho; solução da problemática dos contratos reduzidos de	A estratégia consiste apenas em desvincular a lotação das disciplinas. Dessa forma, dois professores podem atuar numa mesma disciplina de 30/60 ou 120h. A diferença estará na forma de contabilizar a jornada de trabalho do professor, que será por hora semanal



		<p>cumprir com as orientações nacionais de se trabalhar interdisciplinarmente e não apenas disciplinarmente; para que a universidade consiga, estruturalmente, atender às exigências de se trabalhar com ensino, pesquisa e extensão no período específico em que as pessoas possam nela atuar, especialmente no período noturno; para que a mentalidade institucional, baseada no costume e tradição de “aulismo”, possa mudar e entender a universidade não como instituição de ensino,</p>	<p>trabalho, pois o cálculo para substituição levaria em conta a CH semanal e não a quantidade total de créditos da disciplina; os cursos de meio período seriam atendidos em sua especificidade quanto à limitação de CH semanal disponível; os cursos integrais teriam muito mais flexibilidade para trabalhar atividades nos três eixos; poderiam ser oferecidas, ao longo do semestre, atividades curtas, pontuais, sobre temas específicos, contabilizadas com ensino/extensão; dos cursos de meio período, os professores poderiam oferecer, em</p>	<p>trabalhada e não por CH da disciplina. Quanto ao acompanhamento das atividades, mesmo sistemas problemáticos como o SAGU permitem facilmente atribuição parcial da atividade de uma disciplina para um professor, permitindo registro de dois professores num mesmo diário; importante será que, num determinado horário, o professor vinculado à atividade atribua a presença ao aluno. Etapas de execução: 1) alteração formal dos lotacionogramas; 2) verificação dos possíveis choques de horário na programação das atividades de professores</p>
--	--	---	---	---



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT



		mas de ensino, pesquisa e extensão, de maneira plena; para que atividades de ensino	determinados momentos, atividades em outros horários, para alunos que tiverem disponibilidade e, assim, completarem sua CH semanal; essa modificação melhoraria também as condições para anualização de cursos;	que atuam em cursos diferentes; 3) a partir dos problemas levantados, alteração dos PPCS para se adequarem à proposta, aproveitando dos créditos não teóricos: extensão; campo; distância etc.;
9	Elaborar sistema de banco de horas para controle da CH total em ensino para os alunos;	Para que cada aluno seja acompanhado, em sua frequência, nas várias atividades de ensino/extensão que possam ser oferecidas, como uma espécie de “banco de horas”;	Na prática, no que diz respeito à frequência, essa forma de acompanhamento dá mais autonomia ao aluno, considerando que as mudanças propostas são mais adequadas ao regime de crédito;	Concomitantemente à alteração da forma de lotação dos docentes, com as mesmas etapas. A instituição dessa forma de acompanhamento é a parte correspondente aos discentes;



10	Instituir avaliações gerais, como simulados ou provões, por área do curso, uma vez por semestre; - Idem	Para que os discentes se habituem à forma com que são feitos concursos; para que os resultados da prova possam ser prévias de outras avaliações, como o ENADE; para que sirvam de ferramenta pedagógica para delinear novas ações pedagógicas ou alterações de áreas de pesquisa/ensino; - Idem	Podem ser implantadas imediatamente após a institucionalização; as provas seriam elaboradas pelos núcleos de área (propostos no eixo da gestão), que são os mesmos que ofereceriam as disciplinas nos cursos de graduação; os provões podem ser feitos no mês anterior ao término das aulas, para servirem de ferramenta de planejamento para o semestre seguinte; a prova de área seria uma das notas do aluno, das três mínimas obrigatórias; - A cada semestre e no início do próximo,	A implantação dessa atividade depende exclusivamente da formação dos núcleos de área; estando formados, eles ficam responsáveis pela elaboração e acompanhamento; - 1º Simulado: avaliando individualmente todas as disciplinas do semestre (AI). - 2º Simulado: avaliação conjunta entre os semestres - 1º e 2º semestres (AIC). - Avaliação do bloco curricular entre os semestres.
----	--	--	--	--



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT



			acumulando o conteúdo do semestre anterior. - Avaliação do bloco curricular do semestre.	
11	Definir atribuições das unidades locais (faculdades e conselhos diretores) em relação à abertura/fechamento de campus, cursos regulares e modalidades diferenciadas; centros e institutos de pesquisa; - Idem	No caso de cursos, para que a oferta seja oferecida pela unidade mais próxima à região necessitada, que supostamente é a mais adequada para oferecer cursos de qualquer área e modalidade, pois é também a mais adequada para fazer um estudo local de demanda; para que centros e institutos, como unidades de pesquisa, devem estar vinculados às mesmas instâncias relacionadas a ensino/extensão; - Estabelecer um	A opção reitera as propostas que visam à reorganização do organograma da instituição e da divisão prévia de orçamento entre as unidades; melhora-se do ponto de vista da participação autônoma e democrática nas decisões sobre a execução das atividades nas unidades locais, uma vez que a decisão da comunidade tem retorno mais imediato e visível; a abertura de novos campus vinculada às faculdades, é uma estratégia para lidar com	Criar resolução atribuindo a abertura de campus e oferta de novos cursos às unidades locais, condicionada à análise pelos Conselhos Superiores; no caso de abertura de campus, deverá haver, ao menos, dois campus proponentes, que estarão ligados à abertura de alguma forma (migração de cursos, transferência de orçamento etc.) Os Conselhos Superiores não poderão aprovar cursos que não partam de demandas das faculdades/conselhos diretores; a reitoria pode



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT



		<p>período sem abertura de novos cursos, para estruturação dos já existentes.</p>	<p>a baixa procura de cursos; os campus com cursos de baixa procura podem propor a abertura ou migração pra outros campus;</p> <ul style="list-style-type: none">- Nos próximos 10 anos, investir e estruturar os cursos já existentes- Reorganizar a estrutura em até 1 ano.	<p>também propor abertura de campus, mas precisará dialogar com as faculdades para que essas decidam, em coletivo, o apoio à proposta, endossando sua proposição;</p> <ul style="list-style-type: none">- Abrir novos cursos só depois de um período de reestruturação dos cursos já existentes.- Alterar o estatuto no Consuni.- Reorganizar as unidades locais.
12	<p>Diversificar ofertas de atividades de ensino/extensão, abrindo-as à participação da comunidade externa;</p>	<p>Para que haja diversas formas de a comunidade participar das atividades institucionais; o número de pessoas atendidas pela universidade não precisa ser apenas o número de alunos formados nos cursos,</p>	<p>Havendo a concretização da proposta de alteração da forma de lotação, a universidade pode se abrir a diversas formas de acesso, tendo em vista que podem ser oferecidas atividades</p>	<p>A implantação dessas atividades também se daria por planejamento concomitante à alteração da forma de lotação proposta.</p>



