



**RELATÓRIO DA COMISSÃO DE POLÍTICAS DE EQUIDADE,
DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERMANÊNCIA:
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE
SISTEMAS - PPGESISA**

LAVRAS – MG

2026

**RELATÓRIO DA COMISSÃO DE POLÍTICAS DE EQUIDADE, DIVERSIDADE,
INCLUSÃO E PERMANÊNCIA:
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE SISTEMAS - PPGESISA**

Profa. Sílvia Costa Ferreira
Presidente

Prof. Daniel Augusto Pereira
Prof. Felipe Oliveira e Silva
Membros

**LAVRAS – MG
2026**

LISTA DE FIGURAS

Figura 5.1 – Distribuição dos discentes do PPGESISA por situação acadêmica ao longo dos períodos de ingresso.	19
Figura 5.2 – Distribuição dos discentes do PPGESISA por gênero ao longo dos períodos de ingresso.	20
Figura 5.3 – Percentual de mulheres entre os discentes do PPGESISA por período de ingresso.	21
Figura 5.4 – Distribuição dos discentes do PPGESISA segundo a autodeclaração de raça/cor ao longo dos períodos de ingresso.	21
Figura 5.5 – Percentual geral de evasão dos discentes do PPGESISA por período de ingresso.	22
Figura 5.6 – Percentual de evasão dos discentes do PPGESISA por gênero, considerando também o número de discentes em cada grupo analisado.	23
Figura 5.7 – Percentual de evasão dos discentes do PPGESISA considerando os grupos PPI e demais grupos raciais, juntamente com a representatividade de cada grupo.	25
Figura 5.8 – Distribuição dos docentes permanentes do PPGESISA por gênero.	26
Figura 5.9 – Distribuição dos docentes permanentes do PPGESISA segundo a autodeclaração de raça/cor.	27
Figura 5.10 – Distribuição dos docentes permanentes do PPGESISA segundo a nacionalidade.	28
Figura 6.1 – Distribuição dos respondentes por gênero.	29
Figura 6.2 – Distribuição dos respondentes por raça/cor autodeclarada.	30
Figura 6.3 – Distribuição dos respondentes quanto à nacionalidade.	30
Figura 6.4 – Distribuição dos respondentes quanto ao recebimento de bolsa de estudos.	31
Figura 6.5 – Percepção dos estudantes sobre seu sentimento de pertencimento ao ambiente universitário.	32
Figura 6.6 – Frequência com que os estudantes consideraram desistir da pós-graduação.	32
Figura 6.7 – Principais dificuldades enfrentadas pelos estudantes para permanência no programa.	33
Figura 6.8 – Ações consideradas prioritárias para fortalecimento da permanência estudantil.	34

LISTA DE TABELAS

Tabela 7.1 – Síntese dos principais riscos, fragilidades e oportunidades identificados a partir da análise dos indicadores EDIP do PPGESISA.	37
Tabela 8.1 – Resumo do plano de ação para promoção da equidade de gênero e permanência discente.	39

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	OBJETIVOS	8
3	METODOLOGIA ADOTADA	9
4	Diagnóstico Institucional de Políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Permanência	10
4.1	Análise Crítica Comparativa das Normativas Institucionais sob a Perspectiva da Equidade, Diversidade, Inclusão e Permanência	13
5	Indicadores, tabelas, gráficos e evidências	18
5.1	Perfil da Comunidade Acadêmica do PPGESISA	18
5.1.1	Perfil Discente	19
5.1.1.1	Distribuição dos discentes por situação acadêmica	19
5.1.1.2	Distribuição dos discentes por gênero	19
5.1.1.3	Participação feminina no corpo discente	20
5.1.1.4	Distribuição dos discentes por raça/cor	21
5.1.1.5	Indicadores de evasão discente	22
5.1.2	Perfil Docente	25
5.1.2.1	Distribuição dos docentes por gênero	25
5.1.2.2	Distribuição dos docentes por raça/cor	26
5.1.2.3	Distribuição dos docentes por nacionalidade	27
6	Análise do Formulário de Permanência Estudantil e Condições Socioeconômicas	29
6.1	Perfil dos Respondentes	29
6.2	Condições Acadêmicas e Financeiras	30
6.3	Sentimento de Pertencimento e Permanência Estudantil	31
6.4	Principais Desafios para Permanência	33
6.5	Demandas por Apoio Institucional	33
6.6	Síntese dos Resultados	34
7	Riscos, fragilidades e oportunidades	36
8	Plano de ação estruturado	38
8.1	Plano de ação para aumento e manutenção do corpo docente feminino	38
8.2	Plano de ação para aumento e manutenção do corpo discente feminino	38

8.3	Mapeamento de vulnerabilidades e prevenção da evasão	39
8.4	Resumo das ações propostas	39
9	Considerações Finais	40
	REFERÊNCIAS	42

1 INTRODUÇÃO

A promoção da equidade, diversidade, inclusão e permanência (EDIP) no ensino superior e na pós-graduação tem assumido papel estratégico no contexto das políticas educacionais brasileiras, especialmente diante da ampliação do acesso às universidades públicas e da crescente necessidade de consolidação de ambientes acadêmicos socialmente inclusivos, acessíveis e representativos. Nesse contexto, a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), por meio do Documento de Área das Engenharias IV (2025–2028), reforça a necessidade de que os Programas de Pós-Graduação (PPGs) incorporem políticas institucionais voltadas à redução de assimetrias, ações afirmativas, acessibilidade, permanência estudantil e diversidade em seus processos formativos, de gestão e de avaliação.

O Documento de Área das Engenharias IV dedica seção específica às temáticas de “Equidade, Redução de Assimetrias e Diversidade”, reconhecendo que a excelência acadêmica deve estar associada à capacidade institucional de promover inclusão social, ampliar a representatividade de grupos historicamente sub-representados e desenvolver mecanismos efetivos de permanência e acompanhamento discente. O documento enfatiza ainda a importância da implementação de políticas afirmativas, monitoramento de indicadores desagregados e estratégias institucionais voltadas à acessibilidade, internacionalização inclusiva e acolhimento estudantil.

No âmbito institucional, a Universidade Federal de Lavras (UFLA), por meio de seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2026–2030), também estabelece diretrizes estratégicas relacionadas à permanência, inclusão e diversidade, reconhecendo essas dimensões como elementos estruturantes do desenvolvimento institucional e da qualidade acadêmica. O PDI incorpora grupos temáticos específicos voltados à permanência estudantil, inclusão, diversidade e internacionalização, evidenciando o compromisso institucional com políticas de equidade e democratização do ensino superior.

Nesse contexto, a presente comissão foi instituída com a finalidade de identificar, sistematizar e analisar as políticas vigentes de equidade, diversidade, inclusão e permanência presentes nos regulamentos, editais e práticas institucionais no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Sistemas - PPGESISA. Além disso, busca-se propor ações e alterações alinhadas às diretrizes institucionais e às recomendações da CAPES para a área Engenharias IV, promovendo maior integração entre acesso, permanência, acolhimento e acompanhamento acadêmico.

O trabalho da comissão também contempla o levantamento e análise de indicadores relacionados à diversidade do corpo discente e docente, incluindo aspectos de gênero, diversidade étnico-racial, pessoas com deficiência (PcD), estudantes internacionais e outras dimensões de vulnerabilidade social. Adicionalmente, pretende-se avaliar fatores associados à evasão e permanência acadêmica, bem como analisar as condições institucionais de internacionalização inclusiva e suporte a estudantes estrangeiros.

Dessa forma, este relatório busca contribuir para o fortalecimento institucional do PP-GESISA, promovendo alinhamento estratégico com as diretrizes da CAPES, com o Plano de Desenvolvimento Institucional da UFLA e com as políticas contemporâneas de inclusão e democratização da pós-graduação brasileira, consolidando uma perspectiva de excelência acadêmica associada à diversidade, equidade e responsabilidade social.

2 OBJETIVOS

O objetivo geral é avaliar e sistematizar as regulamentações e políticas institucionais relacionadas à Equidade, Diversidade, Inclusão e Permanência (EDIP) no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Sistemas e Automação (PPGESISA), da Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PRPG) e da Universidade Federal de Lavras (UFLA), visando propor ações e diretrizes alinhadas às políticas institucionais e às recomendações da CAPES para a área Engenharias IV, com foco na ampliação do acesso, fortalecimento da permanência estudantil, promoção da diversidade e consolidação de um ambiente acadêmico inclusivo, acessível e socialmente responsável.

Como objetivos específicos, tem-se:

- (a) Identificar e analisar as políticas, regulamentos e editais relacionados à equidade, diversidade, inclusão e permanência vigentes no PPGESISA, na PRPG e na UFLA;
- (b) Mapear e analisar indicadores relacionados à diversidade do corpo discente e docente, considerando aspectos de gênero, maternidade, diversidade étnico-racial, pessoas com deficiência e estudantes internacionais;
- (c) Identificar fatores associados à evasão, retenção e permanência acadêmica de estudantes em situação de vulnerabilidade ou pertencentes a grupos sub-representados;
- (d) Propor ações e recomendações institucionais voltadas ao fortalecimento da inclusão, acolhimento, permanência e internacionalização no âmbito do PPGESISA.

3 METODOLOGIA ADOTADA

O levantamento das políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) do PPGESISA foi realizado a partir da análise documental das políticas institucionais vigentes na Universidade Federal de Lavras (UFLA). Para isso, inicialmente, foram consultados o Regulamento Geral da Pós-Graduação, o Regulamento Interno do PPGESISA, as resoluções internas do Programa e as normativas e ações promovidas pela Pró-Reitoria de Apoio à Permanência Estudantil (PRAPE).

Na etapa seguinte, foi realizado o levantamento dos dados referentes ao perfil e à trajetória dos discentes do Programa por meio do Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA), a partir do acesso disponibilizado ao coordenador. Foram considerados os estudantes ingressantes entre o primeiro semestre de 2016 e o primeiro semestre de 2026. Para a caracterização do corpo docente, os dados foram obtidos por meio de um formulário estruturado respondido pelos docentes permanentes e colaboradores vinculados ao PPGESISA.

Com o objetivo de compreender de maneira mais aprofundada as condições de permanência dos estudantes, foi elaborado e aplicado um questionário destinado ao levantamento de informações relacionadas ao perfil socioeconômico, às condições de permanência estudantil, ao bem-estar psicológico e às possíveis necessidades específicas de aprendizagem. O instrumento utilizado encontra-se disponível no endereço¹.

Por fim, os dados obtidos foram tratados por meio de um *script* desenvolvido na linguagem Python, responsável pela organização das informações em planilhas estruturadas e pela geração dos gráficos referentes à série histórica dos indicadores EDIP do Programa. Entre os indicadores analisados destacam-se a distribuição de ingressantes por gênero e raça/cor, a evolução da composição discente ao longo dos períodos, os indicadores de permanência e evasão, a análise da evasão por gênero e raça/cor e a caracterização do corpo docente quanto aos aspectos relacionados à diversidade. Os resultados obtidos são apresentados e discutidos nas seções subsequentes deste relatório.

¹ <https://forms.gle/r2etxYFBEyWiAAZ7>

4 DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE POLÍTICAS DE EQUIDADE, DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERMANÊNCIA

Para a realização desta etapa do diagnóstico institucional, foram analisados os principais documentos normativos e estratégicos que regem a pós-graduação stricto sensu da Universidade Federal de Lavras (UFLA) e, especificamente, o Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Sistemas e Automação (PPGESISA). A análise documental teve como objetivo identificar diretrizes, políticas e mecanismos relacionados à equidade, diversidade, inclusão e permanência estudantil.

