



**GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO  
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO CARLOS ALBERTO REYES  
MALDONADO  
VERA LÚCIA DA ROCHA MAQUÉA**



**PROCESSO  
23065.008872/2025-23**



Cadastrado em 09/10/2025



**Processo disponível para recebimento com  
código de barras/QR Code**

**Nome(s) do Interessado(s):**

ASSESSORIA TÉCNICA ADMINISTRATIVA - PRAD  
PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO - PRAD

E-mail:

prad@unemat.br

**Identificador:**  
11010701  
110107

## **Assunto do Processo:**

## **Assunto do Processo:**

## **Assunto Detalhado:**

**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO - MBA EM FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS FEMININAS, A SER OFERTADO PARA SERVIDORAS DA UNEMAT, POR MEIO DO PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA DOS PTES.**

#### **Unidade de Origem:**

ASSESSORIA TÉCNICA ADMINISTRATIVA - PRAD (11.01.07.01)

Criado Por:

**Grade Pcr.**  
Luiz Mar Faguini Junior

### **Observação:**

10

## **MOVIMENTAÇÕES ASSOCIADAS**

SIPAC | Tecnologia da Informação da Unemat - TIU - (65) 3221-0000 | Copyright © 2005-2025 - UFRN - sig-application-02.applications.sig.oraclevcn.com.srv2inst1

Para visualizar este processo, entre no **Portal Público** em <https://sipac.unemat.br/public> e acesse a Consulta de Processos.

[Visualizar no Portal Público](#)

# CONVITE

Venha participar da cerimônia de Lançamento do MBA em Formação de Lideranças Femininas, a ser ofertado para as servidoras da Unemat, por meio do Programa de Formação Continuada dos PTES.

Data:

10/10 (sexta-feira), às 9h.

Local:

Reitoria  
Unidade Centro

**MBA**  
EM FORMAÇÃO DE  
**LIDERANÇAS**  
**FEMININAS**

—  
2025





Emitido em 09/10/2025

**FOLDER N° 1/2025 - PRAD-ATA (11.01.07.01)**

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

*(Assinado digitalmente em 09/10/2025 18:15 )*

Luiz Mar Faquini Junior

*Agente Universitário*

*PRAD-ATA (11.01.07.01)*

*Matrícula: 114155003*

Visualize o documento original em <https://sipac.unemat.br/documentos/> informando seu número: 1, ano: 2025, tipo: **FOLDER**, data de emissão: 09/10/2025 e o código de verificação: **5ec33d763e**



OFÍCIO N° 3334/2025 - PRAD-ATA (11.01.07.01)

Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO

Cáceres-MT, 10 de outubro de 2025.

À  
PROF.<sup>a</sup> DR<sup>a</sup>. ÁUREA REGINA ALVES IGNÁCIO  
M.D. PRÓ-REITORA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO - PRPPG  
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO - UNEMAT  
CÁCERES/MT

Prezada

Pró-reitora,

Com nossos cordiais cumprimentos, vimos pelo presente para encaminhar o processo que trata do curso de MBA EM FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS FEMININAS, a ser ofertado para servidoras da UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO - UNEMAT, por meio do Programa de Formação Continuada dos PTES.

Neste ínterim, cordialmente, vimos pelo presente para solicitar manifestação e emissão de Parecer acerca do referido curso, considerando a a discretionariedade da Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação no que tange ao referido tema no âmbito da Universidade do Estado de Mato Grosso.

Sendo o que tínhamos para o momento, desde já agradecemos.

Atenciosamente

(Assinado digitalmente em 10/10/2025 17:13)

Luiz Mar Faquini Junior

Agente Universitário

PRAD-ATA (11.01.07.01)

Matrícula: 114155003

Processo Associado: 23065.008872/2025-23

Visualize o documento original em <https://sipac.unemat.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: 3334, ano: 2025, tipo: OFÍCIO, data de emissão: 10/10/2025 e o código de verificação: eb6b6fac26



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA**  
**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PRO-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO**



**PLANO DE TRABALHO**

**1. RECEITA**

DESCRÍÇÃO	Quantidade de Alunos	Valor da Mensalidade	Qtde de Mensal.	TOTAL
1.1-CONVÉNIO (SE HOUVER)	0	0,00	0	0,00
1.2-MATRÍCULA (SE HOUVER)	0	0,00	0	0,00
1.3-MENSALIDADE DOS ALUNOS	0	0,00	0	0,00
<b>TOTAL DA RECEITA</b>				<b>0,00</b>

**DESPESA COM PESSOAL (Elemento 36)**

**2. DESPESA COM PESSOAL**

2.1 – PRÓ-LABORE	Qtde de Alunos	(R\$) Hora/Aula	C.H. Total	Pró-labore Bruto	INSS PATRONAL (20%)	TOTAL
2.1.1-Docente Especialista	50	0,00	0	-	-	0,00
2.1.2-Docente Mestre		110,00	180	19.800,00	3.960,00	23.760,00
2.1.3-Docente Doutor		110,00	180	19.800,00	3.960,00	23.760,00
2.1.4-Tutor Especialista				-	-	0,00
2.1.5-Tutor Mestre				-	-	0,00
2.1.6-Tutor Doutor				-	-	0,00
2.1.9-Orientação de Trabalho de Conclusão de Curso-TCC		400,00	-----	20.000,00	4.000,00	24.000,00
			<b>TOTAL</b>	59.600,00	11.920,00	<b>71.520,00</b>

**DESPESA (Elemento 20)**

			Quantidade de bolsa	Valor Mensal	
2.1.7-Coordenação: no máximo 10% da previsão total de receita	-----	-----	12	2.000,00	24.000,00
2.1.8-Secretário Administrativo: no máximo 10% da previsão total de receita	-----	-----	12	1.500,00	18.000,00
<b>TOTAL</b>					<b>42.000,00</b>

**5. FUNDO DE RESERVA (30% SOBRE O TOTAL DA RECEITA BRUTA)**

**34.056,00**

- Preencher somente as células que estiverem em branco de acordo com o projeto pedagógico do curso e no que couber;
- Os dados a serem inseridos com os valores da hora aula, tutoria e orientação de TCC nas células (C17, C18, C19, C20, C21, C22 e C25) devem obedecer as margens de valores estabelecidos na Resolução nº. 013/2021/CONSUNI;
- A soma da carga horária a ser atribuída para especialistas, mestres e doutores nas células (D17, D18, D19, D20, D21 e D22) devem coincidir com a carga horária total prevista no projeto pedagógico do curso;
- Podera haver pagamento ao Coordenador, Secretario Administrativo, Tutor e Orientação de TCC, desde que estas despesas sejam imprescindíveis e não inviabilizem o valor das mensalidades. As despesas devem ser planejadas pensando numa mensalidade compatível com a realidade e demanda de cada curso, de forma que a quantidade e o valor final das mensalidades não se tornem um impedimento para o ingresso dos interessados e por consequência a inviabilidade no preenchimento das vagas e do curso;
- Atualizar o cabeçalho em todas as pastas conforme dados do Curso de Especialização.



ESTADO DE MATO GROSSO  
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA  
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO  
PRO-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO



**3. DESPESAS OPERACIONAIS**

DESCRÍÇÃO	ELEMENTO	QUANTIDADE	VALOR UNITÁRIO	VALOR TOTAL
3.1-PASSAGENS (Elemento 33)	33	-	-	
3.1.1-Terrestres	33	0	R\$ -	0,00
3.1.2-Aéreas	33	6	R\$ 3.000,00	18.000,00
3.2-DIÁRIAS *	14	930	R\$ 302,50	281.325,00
3.3-HOSPEDAGEM *	39	0	R\$ -	0,00
3.4-ALIMENTAÇÃO *	39	0	R\$ -	0,00
3.5-FOTOCÓPIAS	39	0	R\$ -	0,00
3.6-MATERIAL DE CONSUMO/EXPEDIENTE	39	0	R\$ -	0,00
3.7-AJUDA DE CUSTO **	94	0	R\$ -	0,00
3.8-DESCONTO A SER CONCEDIDO AOS ALUNOS QUE PAGAREM A MENSALIDADE ATÉ A DATA DE VENCIMENTO (10%) ***	-	0	R\$ -	0,00
3.9.-SISTEMA CONTROLL (FACILITADOR GERENCIAL)	-	-	-	0,00
3.9.1-FUNDAÇÃO DE APOIO (10% Sobre o Total da Receita)	35	-	-	0,00
<b>SUB-TOTAL</b>				<b>299.325,00</b>

**4. INVESTIMENTOS (EQUIPAMENTOS E MATERIAL PERMANENTE) \*\*\*\***

DESCRÍÇÃO	ELEMENTO	QUANTIDADE	VALOR UNITÁRIO	VALOR TOTAL
4.1-MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	39	0	R\$ -	0,00
4.2-COMPUTADOR	39	0	R\$ -	0,00
4.3-NOOT BOOK	39	0	R\$ -	0,00
4.4-DATA SHOW	39	0	R\$ -	0,00
4.5-IMPRESSORA	39	0	R\$ -	0,00
4.6-MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS	39	0	R\$ -	0,00
4.7-MOBILIÁRIO	39	0	R\$ -	0,00
4.8-OUTROS INVESTIMENTOS	39	0	R\$ -	0,00
<b>SUB-TOTAL</b>				<b>0,00</b>

1. Preencher somente as células que estiverem em branco de acordo com o projeto pedagógico do curso e no que couber;
2. \* Se houver concessão de diárias a docentes, observar os valores praticados pela UNEMAT, não podendo haver a concessão concomitante com hospedagem e/ou alimentação;
3. \*\* A Ajuda de Custo somente pode ser concedida a docentes que lecionarem de forma voluntária e tem objetivo de resarcir eventuais despesas referentes a esta ação;
4. \*\*\* Opção de concessão de 10% de desconto no valor das mensalidades visa o incentivo ao adimplemento. Caso opte por este desconto, inserir na célula (E19) o valor de 10% do total previsto para arrecadação;
5. \*\*\*\* A aquisição de equipamento e material permanente só será realizada ao final do curso com a confirmação da efetiva arrecadação prevista.



ESTADO DE MATO GROSSO  
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA  
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO  
PRO-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO



6. RESUMO DA RECEITA	446.901,00
----------------------	------------

7. RESUMO DAS DESPESAS

DESCRÍÇÃO	Participação no total da receita	-----
7.1-DESPESAS COM PESSOAL/PRÓ-LABORE (INCLUSO INSS PATRONAL)	16,00%	71.520,00
7.2-DESPESAS OPERACIONAIS	66,98%	299.325,00
7.3-INVESTIMENTOS (EQUIPAMENTOS E MATERIAL PERMANENTE)	0,00%	0,00
7.4-BOLSA COORDENAÇÃO/SECRETARIA	9,40%	42.000,00
7.4-FUNDO DE RESERVA	7,62%	34.056,00
<b>TOTAL DAS DESPESAS</b>	<b>100,00%</b>	<b>446.901,00</b>
	SALDO	0
	SITUAÇÃO FINAL	<b>VIÁVEL</b>

1. Não alterar nenhuma célula neste resumo. Qualquer ajuste nos valores devem ser realizados nas pastas (1 RECEITA\_E\_PRO\_LABORE e 2 DESPESAS\_E\_INVESTIMENTOS). Uso da Fundação de Apoio e da PRPPG;

2. Esta plano de trabalho somente será aprovado se estiver com saldo zerado e com a situação viável;

3. No final do curso, se houver saldo positivo proveniente do fundo de reserva, este valor será destinado a investimentos para a unidade proponente deste curso.



ESTADO DE MATO GROSSO  
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÉNCIA E TECNOLOGIA  
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO  
PRO-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO



8. TOTAL DA RECEITA		R\$	-
9. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO			
Elemento	Tipo de Despesa	Total	
13	Obrigações Patronais	R\$	11.920,00
33	Passagens	R\$	18.000,00
16	Diárais	R\$	281.325,00
36	Outros Serviços de Terceiros - PF	R\$	59.600,00
39	Outros Serviços de Terceiros - PJ	R\$	-
52	Equipamentos e Material Permanente	R\$	-
94	Ajuda de Custo	R\$	-
35	DOA - Despesas Operacionais (10%)	R\$	-
20	Bolsa	R\$	42.000,00
-	Sistema Controll (Facilitador Gerencial)	R\$	-
-	Desconto aos alunos que pagarem a mensalidade até a data de vencimento (10%)	R\$	-
-	Fundo de Reserva para inadimplências e desistências (30%)	R\$	34.056,00
TOTAL DAS DESPESAS		R\$	446.901,00
1. Não alterar nenhuma célula neste resumo. Qualquer ajuste nos valores devem ser realizados nas pastas (1 RECEITA_E_PRÓ_LABORE e 2 DESPESAS_E_INVESTIMENTOS). Uso da Fundação de Apoio e da PRPPG.			