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT



		mas o número de pessoas que se consegue alcançar de alguma forma, com as atividades propostas; para que a participação da comunidade externa possa funcionar como preparação para ingresso futuro na instituição, principalmente de pessoas que estão há muito tempo longe do ambiente escolar;	curtas, das quais a comunidade externa pode participar: alunos “treineiros” de ensino médio, alunos especiais, trabalhadores e aposentados, por exemplo;	
13	Estabelecimento dos “núcleos de área”, identificados pelas linhas de pesquisa, definidas para a faculdade; - Idem	Para que seja a instância que operará concretamente a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; para oferecer atividades de ensino/extensão para os cursos; para definir	Sendo um órgão coletivo/cooperativo, o núcleo aperfeiçoa a visão indissociada de todo o funcionamento universitário; ele pode definir a atuação conjunta e interdisciplinar das	Após a reformulação do organograma institucional e da forma de lotação dos docentes; o núcleo de área será o responsável por pensar na nova configuração dos PPCs dos cursos, conforme as diretrizes e atividades que



		<p>linhas de atuação nos grupos de extensão e pesquisa;</p> <p>- Idem</p>	<p>atividades; o núcleo favorece pensar as atividades do tripé de forma articulada e complementar, pois serão as mesmas pessoas envolvidas nos três âmbitos, rompendo as barreiras, principalmente, entre as aulas e as demais atividades, contribuindo para transformar o vínculo, estabelecido pelo costume, entre graduação e “aulas teóricas”;</p> <p>- Realizar a alteração do estatuto e formação dos núcleos em até 3 semestres</p>	<p>planejar; o núcleo pode ser o elemento ideal para propor ideias ao plano diretor que atendam as atividades relacionadas a uma área; os grupos de pesquisa e extensão já existentes podem ser reformulados/aproveitados e, talvez, atendam à configuração dos núcleos de área, para que não haja duplicidade de funções;</p> <p>- Alterar o estatuto</p> <p>- Formar os núcleos</p>
--	--	---	--	---



14	Estabelecimento dos “núcleos de área”, identificados pelas linhas de pesquisa, definidas para a faculdade; - Idem	Para que seja a instância que operará concretamente a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; para oferecer atividades de ensino/extensão para os cursos; para definir linhas de atuação nos grupos de extensão e pesquisa; - Idem	Sendo um órgão coletivo/cooperativo, o núcleo aperfeiçoa a visão indissociada de todo o funcionamento universitário; ele pode definir a atuação conjunta e interdisciplinar das atividades; o núcleo favorece pensar as atividades do tripé de forma articulada e complementar, pois serão as mesmas pessoas envolvidas nos três âmbitos, rompendo as barreiras, principalmente, entre as aulas e as demais atividades, contribuindo para transformar o vínculo, estabelecido pelo costume, entre	Após a reformulação do organograma institucional e da forma de lotação dos docentes; o núcleo de área será o responsável por pensar na nova configuração dos PPCs dos cursos, conforme as diretrizes e atividades que planejar; o núcleo pode ser o elemento ideal para propor ideias ao plano diretor que atendam as atividades relacionadas a uma área; os grupos de pesquisa e extensão já existentes podem ser reformulados/aproveitados e, talvez, atendam à configuração dos núcleos de área, para que não haja duplicidade de funções; - Alterar o estatuto - Formar os núcleos
----	--	---	---	--



			graduação e “aulas teóricas”; - Realizar a alteração do estatuto e formação dos núcleos em até 3 semestres	
15	Ofertas de cursos itinerantes nas regiões mais distantes e com menor cobertura educacional em nível superior	Atender, de forma constante, as diversas regiões do estado, com cursos “regulares” itinerantes a partir de parcerias com os municípios.	Estar presente nos 141 municípios do Estado do Mato Grosso com atividades permanentes de ensino, pesquisa e/ou extensão	A partir da reestruturação do lotacionograma e do organograma, que atribuirá às unidades locais a oferta de novos cursos.
16	Sistema de ingresso misto (vestibular, SESU e rendimento ensino médio); - Sistema de seleção SiSU + Vestibular + Rendimento do Ensino Médio, medido a cada ano pela Secretaria de Educação do Estado.	Apesar da Universidade já contar com diversas formas de oferta, o sistema de ingresso misto (Vestibular, SESU e Rendimento no Ensino Médio) - Idem	Manter o que já existe. - Atingir de forma gradual os 13 câmpus até 2025	Manter o que já existe. - Vincular o estudo do Ensino Médio ao ingresso na Universidade, através do acompanhamento anual do rendimento dos estudantes, e que os conceitos ou notas do Ensino Médio sejam utilizados como forma de ingresso na IES.



17	<p>Redução das cargas horárias dos cursos aos mínimos exigidos pela Lei.</p> <p>- Proposição contrária, pois essa definição cabe ao curso. Essa disposição segue as DEN's, não devendo ser prefixadas pela instituição.</p>	<p>Permitir maior fluidez na conclusão dos cursos de graduação, bem como na oferta de outros cursos.</p>	<p>Adequar os cursos as realidades interativas de aprendizagem, fortalecendo um processo de educação que interaja mais com as novas tecnologias</p>	<p>Criação de ambientes virtuais de aprendizagem, como forma de complementação extra-classe.</p>
18	<p>Criação de um Polo Educacional, Tecnológico e Políticas Públicas na região de Cuiabá, Várzea Grande e Rondonópolis</p>	<p>Dar maior visibilidade de atuação à Instituição, bem como atender a uma população significativa de mato-grossenses que estão não tem tido acesso à educação superior pública nestes municípios.</p>	<p>Utilizar a expertise da UNEMAT no fortalecimento de centros de referências em áreas prioritárias para Estado.</p>	<p>Criação de Pólos de referências – Parcerias com as prefeituras, Governo e Banca Federal</p>