Os documentos avaliados nesta seção foram os seguintes:

- **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2026–2030 da UFLA:** documento estratégico institucional que estabelece os objetivos, metas, indicadores e diretrizes da universidade para o período de 2026 a 2030, incluindo políticas voltadas à permanência estudantil, inclusão, diversidade, assistência estudantil e desenvolvimento institucional (Universidade Federal de Lavras, 2026). Disponível em: https://sei.ufla.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=128219&id_orgao_publicacao=0.
- **Resolução Normativa CUNI nº 091, de 24 de julho de 2023:** dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas e reserva de vagas para pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconômica, pretas, pardas e indígenas nos Programas de Pós-Graduação Stricto sensu da UFLA. A normativa estabelece critérios para ingresso por cotas, mecanismos de validação das informações prestadas, políticas de permanência, reserva proporcional de bolsas e acompanhamento institucional das ações afirmativas (Universidade Federal de Lavras, 2023a). O documento encontra-se disponível em: https://sei.ufla.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=128219&id_orgao_publicacao=0.
- **Resolução PRPG nº 26, de 08 de julho de 2025:** dispõe sobre a prorrogação dos prazos de conclusão de curso e concessão de licença para discentes de pós-graduação em virtude de parto, nascimento de filho, adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção. A normativa estabelece mecanismos institucionais de permanência estudantil, incluindo prorrogação de prazos acadêmicos, possibilidade de trancamento, flexibilização

das atividades acadêmicas, regime especial de estudos e previsão de acompanhamento remoto para discentes em licença maternidade (Universidade Federal de Lavras, 2025b). O documento encontra-se disponível em: https://prpg.ufla.br/images/2025/SEI_0525332_Resolucao_PRPG_26.pdf

- **Resolução CEPE nº 077, de 2 de abril de 2024 – Regulamento Geral dos Programas de Pós-Graduação Stricto sensu da UFLA:** estabelece as normas gerais de funcionamento dos programas de pós-graduação stricto sensu da universidade, contemplando objetivos institucionais, organização acadêmica, gestão dos programas, estrutura curricular e diretrizes gerais para formação de mestres e doutores (Universidade Federal de Lavras, 2024a). Este e os demais documentos abaixo encontram-se disponíveis em: https://sigaa.ufla.br/sigaa/public/programa/documentos.jsf?lc=pt_BR&id=1801&idTipo=2.
- **Resolução PRPG nº 053, de 18 de abril de 2022 – Regulamento Interno do PPGESISA:** dispõe sobre a organização acadêmica e administrativa do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Sistemas e Automação, definindo objetivos, linhas de pesquisa, estrutura curricular, funcionamento do colegiado e diretrizes pedagógicas do programa (Universidade Federal de Lavras, 2022e).
- **Resolução Normativa CEPE nº 018, de 14 de março de 2022:** estabelece normas e critérios para credenciamento e descredenciamento de docentes nos Programas de Pós-Graduação Stricto sensu da UFLA, definindo categorias docentes, requisitos de atuação e critérios acadêmicos alinhados às diretrizes da CAPES (Universidade Federal de Lavras, 2022b).
- **Resolução Normativa PPGESISA nº 13, de 17 de novembro de 2023:** regulamenta os critérios para credenciamento de docentes no PPGESISA, estabelecendo requisitos mínimos de produção científica, atuação acadêmica e critérios para participação no programa (Universidade Federal de Lavras, 2023b).
- **Resolução Normativa PPGESISA nº 14, de 20 de fevereiro de 2024:** dispõe sobre os critérios e procedimentos para distribuição de bolsas de estudo institucionais no âmbito do PPGESISA, estabelecendo requisitos de elegibilidade, regras de distribuição e mecanismos de rodízio entre orientadores (Universidade Federal de Lavras, 2024b).

- **Portaria PRPG nº 872, de 18 de agosto de 2025 – Programa GradPG:** estabelece o regulamento geral do Programa Institucional de Graduação Integrada à Pós-Graduação Stricto sensu (GradPG), voltado à integração entre graduação e pós-graduação e ao estímulo à formação de pesquisadores na UFLA (Universidade Federal de Lavras, 2025a).
- **Resolução Normativa PPGESISA nº 07, de 23 de fevereiro de 2022:** dispõe sobre os critérios do Prêmio de Melhor Dissertação do PPGESISA, estabelecendo mecanismos de reconhecimento acadêmico e avaliação do desempenho discente (Universidade Federal de Lavras, 2022d).

Além das políticas institucionais relacionadas à pós-graduação, a UFLA conta com a Pró-Reitoria de Apoio à Permanência Estudantil (PRAPE), responsável pelo planejamento, coordenação, execução e avaliação das ações de assistência estudantil da Universidade. Sua atuação tem como objetivo promover condições adequadas de permanência, bem-estar e desenvolvimento acadêmico dos estudantes, por meio de ações voltadas ao atendimento socioeconômico, saúde, acessibilidade, inclusão, diversidade e apoio psicossocial. A estrutura da PRAPE contempla a Diretoria de Apoio à Permanência Estudantil (DAPE), responsável pela gestão de programas, projetos e ações relacionadas à permanência estudantil, incluindo auxílios financeiros, moradia estudantil, acessibilidade, inclusão, ações afirmativas e acompanhamento de indicadores de permanência e evasão.

Dentre as principais políticas de permanência estudantil analisadas, destaca-se o Programa de Análise Socioeconômica, regulamentado pela Resolução Normativa CUNI nº 023, de 6 de junho de 2022 (Universidade Federal de Lavras, 2022c). O programa é destinado aos estudantes de graduação presencial e pós-graduação stricto sensu da UFLA e tem como objetivo identificar estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica, garantindo igualdade de tratamento e acesso prioritário aos programas e ações de assistência estudantil. A análise considera diferentes indicadores socioeconômicos e permite o acesso a ações como alimentação, bolsas institucionais, atendimento na área da saúde, acompanhamento psicossocial e outros programas de apoio à permanência estudantil.

Outra ação relevante é o Programa de Saúde Comunitária da UFLA, regulamentado pela Resolução PRAEC nº 06, de 30 de novembro de 2021 (Universidade Federal de Lavras, 2021), que tem como finalidade promover a saúde e a qualidade de vida da comunidade universitária. O programa contempla atendimentos nas áreas de assistência ambulatorial, assistência odontoló-

gica e saúde mental, sendo destinado aos estudantes regularmente matriculados, com prioridade para aqueles em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

Também foi analisado o Programa de Apoio a Discentes com Necessidades Educacionais Específicas (PADNEE), regulamentado pela Resolução Normativa CEPE nº 017, de 14 de março de 2022 (Universidade Federal de Lavras, 2022a). O programa tem como objetivo garantir condições de permanência, participação e aprendizagem aos estudantes de graduação e pós-graduação presenciais que apresentem necessidades educacionais específicas, incluindo pessoas com deficiência, transtornos específicos de aprendizagem, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação. Além do acompanhamento dos estudantes, o programa orienta docentes e coordenadores quanto às estratégias pedagógicas inclusivas e às adequações necessárias no processo de ensino e aprendizagem.

A partir da análise desses documentos, buscou-se identificar a existência de políticas institucionais explícitas ou implícitas relacionadas à equidade, diversidade, inclusão, acessibilidade, permanência estudantil, distribuição de oportunidades acadêmicas e mecanismos de apoio institucional aos discentes da pós-graduação.

4.1 Análise Crítica Comparativa das Normativas Institucionais sob a Perspectiva da Equidade, Diversidade, Inclusão e Permanência

A análise das normativas institucionais da Universidade Federal de Lavras (UFLA) e do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Sistemas e Automação (PPGESISA) evidencia avanços importantes relacionados às políticas de equidade, diversidade, inclusão e permanência (EDIP) na pós-graduação *stricto sensu*. Entretanto, observa-se que tais políticas ainda se apresentam de forma heterogênea entre os diferentes instrumentos normativos, coexistindo documentos com forte orientação inclusiva e outros predominantemente centrados em aspectos administrativos, acadêmicos e produtivistas.

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2026–2030 constitui o principal instrumento estratégico institucional relacionado à temática EDIP. O documento demonstra alinhamento institucional explícito com políticas de permanência estudantil, diversidade e inclusão, especialmente ao estabelecer o eixo estratégico denominado “Permanência, Inclusão e Diversidade”. Nesse contexto, destacam-se metas voltadas à ampliação de bolsas para estudantes

em situação de vulnerabilidade, fortalecimento de programas institucionais de permanência e desenvolvimento de mecanismos de avaliação das políticas estudantis.

Apesar dos avanços observados, o PDI ainda apresenta caráter predominantemente estratégico e programático, com limitado detalhamento operacional sobre a implementação prática das ações voltadas especificamente à pós-graduação. Além disso, não foram identificados indicadores desagregados por raça, gênero, deficiência ou condição socioeconômica que permitam monitoramento sistemático dos impactos das políticas institucionais de inclusão e permanência.

A Resolução Normativa CUNI nº 091/2023 representa o principal marco institucional relacionado às ações afirmativas na pós-graduação da UFLA. A normativa estabelece reserva de vagas para candidatos em situação de vulnerabilidade socioeconômica e para candidatos auto-declarados pretos, pardos e indígenas, constituindo importante mecanismo de democratização do acesso aos programas de pós-graduação.

O documento apresenta avanços relevantes ao prever mecanismos de heteroidentificação, avaliação institucional da política e reserva proporcional de bolsas para os grupos contemplados. Entretanto, observa-se que a normativa possui foco predominante no acesso à pós-graduação, apresentando menor aprofundamento em políticas estruturadas de permanência acadêmica após o ingresso dos estudantes beneficiários das ações afirmativas.

A Resolução PRPG nº 26/2025, referente à licença maternidade, paternidade e adoção, constitui uma das normativas mais relevantes sob a perspectiva da permanência estudantil. O documento institucionaliza mecanismos formais de flexibilização acadêmica para estudantes em situações relacionadas à parentalidade, incluindo prorrogação de prazos, regimes especiais de estudo, possibilidade de trancamento e adaptação das atividades acadêmicas.

Destaca-se positivamente o reconhecimento institucional de que maternidade, paternidade e cuidado parental impactam diretamente a permanência acadêmica na pós-graduação. A resolução apresenta abordagem humanizada e alinhada às discussões contemporâneas sobre permanência estudantil e equidade de gênero no ambiente acadêmico.

Entretanto, observa-se que a normativa permanece concentrada nas questões relacionadas à parentalidade, não contemplando outras condições que também afetam significativamente a permanência discente, como saúde mental, doenças crônicas, deficiência, cuidado de familiares e vulnerabilidades sociais diversas.

A Portaria PRPG nº 872/2025, referente ao Programa GradPG, contribui parcialmente para democratização do acesso à pós-graduação ao promover integração entre graduação e pós-

graduação e estabelecer mecanismos de acompanhamento acadêmico dos estudantes participantes. Todavia, os critérios de ingresso estabelecidos pela normativa são fortemente baseados em desempenho acadêmico, elevado coeficiente de rendimento e participação prévia em iniciação científica. Dessa forma, embora o programa fortaleça oportunidades acadêmicas, não enfrenta diretamente desigualdades estruturais relacionadas ao acesso prévio às experiências acadêmicas exigidas para participação no programa.

O Regulamento Geral dos Programas de Pós-Graduação da UFLA (Resolução CEPE nº 077/2024) e o Regulamento Interno do PPGESISA (Resolução PRPG nº 053/2022) apresentam contribuição limitada sob a perspectiva EDIP.