Emitido em 10/10/2025

**PLANO DE TRABALHO Nº 27/2025 - PRAD-ATA (11.01.07.01)**

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

*(Assinado digitalmente em 10/10/2025 16:51 )*

Luiz Mar Faquini Junior

*Agente Universitário*

*PRAD-ATA (11.01.07.01)*

*Matrícula: 114155003*

Visualize o documento original em <https://sipac.unemat.br/documentos/> informando seu número: **27**, ano: **2025**, tipo: **PLANO DE TRABALHO**, data de emissão: **10/10/2025** e o código de verificação: **7c7e9f8e83**



## PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU (ESPECIALIZAÇÃO)

### 1. IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

#### 1.1.1. Nome do Curso

MBA em Formação de lideranças femininas

#### 1.1.2. Área do Conhecimento Conforme Tabela do CNPq

Ciências Sociais Aplicadas

#### 1.1.3. Unidade Proponente e Envolvidas (art. 6º resolução 012/2021/Conepe)

Pró-Reitoria de Administração (Prad)

#### 1.1.4. Modalidade de Financiamento (art. 20 ao 23 da resolução 012/2021/Conepe)

Recursos Institucionais Próprios e Parceria com Fundação de Apoio

1.1.5 Modalidade de Oferta	1.1.6. Carga Horária	1.1.7. Quantidade de Vagas
Híbrido	360 horas	50

#### 1.1.8. Critérios de Seleção

Barema, conforme critérios previstos em edital

#### 1.1.9. Público Alvo

Servidoras efetivas de todos os câmpus e reitoria da Unemat e servidoras da Fundação de Apoio ao Ensino Superior Público Estadual (Faespe)

1.2.1. Processo Seletivo		1.2.2. Realização do Curso	
Inicio	Fim	Ínicio	Fim
10/2025	11/2025	12/2025	11/2026

#### 1.2.3. Habilitação Específica

Especialista em Formação de Lideranças Femininas

#### 1.2.4. Coordenador(a) e Vice Coordenador(a) (informar também e-mail e telefone)

Danielle Tavares Teixeira - Diretora de Comunicação (Coordenadora)

[daniellejornalismo@unemat.br](mailto:daniellejornalismo@unemat.br)

(65)99660-2403

#### 1.2.5. Secretário Administrativo (se houver) (informar também e-mail e telefone)

Carolina Tito Camarço - Supervisora de Secretaria Acadêmica - Tangará da Serra

[carolina.tito@unemat.br](mailto:carolina.tito@unemat.br)

(65) 99224-6146



## 2. ESTRUTURA DO CURSO

### 2.1.1. Justificativa

A Universidade do Estado de Mato Grosso, enquanto instituição pública de ensino, pesquisa e extensão, tem como missão “contribuir para a formação de profissionais competentes, éticos e comprometidos com a sustentabilidade e com a consolidação de uma sociedade mais humana e democrática” (PEP-UNEMAT, 2015-2025).

Está previsto em seu Estatuto, como fim institucional: II. Promover através de suas atividades a igualdade social e a solidariedade; IV. *Promover ações que conjuguem a igualdade e equidade de gênero, etnia e credo, como pressupostos da emancipação humana*; V. Fortalecer a democracia em todos os níveis, principalmente no que se refere à participação da comunidade acadêmica na tomada de decisões e nos resultados alcançados (Grifo nosso).

É notório que tais transformações perpassam pela igualdade de gênero, etnia, credo e empoderamento de todas as mulheres. Nesta perspectiva, a gestão universitária deve ser representativa em questão de gênero a partir de uma perspectiva de interseccionalidade, além de incluir práticas alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030 da ONU, em especial o de nº 5 – Igualdade de Gênero, cujo item 5.5 dispõe: “Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública, em suas dimensões política e econômica”.

Somado a esse contexto global, preceitos constitucionais estimulam a criação de mecanismos específicos de proteção ao mercado de trabalho da mulher e proíbem o estabelecimento de critérios de admissão e patamar salarial por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 5º, caput e inciso I, e art. 7º, incisos XX e XXX).

A despeito dessa meta, de acordo com dados do IBGE, o Brasil está em quinto lugar em igualdade de gênero na América do Sul (PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2021).

Vê-se, nesse sentido, que esta iniciativa ora apresentada se coaduna com os princípios da não discriminação, proclamado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, e de proteção ao mercado de trabalho da mulher, preconizado na Constituição Federal, bem como vai ao encontro das medidas adotadas na atual gestão, com o escopo de aumentar a participação feminina nos diferentes espaços e promover um ambiente mais igualitário.

Este projeto de MBA busca criar um ambiente de diálogo sobre a importância das mulheres servidoras públicas em atuação na Universidade, adquirirem maior autonomia sobre o seu próprio desenvolvimento, fomentando a sua participação na vida pública, especialmente no campo da tomada de decisões, tendo em vista que é uma medida-chave para o empoderamento feminino e uma estratégia de promoção da igualdade de gênero, bem como de empoderamento de todos os interessados na temática.

Uma das prioridades da atual gestão da Unemat é a busca pela promoção da equidade de gênero, possibilitando medidas práticas para a eliminação do chamado “teto de vidro”, termo que define a barreira invisível que as mulheres encontram ao tentar acessar cargos superiores em empresas e instituições.

A Universidade, como espaço de formação e socialização de conhecimento, é um local de contribuição positiva na formação de novos paradigmas para a sociedade. A Universidade do Estado de Mato Grosso (Unemat) completa, em 2025, 47 anos de criação. Embora seja uma universidade de vanguarda em diversas ações e políticas de ensino e pesquisa, ainda é possível notar uma restrita atuação de mulheres na alta gestão institucional.



Atualmente, os cargos no âmbito da Reitoria e dos câmpus são ocupados da seguinte maneira: na composição da reitoria, uma mulher ocupa o cargo de reitora e um homem o cargo de vice-reitor. Os cargos indicados de pró-reitores estão compostos por três mulheres e quatro homens. Cabe destacar que tentou-se obter maior paridade nas indicações. Entretanto, apesar do crescimento numérico, observa-se que todas as pró-reitorias ocupadas por mulheres são da área fim da Universidade (ensino, pesquisa e assuntos estudantis). Já as pastas das áreas meios, que tratam das especificidades gerenciais, tais como administração, planejamento e gestão financeira, são ocupadas por homens.

Apesar de ser notada uma maior abertura para a presença feminina em cargos de liderança, tal cenário na gestão superior da Universidade acaba por reproduzir a natureza do trabalho estereotipado atribuído às mulheres, que teriam a capacidade de ocupar determinadas posições, principalmente aquelas essencialmente ligadas aos papéis de cuidado e sensibilidade em desenvolver pessoas.

Somado a isso, percebe-se que as indicações para ocupação dos cargos de livre designação, no âmbito da Universidade, nem sempre observam a proporcionalidade entre gêneros.

Na sede administrativa, do total de 71 cargos com gratificação e livre designação, como assessoria superior, diretoria e supervisão, exclusivamente de profissionais técnico-administrativos (PTES), 39 são desempenhados por homens e 32 por mulheres. Já nos câmpus, dentre os 83 cargos comissionados de PTES, 56 estão ocupados por homens e 27 mulheres.

Já, quando considerados os cargos eletivos, de direção e coordenação, os números chegam a ser alarmantes. Conforme dados da Folha de Pagamento, em agosto de 2024, eles são ocupados da seguinte maneira:

Nas Diretorias Política, Pedagógica e Financeira (DPPF) são 12 homens e apenas 01 mulher; e as Diretorias de Unidade Regionalizada Administrativa (Dura) são desempenhadas por 08 homens e 04 mulheres. Já as coordenações de curso têm à frente 67 homens e 37 mulheres e as Faculdades contam com 15 homens e 10 mulheres em suas direções.

Esquematicamente, podemos resumir a ocupação dos cargos de gestão da seguinte forma:

CARGO/FUNÇÃO	MULHER	HOMEM	TOTAL
REITORIA	1	1	2
PRÓ-REITORIA	3	4	7
ASSESSORIA, DIRETORIA, SUPERVISÃO PTES (SEDE)	32	39	71
ASSESSORIA, DIRETORIA, SUPERVISÃO PTES (CÂMPUS)	23	48	70
DIRETORIA CÂMPUS (DPPF-DOCENTE)	1	12	13
DIRETORIA CÂMPUS (DURA-PTES)	4	8	12
COORDENAÇÃO CURSO	37	67	104



DIRETORIA FACULDADE	10	15	25
TOTAL	111	194	305

Quadro 1. Dados fornecidos pela Prad e Proeg, em agosto de 2024.

Quando tomamos a totalidade de cargos de chefia na gestão universitária, sem considerar as diferenças hierárquicas e/ou de investidura eletiva ou de livre nomeação, temos atualmente 111 mulheres e 194 homens titulares das pastas. Tal número corresponde ao percentual de 36,4% dos cargos de liderança sendo ocupados por mulheres na Unemat.

Essa primazia masculina em posições de liderança não pode ser justificada por uma eventual hegemonia numérica no quadro funcional da Universidade, visto que são 376 professores e 337 professoras efetivas na Folha de Pagamento. E, entre as profissionais técnicas-administrativas (PTES), são 384 homens e 344 mulheres.

A despeito das causas historicamente arraigadas, esse cenário evidencia a necessidade de as mulheres ocuparem mais cargos de gestão, sejam eletivos ou de livre nomeação, dentro da Universidade.

Dessa forma, o curso de MBA em “Formação de lideranças femininas”, proposto por mulheres para mulheres, visa a construção do sujeito mulher no papel de liderança universitária, por meio do pensamento e história da própria mulher.

As dificuldades que as mulheres enfrentam quando visualizam os cargos da alta gestão, além das barreiras invisíveis que lhes são impostas, esbarram na segregação baseada em privilégios e desfavorecimento de gênero, como duplas e triplas jornadas que exercem na sociedade e até mesmo na falta de conhecimento da gestão pública e experiência.

Visando mudar esse quadro historicamente constituído, o curso tem a meta de contribuir para a ampliação da participação feminina nos espaços da gestão pública de Mato Grosso, por meio de estratégias de debates sobre relações de gênero e poder, considerando que gênero é uma construção social e histórica do sexo e, principalmente, uma relação de poder, desenvolvimento de ações afirmativas e medidas de promoção de equidade e paridade de gênero na ocupação dos cargos de liderança e tomada de decisão.

Cabe ressaltar que este seria um projeto piloto para a capacitação de Profissionais Técnicas e Docentes dos diferentes poderes constituídos. Conforme adesão e interesse do público atendido, tal iniciativa e modelo poderia ser ampliado para a qualificação constante de outros atores sociais, dentro e fora da Universidade.

## 2.1.2. Objetivos Geral e Específico

### Objetivo Geral

Contribuir para a ampliação da participação feminina nos espaços de gestão e liderança institucional no serviço público da Universidade do Estado de Mato Grosso.

### Objetivos Específicos

- Promover a inclusão da liderança feminina em diferentes ambientes;
- Fomentar o protagonismo feminino por meio da liderança;



- Ampliar as habilidades de liderança feminina;
- Fortalecer o papel da mulher nos órgãos públicos;
- Desenvolver competências da liderança;
- Implementar estratégias de comunicação eficazes;
- Ampliar o conhecimento em gestão pública.

### **2.1.3. Metodologia de Ensino Aprendizagem**

As aulas do curso combinarão exposições teóricas com atividades práticas, geralmente realizadas em grupos, que exigirão a atuação ativa das participantes. As atividades práticas serão realizadas com apoio de ferramentas tecnológicas. Serão adotadas metodologias ativas, buscando o desenvolvimento de competências por meio do compartilhamento de saberes e vivências.

Cada módulo (disciplina) terá 30h e será organizado da seguinte forma:

- 16 horas de atividades Síncronas (presenciais em Cuiabá ou à distância, realizadas por videoconferência via Google Meet, integrado ao Ambiente Virtual de Aprendizagem da Universidade);
- 14 horas assíncronas (com execução de leituras orientadas, videoaulas, fóruns, estudos de caso e projetos práticos).