19	<p>Criação da Assessoria de Relações Internacionais por campus</p> <p>- Criação da Assessoria de Relações Internacionais na Administração Central</p>	<p>Fortalecer nossos convênios e intercâmbios com outras instituições universitárias, especialmente em âmbito regional</p> <p>- Idem</p>	<p>Ampliação de nossos intercâmbios e convênios internacionais, dando maior mobilidades de parcerias interinstitucional no âmbito da do ensino, da pesquisa, da extensão, bem como de atividades de gestão inovadoras</p> <p>- Até 2020</p>	<p>A partir da reformulação do organograma institucional</p> <p>- Criação de uma Assessoria de Relações Internacionais apenas na Administração Central.</p>
20	<p>Criação de Restaurantes Universitários em parceiras com setor privado</p> <p>- Idem</p>	<p>Possibilitar aos acadêmicos preços mais acessível à alimentação por meio de concessão dos restaurante à cooperativas, sendo que a Universidade subsidiaria parte da alimentação para alunos de baixa renda por meio de recurso do SISU (Alimentos) e outros</p>	<p>Até 2018</p> <p>- Até 2020</p>	<p>Destinar partes dos recurso do SISU como forma de subsídio para cooperativas de alimentação</p> <p>- Incluir associações / cooperativas de mulheres agricultoras familiares no fornecimento das refeições para o Restaurante Universitário.</p> <p>- Incluir a licitação para a</p>



		fundos. - Que o subsídio seja para todos os acadêmicos, independentemente da situação sócioeconômica.		entrega de marmitas, com subsídio de 60% pela Unemat.
EIXO 2 – PÓS – GRADUAÇÃO 21	Participação de PTES como colaboradores em Programas de Pós Graduação - Idem, observando as diretrizes dos programas de Pós-Graduação da Capes. - Não participação de PTES como colaboradores em Programas de Pós-Graduação	Integração da Comunidade Acadêmica - Idem	Em todos os <i>campi</i> . A médio prazo. - Até 2020	Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração. - Idem
22	Fomentar políticas de qualificação para os PTES e Docentes em PPGs, - Idem, observando a existência de Resoluções já existentes	Garantir a qualificação do quadro técnico - Idem	Em todos os <i>campi</i> . A médio prazo. - Até 2025	Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração. - Sem reserva de vagas



23	Estabelecimento dos “núcleos de área”, identificados pelas linhas de pesquisa, definidas para a faculdade; - Idem	Para que seja a instância que operará concretamente a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; para oferecer atividades de ensino/extensão para os cursos; para definir linhas de atuação nos grupos de extensão e pesquisa; - Idem	Sendo um órgão coletivo/cooperativo, o núcleo aperfeiçoa a visão indissociada de todo o funcionamento universitário; ele pode definir a atuação conjunta e interdisciplinar das atividades; o núcleo favorece pensar as atividades do tripé de forma articulada e complementar, pois serão as mesmas pessoas envolvidas nos três âmbitos, rompendo as barreiras, principalmente, entre as aulas e as demais atividades, contribuindo para transformar o vínculo, estabelecido pelo costume, entre	Após a reformulação do organograma institucional e da forma de lotação dos docentes; o núcleo de área será o responsável por pensar na nova configuração dos PPCs dos cursos, conforme as diretrizes e atividades que planejar; o núcleo pode ser o elemento ideal para propor ideias ao plano diretor que atendam as atividades relacionadas a uma área; os grupos de pesquisa e extensão já existentes podem ser reformulados/aproveitados e, talvez, atendam à configuração dos núcleos de área, para que não haja duplicidade de funções; - Alterar o estatuto - Formar os núcleos
----	--	---	---	--



			graduação e “aulas teóricas”; - Realizar a alteração do estatuto e formação dos núcleos em até 3 semestres	
24	Criação do fundo de permanência estudantil - Idem	Criar condições efetivas de permanência do maior número possível de estudantes na Universidade, especialmente os de baixa renda. - Idem	Prevenção contra evasão escolar. - Até 2025 - Reduzir a evasão acadêmica para o máximo de 10% dos ingressantes de cada turma até 2020. - Universalizar o atendimento para todos os campus (100%)	Criar uma fundação que seja unicamente voltada para assistência estudantil e possa angariar recursos de diversas fontes e parcerias. - Analisar como se cria uma fundação. - Possibilitar a permanência do acadêmico em situação de vulnerabilidade através do auxílio financeiro de transporte e moradia. - Alocar recursos de diferentes fontes e convênios para criação do fundo.



25	Recriação do fundo de financiamento de pesquisa e extensão - Idem, e que parte do que for arrecadado com o fundo seja direcionado a um fundo de permanência dos alunos.	Possibilitar aos autofinanciamento da pesquisa e da extensão no âmbito da própria universidade por meio do que for arrecadado em convênios e/ou mesmo por meio das Fundações - Garantir a permanência dos alunos na instituição.	Até 2020, criar as fundações regionais - Em todos os campus - Até 2025 - Até 2020	Estratégia ampliar as formas de financiamento da instituição - Analisar os mecanismos para criação de Fundações - Direcionar um percentual do valor arrecadado a um fundo de permanência dos alunos.
26	Criação da Assessoria de Relações Internacionais por campus - Criação da Assessoria de Relações Internacionais na Administração Central	Fortalecer nossos convênios e intercâmbios com outras instituições universitárias, especialmente em âmbito regional - Idem	Ampliação de nossos intercâmbios e convênios internacionais, dando maior mobilidades de parcerias interinstitucional no âmbito da do ensino, da pesquisa, da extensão, bem como de atividades	A partir da reformulação do organograma institucional - Criação de uma Assessoria de Relações Internacionais apenas na Administração Central.



			de gestão inovadoras - Até 2020	
EIXO 3 – PESQUISA 27	Participação de PTES em Projetos de Pesquisa - Não participação dos PTES em projetos de pesquisa	Integração da Comunidade Acadêmica - Idem	Em todos os <i>campi</i> . A médio prazo. - Até 2025	Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração. - Desde de que não comprometam as atividades meio - Regulamentação - Encaminhar projeto de regulamentação para os Conselhos Superiores a partir de 2018. - Liberação das 10 horas para a coordenação dos projetos sem prejuízo para a instituição. - Readequar a legislação que estabelece a participação dos PTES em Projetos de Pesquisa.
28	Dedicação de 10 (dez) horas semanais de Técnicos para atuação em projetos de Pesquisa - Não dedicação de 10	Possibilitar que Técnicos Administrativos possam contribuir para a manutenção do tripé ensino + pesquisa +	Em todos os <i>campi</i> . A médio prazo. - Até 2025	Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT



	horas semanais para PTES participarem de projetos de extensão, para não afetar as atividades de atendimento.	extensão da Universidade - Idem		para sua elaboração. - Encaminhar projeto de regulamentação para os Conselhos Superiores a partir de 2018. - Avaliar o impacto (econômico, financeiro e gerencial) da “ausência” dos técnicos em suas funções.
29	Designação de uma Comissão para discutir as Ligas Acadêmicas na Unemat	Elaborar um regimento geral e um estatuto-padrão para criação, implantação, institucionalização, implementação e supervisão das Ligas Universitárias na Unemat.	Fomentar as atividades extracurriculares de ensino, pesquisa e extensão. Estabelecimento da Comissão no prazo de até seis meses e criação do regimento geral e do estatuto-padrão no prazo de um ano.	Designar uma Comissão composta por estudantes, técnicos e professores de várias áreas do conhecimento e de vários campus para a elaboração do regimento geral e do estatuto-padrão.
30	Estabelecimento dos “núcleos de área”, identificados pelas linhas de pesquisa, definidas para a faculdade; - Idem	Para que seja a instância que operará concretamente a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; para oferecer	Sendo um órgão coletivo/cooperativo, o núcleo aperfeiçoa a visão indissociada de todo o funcionamento universitário; ele pode	Após a reformulação do organograma institucional e da forma de lotação dos docentes; o núcleo de área será o responsável por pensar na nova