Embora ambos mencionem princípios relacionados ao desenvolvimento humano, ética e responsabilidade social, os documentos permanecem predominantemente orientados para aspectos acadêmicos, administrativos e organizacionais da pós-graduação. Não foram identificados dispositivos explícitos relacionados à acessibilidade, inclusão, acolhimento institucional, acompanhamento de grupos historicamente sub-representados ou políticas estruturadas de permanência estudantil.

Essa ausência é particularmente relevante considerando que regulamentos gerais frequentemente estabelecem as bases estruturantes do funcionamento institucional. Assim, a limitada incorporação explícita de diretrizes relacionadas à inclusão e permanência pode indicar que tais temas ainda não se encontram plenamente transversalizados na estrutura normativa da pós-graduação.

As normativas relacionadas ao credenciamento docente – Resolução Normativa CEPE nº 018/2022 e Resolução Normativa PPGESISA nº 13/2023 – apresentam caráter fortemente técnico e produtivista, alinhado aos critérios tradicionais de avaliação da CAPES. Os documentos priorizam indicadores de produção científica, orientação, carga horária e desempenho acadêmico, sem incorporar discussões relacionadas à diversidade do corpo docente, representatividade institucional ou promoção de equidade nos processos de credenciamento. Sob a perspectiva da EDIP, tais normativas possuem contribuição bastante limitada, restringindo-se essencialmente à organização técnica e administrativa da composição docente dos programas.

A Resolução Normativa PPGESISA nº 14/2024, referente à distribuição de bolsas institucionais, estabelece mecanismos administrativos de rodízio e previsibilidade entre orientadores. Apesar de promover maior organização administrativa, a normativa não estabelece critérios relacionados à vulnerabilidade socioeconômica, ações afirmativas ou permanência estudantil

como elementos prioritários para distribuição das bolsas. Observa-se, portanto, que a política de bolsas do programa ainda permanece predominantemente centrada na lógica administrativa interna do programa e dos orientadores, apresentando limitado alinhamento explícito com as políticas institucionais mais recentes de equidade e permanência estudantil da UFLA.

A Resolução Normativa PPGESISA nº 07/2022, referente ao Prêmio de Melhor Dissertação, apresenta relação indireta com a temática EDIP. O documento estabelece critérios tradicionais de reconhecimento acadêmico baseados em desempenho discente e avaliação quantitativa da dissertação. Embora contribua para valorização da produção científica do programa, a normativa não incorpora critérios relacionados à diversidade temática, impacto social, inclusão ou valorização de pesquisas voltadas à redução de desigualdades sociais.

Em complemento às normativas relacionadas diretamente à pós-graduação, as políticas desenvolvidas pela Pró-Reitoria de Apoio à Permanência Estudantil (PRAPE) representam um importante eixo institucional de promoção da permanência, inclusão e redução das desigualdades no âmbito da UFLA. Diferentemente das normativas acadêmicas tradicionais, que frequentemente apresentam foco na organização administrativa e nos critérios de desempenho, as políticas da PRAPE apresentam uma abordagem mais abrangente da trajetória estudantil, considerando fatores socioeconômicos, condições de saúde, acessibilidade, inclusão e bem-estar como elementos fundamentais para a permanência e conclusão dos cursos.

O Programa de Análise Socioeconômica constitui a principal política institucional voltada à identificação de estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica. A regulamentação estabelece critérios objetivos para avaliação da realidade social e econômica dos discentes de graduação e pós-graduação, permitindo o acesso prioritário a diferentes ações de assistência estudantil, incluindo alimentação, bolsas institucionais, atendimento em saúde e apoio psicossocial.

Sob a perspectiva EDIP, essa política representa um avanço relevante ao reconhecer que as desigualdades econômicas podem constituir barreiras significativas à permanência acadêmica. Destaca-se, ainda, o fato de que a análise socioeconômica pode ser solicitada por estudantes de pós-graduação, ampliando o alcance das políticas de assistência para além da graduação. Entretanto, observa-se que o acesso aos programas está fortemente condicionado à solicitação e à comprovação documental pelo próprio estudante, o que demanda a existência de mecanismos complementares de divulgação e acolhimento para garantir que estudantes em situação de vulnerabilidade tenham conhecimento e consigam acessar os recursos disponíveis.

O Programa de Saúde Comunitária representa outro importante mecanismo institucional de permanência, especialmente ao incorporar ações relacionadas à assistência ambulatorial, odontológica e à saúde mental. A inclusão da saúde mental como uma dimensão institucional da permanência estudantil representa um avanço significativo diante dos desafios contemporâneos enfrentados pelos estudantes de pós-graduação, considerando os impactos que fatores psicológicos podem exercer sobre o desempenho acadêmico, a evasão e o bem-estar dos discentes.

Entretanto, embora o programa esteja disponível aos estudantes de pós-graduação, não foram identificadas ações específicas direcionadas às particularidades desse público, como os desafios relacionados à pressão acadêmica, à conciliação entre pesquisa, trabalho, vida familiar e às demandas próprias da formação em nível de mestrado e doutorado.

No que se refere à inclusão e acessibilidade, o Programa de Apoio a Discentes com Necessidades Educacionais Específicas (PADNEE) constitui um importante instrumento institucional para garantia das condições de participação e aprendizagem de estudantes com deficiência, transtornos específicos de aprendizagem, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação. O programa apresenta uma abordagem abrangente ao prever acompanhamento especializado, orientação aos docentes e coordenadores e adaptações pedagógicas individualizadas quando necessárias.

Como aspecto positivo, observa-se que o PADNEE incorpora uma compreensão ampliada da inclusão, reconhecendo que a permanência acadêmica envolve a eliminação de barreiras físicas, comunicacionais, pedagógicas e atitudinais. Entretanto, a efetividade das ações depende da identificação dos estudantes com necessidades específicas e da articulação contínua entre a PRAPE, os programas de pós-graduação e os docentes responsáveis pelas disciplinas.

De forma geral, observa-se que as políticas de permanência desenvolvidas pela PRAPE representam um avanço institucional importante na consolidação das ações de equidade, diversidade, inclusão e permanência na UFLA. Contudo, a análise evidencia uma oportunidade de maior aproximação entre essas políticas institucionais e os programas de pós-graduação, especialmente por meio da ampliação da divulgação das ações existentes, da construção de mecanismos de acompanhamento mais sistemáticos do perfil dos discentes da pós-graduação e da utilização de indicadores que permitam avaliar o impacto dessas políticas na redução da evasão e na promoção de uma trajetória acadêmica mais equitativa.

5 INDICADORES, TABELAS, GRÁFICOS E EVIDÊNCIAS

Com o objetivo de caracterizar o perfil do corpo discente e docente do PPGESISA sob a perspectiva da Equidade, Diversidade, Inclusão e Permanência (EDIP), foram levantados e sistematizados indicadores referentes a gênero, maternidade, raça/cor, presença de pessoas com deficiência e outros aspectos relacionados à diversidade acadêmica.

A análise desses indicadores permite compreender a evolução histórica da composição da comunidade acadêmica do Programa, identificar possíveis desigualdades ou grupos sub-representados e subsidiar a proposição de ações voltadas à promoção de maior equidade e inclusão. Além dos aspectos relacionados ao acesso ao Programa, também foram analisados indicadores associados à permanência discente, incluindo acompanhamento de ingressos, evasões e conclusões ao longo dos diferentes períodos avaliados.

Os resultados obtidos são apresentados por meio de tabelas, gráficos e análises críticas, buscando não apenas descrever o cenário atual do Programa, mas também identificar fragilidades, riscos e oportunidades que orientem o planejamento estratégico e as ações de melhoria contínua do PPGESISA.

5.1 Perfil da Comunidade Acadêmica do PPGESISA

A caracterização da comunidade acadêmica do PPGESISA constitui uma etapa fundamental para a compreensão dos aspectos relacionados à Equidade, Diversidade, Inclusão e Permanência (EDIP) no Programa. A análise do perfil do corpo discente e docente permite identificar a representatividade de diferentes grupos, bem como acompanhar a evolução histórica de indicadores relacionados a gênero, raça/cor, maternidade, pessoas com deficiência e outros aspectos associados à diversidade.

Nesse contexto, os dados apresentados nas seções seguintes possibilitam uma avaliação do cenário atual do Programa, permitindo identificar avanços alcançados, desafios existentes e oportunidades de aprimoramento das políticas e ações voltadas à construção de um ambiente acadêmico mais diverso, inclusivo e equitativo.

5.1.1 Perfil Discente

5.1.1.1 Distribuição dos discentes por situação acadêmica

A Figura 5.1 apresenta a evolução da situação acadêmica dos discentes do PPGESISA ao longo dos períodos de ingresso, permitindo acompanhar o percurso das diferentes coortes de estudantes desde o ingresso até a conclusão, permanência ou desligamento do programa.

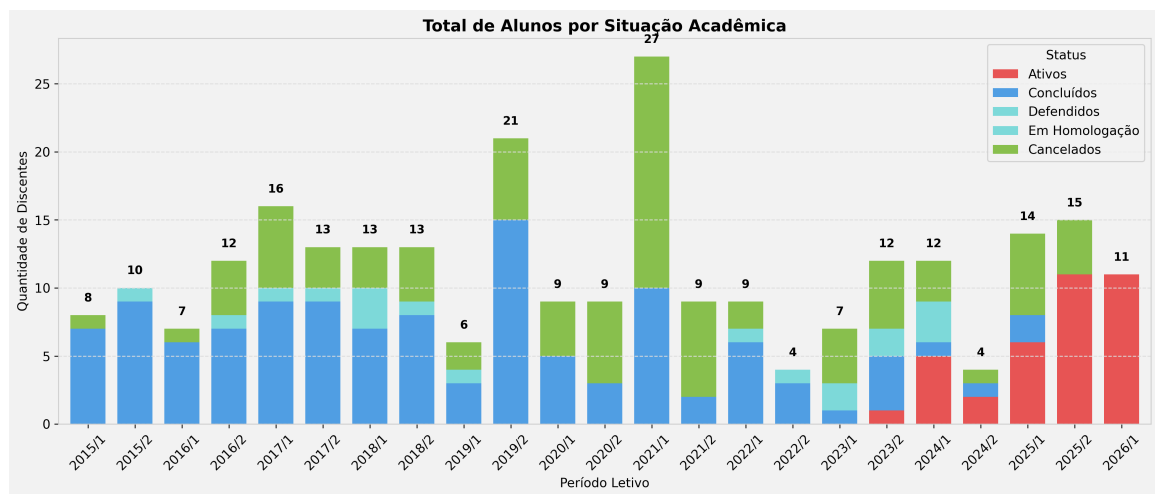


Figura 5.1 – Distribuição dos discentes do PPGESISA por situação acadêmica ao longo dos períodos de ingresso.

5.1.1.2 Distribuição dos discentes por gênero

A Figura 6.1 apresenta a distribuição dos discentes ingressantes no PPGESISA segundo o gênero ao longo dos diferentes períodos analisados. De maneira geral, observa-se uma predominância de estudantes do gênero masculino durante toda a série histórica, refletindo uma característica ainda recorrente nas áreas das Engenharias e demais campos relacionados às áreas STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), nas quais a participação feminina historicamente permanece inferior à masculina.

