

Reitoria UFMT - 2024/2028

**Marluce**  
**e Silvano**

CHAPA

**01**

# Programa de Gestão da **CHAPA 1**

Para transformar a  
UFMT que temos na  
**UFMT QUE QUEREMOS**



# Marluce e Silvano

## Sumário

Credenciais da Profa. Dra. Marluce Souza e Silva .....	3
Credenciais do Prof. Dr. Silvano Macedo Galvão .....	5
APRESENTAÇÃO .....	7
1. DIRETRIZES PARA O PROCESSO DA ESTATUINTE .....	9
2. DIRETRIZES PARA APROFUNDAMENTO DA DEMOCRACIA NA UFMT .....	12
3. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS.....	15
4. DIRETRIZES PARA A ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES/AS DA UFMT .....	23
5. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL.....	29
6. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE SAÚDE MENTAL DA COMUNIDADE ACADÊMICA .....	33
7. DIRETRIZES PARA OS CURSOS DE GRADUAÇÃO .....	37
8. DIRETRIZES PARA OS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO ...	43
9. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE PESQUISA .....	45
10. DIRETRIZES PARA A INTERNACIONALIZAÇÃO NA UFMT.....	50

# CHAPA 1

<b>11. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE EXTENSÃO E VIVÊNCIAS</b> .....	<b>51</b>
<b>12. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE CULTURA</b> .....	<b>57</b>
<b>13. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE ESPORTE E LAZER</b> .....	<b>61</b>
<b>14. DIRETRIZES PARA A BIBLIOTECA CENTRAL</b> .....	<b>64</b>
<b>15. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE MULTICAMPUS</b> .....	<b>68</b>
<b>16. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE SEGURANÇA NOS CAMPUS</b> .....	<b>71</b>
<b>17. DIRETRIZES PARA A GESTÃO DO MEIO AMBIENTE</b> .....	<b>75</b>
<b>18. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO e STI</b> ..	<b>77</b>
<b>19. DIRETRIZES PARA A EDITORA UNIVERSITÁRIA</b> .....	<b>79</b>
<b>20. DIRETRIZES PARA UMA UFMT DIVERSA, ANTIRRACISTA E DE COMBATE AO LGBTQIAPN+FOBIA</b> ....	<b>81</b>
<b>21. DIRETRIZES PARA O HOSPITAL DE MEDICINA VETERINÁRIA</b> .....	<b>88</b>
<b>22. DIRETRIZES PARA O HOSPITAL UNIVERSITÁRIO JÚLIO MÜLLER</b> .....	<b>91</b>
<b>23. COMPROMISSO DA “UFMT QUE QUEREMOS” COM OS/AS SERVIDORES/AS APOSENTADOS/AS</b> .....	<b>100</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>102</b>

# Marluce e Silvano

## Credenciais da Profa. Dra. Marluce Souza e Silva

- **Graduada em Serviço Social** pela Faculdades Integradas do Triângulo Mineiro (1983);
- **Graduada em Direito** pela Universidade Federal de Uberlândia (2007);
- **Mestrado (2001) e Doutorado (2008) em Política Social** pela Universidade de Brasília (UnB);
- **Professora Associada IV**, vinculada ao Departamento de Serviço Social (1996) e ao Programa de Pós-graduação em Política Social da Universidade Federal de Mato Grosso (2009);
- **Pesquisadora nas temáticas de:** Saúde e Direito do Trabalhador/a; Financiamento, Endividamento e Orçamento Público; Universidades Públicas e Educação Superior e Seguridade Social;
- **Coordenadora do Grupo de Pesquisa MERQO (2020 - atual)** - Mundo do Trabalho e Subjetividade; Estado e Sociedade; Relações de Poder; Questão Social; Orçamento Público;
- **Coordenadora do Núcleo da Auditoria Cidadã da Dívida no estado de Mato Grosso (2016 - atual)**. Que resultou na orientação de três Dissertações no PPGPS e uma co-orientação de Tese de Doutorado no PPGPS da UnB;
- **Criadora e Editora-Chefe da Revista Direitos, Trabalho e Política Social (2015 - atual)** – Qualis A2;
- **Diretora do Instituto de Ciências Humanas e Sociais da UFMT (2017 – atual)** – quando, para além das atividades administrativas; realizamos seis Seminários Científicos e publicamos dois livros interdisciplinares;
- **Membro do CONSUNI** responsável pelo acompanhamento e fiscalização da Resolução Con-

# CHAPA 1

suní 56/2022 que dispôs sobre a obrigatoriedade do comprovante vacinal (2022); Membro da Comissão Elaboração da Política de Segurança na UFMT (2022); Membro da Comissão de Retorno às Atividades Presenciais (2022); Membro da Comissão Mista de análise do Orçamento/2021 da UFMT (2020);

- **Membro do CONSEPE** (2014-2016); Presidente do Grupo de Trabalho para proposição da política de uso de recurso do orçamento da UFMT para apoio às publicações via EdUFMT (pregão) - Portaria EDUFMT n. 005/2011 (2011);

- **Coordenadora do Projeto Ação Integrada de Combate ao Trabalho Escravo em Mato Grosso** (2013-2016). Com participação ativa nas ações de resgate dos trabalhadores em condição análogo à escravidão em MT, em parceria com a Superintendência Regional do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho;

- **Vice coordenadora do PPG em Política Social** (2014-2015);

- **Membro do Conselho Editorial da Editora da UFMT** (2006-2009), sob a coordenação da Profa. Elizabete Madureira, momento em que participou como membro do Projeto “Prosa com os Autores”;

- **Docente no Programa de Pós-graduação em Direito da UFMT** (2009-2012);

- **Coordenadora do Curso de Especialização em Gerontologia** (2011-2012), que resultou na publicação do livro: Gerontologia (ISBN 978-85-327-0511-2);

- **Coordenadora do Núcleo de Estudo e Organização da Mulher - NUEPOM** (2009-2016). Com participação ativa na organização dos Conselhos Municipais e Estadual das Mulheres no Estado de MT;

- **Diretora de Imprensa da ADUFMAT** (2002 a 2004);

- **Chefe do Departamento de Serviço Social** por duas gestões (1996 - 1999) ●

# Marluce e Silvano

## Credenciais do Prof. Dr. Silvano Macedo Galvão

- Graduado em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso (1994);
- Mestre em Direito Agroambiental pela Universidade Federal de Mato Grosso (2011);
- Doutor em Saúde Coletiva pela Universidade Federal de Mato Grosso (2023);
- Cursando Especialização em Direito Sanitário - FSP/USP (2022). Especialista em Relações Internacionais pela UFMT (2005). Curso profissionalizante em Direito Tributário pelo IBET (2000);
- Professor vinculado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT (2014 a atual);
- Professor de Pós-Graduação nos cursos: Direito Civil Contemporâneo e Direito do Agronegócio;
- Coordenador do Núcleo de Prática Jurídica da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT, atuando na assistência jurídica a hipossuficientes;
- Coordenador do projeto de extensão Prática Jurídica do NPJ/FD/UFMT à luz da metodologia ativa (2021-2024);
- Membro participante no Projeto de Pesquisa de Câncer - VIGICAN e no Grupo de estudo em longevidade envelhecimento e saúde coletiva - GELESC;
- No projeto de Metodologia Ativa trabalha na organização jurídica dos feirantes da Feira Agroecológica instalada na UFMT às sextas-feiras e com produção de modelos de ações judiciais para proteção das comunidades carentes e quilombolas;

# CHAPA 1

- Em parceria com o Núcleo de Estudos Ambientais e de Saúde do Trabalhador (NEAST) desenvolve ações relacionadas à proteção de minorias desprotegidas;
- Corregedor Geral do Município de Cuiabá (2013-2016);
- Vice-Presidente do Tribunal de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil/Secional do Mato Grosso - OAB/MT (01/2016-01/2022);
- Advogado desde 02/1995 ●



# Marluce e Silvano

## APRESENTAÇÃO

**E**sta Proposta de Trabalho foi escrita a muitas mãos. E cada uma delas trouxe consigo a experiência, o compromisso e o desejo de transformar a UFMT na Universidade que queremos.

Dos espaços laborais, servidores/as técnico-administrativos/as e docentes extraíram a radiografia dos ambientes e das relações de trabalho. Mais do que problemas estruturais que se apresentam no sucateamento explícito das salas, corredores, laboratórios, prédios e espaços coletivos, servidores/as desvelaram problemas e relações de trabalho que não resultam, exclusivamente, de cortes orçamentários, mas de decisões políticas que se materializam no cotidiano da Universidade.

Dos espaços coletivos das salas de aula, do RU, dos Centros Acadêmicos, da Biblioteca Central e demais, das praças e da convivência estudantil, os/as estudantes foram apresentando

suas dificuldades, dividindo suas percepções, demandando soluções e reclamando mudanças que transcendem às estruturas físicas e aos recursos financeiros.

Assim, da experiência combinada e fértil dos encontros entre docentes, técnicos/as e estudantes, foram sendo construídos o diagnóstico e o prognóstico. E, assim, gestada a PROPOSTA que traduz nossos quereres combinados e convergências generosamente negociadas.

Desta forma, neste processo de construção coletiva que contou com o engajamento de representantes das três categorias que compõem a comunidade acadêmica, mais do que radiografar a Universidade que temos, nos propusemos a construir uma Proposta exequível para a *UFMT que queremos*.

A *Universidade que queremos* exige, antes de qualquer coisa, a **democracia como o liame de todas as relações dentro da UFMT**. Não apenas a formalidade democrática, mas sua mate-



# CHAPA 1

rialização cotidiana. Para isto, é preciso que nossas relações sejam pautadas tanto pelos procedimentos quanto pelo respeito ao contraditório.

*A UFMT que queremos* demanda espaços de discussão coletiva, transparência, senso de responsabilidade pública e ambientes políticos e laborais saudáveis. **É preciso que a UFMT se firme e desenvolva sobre relações humanizadas.**

Desta maneira, a Proposta que ora apresentamos é resultado de esforços coletivos conjugados pela unidade de princípios. Conseqüentemente, ele já **é fruto (e evidência) da árdua, porém, generosa, experiência de ‘fazer junto’.**

Esta Proposta de Trabalho está estruturada a partir de Princípios e Diretrizes, que foram apresentados por todos os sujeitos da comunidade acadêmica, dentre elas: Ensino, Pesquisa, Gestão, Saúde, Assistência Estudantil, Extensão e Vivências, Cultura, Multicampia, Segurança, Comunicação, HUJM, Combate a todas as

formas de violência, preconceito e discriminação etc.

Dialeticamente, reflete nossos acúmulos coletivos até este momento. Como o fim é sempre um recomeço, certamente outros desafios serão identificados ou apresentados por outros sujeitos que, como nós, partilha dos mesmos princípios e do mesmo querer: uma UFMT democrática, de qualidade, humana, transparente, inclusiva e socialmente referenciada •

## 1. DIRETRIZES PARA O PROCESSO DA ESTATUINTE

A UFMT em 2024 completará 54 anos. Foi criada pela Lei nº 5.647/70, e tem um papel fundamental e estratégico para o desenvolvimento de nossa região, tão rica em sua biodiversidade ambiental e cultural. Foi instituída sob a forma de Fundação, como Pessoa Jurídica com autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial.

É uma instituição que conta, atualmente, com outros três *campi* além de Cuiabá (CUC): Araguaia (CUA), Sinop (CUS) e Várzea Grande (CVG) (*campus* que, há 10 anos, está em construção). Rondonópolis, que inicialmente era *campus* da UFMT, foi emancipada em 2018 (Lei Federal n. 13.637/2018), e passou a chamar-se Universidade Federal de Rondonópolis (UFR).

A UFMT está presente em vários municípios de MT atra-

vés da EAD (24 polos), proporcionando acesso a cursos de graduação para setores da população que só tem garantido o acesso através dessa modalidade de ensino. Sem dúvida alguma é a maior Instituição Pública do estado, considerando sua missão e seu aporte material e imaterial.

O Estatuto da UFMT contém as definições e formulações básicas para a organização e o funcionamento da Instituição, tais como: objetivos, funções, princípios de organização, constituição básica, administração universitária, administração acadêmica, regime didático-científico e comunidade universitária. Ocorre que as universidades do século XXI evoluíram, os valores e necessidades regionais passaram por transformações e, por isto, seus “contratos sociais” precisam ser revisados.

O Estatuto, que em sua estrutura está bem construído, não acompanhou as mudanças ocorridas no mundo do trabalho e

# CHAPA 1

na forma de atuação da UFMT. Portanto, seu conteúdo precisa ser atualizado, pois as modificações que ocorreram ao longo dos anos não contaram com a participação da comunidade universitária, sendo necessária uma revisão mais geral e detalhada, com a participação de todos/as.

Esse debate deve ser democrático, envolvendo toda a comunidade universitária e ouvindo setores externos que possuam relacionamento com a Instituição. Desta forma, propomos:

## 1.1 Estatuinte

**1. Instalar a Estatuinte Universitária em Assembleia Universitária, de acordo com os procedimentos estatutariamente previstos;**

**2. Aprovar, no CONSUNI, a metodologia do debate, da revisão e da atualização deste importante documento estatutário, que em sua essência é o principal documento da UFMT;**

**3. Criar, no CONSUNI, Comissão (com representação garantida das entidades ADUFMAT [Associação dos Docentes da UFMT], SINTUF [Sindicato dos Trabalhadores Técnico-administrativos em Educação da UFMT] e DCE [Diretório Central dos Estudantes]), com as seguintes atribuições: mobilizar a comunidade para apresentação, discussão e elaboração das propostas para alteração do Estatuto da UFMT;**

**4. Convidar representações dos mais diversos setores e segmentos da sociedade cuiabana e matogrossense para participação no processo estatuinte, assegurando-lhes espaço para a apresentação de necessidades setoriais e/ou contribuições para a condução da missão da UFMT na região.**

## 1.2 Regimento Interno da UFMT

A criação do Regimento Interno da UFMT faz parte de cobrança

# Marluce e Silvano

(e de lembrança recorrente), dos debates que ocorrem no CONSUNI. A inexistência desse instrumento de gestão compromete os regimentos locais de funcionamento de estruturas diversas da UFMT, pois são construídos nos institutos, faculdades, núcleos, sem que exista o Regimento maior da Instituição para reger os demais.

Como o Regimento Interno de uma instituição condensa o conjunto de normas estabelecidas para regulamentar a organização e seu funcionamento, detalhando os diversos níveis hierárquicos, as respectivas competências das unidades existentes e os seus relacionamentos internos e externos, a falta deste instituto coloca um desafio enorme para a Administração/gestão da Instituição.

Urge, portanto, a atualização do Estatuto e a imediata criação do Regimento pelo CONSUNI afim de regularizar esta situação há muito questionada e que depende, apenas, de vontade política da gestão e enca-

minhamentos consequentes. Assim propomos:

Encaminhar ao CONSUNI, logo após a revisão do Estatuto da UFMT, a criação do Regimento Interno da Universidade ●

## 2. DIRETRIZES PARA APROFUNDAMENTO DA DEMOCRACIA NA UFMT

A democracia é uma palavra que se presta a muitos sentidos (e interesses). Assim, a democracia pode representar a definição de um regime político, a formalização de participação representativa nas instâncias deliberativas, o respeito aos ritos e procedimentos democráticos que estabelecem quem, quando, aonde e sob quais regras devem se portar aqueles/as autorizados a debater e decidir coletivamente. Sob esta perspectiva política procedimentalista, as decisões são legais e legítimas porque decorrem da vontade da maioria daqueles formalmente autorizados ao processo deliberativo.

Nesta perspectiva, a democracia é legítima porque obedece ao rito decisório, não necessariamente porque observou o processo e as condições sobre as quais as decisões foram tomadas. A inobservância do processo e das condições

é funcional à democracia procedimentalista, porque lhe assegura o verniz democrático restrito às formalidades das regras. Assim, é possível reafirmar o compromisso democrático, mesmo que limitado aos números e ritos formais.

Há, contudo, uma outra vertente democrática que não se restringe à forma, às ritualidades, aos números (representação formal e votos), mas, avança sobre a necessidade de se considerar, fundamentalmente, sobre como e em que condições as decisões da base representada foram construídas para assegurar, ao representante, a representação legítima da vontade da maioria.

Desta forma, mais do que procedimentos a serem respeitados, é preciso, também, assegurar que o processo de construção (e identificação) da vontade da maioria dos representados seja efetivo, real, deliberativo. Afinal, representantes representam vontades delegadas, e não suas próprias convicções.

Nesta perspectiva democrática, é verdade que a democracia é

# Marluce e Silvano

mais trabalhosa, mas é, também, mais efetiva e eficiente, porque não se restringe ao exercício final do voto, mas atenta ao processo de construção, coletiva, da decisão dos representados. Por isto, é mais legítima e não provoca, como tem sido comum nas experiências deliberativas da Universidade, um atropelo à vontade coletiva, seja porque desconsidera o processo de representação coletiva, seja porque, muitas vezes, flexibiliza os próprios ritos procedimentais que permite (mesmo nos limites da democracia formal) o exercício da discussão e da deliberação.

Infelizmente, na UFMT, não foram poucos os momentos em que as denúncias de atropelo aos Regimentos dos Conselhos Superiores (CONSEPE e CONSUNI), resultaram em processos formais solicitando reconsideração ou embates verbais acalorados, nos quais a principal reivindicação era o direito à fala. Assim, a restrição da democracia ao resultado (placar de votos) pode ser funcional à democracia procedimental, mas,

com certeza, não nos permite assegurar sua legitimidade, tampouco a representação da vontade da maioria. Inclusive porque não são poucas as ocasiões em que representantes assumem que não promoveram discussões/consultas às bases que representam.

A *UFMT que queremos* está comprometida com o aprofundamento da democracia na Universidade, especialmente através da efetividade da decisão coletiva, de forma que a representação seja um instrumento para a delegação da vontade coletiva. E, especialmente: a *UFMT que queremos* respeita regras e procedimentos, mas, concomitantemente, respeita os instrumentos de participação deliberativa da comunidade acadêmica. Por isto, o aprofundamento da democracia interna é um princípio norteador que atravessará toda a Gestão, nas suas múltiplas e diversas interações institucionais. Desta maneira, nos comprometemos:

**1 Valorizar, institucionalmente, o processo de discussão e decisão**

# CHAPA 1

nas diversas instâncias colegiadas, especialmente, nos processos de representação da vontade coletiva em outras instâncias;

**2** Promover cursos sobre Democracia Representativa, de maneira a fomentar a compreensão sobre o papel político (e relevância) da representação da vontade coletiva;

**3** Propor a avaliação da composição dos Conselhos Superiores e Colegiados nas instâncias competentes, de maneira a considerar a representação paritária entre os segmentos que compõem a comunidade acadêmica;

**4** Assegurar relações respeitadas e democráticas com todos os segmentos da comunidade acadêmica, garantindo agilidade e devolutiva quanto aos encaminhamentos demandados;

**5** Manter canais de interlocução respeitosa, democrática e independente com as entidades que

representam os segmentos que compõem a comunidade acadêmica: ADUFMAT, SINTUF e DCE;

**6** Convocar, anualmente, Assembleia da Comunidade Acadêmica, conforme prevê Estatuto da Universidade, de maneira a realizar avaliação e prestação de contas da nossa Gestão;

**7** Construir canais e instrumentos de avaliação das políticas implementadas, de maneira a reavaliar e/ou adequar, se necessário, os rumos das políticas desenvolvidas;

**8** Administrar a UFMT com transparência, espírito e compromisso público, democracia real, participação coletiva, maturidade política para ouvir e absorver críticas são elementos estruturantes da Chapa 1, em defesa da *UFMT que queremos*: Pública, Gratuita, de Qualidade, Democrática, Plural, Laica e Socialmente Referenciada.