		<p>atividades de ensino/extensão para os cursos; para definir linhas de atuação nos grupos de extensão e pesquisa;</p> <p>- Idem</p>	<p>definir a atuação conjunta e interdisciplinar das atividades; o núcleo favorece pensar as atividades do tripé de forma articulada e complementar, pois serão as mesmas pessoas envolvidas nos três âmbitos, rompendo as barreiras, principalmente, entre as aulas e as demais atividades, contribuindo para transformar o vínculo, estabelecido pelo costume, entre graduação e “aulas teóricas”;</p> <p>- Realizar a alteração do estatuto e formação dos núcleos em até 3 semestres</p>	<p>configuração dos PPCs dos cursos, conforme as diretrizes e atividades que planejar; o núcleo pode ser o elemento ideal para propor ideias ao plano diretor que atendam as atividades relacionadas a uma área; os grupos de pesquisa e extensão já existentes podem ser reformulados/aproveitados e, talvez, atendam à configuração dos núcleos de área, para que não haja duplicidade de funções;</p> <p>- Alterar o estatuto - Formar os núcleos</p>
--	--	--	--	--



31	Criação do fundo de permanência estudantil - Idem	Criar condições efetivas de permanência do maior número possível de estudantes na Universidade, especialmente os de baixa renda. - Idem	Prevenção contra evasão escolar. - Até 2025 - Reduzir a evasão acadêmica para o máximo de 10% dos ingressantes de cada turma até 2020. - Universalizar o atendimento para todos os campus (100%)	Criar uma fundação que seja unicamente voltada para assistência estudantil e possa angariar recursos de diversas fontes e parcerias. - Analisar como se cria uma fundação. - Possibilitar a permanência do acadêmico em situação de vulnerabilidade através do auxílio financeiro de transporte e moradia. - Alocar recursos de diferentes fontes e convênios para criação do fundo.
32	Recriação do fundo de financiamento de pesquisa e extensão - Idem, e que parte do que for arrecadado com	Possibilitar aos autofinanciamento da pesquisa e da extensão no âmbito da própria universidade por meio	Até 2020, criar as fundações regionais - Em todos os campus - Até 2025 - Até 2020	Estratégia ampliar as formas de financiamento da instituição - Analisar os mecanismos para criação de



	o fundo seja direcionado a um fundo de permanência dos alunos.	do que for arrecadado em convênios e/ou mesmo por meio das Fundações - Garantir a permanência dos alunos na instituição.		fundações - Direcionar um percentual do valor arrecadado a um fundo de permanência dos alunos.
33	Criação da Assessoria de Relações Internacionais por campus - Criação da Assessoria de Relações Internacionais na Administração Central	Fortalecer nossos convênios e intercâmbios com outras instituições universitárias, especialmente em âmbito regional - Idem	Ampliação de nossos intercâmbios e convênios internacionais, dando maior mobilidade de parcerias interinstitucional no âmbito da do ensino, da pesquisa, da extensão, bem como de atividades de gestão inovadoras - Até 2020	A partir da reformulação do organograma institucional - Criação de uma Assessoria de Relações Internacionais apenas na Administração Central.
EIXO 4 – EXTENSÃO E CULTURA 34	Participação de PTES em Projetos de Extensão e Cultura - Idem	Integração da Comunidade Acadêmica - Idem	Em todos os <i>campi</i> . A médio prazo. - Apresentação de proposta de Regulamentação nos Conselhos Superiores a	Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração.



			partir de 2018. - Até 2025	- Idem, respeitadas as legislações nacionais e avaliados os impactos econômicos, financeiros e gerenciais.
35	Dedicação de 10 (dez) horas semanais de Técnicos para atuação em projetos de Extensão e Cultura - Idem	Possibilitar que Técnicos Administrativos possam contribuir para a manutenção do tripé ensino + pesquisa + extensão da Universidade - Idem	Em todos os <i>campi</i> . A médio prazo. - Apresentação de proposta de Regulamentação nos Conselhos Superiores a partir de 2018.	Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração. - Idem, respeitando as legislações nacionais, e avaliados os impactos econômicos, financeiros e gerenciais, sem ônus para a instituição. - Desde que não ocorra o comprometimento das atividades meio.
36	Política de oferta de cursos pré-vestibular	Possibilitar campo para estágio supervisionado, aproximação com a comunidade externa e visibilidade da Universidade.	Em todos os <i>campi</i> . A médio prazo.	Instituir comissão mista de conselheiros do Conepe, Consuni e demais representatividades da comunidade acadêmica para sua elaboração.



37	Designação de uma Comissão para discutir as Ligas Acadêmicas na Unemat	Elaborar um regimento geral e um estatuto-padrão para criação, implantação, institucionalização, implementação e supervisão das Ligas Universitárias na Unemat.	Fomentar as atividades extracurriculares de ensino, pesquisa e extensão. Estabelecimento da Comissão no prazo de até seis meses e criação do regimento geral e do estatuto-padrão no prazo de um ano.	Designar uma Comissão composta por estudantes, técnicos e professores de várias áreas do conhecimento e de vários campus para a elaboração do regimento geral e do estatuto-padrão.
38	Estabelecimento dos “núcleos de área”, identificados pelas linhas de pesquisa, definidas para a faculdade; - Idem	Para que seja a instância que operará concretamente a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; para oferecer atividades de ensino/extensão para os cursos; para definir linhas de atuação nos grupos de extensão e pesquisa; - Idem	Sendo um órgão coletivo/cooperativo, o núcleo aperfeiçoa a visão indissociada de todo o funcionamento universitário; ele pode definir a atuação conjunta e interdisciplinar das atividades; o núcleo favorece pensar as atividades do tripé de forma articulada e	Após a reformulação do organograma institucional e da forma de lotação dos docentes; o núcleo de área será o responsável por pensar na nova configuração dos PPCs dos cursos, conforme as diretrizes e atividades que planejar; o núcleo pode ser o elemento ideal para propor ideias ao plano diretor que atendam as



			<p>complementar, pois serão as mesmas pessoas envolvidas nos três âmbitos, rompendo as barreiras, principalmente, entre as aulas e as demais atividades, contribuindo para transformar o vínculo, estabelecido pelo costume, entre graduação e “aulas teóricas”;</p> <ul style="list-style-type: none">- Realizar a alteração do estatuto e formação dos núcleos em até 3 semestres	<p>atividades relacionadas a uma área; os grupos de pesquisa e extensão já existentes podem ser reformulados/aproveitados e, talvez, atendam à configuração dos núcleos de área, para que não haja duplicidade de funções;</p> <ul style="list-style-type: none">- Alterar o estatuto- Formar os núcleos
--	--	--	---	---