Os encontros síncronos ocorrerão uma vez por mês, preferencialmente às quartas e quintas-feiras, das 8h às 12h e das 14h às 18h, conforme cronograma previamente definido e divulgado.

O curso será estruturado em três etapas, divididas como grandes eixos temáticos. As etapas objetivam o desenvolvimento das servidoras por Competências. O conceito de competência pode ser entendido como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) necessários ao desempenho das funções que as profissionais exercem, visando o alcance dos objetivos da Instituição.

Essa definição foi proposta primeiramente por McClelland (1973), posteriormente por Fleury e Fleury (2001), e procura incorporar aspectos cognitivos, técnicos, sociais e afetivos relacionados ao trabalho (DURAND, 1998).

Dessa forma, cada um dos elementos constituintes da competência será trabalhado por Conteúdo programático, da seguinte forma:

### **4.1 Conhecimento/contextualização:**



Os temas serão abordados dentro de um ambiente que estimule o diálogo e reflexões das estudantes, possibilitando o desenvolvimento crítico do conhecimento técnico-científico.

- Estado, Democracia e Políticas Públicas
- Feminismo: as principais lutas feministas
- Gênero, poder e interseccionalidade
- Políticas públicas para igualdade de gênero
- Mulheres e liderança

#### **4.2 Competências comportamentais**

As competências comportamentais (conhecidas por Soft Skills) dizem respeito a atitudes, comportamentos e habilidades interpessoais que impactam a maneira como as colaboradoras se relacionam com os outros e lidam com situações no ambiente de trabalho.

- Autoconhecimento e autodesenvolvimento para a liderança
- Comunicação e Marketing pessoal
- Desafios da liderança feminina

#### **4.3 Competências técnicas / Habilidades específicas**

As competências técnicas, também chamadas de Hard Skills, referem-se às habilidades específicas e aos conhecimentos relacionados a uma área de atuação profissional. Elas são essenciais para a execução eficaz de tarefas e funções ligadas a uma profissão ou setor específico.

- Produtividade
- Planejamento estratégico
- Orçamento público

#### **4.4 Conteúdo programático:**

1. Estado, Democracia e Políticas Públicas
2. Feminismo: as principais lutas feministas
3. Gênero e poder
4. Políticas públicas para igualdade de gênero
5. Mulheres em cargos de liderança no setor público
6. Autoconhecimento e autodesenvolvimento para a liderança
7. Inteligência Emocional e liderança positiva
8. Comunicação eficaz, negociação e gestão de equipe
9. Liderança sob a perspectiva de gênero
10. Liderança feminina no serviço público
11. Como criar ambientes de trabalho confiáveis e inclusivos
12. Produtividade: ferramentas para ser mais produtiva



13. Política de enfrentamento ao assédio moral e sexual e discriminação no serviço público
14. Planejamento estratégico
15. Orçamento público

A organização das disciplinas por ementas e conteúdos, apresentada de forma esquemática a seguir, objetiva tão somente o seu delineamento didático. Entretanto, todo o conteúdo do curso se articula de forma a contribuir para a formação das distintas competências pessoais.

As aulas ocorrerão de forma híbrida, com momentos presenciais e por meio de plataformas on-line, sendo divididas por módulos.

Além da disciplina, as docentes atuarão na orientação de Grupos de Trabalhos que irão construir os diferentes capítulos temáticos, que integrarão a Política de Paridade de Gênero.

Ao final, como critério de avaliação, será construída uma Política de Paridade de Gênero que poderá prever, dentre outros, a ocupação dos cargos de liderança e tomada de decisão, elaborada e definida pela coletividade das participantes.

#### **2.1.4. Processos de Avaliação**

Os instrumentos a serem utilizados para avaliação discente podem ser: observações, participação significativa nos diálogos e debates realizados em aula e online, seminários de estudo, participação nas dinâmicas, produção textuais (papers, artigos, trabalhos diversos), além de atividades avaliativas diversas que o docente julgar importantes durante o desenvolvimento de suas aulas.

Para serem aprovadas em cada módulo, as alunas deverão cumprir o mínimo de 75% da carga horária presencial ou on-line, desenvolver todas as atividades propostas pelo docente da disciplina e totalizar média final de 7,0.

Além disso, a discente deverá cumprir todas as atividades relacionadas aos Grupos de Trabalhos para a construção dos diferentes capítulos temáticos que irão compor a Política de Paridade de Gênero, que poderá prever, dentre outros, a ocupação dos cargos de liderança e tomada de decisão, elaborada e definida pela coletividade das participantes do MBA.

A elaboração deste trabalho deverá ter seu início a partir do último módulo ministrado, mediante a definição do possível tema de investigação e do orientador e deverá ser finalizada até o prazo máximo de vigência do projeto do curso.

Outras informações e casos omissos estarão contemplados no edital e regulamento que será construído pela coordenação e a comissão responsável pela elaboração deste projeto.

#### **2.1.5. Recursos Físicos e Materiais**



A especialização será financiada por meio de recursos institucionais próprios e parceria com a Fundação Faespe.

<b>Sugestão de orçamento</b>			
<b>Material de Consumo:</b>	<b>Discriminação:</b>	<b>Quantidade:</b>	<b>Valor unitário:</b>
Pessoa Física:	Discriminação: Pró-labore docente	Quantidade: 360 horas	Valor unitário: 110,00
Pessoa Jurídica:	Discriminação:	Quantidade:	Valor unitário:
Equipamentos:	Discriminação:	Quantidade:	Valor unitário:
Bolsas:	Discriminação: Bolsa para Coordenação Geral Bolsa para Secretaria	Quantidade: 12 12	Valor unitário: 2.000,00 1.500,00

<b>Orçamento preliminar - SÍNTESE</b>	
Pessoa Física: Pró-labore docentes	71.520,00
Equipamentos:	
Bolsas: Coordenação geral e secretaria	42.000,00
Apoio gerencial no desenvolvimento do projeto (10% Faespe)	
Fundo de reserva (30%)	34.056,00
<b>Valor total</b>	R\$ 147.576,00



### 3. QUADRO DE DISCIPLINAS E DOCENTES

Ordem	Disciplina	Titulação/Docente	Instituição	Carga Horária	Período de Oferta
1	Desafios da liderança feminina na Administração Pública	Laice Souza	Secretaria de Estado de Comunicação de MT	30	Dezembro / 2025
2	Estado, Democracia e Políticas Públicas	Luanna Tomaz de Souza	UFPA Doutorado	30	Fevereiro 2026
3	Mulheres e Liderança	Laura Angélica Moreira Silva	Fundação Dom Cabral	30	Março 2026
4	Imagem pública e comportamento	Profa. Juliana Maksoud	Mestre FAAP	30	Abril 2026
5	Autoconhecimento e autodesenvolvimento para a liderança	Simony Jin	Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso	30	Maio 2026
6	Liderança Comunicadora	Karla Magalhães	UFAP Mestrado	30	Junho/ 2026
7	Governança Pública e transformações na Gestão Pública	Claire Vogel Dutra	MPMT	30	Agosto/ 2026
8	Produtividade e ferramentas de gerenciamento público	Adelice Minetto Sznitowski	UNEMAT Tangará da Serra	30	Setembro/ 2026
9	PROJETO INTEGRADO DE FINAL DE CURSO	Danielle Tavares (Unemat/Cáceres) Eveline Baptista (Unemat/Tangará)	UNEMAT	30	Setembro/ 2026
10	Orientação dos capítulos da Política de paridade de Gênero			60	Outubro/ Novembro /2026
11	Seminário de apresentação dos capítulos da Política de paridade de Gênero	Edneia Ap Souza Andrade Santos (Unemat/Cáceres)	UNEMAT Nova Mutum	30	Dezembro / 2026

### 4. FICHA DE DISCIPLINAS



Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Desafios da liderança feminina na Administração Pública	30		30
<b>Docente Responsável</b>			
Laice Souza			
<b>Ementa</b>			
A mulher na Administração Pública. Estereótipo de Gênero nas Organizações. A compreensão e a superação dos estereótipos que impactam as mulheres em seu papel de líderes. Desafios à liderança feminina. Raízes históricas, sociais e psicológicas. Barreiras à liderança feminina, Liderança feminina no serviço público			
<b>Conteúdo Programático</b>			
A Importância da Liderança Feminina e a Transformação Corporativa, Desafios enfrentados na ocupação de posições de liderança por mulheres na administração pública, tendo por base barreiras comumente descritas na literatura internacional e nacional sobre o tema do alcance de postos de liderança - "teto de vidro", "labirintos de liderança", "abelha rainha".			
<b>Bibliografia</b>			
AMPARO, G. A. S.; MOREIRA, J. B. A Diplomacia não tem Rosto de Mulher: o Itamaraty e a desigualdade de gênero. Meridiano 47, v. 22, 2021. ARAUJO, J. F. F. E; TEJEDO-ROMERO, F. Does Gender Equality Affect Municipal Transparency: The Case of Spain. Public Performance & Management Review, v. 41, n. 1, 2018.			
ARVATE, P. R.; GALILEA, G. W.; TODESCAT, I. The queen bee: A myth? The effect of top-level female leadership on subordinate females. The Leadership Quarterly, v. 29, n. 5, 2018.			
ARROSO, C. L. M. As mulheres nos altos escalões da administração pública no Brasil. Revista do Serviço Público, v. 66, n. 1, 2015.			
ARVATEA, P. R.; GALILEAB, G. W.; TODESCATC, I. The queen bee: A myth? The effect of top-level female leadership on subordinate females. The Leadership Quarterly, v. 29, n. 5, p. 533-548, out. 2018.			
HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Caderno de pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez.2007.			
HRYNIEWIC, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. Caderno EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 331-344, jul./set. 2018.			
VAZ, D. V. Segregação hierárquica de gênero no setor público brasileiro. Mercado de Trabalho, v. 42, 2010. VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. Economia e Sociedade, v. 22, n. 3, 2013.			



Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Estado, Democracia e Políticas Públicas		30	30
<b>Docente Responsável</b>			
LUANNA TOMAZ DE SOUZA			
<b>Ementa</b>			
Estado, Democracia, Constitucionalismo, Direitos. Transformações nas relações entre executivo e legislativo. Noções Básicas de Políticas Públicas. Políticas públicas para igualdade de gênero			
<b>Conteúdo Programático</b>			
Estado, Democracia, Constitucionalismo, Direitos; Legislação Política Brasileira e Ética Eleitoral; Noções Básicas de Políticas Públicas: política e sociedade, agenda governamental, formulação e decisão política e sobre instituição e avaliação de políticas públicas. Transformações nas relações entre executivo e legislativo.			
<b>Bibliografia</b>			
FREITAS, Andréa. O presidencialismo da coalizão. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, 2016. COUTO, Cláudio. Sistema de Governo e Políticas Públicas. Brasília: Enap, 2019. DANTAS, Humberto; FERNANDEZ, Michelle; TESTA, Graziella (org.). Governabilidade: instituições, atores e estratégias. Rio de Janeiro: Konrad Adenauer Stiftung, 2023. Desafios do sistema político brasileiro. São Paulo: Fundação FHC, 2024. LASSANCE, Antonio. Instituições, Estado e políticas públicas: Uma introdução à ciência política em linguagem simples / Antonio Lassance. São Paulo: Nexo Políticas Públicas, 2024.			

Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Mulheres e Liderança			
<b>Docente Responsável</b>			
Laura Angélica Moreira Silva			
<b>Ementa</b>			
Feminismo: as principais lutas feministas Gênero e poder Evolução das mulheres nos espaços de liderança Liderança sob a perspectiva de gênero Liderança e gênero Definições e abordagens sobre liderança, tipos de liderança			
<b>Conteúdo Programático</b>			



## Bibliografia

Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Imagen pública e comportamento	30		30
<b>Docente Responsável</b>			
Profa. Juliana Maksoud – Mestre (FAAP)			
<b>Ementa</b>			
Imagen pública e gestão de carreira, Coaching e Planejamento de Carreira; Carreira, organização e elaboração de um Plano de Carreira; Mapa das preferências; Descoberta das competências; Criação de programa para desenvolvimento e redução de gaps, Desenvolvimento da Executive Presence (EP)			
<b>Conteúdo Programático</b>			
<b>Bibliografia</b>			

Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Autoconhecimento e autodesenvolvimento para a liderança		30	30
<b>Docente Responsável</b>			
Simony Jin			
<b>Ementa</b>			
Inteligência Emocional e liderança positiva Autoconhecimento para Liderança Autoconsciência e Gerenciamento das Emoções Comunicação Eficaz como Ferramenta Estratégica Articulação e Negociação Eficaz			
<b>Conteúdo Programático</b>			
A decisão de liderar: a primeira transição no Pipeline de Liderança; o que significa ter liderança pessoal. O processo de autoconsciência: autoconhecimento no âmbito da liderança pessoal; autorresponsabilidade e locus de controle; princípios norteadores. Autogerenciamento: inteligência emocional e a autorregulação emocional; Consciência social:			



níveis de escuta na Teoria U; percepção, empatia e espaço de escuta no contexto profissional.

Gerenciando relacionamentos: comunicação assertiva; confiança nas relações profissionais; motivações para liderar.

#### Bibliografia

SILVA, A. V.; TSUKAHARA, M. P.; NUNES, N. F. Cultura Organizacional: uma reflexão na perspectiva comportamental. 1a. ed. Brasília, Instituto Walden4, 2017. SILVA, M. Mulheres no comando: Uma revisão na literatura sobre liderança feminina no campo do trabalho no Brasil. Repad 2020 - ISSN 2594-7559 – Rondonópolis - v. 4, n. 3, p. 147-169 – Set/Dez. 2020. Disponível em:

<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/repad/article/view/10902>. Acesso em: 25 fev. 2021. TEIXEIRA, S. Gestão das Organizações. Madrid: McGrawHill, 2005. TRIGUERO-SANCHEZ, R.; PENA-VINCES, J.; GUIKKEN, J. Como melhorar o desempenho da empresa por meio da diversidade de colaboradores e da cultura organizacional. Rev. Bras. Gest. Neg. São Paulo v.20 n.3 jul-set. 2018 p.378-400. Disponível em:

[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S180648922018000300378&script=sci\\_abstrac&tlang=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S180648922018000300378&script=sci_abstrac&tlang=pt). Acesso em: 05 mar. 2021.

Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Liderança Comunicadora		30	30
<b>Docente Responsável</b>			
Karla Magalhães			
<b>Ementa</b>			
Comunicação eficaz, negociação e gestão de equipe Comunicação não-violenta Como criar ambientes de trabalho confiáveis e inclusivos; Marketing pessoal; Estratégias de rede e aliança			
<b>Conteúdo Programático</b>			
Mapa da comunicação assertiva, Definindo e estruturando a mensagem, Expressão Vocal, Linguagem não verbal, cultivando uma Cultura de Feedback Construtivo, Gestão Eficaz de Conflitos.			
<b>Bibliografia</b>			
Leny Kyrillos e Mílton Jung. Comunicar para Liderar Leny Kyrillos, Carlos Alberto Sardenberg e Cássia Godoy. Comunicação e liderança Marlene Marchiori. Liderança e comunicação interna Daniel Goleman. Inteligência Emocional John C. Maxwell. Todos se Comunicam, Poucos se Conectam			



Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Governança Pública e transformações na Gestão Pública		30	30
<b>Docente Responsável</b>			
Profa. Claire Vogel Dutra			
<b>Ementa</b>			
Principais características, definições e processos da gestão pública Gestão Estratégica e Governança Pública; Planejamento estratégico; Orçamento público			
<b>Conteúdo Programático</b>			
Gestão Estratégica e Governança Pública; Princípios básicos da Governança; Regras e aplicações; Simetria de informações e os stakeholders; necessidades de transparências e órgãos de controle; Governança Pública e sua aplicação no contexto brasileiro; Overview geral sobre governabilidade e governança.			
<b>Bibliografia</b>			
STAREC, Cláudio; GOMES, Elizabeth Braz Pereira; CHAVES, Jorge Bezerra Lopes. Gestão Estratégica da informação e a inteligência competitiva. São Paulo: Saraiva, 2005. MINTZBERG, Henry; AHLSTRAND, Bruce; LAMPEL, Joseph. Safári de Estratégia: Um Roteiro pela Selva do Planejamento Estratégico. Porto Alegre: Bookman, 2007. MOORE, Mark H. Criando Valor Público: gestão estratégica no governo. Rio de Janeiro: Letras & Expressões; Brasília: ENAP, 2002. GUERRA, Sérgio. Agências reguladoras: da organização administrativa piramidal à governança em rede. Belo Horizonte: Fórum, 2012.			

Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Produtividade no gerenciamento público		30	30
<b>Docente Responsável</b>			
Profa. Adelice Minetto Sznitowski			
<b>Ementa</b>			
Produtividade: conceitos e contextos; Elementos e ferramentas de produtividade; Ênfase na qualidade: princípios e ferramentas; Gestão do tempo; Atitudes de pessoas produtivas.			
<b>Conteúdo Programático</b>			
<b>Bibliografia</b>			
CAMPOS, Vicente Falconi. Gerência da qualidade total. Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni, 1990. CAMPOS, Vicente Falconi. TQC: Controle da Qualidade Total (no estilo japonês). 4. ed. Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni, Escola de Engenharia da UFMG, 1992. MENDES, Judas Tadeu Grassi (Org.). Gestão empresarial. Blumenau: Faculdade São Francisco, 2004. CORRÊA, Henrique L.; GIANESI, Irineu G. N. Administração Estratégica de Serviços. São Paulo: Atlas, 1994. ERDMANN, Rolf Hermann. Organização de sistemas de produção. Florianópolis: Insular, 1998. _____ . Administração da produção: planejamento, programação e controle. Florianópolis: Papa-livro, 2007.			



Administração de serviços: estratégia e liderança na empresa de serviços. São Paulo: Atlas, 1993.

SCHMENNER, Roger W. Administração de operações em serviços. São Paulo: Futura, 1999.

Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
PROJETO INTEGRADO DE CONCLUSÃO DE CURSO		30	30
<b>Docente Responsável</b>			
Danielle Tavares Teixeira Eveline Baptistela			
<b>Ementa</b>			
<b>Conteúdo Programático</b>			
Natureza e objetivos do TCC. Planejamento e desenvolvimento do Projeto Integrado de Final de Curso. Os temas devem ser correspondentes às linhas de pesquisa definidas pelo Curso no PPC.			
<b>Bibliografia</b>			
LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia científica. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. GIL, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 6ª edição. Grupo GEN, 07/2017. 9788597012934. NOVA, SILVIA, P. C; NOGUEIRA, Daniel R.; LEAL, Edvalda A.; MIRANDA, Gilberto J. Trabalho de conclusão de curso (TCC): uma abordagem leve, divertida e prática. 1ª ed. Editora Saraiva. 2020			

Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Seminário de apresentação dos capítulos da Política de paridade de Gênero		30	30
<b>Docente Responsável</b>			
Edineia Aparecida			
<b>Ementa</b>			
Desenvolvimento e defesa do trabalho Monográfico ou Projeto Experimental. O produto final será um capítulo que irá compor a Política de Paridade de Gênero da Unemat. Os temas devem ser correspondentes às linhas de pesquisa definidas pelo Curso.			
<b>Conteúdo Programático</b>			
<b>Bibliografia</b>			
LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia científica. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.			



GIL, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 6<sup>a</sup> edição. Grupo GEN, 07/2017.  
9788597012934.

NOVA, SILVIA, P. C; NOGUEIRA, Daniel R.; LEAL, Edvalda A.; MIRANDA, Gilberto J.  
Trabalho de conclusão de curso (TCC): uma abordagem leve, divertida e prática. 1<sup>a</sup> ed.  
Editora Saraiva. 2020

## 5. ANEXO

### Cursos com cobrança de mensalidades

Termo de compromisso assinado do coordenador e vice coordenador;  
Planilha financeira com a respectiva previsão de arrecadação e despesas.

### Curso Gratuitos

Termo de compromisso do coordenador e vice coordenador;  
Termo de trabalho voluntário assinado por todo corpo docente.

### Cursos em parceria com outras instituições

Termo de compromisso do coordenador e vice coordenador;  
Respectivo convênio ou acordo de cooperação assinado entre as instituições.

### Outros

Além dos documentos listados, anexar qualquer outro que o proponente julgar necessário.

Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
------------	--------------------------	---------------------------	---------------------

Cáceres-MT, 10 de setembro de 2025.



Emitido em 10/10/2025

**PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO Nº 57/2025 - PRAD-ATA (11.01.07.01)**

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

*(Assinado digitalmente em 10/10/2025 16:51 )*

Luiz Mar Faquini Junior

*Agente Universitário*

*PRAD-ATA (11.01.07.01)*

*Matrícula: 114155003*

Visualize o documento original em <https://sipac.unemat.br/documentos/> informando seu número: **57**, ano: **2025**, tipo: **PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO**, data de emissão: **10/10/2025** e o código de verificação: **fbdd833be6**



**ANEXO II - RESOLUÇÃO 012/2012-CONEPE**  
**TERMO DE COMPROMISSO DO COORDENADORA E VICE COORDENADORA**

Pelo presente termo, eu DANIELLE TAVARES TEIXEIRA, inscrito sob o CPF 038.988.386-76, docente lotado na SEDE ADMINISTRATIVA, comprometo-me a Coordenar o Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em nível de Especialização intitulado MBA EM LIDERANÇAS FEMININAS, cumprindo a legislação vigente e normas estabelecidas no Projeto Pedagógico do Curso, assim como:

- I. Coordenar e supervisionar as atividades pedagógicas, administrativas, financeiras e operacionais;
- II. Elaborar o edital de processo seletivo, receber as inscrições, realizar a seleção e tornar público todos os atos advindos desta etapa;
- III. Executar a aplicação dos recursos financeiros em conformidade com o Plano de Trabalho e Projeto Pedagógico do Curso;
- IV. Realizar o registro do curso e de suas atividades pedagógicas junto ao sistema de gestão de acadêmica da Unemat.
- V. Elaborar e encaminhar a PRPPG o relatório semestral e final no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após o vencimento de cada etapa;
- VI. Emitir declaração aos professores pelas atividades acadêmicas desenvolvidas no âmbito deste Curso de Pós-graduação;
- VII. Proceder a entrega dos certificados de Pós-graduação aos alunos concluintes;
- VIII. Providenciar junto aos alunos a assinatura dos contratos referentes ao curso com cobrança de mensalidade;
- IX. Prestar as informações a respeito do curso sempre que haja necessidade ou para atender solicitação dos órgãos da esfera pública para fins diversos.

Cáceres-MT, 09 de outubro de 2025.

---

DANIELLE TAVARES TEIXIERA  
COORDENADORA



Emitido em 10/10/2025

**TERMO DE COMPROMISSO Nº 119/2025 - PRAD-ATA (11.01.07.01)**

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

*(Assinado digitalmente em 10/10/2025 16:51 )*

Luiz Mar Faquini Junior

Agente Universitário

PRAD-ATA (11.01.07.01)

Matrícula: 114155003

Visualize o documento original em <https://sipac.unemat.br/documentos/> informando seu número: **119**, ano: **2025**, tipo: **TERMO DE COMPROMISSO**, data de emissão: **10/10/2025** e o código de verificação: **71e40720a8**



**PARECER N° 006/2025/PRPPG/DLTS**

**Parecer sobre o Projeto Pedagógico do Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em  
MBA em Formação de Lideranças Femininas.**

**Assunto:** Análise e Parecer do Projeto Pedagógico de Curso (PPC) de Pós-Graduação *Lato Sensu* Especialização em MBA em Formação de Lideranças Femininas.

**1. Identificação do Curso**

- **Nome do Curso:** MBA em Formação de Lideranças Femininas.
- **Área do Conhecimento:** Ciências Sociais Aplicadas.
- **Unidade Proponente:** Pró-Reitoria de Administração (PRAD)/UNEMAT.
- **Modalidade de Financiamento:** Recursos institucionais próprios.
- **Modalidade de Oferta, Carga Horária e Vagas:** O curso é oferecido na modalidade Presencial e EaD, com carga horária total de **360 horas e 50 vagas**.
- **Critérios de Seleção:** A seleção será baseada em análise de barema, conforme os critérios previstos em edital.
- **Público-Alvo:** Servidoras efetivas de todos os Campi e da Reitoria da Unemat, além de servidoras da Fundação de Apoio ao Ensino Superior Público Estadual (Faespe).
- **Processo Seletivo e Realização do Curso:** O processo seletivo ocorrerá em **outubro de 2025**. O curso será realizado de **novembro de 2025 a novembro de 2026**.
- **Habilitação Específica:** O curso confere a habilitação de **Especialista em Formação de Lideranças Femininas**.
- **Coordenadora:** Danielle Tavares Teixeira (Diretora de Comunicação da UNEMAT)
- **Secretaria Administrativa:** Carolina Tito Camarço.

**2. Estrutura do Curso**

**Justificativa**

Conforme exposto no Projeto Pedagógico em questão, a qualificação justifica-se pela necessidade de aumentar a participação feminina em cargos de gestão na Unemat, considerando a missão da universidade de promover a igualdade social e de gênero. Dados de agosto de 2024 mostram que, do total de 305 cargos de gestão na Unemat, apenas **36,4%** (111) são ocupados por mulheres, enquanto 194 são ocupados por homens. Essa discrepância não se



justifica pelo quadro funcional, já que o número de professoras e técnicas-administrativas é próximo ao de seus colegas homens. O curso busca combater o "teto de vidro" e outras barreiras que impedem a ascensão feminina. A iniciativa é um projeto-piloto, com potencial para ser expandido para outros atores sociais, dentro e fora da Universidade, caso haja adesão e interesse.

## Objetivos Geral e Específicos

**Geral:** Contribuir para a ampliação da participação feminina nos espaços de gestão e liderança no serviço público de Mato Grosso.

**Específicos:** Promover a inclusão e protagonismo feminino, fortalecer o papel da mulher nos órgãos públicos, ampliar habilidades e competências de liderança e ampliar o conhecimento em gestão pública.

**Metodologia de Ensino e Aprendizagem:** O curso adota uma metodologia híbrida e ativa, combinando aulas teóricas com atividades práticas, muitas delas de natureza grupal.

**Estrutura Híbrida:** As aulas combinarão atividades presenciais em Cuiabá-MT e atividades online, síncronas e assíncronas, via plataforma Google Meet.

**Carga Horária:** O curso é composto por dez disciplinas (módulos) totalizando 360 horas a partir de três eixos temáticos. Cada módulo de 30 horas será dividido em 16 horas de aulas síncronas (ao vivo, online ou presenciais) e 14 horas de atividades assíncronas (leituras, videoaulas, fóruns, etc.). Os encontros síncronos ocorrerão uma vez por mês, às quartas e quintas-feiras de cada semana.

**Competências:** O curso é estruturado para desenvolver as competências de conhecimento/contextualização, competências comportamentais (soft skills) e competências técnicas (hard skills), com base na definição de McClelland (1973) e Fleury e Fleury (2001).

**Conteúdo Programático:** Inclui debates e estudos sobre temas e conceitos como estrutura do Estado, Democracia e Políticas Públicas, Feminismo, Gênero, poder e interseccionalidade, Autoconhecimento, Comunicação, Planejamento estratégico, e Orçamento público.



**Processos de Avaliação:** A aprovação em cada módulo exige um mínimo de **75% de frequência** e média final de **7,0**. As alunas também devem participar de atividades em grupo para construir uma proposta de redação dos capítulos de uma **Política de Paridade de Gênero**. Este trabalho final, que pode incluir a previsão de cargos de liderança, deve ser concluído até o final do curso.

Após a análise do Projeto Pedagógico, este parecer é **favorável** à execução do curso de Pós-Graduação *Lato Sensu MBA em Formação de Lideranças Femininas*. O projeto é inovador, está bem estruturado, alinhado com a missão da Unemat, além de atender a uma demanda social e institucional relevante para o serviço público no Mato Grosso.

Cáceres-MT, 10 de outubro de 2025.

**Profa. Me. Maria Inês Parolin**  
Diretora de Gestão de Programas Lato Sensu  
Portaria n.º 2653/2022

**Profa. Dra. Aurea Regina Alves Ignácio**  
Pró-Reitora de Pesquisa e Pós-Graduação-PRPPG  
Portaria n.º 003/2023



Emitido em 10/10/2025

**PARECER N° 2/2025 - PRPPG-ATA (11.01.27.06)**

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

*(Assinado digitalmente em 10/10/2025 18:21 )*

AUREA REGINA ALVES IGNACIO  
PRÓ-REITORA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
REITORIA-ASSEX (11.01.34)  
Matrícula: 83200001

*(Assinado digitalmente em 10/10/2025 18:20 )*

MARIA INES PAROLIN ALMEIDA  
DIRETORA DE GESTÃO DE PROGRAMAS LATO SENSU  
PLC-FALCAS (11.01.18.02.02)  
Matrícula: 83248001

Visualize o documento original em <https://sipac.unemat.br/documentos/> informando seu número: 2, ano: 2025, tipo: PARECER, data de emissão: 10/10/2025 e o código de verificação: d357ef0fd2



**DESPACHO Nº 845/2025 - REITORIA-ASSOC (11.01.30)**

**Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO**

**Cáceres-MT, 24 de outubro de 2025.**

Em **24/10/2025**, solicito o Desentranhamento da(s) peça(s) listada(s) abaixo, do processo **23065.008872/2025-23**, por motivo de **Para correção de erro material e alteração do PPC**.

**Ordem:** 7

**Número:** 148

**Ano:** 2025

**Número de Protocolo:** NÃO PROTOCOLADO

**Tipo de Documento:** CÓPIA DE RESOLUÇÃO

**Ordem:** 8

**Número:** 149

**Ano:** 2025

**Número de Protocolo:** NÃO PROTOCOLADO

**Tipo de Documento:** CÓPIA DE RESOLUÇÃO

*(Assinado digitalmente em 24/10/2025 09:46)*

TARLLEI CARDENA DOS SANTOS

FUNÇÃO INDEFINIDA

REITORIA-ASSOC (11.01.30)

Matrícula: 346414001

**Processo Associado: 23065.008872/2025-23**

Visualize o documento original em <https://sipac.unemat.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **845**, ano: **2025**, tipo: **DESPACHO**, data de emissão: **24/10/2025** e o código de verificação: **be668ebd1b**



## PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU (ESPECIALIZAÇÃO)

### 1. IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

#### 1.1.1. Nome do Curso

MBA em Formação de Lideranças femininas

#### 1.1.2. Área do Conhecimento Conforme Tabela do CNPq

Ciências Sociais Aplicadas

#### 1.1.3. Unidade Proponente e Envolvidas (art. 6º resolução 012/2021/Conepe)

Pró-Reitoria de Administração (Prad)

#### 1.1.4. Modalidade de Financiamento (art. 20 ao 23 da resolução 012/2021/Conepe)

Recursos Institucionais Próprios e Parceria com Fundação de Apoio (Faespe)

1.1.5 Modalidade de Oferta	1.1.6. Carga Horária	1.1.7. Quantidade de Vagas
Semipresencial	360 horas	50

#### 1.1.8. Critérios de Seleção

Barema e carta de intenção, conforme critérios previstos em edital

#### 1.1.9. Público Alvo

Servidoras efetivas de todos os câmpus e reitoria da Unemat e servidoras da Fundação de Apoio ao Ensino Superior Público Estadual (Faespe)

1.2.1. Processo Seletivo		1.2.2. Realização do Curso	
Início	Fim	Início	Fim
11/2025	11/2025	12/2025	11/2026

#### 1.2.3. Habilitação Específica

Especialista em Formação de Lideranças Femininas

#### 1.2.4. Coordenador(a) e Vice Coordenador(a) (informar também e-mail e telefone)

Danielle Tavares Teixeira - Diretora de Comunicação (Coordenadora)

[daniellejornalismo@unemat.br](mailto:daniellejornalismo@unemat.br)

(65)99660-2403

#### 1.2.5. Secretário Administrativo (se houver) (informar também e-mail e telefone)

Carolina Tito Camarço - Supervisora de Secretaria Acadêmica - Tangará da Serra

[carolina.tito@unemat.br](mailto:carolina.tito@unemat.br)

(65) 99224-6146



## 2. ESTRUTURA DO CURSO

### 2.1.1. Justificativa

A Universidade do Estado de Mato Grosso, enquanto instituição pública de ensino, pesquisa e extensão, tem como missão “contribuir para a formação de profissionais competentes, éticos e comprometidos com a sustentabilidade e com a consolidação de uma sociedade mais humana e democrática” (PEP-UNEMAT, 2015-2025).

Está previsto em seu Estatuto, como fim institucional: II. Promover através de suas atividades a igualdade social e a solidariedade; IV. *Promover ações que conjuguem a igualdade e equidade de gênero, etnia e credo, como pressupostos da emancipação humana;* V. Fortalecer a democracia em todos os níveis, principalmente no que se refere à participação da comunidade acadêmica na tomada de decisões e nos resultados alcançados (Grifo nosso).

É notório que tais transformações perpassam pela igualdade de gênero, etnia, credo e empoderamento de todas as mulheres. Nesta perspectiva, a gestão universitária deve ser representativa em questão de gênero a partir de uma perspectiva de interseccionalidade, além de incluir práticas alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030 da ONU, em especial o de n.º 5 – Igualdade de Gênero, cujo item 5.5 dispõe: “Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública, em suas dimensões política e econômica”.

Somado a esse contexto global, preceitos constitucionais estimulam a criação de mecanismos específicos de proteção ao mercado de trabalho da mulher e proíbem o estabelecimento de critérios de admissão e patamar salarial por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 5º, caput e inciso I, e art. 7º, incisos XX e XXX).

A despeito dessa meta, de acordo com dados do IBGE, o Brasil está em quinto lugar em igualdade de gênero na América do Sul (PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2021).

Vê-se, nesse sentido, que esta iniciativa ora apresentada se coaduna com os princípios da não discriminação, proclamado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, e de proteção ao mercado de trabalho da mulher, preconizado na Constituição Federal, bem como vai ao encontro das medidas adotadas na atual gestão, com o escopo de aumentar a participação feminina nos diferentes espaços e promover um ambiente mais igualitário.

Este projeto de MBA busca criar um ambiente de diálogo sobre a importância das mulheres servidoras públicas em atuação na Universidade, adquirirem maior autonomia sobre o seu próprio desenvolvimento, fomentando a sua participação na vida pública, especialmente no campo da tomada de decisões, tendo em vista que é uma medida-chave para o empoderamento feminino e uma estratégia de promoção da igualdade de gênero, bem como de empoderamento de todos os interessados na temática.

Uma das prioridades da atual gestão da Unemat é a busca pela promoção da equidade de gênero, possibilitando medidas práticas para a eliminação do chamado “teto de vidro”, termo que define a barreira invisível que as mulheres encontram ao tentar acessar cargos superiores em empresas e instituições.

A Universidade, como espaço de formação e socialização de conhecimento, é um local de contribuição positiva na formação de novos paradigmas para a sociedade. A Universidade do Estado de Mato Grosso (Unemat) completa, em 2025, 47 anos de criação. Embora seja uma universidade de vanguarda em diversas ações e políticas de ensino e pesquisa, ainda é possível notar uma restrita atuação de mulheres na alta gestão institucional.

Atualmente, os cargos no âmbito da Reitoria e dos câmpus são ocupados da seguinte maneira: na composição da reitoria, uma mulher ocupa o cargo de reitora e um homem o cargo de vice-reitor. Os cargos indicados de pró-reitores estão compostos por três mulheres e quatro



homens. Cabe destacar que tentou-se obter maior paridade nas indicações. Entretanto, apesar do crescimento numérico, observa-se que todas as pró-reitorias ocupadas por mulheres são da área fim da Universidade (ensino, pesquisa e assuntos estudantis). Já as pastas das áreas meios, que tratam das especificidades gerenciais, tais como administração, planejamento e gestão financeira, são ocupadas por homens.

Apesar de ser notada uma maior abertura para a presença feminina em cargos de liderança, tal cenário na gestão superior da Universidade acaba por reproduzir a natureza do trabalho estereotipado atribuído às mulheres, que teriam a capacidade de ocupar determinadas posições, principalmente aquelas essencialmente ligadas aos papéis de cuidado e sensibilidade em desenvolver pessoas.

Somado a isso, percebe-se que as indicações para ocupação dos cargos de livre designação, no âmbito da Universidade, nem sempre observam a proporcionalidade entre gêneros.

Na sede administrativa, do total de 71 cargos com gratificação e livre designação, como assessoria superior, diretoria e supervisão, exclusivamente de profissionais técnico-administrativos (PTES), 39 são desempenhados por homens e 32 por mulheres. Já nos câmpus, dentre os 83 cargos comissionados de PTES, 56 estão ocupados por homens e 27 mulheres.

Já, quando considerados os cargos eletivos, de direção e coordenação, os números chegam a ser alarmantes. Conforme dados da Folha de Pagamento, em agosto de 2024, eles são ocupados da seguinte maneira:

Nas Diretorias Política, Pedagógica e Financeira (DPPF) são 12 homens e apenas 01 mulher; e as Diretorias de Unidade Regionalizada Administrativa (Dura) são desempenhadas por 08 homens e 04 mulheres. Já as coordenações de curso têm à frente 67 homens e 37 mulheres e as Faculdades contam com 15 homens e 10 mulheres em suas direções.

Esquematicamente, podemos resumir a ocupação dos cargos de gestão da seguinte forma:

CARGO/FUNÇÃO	MULHER	HOMEM	TOTAL
REITORIA	1	1	2
PRÓ-REITORIA	3	4	7
ASSESSORIA, DIRETORIA, SUPERVISÃO PTES (SEDE)	32	39	71
ASSESSORIA, DIRETORIA, SUPERVISÃO PTES (CÂMPUS)	23	48	70
DIRETORIA CÂMPUS (DPPF-DOCENTE)	1	12	13
DIRETORIA CÂMPUS (DURA-PTES)	4	8	12
COORDENAÇÃO CURSO	37	67	104
DIRETORIA FACULDADE	10	15	25
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>194</b>	<b>305</b>

Quadro 1. Dados fornecidos pela Prad e Proeg, em agosto de 2024.

Quando tomamos a totalidade de cargos de chefia na gestão universitária, sem considerar as diferenças hierárquicas e/ou de investidura eletiva ou de livre nomeação, temos atualmente 111 mulheres e 194 homens titulares das pastas. Tal número corresponde ao percentual de 36,4% dos cargos de liderança sendo ocupados por mulheres na Unemat.



Essa primazia masculina em posições de liderança não pode ser justificada por uma eventual hegemonia numérica no quadro funcional da Universidade, visto que são 376 professores e 337 professoras efetivas na Folha de Pagamento. E, entre as profissionais técnico-administrativas (PTES), são 384 homens e 344 mulheres.

A despeito das causas historicamente arraigadas, esse cenário evidencia a necessidade de as mulheres ocuparem mais cargos de gestão, sejam eletivos ou de livre nomeação, dentro da Universidade.

Dessa forma, o curso de MBA em “Formação de lideranças femininas”, proposto por mulheres para mulheres, visa a construção do sujeito mulher no papel de liderança universitária, por meio do pensamento e história da própria mulher.

As dificuldades que as mulheres enfrentam quando visualizam os cargos da alta gestão, além das barreiras invisíveis que lhes são impostas, esbarram na segregação baseada em privilégios e desfavorecimento de gênero, como duplas e triplas jornadas que exercem na sociedade e até mesmo na falta de conhecimento da gestão pública e experiência.

Visando mudar esse quadro historicamente constituído, o curso tem a meta de contribuir para a ampliação da participação feminina nos espaços da gestão pública de Mato Grosso, por meio de estratégias de debates sobre relações de gênero e poder, considerando que gênero é uma construção social e histórica do sexo e, principalmente, uma relação de poder, desenvolvimento de ações afirmativas e medidas de promoção de equidade e paridade de gênero na ocupação dos cargos de liderança e tomada de decisão.

Cabe ressaltar que este seria um projeto piloto para a capacitação de Profissionais Técnicas e Docentes dos diferentes poderes constituídos. Conforme adesão e interesse do público atendido, tal iniciativa e modelo poderia ser ampliado para a qualificação constante de outros atores sociais, dentro e fora da Universidade.

## 2.1.2. Objetivos Geral e Específico

### Objetivo Geral

Contribuir para a ampliação da participação feminina nos espaços de gestão e liderança institucional no serviço público da Universidade do Estado de Mato Grosso.

### Objetivos Específicos

- Promover a inclusão da liderança feminina em diferentes ambientes;
- Fomentar o protagonismo feminino por meio da liderança;
- Ampliar as habilidades de liderança feminina;
- Fortalecer o papel da mulher nos órgãos públicos;
- Desenvolver competências da liderança;
- Implementar estratégias de comunicação eficazes;
- Ampliar o conhecimento em gestão pública.

## 2.1.3. Metodologia de Ensino Aprendizagem

As aulas do curso combinarão exposições teóricas com atividades práticas, geralmente realizadas em grupos, que exigirão a atuação ativa das participantes. As atividades práticas



serão realizadas com apoio de ferramentas tecnológicas. Serão adotadas metodologias ativas, buscando o desenvolvimento de competências por meio do compartilhamento de saberes e vivências.

Estruturado de forma Semipresencial, o curso combina atividades presenciais (em Cuiabá) e na modalidade EaD. Cada módulo (disciplina) terá 30h e será organizado da seguinte forma:

- 16 horas de atividades Síncronas (presenciais em Cuiabá ou à distância, realizadas por videoconferência via Google Meet, integrado ao Ambiente Virtual de Aprendizagem da Universidade);
- 14 horas assíncronas (com execução de leituras orientadas, videoaulas, fóruns, estudos de caso e projetos práticos).

Os encontros síncronos ocorrerão uma vez por mês, preferencialmente às quartas e quintas-feiras, das 8h às 12h e das 14h às 18h, conforme cronograma previamente definido e divulgado.

O curso será estruturado em três etapas, divididas como grandes eixos temáticos. As etapas objetivam o desenvolvimento das servidoras por Competências. O conceito de competência pode ser entendido como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) necessários ao desempenho das funções que as profissionais exercem, visando o alcance dos objetivos da Instituição.

Essa definição foi proposta primeiramente por McClelland (1973), posteriormente por Fleury e Fleury (2001), e procura incorporar aspectos cognitivos, técnicos, sociais e afetivos relacionados ao trabalho (DURAND, 1998).

Dessa forma, cada um dos elementos constituintes da competência será trabalhado por Conteúdo programático, da seguinte forma:

#### **4.1 Conhecimento/contextualização:**

Os temas serão abordados dentro de um ambiente que estimule o diálogo e reflexões das estudantes, possibilitando o desenvolvimento crítico do conhecimento técnico-científico.

- Estado, Democracia e Políticas Públicas
- Feminismo: as principais lutas feministas
- Gênero, poder e interseccionalidade
- Políticas públicas para igualdade de gênero
- Mulheres e liderança

#### **4.2 Competências comportamentais**

As competências comportamentais (conhecidas por Soft Skills) dizem respeito a atitudes, comportamentos e habilidades interpessoais que impactam a maneira como as colaboradoras se relacionam com os outros e lidam com situações no ambiente de trabalho.

- Autoconhecimento e autodesenvolvimento para a liderança
- Comunicação e Marketing pessoal
- Desafios da liderança feminina



#### 4.3 Competências técnicas / Habilidades específicas

As competências técnicas, também chamadas de Hard Skills, referem-se às habilidades específicas e aos conhecimentos relacionados a uma área de atuação profissional. Elas são essenciais para a execução eficaz de tarefas e funções ligadas a uma profissão ou setor específico.

- Produtividade
- Planejamento estratégico
- Orçamento público

#### 4.4 Conteúdo programático:

1. Estado, Democracia e Políticas Públicas
2. Feminismo: as principais lutas feministas
3. Gênero e poder
4. Políticas públicas para igualdade de gênero
5. Mulheres em cargos de liderança no setor público
6. Autoconhecimento e autodesenvolvimento para a liderança
7. Inteligência Emocional e liderança positiva
8. Comunicação eficaz, negociação e gestão de equipe
9. Liderança sob a perspectiva de gênero
10. Liderança feminina no serviço público
11. Como criar ambientes de trabalho confiáveis e inclusivos
12. Produtividade: ferramentas para ser mais produtiva
13. Política de enfrentamento ao assédio moral e sexual e discriminação no serviço público
14. Planejamento estratégico
15. Orçamento público

A organização das disciplinas/módulos por ementas e conteúdos, apresentada de forma esquemática a seguir, objetiva tão somente o seu delineamento didático. Entretanto, todo o conteúdo do curso se articula de forma a contribuir para a formação das distintas competências pessoais.

Além da disciplina, as docentes atuarão na mentoria de Grupos de Trabalhos que irão construir os diferentes capítulos temáticos, que integrarão a Política de Paridade de Gênero.

Ao final, como critério de avaliação, será construída uma Política de Paridade de Gênero que poderá prever, dentre outros, a ocupação dos cargos de liderança e tomada de decisão, elaborada e definida pela coletividade das participantes.

#### 2.1.4. Processos de Avaliação

Os instrumentos a serem utilizados para avaliação discente podem ser: observações, participação significativa nos diálogos e debates realizados em aula e online, seminários de estudo, participação nas dinâmicas, produção textuais (papers, artigos, trabalhos diversos),



além de atividades avaliativas diversas que o docente julgar importantes durante o desenvolvimento de suas aulas.

Para serem aprovadas em cada módulo, as alunas deverão cumprir o mínimo de 75% da carga horária presencial ou on-line, desenvolver todas as atividades propostas pelo docente da disciplina e totalizar média final de 7,0.

Além disso, a discente deverá cumprir todas as atividades relacionadas aos Grupos de Trabalhos para a construção dos diferentes capítulos temáticos que irão compor a Política de Paridade de Gênero, que poderá prever, dentre outros, a ocupação dos cargos de liderança e tomada de decisão, elaborada e definida pela coletividade das participantes do MBA.

A elaboração deste trabalho deverá ter seu início a partir do último módulo ministrado, mediante a definição do possível tema de investigação e do orientador e deverá ser finalizada até o prazo máximo de vigência do projeto do curso.

Outras informações e casos omissos estarão contemplados no edital e regulamento que será construído pela coordenação e a comissão responsável pela elaboração deste projeto.

#### 2.1.5. Recursos Físicos e Materiais

A especialização será financiada por meio de recursos institucionais próprios e parceria com a Fundação Faespe.

##### Sugestão de orçamento

Material de Consumo:	Discriminação:	Quantidade:	Valor unitário:
Pessoa Física:	Discriminação: Pró-labore docente	Quantidade: 360 horas	Valor unitário: 110,00
Pessoa Jurídica:	Discriminação:	Quantidade:	Valor unitário:
Equipamentos:	Discriminação:	Quantidade:	Valor unitário:
Bolsas:	Discriminação: Bolsa para Coordenação Geral Bolsa para Secretaria	Quantidade: 12 12	Valor unitário: 2.000,00 1.500,00

##### Orçamento preliminar - SÍNTESE

Pessoa Física:	71.520,00
----------------	-----------



Pró-labore docentes		
Equipamentos:		
Bolsas:	42.000,00	
Coordenação geral e secretaria		
Apoio gerencial no desenvolvimento do projeto (10% Faespe)		
Fundo de reserva (30%)	34.056,00	
<b>Valor total</b>	R\$ 147.576,00	

3. QUADRO DE DISCIPLINAS E DOCENTES					
Ordem	Disciplina	Titulação/Docente	Instituição	Carga Horária	Período de Oferta
1	Desafios da liderança feminina na Administração Pública	Laice Souza	Secretaria de Estado de Comunicação Especialista	30	Dezembro / 2025
2	Liderança e Gestão de Equipes	Mônica de Oliveira Rocha	PUC-Campinas Doutora	30	Fevereiro 2026
3	Mulheres e Feminismo	Eveline Baptistella	Unemat/Tangará Doutora	30	Março 2026
4	Imagem pública e comportamento	Juliana Maksoud	FAAP Mestre	30	Abril 2026
5	Autoconhecimento e autodesenvolvimento para a liderança	Maria Joselma de Sousa	UEPB Mestre	30	Maio 2026
6	Liderança Comunicadora	Karla Magalhães	UFAP Mestre	30	Junho/ 2026
7	Governança Pública e transformações na Gestão Pública	Claire Vogel Dutra	MPMT Especialista	30	Julho/ 2026



8	Produtividade e ferramentas de gerenciamento público	Adelice Minetto Sznitowski	Unemat Tangará da Serra Doutora	30	Agosto/2026
9	Planejamento e Orçamento público	Katiene Cetsumi Miyakawa Pinheiro	Seplag Especialista	30	Setembro/2026
10	Projeto integrado de Final de curso	Danielle Tavares	Unemat Cáceres Doutorado	30	Outubro/2026
11	Mentoria para construção dos capítulos da Política de paridade de Gênero	Docentes mentores	Unemat Conforme área temática	30	Outubro/Novembro/2026
12	Seminário de apresentação dos capítulos da Política de paridade de Gênero	Edneia Aparecida Souza Andrade Santos	Unemat Nova Mutum Mestrado	30	Dezembro/2026

#### 4. FICHA DE DISCIPLINAS

Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Desafios da liderança feminina na Administração Pública	16	14	30
Docente Responsável			
Laice Souza			
Ementa			
Divisão sexual do trabalho. Raízes históricas, sociais e psicológicas. Barreiras à liderança feminina. A mulher na Administração Pública. Estereótipo de Gênero nas Organizações. A compreensão e a superação dos estereótipos que impactam as mulheres em seu papel de líderes. Desafios à liderança feminina. Liderança feminina no serviço público.			
Conteúdo Programático			
A Importância da Liderança Feminina e a Transformação Corporativa, Desafios enfrentados na ocupação de posições de liderança por mulheres na administração pública, tendo por base barreiras comumente descritas na literatura internacional e nacional sobre o tema do alcance de postos de liderança - “teto de vidro”, “labirintos de liderança”, “abelha rainha”.			
Bibliografia			
AMPARO, G. A. S.; MOREIRA, J. B. A Diplomacia não tem Rosto de Mulher: o Itamaraty e a desigualdade de gênero. Meridiano 47, v. 22, 2021.			



ARAÚJO, J. F. F. E; TEJEDO-ROMERO, ARROSO, C. L. M. As mulheres nos altos escalões da administração pública no Brasil. Revista do Serviço Público, v. 66, n. 1, 2015.

BIROLI, F. Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Caderno de pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez.2007.

HRYNIEWIC, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. Caderno EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 331-344, jul./set. 2018.

VAZ, D. V. Segregação hierárquica de gênero no setor público brasileiro. Mercado de Trabalho, v. 42, 2010.

VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. Economia e Sociedade, v. 22, n. 3, 2013.

Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Liderança e Gestão de Equipes		30	30
<b>Docente Responsável</b>			
Mônica de Oliveira Rocha			
<b>Ementa</b>			
Conceitos e objetivos de liderança; Tipos de liderança; Liderança e cultura organizacional; Definições e abordagens sobre liderança; Liderança e gênero.			
<b>Conteúdo Programático</b>			
Conceitos, objetivos e tipos de liderança; Liderança: como inspirar e influenciar positivamente; Da tarefa à motivação: propósito e engajamento de equipes; Equipes de sucesso: atração e permanência de pessoas; Equipes autogerenciáveis e métodos de organização de times; Liderança sob a perspectiva de gênero; Representações sociais sobre o gerenciamento feminino.			
<b>Bibliografia</b>			
Barreto, L. M. T. S., Kishore, A., Reis, G. G., Baptista, L. L., & Medeiros, C. A. F (2013) . Cultura organizacional e liderança: uma relação possível? Revista de Administração da USP, 48(1): 34-52 doi: 10.5700/rausp1072 .			
BOTELHO, Júlio Cézar; KROM, Valdevino. Os Estilos de Liderança nas Organizações. In: INIC, 14, 2010, Taubaté. <b>Anais...</b> Taubaté: INIC, 2010, p. 1-4.			



FISCHER, T., Melo, V. P., CARVALHO, M. R., JESUS, A., ANDRADE, R. A., & Waiandt, C. (2006). Perfis visíveis na gestão social do desenvolvimento. *Revista de Administração Pública*, 40(5): 789-808 doi: 10.1590/S0034-76122006000500003.

FREITAS, Pablo Fernando Pessoa de; ODELIUS, Catarina Cecília. Competências gerenciais: uma análise de classificações em estudos empíricos. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 16, n. 1, Rio de Janeiro, p. 35-49, jan./mar. 2018.

RODRIGUES, Alexandra de Oliveira; FERREIRA, Maria Cristina; MOURÃO, Luciana. O Fenômeno da Liderança: Uma Revisão das Principais Teorias. *Fragmentos de Cultura*, Goiânia, v. 23, n. 4, p. 587-601, out./dez. 2013.

MOURÃO, T. M. F., & GALINKIN, A. L. (2008). Equipes gerenciadas por mulheres - Representações sociais sobre o gerenciamento feminino. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21(1): 91-99 doi: 10.1590/S0102-79722008000100012.

Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Mulheres e Liderança		30	30
<b>Docente Responsável</b>			
Gênero e poder; Evolução das mulheres nos espaços de liderança; Liderança sob a perspectiva de gênero			
<b>Ementa</b>			
Gênero e poder; Evolução das mulheres nos espaços de liderança; Liderança sob a perspectiva de gênero			
<b>Conteúdo Programático</b>			
Gênero e Poder: A construção social do gênero: como se formam as normas de gênero, construção social do patriarcado, poder e liderança em sociedades matriarcais; Liderança sob perspectiva de gênero: A liderança feminina e suas características: combatendo os estereótipos de gênero; Liderança feminina, privilégios e oportunidades; Diversidade na liderança; Mulheres nos Espaços de Liderança: Obstáculos enfrentados por mulheres para alcançar posições de liderança: estereótipos de gênero, desigualdade salarial, duplo padrão de julgamento; Desafios Atuais e Perspectivas Futuras para as Mulheres na Liderança: a luta por paridade de gênero no mercado de trabalho, políticas públicas e ações afirmativas para promover a liderança feminina; O futuro da liderança feminina: os movimentos feministas emergentes; Desafios e oportunidades da liderança feminina no século XXI.			
<b>Bibliografia</b>			



BUARQUE DE HOLLAND A, Heloísa (org.). Pensamento feminista brasileiro : formação e contexto. São Paulo: Bazar do Tempo, 2019. ISBN 978-85-69924-46-3. ([nenp.ufms.br](http://nenp.ufms.br))

GILLARD, Julia; OKONJO-IWEALA, Ngozi. O que elas têm a dizer: experiências de liderança de algumas das mulheres mais influentes do mundo. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2022. ISBN 978-6558810834.

SANTOS, Ana Carla Nunes do Nascimento. Mulheres na Liderança e Inovação: Rompendo barreiras e construindo futuros. Research, Society and Development, v. 13, n. 12, e12131247544, 2024. DOI: 10.33448/rsd-v13i12.47544.

SHIVA, Vandana. Terra viva : minha vida em uma biodiversidade de movimentos. Tradução Marina Kater. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2024. ISBN 978-6557173398.

#### Complementar

WORLD BANK GROUP. Women, Business and the Law (WBL). Washington, DC: World Bank Group, [2025?]. Disponível em: <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>. Acesso em: 20 out. 2025.

UNITED NATIONS WOMEN; UNITED NATIONS DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS. Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2024. Nova Iorque: UN Women / UN DESA, 2024. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2024/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2024>. Acesso em: 20 out. 2025

Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Imagen pública e comportamento		30	30
<b>Docente Responsável</b>			
Juliana Maksoud			
<b>Ementa</b>			
Atitudes e comportamentos; Autoimagem e imagem pública; Imagem e reputação; Comportamento e imagem pública; Apresentação pessoal, conduta e atitude; Fatores que influenciam a formação da imagem.			
<b>Conteúdo Programático</b>			
Imagen pública e gestão de carreira, Coaching e Planejamento de Carreira; Carreira, organização e elaboração de um Plano de Carreira; Mapa das preferências; Descoberta das competências; Criação de programa para desenvolvimento e redução de gaps, Desenvolvimento da Executive Presence (EP)			
<b>Bibliografia</b>			



ABREU, Nelsio Rodrigues de; BALDANZA, Renata Francisco. **Marketing Pessoal:** ser e querer, percepção e visibilidade. Revista Científica Symposium, Minas Gerais, v.1, n.2 p. 102-106, Jul. / DEZ. 2003.

MASSARI, D. V. **Marketing Pessoal como diferencial competitivo no mercado de trabalho.** São Paulo, 2012.

MOTA, M. D. B. **De Vênus a Kate Moss:** reflexão sobre o corpo, beleza e relação de gênero. Universidade Federal do Ceará, 2006. Disponível em:

[http://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/encuentro2007/02\\_auspicios\\_publicaciones/actas\\_diseno/articulos\\_pdf/A009.pdf](http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/encuentro2007/02_auspicios_publicaciones/actas_diseno/articulos_pdf/A009.pdf). Acesso em: 25 set. 2020.

PASSOS, Alfredo; NAJJAR, Eduardo Rienzo. **Carreira e marketing:** da teoria à prática. 2 Ed. São Paulo: Negócio, 1999.

PADILHA, E. **Marketing Pessoal e Imagem Pública.** 2. ed. Balneário Camboriú: Pallotti, 2002.

GOFFMAN, Erving. **A representação do eu na vida cotidiana.** Petrópolis: Vozes, 1992.

Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Autoconhecimento e autodesenvolvimento para a liderança	16	14	30
<b>Docente Responsável</b>			
Maria Joselma de Sousa			
<b>Ementa</b>			
Autoconhecimento para Liderança. Autoconsciência e Gerenciamento das Emoções. Inteligência Emocional e liderança positiva. Comunicação Eficaz como Ferramenta Estratégica. Articulação e Negociação Eficaz.			
<b>Conteúdo Programático</b>			
O processo de autoconsciência: autoconhecimento no âmbito da liderança pessoal; autorresponsabilidade e locus de controle; princípios norteadores. Autogerenciamento: inteligência emocional e a autorregulação emocional; Consciência social: níveis de escuta na Teoria U; percepção, empatia e espaço de escuta no contexto profissional. Gerenciando relacionamentos: comunicação assertiva; confiança nas relações profissionais; motivações para liderar.			
<b>Bibliografia</b>			
SILVA, A. V.; TSUKAHARA, M. P.; NUNES, N. F. Cultura Organizacional: uma reflexão na perspectiva comportamental. 1a. ed. Brasília, Instituto Walden4, 2017. SILVA, M. Mulheres no comando: Uma revisão na literatura sobre liderança feminina no campo do trabalho no Brasil. Repad 2020 - ISSN 2594-7559 – Rondonópolis - v. 4, n. 3, p. 147-169 – Set/Dez. 2020. Disponível em: <a href="https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/repad/article/view/10902">https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/repad/article/view/10902</a> . Acesso em: 25 fev. 2021. TEIXEIRA, S. Gestão das Organizações. Madrid: McGrawHill, 2005. TRIGUERO-SANCHEZ, R.; PENA-VINCES, J.; GUIKKEN, J. Como melhorar o desempenho da empresa por meio da diversidade de colaboradores e da cultura organizacional. Rev. Bras. Gest. Neg.			



São Paulo v.20 n.3 jul-set. 2018 p.378-400. Disponível em:  
[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S180648922018000300378&script=sci\\_abstract&tlang=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S180648922018000300378&script=sci_abstract&tlang=pt). Acesso em: 05 mar. 2021.

Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Liderança Comunicadora		30	30
<b>Docente Responsável</b>			
Karla Magalhães			
<b>Ementa</b>			
Comunicação eficaz, negociação e gestão de equipe. Comunicação não-violenta. Como criar ambientes de trabalho confiáveis e inclusivos. Marketing pessoal. Estratégias de rede e aliança.			
<b>Conteúdo Programático</b>			
Mapa da comunicação assertiva, Definindo e estruturando a mensagem, Expressão Vocal, Linguagem não verbal, cultivando uma Cultura de Feedback Construtivo, Gestão Eficaz de Conflitos.			
<b>Bibliografia</b>			
Leny Kyrillos e Mílton Jung. Comunicar para Liderar Leny Kyrillos, Carlos Alberto Sardenberg e Cássia Godoy. Comunicação e liderança Marlene Marchiori. Liderança e comunicação interna Daniel Goleman. Inteligência Emocional John C. Maxwell. Todos se Comunicam, Poucos se Conectam			

Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Governança Pública e transformações na Gestão Pública		30	30
<b>Docente Responsável</b>			
Claire Vogel Dutra			
<b>Ementa</b>			
Principais características, definições e processos da gestão pública Gestão Estratégica e Governança Pública; Planejamento estratégico; Orçamento público			
<b>Conteúdo Programático</b>			
Gestão Estratégica e Governança Pública; Princípios básicos da Governança; Regras e aplicações; Simetria de informações e os stakeholders; necessidades de transparências e órgãos de controle; Governança Pública e sua aplicação no contexto brasileiro; Overview geral sobre governabilidade e governança.			
<b>Bibliografia</b>			
STAREC, Cláudio; GOMES, Elizabeth Braz Pereira; CHAVES, Jorge Bezerra Lopes. Gestão Estratégica da informação e a inteligência competitiva. São Paulo: Saraiva, 2005.			



MINTZBERG, Henry; AHLSTRAND, Bruce; LAMPEL, Joseph. Safári de Estratégia: Um Roteiro pela Selva do Planejamento Estratégico. Porto Alegre: Bookman, 2007.

MOORE, Mark H. Criando Valor Público: gestão estratégica no governo. Rio de Janeiro: Letras & Expressões; Brasília: ENAP, 2002.

GUERRA, Sérgio. Agências reguladoras: da organização administrativa piramidal à governança em rede. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Produtividade no gerenciamento público		30	30
<b>Docente Responsável</b>			
Profa. Adelice Minetto Sznitowski			
<b>Ementa</b>			
Produtividade: conceitos e contextos; Elementos e ferramentas de produtividade; Ênfase na qualidade: princípios e ferramentas; Gestão do tempo; Atitudes de pessoas produtivas.			
<b>Conteúdo Programático</b>			
Produtividade: conceitos e contextos; Elementos e ferramentas de produtividade; Qualidade: princípios e ferramentas; Gestão do tempo; Atitudes de pessoas produtivas.			
<b>Bibliografia</b>			
CAMPOS, Vicente Falconi. Gerência da qualidade total. Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni, 1990.			
CAMPOS, Vicente Falconi. TQC: Controle da Qualidade Total (no estilo japonês). 4. ed. Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni, Escola de Engenharia da UFMG, 1992.			
MENDES, Judas Tadeu Grassi (Org.). Gestão empresarial. Blumenau: Faculdade São Francisco, 2004.			
CORRÊA, Henrique L.; GIANESI, Irineu G. N. Administração Estratégica de Serviços. São Paulo: Atlas, 1994. ERDMANN, Rolf Hermann. Organização de sistemas de produção. Florianópolis: Insular, 1998. _____. Administração da produção: planejamento, programação e controle. Florianópolis: Papa-livro, 2007.			
Administração de serviços: estratégia e liderança na empresa de serviços. São Paulo: Atlas, 1993.			
SCHMENNER, Roger W. Administração de operações em serviços. São Paulo: Futura, 1999.			

Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Planejamento e Orçamento público		30	30
<b>Docente Responsável</b>			
Katiene Cetsumi Miyakawa Pinheiro			
<b>Ementa</b>			



Planejamento estratégico e Orçamento público; Funções, conceitos e princípios do orçamento público. Instrumentos legais no Brasil.

#### **Conteúdo Programático**

Orçamento público: conceitos básicos; Funções do orçamento, técnicas orçamentárias; Plano Plurianual (PPA); Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO); Lei Orçamentária Anual (LOA); PDI, PTA; Sistemas de Planejamento, Gerenciamento e Execução Orçamentária do Governo.

#### **Bibliografia**

CERVO Francismary da Ponte. O Orçamento Público como Instrumento Público de Planejamento e Controle. Trabalho apresentado à Escola de Administração Fazendária – ESAF. Brasília. 2012.

GACOMONI, James. Orçamento Público. 17ª. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

HARADA, Kiyoshi. Direito Financeiro e Tributário. 20ª Ed. São Paulo. Atlas, 2011.

KOHAMA, Heilio. Contabilidade Pública: Teoria e Prática. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010

OLIVEIRA Weder. Curso de Responsabilidade Fiscal. 1ª Edição Fórum. 2013.

PALUDO Augustinho. Orçamento Público, Administração Financeira e Orçamentária e LRF. 3ª Edição. Elsevier. 2012.

Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Projeto integrado de Conclusão de Curso	30	30	

#### **Docente Responsável**

Danielle Tavares Teixeira

#### **Ementa**

Natureza e objetivos do TCC. Planejamento e desenvolvimento do Projeto Integrado de Final de Curso.

#### **Conteúdo Programático**

Planejamento e desenvolvimento do Projeto Integrado de Final de Curso. Os temas devem ser correspondentes às linhas de pesquisa definidas pelo Curso no PPC.

#### **Bibliografia**

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia científica. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 6ª edição. Grupo GEN, 07/2017. 9788597012934.

NOVA, SILVIA, P. C; NOGUEIRA, Daniel R.; LEAL, Edvalda A.; MIRANDA, Gilberto J. Trabalho de conclusão de curso (TCC): uma abordagem leve, divertida e prática. 1ª ed. Editora Saraiva. 2020



Disciplina	Carga Horária Presencial	Carga Horária a Distância	Carga Horária Total
Seminário de apresentação dos capítulos da Política de paridade de Gênero	30		30
<b>Docente Responsável</b>			
Edineia Aparecida			
<b>Ementa</b>			
Desenvolvimento e defesa da Política de paridade de Gênero da Unemat. O produto final será um capítulo que irá compor a Política de Paridade de Gênero da Unemat. Os temas devem ser correspondentes às linhas de pesquisa definidas pelo Curso.			
<b>Conteúdo Programático</b>			
Desenvolvimento e defesa da Política de paridade de Gênero da Unemat			
<b>Bibliografia</b>			
LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia científica. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. GIL, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 6ª edição. Grupo GEN, 07/2017. 9788597012934. NOVA, SILVIA, P. C; NOGUEIRA, Daniel R.; LEAL, Edvalda A.; MIRANDA, Gilberto J. Trabalho de conclusão de curso (TCC): uma abordagem leve, divertida e prática. 1ª ed. Editora Saraiva. 2020			

## 5. ANEXO

### Cursos com cobrança de mensalidades

Termo de compromisso assinado do coordenador e vice coordenador;  
Planilha financeira com a respectiva previsão de arrecadação e despesas.

### Curso Grátis

Termo de compromisso do coordenador e vice coordenador;  
Termo de trabalho voluntário assinado por todo corpo docente.

### Cursos em parceria com outras instituições

Termo de compromisso do coordenador e vice coordenador;  
Respectivo convênio ou acordo de cooperação assinado entre as instituições.

### Outros

Além dos documentos listados, anexar qualquer outro que o proponente julgar necessário.

Cáceres-MT, 10 de setembro de 2025.



ESTADO DE MATO GROSSO  
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA  
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
DIRETORIA DE GESTÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU



**PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO-PRPPG**  
Avenida Tancredo Neves, 1095, Cavalhada, Cáceres-MT, CEP: 78.217-900  
Fone:(65) 3221-0040 / 0041 / 0042 / 0043 / 0044 / 0045  
E-mail: [prppg\\_ls@unemat.br](mailto:prppg_ls@unemat.br) / Internet: [www.unemat.br](http://www.unemat.br)

**UNEMAT**  
*Universidade do Estado de Mato Grosso*  
*Campus Universitário de Tangará da Serra*



Emitido em 20/10/2025

**PROPOSTA DE PROJETO DE ENSINO N° 28/2025 - PRPPG-SLTS (11.01.27.13.01)**

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 24/10/2025 09:55 )

CAMILA GONÇALVES RODRIGUES

Agente Universitário

PRPPG-SLTS (11.01.27.13.01)

Matrícula: 257823001

Visualize o documento original em <https://sipac.unemat.br/documentos/> informando seu número: **28**, ano: **2025**, tipo: **PROPOSTA DE PROJETO DE ENSINO**, data de emissão: **24/10/2025** e o código de verificação: **c134c598bd**



## RESOLUÇÃO Nº 013/2025 – AD REFERENDUM DO CONEPE

Aprova o curso de Pós-graduação *Lato Sensu* MBA em Formação de Lideranças Femininas no âmbito do Programa Institucional de Qualificação Funcional da Universidade do Estado de Mato Grosso.

A Reitora da Universidade do Estado de Mato Grosso Carlos Aberto Reyes Maldonado – UNEMAT, no uso das atribuições legais que lhe conferem o art. 10, §1º c/c art. 32, III e X do Estatuto da UNEMAT (Resolução nº 002/2012-CONCUR); considerando o art. 2º, art. 3º inciso III da Resolução nº 065/2011-CONEPE, Processo 23065.008872/2025-23, Ofício nº 3334/2025-PRAD-ATA e Parecer nº 006/2025/PRPPG/DLTS:

### RESOLVE AD REFERENDUM DO CONEPE

**Art. 1º** Aprovar o curso de Pós-graduação *Lato Sensu* MBA em Formação de Lideranças Femininas no âmbito do Programa Institucional de Qualificação Funcional da Universidade do Estado de Mato Grosso.

**Art. 2º** O curso terá carga horária total de 360 (trezentos e sessenta) horas/aula e será desenvolvido na modalidade híbrida distribuídas em módulos temáticos, com atividades síncronas e assíncronas, e utilização de metodologias ativas.

**Art. 3º** O curso tem como público-alvo servidoras efetivas de todos os Câmpus Universitários, Administração Central da reitoria, servidoras da FAESPE, que possuam diploma de curso superior.

**Parágrafo Único** A seleção das alunas cursistas se dará de acordo com critérios definidos em edital.

**Art. 4º** Esta Resolução entra em vigor na data de sua assinatura.

**Art. 5º** Revogam-se as disposições em contrário.

Sala da Reitoria da Universidade do Estado de Mato Grosso, em Cáceres/MT, 10 de outubro de 2025.

Profª Dra. Vera Lúcia da Rocha Maquêa  
Reitora



Emitido em 10/10/2025

**CÓPIA DE RESOLUÇÃO Nº 157/2025 - REITORIA-ASSOC (11.01.30)**

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 24/10/2025 10:31 )  
TARLLEI CARDENA DOS SANTOS

Agente Universitário  
REITORIA-ASSOC (11.01.30)  
Matrícula: 346414001

Visualize o documento original em <https://sipac.unemat.br/documentos/> informando seu número: **157**, ano: **2025**, tipo: **CÓPIA DE RESOLUÇÃO**, data de emissão: **24/10/2025** e o código de verificação: **8f25dd6441**



## RESOLUÇÃO Nº 014/2025 – AD REFERENDUM DO CONSUNI

Institucionalizar o curso de Pós-graduação *Lato Sensu* MBA em Formação de Lideranças Femininas no âmbito do Programa Institucional de Qualificação Funcional da Universidade do Estado de Mato Grosso.

A Reitora da Universidade do Estado de Mato Grosso Carlos Aberto Reyes Maldonado – UNEMAT, no uso das atribuições legais que lhe conferem o art. 10, §1º c/c art. 32, III e X do Estatuto da UNEMAT (Resolução nº 002/2012-CONCUR) e considerando o art. 2º, art. 3º inciso III da Resolução nº 065/2011-CONEPE, Processo 23065.008872/2025-23, Ofício nº 3334/2025-PRAD-ATA, Parecer nº 006/2025/PRPPG/DLTS e a Resolução nº 013/2025 - Ad Referendum do CONEPE,

### RESOLVE AD REFERENDUM DO CONSUNI

**Art. 1º** Institucionalizar o curso de Pós-graduação *Lato Sensu* MBA em Formação de Lideranças Femininas no âmbito do Programa Institucional de Qualificação Funcional da Universidade do Estado de Mato Grosso.

**Art. 2º** O curso terá carga horária total de 360 (trezentos e sessenta) horas/aula e será desenvolvido na modalidade híbrida distribuídas em módulos temáticos, com atividades síncronas e assíncronas, e utilização de metodologias ativas.

**Art. 3º** O curso ofertará 50 vagas, integralmente custeadas pela Universidade do Estado de Mato Grosso e Fundação de Apoio ao Ensino Superior Público Estadual - FAESPE, no âmbito do Programa de Qualificação Institucional Funcional.

**Art. 4º** O curso tem como público-alvo servidoras efetivas de todos os Câmpus Universitários, Administração Central da reitoria, servidoras da FAESPE, que possuam diploma de curso superior.

**Parágrafo Único** A seleção das alunas cursistas se dará de acordo com critérios definidos em edital.

**Art. 5º** Esta Resolução entra em vigor na data de sua assinatura.

**Art. 6º** Revogam-se as disposições em contrário.

Sala da Reitoria da Universidade do Estado de Mato Grosso, em Cáceres/MT, 10 de outubro de 2025.

**Profa Dra Vera Lúcia da Rocha Maquêa**  
Reitora



Emitido em 24/10/2025

**CÓPIA DE RESOLUÇÃO Nº 158/2025 - REITORIA-ASSOC (11.01.30)**

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 24/10/2025 10:31 )

TARLLEI CARDENA DOS SANTOS

Agente Universitário

REITORIA-ASSOC (11.01.30)

Matrícula: 346414001

Visualize o documento original em <https://sipac.unemat.br/documentos/> informando seu número: **158**, ano: **2025**, tipo: **CÓPIA DE RESOLUÇÃO**, data de emissão: **24/10/2025** e o código de verificação: **9ab2aca06c**