# Marluce e Silvano

## 3. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

A Gestão de Pessoas na *UFMT* *que queremos* defenderá o cuidado para com as pessoas (servidores docentes, técnico-administrativos e estudantes) como estratégia para bem servir a comunidade interna e externa da UFMT. Para tanto, urge a construção de uma política humanizada que proporcione a construção de programas, projetos e ações que promovam relações agradáveis de trabalho por meio de boas práticas de condutas nos ambientes de trabalho. Nesta perspectiva, a equipe responsável pela gestão deverá garantir relações interpessoais éticas, bem como de equilíbrio, equidade de gênero e de raça, nas unidades/setores da UFMT, sintonizada com os princípios e demais referenciais deste Programa, e estruturadas sobre relações cotidianas humanidades em todas as unidades e setores que compõem a Universidade.

Ampliando o princípio da de-

mocratização, propomos a criação do Conselho de Gestão de Pessoas e o funcionamento de unidades relacionadas a Gestão de Pessoas em todos os *campi*, consolidando a política multicampia na UFMT.

Para consecução dessas premissas torna-se necessário que sejam expressos na peça orçamentária da UFMT os recursos que viabilizem os programas de Formação Continuada, de Capacitação e de Saúde do Trabalhador.

### 3.1 Programa de Gestão de Desempenho - Modalidades de Trabalho

**1 Reconhecer, igualmente, como sujeitos na consolidação dos Projetos da UFMT, os servidores docentes e técnico-administrativos;**

**2 Ampliar os espaços de atuação dos técnico-administrativos em postos de chefias nas diversas unidades/setores da UFMT;**



# CHAPA 1

- 3** Preparar a sucessão democrática de lideranças entre docentes e técnico-administrativos nas unidades acadêmicas e administrativas, visando a democratização dos cargos;
- 4** Sensibilizar e orientar todas as unidades da Universidade sobre a implantação do Programa Gestão por Competência (já implantado em diversas IFES), aprovado no CONSUNI – Portaria GR.145/2023, visando a valorização profissional, o desenvolvimento contínuo e a identificação de talentos;
- 5** Construir o Banco de Talentos da UFMT, identificando a qualificação por área/tema, visando a otimização desses talentos nos Programas e Projetos Institucionais;
- 6** Desenvolver medidas atrativas de retenção de talentos que motivem os/as servidores/as a permanecerem na Universidade, fomentando o pertencimento institucional;
- 7** Coletar informações e mapear as competências comportamentais e técnicas de todos os servidores;
- 8** Proporcionar a participação dos servidores nos projetos e em programas institucionais, adotando ações de integração e inclusão no ambiente de trabalho;
- 9** Reforçar e fortalecer o protagonismo dos Técnico-Administrativo em Educação (TAEs) nas diversas unidades/setores da UFMT;
- 10** Incentivar e apoiar a participação dos TAEs nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, reconhecendo as habilidades e competências individuais da força de trabalho docente e técnico-administrativa, bem como na estruturação e acompanhamento de projetos de pesquisa, extensão e desenvolvimento e inovação;
- 11** Manter e ampliar a jornada flexibilizada de trabalho de 30 horas semanais nas unida-

# Marluce e Silvano

des acadêmicas e administrativas de todos os *campi* (Cuiabá, Araguaia, Sinop e VG) e HUJM, visando garantir a qualidade dos serviços públicos, qualidade de vida no trabalho, bem-estar do/a servidor/a e potencializar o atendimento ao público;

**12** Utilizar a ferramenta do (re) dimensionamento da força de trabalho na UFMT, garantindo o número mínimo de servidores em unidades acadêmicas e administrativas, principalmente aquelas que possuem apenas um/a servidor/a técnico-administrativo para o desenvolvimento dos afazeres, possibilitando, assim, o acesso à jornada flexibilizada e aos demais benefícios concedidos ao conjunto dos servidores, como direito a afastamento para a pós-graduação *stricto sensu*;

**13** Implementar a modalidade do teletrabalho na UFMT onde couber (em todos os *campi* e HUJM), visando a otimização dos

fazeres e entrega de demandas, melhoria da qualidade de vida do trabalhador em educação técnico-administrativo, motivação e redução dos custos públicos.

## 3.2 Capacitação como Ferramenta de Formação Continuada

**1** Construir, anualmente, o Programa de Capacitação dos Servidores TAEs, ouvindo a Comissão Interna de Supervisão de Carreira (CIS), SINTUFMT e o conjunto dos servidores TAEs;

**2** Garantir recursos orçamentários e parcerias para financiamento de Programas de Capacitação, com a finalidade de atender às demandas de capacitação para os servidores TAEs, assim como assegurar recursos orçamentários para realização de Programas de Capacitação para todos os *campi* (Cuiabá, CUA, CUS, VG) e para o Hospital Universitário Júlio Müller (HUJM);

# CHAPA 1

**3** Orientar e acompanhar os dirigentes das Unidades Acadêmicas e Administrativas na construção e encaminhamento das demandas de Capacitação, garantindo a participação dos/as servidores TAEs neste planejamento;

**4** Implementar a lógica de Capacitação conforme prevê o Decreto n. 5825/2006, construindo Programas de Desenvolvimento, visando a formação e capacitação continuada, a construção do Banco de Talentos, e a identificação de potenciais gestores;

**5** Capacitar os gestores de todos os *campi* da UFMT, em todas as instâncias, sobre temas inerentes à gestão da UFMT, principalmente sobre temas que possuam interface com a Política de Gestão de Pessoas;

**6** Integrar o Programa de Capacitação aos Programas de Formação continuada para os servidores docentes e técnico-administrativos, com temáticas

identificadas nos processos de avaliação de desempenho, nas inovações do mundo do trabalho e na sociedade;

**7** Ampliar vagas nos Programas de Mestrado Profissional;

**8** Discutir, no Programa de Qualificação Stricto Sensu dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (PQSTAE), a inclusão de vagas nos Programas de Mestrado Profissional – para os servidores TAEs dos *campi* do CUA, CUS e CVG;

**9** Divulgar e garantir o cumprimento da Resolução CONSEPE n. 133, de 15 de dezembro/2014), assim como sensibilizar os Programas de Pós-Graduação para sua adesão e implementação;

**10** Incluir no conteúdo dos Cursos de Capacitação as temáticas relacionadas ao atendimento ao público, além das noções sobre o papel da Universidade, sua relação com o público usu-

# Marluce e Silvano

ário e técnicas de acolhimento ao cidadão;

**11** Elaborar um programa institucional para realização de debates presenciais – organizados nos grandes ambientes organizacionais, sobre temas atuais da conjuntura (nacional, internacional, regional e local);

**12** Incluir nos contratos com as empresas terceirizadas:

- Exigência de cursos de capacitação para os/as trabalhadores/as terceirizados, incluindo noções básicas sobre: relação com o Público usuário da UFMT; sobre o seu espaço de trabalho e sobre a Universidade; direitos e deveres dos celetistas e combate às práticas de assédio moral e sexual;
- Incluir cláusulas protetivas no contrato com as empresas terceirizadas no tocante ao assédio e práticas abusivas;

- Incluir cláusulas que promovam o bem-estar do trabalhador terceirizado, condições de trabalho e de descanso;

**13** Fiscalizar o cumprimento rigoroso das obrigações das empresas terceirizadas, tanto no que concerne aos serviços quanto no que diz respeito às obrigações trabalhistas;

**14** Acolher e apresentar os trabalhadores terceirizados, integrando-os às unidades e setores da Universidade.

## 3.3 Avaliação de Desempenho como Instrumento de Qualidade no Trabalho

**1** Aplicar avaliação comportamental e de responsabilidade para todos os servidores (diagnóstico), incluindo chefias, de maneira a consolidar os resultados (desempenho);

# CHAPA 1

**2** Acompanhar, regularmente, ao final de cada ciclo avaliatório, os resultados da Avaliação de Desempenho, a fim de construir programas de capacitação em áreas demandadas nestes ciclos;

**3** Incluir ferramentas nos Programas Avaliatórios que estimulem, além do despertar das habilidades e competências já adquiridas, o fomento e desenvolvimento das mesmas;

**4** Atualizar o modelo de avaliação de desempenho dos trabalhadores em Educação técnico-administrativos, visando melhorar a comunicação da equipe e a qualidade dos serviços prestados;

**5** Articular o resultado das avaliações realizadas nos Programas de Capacitação, visando a melhoria das atividades desenvolvidas inerentes a cada cargo, na perspectiva de:

- Subsidiar o desempenho administrativo-burocrático da Instituição;
- Identificar a relação entre o desempenho e a qualidade de vida dos servidores;
- Fornecer elementos para o aprimoramento das condições de trabalho;
- Avaliar a qualidade dos trabalhos desenvolvidos;
- Contribuir com o autodesenvolvimento da Instituição e dos servidores;

## 3.4 Programas de Qualidade de Vida como Estímulo ao Trabalho

**1** Investir na implementação e otimização de espaços organizacionais saudáveis, de diálogo e respeito, seguros e acessíveis;

**2** Criar e resgatar os processos e programas de socialização entre os servidores docentes e técnico-administrativos, através da adoção de atividades de lazer,

# Marluce e Silvano

cultura, esportes, rodas de conversa, entre outras;

**3** Criar, na estrutura da PRO-GEP, um setor administrativo de acolhimento, com caráter multidisciplinar para Resolução de Conflitos, com participação de profissionais com formação específica para mediar estes conflitos e atuar de forma combativa e punitiva, mas, também, educativa contra o assédio moral, sexual, psicológico, o etarismo, o bullying e mobbing, a LGBTQIA+Fobia e o racismo no âmbito da UFMT;

**4** Criar na estrutura da PRO-GEP uma unidade administrativa responsável pela mobilidade dos servidores que deverá se embasar nos diagnósticos das ações desenvolvidos na Unidade de Resolução de Conflitos, observando o resultado da Avaliação de Desempenho e análise da competência dos servidores.

**5** Definir política/sistema de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual na UFMT por meio de campanhas educativas;

**6** Incluir a orientação para os gestores acerca do respeito nas relações de trabalho, o assédio moral, sexual, igualdade gêneros, etarismo etc., nos programas de capacitação;

**7** Criar programas que auxiliem no encaminhamento médico e psicológico para prevenção, tratamento e/ou afastamento dos servidores docentes e técnico-administrativos, quando necessário;

**8** Oferecer capacitação para os cargos de gestão: Coordenação de Curso; Chefia de Departamento; Direção de Instituto ou Faculdade.

## 3.5 Dimensionamento da Força de Trabalho

**1** Construir o modelo de dimensionamento de pessoal, respeitando dispositivos legais,

# CHAPA 1

envolvendo as entidades representativas e a CIS, permitindo um diagnóstico real da força de trabalho da UFMT, com transparência e critérios objetivos para política de distribuição de códigos de vagas;

**2** Aprimorar as normas, com critérios objetivos e claros, para implementar um sistema que possibilite a movimentação de servidores docentes e técnico-administrativos de forma democrática e transparente. O processo de remoção e redistribuição deve proporcionar condições igualitárias no preenchimento de vagas desocupadas, divulgadas em editais e sistema específico, estabelecendo um processo seletivo interno transparente;

**3** Atualizar a Política de Remoção de Servidores, contando com a contribuição do SINTU-FMT e CIS, ouvindo, antecipadamente, os servidores;

**4** Assegurar debates amplos e regulares para definição das prioridades para as políticas de redimensionamento de pessoal.

## 3.6 Comissão Interna de Supervisão da Carreira – CIS

**1** Aplicar o conceito de gestão compartilhada e participativa nessa área, utilizando a CIS conforme prevê a legislação;

**2** Fazer campanhas de esclarecimento relativas à função e importância da CIS (Lei n. 11.091/2005 – art. 22), com cursos de capacitação para os novos integrantes da Comissão, estabelecendo relações de respeito e reconhecimento quanto ao seu papel.

**3** Propiciar as condições de trabalho (infraestrutura e logística) necessárias ao bom desempenho da CIS;

**4** Desburocratizar a Progressão Funcional na Carreira Docente •

## **4. DIRETRIZES PARA A ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES/AS DA UFMT**

A *UFMT que queremos*, se responsabilizará pela construção da Política de Saúde do/a Trabalhador/a, visando ações de vigilância epidemiológica, sanitária, promoção e proteção da saúde, bem como a recuperação e a reabilitação dos riscos e agravos das condições de trabalho. A *UFMT que queremos* terá como prioridade a promoção e a manutenção da saúde de todos servidores da comunidade universitária, através de estudo, monitoramentos do adoecimento e a prevenção de doenças físicas e mentais. Será, portanto, compromisso da nossa Gestão, a saúde da comunidade acadêmica.

A CASS (Coordenação de Assistência Social e Saúde) terá um outro protagonismo, com transformações administrativas para melhor atender a comunidade universitária de todos os *campi* da

Universidade e, para tanto, proporemos ao CONSUNI a aprovação de uma Política Institucional de Saúde do Trabalhador, com normativas, diretrizes e orçamento para que seus atendimentos e programas multidisciplinares efetivamente aconteçam.

Esse compromisso de cuidado com as pessoas alcança, também, a Saúde Mental de servidores da UFMT, e que se constituiu em uma das maiores preocupações identificadas na pesquisa voluntária do PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional), período 2024-2028. Neste sentido, a prática recorrente de afastar o “problema” ao invés de tratá-lo deve ser superada. Prática que tem transformado denúncias de assédio em denúncias vazias (apesar do crescimento de situações cotidianas), trazendo como consequências a banalização e o agravamento de situações assediosas e, conseqüentemente, adoecedoras, que exigem a imediata criação de uma Política de Atenção à Saúde e de Acolhimen-



# CHAPA 1

to para nossos servidores. Entendemos que Ações e Programas preventivos poderiam resolver estes conflitos, pois o “problema” não é apenas da chefia ou do servidor e deve ser encarado institucionalmente, com a instauração de ambientes adequados para a mediação destes conflitos.

A *UFMT que queremos* irá assumir o diálogo como princípio e jamais interrompê-lo. Da mesma forma, ficaremos sempre atentos aos processos comunicativos institucionais para que as informações fluam de forma clara, cheguem à toda a comunidade e atinjam seu objetivo principal: desempenhar de forma qualificada os serviços que visam ao cumprimento da missão da Universidade.

A *UFMT que queremos*, que é socialmente democrática, irá construir um canal de comunicação da SAÚDE – @comunica Saúde, acessível através das mídias sociais, tais como: site da UFMT, TV Universitária, Canais do Youtube, Instagram, Podcasts, Wha-

tsApp, jornalzinho institucional, entre outros.

A *UFMT que queremos*, vinculará a Política de Saúde do/a Trabalhador/a com a Política de Qualidade de Vida, através de eventos corporativos e projetos de lazer e/ou cultura. Desta forma, adotaremos as seguintes diretrizes:

**1 Ampliar o Ambulatório da CASS para atendimento da assistência básica para os trabalhadores da UFMT ativos e aposentados (servidores docentes e técnico-administrativos, e terceirizados), assim como estudantes, de maneira a garantir:**

- Atendimento Clínico;
- Atendimento multidisciplinar;
- Plantão de saúde mental com atendimento psicológico;

**2 Garantir orçamento para Política e Programas de Saúde do Trabalhador;**

**3 Construir com a equipe multidisciplinar planejamento de ações – Plano de Trabalho Anu-**

# Marluce e Silvano

al, amplamente divulgado para a comunidade universitária;

**4** Monitorar as ações/diagnósticos construídos no Fórum de Saúde Mental (que ocorre no mês de setembro), visando a implementação destas políticas na UFMT;

**5** Capacitar e cuidar, permanentemente, a equipe multidisciplinar da CASS;

**6** Fazer licitações, quando houver necessidade, para medicamentos necessários para o ambulatório da CASS;

**7** Consultar diretrizes e normas junto à Vigilância Sanitária;

**8** Aumentar a equipe multidisciplinar, para que sejam ofertadas vagas de concursos para: médicos do trabalho, clínico, endócrino e psiquiatra; bem como abertura de vagas para Psicólogo, Nutricionista, Fonólogo, Engenheiro e Técnico de Segurança

do Trabalho, Assistentes Sociais e Assistentes administrativos;

**9** Utilizar as vacâncias oriundas dos cargos do HUJM-RJU para compor o quadro de servidores necessários ao aprimoramento das ações desenvolvidas pela CASS;

**10** Constituir parcerias com as unidades acadêmicas da saúde, firmando estágios curriculares e/ou monitoria de extensão;

**11** Fomentar projetos com a medicina alternativa, complementar e integrativa;

**12** Estabelecer parceria com o HUJM/EBSERH;

**13** Fomentar postos de assistência à Saúde do/a Trabalhador/a nos *campi* de Sinop, Araguaia e VG, bem como capacitar profissionais para prestar atendimento nestes locais;

**14** Propor núcleos de estudo epidemiológico e de atenção es-

# CHAPA 1

pecializada à saúde dos servidores técnico-administrativos, docentes e estudantes, extensivo aos/as aposentados/as;

**15** Mapear as causas do adoecimento a fim de direcionar esforços em programas e projetos de prevenção;

**16** Fomentar projetos de Educação em Saúde, seguindo o relatório de adoecimento da UFMT e o cronograma do SUS;

**17** Mobilizar campanhas de vacinação, seguindo o cronograma do SUS;

**18** Utilizar, também, a telemedicina e as mídias digitais para acompanhamento e orientações em saúde à comunidade universitária;

**19** Aperfeiçoar os serviços de prevenção e controle de doenças, particularmente para públicos susceptíveis, como portadores de condições crônicas,

idosos, portadores de necessidades especiais e outros grupos com maior vulnerabilidade;

**20** Aplicar e acompanhar a NR4, de padrões mínimos para planejamento e implantação de ambulatórios em Saúde do Trabalhador na UFMT;

**21** Cumprir a normativa de vigilância sanitária sobre Assistência básica de atendimento no Ambulatório, conforme parâmetro e dispositivos legais;

**21** Retornar a ambulância para a CASS, respeitando base legal, lembrando que é necessária referenciar os requisitos mínimos para os veículos utilizados no transporte de viajantes enfermos ou suspeitos de enfermidades;

**22** Estimular o aprofundamento de estudos sobre adoecimento mental dos servidores da UFMT, conforme normativa do SIASS (Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor);

# Marluce e Silvano

**23** Promover seminários e oficinas com temas de interface à Saúde do Trabalhador, assim como promover seminários e campanhas relativas aos cuidados no ambiente de trabalho como: primeiros socorros, combate ao incêndio, etc.;

**24** Estabelecer parceria com a rede de saúde do trabalhador em nível municipal e estadual;

**25** Pleitear assento da UFMT no CEREST (Centro de Referência Regional de Saúde do Trabalhador), para integrar a Universidade nas políticas regionais sobre o tema.