5- GESTÃO	Manutenção do voto paritário. - Idem, nas eleições de cargos executivos. - Extinção do voto paritário.	Garantir a respectiva paridade - Garantir a representatividade dos segmentos de acordo com a sua proporção	A curto prazo. - Para as próximas eleições.	Permanência dos direitos. - Eleições por voto universal - Eleição para cargos executivos de acordo com o disposto na LBD com relação à eleição para membros de conselhos. - Voto proporcional conforme determina a legislação nacional
39				
40	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.	Garantir isonomia entre as Diretorias Livre concorrência	Em todos os <i>campi</i> . A médio prazo.	Aprovação do Congresso Universitário Alteração do Estatuto. Durante a transição (até a próxima eleição para Reitoria), continuam os gestores atuais.
41	Pró-Reitorias meio – Servidores efetivos da carreira - Pró-Reitorias meio - servidores de carreira e docentes (PRAD, PGF, PRPTI)	Possibilitar que os técnicos possam contribuir intelectualmente com o crescimento da Universidade - Idem	A médio prazo - Até 2025	Livre nomeação pela Reitoria da Universidade, respeitando titulação mínima de nível superior - Com titulação mínima de mestre - Sem exclusividade
42	Composição paritária nos	Garantir a Isonomia	A médio prazo	Permanência dos direitos.



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT



	Conselhos - Idem	entre a Comunidade Acadêmica - Idem	- Até 2025	- Respeitando o Art. 56, parágrafo único da LDB
43	Participação de DPPF e DURA como membros natos nos Conselhos (CONEPE, CONSUNI e Colegiado Regional). - Idem - Não permitir ordenadores de despesa e cargos executivos nos conselhos	Garantir participação da gestão nas decisões macro da Universidade - Idem	A médio prazo - Até 2025	Recomposição dos conselhos para garantir a participação da gestão nas decisões colegiadas - Somente para o Consuni, e seriam cadeiras adicionais ao quantitativo que está previsto no Regimento Interno. Para o Conepe os coordenadores de curso teriam cadeiras garantidas. - Recomposição do Consuni e do Colegiado Regional com a participação do DPPF e DURA
44	Representatividade mínima de todos os câmpus nos Conselhos Superiores - Idem	Garantir a Isonomia entre os campi - Idem	A médio prazo - Idem	Recomposição dos Conselhos Superiores para garantir que cada <i>campi</i> tenha, no mínimo, um representante de cada segmento nos Conselhos Superiores - Seria necessário discutir o quantitativo e



				distribuição de docentes e PTES por campus para atender a LDB na proporção 70%, 20% e 10% entre os segmentos.
45	Readequar o organograma atual - <i>Idem</i>	Apresentar de forma organizada e eficiente a estrutura organizacional da universidade - <i>Idem</i>	Todos os <i>campi</i> A médio prazo - <i>Idem</i>	Definir que o organograma institucional apresente uma estrutura organizacional padrão para todos os <i>Campi</i> . Definir um organograma mínimo para implementação/execução de quaisquer estruturas que a Unemat tenha ou crie. Todas as supervisões, assessorias e diretorias ligadas às Pró-Reitorias sejam ocupadas por PTES, desde que sejam de atividades meio. - Não vincular / fixar a ocupação para PTES ou docentes e sim, um ou outro. - Comissão competente tecnicamente (formação / graduação / mestrado /



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO



				doutorado) em Adm. Ou Estrutura Organizacional. - Criar organograma sem vincular que as supervisões, assessorias e diretorias sejam ocupadas por PTES. - Criar organograma sem vincular à categoria servidores PTES (as supervisões, assessorias e diretorias).
46	Readequar o funcionograma atual - Idem	Apresentar de forma organizada e eficiente a estrutura funcional da universidade - Idem	Todos os <i>campi</i> A médio prazo - 2021	Padronizar as funções de cada setor / servidor - Estabelecimento de uma comissão com competência técnica (formação em nível de graduação / mestrado / doutorado) para a redefinição do funcionograma.
47	Readequar o lotacionograma atual - Idem	Apresentar de forma organizada e eficiente a lotação de cada setor / servidor - Idem	Todos os <i>campi</i> A médio prazo - 2023	Definir uma estrutura mínima padrão para todos os campi. - Por meio de comissão técnica com formação em estrutura organizacional/Adm.



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT



				(graduação / mestrado / doutorado)
48	Criar equipes multiprofissionais - <i>Idem</i>	Garantir a qualidade de vida e valorização da comunidade acadêmica - <i>Idem</i>	Todos os <i>campi</i> A médio prazo - <i>Idem</i>	Concurso público para suprir as vagas para tais profissionais constantes do quadro do PCCS dos PTES (psicólogos, assistentes sociais, técnicos de segurança do trabalho, educadores físicos, etc) - <i>Direcionar essas ações de MKT p/ assessoria de Relações Externas</i>
49	Criar políticas efetivas de gestão de marketing e endomarketing institucional.	Garantir visibilidade às ações da Universidade	Todos os <i>campi</i> A médio prazo	Instituir comissões mistas locais para sua elaboração.
50	Criar equipes multiprofissionais nos <i>campi</i> - <i>Idem</i>	Garantir a qualidade de vida, a promoção e proteção da saúde e bem estar da vida e do ambiente de trabalho e/ou estudo e a valorização dos diferentes segmentos que compõe a comunidade acadêmica da Universidade do	Em todos os <i>campi</i> . A médio prazo A condição de trabalho dos servidores influencia na produtividade, na qualidade dos serviços prestados, na integralização entre os mesmos e motiva o uso de suas capacidades,	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 - <i>Idem</i>



		Estado de Mato Grosso – UNEMAT. - Idem	habilidades e atitudes. Como também, um ambiente favorável ao acadêmico, que promova e previna a saúde psíquica e que proponha condições para melhoria da qualidade de vida e do bem estar durante os anos que frequentam a universidade. - Em até 02 anos	
51	Subordinação das Ligas Acadêmicas a uma Pró-Reitoria e elaboração de um fluxograma para institucionalização das Ligas Acadêmicas	Evitar a burocratização e a desmotivação na criação das Ligas Acadêmicas.	Estabelecer um fluxograma para a criação, institucionalização e supervisão das Ligas Acadêmicas no prazo de até um ano.	As Ligas Acadêmicas devem ser subordinadas a uma Faculdade do campus e à Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE).
52	Alteração do organograma da instituição conforme anexo I, tendo como mudança principal	para aproximar a execução financeira das atividades fim da UNEMAT, considerando que são as faculdades	Isso permitiria vantagens como: atendimento mais imediato e próximo às demandas locais por área; considerando que	Três semestres seriam suficientes para a reorganização, uma vez que haveria, no caso dos cargos, apenas uma



