



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA UFPel – QUADRIENAL 2021 – 2024

Coordenador: Prof. Dr. Bruno Rotta Almeida

Coordenador-adjunto: Prof. Dr. Marcelo Nunes Apolinário

1 INTRODUÇÃO

Este relatório apresenta os resultados da análise de ambiente do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pelotas (PPGD/UFPel), bem como as diretrizes para seu planejamento futuro.

O processo de avaliação e planejamento foi desenvolvido por meio de uma série de atividades estruturadas, que incluíram encontros preparatórios, capacitações e discussões estratégicas. Esses momentos foram essenciais para consolidar uma visão crítica e propositiva sobre o PPGD/UFPel, com base nos desafios e oportunidades identificados.

Como parte do esforço para qualificar a análise e o planejamento do programa, foram realizados eventos preparatórios voltados à capacitação e reflexão sobre o desenvolvimento da pós-graduação com a participação de docentes externos ao Programa. Dentre essas atividades, destacam-se:

- Capacitação em Planejamento Estratégico, no âmbito do Seminário Interno de Autoavaliação e Planejamento Futuro do PPGD/UFPel, com a participação dos professores Dr. Claiton Leoneti Lencina e Dr. Gustavo Maia Souza, realizada em 01 de dezembro de 2021.
- Atividade interna do PPGD: "Avaliação e estratégias de desenvolvimento na Pós-Graduação em Direito", com os professores Dra. Cristina Figueiredo Terezo Ribeiro (PPGD/UFPA) e Dr. Saulo Monteiro Martinho De Matos (PPGD/UFPA), realizada no dia 17 de dezembro de 2021.
- II Seminário Interno de Autoavaliação e Planejamento Futuro do PPGD/UFPel, com foco no Planejamento Estratégico do Programa (PEP), conduzido pelo Prof. Dr. Gustavo Maia Souza (NIAPP/PRPPG), realizado em 17 de setembro de 2022.



O presente relatório está distribuído da seguinte forma: informações sobre o apoio institucional da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação através do NIAPP – Núcleo de Interdisciplinaridade, Autoavaliação e Planejamento da Pós-Graduação; breve relato do planejamento anterior, realizado por ocasião da quadrienal 2017 – 2020; resultados da análise de ambiente realizada em 2022; planejamento futuro da quadrienal 2021 – 2024.

2 APOIO INSTITUCIONAL

A partir de 2021, foi criado na Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação o NIAPP – Núcleo de Interdisciplinaridade, Autoavaliação e Planejamento da Pós-Graduação. O NIAPP surgiu com vistas a apoiar os PPGs no atendimento da necessidade de ampliar a ação interdisciplinar dos Programas e de apresentar um planejamento estratégico bastante criterioso de cada curso. O NIAPP, com base nos critérios de avaliação da CAPES e no Plano de Desenvolvimento Institucional, coordenou iniciativas de fomento a projetos interdisciplinares dos PPGs (como editais do PAPIIn, citado anteriormente) e realizou oficinas e visitas sistemáticas aos Programas para orientação dos planejamentos estratégicos de cada curso. Em relação às visitas, ainda, é importante frisar que fez parte da metodologia de trabalho o diálogo com o corpo discente e de servidores dos Programas, a partir do entendimento da importância do papel de todos os atores no desenvolvimento dos PPGs, bem como a instrumentalização sobre o uso de ferramentas de análise, como a SWOT.

O NIAPP também coordenou seminários de acompanhamento dos projetos interdisciplinares vinculados aos editais PAPIIn, visando à difusão das ações e ao estímulo ao engajamento dos demais PPGs em ações futuras na seara da interdisciplinaridade.

3 BREVE RELATO DO RELATÓRIO DE PLANEJAMENTO DO QUADRIÊNIO 2017 – 2020

O planejamento futuro do PPGD/UFPel na quadrienal anterior abrangeu os seguintes objetivos: expansão e qualificação do Programa no referente aos docentes, à produção acadêmica, à infraestrutura e à cooperação entre Programas e Centros de Pesquisa; incremento da contribuição do Programa na formação de recursos humanos relacionado ao perfil do egresso, sobretudo para que este possa difundir e aplicar os resultados de pesquisa no setor onde desempenha suas atividades; verificação das demandas sobre Direitos Sociais, especialmente na cidade de Pelotas, através dos programas de extensão; desenvolvimento de políticas de inserção social local/regional, incluída a internacionalização. Nesse sentido, a vocação do Programa será fomentada, especialmente, no âmbito local/regional.

Vinculação com o Projeto Pedagógico Institucional da UFPel

O Programa está articulado ao Projeto Pedagógico Institucional (PPI) da Universidade Federal de Pelotas (<https://wp.ufpel.edu.br/ppi/>) e também com o Projeto Pedagógico do Curso de Direito da Universidade Federal de Pelotas (<http://wp.ufpel.edu.br/direito/files/2011/05/PROJETO-PEDAG%C3%93GICO-DO-CURSO-DE-DIREITO.pdf>). A Área de Concentração e as ações desenvolvidas pelo Programa estão relacionadas à formação de mestres e mestradas com vocação para a transformação social local/regional, seguindo a orientação do Projeto Pedagógico Institucional da UFPel (PPI/UFPel)

Nesse sentido, o compromisso da Universidade pública com os interesses coletivos, a partir da formação do profissional, deve visar um cidadão crítico, pensador, comprometido com a transformação da sociedade, no sentido de uma melhor qualidade de vida para o povo. Dessa forma, é importante que os currículos dos cursos de nível médio, de graduação e de pós-graduação contemplem aspectos humanitários, filosóficos e sociológicos, que, junto com a construção do conhecimento necessário a um bom profissional, completem os estudos de um cidadão autônomo e responsável.

O PPGD/UFPEL se insere exatamente neste direcionamento, ou seja, propiciar um ambiente favorável para o desenvolvimento da reflexão jurídica crítica de alcance transdisciplinar, inserido na concepção do pensar o Direito e na perspectiva de promoção de justiça social. Em suma, o Programa trabalha para formar pesquisadores-gestores em Direitos Sociais, aptos a desenvolver e gerir os referidos assuntos conforme as temáticas das linhas de pesquisa e as atuais problemáticas da sociedade. Isto pode-se observar claramente no conteúdo programático das disciplinas, bem como nos projetos dos Docentes e Discentes.

Estabilização do corpo docente

O corpo Docente do PPGD/UFPEL estava estabilizado e pretendeu-se manter tal situação a partir da atenção e propostas de solução, a serem geridas pela Coordenação e pelo Colegiado, às dificuldades do Docente que possam resultar em um descredenciamento voluntário. Esta era a principal meta para atingir tal estabilização. O plano tático envolvia: i) proporcionar e incentivar o corpo Docente a participação como professor visitante e em eventos em Instituições brasileiras e estrangeiras; ii) estimular a realização de estágio de pós-doutorado; iii) impulsionar a recepção de professores doutores para estágio de pesquisa e de pós-doutoramento; iv) estimular que todas as ações de ensino, pesquisa e extensão do Docente estejam em sintonia com a Área de Concentração e as Linhas de Pesquisa do Programa; v) melhorar a distribuição das atividades de pesquisa, ensino e extensão e, principalmente, de publicação; vi) manter e fortalecer a coerência, consistência e abrangência dos projetos de pesquisa Docentes e Discentes à Área de Concentração e Linhas de Pesquisa, e promover a atualização na solução de problemas de pesquisa relacionados às matérias de abrangência do PPGD; vii) seguir o incentivo a outros professores da Faculdade de Direito, a solicitarem credenciamento conforme regras do Regimento Interno (artigos 10 a 16); na quadrienal, 3 professores se credenciaram no Programa; viii) no relativo ao descredenciamento, pretende-se, a partir desta quadrienal, pôr em prática as disposições do Regimento Interno (artigos 10 a 16), o que não foi possível até o momento em razão dos esforços na consolidação do Programa, que passa pela sua primeira Quadrienal.

Infraestrutura

Sobre o aperfeiçoamento da formação de recursos humanos, registra-se a política de aquisição do acervo bibliográfico e de periódicos, segundo registrado no Item infraestrutura. Esta é uma meta permanente do Programa, que se realiza com recursos próprios do PPGD, ou seja, aqueles advindos das inscrições de alunos especial e regular. De fato, sempre há um grande número de inscritos, tanto no edital de aluno regular, como no de aluno especial. Foram homologadas as seguintes inscrições para aluno regular na Quadrienal: 2017 – 111; 2018 – 87; 2019- 67; 2020 – 91; 2021 – 123. Os livros comprados foram indicados pelos Docentes (80%) e pelos Discentes (20%). Além do acervo bibliográfico, tem-se a destinação de valores para a compra de equipamentos. O Programa já adquiriu cadeiras, computadores, notebooks, e recentemente um equipamento de videoconferência. Esta, também, é uma meta a ser realizada na próxima quadrienal.

Produção qualificada e impacto local

Pretendia-se, ademais, ampliar e aprimorar a produção acadêmica, por meio da publicação das pesquisas em periódicos qualificados e livros, não excluindo-se os eventos, em âmbito nacional e internacional, e também pela intensificação dos acordos e convênios com instituições de pesquisa nacional e internacional que estimulem a pesquisa e a produção conjuntas. A qualidade da produção intelectual deve ser alcançada através da coerência entre a Área de Concentração, as Linhas de Pesquisa, os Projetos em andamento e a proposta curricular do Curso, o que já vem sendo exaustivamente trabalhado desde seu início. Nessa direção, a meta é oportunizar um plano de ação, a ser executado pela Comissão de Produção, o qual deverá resultar em: i) incentivo à produção científica Docente/Discente, Docente/Docente do PPG e Docente/Docente de outros PPGs e Centros de Pesquisa nacional e internacional; ii) fomento da realização de pesquisas empíricas, um dos objetivos do Programa desde seu início (estima-se que um 60% da pesquisa realizada por Discentes situa-se neste método de pesquisa); e iii) aperfeiçoamento e consolidação da produção técnica. O plano tático envolvia: i) incentivar e promover a produção científica por meio dos Grupos de Estudo dos Docentes, da criação de Workshops voltados à produção textual sobre temáticas relacionadas às

pesquisas realizadas no Programa, bem como pelas associações realizadas com outras Instituições nacionais e internacionais; ii) dar publicidade, na página web, dos informes mensais da Comissão de Produção respeito a editais abertos. Registra-se que a Comissão de Produção informa mensalmente ao corpo Docente e Discente sobre revistas, eventos e coletâneas com edital aberto. Para atingir esta meta, pretendeu-se criar um sistema de envio dos resultados da produção que possa gerar impacto (especialmente, na sociedade local) em órgãos e instituições que possam pensá-los e executá-los. Além disso, estimular os egressos na realização de pesquisas que possam resolver problemas jurídicos em seus campos de atuação, quando for o caso, bem como aquelas que denunciem a não efetivação dos Direitos Sociais.

Na perspectiva do urgente impacto da pesquisa produzida em um PPG na sociedade, os projetos de extensão da Faculdade de Direito, todos coordenados por Docentes do PPGD/UFPel, são o espaço mais adequado para a leitura das necessidades locais, ou seja, são o melhor lugar para encontrar problemas de pesquisa e resolvê-los, aproximando-nos da vocação local/regional. Para fomentar este objetivo, pretende-se que o edital de seleção, a partir do ano de 2021, privilegie projetos de pesquisa nesse sentido. Ademais, se promoverá a integração e a cooperação com outros Programas e Centros de Pesquisa relacionados à Área de Concentração do Programa, com vistas ao aprimoramento do conhecimento e a realização de investigações que proponham resultados efetivos aos problemas identificados pelo pesquisador.

Tem-se como importante neste contexto de resolver problemas relativos aos Direitos Sociais na região, propor a criação de estratégias para a geração de políticas públicas, política legislativa, política regulatória e política judiciária, bem como de produtos sobre processos decisórios nas diferentes esferas governamentais e não governamentais, sobre o controle do impacto de alterações legislativas. A atuação no Ensino Básico também foi uma meta consolidada pelo PPGD. Os Projetos de extensão O Direito de Olho no Social e o JADE: Justiça, Arte, Direito e Educação têm atuação neste espaço da educação, um Direito Social de suprema importância e muito estudado no PPGD/UFPel.

O PPGD/UFPel retomou, no ano de 2015, a Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Pelotas quando do início do Projeto de Mestrado apresentado à CAPES em 2016. Tem-publicado uma edição por ano em estrita conformidade com as regras da

CAPES, a fim de obter melhor qualificação tão logo abra possibilidade de nova classificação. A Revista era C na área do Direito e B3 na Sociologia (<https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/revistadireito>), passando para A3 na quadrienal 2017 – 2020.

Internacionalização

Acerca do progresso da internacionalização, de 2017 a 2020, o PPGD registrou convênios com instituições estrangeiras da África, América Latina e Europa; visitas técnicas em vários países; participação em eventos internacionais; recepção de Docentes e pesquisadores estrangeiros; estágios de pós-doutorado realizados em instituições estrangeiras; participação em redes de pesquisa internacionais; produção científica em cooperação com pesquisadores estrangeiros. Atrelado ao Planejamento estratégico de Internacionalização da UFPel (Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/crinter/files/2018/02/Planejamento-estrategico-de-Internacionalizacao-da-UFPel-alterado-em-07-de-fevereiro-de-2018.pdf>), o Programa buscou incrementar a internacionalização como um meio para qualificar as atividades-fim acadêmicas, com ênfase no papel social e regional da Universidade, e nas relações de fronteira e com países vizinhos, além de priorizar temas de interesse global e com impacto local, viabilizando parcerias e ações em parceria, e oportunizando aos Discentes (mestrands e mestrandos, como também graduandas e graduandos, diante da interlocução graduação-Mestrado) um ambiente de ensino e de vivência internacional, com oportunidades para abordagem de questões globais e internacionalizadas, e estudo de línguas estrangeiras.

Assim, ainda que a vocação do Programa seja local/regional, como metas de melhoria da internacionalização, pretendeu-se: seguir a recepção de Docentes e pesquisadores estrangeiros, como modo de promoção da pesquisa conjunta e do aperfeiçoamento docente e discente; a aproximação a outras redes de pesquisa internacionais que tratem de temas relacionados à estrutura acadêmica do PPGD; a consolidação dos acordos atuais com as instituições estrangeiras mediante a realização de eventos; a potencialização de publicações em conjunto em periódicos nacionais e internacionais qualificados.

Acompanhamento de discentes e egressos

No ano de 2020, o PPGD/UFPEL realizou seu segundo acompanhamento de egressos, com as Turmas de 2017 e 2018, para conhecer sua realidade profissional, bem como sua percepção em relação à formação após a titulação. Para isto organizou-se um questionário no Google Forms e entrou-se em contato com os egressos através do e-mail de cada um. Cabe referir que a abordagem de 2020 superou a de 2019 no sentido de conhecer a atuação dos egressos, bem como a aplicação da formação recebida no seu âmbito laboral ou estudantil (especialmente para aqueles que aprovaram em doutorados).

Para os anos seguintes pretendeu-se utilizar a mesma ferramenta a cada final de ano para preenchimento do Relatório Sucupira, tendo em conta as prováveis necessidades de aperfeiçoamento do formulário para que se possa atender de maneira satisfatória a avaliação da Área. Tendo como meta o entendimento do destino, da atuação e da avaliação em relação à formação recebida, pretendeu-se utilizar a mesma ferramenta de comunicação, ou seja, o e-mail. Quando não for possível o contato com por esta via, buscar-se-á essa comunicação através das redes sociais do Whatsapp, Facebook e Instagram e ao telefone. Ademais, como estratégia de cumprimento deste Item, pretendeu-se criar uma base de dados comunicacional de modo a estreitar ainda mais as relações existentes entre o Programa e os egressos.

A respeito da formulação de políticas de apoio aos discentes visando à inclusão, à permanência e à conclusão do curso, pretendeu-se potencializar oportunidades de acesso e permanência por meio da perspectiva da inclusão. Objetivou-se, assim, promover ações de valorização das próprias identidades dos discentes com relação aos respectivos projetos de pesquisa e também de dissertação. Adota-se como plano tático os seguintes tópicos: melhor orientação para a continuidade dos estudos acadêmicos; realização de oficinas sobre a inserção no mundo acadêmico, escrita e formatação de dissertação, artigos, publicações em revistas, aprimoramento e desenvolvimento de potenciais pesquisas em projetos de doutorado e preenchimento de currículo lattes; incentivo à organização de eventos; fomento à participação nos grupos de estudos e de pesquisa dos Docentes; apoio e realização de parcerias com o mercado de trabalho; maior integração com a graduação; maior participação nos projetos de extensão e de impacto na comunidade em geral.

Políticas de inclusão e ações afirmativas

No referente à inclusão, cabe mencionar a política de cotas que o PPGD/UFPel acampa e que imprime a inclusão. No ano de 2017, quando começou esta política na UFPel, o Programa é o primeiro a implementá-la. Nessa direção, conforme Resolução 005/2017 (CONSUN/UFPel), 25% das vagas são reservadas para pessoas negras, quilombolas, indígenas ou com deficiência. Ademais, conforme Resolução 09/2019 (CONSUN/UFPel), 10% das vagas são reservadas para servidores da UFPel. Portanto, as vagas ficam assim distribuídas: 13 (treze) vagas por ampla concorrência, 05 (cinco) vagas para acesso afirmativo e 02 (duas) vagas para servidores da UFPel (20 vagas). 1. Os candidatos negros, quilombolas, indígenas e pessoas com deficiência concorrem concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no processo seletivo. Para estes ingressantes (excetuando-se os servidores), a UFPel, com recursos próprios, destina 1 bolsa a cada ano.

4 ANÁLISE DE AMBIENTE – 2022

A análise de ambiente constitui uma etapa fundamental no processo de reflexão e aprimoramento, permitindo a identificação de potencialidades, desafios e perspectivas para o futuro do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pelotas (PPGD/UFPel). A análise do ambiente acadêmico considera fatores internos (controláveis pela instituição) e externos (fora do controle da universidade), agrupados em pontos fortes, oportunidades, fraquezas e ameaças.

Neste contexto, foi realizada uma avaliação durante o II Seminário Interno de Autoavaliação e Planejamento Futuro do PPGD/UFPel, ocorrido entre os dias 6 e 15 de dezembro de 2022, na Sala 7 da Faculdade de Direito.

O evento contou com a participação de diferentes segmentos da comunidade acadêmica, garantindo uma abordagem plural e abrangente da realidade do programa. A programação incluiu momentos específicos para análise conduzida por docentes, discentes e técnica, culminando em uma discussão coletiva aberta a toda a comunidade do PPGD/UFPel. As atividades foram distribuídas conforme o seguinte cronograma: Análise de Ambiente por Docentes; Análise de Ambiente por Discentes; Análise de

Ambiente por Técnicos; Análise de Ambiente por Egressos; e Análise de Ambiente por toda a comunidade do PPGD/UFPel.

A partir das reflexões compartilhadas durante essas sessões, foi possível mapear as principais demandas e oportunidades para o fortalecimento do PPGD/UFPel, contribuindo para a formulação de estratégias e ações que visam ao aprimoramento contínuo do programa. O presente relatório sintetiza os achados dessa análise, destacando os principais pontos levantados pelos participantes e propondo encaminhamentos para o futuro da pós-graduação.

Metodologia

Foi utilizada matriz F.O.F.A. para a análise de ambiente e planejamento estratégico do PPGD. Seu objetivo é detectar pontos fortes e fracos, bem como identificar oportunidades e ameaças que possam impactar o desempenho e a tomada de decisões. O nome da matriz é um acrônimo para Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças, representando as quatro dimensões fundamentais dessa metodologia.

Componentes da Matriz F.O.F.A.: Forças (F) – Aspectos internos positivos que diferenciam e fortalecem a instituição. Podem incluir infraestrutura, qualidade acadêmica, produção científica e inovação; Oportunidades (O) – Fatores externos que representam possibilidades de crescimento e desenvolvimento, como parcerias institucionais, novas demandas sociais e políticas públicas favoráveis; Fraquezas (F) – Pontos internos que precisam ser aprimorados, como limitações estruturais, lacunas na formação ou desafios na gestão de recursos; Ameaças (A) – Elementos externos que podem representar riscos para a instituição, como mudanças regulatórias, crises econômicas ou redução de investimentos.

As categorias de análise foram distribuídas da seguinte forma:

1. Recursos Financeiros

Vigilância, água mineral, mercado de trabalho, poder aquisitivo, preço de livros e material didático, bolsas de extensão, auxílio transporte, meia entrada e descontos, bolsas de ensino, bolsas de pesquisa, bolsas CAPES, fomento a projetos de pesquisa, auxílio moradia, auxílio alimentação, preço da refeição R.U., lancherias, multas na

biblioteca, custo de vida, permanência para indígenas e quilombolas, impressão de material e textos.

2. Organização e Gestão

Representação em órgãos de decisão, ensalamento, política partidária, auxílios estudantis, capacitação para o trabalho, carga horária de servidores docentes, carga horária de servidores técnicos, carga horária de estudantes, carga horária de bolsistas, consulta pública, Sucupira, Avaliação Quadrienal, Autoavaliação.

3. Relações Sociais e Interpessoais

Adaptação ao clima e à cidade, assédio, motivação para o estudo, liderança, riscos ambientais, relação com pessoas de outras áreas e cursos, atendimento à comunidade acadêmica, acolhida aos alunos ingressantes, bullying, greves, políticas estudantis, segurança pública, integração entre equipes/setores, distância entre residência e local de trabalho e estudo, relações interpessoais, desigualdade econômica e social, meios de comunicação, autoestima, didática, acessibilidade e inclusão, espaços de participação, acompanhamento psicológico, qualidade de vida, doenças, suporte familiar, perspectivas profissionais, imaturidade, entidade de classe, frequência de professores, motivação para o trabalho, transversalidade.

4. Infraestrutura e Equipamentos

Permanência de docentes, bibliotecas, Restaurante Universitário, rede Wi-Fi, equipamentos, comércio e serviços próximos, transporte de apoio, transporte público, elevadores, salas de aula, orientação visual, acessibilidade física, espaços públicos, serviço de telefonia, mobiliário, áreas de estudo, iluminação.

Os resultados serão abordados na sequência.

Resultados

Análise de ambiente por discentes

	FATORES INTERNOS (controláveis)	FATORES EXTERNOS (incontroláveis)
Pontos fortes	Forças Multas na biblioteca Permanência para indígenas e quilombolas Ensalamento Auxílios estudantis Carga horária de servidores docentes Carga horária de servidores técnicos	Oportunidades Meia entrada e descontos Bolsas de pesquisa Bolsas CAPES Auxílio alimentação Preço da refeição R.U. Lancherias



	Carga horária de estudantes Carga horária de bolsistas Consulta pública Autoavaliação Motivação para o estudo Liderança Atendimento à comunidade acadêmica Meios de comunicação Didática Acompanhamento psicológico Frequência de professores Motivação para o trabalho Permanência de docentes Bibliotecas Rede Wi-Fi Equipamentos Elevadores Salas de aula Serviço de telefonia Mobiliário	Política partidária Avaliação Quadrienal Políticas estudantis Distância entre residência e local de trabalho e estudo Suporte familiar Perspectivas profissionais Restaurante Universitário Comércio e serviços próximos Transporte de apoio
Pontos fracos	Fraquezas Água mineral Bolsas de extensão Auxílio transporte Bolsas de ensino Fomento a projetos de pesquisa Impressão de material e textos Representação em órgãos de decisão Capacitação para o trabalho Assédio Relação com pessoas de outras áreas e cursos Acolhida aos alunos ingressantes Integração entre equipes/setores Autoestima Acessibilidade e inclusão Espaços de participação Entidade de classe Orientação visual Acessibilidade física Áreas de estudo Iluminação	Ameaças Vigilância Mercado de trabalho Poder aquisitivo Preço de livros e material didático Auxílio moradia Custo de vida Sucupira Adaptação ao clima e à cidade Bullying Greves Segurança pública Desigualdade econômica e social Qualidade de vida Doenças Imaturidade Transporte público Espaços públicos

Pontos Fortes

Forças (Fatores Internos)

- Organização e Gestão: 30,77% – Fatores como auxílios estudantis, ensalamento e carga horária
- Relações Sociais e Interpessoais: 30,77% – Elementos como motivação, liderança e acolhida
- Infraestrutura e Equipamentos: 30,77% – Itens como bibliotecas, rede Wi-Fi e salas de aula bem equipadas
- Recursos Financeiros: 7,69% – O impacto financeiro nos pontos fortes é relativamente baixo

Oportunidades (Fatores Externos)

- Recursos Financeiros: 40,00% – Elementos como bolsas de pesquisa, meia entrada e auxílio alimentação
- Relações Sociais e Interpessoais: 26,67% – Fatores como políticas estudantis, suporte familiar e perspectivas profissionais
- Infraestrutura e Equipamentos: 20,00% – A presença de transporte de apoio, comércio próximo e restaurante universitário
- Organização e Gestão: 13,33% – A avaliação quadrienal e a política partidária

Pontos Fracos

Fraquezas (Fatores Internos)

- Relações Sociais e Interpessoais: 40,00% – Assédio, autoestima, acolhimento deficiente e integração limitada
- Recursos Financeiros: 30,00% – A falta de bolsas, auxílio transporte e impressão de materiais
- Infraestrutura e Equipamentos: 20,00% – Problemas de iluminação, acessibilidade física e ausência de espaços de estudo
- Organização e Gestão: 10,00% – A baixa representatividade estudantil em órgãos de decisão

Ameaças (Fatores Externos)

- Relações Sociais e Interpessoais: 47,06% – Questões como segurança pública, bullying, desigualdade econômica e greves
- Recursos Financeiros: 35,29% – O custo de vida elevado, o poder aquisitivo baixo e o preço de materiais
- Infraestrutura e Equipamentos: 11,76% – A falta de transporte público eficiente e problemas com espaços públicos
- Organização e Gestão: 5,88% – O impacto de ameaças institucionais é menor, mas fatores como a avaliação do Sucupira

A análise indica que os principais pontos fortes estão na organização acadêmica, infraestrutura e apoio interpessoal. As melhores oportunidades vêm dos recursos financeiros, como bolsas e auxílios. As maiores fraquezas estão na área de relações interpessoais e suporte financeiro. As ameaças mais significativas são fatores externos como segurança pública, custo de vida e desigualdade social.

Análise de ambiente por docentes

	FATORES INTERNOS (controláveis)	FATORES EXTERNOS (incontroláveis)
Pontos fortes	<p>Forças</p> <p>Vigilância Água mineral Auxílio transporte Auxílio alimentação Multas na biblioteca Ensalamento Política partidária Auxílios estudantis Capacitação para o trabalho Carga horária de servidores docentes Carga horária de servidores técnicos Carga horária de estudantes Carga horária de bolsistas Consulta pública Autoavaliação Assédio Atendimento à comunidade acadêmica Acolhida aos alunos ingressantes Bullying Greves Relações interpessoais Meios de comunicação Espaços de participação Qualidade de vida Perspectivas profissionais Permanência de docentes Bibliotecas Equipamentos Salas de aula Orientação visual Mobiliário</p>	<p>Oportunidades</p> <p>Mercado de trabalho Meia entrada e descontos Bolsas de ensino Bolsas de extensão Bolsas de pesquisa Bolsas CAPES Fomento a projetos de pesquisa Auxílio moradia Preço da refeição R.U. Lancherias Custo de vida Bolsa permanência para indígenas e quilombolas Impressão de material e textos Representação em órgãos de decisão Sucupira Avaliação Quadrienal Distância entre residência e local de trabalho e estudo Acompanhamento psicológico Entidade de classe Restaurante Universitário Comércio e serviços próximos Transporte de apoio Transporte público</p>
Pontos fracos	<p>Fraquezas</p> <p>Poder aquisitivo Motivação para o estudo Liderança Relação com pessoas de outras áreas e cursos Políticas estudantis Integração entre equipes/setores Autoestima Didática Acessibilidade e inclusão Frequência de professores Motivação para o trabalho Rede wi-fi Elevadores Acessibilidade física Espaços públicos Serviço de telefonia Áreas de estudo</p>	<p>Ameaças</p> <p>Preço de livros e material didático Adaptação ao clima e à cidade Segurança pública Desigualdade econômica e social Doenças Suporte familiar Imaturidade</p>

Pontos Fortes

Forças (Fatores Internos)

- Organização e Gestão: 32,26% – Elementos como carga horária docente, ensalamento, capacitação e consulta pública
- Relações Sociais e Interpessoais: 32,26% – A presença de acolhimento aos ingressantes, relações interpessoais e qualidade de vida
- Infraestrutura e Equipamentos: 19,35% – Bibliotecas, equipamentos, salas de aula e mobiliário
- Recursos Financeiros: 16,13% – Embora seja a menor categoria nos pontos fortes, itens como auxílio transporte, alimentação e bolsas

Oportunidades (Fatores Externos)

- Recursos Financeiros: 54,55% – bolsas de pesquisa, extensão e ensino, além de fomento a projetos e auxílio moradia.
- Infraestrutura e Equipamentos: 18,18% – Transporte de apoio, comércio e serviços próximos e restaurante universitário
- Relações Sociais e Interpessoais: 13,64% – Inclui suporte psicológico e perspectivas profissionais.
- Organização e Gestão: 13,64% – Avaliação quadrienal, representação docente e políticas institucionais

Pontos Fracos

Fraquezas (Fatores Internos)

- Relações Sociais e Interpessoais: 58,82% – Dificuldades com liderança, integração entre equipes e autoestima
- Infraestrutura e Equipamentos: 35,29% – Problemas com rede Wi-Fi, acessibilidade física e espaços públicos inadequados
- Recursos Financeiros: 5,88% – Baixo poder aquisitivo

- Organização e Gestão: Não foram apontadas deficiências institucionais diretamente ligadas à gestão.

Ameaças (Fatores Externos)

- Relações Sociais e Interpessoais: 85,71% – Questões como segurança pública, desigualdade econômica, adaptação ao clima e doenças
- Recursos Financeiros: 14,29% – Custo de vida elevado e preço de materiais
- Infraestrutura e Equipamentos: A infraestrutura externa não foi identificada como uma ameaça.
- Organização e Gestão: A gestão universitária não foi destacada como um fator de risco.

A análise dos docentes aponta que os principais pontos fortes estão na organização acadêmica e na estrutura de relações interpessoais. As melhores oportunidades vêm do financiamento de bolsas e incentivos financeiros. As maiores fraquezas estão na integração social e na infraestrutura. As ameaças mais relevantes estão na insegurança pública, condições sociais e custos financeiros.

Análise de ambiente por servidora técnico-administrativa

	FATORES INTERNOS (controláveis)	FATORES EXTERNOS (incontroláveis)
Pontos fortes	Forças Água mineral Representação em órgãos de decisão Ensalamento Auxílios estudantis Capacitação para o trabalho Carga horária de servidores docentes Carga horária de servidores técnicos Carga horária de estudantes Carga horária de bolsistas Consulta pública Liderança Atendimento à comunidade acadêmica Acolhida aos alunos ingressantes Integração entre equipes/setores Didática Acessibilidade e inclusão Acompanhamento psicológico Qualidade de vida Frequência de professores Motivação para o trabalho Permanência de docentes Bibliotecas Restaurante Universitário Rede Wi-Fi	Oportunidades Preço de livros e material didático Auxílio transporte Meia entrada e descontos Fomento a projetos de pesquisa Auxílio moradia Auxílio alimentação Preço da refeição R.U. Multas na biblioteca Permanência para indígenas e quilombolas Política partidária Avaliação Quadrienal Adaptação ao clima e à cidade Políticas estudantis Relações interpessoais Meios de comunicação Suporte familiar Entidade de classe Comércio e serviços próximos Transporte público Serviço de telefonia



	Equipamentos Transporte de apoio Elevadores Salas de aula Orientação visual Acessibilidade física Espaços públicos Mobiliário	
Pontos fracos	Fraquezas Vigilância Autoavaliação Relação com pessoas de outras áreas e cursos Espaços de participação Áreas de estudo	Ameaças Mercado de trabalho Poder aquisitivo Bolsas de extensão Bolsas de ensino Bolsas de pesquisa Bolsas CAPES Lancherias Custo de vida Impressão de material e textos Sucupira Assédio Motivação para o estudo Bullying Greves Segurança pública Distância entre residência e local de trabalho e estudo Desigualdade econômica e social Autoestima Doenças Perspectivas profissionais Imaturidade

Pontos Fortes

Forças (Fatores Internos)

- Organização e Gestão: 28,13% – Elementos como capacitação profissional, carga horária adequada e consulta pública
- Relações Sociais e Interpessoais: 31,25% – A presença de liderança, acolhimento e atendimento à comunidade acadêmica
- Infraestrutura e Equipamentos: 37,50% – A disponibilidade de bibliotecas, transporte de apoio e acessibilidade física
- Recursos Financeiros: 3,13% – O impacto financeiro nos pontos fortes é baixo

Oportunidades (Fatores Externos)

- Recursos Financeiros: 45,00% – Elementos como auxílio transporte, alimentação e fomento a pesquisa
- Relações Sociais e Interpessoais: 30,00% – suporte familiar, políticas estudantis e relações interpessoais

- Infraestrutura e Equipamentos: 15,00% – presença de transporte público e restaurante universitário
- Organização e Gestão: 10,00% – Aspectos como avaliação quadrienal e representação em órgãos de decisão

Pontos Fracos

Fraquezas (Fatores Internos)

- Relações Sociais e Interpessoais: 40,00% – integração entre setores, relação com outros cursos e autoestima
- Infraestrutura e Equipamentos: 20,00% – acessibilidade física e espaços de estudo inadequados
- Recursos Financeiros: 20,00% – A falta de recursos para capacitação e apoio financeiro
- Organização e Gestão: 20,00% – autoavaliação e participação limitada dos servidores na gestão universitária

Ameaças (Fatores Externos)

- Relações Sociais e Interpessoais: 52,38% – Questões como segurança pública, greves, bullying e desigualdade econômica
- Recursos Financeiros: 42,86% – custo de vida elevado, o poder aquisitivo reduzido e a falta de bolsas
- Organização e Gestão: 4,76% – A gestão institucional apresenta poucos fatores de risco.
- Infraestrutura e Equipamentos: A infraestrutura externa não foi identificada como uma ameaça.

A análise mostra que os principais pontos fortes estão na organização acadêmica e na infraestrutura institucional. As melhores oportunidades vêm do financiamento de bolsas e incentivos financeiros. As maiores fraquezas estão na integração social e na

infraestrutura de trabalho. As ameaças mais relevantes estão na insegurança pública, condições sociais e custo de vida.

Análise de ambiente por toda a comunidade acadêmica

	FATORES INTERNOS (controláveis)	FATORES EXTERNOS (incontroláveis)
Pontos fortes	<p>Forças</p> <p>Auxílio alimentação</p> <p>Preço da refeição R.U.</p> <p>Multas na biblioteca</p> <p>Permanência para indígenas e quilombolas</p> <p>Ensalamento</p> <p>Política partidária</p> <p>Auxílios estudantis</p> <p>Capacitação para o trabalho</p> <p>Carga horária de servidores docentes</p> <p>Carga horária de servidores técnicos</p> <p>Carga horária de estudantes</p> <p>Carga horária de bolsistas</p> <p>Consulta pública</p> <p>Motivação para o estudo</p> <p>Liderança</p> <p>Atendimento à comunidade acadêmica</p> <p>Acolhida aos alunos ingressantes</p> <p>Distância entre residência e local de trabalho e estudo</p> <p>Relações interpessoais</p> <p>Meios de comunicação</p> <p>Autoestima</p> <p>Didática</p> <p>Acessibilidade e inclusão</p> <p>Acompanhamento psicológico</p> <p>Frequência de professores</p> <p>Motivação para o trabalho</p> <p>Permanência de docentes</p> <p>Bibliotecas</p> <p>Restaurante Universitário</p> <p>Rede Wi-Fi</p> <p>Equipamentos</p> <p>Transporte de apoio</p> <p>Elevadores</p> <p>Salas de aula</p> <p>Serviço de telefonia</p> <p>Mobiliário</p>	<p>Oportunidades</p> <p>Mercado de trabalho</p> <p>Meia entrada e descontos</p> <p>Bolsas CAPES</p> <p>Fomento a projetos de pesquisa</p> <p>Avaliação Quadrienal</p> <p>Adaptação ao clima e à cidade</p> <p>Suporte familiar</p> <p>Perspectivas profissionais</p> <p>Comércio e serviços próximos</p> <p>Transporte público</p>
Pontos fracos	<p>Fraquezas</p> <p>Água mineral</p> <p>Bolsas de extensão</p> <p>Auxílio transporte</p> <p>Bolsas de ensino</p> <p>Bolsas de pesquisa</p> <p>Auxílio moradia</p> <p>Impressão de material e textos</p> <p>Representação em órgãos de decisão</p> <p>Autoavaliação</p> <p>Assédio</p> <p>Relação com pessoas de outras áreas e cursos</p> <p>Espaços de participação</p> <p>Entidade de classe</p> <p>Transversalidade</p> <p>Orientação visual</p> <p>Acessibilidade física</p> <p>Espaços públicos</p> <p>Áreas de estudo</p>	<p>Ameaças</p> <p>Vigilância</p> <p>Poder aquisitivo</p> <p>Preço de livros e material didático</p> <p>Lancherias</p> <p>Custo de vida</p> <p>Sucupira</p> <p>Desigualdade econômica e social</p> <p>Qualidade de vida</p> <p>Doenças</p> <p>Imaturidade</p> <p>Iluminação</p>



Pontos Fortes

Forças (Fatores Internos)

- Organização e Gestão: 25,00% – Elementos como auxílios estudantis, ensalamento, carga horária regulada e consulta pública
- Relações Sociais e Interpessoais: 36,11% – Fatores como acolhimento aos alunos ingressantes, liderança e motivação para o estudo
- Infraestrutura e Equipamentos: 27,78% – bibliotecas, Wi-Fi, transporte de apoio e salas de aula bem equipadas
- Recursos Financeiros: 11,11% – auxílio alimentação e preço acessível no Restaurante Universitário

Oportunidades (Fatores Externos)

- Recursos Financeiros: 40,00% – Bolsas CAPES, fomento a projetos de pesquisa e meia entrada
- Relações Sociais e Interpessoais: 30,00% – Suporte familiar, perspectivas profissionais e adaptação ao ambiente universitário
- Infraestrutura e Equipamentos: 20,00% – O transporte público e o comércio próximo ao campus
- Organização e Gestão: 10,00% – avaliação quadrienal e políticas institucionais

Pontos Fracos

Fraquezas (Fatores Internos)

- Relações Sociais e Interpessoais: 27,78% – Assédio, relação entre setores e falta de espaços de participação
- Infraestrutura e Equipamentos: 22,22% – Acessibilidade física, falta de espaços adequados para estudo e iluminação deficiente
- Recursos Financeiros: 38,89% – bolsas de ensino, auxílio moradia e recursos para impressão de materiais

- Organização e Gestão: 11,11% – Baixa representação estudantil e necessidade de autoavaliação mais estruturada

Ameaças (Fatores Externos)

- Relações Sociais e Interpessoais: 36,36% – Desigualdade econômica, segurança pública e saúde mental
- Recursos Financeiros: 45,45% – Aumento do custo de vida, poder aquisitivo reduzido e preço de materiais acadêmicos
- Infraestrutura e Equipamentos: 9,09% – iluminação e espaços públicos
- Organização e Gestão: 9,09% – A gestão institucional apresenta poucos riscos diretos, mas o Sucupira é um fator de preocupação.

A análise de toda a comunidade acadêmica aponta que os principais pontos fortes estão na estrutura organizacional e no suporte interpessoal. As melhores oportunidades vêm do financiamento de bolsas e incentivos financeiros. As maiores fraquezas estão na falta de suporte financeiro e na infraestrutura inadequada. As ameaças mais relevantes estão no aumento do custo de vida e na insegurança pública.

Análise comparativa

Com relação à análise comparativa entre a análise de ambiente de discentes, docentes e servidora técnico-administrativa, encontramos o seguinte.

Comparação das Forças (Fatores Internos)

Categoria	Discentes	Docentes	Servidores
Organização e Gestão	30,77%	32,26%	28,13%
Relações Sociais e Interpessoais	30,77%	32,26%	31,25%
Infraestrutura e Equipamentos	30,77%	19,35%	37,50%
Recursos Financeiros	7,69%	16,13%	3,13%

A Organização e Gestão e Relações Sociais e Interpessoais são as principais forças de discentes e docentes. A Infraestrutura e Equipamentos são mais valorizados pelos servidores (37,50%), indicando a importância da estrutura física e dos recursos para esse grupo. Os Recursos Financeiros têm impacto menor como ponto forte, sendo mais percebidos por docentes (16,13%) e menos por servidores (3,13%).

Comparação das Oportunidades (Fatores Externos)

Categoria	Discentes	Docentes	Servidores
Recursos Financeiros	40,00%	54,55%	45,00%
Relações Sociais e Interpessoais	26,67%	13,64%	30,00%
Infraestrutura e Equipamentos	20,00%	18,18%	15,00%
Organização e Gestão	13,33%	13,64%	10,00%

Os Recursos Financeiros são percebidos como a maior oportunidade para todos os grupos, especialmente para docentes (54,55%). As Relações Sociais e Interpessoais são vistas como oportunidade maior para servidores (30,00%) e discentes (26,67%). A Infraestrutura e Equipamentos tem impacto similar entre os grupos, mas é mais valorizada pelos discentes (20,00%). A Organização e Gestão tem o menor impacto como oportunidade, mas continua sendo relevante.

Comparação das Fraquezas (Fatores Internos)

Categoria	Discentes	Docentes	Servidores
Relações Sociais e Interpessoais	40,00%	58,82%	40,00%
Infraestrutura e Equipamentos	20,00%	35,29%	20,00%
Recursos Financeiros	30,00%	5,88%	20,00%
Organização e Gestão	10,00%	0,00%	20,00%

As Relações Sociais e Interpessoais são o maior ponto fraco para docentes (58,82%) e um grande desafio para discentes e servidores (40,00%). A Infraestrutura e Equipamentos é uma grande preocupação para docentes (35,29%), mas menos para

discentes e servidores (20,00%). Os Recursos Financeiros afetam mais os discentes (30,00%). A Organização e Gestão impacta mais os servidores (20,00%).

Comparação das Ameaças (Fatores Externos)

Categoria	Discentes	Docentes	Servidores
Relações Sociais e Interpessoais	47,06%	85,71%	52,38%
Recursos Financeiros	35,29%	14,29%	42,86%
Infraestrutura e Equipamentos	11,76%	0,00%	0,00%
Organização e Gestão	5,88%	0,00%	4,76%

As Relações Sociais e Interpessoais são a maior ameaça percebida por docentes (85,71%), seguidos por servidores (52,38%) e discentes (47,06%). Os Recursos Financeiros são uma ameaça significativa para discentes (35,29%) e servidores (42,86%), mas menos para docentes (14,29%). A Infraestrutura e Equipamentos não é uma grande ameaça externa. A Organização e Gestão tem impacto reduzido como ameaça, mas servidores (4,76%) ainda percebem riscos.

Considerações

Nesse sentido, encontramos algumas conclusões. As Relações Sociais e Interpessoais são tanto uma força quanto uma fraqueza para todos. A Infraestrutura e Equipamentos é um ponto forte, mas também um ponto fraco. Os Recursos Financeiros são a maior oportunidade para todos. As diferenças demonstram o seguinte: Os Discentes são mais impactados por Recursos Financeiros e pela falta de participação em Organização e Gestão. Os Docentes sentem maior impacto de Relações Sociais e Interpessoais e de problemas estruturais, além de perceberem menos ameaças financeiras. A servidora valoriza mais Infraestrutura e Equipamentos, mas têm desafios em Relações Sociais e Organização e Gestão.

5 PLANEJAMENTO FUTURO – QUADRIENAL 2021 – 2024

O planejamento estratégico do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pelotas (PPGD/UFPel) foi elaborado no contexto do II Seminário Interno de Autoavaliação e Planejamento Futuro do PPGD/UFPel, realizado entre os dias 6 e 15 de dezembro de 2022, na Sala 7 da Faculdade de Direito. Esse processo envolveu a participação da comunidade acadêmica em discussões estruturadas sobre os rumos do programa, buscando consolidar diretrizes e ações que garantam seu aprimoramento contínuo.

As atividades de planejamento foram organizadas de forma a abranger diferentes dimensões essenciais para o desenvolvimento do PPGD/UFPel. A programação foi distribuída conforme o seguinte cronograma:

- **Quinta-feira (08/12/22)**
10h: Planejamento Impacto Social
15h: Planejamento Formação/Produção
- **Sexta-feira (09/12/22)**
09h30: Planejamento Formação/Egressos
- **Quinta-feira (15/12/22)**
17h: Alinhamento do Planejamento PPGD/UFPel

Cada sessão de planejamento teve como objetivo discutir desafios e potencialidades do programa em suas respectivas áreas, propondo medidas para fortalecer sua atuação acadêmica, científica e social. O evento possibilitou um espaço colaborativo para a formulação de estratégias voltadas à qualificação da formação oferecida, ao impacto da pesquisa na sociedade e ao acompanhamento dos egressos. O presente documento reúne as principais indicações desse processo, apresentando diretrizes e metas de acordo com as propostas, com execução na quadrienal 2021 – 2024.



Programa

Articulação com o Projeto Pedagógico Institucional e Projeto de Desenvolvimento Institucional

O Programa está articulado ao Projeto Pedagógico Institucional (PPI) da Universidade Federal de Pelotas (<https://wp.ufpel.edu.br/ppi/>).

A Área de Concentração e as ações desenvolvidas pelo Programa estão relacionadas à formação de mestres e mestradas com vocação para a transformação social local/regional, seguindo a orientação do Projeto Pedagógico Institucional da UFPel. O PPI enfatiza a busca pela excelência acadêmica, a integração entre ensino, pesquisa e extensão, bem como a necessidade de planejamento estratégico para garantir o desenvolvimento sustentável da pós-graduação e sua inserção regional, nacional e internacional.

A análise de ambiente do PPGD permitiu identificar pontos fortes, fraquezas, oportunidades e ameaças que impactam a estrutura e o funcionamento do programa. Entre os aspectos positivos, destaca-se a política de bolsas e auxílios, que contribui para a permanência estudantil e o fortalecimento das pesquisas. No entanto, desafios relacionados à infraestrutura e à acessibilidade foram evidenciados, apontando para a necessidade de investimentos que promovam melhores condições para docentes, discentes e servidores técnico-administrativos.

O PPI da UFPel estabelece orientações estratégicas para a pós-graduação, incluindo a busca contínua por qualificação dos servidores, a diversificação da oferta de cursos e a promoção de políticas de permanência para estudantes de ações afirmativas.

Expansão

O planejamento futuro do PPGD/UFPel abrange os seguintes objetivos: expansão e qualificação do Programa no referente aos docentes, à produção acadêmica, à infraestrutura e à cooperação entre Programas e Centros de Pesquisa; incremento da contribuição do Programa na formação de recursos humanos relacionado ao perfil do egresso, sobretudo para que este possa difundir e aplicar os resultados de pesquisa no

setor onde desempenha suas atividades; verificação das demandas sobre Direitos Sociais, especialmente no contexto local/regional, através dos programas de extensão; desenvolvimento de políticas de inserção social local/regional, incluída a internacionalização. Nesse sentido, a vocação do Programa será fomentada, especialmente, no âmbito local/regional.

O planejamento estratégico do PPGD/UFPel reflete um compromisso com a melhoria contínua e a qualificação acadêmica. Esse processo, realizado de forma participativa em 2022, alinha-se diretamente às diretrizes do Plano de Desenvolvimento Institucional da UFPel (<https://wp.ufpel.edu.br/planejamentoufpel/pdi/>), que estabelece a importância do planejamento estratégico para o fortalecimento da pós-graduação.

O PDI enfatiza a necessidade de que os programas de pós-graduação desenvolvam ações voltadas ao impacto social da pesquisa, à qualificação da formação acadêmica e ao acompanhamento de egressos. Esses aspectos foram centrais na autoavaliação e seminário do PPGD, evidenciando a sintonia entre as diretrizes institucionais e as estratégias traçadas pelo programa.

Além disso, a valorização de um processo de autoavaliação contínua como base para ajustes e aprimoramentos está presente tanto no PDI quanto no planejamento do PPGD. A estruturação de debates em eixos como formação, produção científica e impacto social reflete o compromisso com a excelência acadêmica e com a inserção da pós-graduação na sociedade, consolidando o alinhamento entre o programa e as metas institucionais da UFPel.

Dessa forma, a construção do planejamento estratégico do PPGD/UFPel contribui para os objetivos gerais da universidade, reforçando seu papel como instituição comprometida com a qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão.

Estabilização do corpo docente

Pretende-se manter a meta de estabilização do corpo docente do PPGD/UFPel. O plano tático envolve: a) proporcionar e incentivar o corpo Docente a participação como professor visitante e em eventos em Instituições brasileiras e estrangeiras; b) estimular a realização de estágio de pós-doutorado; c) impulsionar a recepção de professores doutores para estágio de pesquisa e de pós-doutoramento; d) estimular que todas as ações de

ensino, pesquisa e extensão do Docente estejam em sintonia com a Área de Concentração e as Linhas de Pesquisa do Programa; e) consolidar a distribuição das atividades de pesquisa, ensino e extensão e, principalmente, de publicação; f) manter e fortalecer a coerência, consistência e abrangência dos projetos de pesquisa Docentes e Discentes à Área de Concentração e Linhas de Pesquisa, e promover a atualização na solução de problemas de pesquisa relacionados às matérias de abrangência do PPGD.

Infraestrutura

Pretende-se melhorar a infraestrutura do PPGD/UFPel, ampliando a acessibilidade nos espaços acadêmicos e requalificar sala de estudo e laboratório. As estratégias envolvem adaptação dos espaços, reforço em instalações elétricas e eletrônicas, e modernização. A execução requer especialmente parcerias com setores internos da universidade, diálogo com órgãos competentes, e captação de recursos por meio de editais e convênios para infraestrutura universitária.

O PPI da UFPel estabelece a necessidade de um planejamento estruturado para a infraestrutura universitária, priorizando expansão e requalificação dos espaços físicos da universidade, incluindo melhorias nas salas de aula, laboratórios e bibliotecas; acessibilidade universal, garantindo que todas as instalações sejam adequadas para estudantes e servidores com necessidades especiais; sustentabilidade na infraestrutura, buscando eficiência energética e redução de impactos ambientais; parcerias para captação de recursos, visando ampliar investimentos em infraestrutura acadêmica e tecnológica. O alinhamento do planejamento do PPGD/UFPel com as diretrizes do PPI fortalece o compromisso institucional com a qualificação da infraestrutura, promovendo um ambiente mais adequado para o desenvolvimento acadêmico e científico.

Apoio aos discentes visando à inclusão, à permanência e à conclusão do curso

A respeito da formulação de políticas de apoio aos discentes visando à inclusão, à permanência e à conclusão do curso, pretende-se potencializar oportunidades de acesso e permanência por meio da perspectiva da inclusão. Objetiva-se, assim, promover ações de valorização das próprias identidades dos discentes com relação aos respectivos

projetos de pesquisa e também de dissertação. Adota-se como plano tático os seguintes tópicos: i) melhor orientação para a continuidade dos estudos acadêmicos; ii) realização de oficinas sobre a inserção no mundo acadêmico, escrita e formatação de dissertação, artigos, publicações em revistas, aprimoramento e desenvolvimento de potenciais pesquisas em projetos de doutorado e preenchimento de currículo lattes; iii) incentivo à organização de eventos; iv) fomento à participação nos grupos de estudos e de pesquisa dos Docentes; v) apoio e realização de parcerias com o mercado de trabalho; vi) maior integração com a graduação; vii) maior participação nos projetos de extensão e de impacto na comunidade em geral.

Sobre a inclusão, cabe mencionar a política de cotas que o PPGD/UFPel acampa e que imprime a inclusão. Conforme Resolução 05/2017, CONSUN/UFPel, 25% das vagas serão reservadas para pessoas negras, quilombolas, indígenas ou com deficiência. Conforme Resolução 09/2019, CONSUN/UFPel, 10% das vagas serão reservadas para servidores da UFPel. Conforme Resolução 54/2021, CONSUN/UFPel, 5% das vagas serão reservadas para pessoas travestis ou transexuais.

Portanto, as vagas anuais no PPGD ficam assim distribuídas: 12 (doze) vagas por ampla concorrência, 05 (cinco) vagas para acesso afirmativo de pessoas negras, quilombolas, indígenas ou com deficiência, 01 (uma) vaga para acesso afirmativo de pessoas travestis ou transexuais e 02 (duas) vagas para servidores da UFPel.

Impacto social

Impacto e Caráter Inovador da Produção Intelectual

Objetivo: Potencializar a adesão à área de estudo e vincular a produção intelectual ao impacto na sociedade.

Metas: Produção de 5 livros, 5 artigos e 5 capítulos considerados inovadores.

Estratégias: Destinar recursos financeiros para produção científica; Estimular a participação de pesquisadores em editais.

Ações: Incluir critérios de inovação nos editais de financiamento; Incentivar três participações anuais em editais.

Execução: Identificação de pessoas para submissão e implementação.

Formas de Reconhecimento do Caráter Inovador

Objetivo: Potencializar a inovação da produção intelectual.

Metas: Obtenção de 5 prêmios em reconhecimento à inovação.

Estratégias: Incentivar docentes e discentes a participarem de eventos e premiações acadêmicas.

Ações: Participação em pelo menos três editais de premiação por ano.

Execução: Identificar pesquisadores e projetos aptos para concorrer a prêmios.

Disseminação do Conhecimento

Objetivo: Ampliar a visibilidade e o impacto social da produção acadêmica.

Metas: Realização de um evento temático por semestre.

Estratégias: Criar redes de proteção aos direitos humanos e fomentar debates sobre os temas acadêmicos.

Ações: Divulgar ações e projetos de extensão em plataformas digitais e eventos presenciais.

Execução: Identificar os melhores meios de divulgação e os responsáveis pela disseminação.

Formação – produção

Volume e Distribuição da Produção Científica

Objetivo: Aumentar e equilibrar a produção acadêmica entre discentes, docentes e egressos.

Metas: Cada discente deve publicar ao menos 1 artigo a cada 2 anos. Cada egresso deve publicar no mínimo 1 artigo a cada 2 anos.

Estratégias: Fomentar a produção científica através de incentivos e oportunidades de publicação; Engajamento ativo de docentes, discentes e egressos em projetos conjuntos.



Ações: Realização de minicursos anuais sobre escrita científica e submissão de artigos; Exigir compromisso formal de discentes e egressos para submissão e publicação de artigos.

Execução: Minicursos e oficinas de forma anual; Acompanhamento bienal da produção para medir impacto.

Produção Bibliográfica Total

Objetivo: Aumentar a produção bibliográfica de docentes e discentes para fortalecer a relevância acadêmica do programa.

Metas: Alcançar 6000 pontos em 4 anos, somando a produção de todos os docentes e discentes.

Estratégias: Estímulo à colaboração acadêmica entre docentes e discentes; Organização de grupos de pesquisa para otimizar a produção.

Ações: Criação de grupos de trabalho com temas específicos para produção bibliográfica; Atuação ativa de docentes na orientação da produção científica dos alunos.

Execução: Monitoramento contínuo da produção para garantir que os números sejam atingidos.

Equilíbrio da Produção Docente

Objetivo: Estabelecer um índice de equilíbrio para que todos os docentes contribuam de maneira proporcional para a produção científica do programa.

Metas: Cada docente deve atingir pelo menos 150 pontos anuais com sua produção acadêmica.

Estratégias: Definir exigências mínimas de produção anual para cada docente; Criar mecanismos de incentivo e cobrança para garantir que todos participem ativamente.

Ações: Implementar regras de exigência mínima de produção; Monitorar anualmente a contribuição de cada docente.

Execução: Ainda não especificado, mas requer um mecanismo de controle para garantir equidade na produção.

Qualidade das Teses e Dissertações

Objetivo: Garantir que todas as dissertações defendidas tenham qualidade satisfatória, sem comprometer o padrão acadêmico.

Metas: 100% das dissertações devem ser depositadas no prazo e com avaliação satisfatória.

Estratégias: Seleção mais criteriosa de candidatos para evitar aprovações de estudantes que possam ter dificuldades em concluir o curso com qualidade; Acompanhamento rigoroso da qualidade das dissertações ao longo do processo de orientação.

Ações: Implementação de cláusulas eliminatórias na seleção de alunos para garantir que apenas candidatos com potencial acadêmico avancem; Monitoramento contínuo das dissertações com pareceres prévios anuais antes da defesa final.

Execução: Pareceres e avaliações periódicas para evitar problemas apenas na etapa final da dissertação.

Formulação de políticas de apoio aos discentes visando à inclusão, à permanência e à conclusão do curso

Formação – egressos (acompanhamento e destino)

Volume da produção de discentes e de egressos

Objetivo: Aumentar a produção média de egressos.

Meta: Que a produção média seja de 0,8 por egresso.

Estratégias: Destinar recursos financeiros para apoiar a publicação de artigos e outros trabalhos acadêmicos dos egressos.

Ações: 1.1 Avaliar a possibilidade de auxílio para publicação e apresentação de trabalhos em eventos acadêmicos.

Execução: Não há detalhes explícitos sobre como essas ações serão implementadas na prática.

Distribuição da produção de discentes e egressos

Objetivo: Aumentar a proporção de egressos que publicam em revistas científicas.

Estratégias: Estimular discentes e egressos a publicarem em periódicos qualificados.

Ações: Realização de seminários internos sobre pesquisa e publicação científica.

Execução: Seminários internos voltados para a conscientização e capacitação dos discentes e egressos em práticas de publicação científica.

Destino dos egressos

Objetivo: Coletar informações sobre a atuação profissional dos egressos e sua relação com o curso.

Meta: Que pelo menos 80% dos egressos avaliem o curso positivamente.

Estratégias: Aplicação de questionários específicos para monitoramento da trajetória dos egressos.

Ações: Criar um banco de dados para acompanhar a carreira dos egressos; Realizar pesquisas periódicas para identificar áreas de atuação e satisfação profissional.

Execução: Auxílio financeiro para participação dos egressos em eventos acadêmicos sempre que possível.

Avaliação qualitativa da formação dos egressos

Objetivo: Monitorar a percepção dos egressos sobre a formação recebida e seu impacto na trajetória profissional.

Meta: Que pelo menos 50% dos egressos considerem a formação excelente.

Estratégias: Criar um espaço de diálogo entre egressos e o corpo docente.

Ações: Proporcionar um curso de excelência para que os egressos se sintam bem preparados; Incentivar feedbacks constantes para aprimorar o currículo do programa.

Execução: O corpo docente será responsável por manter contato com egressos e revisar a formação com base nos retornos recebidos.