## 4.2 Insalubridade

**1** Implementar ações preventivas e corretivas que evitem acidentes e danos à saúde dos servidores;

**2** Dar as condições objetivas e logísticas para rever laudos periciais questionados pelos servi-

dores técnico-administrativos e docentes dos *campi* da UFMT e do HUJM;

**3** Realizar a distribuição periódica de EPIs (Equipamentos de Proteção Individuais), quando cabível, e garantir o recebimento do benefício pelos trabalhadores em exposição permanente ou habitual;

**4** Garantir os instrumentos/equipamentos de mediação para que os laudos médicos possam melhor avaliar os graus máximos, médios e mínimos de insalubridade em ambiente de trabalho, assim como o pagamento igualitário aos trabalhadores RJU e CLT;

**5** Criar uma comissão técnica de revisão pericial de laudo ambiental, para que os servidores possam exercer seu direito de rever seus laudos, e garantir as condições objetivas e logísticas para a definição dos enquadramentos de

# CHAPA 1

laudos periciais questionados pelos servidores técnico-administrativos e docentes dos *campi* da UFMT e do HUJM.

## 4.3 Comissão Interna de Saúde do Servidor Público - CISSP

**1** Implantar a CISSP, conforme os dispositivos legais, formada por servidores eleitos, tendo como principais objetivos:

**I** - Propor ações voltadas à promoção da saúde e à humanização do trabalho, em especial da melhoria das suas condições, da prevenção de acidentes e doenças laborais;

**II** - Propor atividades que desenvolvam atitudes de responsabilidade no gerenciamento da saúde e da segurança, contribuindo para a melhoria das relações laborais e do processo de trabalho;

**III** - Valorizar e estimular a participação dos servidores, enquanto protagonistas e detentores de conhecimento dos

processos de trabalho, na perspectiva de agentes transformadores da realidade.

**2** Trabalhar, sempre que possível, em conjunto com os sindicatos de categorias (SINTUF e ADUFMAT).

## 4.4 Exames Periódicos

**1** Garantir, em respeito à lei, a realização de exames periódicos de todos os servidores da UFMT (Cuiabá, Araguaia, Sinop e VG) e do HUJM pelo ambulatório da CASS/UFMT;

## 4.5 Subsistema Integrado à Saúde do Servidor - SIASS

**1** Informar o significado e procedimentos do SIASS junto aos servidores da UFMT;

**2** Publicizar, anualmente, o Relatório Epidemiológico de Incapacidade por licenças médicas, acidentes de trabalho,

# Marluce e Silvano

aposentadorias por invalidez, redistribuição e readaptações funcionais;

**3 Criar Núcleo de Estudo Epidemiológico - para construção de perfil de adoecimento dos servidores públicos;**

**4 Implementar a Comissão do SIASS-UFMT para fins de avaliação do Plano de Trabalho e cumprimento do Termo de Cooperação dos órgãos partícipes;**

**5 Dimensionar a equipe multidisciplinar do SIASS;**

**6 Implantar o prontuário eletrônico;**

**7 Constituir comissão de acompanhamento dos servidores readaptados, por motivos de saúde, em outros setores.**

## 5. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL

A Política de Assistência Estudantil da UFMT, responsável pela concessão de auxílios por meio de transferência monetária direta aos estudantes, atualmente, depende do Plano Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), responsável pela política destinada a garantir as condições de permanência dos estudantes em cursos de Educação Superior.

As Instituições de Ensino Superior (IES) receberão recursos do PNAES proporcionais, no mínimo, ao número de estudantes cotistas admitidos em cada instituição, com autonomia administrativa de cada IES para definição de critérios e metodologia para a seleção dos beneficiários. O PNAES, como política pública, possibilitará o atendimento às reivindicações estudantis em todos os *campi* da UFMT.

# CHAPA 1

Defendemos, de forma assertiva, a necessidade de transformação dos programas existentes em Políticas Públicas alicerçadas de direitos. E, para além destes benefícios, nos comprometemos com outras atividades igualmente necessárias, tais como:

**1** A Política de Assistência Estudantil deverá garantir a participação dos estudantes na definição de suas prioridades, por meio de suas entidades representativas, contemplando formulação, execução e avaliação das ações;

**2** A reformulação do Conselho de Políticas de Ações Afirmativas da Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PRAE), de maneira a ampliar suas funções para atender às novas configurações da Política de Assistência Estudantil a ser implantada nacionalmente;

**3** A Assistência Estudantil, para além das bolsas e recursos materiais, também irá abran-

ger acolhimento, atendimento médico, presença permanente junto aos estudantes e às Coordenações de Curso, tanto em Cuiabá quanto nos *campi* de Araguaia, Sinop e VG;

**4** Será dada atenção especial às questões apresentadas pela diversidade dos estudantes; estabelecendo amplo diálogo e fortalecimento de vínculos com a comunidade LGBTQIA+, indígenas, quilombolas e mulheres estudantes;

**5** Atendimento à saúde mental de todos: estudantes, técnicos e docentes, já previstas nas atividades da CASS;

**6** Viabilização de salas de estudo e ambiente de convivência que assegurem condições efetivas para a vivência estudantil;

**7** Criação de espaços físicos adequados para a realização de futuros eventos estudantis em todos os *campi*;

# Marluce e Silvano

- 8** Implantação de um sistema de organização de eventos estudantis, com o registro na UFMT, PRAE e Prefeitura, com o estabelecimento dos protocolos necessários para sua realização em todos os *campi*;
- 9** Reestruturar Supervisão de Assistência Estudantil (SAE's) como unidade administrativa, de Supervisão em Gerência ou Coordenação nos *campi* de Sinop, Araguaia e VG, de acordo com suas respectivas necessidades;
- 10** Realização de Rodas de Conversa, periodicamente, garantida a representação estudantil, em todos os *campi*;
- 11** Para nós, acolhimento significa amparo, respostas e encaminhamentos aos problemas trazidos pelos estudantes. Significa relações mais próximas com a categoria estudantil, sem onerar Coordenações e Chefias;
- 12** Viabilização de espaços de fraldários e de amamentação em todos os *campi*;
- 13** Construir, coletivamente, soluções para a necessidade de creches nos *campi*, considerando a legislação e as possibilidades de convênio com os municípios;
- 14** Presença efetiva da Reitoria no fortalecimento das relações de ensino entre UFMT, o estado de Mato Grosso e as prefeituras, para garantia de campos de estágios, assumindo o compromisso de troca de tecnologia que garantam a efetividade de parcerias;
- 15** Analisar a possibilidade de redução dos custos do Restaurante Universitário, através da criação de cooperativas, de maneira a oferecer alimentação sem ônus aos estudantes da UFMT;
- 16** Viabilizar a participação dos estudantes em ações de Ensino, Pesquisa e Extensão, viabilizan-



# CHAPA 1

do o protagonismo estudantil e a permanência na Universidade;

**17** Desenvolver ações e projetos que favoreçam a inserção de estudantes de Ações Afirmativas como beneficiários diretos e/ou executores de projetos de Extensão;

**18** Garantir vaga na Casa dos Estudantes Unidade Uniselva e Unidade J. Itália) para alunos/as LGBTQIAPN+, que muitas vezes estão desamparados e foram expulsos de casa por suas famílias;

**19** Elaborar com a participação dos estudantes, o Regimento Geral de Moradia para a Casa do Estudante;

**20** Garantir mobiliário, segurança e equipamentos para a Casa do Estudante;

**21** Tratar com transparência as demandas represadas para a Casa do Estudante;

**22** Garantir dedetização e limpeza, com regularidade, da região no entorno da Casa do Estudante;

**23** Abrir uma saída de emergência na Casa do Estudante da Uniselva;

**24** Instalar chuveiros elétricos nos banheiros dos institutos e faculdades;

**25** Ampliar os horários de circulação do transporte interno (Ligeirão) no período das atividades acadêmicas •

## **6. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE SAÚDE MENTAL DA COMUNIDADE ACADÊMICA**

No contexto das universidades, se faz urgente e necessária a criação de uma **Política de Saúde Mental na UFMT** que seja antimanicomial, antiproibicionista, que preveja o acolhimento de pessoas com agravos (como crises psicóticas, crises provocadas por uso de substâncias, crises depressivas, comportamento suicida etc.), bem como promova um ambiente de prevenção, acolhimento e reabilitação de pessoas em sofrimento psíquico. É preciso apreender a dinâmica do uso de substâncias (sejam lícitas ou ilícitas), como também o uso dos chamados psicofármacos pela comunidade acadêmica dentro do escopo dos problemas da área de saúde mental. Visando, assim, a uma política de saúde mental que também preveja ações sobre o uso de substâncias psicoativas pela comunidade

acadêmica, a partir da lógica da redução de danos. Diante deste entendimento, propomos:

**1 A criação de um Núcleo de Atenção Psicossocial na UFMT constituído por equipe interdisciplinar (psicologia, assistência social, enfermagem, medicina, saúde coletiva, nutrição, educação física, pedagogia, música e artes) que possa acolher estágios das graduações das referidas áreas, cujas diretrizes sejam:**

- **Universalidade:** Atenção, atendimento, promoção e prevenção à Saúde Mental de forma gratuita e por livre demanda de todas as pessoas que integram a comunidade acadêmica da UFMT;
- **Despatologizante:** que não transfigure diferenças socioeconômicas de nossa sociedade e a diversidade humana em diagnósticos, sobretudo de diagnósticos psicopatológicos;

# CHAPA 1

- **Antimanicomial:** Antimanicomial: que promova e disponha de ações de atenção e acompanhamento em liberdade de pessoas que apresentem agravos em casos de saúde mental (crises psicóticas; crises por uso abusivo de substância, crise depressiva, comportamento suicida etc.), sem que o primeiro e/ou único recurso seja a internação psiquiátrica, promovendo diálogo constante com a Rede de Atenção Psicossocial (RAPs) dos municípios, tecendo uma rede de atenção, cuidado e acompanhamento desses casos, bem como, das pessoas direta ou indiretamente relacionadas com caso (colegas de sala, colegas de departamento, docentes, técnicas/os em educação);
- **Anti-medicalizante:** Atenção à saúde mental que não tenha a medicação como recurso principal de tratamento e que, quando necessário, esteja integrada às técnicas e práticas de psicoterapia, terapia ocupacional, arteterapia, musicoterapia, dentre outras habilitadas à atenção, acompanhamento, atendimento, promoção e prevenção em saúde mental;
- **Antiproibicionista e redutora de danos:** que promova o acesso a informações, esclarecimentos sobre os danos causados por substâncias psicoativas sejam elas lícitas ou ilícitas ou psicofarmacológicas no ambiente acadêmico e estratégias para que tais danos sejam evitados e/ou reduzidos;
- **Equidade:** atenção, atendimento e acompanhamento em saúde mental das pessoas que integram a comunidade acadêmica da UFMT de acordo com as suas necessidades singulares;

# Marluce e Silvano

- **Anti-machista:** que promovia ações de esclarecimentos contra o machismo expresso nas formas de assédio e abuso sexual e assédio moral contra as mulheres; acolhendo e atendendo mulheres vítimas dessas formas de expressão do machismo no ambiente acadêmico;
- **Anti-Racista:** que apreenda as questões específicas da saúde mental da população preta/negra, bem como da população indígena e quilombola que integra a comunidade da UFMT, de maneira a promover ações de prevenção às diversas expressões do racismo, de liberdade de expressão das diversidades culturais e acolhimento e atendimento de vítimas de racismo;
- **Anti-LBTQIA+fóbica:** que promova a atenção a saúde mental e acolhimento às pessoas em desenvolvimento e/ou descoberta de sua identidade de gênero e orientação sexual, acolhimento e atendimento às pessoas trans de forma integrada com ambulatório trans (em fase de implantação no HUJM);
- **Atenção à saúde Mental das Trabalhadoras/es da UFMT:** Atenção às técnicas/os em educação, trabalhadoras/es terceirizadas/os e docentes considerando as necessidades específicas que possam surgir dadas as diferentes formas de atividades laborais entre as categorias;
- **Atenção à Saúde Mental de Discentes da UFMT:** que considere as necessidades específicas de graduandas/os e pós-graduandas/os, compreendendo as diferentes formas de inserção na Universidade.
- **Democracia:** Pautada pela construção democrática, com participação da comunidade

# CHAPA 1

acadêmica, nas ações e atuação em Saúde Mental, assim como pelas demais diretrizes que compõem a Política de Saúde Mental da UFMT.

## 6.2 CABERÁ AO NÚCLEO DE ATENÇÃO PSICOSSOCIAL ATUAR NA:

**1** Atenção Psicossocial à comunidade acadêmica da UFMT (estudantes, técnicas/os em Educação, docentes e trabalhadores terceirizados);

**2** Atendimento e acompanhamento por atendimento psicossocial, integrativo e interdisciplinar com vistas à reabilitação de pessoas em sofrimento psíquico, preferencialmente em grupos de acolhimento interdisciplinar e, em casos necessários, grupos de acompanhamento psicoterapêuticos;

**3** Realização de oficinas, ações educativas e orientativas sobre

uso de substâncias psicoativas e redução de danos;

**4** Ações de orientação contra a política do assédio, bem como o acolhimento às vítimas de assédio moral e/ou sexual;

**5** Atuação e atendimento em casos de agravos de saúde, tais como crises, tentativas de suicídio, dentre outras demandas de urgência em saúde mental;

**6** Assessoria e elaboração de projetos psicopedagógicos junto aos colegiados de cursos de graduação, com vistas à auxiliar a inclusão, reinserção e a reabilitação social de pessoas com diagnósticos de sofrimento psíquico e condições de desenvolvimento atípica (como autismo, por exemplo) nos cursos;

**7** Realização de oficinas e projetos que visem a promoção e a prevenção no desenvolvimento de adoecimento psíquico e/ou agravos de quadros já desen-

volvidos, integrando projetos de extensão já existentes ou construídos pela equipe técnica do NAPS;

**8** Ações que visem a inclusão de pessoas com diagnósticos em saúde mental, desmistificando os quadros diagnósticos e sensibilizando a comunidade acadêmica para a necessidade de inclusão de pessoas em sofrimento psíquico e/ou desenvolvimento atípico, bem como para criação de um ambiente acadêmico promotor da reinserção e reabilitação psicossocial de pessoas em sofrimento psíquico •

## **7. DIRETRIZES PARA OS CURSOS DE GRADUAÇÃO**

A Universidade Federal de Mato Grosso atualmente conta com 87 cursos de Graduação nos diferentes Campi, sendo, 55 no Campus Cuiabá, 16 no campus Araguaia, 11 no Campus de Sinop e 5 no Campus de Várzea Grande, além de 8 cursos de graduação na modalidade EAD, distribuídos em diversos polos no estado de Mato Grosso, totalizando mais de 17 mil alunos, segundo os dados do ano de 2022 apresentados no PDI 2024-2028.

Diante desse quadro, preveremos assumir a responsabilidade pela qualidade do ensino, reconhecendo que, para isso é extremamente necessário fortalecer os processos de gestão acadêmica dos cursos de graduação não só para avançar nos indicadores de desempenho e de qualidade do ensino, mas também para fortalecer a qualidade da formação humana com ênfase na qualida-

# CHAPA 1

de dos processos de aprendizagem e permanência com sucesso dos alunos.

Nesse sentido, esse programa assume o desafio de fomentar a idealização, acompanhar o planejamento e a avaliação dos cursos de graduação, na direção da excelência das formações dos estudantes, por meio da gestão acadêmica dos cursos, e de:

**1 Subsidiar os cursos nas avaliações institucionais, a partir de análises que permitam às unidades a construção de possibilidades de gestão dos fluxos acadêmicos nos PPCs dos cursos de graduação, de maneira a garantir o debate qualificado sobre o acesso e permanência com qualidade;**

**2 Mapear e promover o acompanhamento solidário nos cursos, em seus processos de avaliação institucional, autoavaliação, reestruturação dos PPCs, reconhecimentos etc.;**

**3 Imprimir esforços para garantir estrutura de pessoal necessária ao funcionamento dos cursos (realidade provocada pela reformulação dos PPCs, com aumento de carga-horária, etc.), inclusive com a garantia de CDs e FGs aos técnicos que assumam funções de gestão nos cursos;**

**4 Constituir os Fóruns dos Bacharelados e da Licenciaturas como espaço de deliberação das concepções e processos de gestão que orientam os PPCs dos cursos (Estágios; Curricularização da extensão; Inclusão; Resoluções relacionadas ao Ensino, fluxo etc.);**

**5 Criar um Comitê de Monitoramento para acompanhar melhorias de sistemas demandadas pelas Coordenações de Curso;**

**6 Constituir Comissão/esforços interdisciplinares e intersetoriais para propor alternativas que atendam aos cursos de graduação no que diz respeito à**

# Marluce e Silvano

concepção e construção de possibilidades para a Curricularização da Extensão, prevista na Resolução n. 7, de 18 de dezembro de 2018, do Ministério da Educação (MEC), Conselho Nacional de Educação (CNE) e Câmara de Educação Superior (CES), assim como na Resolução n. 188, de 28 de outubro de 2021, que dispõe sobre o regulamento da inclusão e do registro das Ações de Extensão para fins de Creditação (AEC) como componentes curriculares dos cursos de graduação e pós-graduação da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT);

**7** Estabelecer parcerias institucionais com os diferentes setores governamentais e da sociedade civil para celebrar convênio e/ou acordos de cooperação para viabilizar campos de estágios nas diferentes áreas;

**8** Fortalecer e expandir os critérios de mobilidade acadêmica;

**9** Ampliar o número de bolsas de Iniciação Científica e Tecnológica (PIBIC, PIBIT, VIC e Extensão);

**10** Consolidar e tornar público um catálogo de disciplinas de comum oferta entre os cursos, bem como de disciplinas optativas, para fomentar a mobilidade interna e a diversificação dos espaços de formação aos acadêmicos da UFMT;

**11** Criar Comissão Intersetorial para articular o acompanhamento da Assistência Estudantil, fluxo acadêmico, inclusão e formação acadêmica a partir do Ensino, Pesquisa e Extensão (constitutivas do processo formativo do estudante);

**12** Fortalecer o Núcleo de Acessibilidade e Inclusão, a partir de uma política institucional que promova as condições necessárias à permanência dos estudantes, garantindo o acompanhamento, formação de professores, a aquisição de equipa-



# CHAPA 1

mentos adaptados às diferentes necessidades etc.;

**13** Desenvolver Programa que redirecione a presença pública da UFMT nos diferentes espaços de participação social, fortalecendo sua identidade como Instituição de Ensino Superior, comprometida com a Ciência e com o desenvolvimento social sustentável;

**14** Construir uma Comissão Intersetorial com a Secri (Secretaria de Relações Internacionais) para promover o acompanhamento do fluxo acadêmico dos estudantes de mobilidade nacional e internacional, de forma a garantir o aproveitamento e a valorização das experiências construídas no Ensino, Pesquisa e Extensão;

**15** Promover ações que fortaleçam os vínculos de toda a comunidade acadêmica da UFMT, possibilitando a ocupação dos diferentes espaços, como recep-

ção aos calouros, feiras itinerantes, eventos culturais, esportivos etc.;

**16** Fortalecer a comunicação interna entre a Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PROEG) e as Coordenações de Cursos;

**17** Combater a evasão escolar, analisando as suas causas e enfrentando os fatores que a desencadeiam;

**18** Garantir transporte de qualidade e com segurança para a realização de aulas de campo;

**19** Integrar na Semana Acadêmica a Mostra de Ensino, Pesquisa e Extensão, de maneira a tornar essa Semana parte do processo acadêmico, com carga-horária acadêmica constitutiva do processo formativo do estudante.

**20** Promover ações para divulgação dos serviços e do catálogo de Cursos da UFMT;

# Marluce e Silvano

**21** Estabelecer convênio com hotéis e pousadas nas localidades em que os cursos da UFMT desenvolvam aulas de campo para hospedagem de servidores e discentes;

**22** Garantir no Laboratório de Cartografia do Dept. de Geografia, a instalação de computadores compatíveis com a exigência dos softwares utilizados no curso;

## 7.1 Apoio aos Estudantes do Ensino à Distância - EaD

**1** Realizar diagnóstico sobre as principais dificuldades enfrentadas pelos estudantes EaD;

**2** Ofertar tutoriais e treinamentos para que os estudantes EaD utilizem as ferramentas e dispositivos tecnológicos ofertados;

**3** Estabelecer relações institucionais para garantir espaço físi-

co e atendimento de qualidade aos estudantes EaD, em seus respectivos Polos;

**4** Propor práticas pedagógicas (na modalidade EaD) que avancem na promoção de aprendizagem significativa ao educando;

**5** Ampliar e qualificar a autonomia dos estudantes EaD;

**6** Ampliar ações da Assistência Estudantil aos estudantes EaD;

**7** Viabilizar recursos orçamentários para aquisição de equipamentos (computadores e internet) para os estudantes EaD que tenham renda per capita abaixo de 1/2 (meio) Salário Mínimo;

**8** Ampliar canais de contato do estudante EaD com os coordenadores/as e professores/as;

**9** Viabilizar a participação efetiva dos estudantes EaD em todos os processos de escolha de Chefias, Coordenações de Cursos,

# CHAPA 1

Direção de Institutos e Faculdades, assim como do processo de consulta para a Reitoria da UFMT, considerando que o diálogo, o debate e a participação deliberativa entre a comunidade universitária é princípio democrático inegociável.

## 7.2 Ações para Educação Especial

**1** Propor a institucionalização de processo de identificação das necessidades de atendimento educacional especializado, a partir das Coordenações, via Sistema Eletrônico de Informações (SEI);

**2** Núcleo de Acessibilidade e Inclusão com maior participação nas ações, como, por exemplo, busca de Tecnologias Assistivas (TA) para os discentes;

**3** Contratação de TILS (Tradutores e Intérpretes de Língua de Sinais), assim como análise quanto à possibilidade de concurso para o cargo de TILS de nível superior;

**4** Ampliar as vagas para concursos de Técnicos para Psicólogos Educacionais e Assistentes Sociais em todos os *campi* para atuar junto à Educação Especial, oferecendo orientação acadêmica;

**5** Oferecer atendimento psicológico e social em todos os *campi*, com psicólogos para os alunos especiais e suas famílias, de forma a garantir integração às ações do Núcleo de Apoio Psicossocial (NAPs);

**6** Assegurar orientação aos/às docentes sobre como estabelecer relações com estudantes e servidores (docentes e técnicos) com depressão e ansiedade, pessoas atípicas e/ou outras necessidades especiais •

## 8. DIRETRIZES PARA OS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO

A pós-graduação brasileira inicia-se com a criação da CAPES em 1951, como entidade vinculada ao Ministério da Educação que tem o objetivo de executar a política nacional de pós-graduação, cujo objetivo é manter os estudiosos/as qualificados e preparados para atender as demandas apresentadas às universidades brasileiras.

Na Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) a oferta é de mais de 45 cursos de pós-graduação “lato sensu”, como as especializações, residências médicas e multiprofissionais e 50 cursos de mestrados e doutorados, profissionais e acadêmicos nas áreas de ciências humanas, sociais, exatas e outras. E o compromisso da **UFMT QUE QUEREMOS** é o de ampliar os cursos e fomentar a democratização das decisões relativas aos Programas de Pós-Graduação (PROPG). Assim propomos:

**1** Analisar e dar maior transparência à distribuição dos recursos financeiros advindos do Programa de Apoio à Pós-Graduação (PROAP), a serem apreciados em Colegiados ampliados, com a participação de todos/as os/as docentes, técnicos/as e estudantes da Pós-Graduação;

**2** Incentivar a inserção social da Universidade por meio da Extensão Universitária como mecanismo fundamental para a integração das ações de Pesquisa da Pós-Graduação com a comunidade (interna e externa), visando promover o compartilhamento do conhecimento acadêmico e sua aplicação no desenvolvimento social, cultural e econômico; fortalecendo o papel da Academia como agente de transformação social, assim como ampliando sua relevância e impacto no contexto social mais amplo;

**3** Valorização das pesquisas construídas pelos discentes da Pós-Graduação com apoio para as pu-

# CHAPA 1

blições específicas destes com seus orientadores, seja através de dossiês produzidos pela Editora da UFMT (EdUFMT), seja pelo suporte na criação de revistas dos Programas de Pós-Graduação;

**4** Fortalecer a comunicação entre as Pós-Graduações da UFMT, assegurando acesso a todos estudantes e orientadores para conhecimento, no início de cada semestre, das disciplinas ofertadas em todas as Pós-Graduações, favorecendo o intercâmbio;

**5** Fomentar a transparência das Coordenações das Pós-Graduações, que devem ter agenda pública e sites constantemente atualizados, informando (com a devida antecedência) prazos e eventos; assim como o funcionamento, presencial, da secretaria dos Programas, de forma a garantir total suporte aos estudantes e docentes durante o horário comercial e das aulas;

**6** Fortalecer a relação entre graduandos e pós-graduandos dos Cursos oferecidos pela UFMT;

**7** Fortalecer os vínculos com as universidades estrangeiras e garantir as atividades de internacionalização para os estudantes de Cursos de Mestrado e Doutorado;

**8** Fomentar a cultura de capacitação em línguas estrangeiras, para os estudantes da Graduação e da Pós-Graduação;

**9** Criar espaço de escuta dos estudantes da Pós-Graduação junto ao Núcleo de Atenção Psicossocial, para providências em relação às demandas referentes à saúde mental, problemas acadêmicos, permanência, entre outros;

**10** Ampliar as vagas na Casa do Estudante de modo a garantir moradia segura a mais estudantes de graduação e pós-graduação;

**11** Garantir a autonomia dos moradores da Casa do Estudan-

# Marluce e Silvano

te para organizar e administrar a moradia em cada *campi*, conforme resolução Consuni nº 10/2015;

**12** Garantir espaço físico para salas de estudos aos estudantes da graduação e da pós-graduação;

**13** Pautar o debate sobre a possibilidade de oferecer Cursos de Pós-Graduação em período noturno;

**14** Aprimorar a comunicação dos Programas de Pós-Graduação com os mestrandos, doutorandos e comunidade em geral;

**15** Dar transparência aos mestrandos e doutorandos sobre os critérios de distribuição de bolsas nos Programas de Pós-Graduação;

**16** Combater todas as formas de assédio e constrangimentos que fragilizam as relações institucionais entre servidores, mestrandos e doutorandos. ●

## 9. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE PESQUISA

A pesquisa é um dos importantes suportes do tripé universitário, voltado para a construção do conhecimento.

No mundo todo, a maior parte das pesquisas científicas são financiadas com recursos públicos. Na Europa, 77% do dinheiro aplicado vem dos governos, nos Estados Unidos, 60% (mesmo nas instituições privadas) e o governo alemão está investindo 160 bilhões de euros para aplicar no ensino superior e na pesquisa nas próximas décadas.

No Brasil não é diferente: 99% da produção científica vem das universidades públicas (federais e estaduais), segundo relatório de 2018 da Clarivate Analytics para a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes).

As pesquisas realizadas nas universidades demandam recursos legitimamente, pois se de-

# CHAPA 1

dicam a produzir conhecimento para o bem comum da sociedade. É uma atividade baseada na construção de um projeto de Estado, e não de governos. Sem universidade pública não há pesquisa, ciência e desenvolvimento. Sem universidade pública não há futuro.

Sendo assim, nosso propósito é promover ações que organizem e fomentem atividades de pesquisa na universidade, dando ênfase aos projetos interdisciplinares e aos que promovam a internacionalização e a inovação. Para tal, torna-se necessário investir numa relação mais próxima entre a pró-reitoria de pesquisa e os/as pesquisadores da universidade, ampliando os canais de comunicação, promovendo ações de orientação, acompanhamento e divulgação do conhecimento para a comunidade interna e externa.

Nosso objetivo é criar condições para que pesquisadores/as se dediquem à pesquisa, estabeleçam relações com outros grupos e pesquisadores/as do país

e do exterior e, para tal não mediremos esforços para auxiliá-los nos seguintes encaminhamentos:

**1 Apoiar a produção qualificada de elevado impacto e a publicação de artigos em periódicos nacionais e internacionais de alto fator de impacto na respectiva área, através de taxa de bancada, via edital. Apoio será direcionado para pagamento de taxas e tradução;**

**2 Analisar junto aos Programas de Pós-Graduação a possibilidade de garantir 20 horas de encargos para as coordenações de pesquisa, com entrega de relatórios e publicações;**

**3 Analisar junto aos Programas de Pós-Graduação a possibilidade de garantir, em resolução, que o pesquisador tenha o direito de se afastar das demais atividades acadêmicas, quando a pesquisa exigir a dedicação exclusiva por até um semestre;**

# Marluce e Silvano

**4** Apoiar e premiar os estudantes com os melhores trabalhos apresentados no Seminário de Iniciação Científica e Tecnológica da UFMT em todas as áreas;

**5** Criar um programa de auxílio à pesquisa de docentes recém ingressantes na UFMT. Tal iniciativa tem como objetivo contribuir para o engajamento do/a docente em pesquisa e fortalecer a pesquisa na UFMT. A Chamada será via Edital e, para concorrer, o docente deverá ter ingressado na UFMT até dois anos antes, além da exigência para que, durante a realização do projeto, o/a docente se comprometa em submeter o projeto a uma agência de fomento;

**6** Estimular e apoiar os pesquisadores da UFMT para submissão de Bolsa Produtividade à Pesquisa. Ofertar formas de apoio com a finalidade de orientar sobre os critérios de avaliação e elaboração de projetos para concorrer às Chamadas do

CNPq para Bolsista Produtividade na Pesquisa, tendo como objetivo principal ampliar o número de Bolsistas PQ na UFMT;

**7** Criar, no site da Pro-Reitoria de Pesquisa (PROPEq), o Observatório de Pesquisa da UFMT, que terá o multipropósito de: divulgar o que fazemos e prospectar o que temos no estado de MT, no País e no exterior, que seja de interesse para nossas pesquisas e para a sociedade. O Observatório conterà um repositório com artigos de eventos, de periódicos, capítulos de livros e livros completos dos pesquisadores da UFMT, resultantes de projetos de pesquisa cadastrados na PROPEq. Conterà, também, uma área para divulgar imagens, vídeos e publicações sobre resultados de pesquisas de cada área do conhecimento;

**8** Criar uma mídia digital da PROPEq e estreitar os laços com a imprensa local, em parceria



# CHAPA 1

com a Secretaria de Comunicação e Mídias (SECOMM);

**9** Fortalecer as relações institucionais com as agências de fomento para garantir a captação de recursos para a pesquisa;

**10** Criar um sistema de busca com palavras chaves de interesse mútuo de pesquisadores da UFMT e da sociedade, indústria, institutos de pesquisa, de forma a identificar temas de interesse comum para pesquisa e o desenvolvimento socioeconômico do país;

**11** Estimular a busca por projetos de pesquisas financiados com parcerias internacionais. Estreitar as relações com as agências de fomento e com os demais setores a fim de efetivar parcerias para a realização da pesquisa em diferentes áreas;

**12** Incentivar a participação dos pesquisadores da UFMT em parcerias nacionais e internacionais, atendendo às chamadas publi-

casadas pela Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP, empresa pública vinculada ao Ministério de Ciência Tecnologia e Inovação (MCTI), assim como apoio junto à Empresa Brasileira de Pesquisa e Inovação (EMBRAP II);

**13** Promover eventos internacionais em conjunto com a PROPG; pelo menos dois por ano, em áreas a serem previamente definidas e que constituam novas perspectivas de pesquisa de fronteira para a UFMT. Realizar ações com instituições da América Latina e dos BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul);

**14** Maior divulgação para alunos sobre: Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) e Voluntário de Iniciação Científica (VIC), principalmente para os calouros, com palestras de alunos e professores que foram premiados com o prêmio Severino Meirelles, para terem conhecimento das possi-

# Marluce e Silvano

bilidades de atuação na Iniciação Científica;

**15** Promover a indissociabilidade das pesquisas cadastradas na PROPEq com ações de Extensão e com as atividades de Ensino;

**16** Apoio financeiro, via edital, além das bolsas aos alunos da Iniciação Científica e seus respectivos professores para participarem de Congressos e publicarem seus artigos internacionalmente;

**17** Fomentar propostas de pesquisa e publicações sobre as temáticas do antirracismo e da diversidade cultural (quilombolas, indígenas, mulheres, comunidade LGBTQIAPN+, imigrantes);

**18** Criar um boletim mensal eletrônico da PROPEq, com divulgação de cursos de interesse, proficiências e conquistas acadêmicas de alunos e docentes envolvidos na Iniciação Científica;

**19** Em evento anual da PROPEq, convidar escolas públicas do Ensino Médio para assistirem às apresentações das pesquisas que desenvolvidas (ou em desenvolvimento) na UFMT •

# CHAPA 1

## 10. DIRETRIZES PARA A INTERNACIONALIZAÇÃO NA UFMT

Ter uma universidade internacionalizada significa integrar o âmbito internacional na rotina da vida acadêmica, promovendo “[...] a criticidade científica e acadêmica com a amplitude social, objetivando auxiliar a construção de uma sociedade plural, justa e democrática.” (MARTINS, 2023, p.53). Desta forma, propomos:

**1 Criar uma Coordenação de Projetos Internacionais para dar suporte administrativo aos proponentes (docentes ou técnicos);**

**2 Oficializar no organograma da Secretaria de Internacionalização (SECRI) à Coordenação de Línguas Aplicadas (CLAI) a internacionalização com o objetivo de atender a demanda linguística específica para um fim;**

**3 Em termos financeiros, direcionar parte do recurso de pro-**

**jetos internacionais pela Uniselva para a SECRI;**

**4 Investir fomento na SECRI para promover a cultura da internacionalização em toda universidade, capital e interior, nos pilares do ensino, pesquisa e extensão;**

**5 Implementar um sistema informatizado adaptado à internacionalização;**

**6 Adequar o Plano Institucional de Internacionalização (PII), as diretrizes da gestão, desenvolvendo uma internacionalização viável às diferentes classes sociais, gênero e área de estudos;**

**7 Criar bolsas de mobilidades internacionais aos assistidos pelos programas geridos pela PRAE;**

**8 Fortalecer a relação Sul-Sul para fortalecer a identidade latino-americana;**

**9 Incentivar eventos internacionais a serem realizados na UFMT;**

# Marluce e Silvano

**10** Investir na conscientização de ações diversas da internacionalização como disciplina em outros idiomas, mobilidade virtual, pesquisa conjunta, cotutela etc.;

**11** Incentivar Cotutelas para os Programas de pós-graduação com nota 5 ●

## 11. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE EXTENSÃO E VIVÊNCIAS

A Extensão Universitária desempenha um papel importante na promoção da responsabilidade social da Universidade e no fortalecimento de suas relações com a comunidade. Nesse sentido, necessário garantir o processo interdisciplinar, educativo, cultural, científico e político que promova a interação transformadora entre a UFMT e outros setores da sociedade, mediados por estudantes orientados por um ou mais professores, dentro do princípio constitucional da indissociabilidade com o Ensino e a Pesquisa.

A Extensão Universitária tem sido o elo da Universidade com a sociedade, e se integra aos demais diversos setores com ações que atendem às necessidades e aos anseios da população do estado de Mato Grosso por meio da construção, reconstrução, produção e socialização do conhe-

# CHAPA 1

cimento da Universidade e das diversas comunidades que fazem parte das ações de Extensão.

A Resolução n. 7 de 18 de dezembro de 2018, do Conselho Nacional de Educação, que estabelece as diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira e regulamentam as atividades acadêmicas de Extensão dos Cursos de Graduação, instituiu a forma de componentes curriculares para estes Cursos, considerando-os como parte da formação dos/as estudantes, e devidamente previstos nos Planos de Desenvolvimento Institucionais (PDIs) e nos Projetos Políticos Institucionais (PPIs), assim como nos Projetos Pedagógicos dos Cursos (PPCs) e demais documentos normativos próprios, determinando que 10% da Carga Horária dos Cursos sejam dedicadas à participação ativa dos/as estudantes em ações de Extensão. Desta forma, propomos:

**1 Executar formalmente a implantação da curricularização da**

**Extensão, estruturada conforme a Resolução n. 188, de 28 de outubro de 2021 que dispõe sobre o regulamento da inclusão e do registro das Ações de Extensão para fins de Creditação (AEC) como componentes curriculares dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação da Universidade, entendendo-a como mecanismo de retroalimentação de saberes entre a Universidade e a sociedade de forma ampla, discutindo-a nos Cursos de Graduação como base da formação profissional; e, conforme estratégia indicada no Plano Nacional de Educação, visando ao desenvolvimento do protagonismo estudantil e ao enriquecimento das atividades formativas dos Cursos, por meio das práticas extensionistas integradas à matriz curricular;**

**2 Construir um plano de articulação entre a Extensão e a Graduação para alavancar o processo de curricularização da Extensão na UFMT;**

# Marluce e Silvano

**3** Criar diretorias de Extensão nas unidades acadêmicas, eleitas pelos pares, para articulação com o Ensino e os Núcleos Docentes Estruturantes, para maior integração de componentes de base extensionista nos currículos;

**4** Propor discussões permanentes nos *campi* da UFMT para discussão sobre a conceituação, as possibilidades, a profissionalização, o aumento da eficiência, o aumento da transparência, a ampliação das conexões interpessoais e interinstitucionais, buscando ações que aprimorem a aproximação da Universidade com a comunidade;

**5** Estabelecer mecanismos de monitoramento, implementando processos de avaliação regular para medir o impacto das atividades de Extensão no desenvolvimento social, coletando feedback da comunidade atendida e da equipe envolvida para aprimorar constantemente as

práticas e os resultados da Extensão Universitária;

**6** Integrar na formação continuada a indissociabilidade do Ensino, Pesquisa e Extensão, como instrumentos de integração da Universidade com as diferentes comunidades que constituem a sociedade, visando a transformação social;

**7** Avaliar as necessidades de pessoal e recursos humanos para atender às demandas da Extensão, incluindo docentes, técnicos e apoio administrativo;

**8** Melhorar as ferramentas de tecnologia utilizadas para o registro de projetos e relatórios de Extensão, aperfeiçoando o fluxo de informação da extensão na UFMT;

**9** Garantir apoio logístico e de pessoal junto à Coordenação de Extensão (CODEX), estabelecendo relações de cooperação entre os proponentes dos projetos de

# CHAPA 1

Extensão e os servidores técnico-administrativos especializados no sistema utilizado para registro dos projetos;

**10** Estimular a criação e desenvolvimento de ações de Extensão pautadas especialmente na constituição de áreas interdisciplinares, proporcionando a integração entre diferentes Cursos e as diferentes unidades acadêmicas;

**11** Estimular a maior participação de servidores técnico-administrativos/as nas equipes e coordenação de projetos de Extensão;

**12** Estimular a cultura extensionistas entre servidores docentes e técnico-administrativos/as por meio de premiações, bolsas, equipamentos, dentre outros;

**13** Ampliar as parcerias e a integração com o Ensino Básico e Médio para a divulgação científica e cultural dos projetos de Extensão da UFMT;

**14** Manter a Pró-Reitoria de Extensão integrada ao Fórum Nacional de Pró-Reitores de Extensão, avançando em temas que possam gerar melhorias na busca por uma maior presença da Extensão na formação de estudantes e na integração dos docentes, ampliando a pesquisa em ações práticas a serem vivenciadas pela comunidade;

**15** Ampliar a comunicação das ações de Extensão, dentro e fora da UFMT, inclusive em Redes Sociais, tornando mais dinâmica a oferta de Cursos disponibilizados pelos programas, projetos cadastrados e atividades de cultura e esporte;

**16** Criar um Portal de Extensão online que centralize informações sobre os programas, projetos e oportunidades de Extensão, facilitando o acesso da comunidade acadêmica e da sociedade em geral;

# Marluce e Silvano

**17** Impulsionar a Mostra de Extensão Universitária como um evento científico estadual, dando visibilidade aos programas e projetos apresentados e a integrando à Semana Acadêmica com liberação dos estudantes, como parte do processo formativo;

**18** Alavancar a revista Corixo de Extensão da UFMT, com recursos financeiros e humanos, para aumentar a qualidade e os impactos das publicações;

**19** Apoiar, em ações integradas com a SECRI, a internacionalização, explorando oportunidades de colaboração internacional em atividades de Extensão, ampliando a influência global da Universidade;

**20** Promover a sustentabilidade por meio de práticas sustentáveis em projetos de Extensão e incentivo à conscientização ambiental;

**21** Promover a diversidade e a inclusão nas atividades de Ex-

tenção, garantindo que elas atendam a diversas comunidades e necessidades;

**22** Oferecer treinamento e capacitação para a equipe envolvida em atividades de Extensão (docentes, técnicos e estudantes) incluindo cursos, workshops e seminários;

**23** Realizar a autoavaliação da Extensão, a ser conduzida por Comissão Própria de Avaliação (CPA), a fim de cumprir, dentre outros, os objetivos do PDI e dos PPCs;

**24** Discutir a possibilidade de ações de Extensão que possam ser propostas e coordenadas por discentes de Graduação e Pós-Graduação e, também, por técnico-administrativos;

**25** Garantir recursos no orçamento da UFMT para contemplar edital interno de seleção para fomento de projetos de Extensão;



# CHAPA 1

**26** Fazer gestão junto aos órgãos de fomento à pesquisa (FAPEMAT, CNPq/CAPES) para garantir e ampliar a publicação de editais de extensão que contemplem a extensão em IES que realizam projetos de Extensão no Estado de Mato Grosso;

**27** Promover abertura de editais para realização de Festivais de Música na UFMT, para comunidade acadêmica;

**28** Promover a capacitação para avaliadores de projetos de Extensão;

**29** Implantar, nos *campi* da UFMT, a EstaçãoCiência, local para divulgar e desenvolver ações de Extensão de todos os Cursos, de forma regular (conforme periodicidade estabelecida por cada *campus*), para a comunidade externa;

**30** Apoiar, com auxílio financeiro, projetos de Extensão devidamente registrados e homo-

logados no Sistema de Extensão (SIEx), que contenham ações de creditação da Extensão Universitária e que contribuam para a efetiva formação do estudante (conforme previsto pela Resolução n. 188/2021), de forma a ampliar o número de projetos de Extensão e a participação do público externo •

## **12. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE CULTURA**

Os equipamentos culturais e espaços de vivência ligados à Pró-Reitoria de Cultura, Extensão e Vivência (PROCEV) precisam ter compromisso com o êxito das políticas de Extensão, Cultura e Vivência, de Esporte e Lazer, bem como de Ensino e Pesquisa da UFMT. Assim, o Teatro Universitário, o Auditório do Centro Cultural, o Museu de Arte e Cultura Popular – MACP/UFMT, o Ateliê Livre de Artes Plásticas, o Coral da UFMT, a Orquestra Sinfônica da UFMT, o Cineclube Coxiponés e o Espaço de Convivência (ainda em construção) precisam estar abertos e integrados com os Cursos (de Graduação e Pós-Graduação) e com a sociedade, atendendo às demandas formativas, extensionistas e da comunidade.

Para o fortalecimento das ações, é fundamental que a PROCEV amplie o diálogo com a Faculdade de Comunicação e Artes

(FCA), o Instituto de Ciências Humanas e Sociais (ICHS), o Instituto de Linguagens (IL), o Instituto de Educação (IE) e demais unidades que ofertem Cursos de Graduação e Pós-Graduação com componentes curriculares que dialoguem diretamente com as ações desenvolvidas (ou que potencialmente possam ser desenvolvidas) no Museu de Arte e Cultura Popular, no Museu de História Natural do Araguaia (MUHNA), no Ateliê Livre de Artes Plásticas e no Cineclube Coxiponés, possibilitando o protagonismo dos discentes em projetos e programas nestes espaços.

É importante, também, fortalecer as relações da PROCEV com o Museu Rondon de Etnologia e Arqueologia (MUSEAR), vinculado ao ICHS, e o Museu de Minerais, Rochas e Fósseis, vinculado à FAGEO. Finalmente, é fundamental estabelecer conexões sólidas entre o Coral, a Orquestra Sinfônica e os Cursos de Música (Licenciatura e Bacharelados) ofertados pelo Departamen-

# CHAPA 1

mento de Artes, para que tanto os cursos quanto os grupos possam se beneficiar, mutuamente, do estabelecimento de trabalhos conjuntos, com participação de servidores docentes e técnicos, discentes, egressos e comunidade externa, fortalecendo as ações e sua abrangência, por meio de práticas onde os diferentes sujeitos, de diferentes idades, vivências e experiências musicais, artísticas-culturais, entre outras representações, aprendam uns com os outros e com o corpo docente da UFMT, em processos de formação inicial e/ou continuada, e que contribuam para o desenvolvimento da arte e para a democratização do acesso à música no Estado de Mato Grosso. Para tanto, além de realização de apresentações gratuitas nos *campi* da UFMT e oferta de oportunidades de aprendizagem musical, via cursos, oficinas e outras atividades de instrumento e canto, também promover a ações com abrangência nacional e internacional.

A Coordenação de Cultura também precisa incrementar as possibilidades de acesso da população ao conjunto de acervos dos quais a UFMT é detentora, como coleções artísticas e culturais, bem como as científicas, que formam um patrimônio histórico, material e imaterial de valor intangível. Oportuno registrar que além dos acervos do Museu de Arte e de Cultura Popular, do Museu de História Natural do Araguaia, do Museu Rondon de Etnologia e Arqueologia (MUSEAR) e do Museu de Minerais, Rochas e Fósseis, há o acervo audiovisual do Cineclube Coxiponés e os acervos de partituras e documentos musicais do Coral e Orquestra, equipamentos culturais que contam com mais de 40 anos de criação.

Dentre as coleções científicas, muito mais numerosas, destacamos o Acervo Biológico da Amazônia Meridional – ABAM e o Herbário Centro Norte-Matogrossense – vinculados ao *campus* de Sinop; o Herbário *Campus*

# Marluce e Silvano

Araguaia – ICBS/Araguaia; a Coleção Paleontológica e a Coleção Palinológica – vinculadas à FA-GEO; o Centro de Pesquisas em Coleções Zoológicas, o Herbário Central e a Coleção Paleontológica – vinculados ao Instituto de Biologia. Como depositária deste patrimônio, é função de nossa Universidade garantir as condições adequadas à manutenção, conservação, restauro, salvaguarda e exposição responsável desses acervos. Assim, propomos:

**1 Elaborar a política cultural para a instituição com ênfase na diversidade, cidadania, educação inclusiva e sustentabilidade;**

**2 Constituir um fórum permanente de incentivo à cultura para definição e acompanhamento dos planos de trabalho, editais e convênios estratégicos;**

**3 Revitalização e modernização dos equipamentos culturais da Universidade, considerando a realidade multicampia;**

**4 Captação de recursos públicos e privados para o investimento em editais de bolsas e eventos culturais, com ênfase para o protagonismo estudantil;**

**5 Promover editais de cultura voltados para servidores técnico-administrativos e docentes ativos e aposentados, investindo no potencial criativo da comunidade;**

**6 Garantir o espaço do Teatro Universitário para iniciativas acadêmicas e/ou culturais promovidas pelos Cursos e/ou entidades sindicais, especialmente para os Cursos da Faculdade de Comunicação e Artes (Canto, Violão, Sopros, Cordas Friccionadas, Regência e Composição), considerando que o Teatro é um laboratório importante para a formação dos estudantes;**

**7 Criar, para além das supervisões do Cineclubes Coxiponés; do Museu de Arte e de Cultura Popular; do Coral da UFMT**

# CHAPA 1

e da Orquestra Sinfônica, a Supervisão de Ações Culturais ligadas ao Departamento de Artes, que organizará, junto com a Coordenação do Bacharelado em Música, um cronograma predefinido de uso do Teatro Universitário;

**8** Fomentar ampla divulgação dos eventos da Coordenação de Cultura para a comunidade interna e externa;

**9** Garantir e divulgar o número de entradas gratuitas para os estudantes que recebam auxílio da PRAE e, também para os aposentados da UFMT, nos eventos culturais realizados no Teatro Universitário e em outros espaços;

**10** Concluir e inaugurar o espaço do Centro de Convivência Social, e construir outros espaços para o estabelecimento de boas práticas de programas de socialização, de formação, de cultura e de capacitação;

**11** Apresentar ao Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE) proposta para recursos a serem destinados à extensão gratuita à comunidade, com ênfase para as ações de Extensão para fins de creditação;

**12** Difundir as manifestações artísticas e culturais nas áreas de cinema, artes plásticas, música, teatro e patrimônio imaterial;

**13** Dar visibilidade ao acervo das artes plásticas do Museu de Arte e de Cultura Popular da UFMT

**14** Aquisição de pelo menos um piano acústico para concertos no Teatro Universitário e/ou no Auditório da PROCEV;

**15** Revitalização e modernização do Auditório da PROCEV;

**16** Aquisição e modernização dos computadores do Núcleo Coral UFMT;

# Marluce e Silvano

**17** Aquisição e modernização de equipamentos para autonomia das apresentações dos grupos do Núcleo Coral UFMT;

**18** Substituição dos aparelhos de ar-condicionado por modelos mais modernos e menos ruidosos;

**19** Garantir segurança e iluminação ao redor das instalações físicas da PROCEV;

**20** Realizar melhoria na sede do Coral UFMT, com ênfase no tratamento acústico e acessibilidade;

**21** Melhorar as estruturas físicas, especialmente nos banheiros da PROCEV;

**22** Recomposição do quadro de servidores para atender as demandas do Núcleo Coral UFMT;

**23** Reintrodução da “Bolsa Arte” para os projetos de extensão do Núcleo Coral UFMT •

## 13. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE ESPORTE E LAZER

O esporte universitário da UFMT sempre foi visto sob uma única vertente extensionista-rendimento. Porém, na realidade, são coisas totalmente diferentes. Assim como a Extensão, o Esporte Universitário é dotado de um arcabouço normativo, porém, pouco conhecido. Como conteúdo de política pública, o Esporte Universitário difere dos esportes extensionistas e daquele praticado pela Assistência Estudantil e, conforme seu arcabouço normativo prescritivo, tem funções específicas como atender aos acadêmicos de Graduação e Pós-Graduação e estar em estreita relação com a Associação Atlética Acadêmica.

O esporte, na UFMT, sempre careceu de uma estrutura de implementação que lhe garantisse robustez, financiamento e menos precariedade. Consequentemente, as ações do Esporte Universitário sempre estiveram pautadas

# CHAPA 1

por sazonalidades, isto é, ativo nos períodos mais próximos aos eventos e competições e pouco ativo (ou até inativo) findado os períodos de jogos. Sob os mesmos impactos, ações extensionistas têm sido mitigadas pela ausência de financiamento e precariedades de manutenção de infraestrutura e materiais.

Desta maneira, a adoção de uma Política de Esporte e Lazer Universitário Institucional com duas vertentes (o Esporte Universitário e o Extensionista) é indubitavelmente necessária, asseguradas a previsão de estrutura de implementação e o arcabouço normativo prescritivo com aprovação nas instâncias superiores da Instituição.

Para tanto, o **Esporte Universitário** deve ter como propósito atender, com ações esportivas e de lazer plurais, toda a comunidade universitária; isto é, discentes de Graduação e Pós-Graduação, docentes e técnico-administrativos, visando os diferentes níveis:

- a. esporte para toda a vida para

- b. excelência esportiva para aqueles que desejam se aperfeiçoar nas altas habilidades com foco na preparação e participação em eventos municipal, estadual, nacional e internacional, representando a Universidade. Nesta modalidade, apoiar e fortalecer as Atléticas Acadêmicas Universitárias. De outra parte, o **Esporte Extensionista** deve objetivar o atendimento, de forma diversificada, a comunidade externa via projetos e programas de Extensão, com ações que visem atingir além do esporte para a toda a vida, também o nível de formação esportiva, que estabelece um processo de ações planejadas, inclusivas, educativas e lúdicas para crianças e adolescentes. Para avançar nesta direção, propomos:

- 1 Viabilizar o retorno do Espaço Esportivo MASTER para servidores técnico-administrativos;**

# Marluce e Silvano

**2** Fortalecer as Atléticas, garantindo apoio logístico e financeiro;

**3** Apoiar as iniciativas estudantis já existentes na UFMT, a exemplo da equipe de Cheerleading (campeã nacional de Cheers nos Jogos Universitários, realizado em Joinville em outubro de 2023), que carece de apoio administrativo e financeiro;

**4** Garantir orçamento para que a Faculdade de Educação Física (FEF) garanta a manutenção do espaço de esporte existente no *campus* de Cuiabá e que hoje está se perdendo por falta de recursos orçamentários e disposição política da gestão superior;

**5** Apoiar iniciativas e torneios esportivos promovidos pela comunidade universitária;

**6** Apoiar as iniciativas de esporte, lazer e vivência apresentadas pelos estudantes e servidores PCDs (Pessoas com Deficiência) que tragam vida, saúde e con-

vivência entre as famílias que constituem a UFMT;

**7** Promover atividades de lazer para as crianças no espaço físico da UFMT, especialmente em período de férias (Colônia de Férias);

**8** Disponibilizar espaços para que grupos de esporte e cultura possam organizar e ensaiar sua equipe dentro da UFMT;

**9** Apoiar as iniciativas apresentadas pelos grupos de música, canto, teatro e dança dos cursos da UFMT;

**10** Garantir uma equipe especializada para trabalhar com essas atividades e garantir espaço para a realização de estágio para os/as estudantes dos cursos da UFMT;

**11** Viabilizar apoio financeiro para o esporte representativo e competições dos estudantes nos mais diversos campeonatos, em nível local, regional, nacional e internacional •



## 14. DIRETRIZES PARA A GESTÃO DA BIBLIOTECA CENTRAL

A Biblioteca Central da UFMT é o cartão postal da UFMT e tem uma importância social, tanto no seu aspecto conceitual quanto em sua apresentação física, pois, em quase totalidade das imagens da UFMT, a Biblioteca aparece em primeiro plano. Contudo, o uso recorrente da imagem exterior (desatualizada) não dialoga com o interior do prédio, que enfrenta precarização nas condições físicas de infraestrutura, logística e falta de pessoal, tampouco com a imagem atualizada da sua estrutura externa.

Nas visitas setoriais, ouvindo o conjunto de trabalhadores da UFMT, constatamos que na década de 80, a Biblioteca Central tinha, aproximadamente, 88 servidores. Hoje, com apenas 26 servidores, presta suporte às atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão da Instituição, propiciando à comunidade acadêmica o acesso aos produtos, serviços e recursos informacionais

internos e externos, com destaque para o empréstimo de materiais bibliográficos (livros) e a disponibilidade de acervos digitais (bibliotecas digitais de e-books, repositórios digitais, bases de dados e afins).

Se todas as vagas oriundas de aposentadorias/falecimentos tivessem sido repostas para a própria Biblioteca, a mesma não estaria com esse número tão reduzido de trabalhadores. Essa situação demanda informações sobre os códigos de vagas para que, minimamente, seja recomposto a força de trabalho adequada.

Sabedores que as instalações da Biblioteca Central são da década de 1980, as mesmas demandam um tratamento prioritário no planejamento da UFMT, visando uma reforma geral, desde sua estrutura física às instalações elétricas, vez que, de modo geral, os espaços da biblioteca encontram-se significativamente comprometidos. Além do espaço estar bastante reduzido, dificultando a aquisição de novos livros para disponibilizar a consulta, encontra-se

# Marluce e Silvano

sem conforto térmico suficiente, sem isolamento acústico, e com a acessibilidade prejudicada. Assim, devido a esta situação, o layout da Biblioteca está fora das recomendações técnicas, e, inclusive, do Ministério da Educação – MEC.

A climatização do saguão da entrada é urgente. É premente exercitar a empatia entre a Administração Superior para com trabalhadores e a comunidade interna, no que se refere à oferta de um ambiente de trabalho digno, pois, em períodos mais críticos, com altas temperaturas, há relatos de servidores que têm passado mal na Biblioteca, especialmente no saguão de entrada. Além disso, as reclamações dos usuários com relação à ausência de conforto térmico são frequentes.

Nas avaliações de credenciamento institucional do MEC, várias cobranças e recomendações foram feitas, dentre elas relacionados aos pisos da Biblioteca que são antigos (tipo paviflex) e se encontram muito desgastados e danificados (quebradiços). É necessário planejar a colocação de pisos táteis, que ve-

nham a proporcionar segurança e acessibilidade dos usuários. Desta forma, propomos:

**1 Garantir a climatização adequada da Biblioteca Central;**

**2 Destinar recursos do orçamento para investimento na recuperação da infraestrutura da Biblioteca (financiamento para a aquisição de novos materiais, tecnologia atualizada, espaços de estudo confortáveis e acessíveis, além de ampliação e melhorias físicas nas instalações);**

**3 Expansão do acervo: Definição de planos para expandir o acervo das bibliotecas universitárias da UFMT (em formato físico, manutenção e contratação de outras bases digitais, como aquisição de livros, periódicos, e-books, bases de dados, recursos multimídia etc.);**

**4 Política de disponibilização da produção intelectual da comunidade acadêmica da UFMT, em**

# CHAPA 1

quaisquer dos formatos disponibilizados pelos autores, através de campanha para doações para o acervo da Biblioteca Central;

**5 Acesso a recursos digitais:** Garantir recursos para investir em recursos digitais e plataformas de pesquisa (periódicos eletrônicos, acesso a bases de dados especializadas, desenvolvimento de repositórios digitais institucionais e promoção de acesso remoto aos recursos para estudantes e pesquisadores);

**6 Inovação tecnológica:** Necessidade de implementar inovações tecnológicas nas bibliotecas universitárias (ponto de avaliação do MEC), como a manutenção dos sistemas de gerenciamento integrado, ferramentas de descoberta, automação de processos, espaços de colaboração digital e outras soluções que melhorem a experiência do usuário e facilitem o acesso à informação;

**7 Capacitação permanente:** Necessidade de oferta de capacitações/atualizações aos bibliotecários e demais funcionários das bibliotecas universitárias. Isso pode incluir o desenvolvimento de programas de atualização profissional, participação em conferências e workshops, assim como garantia de acesso a recursos de aprendizagem contínua relacionados à gestão da informação e tecnologias emergentes;

**8 Avaliação e feedback:** Necessidade de avaliações regulares das bibliotecas universitárias, buscando o feedback dos servidores e usuários, implementando melhorias com base nesses dados. Isso pode incluir pesquisas de satisfação, análise de métricas de uso, grupos focais e outras formas de envolver a comunidade acadêmica na melhoria contínua dos serviços;

**9 Reforma completa das instalações elétricas da BC;**

# Marluce e Silvano

- 10** Recomposição do quadro de estagiários (antes da pandemia COVID eram dez (10);
- 11** Recomposição adequada da Força de Trabalho técnica-administrativa da Biblioteca;
- 12** Criação do SIBI (Sistema de Bibliotecas) da UFMT;
- 13** Planejamento para utilização integral do prédio da BC, com a reformulação completa da sua estrutura;
- 14** Aquisição de novos mobiliários;
- 15** Serviços Terceirizados que atendem à Biblioteca: incluir cláusula que garanta serviços especializados de limpeza periódica das estantes e do acervo, assim como assegurar a ampliação do número de trabalhadores lotados para a BC (atualmente são apenas dois);
- 16** Construção/disponibilização de banheiros exclusivos para servidores;
- 17** Reforma completa dos banheiros disponíveis ao público usuário (com acessibilidade);
- 18** Reforma completa dos pisos, das escadarias e dos corrimãos (que provocam insegurança e riscos), do telhado e das clareiras da BC;
- 19** Reavaliação completa das condições do elevador;
- 20** Construção de Balcão de Atendimento acessível e ergonômico no setor de circulação;
- 21** Construção de um espaço de convivência para servidores e usuários da BC, resgatando o ambiente antigo que hoje está sendo utilizado como um depósito de materiais velhos (por falta de espaço);
- 22** Instalação de Sistema Moderno de Segurança dos Acervos •

## 15. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE MULTICAMPUS

O modelo de multicampus, instituído como política de Estado a partir de 1995, tem em sua essência o acolhimento das particularidades da região onde os *campi* se encontram inseridos que, no caso da UFMT, atende a uma enorme diversidade regional, que contribui efetivamente para o desenvolvimento das regiões do Araguaia e Sinop por meio da formação pessoal, ética e compromissada, construindo conhecimento, proporcionando crescimento e promovendo as transformações sociais.

Assim, entendemos que a UFMT deve se relacionar com seus *campi* ampliando seus programas e políticas institucionais a fim de estimular e propiciar o cumprimento de seus objetivos e metas. Para tanto, é necessário a manutenção de condições de infraestrutura, de condições para a capacitação profissional,

de condições de trabalho e de saúde para os servidores e políticas efetivas de permanência para os estudantes.

A *UFMT que queremos* entende que o modelo multicampus deve aprofundar as relações, o desenvolvimento regional e a qualificação profissional, para ampliar o campo de atuação de cada *campus*, a partir de onde as questões regionais devem ser tratadas de forma transparente e compromissada, contribuindo para o fortalecimento de cada *campus*. Assim, apresenta as seguintes propostas:

**1 Garantir recursos orçamentários para que as atividades de representação de docentes, técnicos e discentes junto aos Órgãos Colegiados sejam realizadas com efetividade e presencialidade;**

**2 Analisar as demandas e ampliar as vagas para servidores docentes e técnico-administrativos nos *campi* de Sinop, Araguaia e Várzea Grande;**

# Marluce e Silvano

- 3** Incentivar a implementação de programas de pós-graduação para que docentes retornem de seus doutorados e tenham atividades de Pesquisa e de Ensino também na Pós-Graduação;
- 4** Incentivar a pesquisa entre os docentes que ingressarem nos Programas de Pós-Graduação;
- 5** Incentivar o aumento de bolsas de produtividade (PQ) entre pesquisadores dos *campi* de Sinop, Araguaia e Várzea Grande;
- 6** Analisar junto com os docentes o formato de Pós-Graduação mais adequado para a multicampia (acadêmico, profissional, presencial e em rede);
- 7** Garantir os serviços e equipamentos sociais e culturais existentes em Cuiabá, nos demais *campi* (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), Coordenação Saúde do Servidor, PRAE, SECCOM, PROCEV, assim como presença física, sempre que possível, da Reitoria e das Pró-reitorias);
- 8** Analisar e dar transparência aos encaminhamentos de conclusão do *campus* de Várzea Grande;
- 9** Constituir uma Assessoria de Comunicação nos *campi* e garantir equipe especializada;
- 10** Rever a distribuição orçamentária de recursos para os *campi* de Sinop, Araguaia e Várzea Grande;
- 11** Respeitar as decisões colegiadas aprovadas nos respectivos *campi* de Sinop, Araguaia e Várzea Grande;
- 12** Estabelecer novas relações institucionais entre a UFMT e os governos municipais onde estão localizados os *campi* de Sinop e Araguaia, no sentido de garantir ao menos transporte para os estudantes, pois em Sinop os estudantes não têm direito ao transporte gratuito;

# CHAPA 1

**13** Socorrer imediatamente as estruturas de laboratórios em todos os *campi* da UFMT;

**14** Garantir condições favoráveis à qualificação de servidores técnico-administrativos dos *campi* de Sinop e Araguaia;

**15** Rever a distribuição de FGs e CDs com valores diferentes nos *campi* de Sinop e Araguaia;

**16** Garantir uma equipe de vigilantes em todos os *campi* da UFMT;

**17** Criar a Casa do Estudante no Araguaia;

**18** Constituir, em todos os *campi*, uma Coordenação de Extensão e Pesquisa que possa agir no cotidiano da evasão escolar. Tal responsabilidade não pode ser acumulada pelas Coordenações de Curso;

**19** Analisar com acuidade e alterar as condições dos servidores técnico-administrativos que

estão trabalhando em situação adversa, local inadequado, atribuições não definidas e sobrecarga de trabalho;

**20** Trabalhar a favor de uma relação respeitosa entre técnico-administrativos e docentes em todos os *campi*, combatendo o adoecimento, o assédio e os constrangimentos;

**21** Garantir recursos aos Institutos e Faculdades para agirem mediante a quaisquer eventualidades como: feitura de chaves; aquisição de portas; conserto de armários (que, muitas vezes, guardam equipamentos caros e que ficam vulneráveis ao furto);

**22** Rever os procedimentos que obrigam o servidor público a assumir, além da sua função, a responsabilidade de fiscalizar os serviços realizados por empresas terceirizadas;

**23** Reativar as Cantinas que foram fechadas, visto ser neces-

# Marluce e Silvano

cidade da Comunidade Acadêmica tanto como espaço para alimentação adequada como para convivência social;

**24** Garantir a aquisição e instalação de equipamentos básicos à realização do ensino em sala de aulas, tais como: datashows, microfones, projetores e sinal de internet;

**25** Realizar uma campanha de aproximação da UFMT com a comunidade de Barra do Garças, Pontal do Araguaia e Sinop, considerando que, muitas vezes, a própria sociedade desconhece a presença da Universidade no Município;

**26** Criar em cada *campus* uma Assessoria da Reitoria;

**27** Garantir a permanência das entidades representativas das categorias (ADUFMAT, SINTUF e DCE) no espaço físico da UFMT em todos os *campi* •

## 16. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE SEGURANÇA NOS CAMPUS

A segurança no *campus* é um tema das Ciências Sociais que desperta paixões, críticas e poucos consensos. Grande parte do que propomos já está apresentado na Decisão CONSUNI n. 06, de 2023, aprovada em 26/04/2024. Esta Decisão resultou dos trabalhos da Comissão responsável pela investigação e proposição de uma Política de Segurança Institucional para a UFMT, que identificou as vulnerabilidades, as ocorrências de delitos, contravenções, atos infracionais, crimes e outros atos de violência no *campus* de Cuiabá e que, por fim, elaborou o relatório final.

Naquela oportunidade, como membro da Comissão, apontamos que a Política de Segurança Institucional da UFMT deve triilhar a concepção da segurança cidadã, na estrutura, nas diretrizes e nas obrigações referentes à



# CHAPA 1

segurança institucional. Portanto, enfatizamos nosso compromisso em observar o referido Relatório que se encontra disponível no (SEI 23108.045588/2022-41, doc. 5659560). Para tanto, destacamos os seguintes procedimentos:

**1** Constituir o Conselho Permanente de Segurança da UFMT, vinculado direta e estrategicamente a Reitoria;

**2** Instituir uma Secretaria de Segurança e Direitos Humanos em todos os *campi*;

**3** Monitorar a entrada e saída de veículos e pessoas no interior dos *campi*;

**4** Implantar um aplicativo de comunicação da comunidade acadêmica com a Coordenação de Segurança nos *campi*;

**5** Elaborar um plano de iluminação nos *campi*;

**6** Implantar um sistema de restrição de acesso nos *campi*;

**7** Implantação de fechaduras eletrônicas conforme já implantada no Instituto de Computação (IC);

**8** Implementação de cancelas de acesso ao estacionamento (cartão ou reconhecimento facial);

**9** Melhorar a identidade visual dos seguranças/terceirizados com obrigatoriedade do uso de crachás;

**10** Realização de seminários e debates (online e presencial) de discussão sobre Plano de Segurança;

**11** Garantir qualificação/capacitação dos vigilantes terceirizados e alocados nos *campi*;

**12** Providenciar, com urgência, a instalação de elementos que impeçam a intrusão, tais como

# Marluce e Silvano

grades, muros, elementos vazados, brises e cercas vivas;

**13** Identificar e corrigir os locais com deficiência ou inexistência de condições seguras de mobilidade, observando critérios como calçamentos, iluminação, cobertura e ligações entre edificações com maior circulação e entre espaços de convivências;

**14** Adequar a iluminação de estacionamento, pátios e vias internas dos *campi*, permitindo o deslocamento seguro de veículos e pessoas, além da garantia de visualização adequada das imagens de videomonitoramento e das rondas internas;

**15** Identificar e corrigir os locais com deficiência e inexistência de condições de acessibilidade das áreas internas e externas, de acordo com a norma técnica vigente;

**16** Melhorar as condições de sinalização e identificação das edificações;

**17** Implantar equipamentos públicos para a prática de atividades físicas, como academias em áreas abertas, ciclovias e pista de caminhada;

**18** Instalação de alarmes de acesso com botão de pânico para os servidores (docentes e técnicos);

**19** Ampliação do número de câmeras internas e externas;

**20** Ampliação do vídeo monitoramento;

**21** Implantação de fechadura eletrônica em locais que demandam equipamentos de alto valor agregado;

**22** Estabelecer procedimentos mais rigorosos para o controle de chaves disponibilizadas aos prestadores de serviço;

**23** Estabelecer parcerias com as forças de segurança pública para a realização de treinamen-

# CHAPA 1

to dos Agentes de Segurança Institucionais no que tange à utilização de equipamentos de segurança não letais;

**24** Realizar acordo com órgãos gestores de trânsito dos municípios para viabilizar a instalação de sinalização (horizontal e vertical) e fiscalização nas áreas limítrofes com a Universidade e vias internas;

**25** Estabelecer critérios de dimensionamento do número de vigilantes e vigias;

**26** Definir procedimentos de segurança adequados às especificidades de cada área e setor (laboratórios, equipamentos, locus de pesquisa, atendimento à população externa, Museus etc.);

**27** Normatizar a utilização dos espaços para eventos pela comunidade universitária (congressos, feiras, festas, eventos esportivos etc.);

**28** Criar protocolos de segurança para as moradias estudantis;

**29** Implantar o uso obrigatório de crachás pelos servidores (docentes e técnicos) por meio de resolução do Conselho Universitário;

**30** Realizar campanhas periódicas sobre ações, procedimentos, informações e normativos a respeito da segurança pessoal e patrimonial da UFMT;

**31** Criar item de Segurança no aplicativo da UFMT, específico para o monitoramento de ocorrências dentro dos *campi* com geolocalização (similar ao da UFG – MINHA UFG);

**32** Determinar que o efetivo de segurança faça o patrulhamento do espaço público sempre em dupla ou trio, sendo obrigatório a presença de pelo menos uma profissional do sexo feminino em cada equipe;

# Marluce e Silvano

**33** O efetivo deverá ser composto de 50% de seguranças femininas para que possam estar próximas aos banheiros femininos;

**34** O acompanhamento das ocorrências e infrações será analisado pelo Núcleo Interinstitucional de Estudos da Violência e Cidadania (NIEVCI), em processo de reativação;

**35** O efetivo de segurança deverá receber cursos sobre Direitos Humanos, pelo menos uma vez ao ano, ministrado pelos docentes da UFMT;

**36** Melhorar a iluminação noturna em todos os espaços dos *campi*;

**37** Realizar a sinalização vertical e horizontal nos espaços da UFMT;

**38** Fortalecer a Coordenação de Segurança na estrutura administrativa dos *campi* •

## 17. DIRETRIZES PARA A GESTÃO DO MEIO AMBIENTE

Criar o Comitê de Gestão Ambiental, cuja função será desenhar as políticas de meio ambiente e de sustentabilidade da Instituição, com as seguintes funções:

**1** Elaboração dos planos diretores anuais e de diretrizes técnicas para orientar o trabalho dos diversos órgãos administrativos;

**2** Acompanhar e avaliar a implantação das políticas ambientais desenvolvidas na UFMT;

**3** Sensibilizar servidores (docentes e técnico-administrativos), alunos, visitantes e usuários dos espaços dos *campi* e das fazendas, quanto à Política e à Gestão Ambiental da UFMT;

**4** Assessorar a gestão de resíduos químicos junto aos laboratórios, e gerenciar o Banco de Reagentes com uma política única na UFMT;

# CHAPA 1

**5** Elaborar o Plano de Gerenciamento de Resíduos (PGRS); acompanhar e revisar os projetos aprovados no Plano de Logística Sustentável e Tratamento de Resíduos Químicos (simples e compostos); elaborar Mapas de Risco Laboratoriais em parceria com a CASS;

**6** Realização de obras de coleta de resíduos pluviais e outros nos esgotos a céu aberto na UFMT;

**7** Executar o saneamento e a urbanização dos entornos dos *campi* com ações e atenção constante às áreas verdes, com o aproveitamento de resíduos vegetais para a produção de adubo orgânico a ser utilizado nos jardins e pomares dos *campi* e áreas agrícolas da UFMT;

**8** Desenvolver ferramentas de adesão à Política de Gestão Ambiental, visando a diminuição de consumos de energia, água, papel e outros recursos que possam ser reaproveitáveis;

**9** Melhorar a Coleta Seletiva de Lixo, de modo a acomodar sua colheita em toda a Universidade em pontos de acesso mais adequados e, assim, elaborar o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos da UFMT;

**10** Estabelecer uma política ambiental para o controle populacional e para o combate ao abandono de animais nos *campi* da Universidade de forma interdisciplinar e nos pilares da Saúde Única, bem como para o alinhamento de parcerias para o cuidado dos animais já abandonados e outros silvestres, visando a pesquisa, monitoramento e profilaxia contra a transmissão de zoonoses, como a raiva transmitida por cães e gatos, e epizootias, como surtos de febre amarela que afetam os primatas da UFMT. Facilitar a transparência e viabilizar o acesso à notificação compulsória aos órgãos públicos de saúde, agricultura e meio ambiente;

# Marluce e Silvano

**11** Proporcionar o convívio harmonioso entre humanos e a fauna sinantrópica, ou seja, os animais silvestres e domésticos, que já foram abandonados nos *campi* da UFMT, bem como a flora, promovendo bem-estar e Saúde Única;

**12** Constituir uma Comissão formada por docentes, técnico-administrativos e estudantes para acompanhar a política ambiental em cada *campi* da UFMT, assim como promover e facilitar de forma interprofissional as pesquisas científicas, programas de extensão e de conscientização para a comunidade a respeito dos impactos ao meio ambiente contido dentro da UFMT e à Saúde Única por meio dessas ações •

## 18. DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO e STI

A política de Comunicação da UFMT deve ser institucional e focada em aspectos estratégicos da organização, a fim de combater os processos desinformativos que estão se avolumando nos espaços das universidades brasileiras. A comunicação será instrumento alçado como prioridade para combater e enfrentar as contradições que destroem a imagem institucional do Ensino, da Pesquisa, da Extensão e da Administração. A UFMT precisa recuperar seu protagonismo, bastando para isso dar visibilidade ao trabalho que já realiza, assim como à importância que tem. Desta forma, propomos:

**1** Garantir a integração, pela comunicação dos *campi* da UFMT, na formação de uma única Universidade, resguardando suas diferenças culturais e práticas, assegurando;

# CHAPA 1

**2** Estimular a pluralidade de vozes e diálogo social que resulte em diversidade de pensamento;

**3** Promover a comunicação acessível e inclusiva;

**4** Estimular a participação de docentes, técnicos e estudantes no cotidiano do trabalho de comunicação e oferecer vagas de estágio para os Cursos de Artes, Jornalismo, Rádio, Letras etc.;

**5** Dar ampla divulgação ao conhecimento produzido na Universidade (todos os *Campi* e Cursos) resultante de debates, seminários, pesquisas, práticas elaboradas e atividades empíricas;

**6** Fortalecer os laços da SECOMM com os demais meios de comunicação locais, regionais e internacionais;

**7** Estimular os regionalismos culturais, na formação de diversidade peculiar à Universidade Pública;

**8** Divulgar, de maneira prioritária, as ações dos diversos sujeitos da UFMT;

**9** Zelar pela imagem de cada *campus*, do conjunto da UFMT, e de seus servidores e estudantes.

## 18.2 Aprimoramento digital na UFMT

**1** Investimento no armazenamento das informações digitais da UFMT e aquisição de ferramenta de backup;

**2** Simplificação na autenticação para acesso às redes institucionais (Eduroam);

**3** Investimento em ferramenta de gerenciamento de dispositivos e usuários;

**4** Investimento em infraestrutura de acesso à rede;

**5** Investimento em qualificação dos profissionais da T.I (Tecnologia da Informação) da UFMT,

# Marluce e Silvano

com certificações e treinamentos compatíveis com a aquisição das soluções;

**6** Garantir a abertura de novas vagas de acordo com as demandas apresentadas pela própria STI (Secretaria de Tecnologia da Informação);

**7** Centralização dos profissionais de TI na STI;

**8** Garantir jornada remota e híbrida aos servidores da STI;

**9** Criar setor de compra de soluções de T.I com a participação dos profissionais de outros *campi*;

**10** Valorização e qualificação dos profissionais de T.I para evitar a evasão;

**11** Cumprimento da IN SGD/ME no. 01/2019, que dispõe sobre o processo de contratação de soluções de Tecnologia da Informação e Comunicação – TIC, pelo Poder Executivo Federal •

## 19. DIRETRIZES PARA A EDITORA UNIVERSITÁRIA

A Editora da Universidade Federal de Mato Grosso (EdUFMT) tem se esforçado para acompanhar o projeto institucional de formação, produção e divulgação científica, que se apresenta a partir das atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão. Mas, somos conhecedores de que também tem encontrando dificuldades para desempenhar seu papel como Editora Universitária em sintonia com as demandas apresentadas, visto que seu orçamento também é elemento impeditivo para sua realização e consolidação. Porém, pela própria experiência, embora saibamos que ela tem uma trajetória de fomento à produção do conhecimento, de apoio ao Ensino e à Pesquisa, no caso dos periódicos, a Editora ainda não possui condições orçamentárias e de pessoal para assumir tal responsabilidade. Desta forma, propomos:



# CHAPA 1

- 1** Garantir condições orçamentárias e ampliar a equipe técnica para que a EdUFMT possa contribuir na edição das revistas científicas, assim como ocorre nas principais universidades do país;
- 2** Garantir recursos orçamentários para a publicação de obras de pesquisadores da UFMT;
- 3** Fortalecer uma política de publicação com ênfase na diversidade cultural, sustentabilidade e internacionalização;
- 4** Investir na publicação de obras impressas e digitais por meio de editais, com financiamento da Instituição e de parcerias com agências de fomento e com o setor privado;
- 5** Definir Política Editorial para a publicação de obras institucionais, contemplando as demandas dos Museus, Núcleos e Centros de Pesquisa e Laboratórios, assim como trazendo a Gráfica Universitária para a equipe de produção;
- 6** Viabilizar a implantação de livrarias da EdUFMT nos *campi* do interior (Sinop, Araguaia e Várzea Grande);
- 7** Ampliar as ações de doação solidária de obras do catálogo da EdUFMT para escolas, instituições e bibliotecas;
- 8** Implementar na Editora da UFMT a publicação das diferentes produções da Extensão Universitária;
- 9** Melhorar a ferramenta de tecnologia utilizada para acesso e registro das obras da EdUFMT, aperfeiçoando o fluxo de informação da Editora;
- 10** Avaliar com urgência as condições de risco da estrutura física da Editora e tomar as devidas providências •

## **20. DIRETRIZES PARA UMA UFMT DIVERSA, ANTIRRACISTA E DE COMBATE AO LGBTQIAPN+FOBIA**

A *UFMT que queremos* é plural, laica e democrática. Democracia que garanta o acesso a todas as populações que vivem em situação de vulnerabilidade social, mas, acima de tudo, que seja a democracia que garanta políticas efetivas de permanência, quer como estudantes, trabalhadores e trabalhadoras e, em todos os níveis da gestão, assegure a possibilidade de que trabalhadores LGBTQIAPN+ (Lésbicas, Gays, Bi, Trans, Queer, Intersexo, Assexuais, Pan/Pôli, Não-binárias e mais) tenham condições concretas de assumir cargos em todos os escalões da Gestão.

Com o intuito de fortalecer a luta por direitos, precisamos questionar os direitos no mundo do trabalho e traçar estratégias contínuas de combate à LGBTQIAPN+fobia, gerar um sis-

tema que garanta que as informações sobre direitos e as legislações, sobre os equipamentos de apoio e canais de denúncia, sejam conhecidos e, sendo assim, a *UFMT que queremos* passa pelo fortalecimento contínuo dos grupos já existentes no interior da Universidade, e pelo incentivo para que novos grupos se constituam.

O Governo Federal tem avançado muito no diálogo em torno das questões de Ações Afirmativas e valorização das pessoas LGBTQIAPN+ e seus familiares. A Universidade Federal de Mato Grosso, através de seus Colegiados, também tem avançado bastante e, neste momento, o compromisso da Chapa 01, juntamente com todos/as que de forma livre vêm somando esforços para fazer com que nosso Projeto seja vitorioso, já compreendeu a importância das pessoas LGBTQIAPN+ na construção desse processo. Assim, apresentamos abaixo as diretrizes para realizar o nosso trabalho:

# CHAPA 1

**1** Constituir um Grupo de Trabalho entre servidores e servidoras, estudantes, juntamente com os profissionais da comunicação, para pensarmos uma campanha de massa para todos os *campi*, apresentando e reafirmando que esse é o espaço de todas as pessoas, independente da sua orientação sexual, identidade de gênero, classe social, raça, gênero e posição social;

**2** Fortalecimento para que se cumpra no ato de inscrição para o ENEM e nos processos seguintes, a garantia do uso do nome social, independente de inexistência documental. E, através de uma parceria com a Defensoria Pública e ONG de Direitos Humanos LGBTQIAPN+, vamos organizar os mutirões para atendimento gratuito, garantindo o acesso de todas as pessoas que se auto declarem e desejarem realizar as mudanças nos documentos;

**3** Criar um Grupo de Trabalho para acompanhar estudantes egressas/os que desejem realizar a mudança na documentação para que, de forma gratuita, possam fazer os tramites necessários;

**4** Criar, em parceria com a Coordenadoria Nacional de Direitos Humanos do Governo Federal (GGCCHH); Secretaria de Combate aos Crimes de LGBTQIAPN+fobia, do Governo do Estado; Secretaria Adjunta de Direitos Humanos do Município de Cuiabá e ONGs locais, um programa de formação para a comunidade acadêmica em todos os níveis, aproveitando ao máximo as pessoas que já realizam trabalhos semelhantes nos mais variados programas;

**5** Criar, através de parceria com os grupos de pesquisa existentes na UFMT e editais para captação de recurso, uma pesquisa Qualitativa e Quantitativa, de caráter de urgência, para que possamos iniciar trabalhos de busca ativa e ou monitoramento, inclusive

# Marluce e Silvano

subsidiando o Poder Público municipal e estadual, para criação de políticas públicas para população LGBTQIAPN+ que ainda se encontram fora da Universidade;

**6** De forma simultânea, criar parcerias junto à Secretaria de Estado de Educação (SEDUC) para que tenhamos a busca ativa e abertura de turmas de EJA (educação de Jovens e Adultos), de acordo com a necessidade de cada população, inclusive com a abertura de nossos espaços físicos, já possibilitando o sentimento de pertencimento a esse espaço;

**7** Incentivar a abertura de editais para bolsa monitoria que levem em conta a área de atuação, criando um vínculo que de fato garanta a permanência das pessoas LGBTQIAPN+ no espaço da UFMT.

## 20.1 Política antirracista

Pensar uma política antirracista na Universidade requer um olhar atento para as diversidades

sociais existentes no local em que ela está inserida.

O racismo é um fenômeno social que afeta toda a sociedade brasileira. Sílvia de Almeida identifica uma relação orgânica entre o racismo e as estruturas sociais, o que nomeia de racismo estrutural. O racismo está ligado, também, às dinâmicas de cada cultura. Fanon (1969) acentua que há culturas cujo racismo é mais acentuado e outras com racismo oculto ou inexistente. O Brasil é fortemente marcado pelo racismo instalado no período Colonial, e que permanece até a atualidade, apesar de termos a pretensão de ser uma democracia racial.

No Brasil temos, particularmente, a expressão do mito da democracia racial, ou melhor, a negação da existência do racismo, o não reconhecimento e a rejeição da presença de culturas negra e indígena. Essa negação vem sendo questionada por estudos científicos e políticas de cotas, o que tem gerado intenso debate público. Por outro lado,

# CHAPA 1

embora as políticas de cotas estejam ajudando na superação das assimetrias raciais no país e na UFMT, precisamos avançar no fator de acolhida dos negros e indígenas no espaço acadêmico, pois identificamos pouca presença de suas formas de saberes nas universidades. Além disso, a Universidade os têm acolhido para ocidentalizá-los, ensinando-lhe autores e modos de organização de vidas estrangeiras e capitalistas. Desta forma, nossa proposta contempla os seguintes pontos:

**1** Avaliação do Programa de Cotas na UFMT será realizada no primeiro ano de Gestão, por meio de pesquisa institucional que avalie dados como permanência e inserção no mercado de trabalho daqueles que já concluíram os Cursos de formação;

## 20.2 Acolhimento da pessoa negra e indígena na UFMT

Embora as políticas de cotas tenham trazido grande avanço no que diz respeito à superação do racismo estrutural, ainda é necessário acolher negros indígenas na Universidade de maneira a não apenas garantir seu ingresso, mas, também, por meio do acolhimento de seus saberes. Assim, nos propomos:

**1** Fomentar a inserção de sabedores indígenas como aqueles que também podem ensinar (curas tradicionais, línguas indígenas em Cursos de Licenciatura e de Saúde, histórias de vida de anciãos negros e outros saberes) sem a necessidade de títulos acadêmicos, por meio da contratação como horistas pela Fundação de Apoio e Desenvolvimento da UFMT (UNISELVA);

**2** Incentivar o aprendizado de conteúdos básicos de línguas

# Marluce e Silvano

indígenas por estudantes de Licenciaturas (conhecimento necessário nas cidades com grande incidência de estudantes indígenas nas escolas urbanas como Campinápolis, Juína, Barra do Garças). Normalmente, o professor da Educação Básica, Licenciado na UFMT ou em outras universidades não sabe sequer cumprimentar na língua indígena predominante na região onde trabalha, e isso contribui para evasão, exclusão e racismo estrutural do indígena;

**3** Realizar reuniões específicas de acolhimento do estudante negro e indígena, nas quais serão informados sobre como e onde denunciar as situações de racismo;

**4** Garantir acompanhamento específico aos estudantes negros e indígenas, de maneira que estes possam não apenas aprender um saber técnico, mas, compreenderem que fazem parte de um processo de mudança histórica para que, ao

sair da Universidade, não se coloquem acima de outros negros ou indígenas que não têm a mesma formação que eles, mas como agentes que favoreçam o crescimento de sua comunidade de pertença;

**5** Assegurar incentivos financeiros a Grupos de Pesquisa que se dediquem ao mapeamento de comunidades quilombolas e indígenas, de suas práticas de saúde, da descrição de sua língua e/ou variantes linguísticas. Os recursos para essa finalidade poderão ser captados por um Gabinete de Projetos, ligados à Reitoria;

**6** Implementar bolsas para estudantes negros e indígenas para atuarem na acolhida de outros estudantes de sua raça ou etnia, reunirem-se com eles para discutirem suas identidades, proporem e realizarem atividades de conscientização da comunidade acadêmica, com apoio de servidores da UFMT;

# CHAPA 1

**7** Garantir transporte para que membros de Projetos de Pesquisa e Extensão se desloquem para as comunidades quilombolas e aldeias indígenas.

## 20.3 Ampliação da Política Indigenista

Mato Grosso é um dos estados com maior população indígena do país. Isso demanda a criação de Cursos de Licenciatura e de Bacharelado interculturais, incentivo financeiro às linhas de pesquisas relacionadas às questões indígenas e, também, a Projetos de Extensão realizados com os povos indígenas. Assim, propomos:

**1** Incentivo a projetos que se dediquem ao mapeamento de comunidades quilombolas do estado de MT;

**2** Acolhimento de sabedores (xamãs, anciãos e outros) tradicionais na Universidade, por meio da contratação destes sabedores para oferta de componentes

curriculares úteis à atuação de grande parte dos profissionais formados pela UFMT;

**3** Estabelecimento de convênio com o Estado de Mato Grosso para a oferta de formação linguística (Cursos de Extensão), visto que muitos servidores públicos desconhecem as línguas e culturas indígenas e isso contribui para que os nativos não sejam bem recebidos em escolas, fóruns etc.;

**4** Realizar Ciclo de Debates para/ com indígenas das várias regiões do estado de Mato Grosso sobre maneiras de tornar a Universidade menos ocidentalizada e mais próximas dos saberes tradicionais, de maneira a assegurar que, na Universidade, ele não perderá sua cultura e língua;

**5** Promover a presença ativa da UFMT nas aldeias, atuando no convite aos jovens para ingressarem na Universidade;

# Marluce e Silvano

**6** Buscar recursos para criar o Programa Familiar de Alimentação para Estudantes indígenas da UFMT;

**7** Criar um Programa de Moradia para Famílias Indígenas;

**8** Garantir intérpretes para todas e todos os estudantes indígenas para as avaliações de entrada, em qualquer Curso da UFMT;

**9** Propor, junto com os estudantes indígenas, a criação de uma associação para fins consultivo e deliberativo;

**10** Propor direito a voz e voto para o segmento indígena nos Órgãos Superiores da UFMT;

**11** Respeitar as demandas e necessidades dos calendários indígenas, respeitando os rituais culturais que devem ser seguidos sem prejuízos das aulas presenciais;

**12** Colocar no orçamento, a formação dos docentes da UFMT acerca das culturas indígenas, pois isso evitará o racismo desencadeado pelos costumeiros preconceitos e discriminação pelos conhecimentos indígenas.

## 20.4 Acolhimento e Cotas para Refugiados ou Imigrantes em Situação de Vulnerabilidade

O estrangeiro encontra muitas dificuldades no Brasil, que passa pelo não conhecimento da língua do país que o acolhe, até o reconhecimento dos ciclos escolares feitos no seu país de origem, tradução de documentos escolares, xenofobia e racismo. Desta forma, é necessário garantir:

**1** Acolhimento ao refugiado ou imigrante em situação de vulnerabilidade;



# CHAPA 1

**2** Garantia de tutoria e apoio na tradução dos documentos e textos acadêmicos;

**3** Buscar recursos para garantir bolsa estudantil, alimentação e moradia •

## **21. DIRETRIZES PARA O HOSPITAL DE MEDICINA VETERINÁRIA**

O Hospital Veterinário da Faculdade de Medicina Veterinária - HOVET/FAVET, *campus* Cuiabá, foi inaugurado em 1999 e, desde então vem realizando atendimento clínico e cirúrgico a pequenos e grandes animais, animais silvestres e exóticos, além de exames de apoio e diagnóstico, tais como diagnóstico por imagem e exames laboratoriais.

O público-alvo são os tutores/responsáveis de diferentes cidades do estado do Mato Grosso, pesquisadores de diversos laboratórios da UFMT, instituições públicas e privadas do estado ou não, ONGs, clínicas veterinárias, veterinários autônomos e profissionais do próprio HOVET/FAVET. Em relação ao quadro de pessoal, o HOVET/FAVET possui apenas dois médicos-veterinários concursados, o que não é suficiente para o aten-

# Marluce e Silvano

dimento da demanda. Assim, o atendimento é realizado pelos médicos veterinários residentes, pelos médicos veterinários estatutários e por 22 professores da Faculdade de Medicina Veterinária, os quais acumulam a função de preceptores e tutores de médicos veterinários residentes nas diferentes especialidades oferecidas.

Os outros cargos como técnico administrativo, técnicos de enfermagem, técnico de laboratório, técnico de farmácia, técnico de raio x, técnico de necropsia, farmacêutico, entre outros, contam com um número reduzido de funcionários para atendimento na recepção; secretaria; farmácia; 5 áreas de internação (clínica médica, clínica cirúrgica e doenças infecciosas de animais de companhia, de produção e silvestres); 11 ambulatórios de clínica médica e cirúrgica de animais de companhia; centro cirúrgico de animais de companhia e de produção; salas de esterilização; lavanderia; setor de diagnóstico por imagem, laboratórios e sala de necropsia. Pelo fato de o HOVET/

FAVET ser um hospital universitário e ter como objetivos principais o ensino, a pesquisa e a extensão, a população pode contar com grande benefício que é o atendimento de excelência com custos menores ou mesmo gratuito.

As atividades de atendimento no Hospital Veterinário tiveram aumento considerável desde a sua inauguração, iniciando apenas com simples atendimentos e atingindo hoje um quantitativo superior a 50 mil pacientes no cadastrado do Sistema de Gerenciamento junto ao Hospital, fora toda demanda de exames realizados nos laboratórios vinculados a esta Unidade de Saúde. Desta forma, a partir de toda a interlocução estabelecida, propomos:

**1** Buscar condições para viabilizar o atendimento de 24h no HOVET;

**2** Assegurar vagas de Técnicos Administrativos em Educação para unidades vinculadas à FAVET (HOVET, CEMPAS) e Biotério;

# CHAPA 1

**3** Viabilizar e garantir no orçamento da UFMT o custeio destinado à alimentação dos animais silvestres no CEMPAS;

**4** Reformar e melhorar as condições de infraestrutura, segurança e biossegurança no CEMPAS;

**5** Garantir maior rapidez e qualidade nos serviços prestados na manutenção da infraestrutura e equipamentos no âmbito da FAVET e Biotério;

**6** Atender as demandas de insumos para aulas práticas;

**7** Assegurar o transporte seguro e confortável para estudantes nas aulas práticas de campo;

**8** Buscar meios de contemplar um automóvel por unidade acadêmica para garantir autonomia nas demandas administrativas, de extensão ou pesquisa que exigem transporte das equipes de trabalho;

**9** Garantir a manutenção de equipamentos nos espaços de trabalho no âmbito da FAVET e Biotério;

**10** Planejar e viabilizar a aquisição e instalação de Grupo Gerador para atendimento do Biotério, HOVET e CEMPAS;

**11** Planejar e viabilizar climatização/exaustão/fluxo laminar adequada em espaços específicos de trabalho no Biotério, HOVET e CEMPAS;

**12** Planejar e viabilizar a aquisição novos equipamentos no âmbito da FAVET e Biotério;

**13** Melhorar a qualidade da internet no âmbito da FAVET;

**14** Implementar medidas de biossegurança no âmbito da FAVET, em especial, saídas de emergência nos casos de incêndio e outras ocorrências que ofereçam risco de morte à comunidade acadêmica da FAVET;

# Marluce e Silvano

**15** Garantir o planejamento e a execução da qualificação de TAEs no âmbito da FAVET e Biotério;

**16** Estudar formas e implantar medidas que reduzam a carga horária de docentes em encargos administrativos não eletivos;

**17** Garantir jornada contínua de trabalho aos TAE no âmbito da FAVET;

**18** Revisar caso a caso as atribuições do benefício de insalubridade nos espaços de trabalho, seja no âmbito da FAVET e/ou em atividades de campo;

**19** Viabilizar melhor infraestrutura (manutenção, transporte e pessoal) para a realização das atividades na Fazenda Experimental.

## 22. DIRETRIZES PARA O HOSPITAL UNIVERSITÁRIO JÚLIO MÜLLER

Em 2023 o Hospital Universitário Júlio Müller (HUJM) completou 10 anos sob a gestão da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEERH. Nesse período, a UFMT se distanciou dessa Unidade de Ensino Universitário, provocando um sentimento de abandono aos servidores da Universidade “cedidos”, unilateralmente, à Empresa. Apesar da transferência da gestão do HUJM para a EBSEERH, deveriam ter sido mantidas as relações e prestações de contas institucionais do HUJM/EBSEERH à UFMT. Assim, urge resgatar o papel histórico do HUJM, cobrando o cumprimento do contrato da UFMT com a EBSEERH e repactuando as cláusulas necessárias. Além disso, é imprescindível aprofundar e recuperar o elo com a população usuária e os órgãos de controle social, através da atuação do Conselho Consul-

# CHAPA 1

tivo, praticamente desativado, e desenvolver as seguintes ações:

**1** Iniciar a Gestão buscando junto ao Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, à Ministra da Saúde, Nísia Trindade Lima, ao Ministro da Educação, Camilo Santana, ao Presidente da EBSEH, Arthur Chioro, ao governador de MT, Mauro Mendes, e ao Prefeito de Cuiabá, Emanuel Pinheiro, os recursos necessários para realizar a migração do Hospital Universitário Júlio Muller para as novas instalações, dentro dos parâmetros estabelecidos por todos os sujeitos envolvidos;

**2** Apresentar o Relatório construído pela Equipe Técnica da SMS, no CONSUNI, onde serão demonstrados a pactuação firmada e o diagnóstico detalhado da situação do “novo” HUJM;

**3** Analisar, de forma transparente, com o conjunto dos trabalhadores RJU e CLT-EBSEH – o diagnóstico situacional do

novo HUJM e as condições de transferência como:

- Acesso ao novo HUJM
- Política de alimentação;
- Situação dos usuários durante a transição/mudança do HUJM;
- Possibilidades de uso da sede do atual HUJM;

**4** Resgatar atuação do HUJM articulada ao Ensino e à formação de profissionais de Saúde, além de prestar assistência integral nos diferentes níveis de Atenção, de acordo com as políticas públicas vigentes, em respeito aos princípios e diretrizes do SUS, valorizando o processo de formação dos profissionais, fundamentados na integração do Ensino em Serviço;

**5** Priorizar a construção de ações que aproximem o HUJM da UFMT, nas áreas que tenham interface com a Saúde, resgatando o sentimento de seus servidores, estudantes e usuários

# Marluce e Silvano

com relação à UFMT e de per-  
tencimento do HUJM à UFMT;

## 22.2 Gestão e condições de trabalho dos/ as servidores/as estatutários (RJU) e dos empregados celetistas (EBSERH)

**1** Repactuar e avaliar o Contra-  
to firmado pela UFMT com a EB-  
SERH, com a participação dos  
trabalhadores RJU, Celetistas,  
estudantes e público usuário;

**2** Apresentar ao CONSUNI a ava-  
lição e diagnóstico atual do HUJM,  
a partir das premissas pactuadas  
no Contrato com a EBSERH;

**3** Garantir a jornada flexibili-  
zada de 30 horas semanais, e a  
ampliação para os servidores  
técnico-administrativos do RJU  
da área administrativa;

**4** Garantir, em respeito à lei, a  
realização de exames periódicos  
dos trabalhadores do HUJM;

**5** Discutir com a EBSERH Na-  
cional e com o Coletivo de Di-  
rigentes dos Hospitais Univer-  
sitários sob gestão da EBSERH,  
a isonomia de benefícios entre  
os trabalhadores da EBSERH  
e os trabalhadores RJU, como  
por exemplo: folga ficta, isono-  
mia no grau de insalubridade,  
escala noturno reduzida, den-  
tre outros;

**6** Garantir o retorno imediato  
da refeição aos plantonistas  
noturno;

**7** Discutir abertamente com os  
servidores RJU a forma de cons-  
trução da distribuição da carga  
horária na escala, conforme é  
realizado na UFMT, de acordo  
com os dias úteis da UFMT;

**8** Normatizar o direito ao usu-  
fruto do “ponto facultativo” go-  
zado pelo conjunto dos servido-  
res RJU;

**9** Atuar junto a gestão da EB-  
SERH no HUJM para a constru-

# CHAPA 1

ção de escalas que assegurem ao servidor RJU (que cumpre 6 horas diárias) para que não trabalhe mais do que dois finais de semana (sábado e domingo) consecutivos;

**10** Garantir elaboração de laudos (LTCAT) isonômicos quanto ao grau (mínimo ou máximo) de insalubridade para os trabalhadores (RJU e CLT), nos ambientes de trabalho;

**11** Construir escalas de trabalho que observem a jornada reduzida noturna entre 22 e 05 horas;

**12** Construir Políticas e Programas de Humanização das relações de trabalho no ambiente do HUJM, para todos trabalhadores;

**13** Discutir com os trabalhadores RJU cedidos e Celetistas da EB-SERH, a forma de acesso ao HUJM, após a mudança para as novas instalações, promovendo as condições para esse deslocamento;

**14** Incluir nos Programas de Pós-Graduação lato sensu, considerando a especificidade e natureza das atividades/atribuições dos cargos da área de Saúde, Cursos direcionados, visando dar acesso para a capacitação desses profissionais;

**15** Rediscussão, atualização, adequação e implantação do Regimento do HUJM, aprovado no CONSUNI;

**16** Retomar o funcionamento do Conselho Consultivo do HUJM, com a efetiva participação da UFMT, através de seus órgãos representativos, de seus servidores e estudantes, dos usuários e dos Conselhos externos relacionados à gestão do SUS;

**17** Ter uma atuação efetiva da gestão do HUJM nos Conselhos Universitários da UFMT (CONSUNI, CONSEPE e Congregações dos Cursos que possuem interface com a área da Saúde);

# Marluce e Silvano

**18** Articular nacionalmente com os dirigentes das IFES e dos Hospitais Universitários sob a gestão da EBSEH, para construção de ações conjuntas frente ao Governo, visando a ampliação da força de trabalho (técnico-administrativos e docentes) nos Hospitais, para que essa Unidade, além da assistência e atendimento da contratualização, priorize, também, sua função no Ensino, Pesquisa e Extensão;

**19** Verificar a aplicação do Acórdão do TCU, com relação à forma de cessão compulsória de trabalhadores RJU para a EBSEH;

**20** Construir as condições objetivas para que os servidores que foram cedidos pela UFMT à EBSEH, e que hoje se encontram no atual HUJM, possam permanecer trabalhando no Complexo Hospitalar (sede atual ou nova) ou retornar às instâncias de Saúde que funcionam nos *campi* da UFMT (PRAE, CASS etc.);

**21** Promover maior participação da UFMT na gestão integrada do Ensino e Assistência para a Saúde, assegurando poder deliberativo aos Colegiados interinstitucionais, envolvendo os diferentes Conselhos da UFMT, EBSEH, Conselhos Municipais, Estaduais de Saúde, garantido caráter democrático e participativo das instituições envolvidas;

**22** Empenhar esforços para a ampliação do campo de estágio e demais ações de Ensino, Pesquisa e Extensão da UFMT;

**23** Garantir que as ações de cuidados em Saúde, oferecidas pelo HUJM, sejam também acessíveis aos servidores docentes e técnico-administrativos, discentes, através do Programa de Assistência ao trabalhador da Saúde e demais membros da comunidade acadêmica;

**24** Implementar novos Programas visando a promoção da Saúde, a prevenção, assistência



# CHAPA 1

e recuperação de agravos, com a contratualização de serviços destinados aos servidores docentes, técnico-administrativos, trabalhadores da EBSEH e comunidade acadêmica;

**25** Ampliar programas e políticas públicas para a melhoria da qualidade de vida e cuidados preventivos aos servidores docentes, técnico-administrativos, trabalhadores da EBSEH e comunidade acadêmica;

**26** Elaborar programas específicos para atender as principais demandas relacionadas à Saúde Mental dos Servidores docentes, técnico-administrativos e trabalhadores da EBSEH e comunidade acadêmica;

**27** Estender as prerrogativas da Portaria que regulamenta o PGD e suas modalidades para os servidores do HJUM, observando a natureza dos cargos e as atividades da unidade/setor, valorizando as habilidades/

competência dos servidores, democratizando a ocupação de chefias e demais cargos de responsabilidade gerencial;

**28** Garantir estruturas gerenciais gratificadas, da área de Gestão de Pessoas da UFMT, incluindo a CASS, no espaço físico de atuação do HJUM com representantes RJU para atender as demandas exclusivas de trabalhadores RJU (conforme orientação do TCU);

**29** Destinar para concurso as vagas oriundas de aposentadorias dos servidores RJU/HJUM, em cargos da área da Saúde, para fortalecer as Políticas e Programas em Atenção à Saúde do Trabalhador da UFMT na CASS e PRAE;

**30** Realizar Pesquisa/Diagnóstico/Monitoramento do Perfil dos trabalhadores do HJUM: formação, como vivem, sequelas da COVID, e outras doenças ocupacionais etc.;

# Marluce e Silvano

**31** Resgate e redefinição do Papel do Serviço Social no HUJM;

**32** Implementar Programas de Saúde do Trabalhador no HUJM em caráter preventivo e curativo e, ainda, para monitorar os sequelados da COVID;

**33** Retorno imediato da integralidade da assistência profissional ininterrupta (diurno e noturno), a exemplo da Nutrição e Serviço Social.

## 22.3 Relação com o usuário e a oferta dos serviços às comunidades assistidas

**1** Buscar recursos para o investimento em inovações tecnológicas e a adesão à Saúde Digital no SUS, além da necessidade de amplo investimento na Educação Permanente em Saúde junto à população assistida e profissionais do SUS;

**2** Fortalecer as Atividades de Educação em Saúde direcionada aos usuários do HUJM;

**3** Melhorar dos serviços de acordo com as demandas e necessidades do Sistema de Regulação;

**4** Atualizar o cadastro dos usuários, com o objetivo de aprimorar o atendimento e promover a assistência continuada e permanente, especialmente nos casos em que haja a necessidade de maior controle e prevenção e agravos;

**5** Organizar processos informativos como publicações regulares das atividades desenvolvidas pelo HUJM, através das mídias eletrônicas, sobre a Saúde e os serviços prestados pelo HUJM;

**6** Promover adequado alinhamento dos serviços ofertados pelo HUJM com as Políticas Públicas do SUS;

**7** Realizar estudos para análise das demandas e adequações

# CHAPA 1

das ofertas dos serviços ambulatoriais e hospitalares;

**8** Ampliar a oferta de serviços ambulatoriais, com a contratação de maior número de profissionais de Saúde nas diversas especialidades;

**9** Aprimorar a comunicação do HJUM com seus servidores, comunidade acadêmica, gestores e usuários do SUS;

**10** Desenvolver Programas de Apoio e Acolhimento para Atenção à Saúde dos Povos Indígenas e demais Populações Tradicionais, considerando aspectos relacionados à interculturalidade, valores étnicos e realidade social.

## 22.4 Qualificação da Formação de Profissional de Saúde para o SUS

**1** Fortalecimento para a Educação Permanente em Saúde no estado de Mato Grosso, com

aperfeiçoamento das atividades de formação de acordo com as propostas político-pedagógicas dos Cursos da Saúde da UFMT;

**2** Contribuir com a melhoria da qualidade da Atenção à Saúde no estado de Mato Grosso, através da formação prática e de qualidade destinada aos graduandos e profissionais do SUS;

**3** Contribuir com a oferta de campos de estágios com a inserção dos estudantes de Graduação, Internato, Residência e demais Cursos de Pós-Graduação no cotidiano do trabalho ou da formação, de acordo com os preceitos da Integração Ensino, Serviço e Comunidade;

**4** Garantir e ampliar a oferta de campo de estágios para estudantes de Graduação de outros Cursos da UFMT, e outras Instituições de Ensino Superior (IES), públicas ou privadas, de acordo com critérios estabelecidos e assinados em Termos de Cooperação;

# Marluce e Silvano

**5** Ampliação da oferta do número de Programas de Residências Médicas;

**6** Contribuir com o fortalecimento dos Programas de Residência multiprofissionais na modalidade de Ensino de Pós-Graduação “Lato Sensu”, ampliando as categorias profissionais que integram a área de saúde no HUJM;

**7** Promover maior alinhamento com Políticas Públicas de Saúde do SUS e contribuir com sua implementação no estado de Mato Grosso;

**8** Ampliar a prestação de serviços para a Assistência à Saúde em outras especialidades de média e alta complexidade, de acordo com as demandas apresentadas na Política Nacional de 21.4.9 Atenção Especializada em Saúde (PNAES);

**9** Estimular o desenvolvimento de pesquisas de acordo com as necessidades do SUS em MT;

**10** Apoiar as demandas de mudanças do perfil da formação médica ao nível de Graduação e Residência Médica, conforme necessidade do provimento no estado de MT ●

## 23. COMPROMISSO DA “UFMT QUE QUEREMOS” COM OS/AS SERVIDORES/AS APOSENTADOS/AS

A **UFMT QUE QUEREMOS** tem profundo respeito pelos trabalhadores aposentados/as na sua trajetória pela construção da UFMT. Pressupostos dessa consideração estão registrados nos estudos realizados pela Profa. Marluce Souza, em 1999, em sua Dissertação de Mestrado, quando pesquisou o processo de aposentadoria dos docentes da UFMT frente à Reforma da Previdência Social, realizada pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso. Como produto desta pesquisa e dissertação, denunciou o número elevado de docentes qualificados (e inclusive com recursos institucionais), que foram forçados a pedir suas aposentadorias, diante da ameaça iminente de perdas de direitos.

O Ensino, a Pesquisa, a Extensão e a área de gestão foram prejudicadas com a diminuição do

número de servidores, penalizando servidores docentes e técnico-administrativos que não tiveram outra opção além da aposentadoria precoce, em muitos casos. Como consequência, alguns Cursos passaram a ter 1/3 de docentes com contratos temporários. Inevitavelmente, os estudantes foram os maiores prejudicados.

Da mesma forma, com relação aos servidores técnico-administrativos, houve uma redução drástica da força de trabalho, ocasionando a sobrecarga laboral aos atuais. Da mesma forma, a aposentadoria não representou – para muitos – uma escolha tranquila para o gozo do descanso para o qual contribuíram por anos de trabalho.

Neste sentido, a UFMT tem um débito com os servidores aposentados/as que construíram essa Instituição e, de forma recorrente, somente são lembrados nos momentos de eleição para Reitoria. Nós, que estamos empenhados em construir, coletivamente, a **UFMT QUE QUEREMOS** desejamos convi-

# Marluce e Silvano

dar estes servidores aposentados/as, experientes, para participarem de muitas das atividades acadêmicas, administrativas, sociais e culturais, e, assim, serem incluídos, inclusive, na gestão dessas atividades. Assim, nos comprometemos a:

**1** Incentivar a participação de servidores (docentes e técnicos-administrativos) nas atividades de Extensão (Esporte, Lazer, Cultura e em todos os eventos ofertados);

**2** Garantir, gratuitamente, ingressos nos eventos realizados no Teatro Universitário e em eventos científicos;

**3** Implementar a Universidade Aberta às pessoas aposentadas;

**4** Garantir Assistência efetiva aos aposentados/as através da CASS;

**5** Assegurar, na PROGEP, atendimento direcionado e especializado, em locais físicos adequados e acolhedores aos servidores

aposentados/as, no sentido de orientá-los sobre seus direitos e acesso às novas tecnologias (SEI, SOUGOV etc.);

**6** Realizar acompanhamento e monitoramento nos casos de adoecimento;

**7** Garantir a participação dos Programas de Qualidade de Vida da UFMT;

**8** Buscar parcerias com o SINTUF para ampliar o Programa de Pilates, hoje com acesso limitado aos sindicalizados daquela Entidade;

**9** Apoiar e estimular aos Programas desenvolvidos pela Faculdade de Educação Físicas referentes a Programas de Qualidade de Vida, dando acesso aos aposentados/as;

**10** Garantir atendimento médico de baixa complexidade junto ao HUJM e buscar os procedimentos necessários à realização de exames e internações pelo SUS •

# CHAPA 1

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todas as propostas aqui apresentadas reafirmam nosso compromisso com a Universidade Federal de Mato Grosso e com as pessoas que sonham em torná-la um ambiente mais adequado e humanizado, isto é, com instalações físicas adequadas e equipamentos que viabilizem o Ensino e a Pesquisa de qualidade, socializadas por meio das ações extensionistas; uma Universidade que investe em ações e ferramentas que aumentem

o bem-estar dos estudantes e servidores no trabalho, estimulando o trabalho colaborativo, respeitando as diferenças e observando as normas de Segurança e Saúde.

Como o documento que foi construído de forma coletiva, nosso compromisso é o de que sua materialização também seja resultado da vontade coletiva da comunidade acadêmica da UFMT, para que, juntos e de forma democrática e transparente, possamos transformar a Universidade que temos, na **Universidade que queremos!**



Reitoria UFMT • 2024/2028

**Marluce**  
**e Silvano**

CHAPA

**01**

Acesse nossas redes sociais  
e conheça mais sobre a  
**UFMT QUE QUEREMOS.**



@ufmtquequeremos