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT



	<p>transformar diretores de faculdade e DURA em operadores de despesa; havendo mais de uma faculdade no campus, formar um conselho diretor com os diretores de faculdade, tendo um deles como presidente ordenador de despesa, que coordena as ações junto com o Colegiado Regional e o DURA;</p> <p>- Alteração do organograma da instituição conforme anexo I, tendo como mudança principal transformar diretores de faculdade em ordenadores de despesa; havendo mais de uma faculdade no campus, formar um conselho</p>	<p>as instâncias que agregam ensino/pesquisa e extensão sem a necessidade de um cargo exclusivo, desvinculado das áreas específicas de atuação, para execução das ações; para dar mais autonomia didático/pedagógico/financeira às unidades, de onde as demandas devem partir e onde a maior parte dos processos pode finalizar, tornando-se a reitoria e seus setores instâncias de regulação e articulação interna/externa;</p> <p>- Idem</p>	<p>os ordenadores de despesa estão mais próximos da atividade fim e da comunidade acadêmica, aquisições e investimentos seriam mais adequados ao contexto e necessitariam, obrigatoriamente, de planejamento coletivo para execução de despesas, por meio do colegiado regional e dos colegiados de curso;</p> <p>- Realizar a alteração no tempo necessário para a formulação das questões financeiras e legais, no prazo máximo de 1 ano.</p>	<p>readequação de organograma, pois continuaria a haver uma pessoa imbuída da ordenação de despesas, que seria o diretor de faculdade (no caso de uma faculdade/campus) ou o presidente do conselho diretor (no caso de mais faculdades/campus); as demais adequações (relativas à formação dos núcleos de área, coordenações de curso e secretarias) dependeriam apenas de um planejamento, a partir do plano diretor do campus, para reorganização de salas.</p> <p>- Alteração do Estatuto - Reorganização das unidades locais</p>
--	---	---	---	---



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT



	<p>diretor com os diretores de faculdade, tendo um deles como presidente ordenador de despesa.</p>			<p>- Somente DPPF e Diretor de Faculdade devem ser ordenadores de despesas. - Alterar o Anexo I para que se mantenha Conselho Diretor e DURA no mesmo nível, pois executam etapas do mesmo serviço.</p>
53	<p>Atribuir, por critérios previamente definidos, a porcentagem orçamentária e o cronograma de repasses para cada unidade local, dando autonomia para que planeje e execute suas despesas conforme necessidades próprias; - Idem</p>	<p>Para garantir maior participação da comunidade nas decisões a serem tomadas que favoreçam a execução das atividades fim; para que as escolhas sobre como usar o recursos partam da realidade mais imediata, que são as atividades necessárias no local; - Idem</p>	<p>Com recursos pré-definidos; sendo o orçamento pré-definido e a comunidade informada da quantia prevista, todos podem fazer as discussões de forma mais esclarecida e consciente dos limites orçamentários; o senso de planejamento participativo melhorará e, conseqüentemente, a sensação de pertencimento e responsabilidade pela</p>	<p>Garantir, via previsão orçamentária (como uma espécie de LOA), a divisão dos recursos entre reitoria e unidades locais; essa operação se daria após a reorganização do organograma, na transição do segundo ano para o terceiro, após a finalização do congresso; - Estudar a execução orçamentária atual e estabelecer os critérios de divisão por campus e para a reitoria até o final de</p>



			instituição, inclusive porque o planejamento local pode fazer parte das atividades pedagógicas, dentro dos cursos/núcleos/grupos locais; - Definir a previsão orçamentária para o ano de 2019	2018 - Votar o orçamento anual para 2019
54	Definir atribuições das unidades locais (faculdades e conselhos diretores) em relação à abertura/fechamento de campus, cursos regulares e modalidades diferenciadas; centros e institutos de pesquisa; - Idem	No caso de cursos, para que a oferta seja oferecida pela unidade mais próxima à região necessitada, que supostamente é a mais adequada para oferecer cursos de qualquer área e modalidade, pois é também a mais adequada para fazer um estudo local de demanda; para que centros e institutos,	A opção reitera as propostas que visam à reorganização do organograma da instituição e da divisão prévia de orçamento entre as unidades; melhora-se do ponto de vista da participação autônoma e democrática nas decisões sobre a execução das atividades nas unidades locais, uma vez que a decisão	Criar resolução atribuindo a abertura de campus e oferta de novos cursos às unidades locais, condicionada à análise pelos Conselhos Superiores; no caso de abertura de campus, deverá haver, ao menos, dois campus proponentes, que estarão ligados à abertura de alguma forma (migração de cursos, transferência de orçamento



		<p>como unidades de pesquisa, devem estar vinculados às mesmas instâncias relacionadas a ensino/extensão;</p> <p>- Estabelecer um período sem abertura de novos cursos, para estruturação dos já existentes.</p>	<p>da comunidade tem retorno mais imediato e visível; a abertura de novos campus vinculada às faculdades, é uma estratégia para lidar com a baixa procura de cursos; os campus com cursos de baixa procura podem propor a abertura ou migração pra outros campus;</p> <p>- Nos próximos 10 anos, investir e estruturar os cursos já existentes</p> <p>- Reorganizar a estrutura em até 1 ano.</p>	<p>etc.) Os Conselhos Superiores não poderão aprovar cursos que não partam de demandas das faculdades/conselhos diretores; a reitoria pode também propor abertura de campus, mas precisará dialogar com as faculdades para que essas decidam, em coletivo, o apoio à proposta, endossando sua proposição;</p> <p>- Abrir novos cursos só depois de um período de reestruturação dos cursos já existentes.</p> <p>- Alterar o estatuto no Consuni.</p> <p>- Reorganizar as unidades locais.</p>
55	Criar secretarias gerais nas unidades locais: de protocolo; de	Para que haja uma redução de retrabalho entre os setores locais;	Ficaria mais clara a diferença entre funções pedagógicas e	A partir da alteração do organograma, deve se dar o planejamento de



	<p>atendimento burocrático a docentes e discentes (relativos a documentações diversas); de acompanhamento de editais diversos voltados aos discentes; de gerenciamento e guarda de material permanente que pode ser usado por várias instâncias (cursos, projetos, grupos, núcleos etc.);</p> <p>- Idem</p>	<p>para maior agilidade e eficiência na tramitação de processos; para desincumbência de docentes, ao máximo, de tarefas administrativas;</p> <p>- Idem</p>	<p>administrativas dos setores, no âmbito local, uma vez que instâncias como Coordenação e Colegiado de Curso voltar-se-iam quase que totalmente a questões pedagógicas, a ponto de se descartar a necessidade de existência do NDE; os núcleos de área, responsáveis pela proposição de atividades de ensino, pesquisa e extensão, vincular-se-iam diretamente à faculdade e suas proposições seriam analisadas pelo colegiado regional; qualquer protocolo (relatórios de atividades de pesquisa e extensão,</p>	<p>reutilização das salas do campus para as secretarias; um sistema de gestão acadêmica, já em fase de implantação, otimiza o tempo de tramitação dos processos;</p> <p>- Alterar o estatuto</p> <p>- Reorganizar as unidades locais</p> <p>- Instituir as secretarias.</p>
--	---	--	--	---