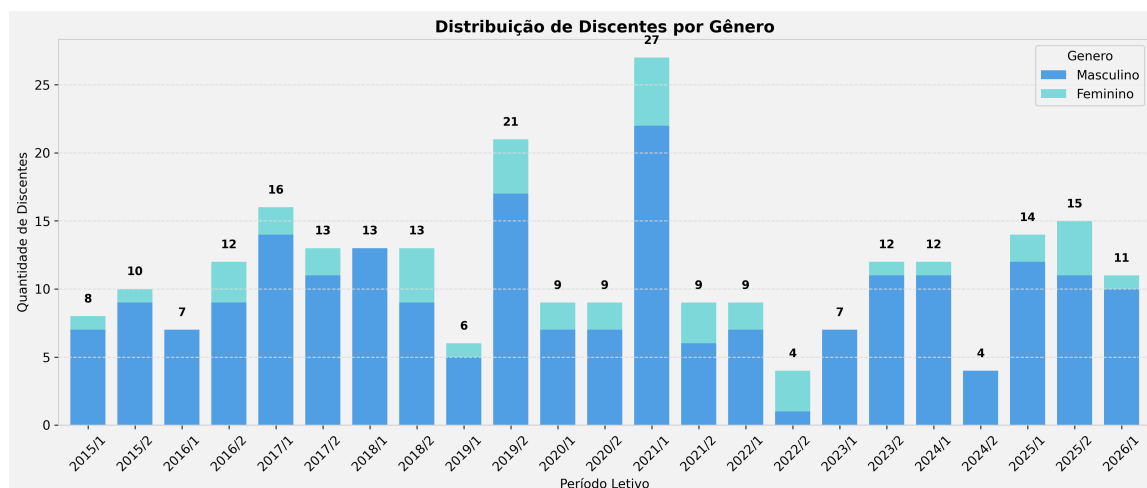


Figura 5.2 – Distribuição dos discentes do PPGESISA por gênero ao longo dos períodos de ingresso.

A baixa representatividade feminina nas Engenharias é reconhecida internacionalmente e também é mencionada no Documento de Área das Engenharias IV como um desafio que demanda ações específicas de aproximação e incentivo à participação de mulheres nas áreas de STEM, incluindo iniciativas de divulgação científica e interação com a educação básica. Nesse contexto, o acompanhamento sistemático da participação feminina no PPGESISA não deve ser interpretado apenas como um indicador estatístico, mas como uma ferramenta de planejamento estratégico capaz de orientar ações de divulgação do programa, estímulo à candidatura de mulheres, fortalecimento de redes de apoio e criação de condições que favoreçam a permanência e o desenvolvimento acadêmico das discentes.

Ainda sob a perspectiva EDIP, é fundamental que a análise de gênero considere não apenas o acesso ao programa, mas também os indicadores de permanência, conclusão e evasão. Uma maior diversidade no ingresso somente se traduz em efetiva equidade quando os diferentes grupos encontram condições adequadas para sua trajetória acadêmica, desenvolvimento científico e conclusão da formação.

5.1.1.3 Participação feminina no corpo discente

A Figura 5.3 apresenta a evolução do percentual de mulheres entre os discentes ingressantes do PPGESISA ao longo dos períodos analisados. De forma geral, observa-se que a participação feminina apresenta oscilações ao longo da série histórica, o que é esperado considerando que algumas turmas possuem número reduzido de ingressantes, fazendo com que a

entrada ou ausência de uma única discente resulte em variações significativas no percentual apresentado.

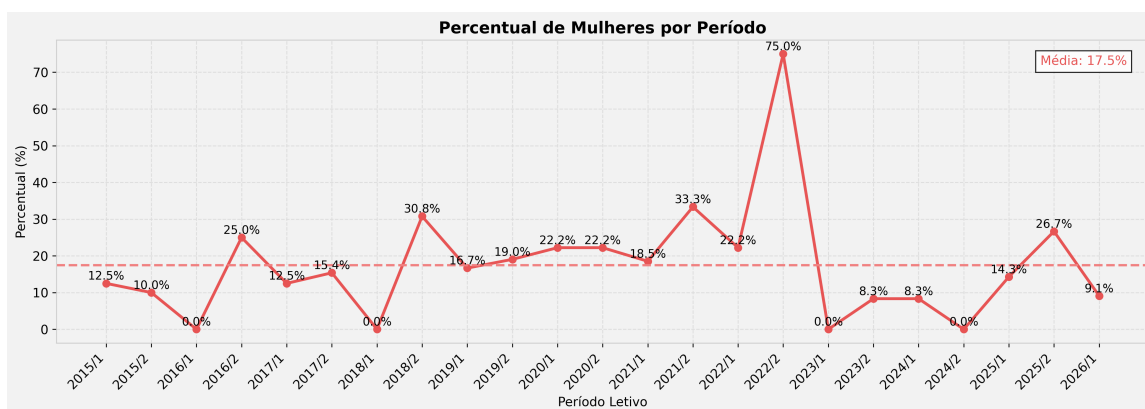


Figura 5.3 – Percentual de mulheres entre os discentes do PPGESISA por período de ingresso.

5.1.1.4 Distribuição dos discentes por raça/cor

A Figura 5.4 apresenta a distribuição dos discentes do PPGESISA segundo a autodeclaração de raça/cor ao longo dos períodos de ingresso. A análise desse indicador permite acompanhar a diversidade racial do corpo discente e constitui um elemento importante para avaliação das políticas de equidade, diversidade, inclusão e pertencimento (EDIP), especialmente no contexto da ampliação das políticas de ações afirmativas na pós-graduação.

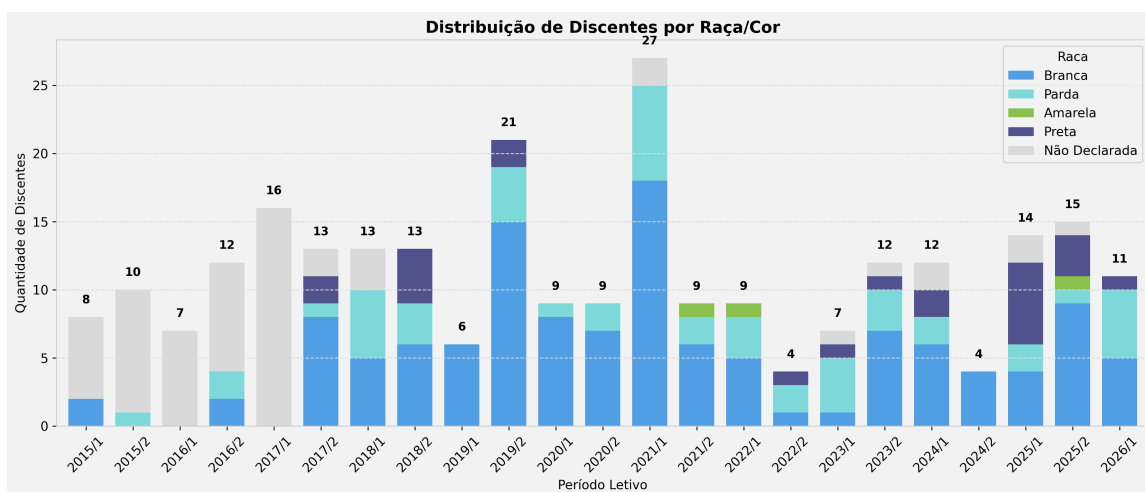


Figura 5.4 – Distribuição dos discentes do PPGESISA segundo a autodeclaração de raça/cor ao longo dos períodos de ingresso.

5.1.1.5 Indicadores de evasão discente

A Figura 5.5 apresenta a evolução da taxa de evasão do PPGESISA por período letivo, calculada em relação ao número de discentes ingressantes em cada semestre. Observa-se que, ao longo da série histórica, a evasão apresentou oscilações consideráveis, com percentuais variando entre 0% e 77,8%. Os maiores índices concentram-se entre os anos de 2020 e 2022, período que coincide com a pandemia de COVID-19 e a adoção do regime de atividades acadêmicas remotas nas universidades brasileiras. Destacam-se as taxas de 66,7% no segundo semestre de 2020, 63,0% no primeiro semestre de 2021 e o maior valor observado em toda a série, de 77,8% no segundo semestre de 2021. Esse comportamento é compatível com o contexto vivenciado pela pós-graduação brasileira durante a pandemia, marcado por dificuldades de adaptação ao ensino remoto, restrições ao desenvolvimento de atividades experimentais, atrasos em pesquisas de laboratório, impactos na saúde mental dos estudantes e incertezas relacionadas à continuidade das pesquisas.

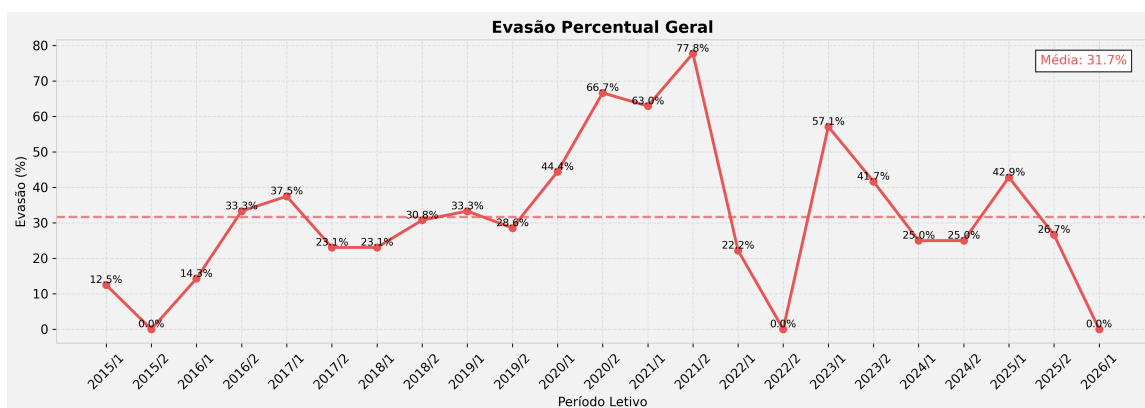


Figura 5.5 – Percentual geral de evasão dos discentes do PPGESISA por período de ingresso.

A Figura 5.6 apresenta a evolução da evasão percentual por gênero, considerando separadamente os discentes do sexo feminino e masculino. A taxa média de evasão observada ao longo da série histórica foi de 28% para as mulheres e de 32% para os homens, indicando que, no conjunto do período analisado, não há evidências de maior evasão entre as discentes do programa.

Na interpretação desse indicador, deve-se considerar que o número de mulheres ingressantes no PPGESISA é significativamente inferior ao de homens na maior parte dos períodos letivos. Em razão dessa característica, pequenas variações no número absoluto de desligamentos podem produzir oscilações expressivas na taxa percentual de evasão feminina. Para evitar

distorções na análise, o cálculo da média desconsiderou os períodos em que não houve ingresso de mulheres, ainda que a evasão registrada tenha sido de 0%. Caso esses semestres fossem incluídos, a média seria artificialmente reduzida, não representando adequadamente a realidade do indicador.

Observa-se que ambos os grupos apresentaram oscilações ao longo da série histórica, com elevação das taxas durante o período compreendido entre 2020 e 2022, coincidindo com a pandemia de COVID-19, como já descrito anteriormente. De forma geral, os resultados sugerem que o gênero, isoladamente, não se configura como um fator associado a maiores índices de evasão no PPGESISA. Apesar da reduzida participação feminina no programa, as taxas médias de evasão observadas entre mulheres foram ligeiramente inferiores às registradas entre os homens. Esse resultado indica que o principal desafio relacionado à equidade de gênero no programa está mais associado à ampliação da participação feminina no ingresso do que à permanência das discentes já matriculadas.

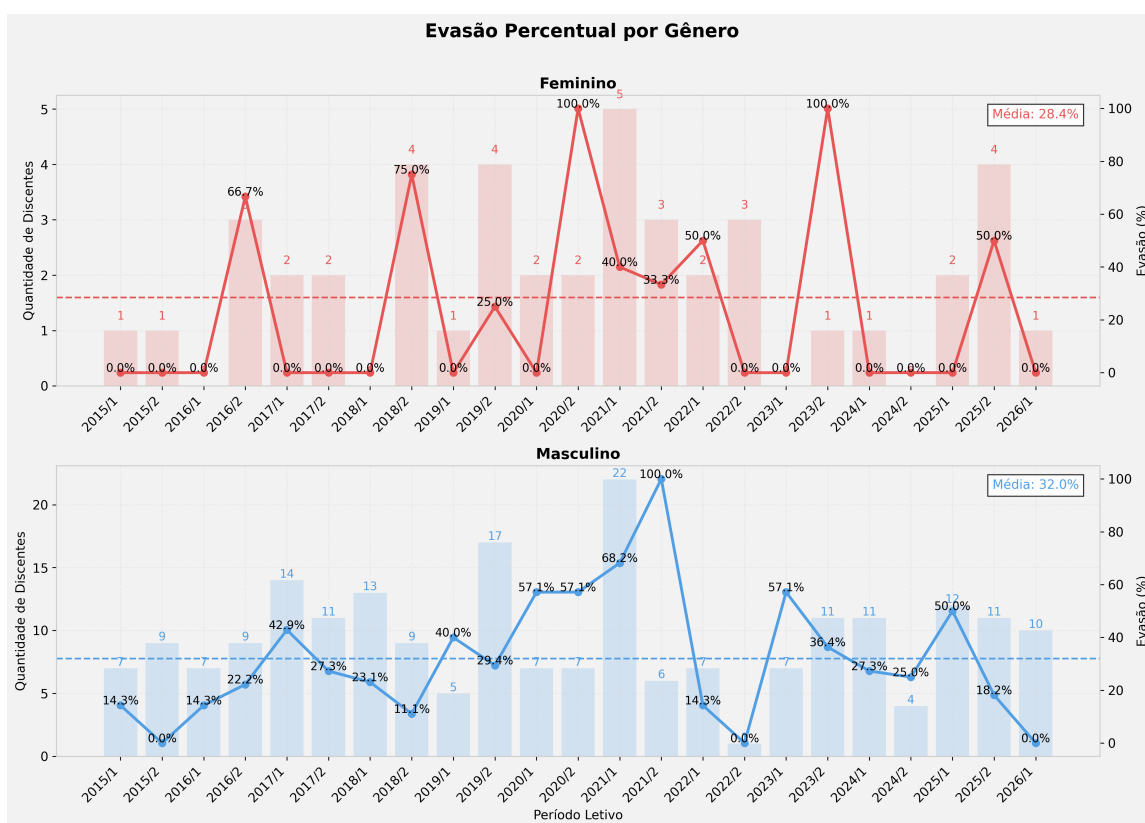


Figura 5.6 – Percentual de evasão dos discentes do PPGESISA por gênero, considerando também o número de discentes em cada grupo analisado.

A Figura 5.7 apresenta a evolução da evasão percentual segundo o grupo racial, comparando os estudantes autodeclarados Pretos, Pardos e Indígenas (PPI) com os demais discentes

do programa. Da mesma forma que nos cálculo de evasão por gênero, o cálculo das médias desconsiderou os períodos em que determinado grupo não apresentou ingressantes, evitando que semestres sem entrada de estudantes fossem contabilizados como evasão igual a zero e reduzissem artificialmente a média do período.

A média de evasão observada foi de 39% entre os estudantes PPI e de 31% entre os demais discentes. Embora o grupo PPI apresente uma média superior, esse resultado deve ser interpretado com cautela. Durante grande parte da série histórica, o número de ingressantes PPI no PPGESISA foi reduzido, de forma que o desligamento de um único estudante é suficiente para provocar variações expressivas na taxa percentual de evasão. Assim, diferenças percentuais entre os grupos podem refletir, em grande medida, o pequeno tamanho das coortes analisadas, e não necessariamente diferenças estruturais nas condições de permanência.

Nesse contexto, o indicador reforça a importância do acompanhamento contínuo da permanência dos estudantes beneficiados pelas políticas de ações afirmativas, especialmente considerando que a implementação da política institucional de reserva de vagas para a pós-graduação é relativamente recente. À medida que aumenta o número de ingressantes PPI, espera-se que esse indicador se torne estatisticamente mais robusto, permitindo avaliações mais consistentes sobre a efetividade das ações de permanência desenvolvidas pelo programa e pela Universidade.

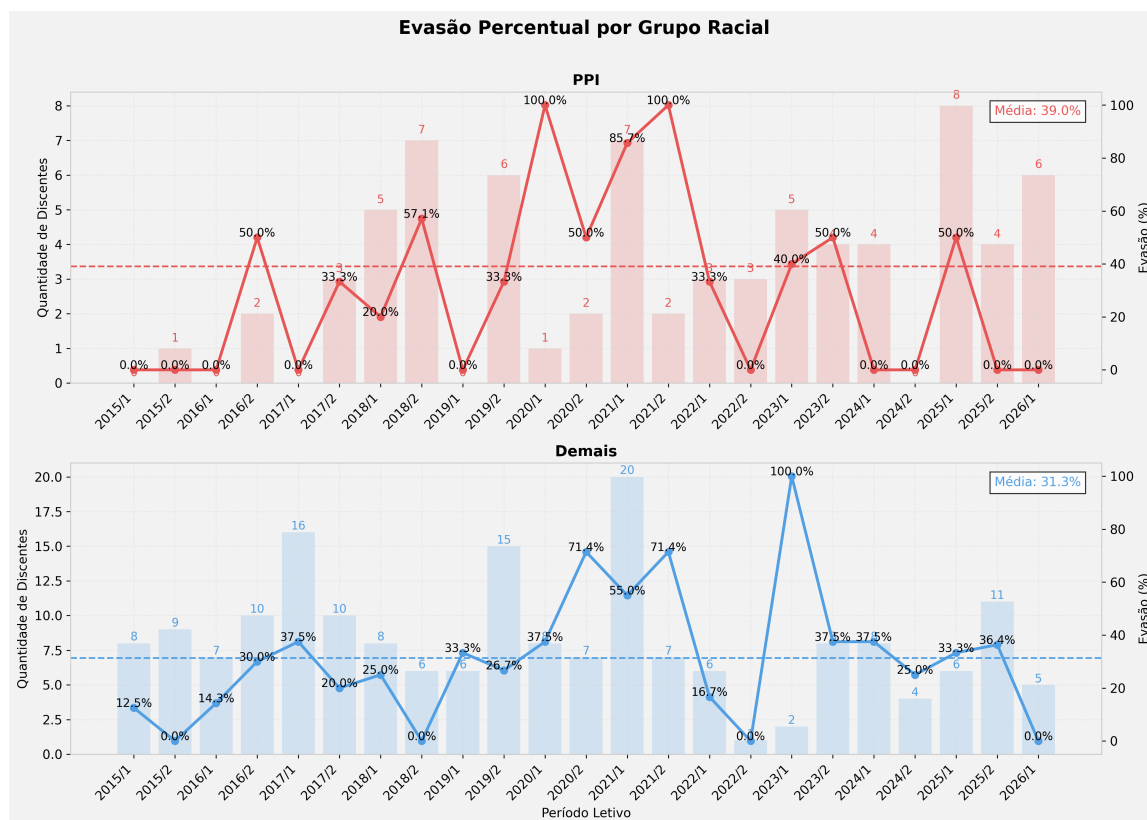


Figura 5.7 – Percentual de evasão dos discentes do PPGESISA considerando os grupos PPI e demais grupos raciais, juntamente com a representatividade de cada grupo.

5.1.2 Perfil Docente

5.1.2.1 Distribuição dos docentes por gênero

O corpo docente permanente do PPGESISA é composto por 15 docentes, sendo 14 homens e 1 mulher. Dessa forma, as mulheres representam 6,7% do quadro docente, enquanto os homens correspondem a 93,3%, conforme apresentado na Figura 5.8.

Esse resultado evidencia uma expressiva assimetria de gênero na composição do corpo docente do programa, característica que reflete o histórico da área de Engenharias, tradicionalmente marcada por uma baixa participação feminina na carreira acadêmica. Embora a representatividade feminina ainda seja reduzida, o programa reconhece essa condição como um aspecto a ser acompanhado no âmbito de suas políticas de equidade, diversidade e inclusão.

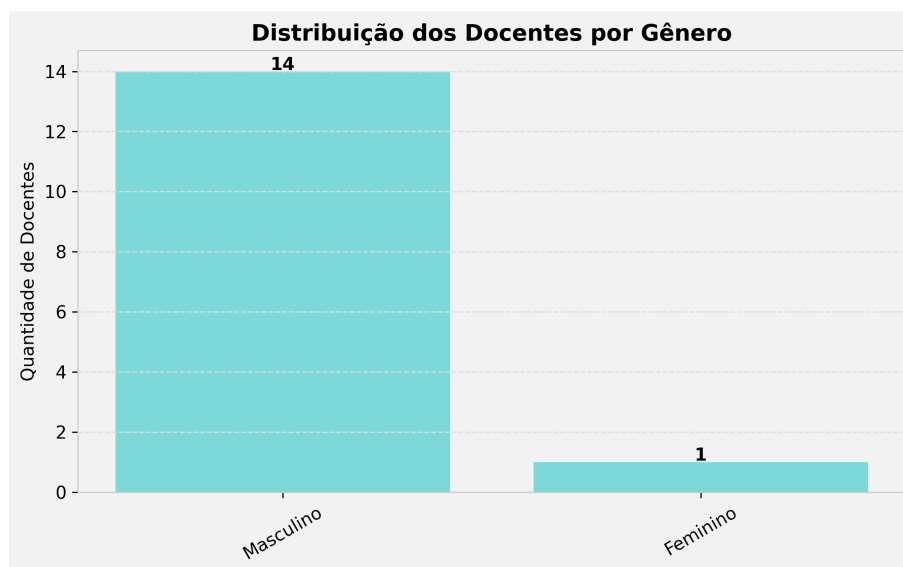


Figura 5.8 – Distribuição dos docentes permanentes do PPGESISA por gênero.

5.1.2.2 Distribuição dos docentes por raça/cor

O corpo docente do PPGESISA é composto por 15 docentes, dos quais 12 se autodeclararam brancos (80,0%), 1 pardo (6,7%), 1 preto (6,7%) e 1 indígena (6,7%), conforme apresentado na Figura 5.9. Considerando a classificação adotada pela legislação brasileira de ações afirmativas, o programa conta com 3 docentes autodeclarados Pretos, Pardos e Indígenas (PPI), correspondendo a 20,0% do corpo docente.

Os dados evidenciam que o quadro docente é predominantemente composto por docentes brancos, refletindo um perfil historicamente observado nos cursos de Engenharia e em parte da pós-graduação brasileira. Por outro lado, a presença de docentes PPI demonstra a existência de diversidade racial no programa, embora sua participação ainda seja reduzida quando comparada ao conjunto do corpo docente.

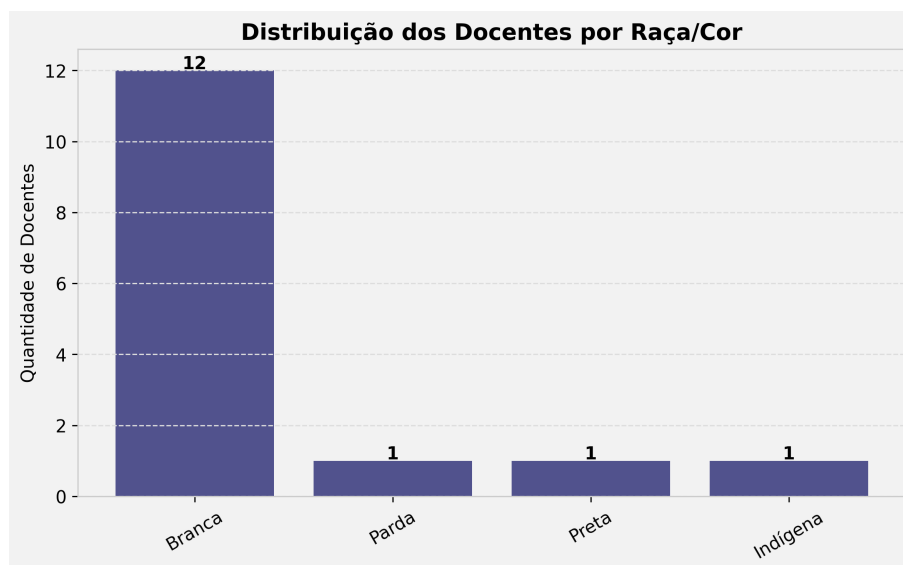


Figura 5.9 – Distribuição dos docentes permanentes do PPGESISA segundo a autodeclaração de raça/cor.

5.1.2.3 Distribuição dos docentes por nacionalidade

O corpo docente do PPGESISA é composto predominantemente por docentes de nacionalidade brasileira. Dos 15 docentes do programa, 13 (86,7%) possuem nacionalidade exclusivamente brasileira, 1 docente (6,7%) possui dupla nacionalidade brasileira e francesa, e 1 docente (6,7%) é natural do Peru e naturalizado brasileiro, conforme apresentado na Figura 5.10.

Esses dados evidenciam que o programa possui um corpo docente majoritariamente nacional, com a presença de docentes cuja trajetória acadêmica e profissional inclui experiências internacionais. Embora o percentual de docentes com outra nacionalidade de origem seja reduzido, essa composição contribui para a diversidade de experiências, para o fortalecimento das redes de colaboração científica e para a internacionalização das atividades de ensino e pesquisa desenvolvidas pelo programa.

A presença de um docente com dupla nacionalidade e de um docente naturalizado brasileiro amplia a diversidade cultural do corpo docente, favorecendo o intercâmbio de conhecimentos e diferentes perspectivas acadêmicas. Ainda que a internacionalização do PPGESISA esteja fundamentada principalmente em parcerias de pesquisa, projetos de cooperação e mobilidade acadêmica, a diversidade de nacionalidades entre seus docentes constitui um elemento adicional que contribui para esse processo.

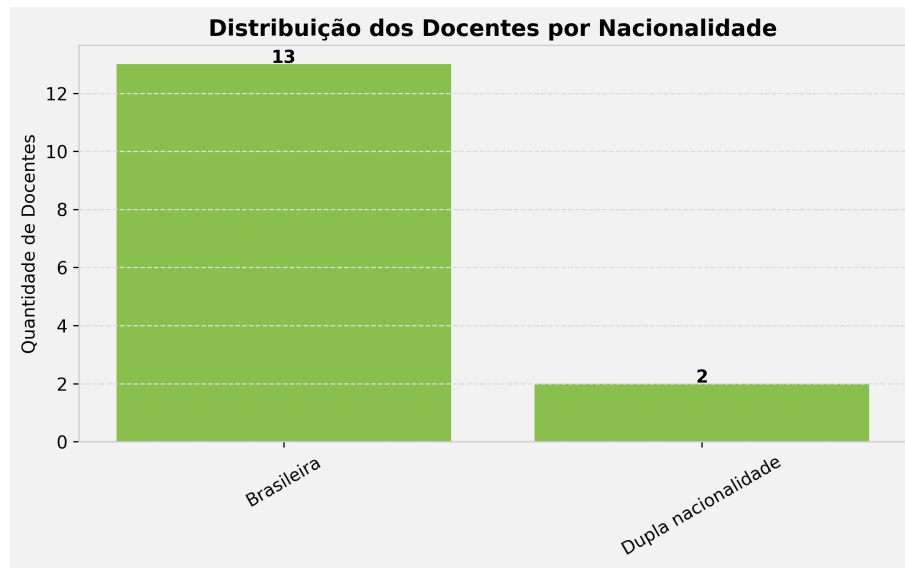


Figura 5.10 – Distribuição dos docentes permanentes do PPGESISA segundo a nacionalidade.

6 ANÁLISE DO FORMULÁRIO DE PERMANÊNCIA ESTUDANTIL E CONDIÇÕES SOCIOECONÔMICAS

Com o objetivo de compreender o perfil socioeconômico dos discentes do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Sistemas e Automação (PPGESISA), bem como identificar fatores que influenciam sua permanência e trajetória acadêmica, foi aplicado um questionário eletrônico aos estudantes regularmente matriculados no programa. O levantamento buscou reunir informações relacionadas ao perfil dos respondentes, condições socioeconômicas, acesso a bolsas de estudo, percepção sobre o ambiente acadêmico e principais desafios enfrentados durante a pós-graduação.

Ao todo, foram obtidas 20 respostas, dos 36 alunos ativos, permitindo a construção de um panorama inicial sobre as condições de permanência estudantil e sobre as demandas prioritárias para fortalecimento das políticas de apoio aos discentes.

6.1 Perfil dos Respondentes

A Figura 6.1 apresenta a distribuição dos respondentes em relação ao gênero. Observa-se predominância de estudantes do sexo masculino, refletindo uma característica ainda presente em áreas tradicionalmente associadas às engenharias e tecnologias.

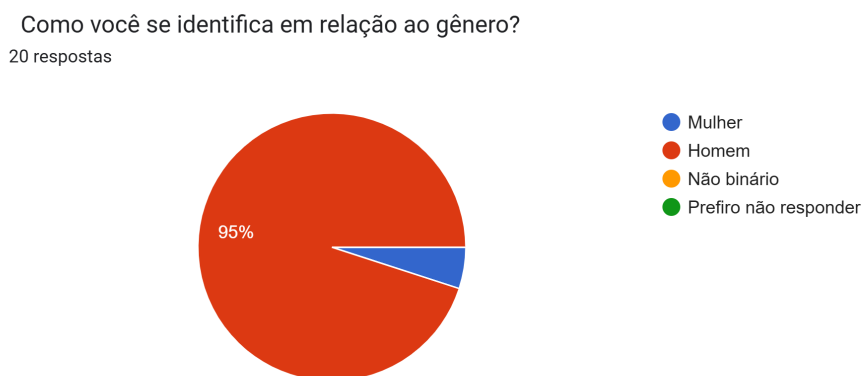


Figura 6.1 – Distribuição dos respondentes por gênero.

A distribuição dos estudantes segundo raça/cor autodeclarada é apresentada na Figura 6.2. Verifica-se a presença de estudantes pertencentes a diferentes grupos raciais, evidenciando avanços na diversidade do corpo discente do programa. Entretanto, observa-se espaço para ampli-

ação das ações voltadas à inclusão e permanência de grupos historicamente sub-representados na pós-graduação.

Como você se autodeclara em relação à raça/cor?

20 respostas

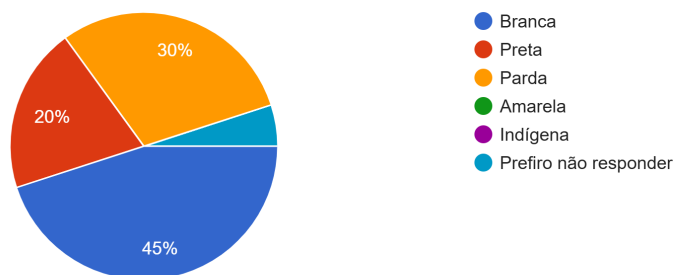


Figura 6.2 – Distribuição dos respondentes por raça/cor autodeclarada.

A participação de estudantes internacionais também foi investigada, sendo observada a presença de discentes oriundos de outros países, aspecto que contribui para a internacionalização do programa e para a diversidade de experiências acadêmicas e culturais no ambiente de pesquisa.

Você é estudante internacional/estrangeiro(a)?

20 respostas

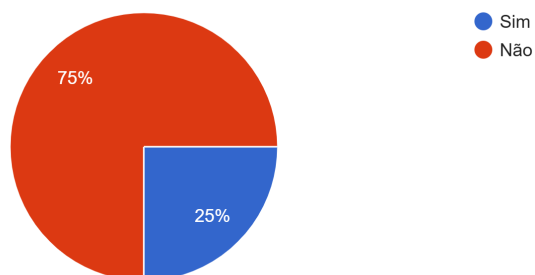


Figura 6.3 – Distribuição dos respondentes quanto à nacionalidade.

6.2 Condições Acadêmicas e Financeiras

O acesso a bolsas de estudo representa um dos principais mecanismos de apoio à permanência na pós-graduação. A Figura 6.4 apresenta a distribuição dos estudantes quanto ao recebimento de bolsas.

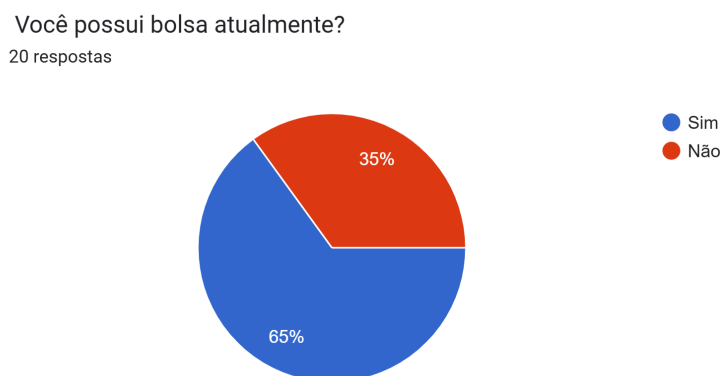


Figura 6.4 – Distribuição dos respondentes quanto ao recebimento de bolsa de estudos.

Embora a maioria dos respondentes seja contemplada por bolsas, uma parcela significativa dos estudantes desenvolve atividades profissionais paralelamente às atividades acadêmicas, indicando a necessidade de complementação de renda e a coexistência de múltiplas demandas sobre o tempo disponível para pesquisa.

Os resultados obtidos indicam que questões financeiras permanecem entre os principais fatores de vulnerabilidade estudantil, influenciando diretamente o desempenho acadêmico e a permanência no programa.

6.3 Sentimento de Pertencimento e Permanência Estudantil

O sentimento de pertencimento ao ambiente universitário constitui um importante indicador de integração acadêmica e social. A Figura 6.5 apresenta a avaliação dos estudantes sobre esse aspecto.

Você sente que pertence ao ambiente universitário? (Escala de 1 a 5)
20 respostas

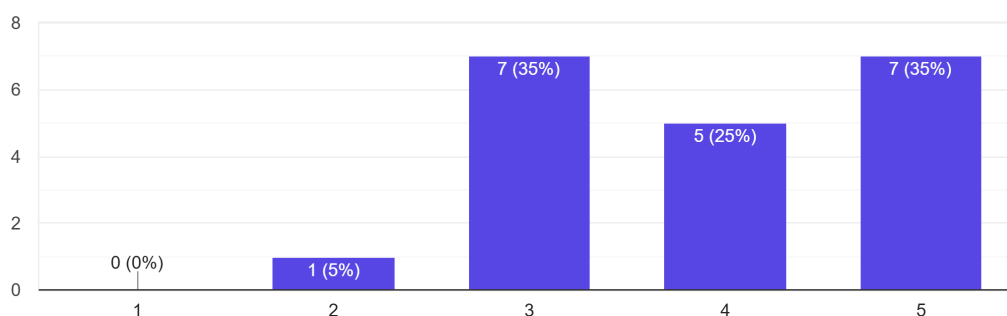


Figura 6.5 – Percepção dos estudantes sobre seu sentimento de pertencimento ao ambiente universitário.

De forma geral, os resultados indicam percepção positiva dos estudantes em relação à integração ao ambiente acadêmico. Entretanto, quando analisadas as respostas relacionadas à intenção de desistência do curso, observa-se um cenário que merece atenção.

A Figura 6.6 apresenta a frequência com que os estudantes relataram ter considerado desistir da pós-graduação em algum momento de sua trajetória acadêmica.

Em algum momento da sua trajetória na pós-graduação, você já considerou a possibilidade de desistência do curso?

15 respostas

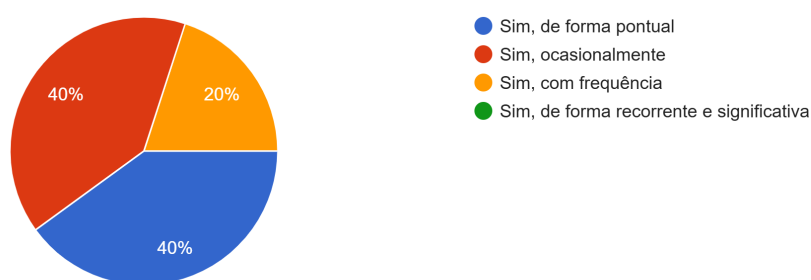


Figura 6.6 – Frequência com que os estudantes consideraram desistir da pós-graduação.

Os resultados evidenciam que uma parcela expressiva dos respondentes já cogitou interromper seus estudos, ainda que em diferentes níveis de intensidade. Esse resultado sugere que, apesar da percepção positiva sobre o ambiente universitário, persistem fatores externos e internos que podem comprometer a permanência discente.

6.4 Principais Desafios para Permanência

A Figura 6.7 apresenta os principais fatores apontados pelos estudantes como desafios para a continuidade de sua formação acadêmica.

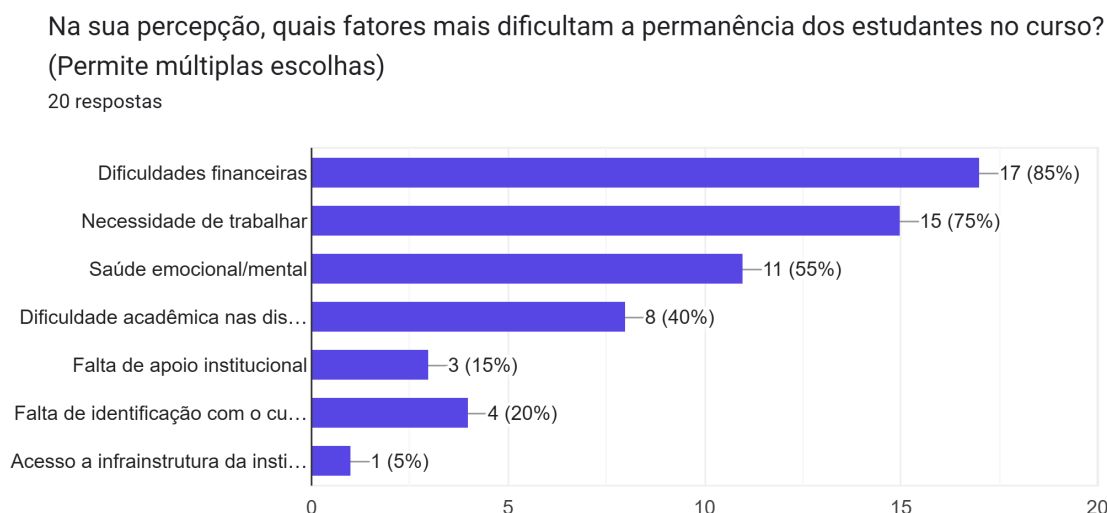


Figura 6.7 – Principais dificuldades enfrentadas pelos estudantes para permanência no programa.

Os resultados demonstram que as dificuldades financeiras constituem o principal desafio enfrentado pelos estudantes, seguidas pela necessidade de conciliar trabalho e atividades acadêmicas. Aspectos relacionados à saúde emocional e mental também aparecem com destaque, indicando a importância de ações institucionais voltadas ao bem-estar psicológico dos discentes.

Dificuldades acadêmicas associadas ao acompanhamento das disciplinas e à adaptação às exigências da pós-graduação também foram relatadas, embora com menor frequência.

6.5 Demandas por Apoio Institucional

Os estudantes também foram convidados a indicar quais ações institucionais consideram prioritárias para fortalecimento da permanência estudantil. Os resultados são apresentados na Figura 6.8.

Quais ações você considera mais importantes para reduzir evasão e retenção? (Permite múltiplas escolhas)

20 respostas

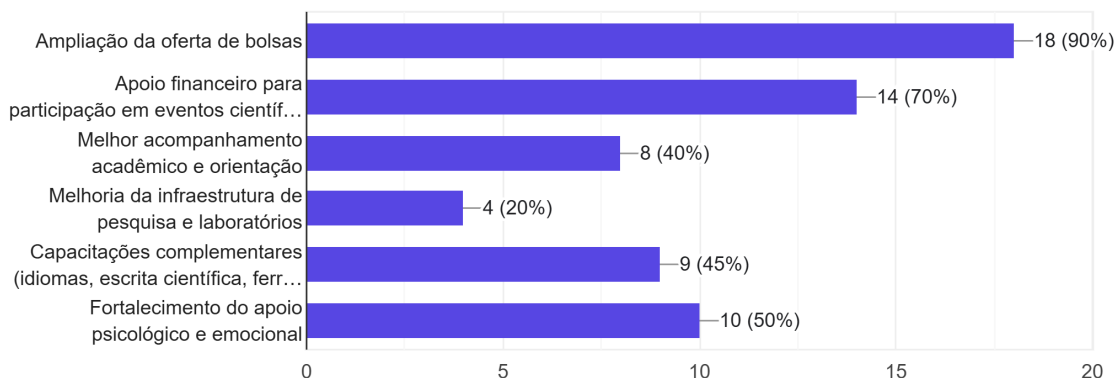


Figura 6.8 – Ações consideradas prioritárias para fortalecimento da permanência estudantil.

A ampliação da oferta de bolsas foi a ação mais frequentemente mencionada pelos respondentes, evidenciando a relevância do suporte financeiro para o sucesso acadêmico dos estudantes. Também se destacaram a necessidade de apoio para participação em eventos científicos, fortalecimento do acompanhamento psicológico e oferta de capacitações complementares.

Esses resultados reforçam a importância de políticas integradas que contemplem simultaneamente aspectos financeiros, acadêmicos e psicossociais.

6.6 Síntese dos Resultados

Os dados obtidos permitem identificar importantes avanços relacionados à integração acadêmica dos estudantes e à diversidade do corpo discente. Entretanto, também evidenciam desafios significativos associados à permanência estudantil.

Entre os principais pontos de atenção destacam-se a elevada proporção de estudantes que já consideraram desistir da pós-graduação, a influência das dificuldades financeiras sobre a trajetória acadêmica e os impactos decorrentes da necessidade de conciliar trabalho e pesquisa.

Nesse contexto, os resultados sugerem que o fortalecimento das políticas de assistência estudantil, a ampliação do acesso a bolsas de estudo, o incentivo à participação em eventos científicos e o desenvolvimento de ações voltadas à saúde mental podem contribuir significativa-

mente para reduzir fatores de evasão e promover melhores condições de permanência e sucesso acadêmico no PPGESISA.

Tais informações constituem subsídios importantes para o processo de autoavaliação do programa e para o planejamento de ações institucionais voltadas à promoção da equidade, inclusão e qualidade da formação oferecida.

7 RISCOS, FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

A análise dos indicadores relacionados à Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) do PPGESISA permitiu identificar aspectos relevantes associados ao perfil de ingresso, permanência e conclusão dos estudantes, fornecendo subsídios para o aprimoramento contínuo das políticas de acompanhamento e inclusão do Programa.

Em relação à participação feminina no corpo discente, observou-se que a representatividade das mulheres se manteve inferior à dos homens na maior parte da série histórica analisada, apresentando oscilações em determinados períodos em função do número de ingressantes. Embora esse cenário esteja relacionado às características históricas das áreas de Engenharia e Sistemas, ele representa um ponto de atenção para o Programa, que deve buscar estratégias para ampliar a divulgação junto às estudantes de graduação, fortalecer ações de incentivo ao ingresso feminino e acompanhar continuamente os indicadores de ingresso, permanência e conclusão por gênero.

Quanto à representatividade racial, verificou-se que a participação de estudantes pretos, pardos e indígenas (PPI) apresentou variações ao longo dos períodos analisados, influenciada pelo número de estudantes ingressantes e pelo processo de consolidação das políticas de ações afirmativas na pós-graduação. Nesse sentido, o acompanhamento contínuo desses indicadores representa uma oportunidade para avaliar os impactos das estratégias de inclusão adotadas pelo Programa, permitindo o aprimoramento das ações de acesso e permanência de grupos historicamente sub-representados.

A análise da permanência discente e dos índices gerais de evasão demonstrou variações entre as diferentes turmas, devendo ser interpretada considerando fatores externos, como os impactos ocasionados pela pandemia de COVID-19. Dessa forma, o acompanhamento dos casos de desligamento e a identificação dos fatores associados à evasão representam oportunidades importantes para o fortalecimento das estratégias de suporte aos estudantes e para a redução de perdas na formação de recursos humanos qualificados.

Por fim, o estabelecimento de um sistema estruturado de monitoramento dos indicadores EDIP constitui uma oportunidade estratégica para o PPGESISA, permitindo que os dados de gênero, raça/cor, ingresso, permanência e conclusão sejam incorporados ao processo contínuo de autoavaliação e ao planejamento do Programa. Como ponto de aprimoramento, destaca-se a necessidade de complementar os indicadores quantitativos com informações qualitativas

relacionadas aos fatores que influenciam a permanência e a evasão discente, possibilitando uma compreensão mais ampla da experiência dos estudantes e o desenvolvimento de ações mais efetivas de acolhimento e suporte.

Tabela 7.1 – Síntese dos principais riscos, fragilidades e oportunidades identificados a partir da análise dos indicadores EDIP do PPGESISA.

Indicador	Risco/Fragilidade	Oportunidade
Participação feminina no corpo discente	Baixa representatividade feminina em áreas tradicionalmente ocupadas por homens.	Fortalecer ações de divulgação do Programa junto às estudantes de graduação e acompanhar indicadores de ingresso, permanência e conclusão por gênero.
Representatividade racial no ingresso	Baixa participação de grupos historicamente sub-representados pode indicar necessidade de aprimoramento das estratégias de acesso.	Monitorar continuamente os indicadores raciais e avaliar os impactos das políticas de ações afirmativas e reserva de vagas, implementadas Resolução Normativa CUNI nº 091, de 24 de julho de 2023.
Permanência e evasão geral	Desligamentos representam perdas na formação de recursos humanos e no potencial científico do Programa.	Identificar fatores associados à evasão e fortalecer mecanismos de acompanhamento e suporte aos estudantes.
Evasão por gênero e raça/cor	Diferenças entre grupos podem não ser identificadas sem acompanhamento sistemático, principalmente em turmas pequenas.	Realizar análises periódicas da permanência considerando diferentes perfis de estudantes e incluir avaliações qualitativas.
Sistema de monitoramento EDIP	A ausência de informações qualitativas limita a compreensão dos fatores relacionados à permanência e evasão.	Consolidar os indicadores EDIP como ferramenta contínua de autoavaliação e planejamento do Programa.

8 PLANO DE AÇÃO ESTRUTURADO

Com base nos resultados obtidos no processo de autoavaliação, foram estabelecidas ações voltadas à promoção da equidade de gênero no corpo docente e discente do Programa, bem como ao fortalecimento de mecanismos de identificação precoce de vulnerabilidades que possam impactar a permanência dos estudantes na pós-graduação.

8.1 Plano de ação para aumento e manutenção do corpo docente feminino

Considerando a necessidade de ampliar e manter a representatividade feminina no corpo docente, propõe-se a revisão dos critérios de credenciamento e credenciamento de docentes, incluindo a possibilidade de estabelecimento de bonificação na pontuação da análise curricular de candidatas mulheres. O percentual de bonificação será definido pelo colegiado do Programa com base em uma análise interna dos indicadores de participação feminina e em conformidade com as diretrizes institucionais vigentes.

Além disso, será proposta a adequação dos critérios de avaliação da produção acadêmica para considerar os impactos da maternidade na trajetória científica das docentes. Para isso, serão estudados mecanismos de ajuste na pontuação curricular de docentes que tenham sido mães nos últimos dois anos, buscando reduzir possíveis assimetrias decorrentes desse período.

8.2 Plano de ação para aumento e manutenção do corpo discente feminino

Como estratégia para ampliar a participação feminina no Programa, propõe-se incluir ações de incentivo à participação de mulheres nos processos seletivos vinculados ao GradPG, incluindo a possibilidade de bonificação ou outros mecanismos que favoreçam uma maior representatividade feminina entre os ingressantes.

Também propõe-se a criação do Ramo Estudantil IEEE no campus Lavras, como etapa inicial para a posterior implementação do IEEE Women in Engineering (WIE). Essa iniciativa permitirá a realização de atividades de integração, mentoria, capacitação e desenvolvimento profissional, contribuindo para o fortalecimento da participação feminina nas áreas de engenharia e tecnologia.

8.3 Mapeamento de vulnerabilidades e prevenção da evasão

Com o objetivo de identificar fatores que possam comprometer a permanência dos estudantes na pós-graduação, será implementada a aplicação semestral de um questionário na disciplina de Pesquisa Bibliográfica, destinado ao levantamento de informações sobre a situação socioeconômica dos discentes, bem como aspectos relacionados às suas condições de permanência no Programa, incluindo questões financeiras, acadêmicas e de bem-estar psicológico.

Os dados obtidos por meio desse acompanhamento serão utilizados para orientar ações de apoio e acolhimento aos estudantes, possibilitando a adoção de estratégias direcionadas à redução da evasão e à melhoria das condições de permanência e desempenho acadêmico.

8.4 Resumo das ações propostas

A Tabela 8.1 apresenta uma síntese das principais ações previstas, seus prazos de implementação e os indicadores de acompanhamento.

Tabela 8.1 – Resumo do plano de ação para promoção da equidade de gênero e permanência discente.

Eixo	Ação	Prazo	Indicador
Corpo docente	Implementação de ações afirmativas para promoção da equidade de gênero nos processos de credenciamento e credenciamento (bonificações); Revisão da avaliação da produtividade considerando a maternidade recente.	Curto prazo	Participação feminina no corpo docente e implementação das medidas.
Corpo discente	Estabelecimento de incentivos/bonificações à participação feminina nos editais GradPG; Criação do Ramo Estudantil IEEE, com futura implementação do IEEE Women in Engineering (WIE).	Curto e médio prazo	Percentual de mulheres ingressantes e número de ações realizadas.
Permanência discente	Aplicação semestral de questionário para identificação de vulnerabilidades socioeconômicas, financeiras, psicológicas e de necessidades especiais de aprendizagem que possam impactar a permanência, o desempenho acadêmico e a trajetória dos estudantes na pós-graduação.	Contínuo	Taxa de resposta dos discentes, vulnerabilidades identificadas e ações de acompanhamento realizadas.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório atingiu o objetivo de avaliar e sistematizar as políticas, regulamentações e práticas relacionadas à Equidade, Diversidade, Inclusão e Permanência (EDIP) no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Sistemas e Automação (PPGESISA), da Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PRPG), da Pró-Reitoria de Apoio à Permanência Estudantil (PRAPE) e da Universidade Federal de Lavras (UFLA). A análise documental permitiu identificar os principais instrumentos institucionais que orientam as políticas de ações afirmativas, permanência estudantil, acessibilidade e inclusão, bem como avaliar sua contribuição para a promoção de um ambiente acadêmico mais equitativo.

O levantamento e a sistematização dos indicadores permitiram caracterizar o perfil da comunidade acadêmica do PPGESISA sob diferentes perspectivas, incluindo gênero, raça/cor, nacionalidade, permanência e evasão discente. A construção da série histórica de indicadores possibilitou estabelecer uma linha de base para o acompanhamento contínuo das ações relacionadas à EDIP, além de fornecer evidências quantitativas para subsidiar futuras avaliações e o planejamento estratégico do Programa.

A aplicação do questionário de permanência estudantil complementou os indicadores institucionais ao incorporar a percepção dos estudantes sobre suas condições de permanência na pós-graduação. Os resultados evidenciaram que fatores financeiros, a conciliação entre trabalho e pesquisa e aspectos relacionados à saúde mental constituem desafios relevantes para parte dos discentes. Também foram identificadas demandas por maior apoio institucional, especialmente relacionadas à ampliação das bolsas de estudo, incentivo à participação em eventos científicos e fortalecimento das ações de acolhimento e acompanhamento estudantil.

A análise integrada dos documentos institucionais, dos indicadores e do levantamento realizado junto aos estudantes permitiu identificar os principais riscos, fragilidades e oportunidades do Programa sob a perspectiva da equidade, diversidade, inclusão e permanência. Embora a UFLA disponha de políticas institucionais consolidadas, verificou-se a necessidade de ampliar sua integração com a realidade da pós-graduação, fortalecer o monitoramento sistemático dos indicadores EDIP e incorporar informações qualitativas que subsidiem ações voltadas à redução da evasão e ao aprimoramento das condições de permanência discente.

Como resultado do processo de autoavaliação, foi elaborado um plano de ação estruturado contemplando medidas voltadas ao fortalecimento da participação feminina no corpo

docente e discente, ao aprimoramento dos mecanismos de acompanhamento das condições de permanência dos estudantes e ao monitoramento contínuo dos indicadores EDIP. As ações propostas estão alinhadas às diretrizes institucionais da UFLA e às recomendações do Documento de Área das Engenharias IV da CAPES, especialmente no que se refere à promoção da equidade de gênero, ao apoio à parentalidade, ao fortalecimento da permanência estudantil e à construção de um ambiente acadêmico mais inclusivo e acessível.

Por fim, este relatório estabelece um diagnóstico institucional e uma linha de base para o acompanhamento contínuo das políticas de EDIP no PPGESISA. Os indicadores, análises e ações aqui apresentados poderão subsidiar os próximos ciclos de autoavaliação do Programa, permitindo avaliar a efetividade das medidas implementadas e orientar sua melhoria contínua, em consonância com os princípios de qualidade, inclusão e responsabilidade social que norteiam a pós-graduação brasileira.

REFERÊNCIAS

Universidade Federal de Lavras. **Resolução PRAEC nº 06, de 30 de novembro de 2021: Regulamento do Programa de Saúde Comunitária.** 2021. Acesso em: 22 jun. 2026.

Universidade Federal de Lavras. **Resolução Normativa CEPE nº 017, de 14 de março de 2022: Programa de Apoio a Discentes com Necessidades Educacionais Específicas (PADNEE).** 2022. Acesso em: 22 jun. 2026.

Universidade Federal de Lavras. **Resolução Normativa CEPE nº 018, de 14 de março de 2022: Credenciamento e descredenciamento de docentes dos Programas de Pós-Graduação Stricto sensu.** 2022. Acesso em: 22 jun. 2026. Disponível em: https://sigaa.ufla.br/sigaa/public/programa/documentos.jsf?lc=pt_BR&id=1801&idTipo=2.

Universidade Federal de Lavras. **Resolução Normativa CUNI nº 023, de 6 de junho de 2022: Regulamento do Programa de Análise Socioeconômica do corpo discente dos cursos de graduação presenciais e dos programas de pós-graduação Stricto sensu.** 2022. Acesso em: 22 jun. 2026.

Universidade Federal de Lavras. **Resolução Normativa PPGESISA nº 07, de 23 de fevereiro de 2022: Prêmio de Melhor Dissertação.** 2022. Acesso em: 22 jun. 2026. Disponível em: https://sigaa.ufla.br/sigaa/public/programa/documentos.jsf?lc=pt_BR&id=1801&idTipo=2.

Universidade Federal de Lavras. **Resolução PRPG nº 053, de 18 de abril de 2022: Regulamento Interno do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Sistemas e Automação.** 2022. Acesso em: 22 jun. 2026. Disponível em: https://sigaa.ufla.br/sigaa/public/programa/documentos.jsf?lc=pt_BR&id=1801&idTipo=2.

Universidade Federal de Lavras. **Resolução Normativa CUNI nº 091, de 24 de julho de 2023: Política de Ações Afirmativas nos Programas de Pós-Graduação Stricto sensu.** 2023. Acesso em: 22 jun. 2026. Disponível em: https://sei.ufla.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=128219&id_orgao_publicacao=0.

Universidade Federal de Lavras. **Resolução Normativa PPGESISA nº 13, de 17 de novembro de 2023: Critérios para credenciamento de docentes.** 2023. Acesso em: 22 jun. 2026. Disponível em: https://sigaa.ufla.br/sigaa/public/programa/documentos.jsf?lc=pt_BR&id=1801&idTipo=2.

Universidade Federal de Lavras. **Resolução CEPE nº 077, de 2 de abril de 2024: Regulamento Geral dos Programas de Pós-Graduação Stricto sensu.** 2024. Acesso em: 22 jun. 2026. Disponível em: https://sigaa.ufla.br/sigaa/public/programa/documentos.jsf?lc=pt_BR&id=1801&idTipo=2.

Universidade Federal de Lavras. **Resolução Normativa PPGESISA nº 14, de 20 de fevereiro de 2024: Distribuição de bolsas de estudo.** 2024. Acesso em: 22 jun. 2026. Disponível em: https://sigaa.ufla.br/sigaa/public/programa/documentos.jsf?lc=pt_BR&id=1801&idTipo=2.

Universidade Federal de Lavras. **Portaria PRPG nº 872, de 18 de agosto de 2025: Programa Institucional de Graduação Integrada à Pós-Graduação (GradPG).** 2025. Acesso em: 22 jun. 2026. Disponível em: https://sigaa.ufla.br/sigaa/public/programa/documentos.jsf?lc=pt_BR&id=1801&idTipo=2.

Universidade Federal de Lavras. **Resolução PRPG nº 26, de 08 de julho de 2025: Prorrogação dos prazos de conclusão de curso e licença para discentes de pós-graduação.** 2025. Acesso em: 22 jun. 2026. Disponível em: https://prpg.ufla.br/images/2025/SEI_0525332_Resolucao_PRPG_26.pdf.

Universidade Federal de Lavras. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2026–2030.** 2026. Acesso em: 22 jun. 2026. Disponível em: https://sei.ufla.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=128219&id_orgao_publicacao=0.