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT
Universidade do Estado de Mato Grosso



			<p>solicitações diversas de acadêmicos, já contempladas pela normatização), não precisaria passar pelas instâncias pedagógicas, apenas os casos omissos;</p> <p>- Após a reestruturação das unidades, instituir a secretaria de protocolo geral e da secretaria de acompanhamento de bolsas e editais em até dois semestres.</p> <p>- Manutenção do NDE pela proximidade com o curso de origem.</p>	
56	Obrigatoriedade de um plano diretor para o campus, definido em assembléia geral aberta	Considerando que o orçamento será previamente definido para o ano posterior, é	Reduzir-se-ão os problemas ocasionados por falta de planejamento, como	A elaboração do plano diretor dar-se-á após a instituição da divisão prévia de orçamento para cada



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT



	<p>à comunidade, coordenada pelo diretor de faculdade/conselho diretor; - Idem</p>	<p>preciso definir a que ações o recurso será dedicado; para prever a aplicação de recursos adquiridos com financiamento externo; os recursos serão buscados, inclusive, conforme o plano diretor; - Idem</p>	<p>rede lógica, elétrica, pluvial etc.; a apresentação visual das localidades melhorará, pois com planejamento pode-se pensar em fachadas e distribuições mais agradáveis e eficientes para estudo; o plano permite a definição mais eficiente dos espaços de uso coletivo e particular, a longo prazo; - Definir o plano diretor por campus para 2019, acompanhando a previsão orçamentária. - No primeiro semestre após a finalização do congresso</p>	<p>unidade, conforme critérios estabelecidos; o plano pode ser pensado para 8 ou 10 anos, ou acompanhando os prazos estipulados para os Congressos Universitários; - Idem</p>
57	Composição dos conselhos de forma paritária (discentes,	Permanência das composições paritárias para os conselhos.	Manter o que já existe	Manter o que já existe



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT



	técnicos e docentes)			
58	Realização do congresso universitário a cada 8 anos, com a avaliação periódica a cada 4 anos. - Idem	Permitir uma análise mais eficiente dos nossos congressos, bem como das macro-políticas institucionais criadas neles e se foram efetivamente executadas. E a cada 4 anos fazer uma avaliação das mesmas. - Idem	Criação de um Comitê de Acompanhamento das deliberações do Congresso com todos os segmentos. - Aprovar imediatamente para que o próximo congresso já respeite o novo prazo.	Criação de um instrumento informatizado de monitoramento e avaliação. - Idem
59	Ofertas de cursos itinerantes nas regiões mais distantes e com menor cobertura educacional em nível superior	Atender, de forma constante, as diversas regiões do estado, com cursos “regulares” itinerantes a partir de parcerias com os municípios.	Estar presente nos 141 municípios do Estado do Mato Grosso com atividades permanentes de ensino, pesquisa e/ou extensão	A partir da reestruturação do lotacionograma e do organograma, que atribuirá às unidades locais a oferta de novos cursos.
60	Sistema de ingresso misto (vestibular, SESU e rendimento ensino médio); - Sistema de seleção	Apesar da Universidade já contar com diversas formas de oferta, o sistema de ingresso misto (Vestibular, SESU	Manter o que já existe. - Atingir de forma gradual os 13 câmpus até 2025	Manter o que já existe. - Vincular o estudo do Ensino Médio ao ingresso na Universidade, através do acompanhamento anual



	SiSU + Vestibular + Rendimento do Ensino Médio, medido a cada ano pela Secretaria de Educação do Estado.	e Rendimento no Ensino Médio) - Idem		do rendimento dos estudantes, e que os conceitos ou notas do Ensino Médio sejam utilizados como forma de ingresso na IES.
61	Criação de um Polo Educativo, Tecnológico e Políticas Públicas na região de Cuiabá, Várzea Grande e Rondonópolis	Dar maior visibilidade de atuação à Instituição, bem como atender a uma população significativa de mato- grossenses que estão não tem tido acesso à educação superior pública nestes municípios.	Utilizar a expertise da UNEMAT no fortalecimento de centros de referências em áreas prioritárias para Estado.	Criação de Pólos de referências – Parcerias com as prefeituras, Governo e Banca Federal
62	Criação da Assessoria de Relações Internacionais por campus - Criação da Assessoria de Relações Internacionais na Administração Central	Fortalecer nossos convênios e intercâmbios com outras instituições universitárias, especialmente em âmbito regional - Idem	Ampliação de nossos intercâmbios e convênios internacionais, dando maior mobilidades de parcerias interinstitucional no âmbito da do ensino, da	A partir da reformulação do organograma institucional - Criação de uma Assessoria de Relações Internacionais apenas na Administração Central.



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



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT



	Creches no campus para filhos de técnicos, professores e alunos; - Contrário à proposta	pessoas dos três segmentos enquanto estiverem em atividades na instituição;	divisão orçamentária prévia, da reformulação do organograma e da elaboração do plano diretor; possibilitará menor evasão escolar por parte de mães e pais;	federal, prefeituras e setor privado;
65	Instalar Áreas/Centros de Convivência, que atendam manifestações culturais, prática de esportes, lazer e estudo particular	Estimular a convivência saudável entre os três segmentos da comunidade; criar espaços para diálogo, estudo, reuniões abertas etc.;	Vinculado à previsão orçamentária e à elaboração do plano diretor;	Articulação com a bancada federal, prefeituras e setor privado;
EIXO 6 – POLÍTICA ESTUDANTIL 66	Criar equipes de acolhida aos calouros - Idem	Garantir que o acadêmico ingressante conheça a Universidade e que a equipe conheça as necessidades dos acadêmicos para que possa orientá-los da melhor forma a buscar auxílios - Idem	Todos os <i>campi</i> A médio prazo - Para 2018	Instituir comissões mistas locais para sua elaboração. - Incentivar a criação dos Centros Acadêmicos nos Campus e do DCE para realizar a acolhida aos calouros.



67	Reformulação e normatização da concessão de auxílios aos acadêmicos	Reformular e normatizar a concessão de auxílios a acadêmicos de forma descentralizada, em cada campus, com a colaboração da equipe multiprofissional (Item 5.10).	Todos os <i>campi</i> A médio prazo	Fazer com que a Equipe multiprofissional atue na seleção para garantir a concessão de auxílios a quem realmente necessita.
68	Instalação de restaurante universitário, casa do estudante universitário e creche - <i>Idem</i>	Fomentar a permanência de acadêmicos nos cursos oferecidos - <i>Idem</i>	Todos os <i>campi</i> A médio prazo - Até 2020	Instituir comissões mistas locais para elaboração. - <i>Idem</i>
69	Criar equipes multiprofissionais nos campi - <i>Idem</i>	Garantir a qualidade de vida, a promoção e proteção da saúde e bem estar da vida e do ambiente de trabalho e/ou estudo e a valorização dos diferentes segmentos que compõe a comunidade acadêmica da Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT. - <i>Idem</i>	Em todos os <i>campi</i> . A médio prazo A condição de trabalho dos servidores influencia na produtividade, na qualidade dos serviços prestados, na integralização entre os mesmos e motiva o uso de suas capacidades, habilidades e atitudes. Como também, um ambiente favorável ao acadêmico, que	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 - <i>Idem</i>



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT



			promova e previna a saúde psíquica e que proponha condições para melhoria da qualidade de vida e do bem estar durante os anos que frequentam a universidade. - Em até 02 anos	
70	Criação de uma política de incentivo à participação nas Ligas Acadêmicas.	Estimular a participação dos estudantes em atividades extracurriculares, promover a valorização dos estudantes, e instigar o interesse pelo curso, evitando a evasão.	Estabelecimento, no prazo de um ano, pela Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE) de um plano de ações para divulgação das Ligas Acadêmicas e incentivo à participação.	Criação de uma página no site da reitoria para as Ligas Acadêmicas; divulgação via e-mails e redes sociais sobre a importância das Ligas Acadêmicas para os estudantes.
71	Criação do fundo de permanência estudantil - Idem	Criar condições efetivas de permanência do maior número possível de estudantes na Universidade, especialmente os de baixa renda.	Prevenção contra evasão escolar. - Até 2025 - Reduzir a evasão acadêmica para o máximo de 10% dos ingressantes de cada	Criar uma fundação que seja unicamente voltada para assistência estudantil e possa angariar recursos de diversas fontes e parcerias. - Analisar como se cria



		- Idem	turma até 2020. - Universalizar o atendimento para todos os campus (100%)	uma fundação. - Possibilitar a permanência do acadêmico em situação de vulnerabilidade através do auxílio financeiro de transporte e moradia. - Alocar recursos de diferentes fontes e convênios para criação do fundo.
72	Recriação do fundo de financiamento de pesquisa e extensão - Idem, e que parte do que for arrecadado com o fundo seja direcionado a um fundo de permanência dos alunos.	Possibilitar aos autofinanciamento da pesquisa e da extensão no âmbito da própria universidade por meio do que for arrecadado em convênios e/ou mesmo por meio das Fundações - Garantir a permanência dos alunos na	Até 2020, criar as fundações regionais - Em todos os campus - Até 2025 - Até 2020	Estratégia ampliar as formas de financiamento da instituição - Analisar os mecanismos para criação de Fundações - Direcionar um percentual do valor arrecadado a um fundo de permanência dos alunos.



		instituição.		
73	Criação de Restaurantes Universitários em parceiras com setor privado - Idem	Possibilitar aos acadêmicos preços mais acessível à alimentação por meio de concessão dos restaurante à cooperativas, sendo que a Universidade subsidiaria parte da alimentação para alunos de baixa renda por meio de recurso do SISU (Alimentos) e outros fundos - Que o subsídio seja para todos os acadêmicos, independentemente da situação sócioeconômica.	Até 2018 - Até 2020	Destinar partes dos recurso do SISU como forma de subsídio para cooperativas de alimentação - Incluir associações / cooperativas de mulheres agricultoras familiares no fornecimento das refeições para o Restaurante Universitário. - Incluir a licitação para a entrega de marmitas, com subsídio de 60% pela Unemat.
74	Instalar nos campus Creches no campus para filhos de técnicos,	Atender filhos de pessoas dos três segmentos enquanto	A partir da instalação da divisão orçamentária prévia, da reformulação	Articulação com a bancada federal, prefeituras e setor privado;



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT



	professores e alunos; - Contrário à proposta	estiverem em atividades na instituição;	do organograma e da elaboração do plano diretor; possibilitará menor evasão escolar por parte de mães e pais;	
75	Instalar Áreas/Centros de Convivência, que atendam manifestações culturais, prática de esportes, lazer e estudo particular	Estimular a convivência saudável entre os três segmentos da comunidade; criar espaços para diálogo, estudo, reuniões abertas etc.;	Vinculado à previsão orçamentária e à elaboração do plano diretor;	Articulação com a bancada federal, prefeituras e setor privado;
7- POLÍTICA DE FINANCIAMENTO 76	Criação de 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	Buscar financiamento externo para ações da Universidade	Todos os <i>campi</i> A médio prazo	Instituir comissões mistas locais para elaboração.



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT



	financeiros ou não. Que seja garantido, pelo Estado, o acesso da Universidade a esses recursos financeiros de forma livre e desimpedida.			
77	Recriação do fundo de financiamento de pesquisa e extensão - Idem, e que parte do que for arrecadado com o fundo seja direcionado a um fundo de permanência dos alunos.	Possibilitar aos autofinanciamento da pesquisa e da extensão no âmbito da própria universidade por meio do que for arrecadado em convênios e/ou mesmo por meio das Fundações - Garantir a permanência dos alunos na instituição.	Até 2020, criar as fundações regionais - Em todos os campus - Até 2025 - Até 2020	Estratégia ampliar as formas de financiamento da instituição - Direcionar um percentual do valor arrecadado a um fundo de permanência dos alunos.



3 – Elementos pós-textuais:

Referências (campo de preenchimento obrigatório pelo proponente)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



727

ZANIN, Fernanda da Conceição, FREITAS, Joana Alice Ribeiro de and KUNZLE, Luis Allan. Violência moral e adoecimento de docentes da UFPR em discussão: análise de dados obtidos através de parceria entre Psicologia do Trabalho e Sindicato.. In: SEMINARIO DE SAUDE DO TRABALHADOR DE FRANCA, 8., 2012.

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



B. Anexos e/ou apêndices(campo de preenchimento opcional)

Tabela 1- 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

Técnico Universitário	Administrador
	Advogado
	Analista de Sistema
	Pedagogo
	Biblioteconomista
	Contador
	Economista
	Gestor Público
	Jornalista
	Letrado
	Químico
	Agrônomo
	Biólogo
	Engenheiro Sanitário
	Físico
	Geógrafo
	Geólogo
	Bioquímico
	Arquivista
	Assistente Social
	Engenheiro em Segurança do Trabalho
	Museólogo
	Historiador
Nutricionista	
Psicólogo	
Publicitário	
Relações Públicas	
Terapeuta Ocupacional	



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
3º CONGRESSO UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT



Novo organograma simplificado:

