UNIVERSIDADE DE FORTALEZA
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
COMISSÃO DE AUTOAVALIAÇÃO E PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO PPGD

RELATÓRIO PERIÓDICO DE AUTOAVALIAÇÃO E PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Perfil Demográfico, Avaliação Institucional
e Planejamento Estratégico do PPGD/UNIFOR

2025

Fortaleza/CE
2026

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 6

1 PERFIL DOS DOCENTES DO PPGD/UNIFOR 9

1.1 Sexo e faixa etária 9

1.2 Raça e cor 9

1.3 Renda familiar e regime de trabalho 10

1.4 Formação acadêmica e estágio pós-doutoral 11

1.5 Práticas de orientação 13

1.6 ABNT, inteligência artificial e publicações 14

2 PERFIL DOS DISCENTES DO PPGD/UNIFOR 15

2.1 Sexo, faixa etária e estado civil 15

2.2 Raça, cor e deficiência 17

2.3 Renda familiar e localização geográfica 18

2.4 Formação anterior e ingresso 19

2.5 Bolsas e fomento 20

2.6 Ocupação profissional e grupos de pesquisa 21

2.7 Participação em eventos científicos 22

3 PERFIL DOS EGRESSOS DO PPGD/UNIFOR 24

3.1 Caracterização sociodemográfica 24

3.2 Trajetória profissional pós-conclusão 24

3.3 Produção acadêmica e vínculo institucional 26

4 AVALIAÇÃO DO PPGD/UNIFOR PELOS DOCENTES 27

4.1 Dimensões mais bem avaliadas 27

4.2 Dimensões com menor avaliação 28

4.3 Conhecimento institucional e transparência 29

5 AVALIAÇÃO DO PPGD/UNIFOR PELOS DISCENTES 31

5.1 Dimensões mais bem avaliadas 31

5.2 Dimensões com menor avaliação 32

5.3 Demandas e preferências 34

6 AVALIAÇÃO DO PPGD/UNIFOR PELOS EGRESSOS 36

6.1 Formação recebida e impacto profissional 36
6.2 Dimensões avaliadas 36
6.3 Vínculo pós-conclusão e associação de egressos 37
7 PERCEPÇÃO SOBRE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E ACOLHIMENTO 39
8 DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL 41
8.1 Matriz SWOT/FOFA do PPGD/UNIFOR 41
8.2 Forças identificadas 42
8.3 Fraquezas identificadas 43
8.4 Oportunidades 45
8.5 Ameaças 46
9 DIÁLOGO COM A AVALIAÇÃO QUADRIENAL CAPES 2021-2024 48
9.1 Síntese da avaliação externa 48
9.2 Convergências entre avaliação externa e autoavaliação 49
9.3 Contribuições complementares da autoavaliação 51
10 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2026 53
10.1 Eixo 1. Formação e currículo 53
10.2 Eixo 2. Corpo docente e orientação 54
10.3 Eixo 3. Corpo discente e permanência 55
10.4 Eixo 4. Egressos e inserção social 56
10.5 Eixo 5. Internacionalização e visibilidade 57
10.6 Eixo 6. Inclusão, diversidade e acolhimento 58
10.7 Eixo 7. Governança e transparência 58
CONSIDERAÇÕES FINAIS 60
REFERÊNCIAS 63
Anexo I. Questionário aplicado aos docentes 65
Anexo II. Questionário aplicado aos discentes 67
Anexo III. Questionário aplicado aos egressos 68
Anexo IV. Ficha de Avaliação CAPES (Quadrienal 2021-2024) 70
Anexo V. Portaria de constituição da Comissão 70

APRESENTAÇÃO

O presente relatório reúne os resultados do processo de autoavaliação conduzido pela Comissão de Autoavaliação e Planejamento Estratégico do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Fortaleza (PPGD/UNIFOR), instituída pela Portaria n. 5, de 11 de junho de 2025, da Coordenação do PPGD. A Comissão foi constituída com representação paritária entre os segmentos do Programa, observada a participação equilibrada de docentes, técnicos administrativos, discentes e egressos, conforme orientação do Documento de Área de Direito da CAPES para o quadriênio 2025-2028.

Integram a Comissão o Prof. Dr. Antonio Jorge Pereira Júnior do PPGD/UNIFOR, na condição de presidente, a Profa. Dra. Brena Késsia Simplício do Bomfim do PPGD/UNIFOR, o egresso do doutorado Felinto Alves Martins Filho, na qualidade de representante dos egressos do curso de doutorado, Nadja Silva de Almeida, Secretária do PPGD/UNIFOR, e o doutorando Kalyl Lamarck Silvério Pereira, representante discente. A Profa. Dra. Ana Maria D'Ávila Lopes, Coordenadora do PPGD/UNIFOR, participou como convidada da segunda reunião plenária.

O escopo de atuação da Comissão transcende a autoavaliação em sentido estrito e abrange o diagnóstico institucional e o planejamento estratégico do Programa, conforme deliberação registrada na Ata n. 2/2026, de 26 de janeiro de 2026. Dessa forma, o documento ora apresentado organiza-se em quatro eixos complementares, a saber, o perfil demográfico de docentes, discentes e egressos, a avaliação do Programa sob a perspectiva de cada um desses segmentos, a percepção sobre discriminação, assédio e acolhimento, e o planejamento estratégico para o período 2026, vinculado ao Plano de Desenvolvimento Institucional da UNIFOR e ao Documento de Área de Direito da CAPES.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionários estruturados, elaborados especificamente para cada segmento, com perguntas e opções de respostas padronizadas, aplicados pela plataforma Google Forms. Os instrumentos foram desenvolvidos a partir de modelos discutidos e aprovados nas reuniões da Comissão. Os questionários abarcaram dimensões demográficas, de avaliação institucional, de satisfação com o Programa e de percepção sobre práticas de inclusão e não discriminação.

A aplicação dos formulários ocorreu entre novembro de 2025 e fevereiro de 2026. A divulgação foi conduzida pela Secretaria do PPGD por meio de mensagens eletrônicas e comunicação direta com os respectivos públicos. A participação foi voluntária e anônima, sem identificação nominal dos respondentes, de modo a preservar a liberdade de expressão e assegurar a confiabilidade dos relatos.

O questionário direcionado aos docentes obteve 19 respostas válidas, o que abarca a quase totalidade do corpo docente permanente do Programa, que contava com 20 professores em 2024. O

instrumento contemplou 53 questões distribuídas entre perfil sociodemográfico, práticas de orientação, formação e avaliação institucional. O formulário dos discentes reuniu 72 respostas válidas dentre 79 participações registradas, distribuídas ao longo de 47 questões que percorreram desde a caracterização demográfica até a percepção sobre discriminação e acolhimento. Os egressos contribuíram com respostas a 48 questões, que permitiram mapear a trajetória profissional pós-conclusão, a percepção sobre a formação recebida e o interesse em mecanismos de vinculação permanente ao Programa.[12]

O relatório está organizado em dez seções, seguidas de considerações finais e anexos. As três primeiras seções apresentam o perfil demográfico dos docentes, discentes e egressos, respectivamente. As seções quatro a seis sistematizam a avaliação do PPGD sob a perspectiva de cada segmento. A seção sete analisa a percepção sobre discriminação, assédio e acolhimento, tema que atravessa os três públicos e merece atenção institucional dedicada. A oitava seção sistematiza o diagnóstico institucional por meio da Matriz SWOT/FOFA, deliberada pela Comissão na reunião de 26 de janeiro de 2026. A nona seção promove o diálogo entre os achados da autoavaliação interna e a avaliação quadrienal da CAPES referente ao período 2021-2024, na qual o PPGD/UNIFOR obteve conceito muito bom. A décima seção apresenta o planejamento estratégico para 2026.

Os dados quantitativos foram tratados com recurso a ferramentas de análise estatística descritiva e são apresentados ao longo do texto por meio de gráficos e tabelas que facilitam a apreensão dos padrões identificados. Os instrumentos de coleta completos constam dos Anexos I a III.

As atividades da Comissão foram documentadas nas Atas n. 1/2025, n. 1/2026 e n. 2/2026, que registram as deliberações, os encaminhamentos e os fundamentos das decisões ora traduzidas neste relatório.

Prof. Dr. Antonio Jorge Pereira Júnior

Presidente da Comissão de Autoavaliação e Planejamento Estratégico

PPGD/UNIFOR

Março de 2026

1 A Profa. Dra. Ana Virgínia Moreira Gomes, integrante do corpo docente permanente, encontra-se em licença por exercer o cargo de Subdiretora-Geral e Diretora Regional para a América Latina e o Caribe da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o que justifica a diferença entre o total de 20 docentes e as 19 respostas obtidas.

2 Das 79 participações registradas, 7 continham apenas carimbo de data e hora, sem nenhuma resposta efetiva, tendo sido descartadas da análise.

1 PERFIL DOS DOCENTES DO PPGD/UNIFOR

1.1 Sexo e faixa etária

O corpo docente permanente do PPGD/UNIFOR apresenta composição equilibrada quanto ao sexo, com 10 respondentes do sexo feminino (52,6%) e 9 do sexo masculino (47,4%). Todos se declararam cisgêneros, e 18 dos 19 respondentes identificaram-se como heterossexuais.

A faixa etária predominante situa-se entre 50 e 60 anos, com 11 docentes (57,9%), com a faixa acima de 60 anos na segunda posição, com 4 respondentes (21,1%). As faixas de 30 a 40 e de 40 a 50 anos contam com 2 docentes cada (10,5%). O perfil etário indica um corpo docente em estágio consolidado de maturidade acadêmica, o que favorece a densidade da produção intelectual, embora sinalize a necessidade de planejamento de renovação no médio prazo.

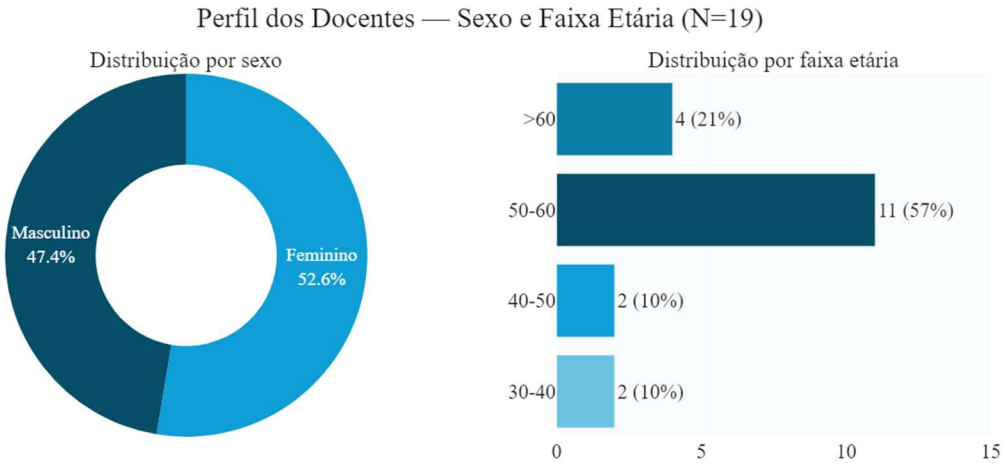


Figura 1 — Distribuição do corpo docente por sexo e faixa etária (N=19)

1.2 Raça e cor

A maioria dos docentes respondentes autodeclarou-se de raça/cor branca (13 respondentes, 68,4%), enquanto a categoria parda responde por (4 respondentes, 21,1%). Um docente declarou-se indígena (5,3%) e outro registrou resposta não prevista nas categorias do IBGE (5,3%). Nenhum docente se autodeclarou preto.

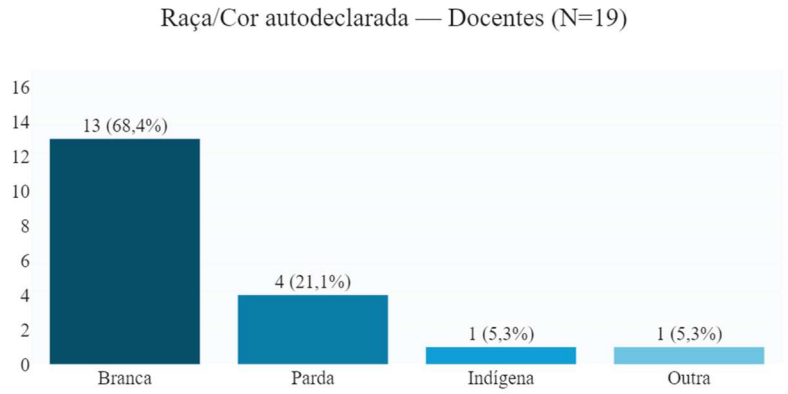


Figura 2 — Raça/cor autodeclarada do corpo docente (N=19)

O perfil racial do corpo docente reflete padrão observado em programas de pós-graduação em Direito no Brasil, com predominância de docentes brancos. A presença de um docente indígena representa singularidade relevante e positiva. A ausência de docentes autodeclarados pretos, contudo, suscita reflexão institucional sobre os mecanismos de atração e seleção docente sob a perspectiva da diversidade étnico-racial.

1.3 Renda familiar e regime de trabalho

A quase totalidade do corpo docente permanente mantém vínculo de 40 horas semanais com a UNIFOR (18 docentes, 94,7%), enquanto apenas 1 docente possui regime de 20 horas[3] (5,3%). Esse dado confirma a estabilidade e a dedicação do quadro permanente, aspecto reconhecido na avaliação quadrienal da CAPES 2021-2024.

Quanto às atividades profissionais externas, 15 dos 19 respondentes exercem ocupações concomitantes à docência na UNIFOR. A advocacia pública responde pela maior parcela (5 docentes), com a magistratura na segunda posição (2), a combinação de advocacia privada com docência em outra IES (2) e por outras funções públicas (2). Quatro docentes declararam não exercer atividades externas. Entre aqueles com dupla vinculação, 6 informaram destinar 40 horas semanais a outras instituições ou funções, e 3 informaram 20 horas.

3 Anota-se que o docente com regime de 20 horas aparece em duplicidade nos registros institucionais por também atuar no Mestrado Profissional.

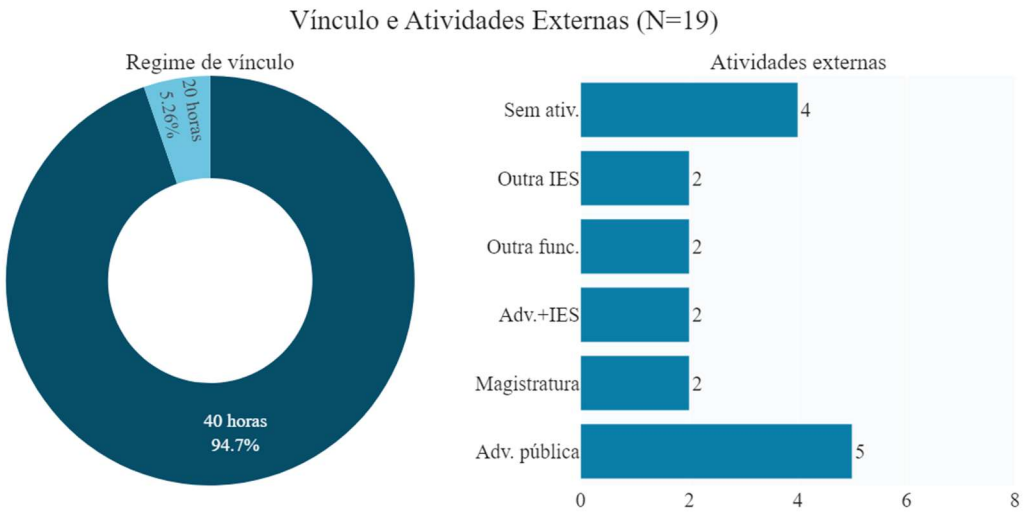


Figura 3 — Regime de vínculo e atividades profissionais externas (N=19)

A coexistência de atividades externas com a docência em regime de 40 horas demanda atenção institucional, sobretudo para assegurar que a carga de orientação, pesquisa e extensão no PPGD não seja comprometida pela dispersão de dedicação. O monitoramento mensal de orientações e prazos, já praticado pelo Colegiado, funciona como instrumento adequado para esse acompanhamento.

1.4 Formação acadêmica e estágio pós-doutoral

O corpo docente permanente do PPGD/UNIFOR possui formação doutoral diversificada. A Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) responde pela maior parcela de titulações (5 docentes), com a Universidade de São Paulo (USP) na segunda posição (3) e a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Universidade Federal do Ceará (UFC) e a própria UNIFOR, com 2 titulações cada. Há, ainda, doutoramentos obtidos na Universidade de Frankfurt e na Universidade de Lisboa, o que reforça a dimensão internacional da formação do quadro.

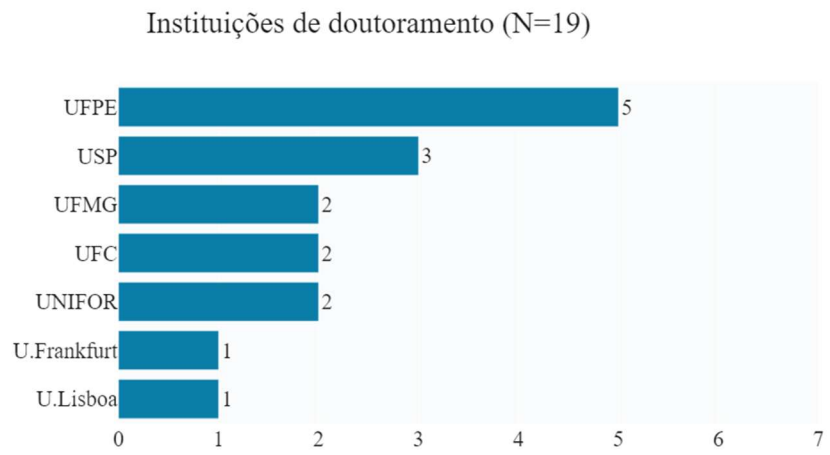


Figura 4 — Instituições de doutoramento do corpo docente (N=19)

A maioria expressiva dos respondentes realizou estágio pós-doutoral. Doze docentes (63,2%) completaram pós-doutorado no exterior e 4 (21,1%) no Brasil, o que perfaz 84,2% do corpo docente com experiência pós-doutoral. Apenas 3 docentes (15,8%) informaram não ter realizado essa etapa formativa.

No que se refere à fluência em idiomas estrangeiros, o inglês predomina com 16 docentes (84,2%), seguido pelo espanhol (8, 42,1%), francês (6, 31,6%), italiano (5, 26,3%) e alemão (2, 10,5%). A variedade linguística do corpo docente favorece a internacionalização do Programa e o acesso a literatura acadêmica em múltiplos idiomas.

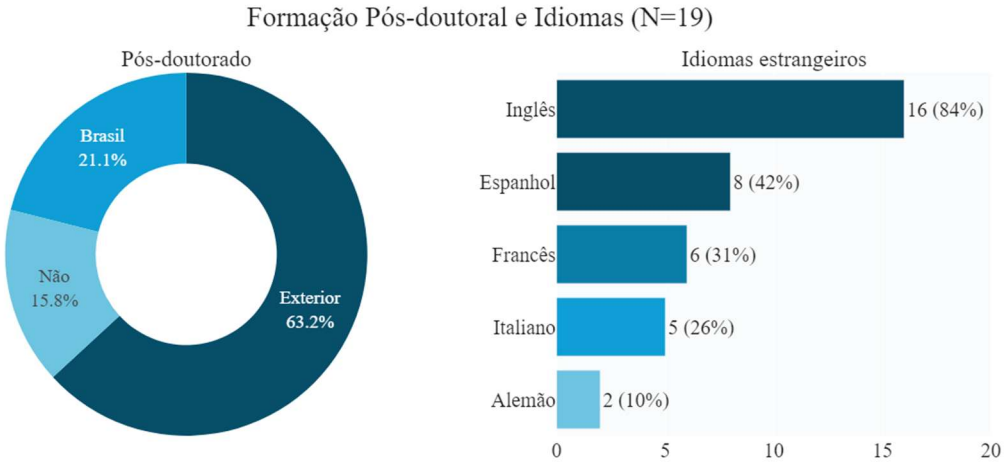


Figura 5 — Estágio pós-doutoral e fluência em idiomas estrangeiros (N=19)

Quanto à condição de deficiência, 3 docentes do corpo permanente declararam possuir algum tipo de deficiência, dado que representa indicador positivo de diversidade funcional no quadro do Programa.

1.5 Práticas de orientação

A maioria do corpo docente (16 respondentes, 84,2%) declarou seguir protocolo formal de orientação, que inclui cronograma, periodicidade definida e meios de reunião previamente combinados. Os 3 docentes que não adotam protocolo representam 15,8% do total. Quanto ao interesse em receber um protocolo institucional que auxilie a condução das orientações, 15 docentes (78,9%) manifestaram-se favoráveis.

O canal presencial prevalece como meio de orientação (12 docentes, 63,2%), seguido pelo virtual (5, 26,3%) e pela combinação de ambos (2, 10,5%). A periodicidade mais frequente é a quinzenal (8 docentes, 42,1%), com a mensal na segunda posição (7, 36,8%) e pela bimestral (4, 21,1%). A duração média das sessões concentra-se em 1 hora (10 docentes, 52,6%), com 7 docentes (36,8%) em sessões de 45 minutos e 2 (10,5%) em sessões de 30 minutos.

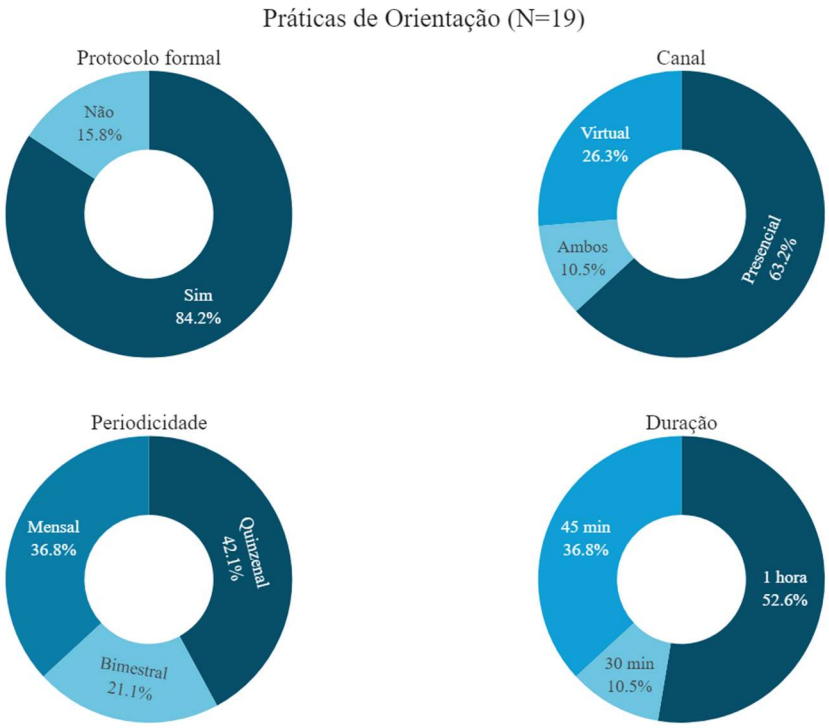


Figura 6 — Práticas de orientação do corpo docente (N=19)

Quanto ao reporte de dificuldades, 14 docentes (73,7%) afirmaram comunicar imediatamente ao PPGD quando encontram dificuldade de contato ou comparecimento do orientando. As dificuldades mais relatadas envolvem a ausência ou indisponibilidade do orientando, o descumprimento de cronogramas e a insuficiência de dedicação à pesquisa.

1.6 ABNT, inteligência artificial e publicações

Sobre normas da ABNT, 12 docentes (63,2%) afirmaram orientar seus alunos quanto às atualizações normativas, enquanto 7 (36,8%) declararam não o fazer. A demanda por formação na área é expressiva, com 14 respondentes (73,7%) favoráveis a receber capacitação sobre as atualizações da ABNT. Do mesmo modo, 12 docentes (63,2%) consideram oportuno que o PPGD disponha de um professor com função exclusiva de acompanhamento metodológico e adequação às normas.

A totalidade do corpo docente (19 respondentes, 100%) declarou orientar os alunos acerca da utilização de inteligência artificial. Esse dado indica que o tema já permeia a prática pedagógica do Programa de forma universal. Ainda assim, 16 docentes (84,2%) manifestaram interesse em receber formação específica sobre o uso de IA, o que sugere que a orientação atual se dá de modo individual e sem padronização institucional.

Quanto ao planejamento de publicações, 11 docentes (57,9%) utilizam cronograma para suas produções, ao passo que 8 (42,1%) não adotam essa prática. A maioria (14 docentes, 73,7%) considera oportuna a realização de encontro de compartilhamento de boas práticas e estratégias de publicação, o que aponta para uma demanda latente por espaços de troca metodológica entre pares.

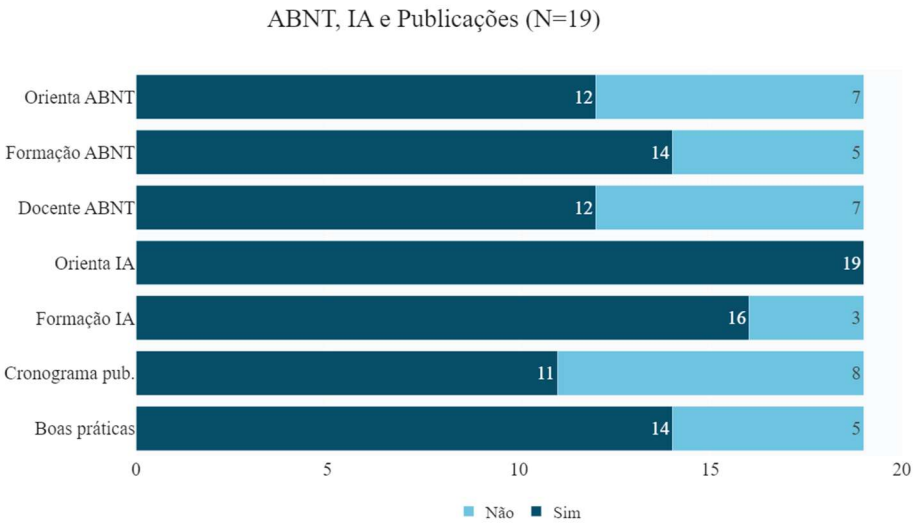


Figura 7 — ABNT, inteligência artificial e publicações (N=19)

2 PERFIL DOS DISCENTES DO PPGD/UNIFOR

2.1 Sexo, faixa etária e estado civil

O corpo discente do PPGD/UNIFOR apresenta leve predominância feminina, com 38 respondentes do sexo feminino (52,8%) e 33 do sexo masculino (45,8%), enquanto 1 preferiu não declarar (1,4%). A maioria se declarou cisgênera e heterossexual (97,2%).

A faixa etária predominante situa-se entre 40 e 50 anos, com 30 discentes (41,7%), com a faixa de 30 a 40 anos na segunda posição (19 respondentes, 26,4%). A faixa de 50 a 60 anos concentra 11 discentes (15,3%), a de 20 a 30 anos reúne 8 (11,1%) e a faixa acima de 60 anos conta com 4 respondentes (5,6%). O perfil etário indica predominância de profissionais em fase de amadurecimento da carreira, o que se coaduna com a expressiva presença de servidores públicos e advogados entre os discentes.

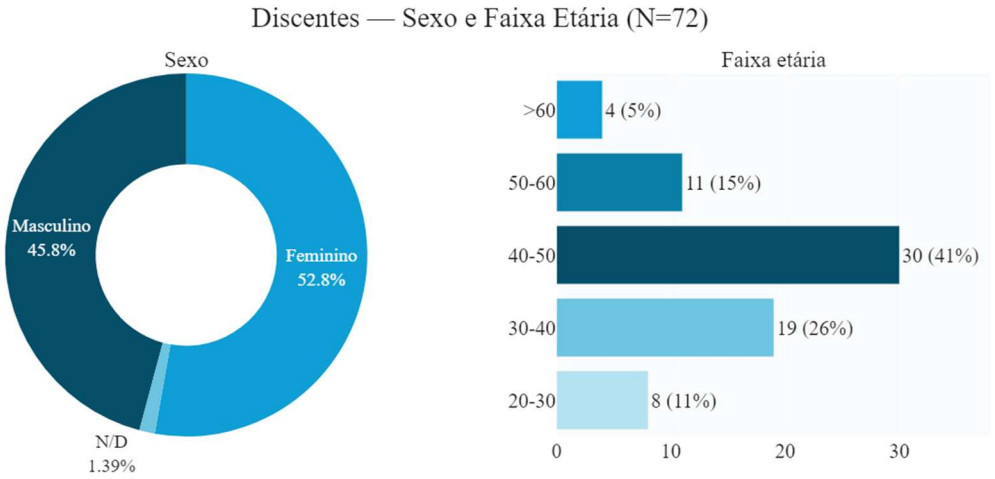


Figura 8 — Distribuição do corpo discente por sexo e faixa etária (N=72)

2.2 Raça, cor e deficiência[4]

A maioria dos discentes autodeclarou-se de raça/cor branca (50 respondentes, 69,4%), enquanto a categoria parda responde por (21 respondentes, 29,2%). Apenas 1 discente se autodeclarou preto (1,4%). A

4 Os dados de autodeclaração de deficiência merecem leitura cautelosa. O formulário de coleta não estabeleceu o critério jurídico de aferição, e o conceito normativo varia conforme o instrumento aplicável. A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada ao ordenamento pátrio com *status* de emenda constitucional pelo Decreto n. 6.949/2009, considera pessoas com deficiência, em seu artigo 1, aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas

composição racial do corpo discente reproduz padrão de concentração observado em programas de pós-graduação em Direito, com sub-representação expressiva de pessoas pretas, o que merece atenção na perspectiva de políticas afirmativas.

Quanto à condição de deficiência, 9 discentes (12,5%) declararam possuir algum tipo, enquanto 63 (87,5%) responderam negativamente. Entre as deficiências informadas, 4 são do tipo físico, e os demais registros incluem deficiência sensorial (visual/ocular), fibromialgia e transtorno do espectro autista.[5]

O Programa opera em ambiente institucional preparado para o atendimento a essa parcela da comunidade acadêmica, pois a UNIFOR mantém o Programa de Apoio Psicopedagógico (PAP), responsável desde 2005 pela oferta de serviços de acessibilidade, atendimento psicopedagógico e apoio psicológico, articulados com a coordenação de curso sempre que demanda discente o requerer.

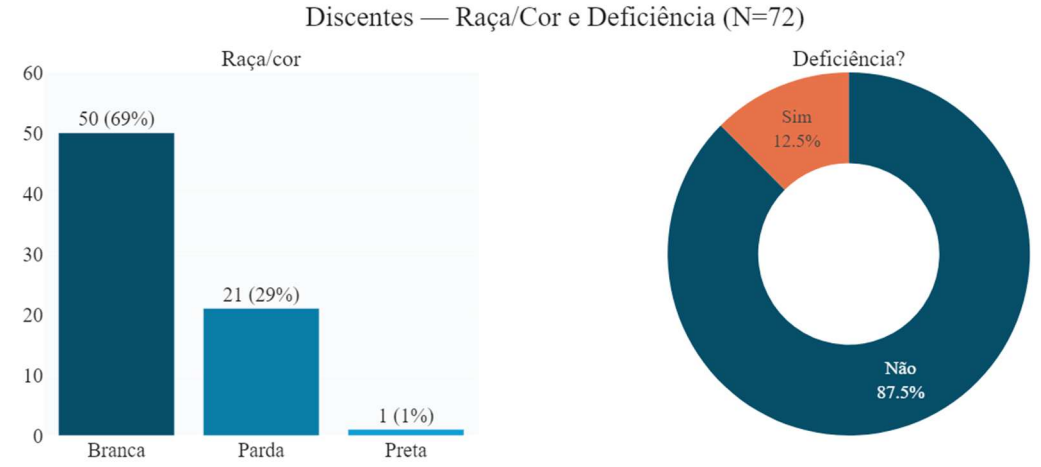


Figura 9 — Raça/cor e deficiência do corpo discente (N=72)

barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. A Lei n. 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, reproduz a definição em seu artigo 2, *caput*, e exige, no § 1, que a avaliação da deficiência, quando necessária, seja biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar. Não se pode inferir, portanto, que os respondentes que se autodeclararam com deficiência correspondam, necessariamente, às pessoas com deficiência nos termos do tratado internacional e da lei nacional.

5 No ato da inscrição no processo seletivo do PPGD, o candidato preenche campo de autodeclaração. Nos processos seletivos recentes, apenas 4 discentes se autodeclararam quanto à condição de deficiência nessa etapa, dado que sugere subnotificação no momento da matrícula em comparação com os resultados do formulário de autoavaliação ou que a deficiência foi superveniente. Registra-se que o formulário de inscrição se encontra em processo de aprimoramento, com base em protocolo destinado à definição de necessidades especiais.

2.3 Renda familiar e localização geográfica

A renda familiar mensal dos discentes concentra-se na faixa acima de 10 salários-mínimos, que reúne 51 respondentes (70,8%). As demais faixas apresentam distribuição residual, com 9 discentes entre 2 e 4 SM (12,5%), 6 entre 8 e 10 SM (8,3%), 5 entre 4 e 8 SM (6,9%) e apenas 1 com renda até 2 SM (1,4%). O perfil de renda elevada reflete a natureza privada da instituição e o custo associado à pós-graduação, aspecto que reforça a importância de políticas de bolsas e apoio financeiro para viabilizar o acesso de discentes com menor poder aquisitivo.

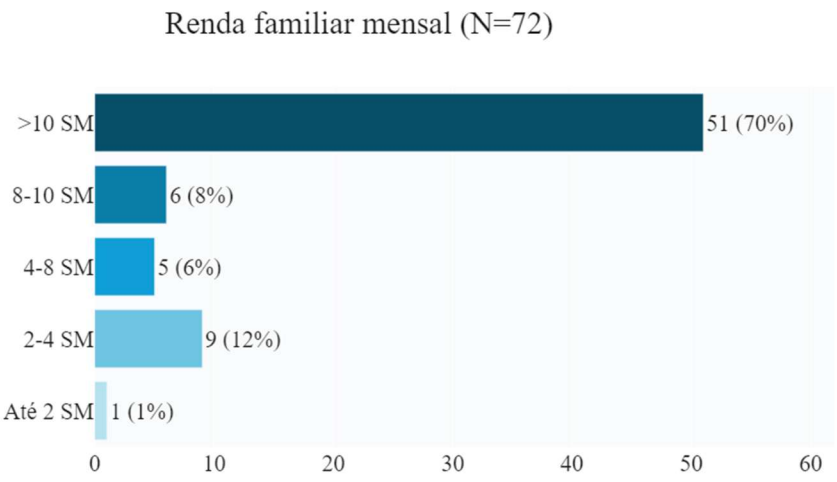


Figura 10 — Renda familiar mensal dos discentes (N=72)

Quanto à distribuição geográfica, a quase totalidade dos respondentes reside em Fortaleza e região metropolitana (Ceará), com ocorrências pontuais em Mossoró/RN, Natal/RN, Teresina/PI, Parnaíba/PI, São Luís/MA e Crateús/CE. A concentração em Fortaleza é esperada dado o caráter presencial predominante do Programa, mas as presenças de discentes de outros estados confirmam a vocação regional do PPGD, reconhecida pela CAPES na avaliação quadrienal.

2.4 Formação anterior e ingresso

A UNIFOR responde pela formação em graduação de aproximadamente 49% dos discentes respondentes (35 de 72), seguida pela Universidade Federal do Ceará (UFC), com cerca de 14% (10 discentes). As demais instituições de origem apresentam frequência unitária ou residual, o que confirma a forte endogenia na formação de base do corpo discente.

Quanto à titulação prévia em mestrado, 46 discentes (63,9%) declararam possuí-la, enquanto 26 (36,1%) não a detêm. Entre os que possuem mestrado, a UNIFOR novamente predomina como instituição de titulação (pelo menos 22 respondentes), seguida pela Unichristus e pela UFC. A totalidade dos respondentes ingressou no PPGD por ampla concorrência, sem registro de ingresso por reserva de vagas ou ações afirmativas.

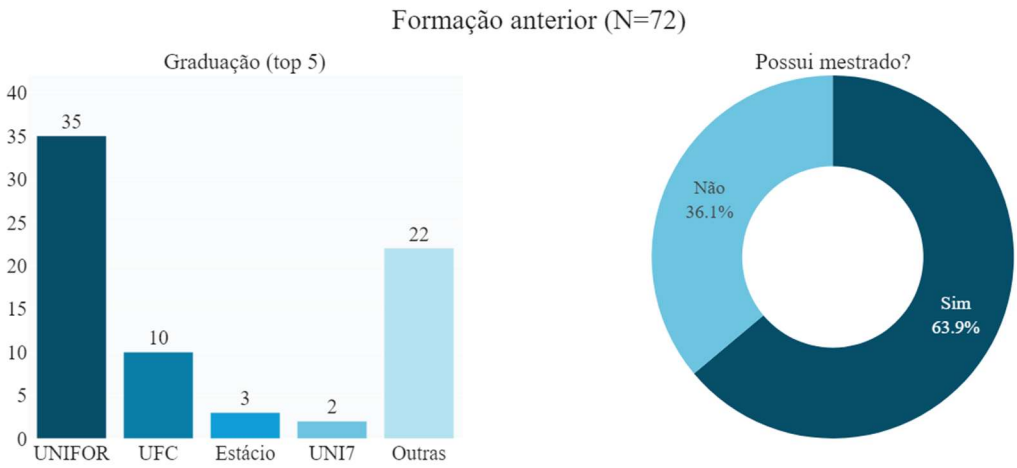


Figura 11 — Instituição de graduação e titulação em mestrado (N=72)

2.5 Bolsas e fomento

Dos 72 discentes válidos, 22 (30,6%) declararam ser bolsistas, enquanto 50 (69,4%) não recebem bolsa. Entre os bolsistas, a Fundação Cearense de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FUNCAP) responde pela maior parcela de financiamento, com 10 bolsas. O Tribunal de Justiça do Ceará (TJCE) financia 4 discentes, o Ministério Público do Estado do Ceará (MPCE) e a Escola Superior do Ministério Público (ESMPCE) sustentam 3 bolsas, e a CAPES contribui com 2. A Fundação Edson Queiroz (bolsa Yolanda Queiroz) e outras fontes cobrem os demais.

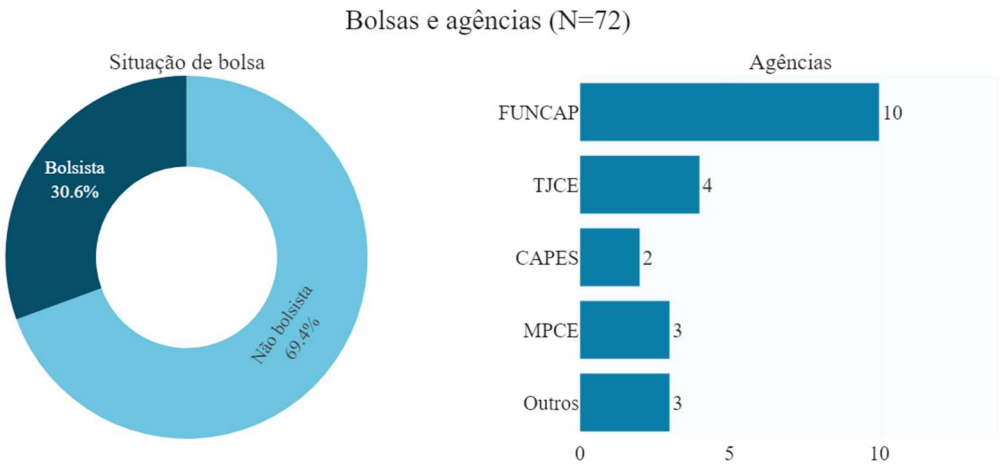


Figura 12 — Bolsas e agências financiadoras dos discentes (N=72)

A proporção de 30,6% de bolsistas sinaliza que a maioria dos discentes custeia integralmente a pós-graduação com recursos próprios. A diversificação de fontes de financiamento, com participação de órgãos do sistema de justiça estadual (TJCE, MPCE), constitui singularidade positiva do PPGD, embora a dimensão "bolsas e apoio financeiro" figure como a pior avaliada em todos os segmentos, conforme será detalhado na Seção 5. Além dos já registrados, o PPGD mantém convênio com a Defensoria Pública do Estado do Ceará, por meio do Escritório de Práticas Jurídicas (EPJ) da UNIFOR, bem como com a Procuradoria do Município de Fortaleza.

2.6 Ocupação profissional e grupos de pesquisa

A situação profissional dos discentes aponta que 36 respondentes (50,0%) são servidores públicos, 27 (37,5%) exercem a advocacia e 6 (8,3%) dedicam-se em tempo integral aos estudos. Os demais 3 discentes (4,2%) enquadram-se em outras categorias, que incluem docência em IES privada e estágio de pós-graduação. O predomínio de servidores públicos e advogados reforça o perfil de profissionais que buscam qualificação acadêmica para progressão funcional ou aprofundamento teórico, aspecto coerente com a vocação do Programa em Direito Constitucional.

Quanto à participação em grupos de pesquisa ou extensão, os discentes dividem-se de forma praticamente equitativa, com 35 participantes (48,6%) e 37 não participantes (51,4%). A proximidade desses valores sugere margem para ações de estímulo à inserção nos grupos, especialmente considerando que a CAPES valoriza a integração discente em atividades coletivas de pesquisa como indicador de qualidade do Programa.

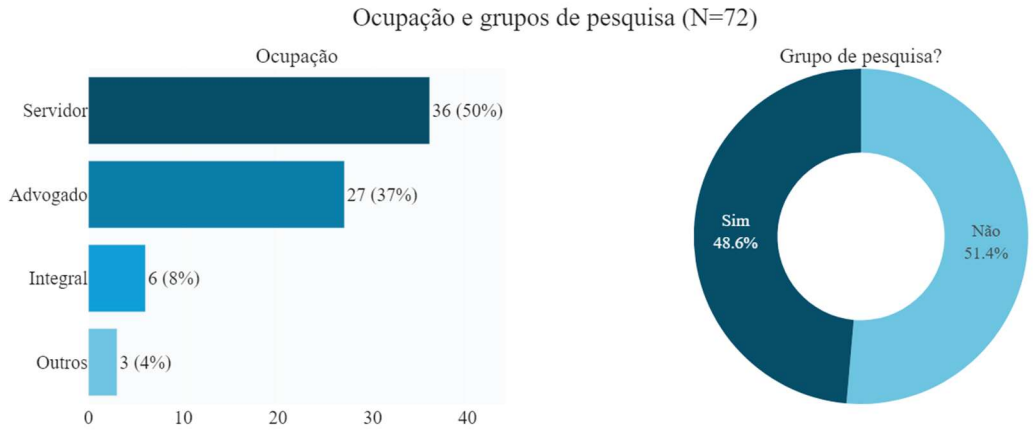


Figura 13 — Ocupação profissional e participação em grupos de pesquisa (N=72)

2.7 Participação em eventos científicos

A participação em eventos científicos ocorre com maior frequência no ritmo semestral, indicado por 33 discentes (45,8%), seguido pelo ritmo anual, com 25 respondentes (34,7%). A frequência bimestral foi assinalada por 8 discentes (11,1%), a mensal por 4 (5,6%) e a quinzenal por 1 (1,4%). Um respondente declarou não ter participado de evento até o momento da coleta.

Quanto ao formato das disciplinas, os dados apontam demanda expressiva por modalidades alternativas. O interesse em disciplinas concentradas (formato de blocos) foi indicado por 61 discentes (84,7%), e o interesse em disciplinas aos fins de semana alcançou 47 respondentes (65,3%). Esses percentuais refletem a composição profissional do corpo discente, majoritariamente formado por servidores públicos e advogados cujas agendas profissionais colidem com os horários convencionais de aula.

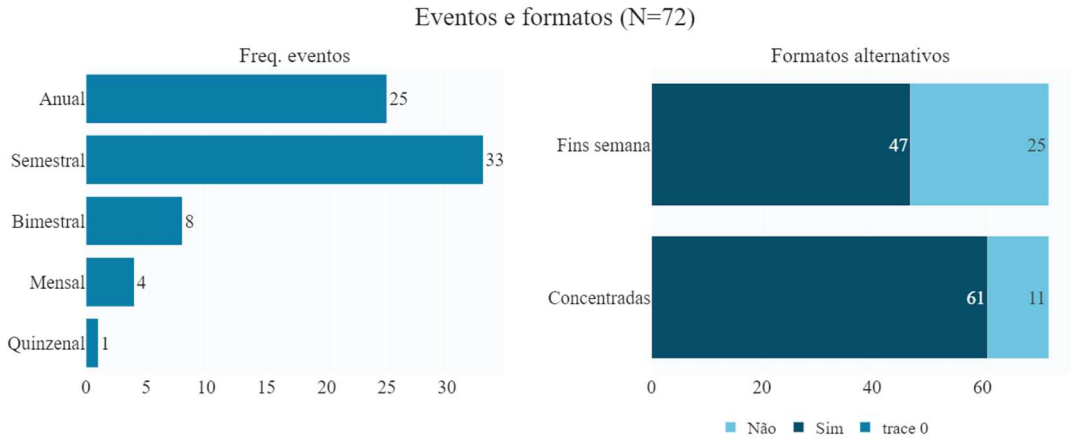


Figura 14 — Frequência em eventos e interesse em formatos alternativos (N=72)

No que se refere à preferência de turno, o matutino lidera com 25 indicações exclusivas (34,7%), seguido pelo noturno com 15 (20,8%) e pelo vespertino com 7 (9,7%). Os demais respondentes assinalaram combinações de dois ou mais turnos, o que indica flexibilidade de agenda e reforça a pertinência da oferta diversificada.

3 PERFIL DOS EGRESSOS DO PPGD/UNIFOR

3.1 Caracterização sociodemográfica

Os egressos respondentes apresentam perfil predominantemente masculino (75%), com faixa etária distribuída entre 20 a 30 anos (50%) e 40 a 50 anos (50%). Todos os respondentes se declararam heterossexuais e cisgêneros. No que tange à raça/cor, 75% se autodeclararam brancos e 25% pardos. Nenhum egresso declarou possuir deficiência.

A totalidade dos respondentes reside em Fortaleza/CE e informou renda familiar acima de 10 salários-mínimos, o que se alinha ao perfil de alta qualificação profissional dos egressos do Programa. A concentração na área de concentração em Direito Constitucional Público e Teoria Política reflete a identidade acadêmica do PPGD, com vinculação predominante à linha de Teoria da Democracia.

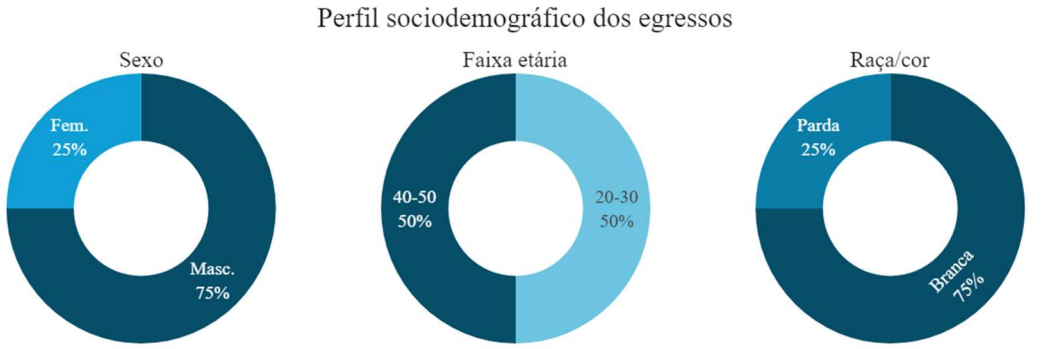


Figura 15 — Perfil sociodemográfico dos egressos respondentes

3.2 Trajetória profissional pós-conclusão

Os indicadores de impacto formativo colhidos junto aos egressos apontam resultados expressivos. A totalidade dos respondentes declarou que seu trabalho final (dissertação ou tese) adequou-se à área de concentração e à linha de pesquisa selecionadas, e que a pesquisa contribuiu para o aprimoramento de suas atividades profissionais. Todos afirmaram, de igual modo, que o Programa contribuiu tanto para o desenvolvimento pessoal quanto profissional, e que obtiveram promoção ou upgrade de carreira em decorrência da titulação.

As relações profissionais construídas durante o Programa foram unanimemente reconhecidas como fatores de aprimoramento da trajetória profissional. No campo das publicações, 75% dos egressos

publicaram sua dissertação ou tese, sob a forma de livro físico (2 respondentes) ou artigo científico (1 respondente).

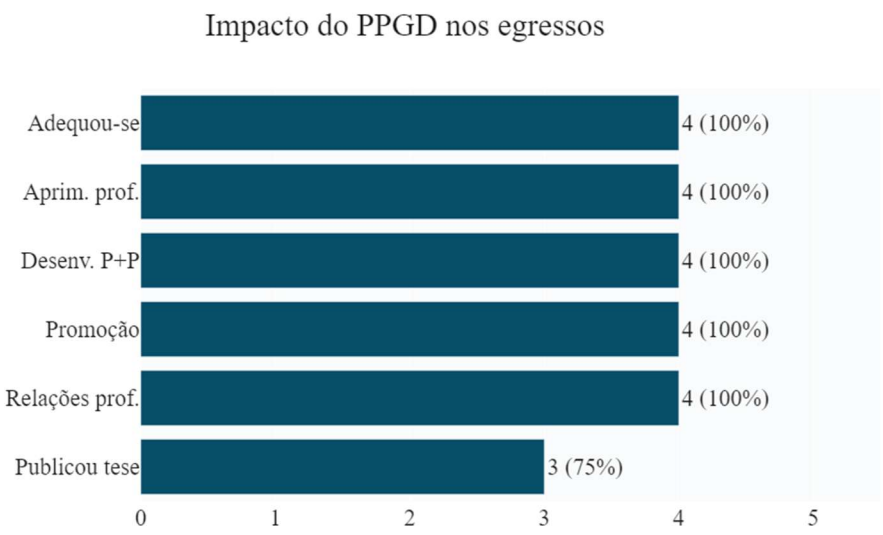


Figura 16 — Impacto do PPGD na trajetória profissional dos egressos

A ocupação atual dos egressos converge para a docência no ensino superior, exercida pela totalidade dos respondentes, seja de forma exclusiva (50%), seja combinada com advocacia privada e pesquisa. As instituições de vinculação incluem a própria UNIFOR (professor convidado), a Universidade Estadual do Ceará (UECE), o Centro Universitário 7 de Setembro (UNI7) e a Universidade Federal do Ceará (UFC), esta última na condição de doutorando. O ingresso dos egressos na docência superior confirma a aderência do PPGD ao perfil formativo acadêmico, já reconhecida pela CAPES na avaliação quadrienal.

3.3 Produção acadêmica e vínculo institucional

Apesar de 75% dos egressos terem declarado não manter vínculo formal com o PPGD após a conclusão, a totalidade afirmou preservar alguma forma de ligação com o Programa por meio de participação em grupos de pesquisa, eventos acadêmicos ou publicações conjuntas. Essa aparente contradição sugere que o vínculo existe na prática, porém carece de institucionalização que lhe confira visibilidade e continuidade.

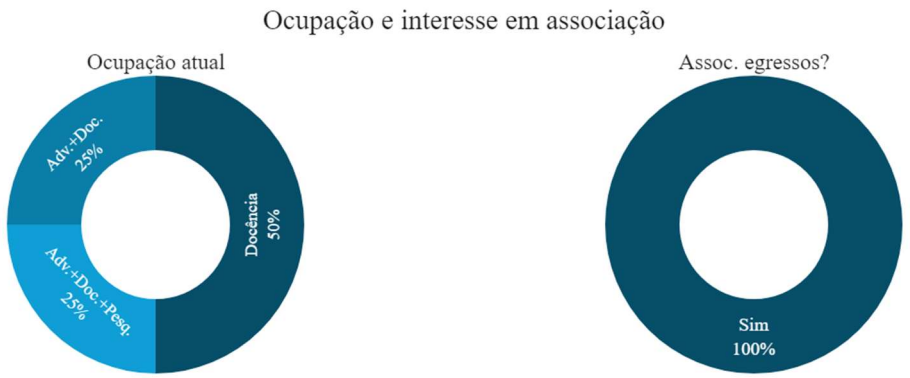


Figura 17 — Ocupação atual e interesse em associação de egressos

O dado mais notável desta subseção reside no interesse unânime em participar de uma associação formal de egressos do PPGD. A totalidade dos respondentes manifestou-se favorável à iniciativa, o que legitima e reforça a proposta já debatida pela Comissão de Autoavaliação desde a reunião inaugural de setembro de 2025. A criação de uma rede de egressos pode servir como instrumento de acompanhamento pós-conclusão, fortalecimento do sentimento de pertença e ampliação da inserção social do Programa, dimensão valorizada pela CAPES no quadriênio 2025-2028.

Entre os egressos com mestrado, as respostas quanto ao interesse em candidatar-se ao doutorado dividem-se entre “talvez” e “não”, o que indica potencial a ser explorado por meio de ações de comunicação dirigida e políticas de incentivo à progressão acadêmica dentro do próprio Programa.

4 AVALIAÇÃO DO PPGD/UNIFOR PELOS DOCENTES

4.1 Dimensões mais bem avaliadas

A avaliação do PPGD/UNIFOR pelos docentes apresenta um panorama predominantemente positivo, com médias superiores a 4,0 em 14 das 16 dimensões aferidas na escala de 1 a 5. A reputação nacional do Programa ocupa o topo do ranking, com média de 4,79, sustentada por 15 avaliações no grau máximo (nota 5) e 4 no grau 4. A qualidade do corpo docente e o suporte a pessoas com deficiência compartilham a segunda posição, ambos com média de 4,68.

A sensibilidade do corpo docente em relação a gênero, raça, orientação sexual e deficiência alcançou média de 4,58, seguida pela infraestrutura (4,53) e pela administração, transparência e comunicação do Programa (4,47). Esses resultados indicam que o corpo docente reconhece, em grau elevado, tanto a reputação acadêmica do PPGD quanto a qualidade das condições de trabalho e do ambiente institucional.

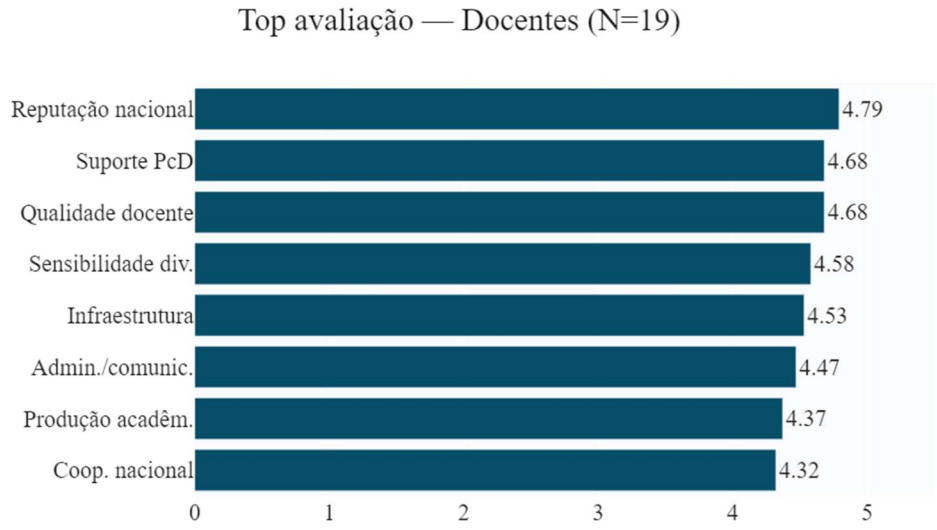


Figura 18 — Dimensões mais bem avaliadas pelos docentes (média 1-5, N=19)

4.2 Dimensões com menor avaliação

Na extremidade oposta do ranking, a dimensão “bolsas e apoio financeiro” registrou a menor média entre todas as avaliadas (3,58), a única a situar-se abaixo de 4,0. Dez dos 19 respondentes atribuíram nota 3, e um atribuiu nota 2, o que aponta insatisfação recorrente com as oportunidades de financiamento disponíveis para docentes e discentes. A cooperação internacional ocupou a penúltima posição (3,84), com

3 docentes que atribuíram nota 2, o que sugere percepção de que as parcerias com instituições estrangeiras podem ser ampliadas.

A reputação internacional do Programa (4,05), a variedade temática das disciplinas (4,11) e a relação entre docentes e discentes (4,16) completam o conjunto de dimensões com avaliação comparativamente inferior, embora todas se mantenham acima de 4,0. A variedade temática, em particular, recebeu 2 notas 2, o que merece atenção face à demanda já identificada por disciplinas em temas contemporâneos, como inteligência artificial e direito digital.

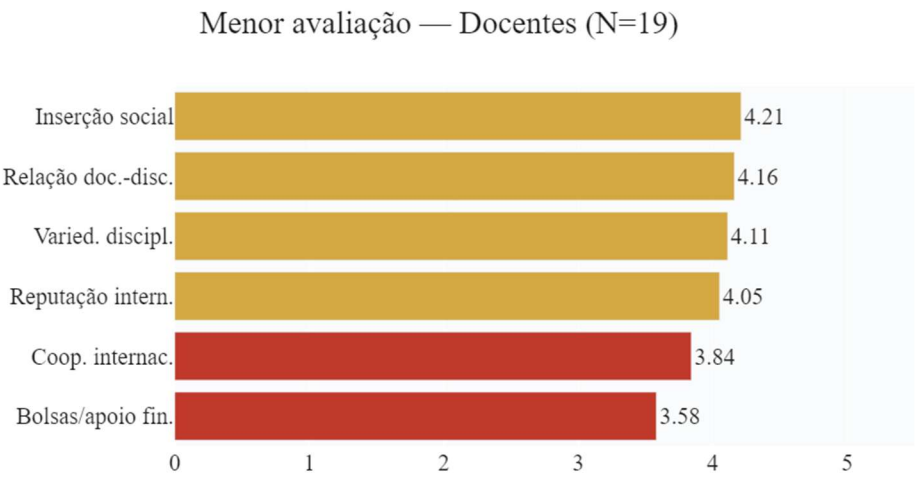


Figura 19 — Dimensões com menor avaliação pelos docentes (média 1-5, N=19)

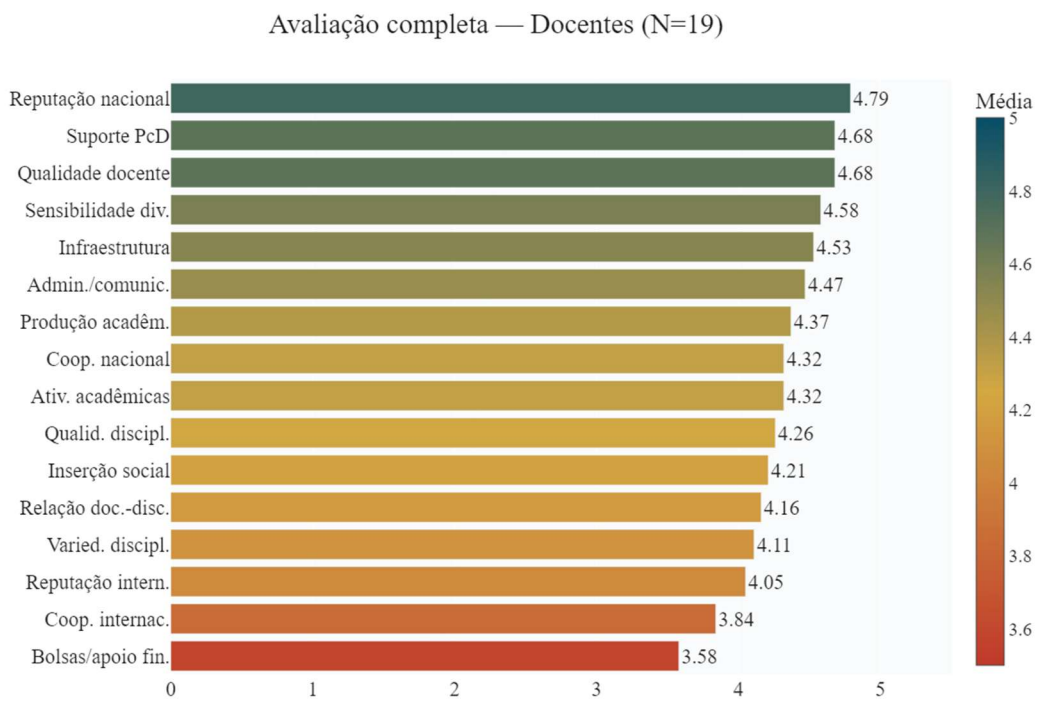


Figura 20 — Avaliação completa do PPGD pelos docentes, ordenada por média (N=19)

4.3 Conhecimento institucional e transparência

A totalidade dos docentes (19 respondentes, 100%) declarou ter conhecimento sobre a cooperação do PPGD com outras instituições, dado que confirma a inserção interinstitucional do Programa como aspecto internalizado pelo corpo docente. No entanto, quando indagados sobre as práticas de inclusão e não discriminação adotadas pelo PPGD, 12 docentes (63,2%) afirmaram desconhecê-las e 7 (36,8%) responderam afirmativamente.

Esse desconhecimento merece atenção, pois pode indicar que eventuais práticas de inclusão existentes não possuem visibilidade suficiente para serem percebidas. Entre os 7 docentes que declararam conhecer tais práticas, as mais citadas foram as dirigidas a pessoas com deficiência e as que abrangem múltiplos grupos vulneráveis (mulheres, negros, LGBTI+, indígenas).

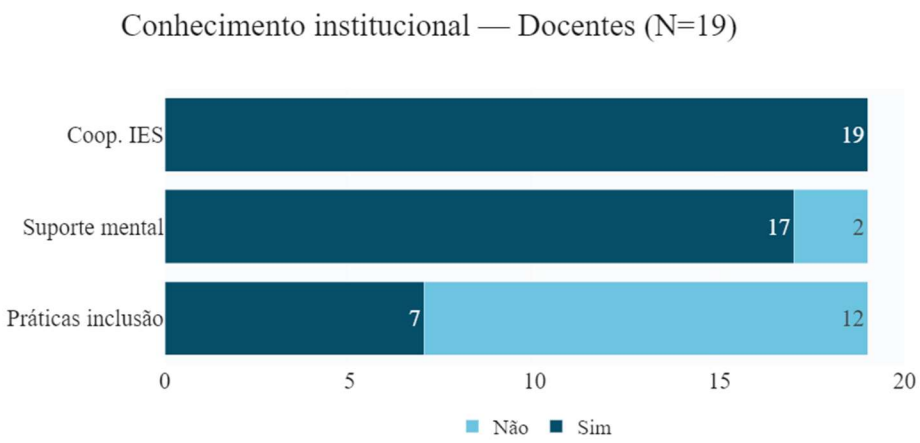


Figura 21 — Conhecimento institucional dos docentes (N=19)

Quanto ao suporte para situações de adoecimento mental, 17 docentes (89,5%) declararam saber que a universidade oferece esse tipo de apoio, enquanto 2 (10,5%) desconheciam. A elevada taxa de conhecimento nessa dimensão contrasta com a lacuna verificada nas práticas de inclusão e sugere que a comunicação institucional é mais eficaz em determinados temas do que em outros.

5 AVALIAÇÃO DO PPGD/UNIFOR PELOS DISCENTES

5.1 Dimensões mais bem avaliadas

A avaliação do PPGD pelos discentes destaca, com nitidez, a qualidade da orientação como maior ponto forte do Programa. A dimensão “qualidades do orientador” alcançou média de 4,90, com 67 dos 72 respondentes (93,1%) que atribuíram nota máxima. A contribuição do orientador à pesquisa atingiu 4,83. Essas duas dimensões ligadas à orientação ocupam o topo absoluto do ranking.

A produção acadêmica do corpo docente e discente obteve média de 4,64, seguida pela reputação nacional (4,62), infraestrutura (4,61) e qualidade geral do corpo docente (4,58). Essas seis dimensões formam um bloco de excelência percebida, com médias superiores a 4,5, e convergem com os achados da avaliação docente e da Ficha CAPES 2021-2024.

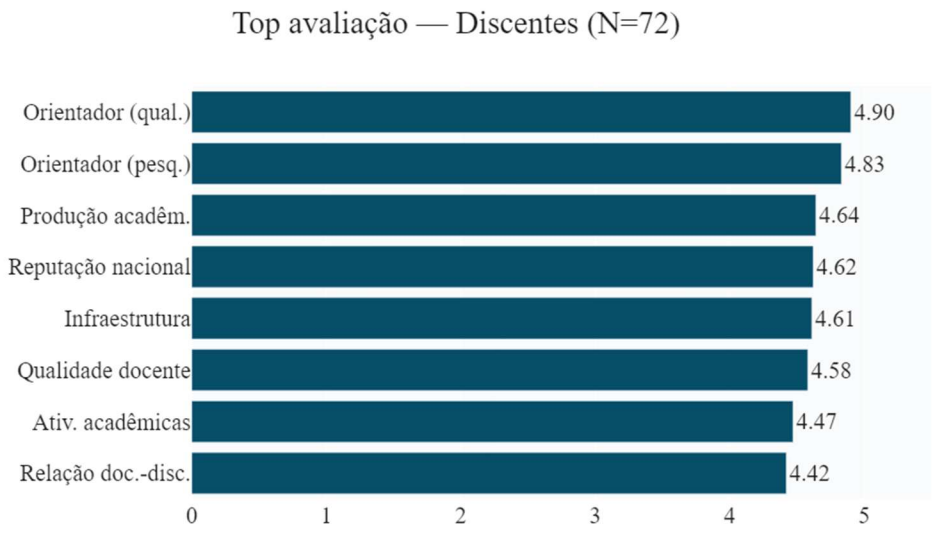


Figura 22 — Dimensões mais bem avaliadas pelos discentes (média 1-5, N=72)

5.2 Dimensões com menor avaliação

Na base da pirâmide de avaliação discente, a dimensão “bolsas e apoio financeiro” registrou a menor média geral (3,72), acompanhada por 9 atribuições de nota 1, o que configura insatisfação intensa por parte de um segmento dos respondentes. Essa avaliação converge com a percepção docente (3,58) e aponta que o financiamento estudantil pode constituir uma fragilidade real nesta autoavaliação.

A percepção sobre o encaminhamento de situações de adoecimento mental obteve média de 3,83, com a ocorrência de 8 avaliações na faixa mínima e 15 avaliações intermediárias, configurando-se como uma das dimensões mais sensíveis identificadas na autoavaliação. O dado recomenda atenção institucional contínua, especialmente considerando o perfil discente, majoritariamente composto por profissionais em atividade, que conciliam a pós-graduação com elevadas cargas de trabalho.

Sobre o assunto, a Universidade de Fortaleza dispõe, desde 2005, do Programa de Apoio Psicopedagógico (PAP), estrutura institucional sediada no Bloco N do campus, com funcionamento de segunda a sexta, das 7h30 às 12h e das 13h30 às 19h, acionável pelo e-mail pap@unifor.br, pelo telefone (85) 3477-3399 e pelo WhatsApp (85) 99250-7530. O Programa opera por equipe multidisciplinar em três dimensões integradas, a saber, acessibilidade, psicologia e psicopedagogia, e oferta atendimento individual ou em grupo, sem custo ao discente, docente, funcionário ou familiar que o procure.

Na dimensão da acessibilidade, o PAP disponibiliza intérprete de Libras, ledor, apoio à mobilidade e adaptação de material didático para pessoas com deficiência e discentes com necessidades educacionais específicas. Na dimensão clínica, oferta atendimento psicológico e psicopedagógico orientado ao acolhimento de demandas emocionais e cognitivas da comunidade acadêmica.

Soma-se ao PAP o Escritório de Integridade e Proteção de Dados (EIPD), que atua conforme a Lei 13.709/2018 e pode ser acionado pelo e-mail integridadelgpd@unifor.br, bem como a Ouvidoria institucional, instância de mediação acolhedora de demandas da comunidade interna e externa, com atendimento pelo telefone (85) 3477-3400, de segunda a sexta entre 8h e 20h, e prazo de resposta de até sete dias úteis, além da Central de Atendimento da Universidade, com WhatsApp (85) 99246-6625 e telefone (85) 3477-3000. Esses dispositivos, integrados entre si, compõem rede de acolhimento permanente e conferem ao Programa base institucional apta a receber a Meta 3.5 do planejamento estratégico, cuja finalidade reside em ampliar a visibilidade desses canais junto ao corpo discente.

A variedade temática das disciplinas (4,17), o apoio institucional (4,18), a administração e comunicação (4,24) e o suporte a pessoas com deficiência (4,28) complementam o conjunto de dimensões com avaliação inferior, todas ainda acima de 4,0. As sugestões espontâneas dos discentes reforçam a demanda por disciplinas em direito digital, inteligência artificial, direito criminal e temas interdisciplinares.

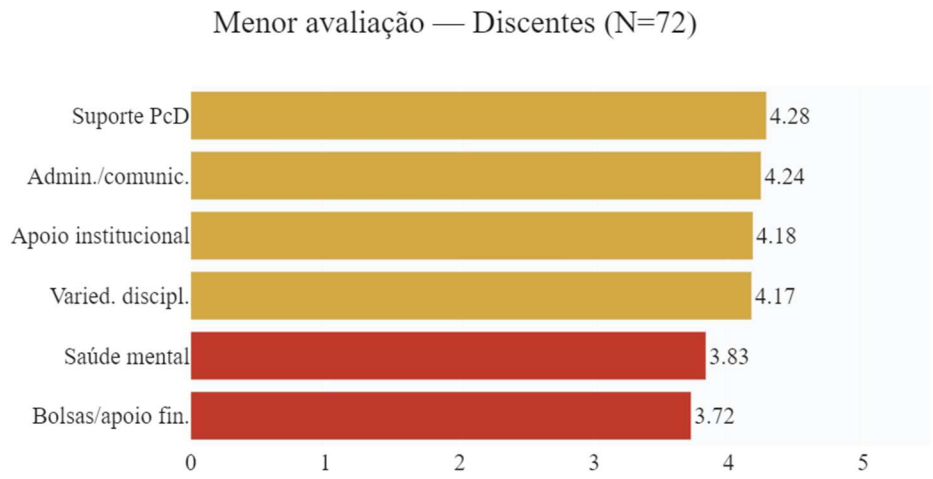


Figura 23 — Dimensões com menor avaliação pelos discentes (média 1-5, N=72)

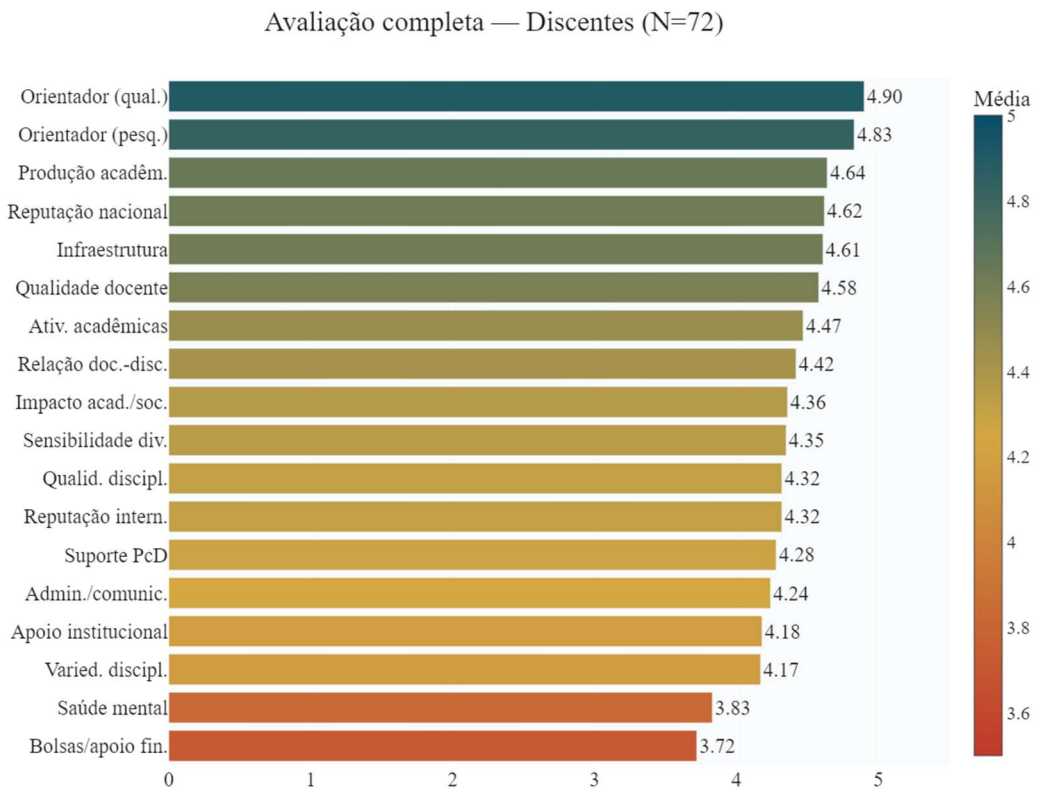


Figura 24 — Avaliação completa do PPGD pelos discentes, ordenada por média (N=72)

5.3 Demandas e preferências

As demandas dos discentes por formatos alternativos de disciplinas são expressivas e consistentes. Conforme detalhado na Seção 2.7, a demanda por disciplinas concentradas (84,7%) e por oferta aos fins de

semana (65,3%) configura necessidade estrutural que merece incorporação ao planejamento curricular do Programa.

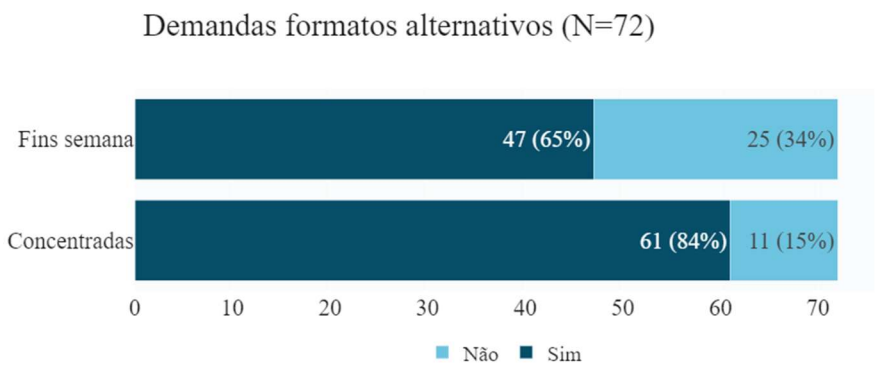


Figura 25 — Demandas por formatos alternativos de disciplinas (N=72)

A preferência de turno concentra-se no matutino (34,7%), seguido pelo noturno (20,8%) e pelo vespertino (9,7%), com parcela expressiva (35,8%) que assinalou combinações de dois ou mais turnos. Essa distribuição confirma a heterogeneidade de agendas entre os discentes e reforça a pertinência de uma oferta horária diversificada, que contemple tanto os profissionais que dispõem do turno da manhã quanto aqueles cujas atividades profissionais se concentram no período diurno.

6 AVALIAÇÃO DO PPGD/UNIFOR PELOS EGRESSOS

6.1 Formação recebida e impacto profissional

A avaliação da formação recebida no PPGD obteve média de 4,25, com metade dos egressos respondentes na nota máxima. A contribuição do Programa para a trajetória acadêmica e profissional atingiu 4,50, e a percepção geral sobre a formação (aferida em escala separada) alcançou 4,50. Esses indicadores, somados à unanimidade já registrada na Seção 3 quanto à promoção de carreira e ao desenvolvimento pessoal e profissional, compõem quadro consistente de retorno positivo da passagem pelo Programa.

A produção e o impacto do corpo docente lideraram a ordem de satisfação dos egressos (4,75), empatados com a infraestrutura (4,75). A transparência administrativa também obteve avaliação elevada (4,50). Esses resultados sugerem que a experiência formativa, retrospectivamente avaliada, mantém percepção positiva mesmo após o distanciamento temporal da conclusão do curso.

6.2 Dimensões avaliadas

O mapa de calor a seguir apresenta a ordenação completa das dimensões avaliadas pelos egressos. Na porção superior, com médias iguais ou superiores a 4,50, figuram a produção e impacto docente, a infraestrutura, a transparência administrativa, o suporte a PcD, a formação para a trajetória e a reputação nacional. Na porção inferior, as dimensões de variedade temática das disciplinas (3,75) e bolsas e apoio financeiro (3,75) registram as menores médias, padrão coerente com o observado nos demais segmentos.

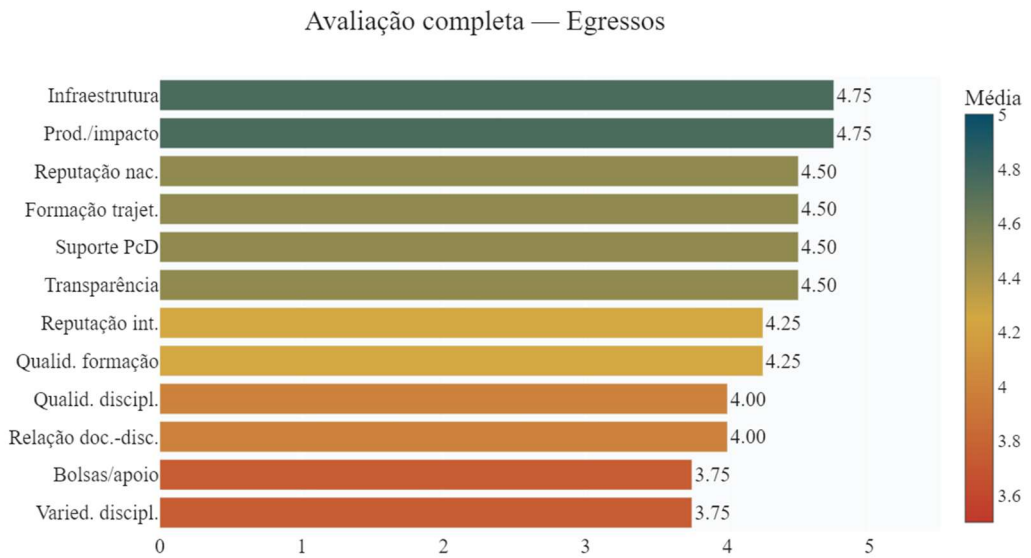


Figura 26 — Avaliação completa do PPGD pelos egressos (média 1-5)

A convergência entre os três segmentos nas dimensões de menor avaliação (bolsas, variedade temática, cooperação internacional) confere robustez ao diagnóstico e legitima a incorporação dessas fragilidades ao planejamento estratégico. De modo simétrico, a consistência das avaliações positivas em reputação nacional, infraestrutura e qualidade docente indica que essas forças possuem reconhecimento transversal, independente do vínculo atual do respondente com o Programa.

6.3 Vínculo pós-conclusão e associação de egressos

A análise do vínculo pós-conclusão reitera achado já apontado na Seção 3, com 75% dos egressos sem vínculo formal, porém com a totalidade dos respondentes que preserva alguma forma de conexão por meio de grupos de pesquisa, eventos ou publicações conjuntas. A unanimidade no interesse pela criação de uma associação de egressos confirma-se como dado persistente e robusto.

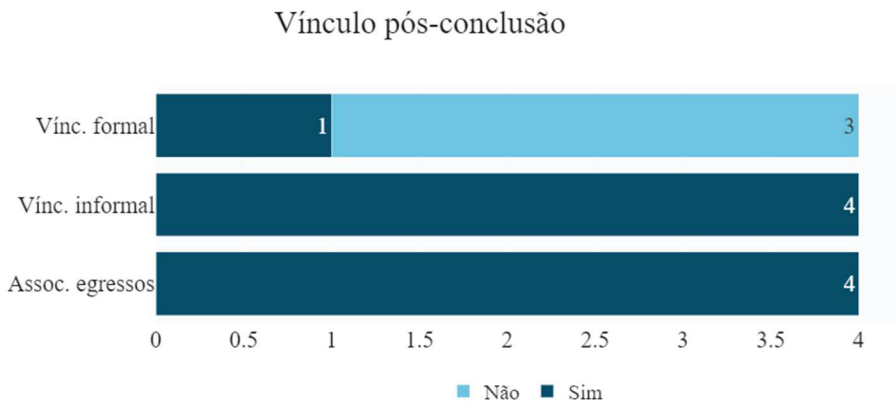


Figura 27 — Vínculo pós-conclusão e interesse em associação de egressos

As sugestões espontâneas dos egressos reforçam dois pontos específicos. O primeiro diz respeito à necessidade de dar publicidade às conquistas dos egressos como forma de demonstrar a importância do Programa. O segundo aponta para a revisão da carga de créditos obrigatórios, que foi considerada excessiva por respondentes que cursaram o mestrado, o que indica que a flexibilização curricular pode beneficiar a dedicação à pesquisa.

7 PERCEPÇÃO SOBRE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E ACOLHIMENTO

O questionário de autoavaliação aplicado aos três segmentos do Programa (docentes, discentes e egressos) incluiu seção destinada à percepção sobre discriminação, assédio e acolhimento. A pergunta formulada indagava se o respondente havia "sofrido ou presenciado" situação de discriminação ou assédio no âmbito do PPGD/UNIFOR, apresentando categorias pré-definidas (assédio moral, assédio sexual, machismo, capacitismo, LGBTfobia, racismo, entre outras) como opções de resposta.

A Comissão de Autoavaliação e Planejamento Estratégico, em reunião de 8 de abril de 2026 (Ata nº 4/2026), procedeu à análise crítica do instrumento de coleta e considerou que a pergunta foi formulada de maneira metodologicamente atécnica. A formulação não distingue entre o respondente que sofreu diretamente a conduta e aquele que apenas a presenciou, o que impede a quantificação precisa de vítimas e testemunhas. Ademais, o instrumento aglutina no mesmo item condutas com potencialidade criminosa[6] de naturezas distintas, sem oferecer a clareza conceitual necessária para a individualização dos relatos. Essa limitação compromete a possibilidade de adoção de providências específicas a partir dos dados coletados.

Não obstante a limitação metodológica identificada, o formulário registrou ao menos uma resposta positiva em cada segmento consultado. Dado o relevo e o interesse institucional da matéria, a Comissão deliberou pela comunicação dos dados genéricos e dos metadados do formulário às autoridades acadêmicas competentes, com o apoio da Coordenação do PPGD (Profa. Dra. Ana Maria D'Ávila Lopes), para ciência e eventuais providências no âmbito de suas atribuições.

A Comissão resolve, ainda, pela reaplicação do questionário relativo a este tema de maneira isolada e com revisão metodológica, de modo a permitir a compreensão precisa da natureza do caso relatado, do tipo de envolvido e da conduta acusada, com clareza conceitual que viabilize, se necessário, a responsabilização dos eventuais envolvidos e a oferta de apoio às possíveis vítimas.

Ademais, é importante anotar que a UNIFOR dispõe do Escritório de Integridade e Proteção de Dados (EIPD), unidade institucional destinada à execução do programa de integridade e à operacionalização das políticas de privacidade e proteção de dados pessoais, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018). O EIPD implementa as deliberações do Comitê de Privacidade e do Comitê de

6 As categorias constantes do instrumento (assédio sexual, racismo, LGBTfobia, capacitismo, entre outras) encontram correspondência em tipos penais do ordenamento brasileiro: assédio sexual (art. 216-A do Código Penal), racismo e injúria racial (Lei 7.716/1989, com alterações da Lei 14.532/2023, e art. 140, § 3º, do Código Penal), discriminação por deficiência (art. 88 da Lei 13.146/2015) e LGBTfobia, equiparada ao racismo pelo STF (ADO 26 e MI 4.733, de 13 de junho de 2019). O assédio moral, embora sem tipificação penal autônoma no direito federal, pode configurar constrangimento ilegal (art. 146 do Código Penal) ou ameaça (art. 147 do Código Penal), conforme as circunstâncias.

@uniforcomunica

Conduta Ética, instâncias colegiadas encarregadas, respectivamente, da governança dos dados pessoais e da interpretação e aplicação do conjunto de normas éticas da instituição.

Adicionalmente, compete ao EIPD o recebimento, a verificação e o encaminhamento de manifestações, medidas que incluem análise técnica, apuração e tratamento conforme os requisitos legais, podendo ser acionado pelo e-mail integridadelgpd@unifor.br e, para incidentes de segurança envolvendo dados pessoais, pelo e-mail incidentes@unifor.br, sem prejuízo dos formulários eletrônicos disponibilizados no portal institucional (unifor.br/epd). Como canal externo de denúncias éticas, a UNIFOR mantém o Contato Seguro (www.contatoseguro.com.br/unifor), plataforma independente, operada por terceiro especializado, apta a receber relatos de fraude, discriminação, assédio moral, assédio sexual e demais desvios de conduta, em funcionamento ininterrupto, com atendimento por site, aplicativo, WhatsApp e telefone, e com garantia de sigilo e, quando requerido, de anonimato do denunciante, em observância ao disposto na Lei 14.457/2022.

De outro lado, a Ouvidoria da UNIFOR, situada no térreo do Prédio da Reitoria, complementa a rede de apuração como instância de mediação institucional, acionável presencialmente, pelo telefone (85) 3477-3400 em dias úteis entre 8h e 20h, e por formulário eletrônico no portal, com prazo de resposta de até sete dias úteis e possibilidade de consulta ao andamento da manifestação.

No plano do acolhimento psicossocial, como já memorado na subseção 5.2, o Programa de Apoio Psicopedagógico (PAP), em funcionamento desde 2005 e sediado no Bloco N do campus, oferta atendimento psicológico, psicopedagógico e serviços de acessibilidade, por equipe multidisciplinar, sem custo à comunidade acadêmica, contatável pelo e-mail pap@unifor.br, pelo telefone (85) 3477-3399 e pelo WhatsApp (85) 99250-7530. A articulação entre EIPD, Comitê de Conduta Ética, Contato Seguro, Ouvidoria e PAP configura rede permanente de investigação, apuração e acolhimento, na qual cada instância cumpre atribuição própria, com encaminhamentos recíprocos conforme a natureza da manifestação recebida.

8 DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

8.1 Matriz SWOT/FOFA do PPGD/UNIFOR

A Matriz SWOT/FOFA a seguir sintetiza o diagnóstico institucional do PPGD/UNIFOR, construída a partir do cruzamento sistemático de três fontes complementares. Os formulários aplicados a docentes (N=19, cobertura de 95% do corpo permanente), discentes (N=72) e egressos fornecem a percepção interna dos segmentos. A Ficha de Avaliação Quadrienal da CAPES (2021-2024) oferece a validação externa e as

unifor.br

recomendações do CTC-ES. As atas da Comissão de Autoavaliação e Planejamento Estratégico, com suas 41 demandas registradas, asseguram o lastro deliberativo. O Documento de Área de Direito da CAPES (2025-2028) orienta a leitura prospectiva das oportunidades e ameaças.

FORÇAS (S)	OPORTUNIDADES (O)
1. Nota CAPES 6, Muito Bom em todos os quesitos 2. Reputação nacional (4,62-4,79 nos 3 segmentos) 3. Qualidade do orientador (4,90 discentes) 4. 17 premiações no quadriênio 2021-2024 5. Corpo docente estável, 84,2% com pós-doc 6. Acervo jurídico 14.636 títulos + Scopus/WoS 7. Qualidade de dados Sucupira (referência CAPES) 8. 80% dos docentes integrados à graduação 9. 3 docentes PcDs no corpo permanente 10. 100% dos docentes orientam sobre IA	1. IN CAPES 2/2024 legitima disciplinas híbridas 2. 84,7% discentes querem formato concentrado 3. Associação de egressos (100% interesse) 4. Parcerias TJCE/MPCE/ESMEC para bolsas 5. Formação ABNT (73,7%) e IA (84,2%) docente 6. Fortalecer área de Direito Privado 7. Clínicas jurídicas e pesquisa empírica 8. Rede de pós-doc no exterior (12 docentes) 9. Expansão de dupla titulação internacional 10. Semana do PPGD como eixo integrador
FRAQUEZAS (W)	**AMEAÇAS (T)**
1. Bolsas/apoio financeiro (3,58-3,75, pior nota) 2. Saúde mental (3,83, com 11% nota 1) 3. Assédio moral transversal (11-26% dos segmentos) 4. 60-100% desconhecem práticas de inclusão 5. 78,9% docentes com 50+ anos (risco de descontinuidade) 6. Credibilidade na seleção de bolsas questionada 7. Variedade temática insuficiente (IA, digital) 8. Excesso de créditos no doutorado 9. 51,4% discentes fora de grupos de pesquisa 10. 1,3% discentes pretos (sub-representação)	1. Autoria discente a 2,75pp do limite CAPES 2. MINTER/DINTER estatal perde valor no ciclo 2025-28 3. Diversidade docente será critério avaliativo 4. Dependência de financiamento externo (FUNCAP) 5. Endogenia discente (32,9% graduaram na UNIFOR) 6. Competição por docentes/discentes qualificados 7. Pressão regulatória inclusão sem políticas formais 8. Extinção da prova vista como rebaixamento 9. Risco na produção internacional para nota 7 10. Baixa conversão mestre-doutorando entre egressos

Figura 33 — Matriz SWOT/FOFA do PPGD/UNIFOR (2025)

8.2 Forças identificadas

O PPGD/UNIFOR sustenta conjunto robusto de forças institucionais, validadas simultaneamente pela percepção interna e pela avaliação externa. A Nota 6 (seis) atribuída pela CAPES na avaliação quadrienal 2021-2024, com conceito Muito Bom em todos os quesitos (Programa, Formação e Impacto na Sociedade), figura como a principal credencial do Programa no cenário nacional. A reputação nacional confirmou-se como a dimensão mais bem avaliada pelos três segmentos, com médias entre 4,62 e 4,79 na escala de 1 a 5.

A qualidade da orientação acadêmica destaca-se como ativo singular do PPGD. Os discentes atribuíram ao orientador média de 4,90, com 93,1% de notas máximas, percentual que raramente se observa em levantamentos dessa natureza. O corpo docente, composto por 20 permanentes, dos quais 18 em regime de 40 horas semanais, exibe estabilidade institucional e formação de excelência, com 84,2% dos respondentes detentores de estágio pós-doutoral e fluência em ao menos um idioma estrangeiro.

A CAPES reconheceu expressamente a qualidade dos dados institucionais na Plataforma Sucupira, que a classificou como "referência institucional" e reconheceu a "governança madura" na curadoria das informações. Essa força, de caráter administrativo, diferencia o PPGD pela capacidade de rastreabilidade e prestação de contas, e facilita o próprio processo de autoavaliação ora conduzido.

A infraestrutura do Programa, bem avaliada por todos os segmentos (médias entre 4,53 e 4,75), sustenta-se em acervo jurídico de 14.636 títulos e 43.436 exemplares, acesso a bases *Scopus, VLex e Web of Science,* e rede de alta capacidade com cobertura ampla no campus. A integração de 80% dos docentes permanentes com atividades de graduação reforça a transversalidade da formação e atende a critério avaliativo específico da CAPES. A presença de 3 docentes com deficiência no corpo permanente, embora numericamente modesta, representa dado positivo de diversidade funcional. A totalidade dos docentes já orienta os discentes acerca da utilização de inteligência artificial, o que posiciona o Programa à frente de muitos congêneres na incorporação dessa temática.

8.3 Fraquezas identificadas

A dimensão "bolsas e apoio financeiro" obteve as médias mais modestas entre as variáveis pesquisadas nos três segmentos (3,58 docentes, 3,72 discentes, 3,75 egressos), o que identifica o espaço de maior oportunidade de aprimoramento apontado pelo diagnóstico. Para além da leitura quantitativa, relatos espontâneos de discentes suscitaram questionamentos sobre a transparência e os critérios do processo seletivo de bolsas, tema já acolhido pela Comissão na Ata n. 2/2026 (deliberação 8.1).

A Comissão pondera que a percepção discente quanto à dimensão bolsas não se confunde com irregularidade procedimental. Com a finalidade de compreender melhor essa percepção, a Comissão analisou os editais das últimas 10 (dez) seleções, compreendendo o período de 2023 a 2025. A Comissão considera que os editais apresentam critérios claros, sendo os resultados passíveis de recurso pelos candidatos.

Em continuidade, o encaminhamento de situações de adoecimento mental registrou média de 3,83 entre os discentes, com 37,5% de notas máximas, resultado que reconhece a atuação institucional da maior parte da comunidade respondente. A dispersão observada (11,1% de notas mínimas e 15,3% de notas 1 e 2) sinaliza, porém, que a experiência com o suporte ainda não alcança uniformidade entre o corpo discente. A incidência de relatos de assédio moral nos três segmentos (26,3% entre docentes, 11,1% entre discentes e 25,0% entre egressos) recomenda, na mesma direção, continuidade das ações preventivas e fortalecimento dos mecanismos de escuta.

A Comissão reforça, pela terceira vez neste documento dada a importância da informação, para além do diagnóstico, que a UNIFOR mantém o Programa de Apoio Psicopedagógico (PAP), em funcionamento desde 2005, com oferta contínua de atendimento psicológico e psicopedagógico à comunidade acadêmica. A média observada, portanto, sinaliza oportunidade de ampliação da visibilidade dos canais existentes e não ausência de mecanismos, circunstância que a Meta 3.5 pretende endereçar por meio de campanha institucional de acolhimento e de fluxo direto entre PPGD, coordenação de curso e PAP.

O conhecimento sobre práticas de inclusão e não discriminação apresenta espaço de difusão nos três segmentos (63,2% dos docentes, 61,1% dos discentes e a totalidade dos egressos relatam desconhecer tais práticas), o que recomenda reforço das iniciativas de comunicação institucional. A composição demográfica do corpo discente apresenta, igualmente, oportunidade de diversificação, com 69,4% de autodeclarados brancos e 1,4% de pretos, indicador a ser observado ante os critérios indutores do ciclo CAPES 2025-2028.

A oportunidade identificada reside, sobretudo, no plano da comunicação, uma vez que a estrutura institucional de acolhimento se encontra operante. A UNIFOR dispõe da Ouvidoria institucional, do Escritório de Integridade e Proteção de Dados (EIPD), do canal externo Contato Seguro e do Programa de Apoio Psicopedagógico (PAP), dispositivos aptos a receber, encaminhar, apurar e acompanhar situações de discriminação, assédio ou adoecimento. O Plano de Comunicação Institucional previsto no Eixo 6 destina-se a ampliar o alcance desses canais junto ao corpo docente, discente e aos egressos, suprimindo a assimetria informacional apontada pela autoavaliação e potencializando a rede de proteção já disponível.

O corpo docente apresenta perfil de maturidade acadêmica, com concentração na faixa de 50 anos ou mais (78,9% dos respondentes) e reconhecida excelência formativa. A presença de dois docentes entre

@uniforcomunica

30 e 40 anos sinaliza a oportunidade de ampliar o processo de renovação, em consonância com os protocolos de substituição e redesignação já indicados na Ficha CAPES, de modo a assegurar a sustentabilidade no médio prazo. A variedade temática das disciplinas (médias entre 4,11 e 4,17), a demanda por conteúdos em inteligência artificial e direito digital, e a sugestão dos egressos quanto ao dimensionamento de créditos no doutorado integram o rol de oportunidades de evolução da experiência formativa, todas factíveis dentro do planejamento estratégico ora delineado.

8.4 Oportunidades

A Instrução Normativa CAPES n. 2/2024 (PHEA), que regulamenta o processo híbrido de ensino e aprendizagem na pós-graduação *stricto sensu* presencial, vedando atividades remotas assíncronas e a oferta completamente remota de disciplinas, oferece base normativa imediata para a oferta de disciplinas concentradas e em formato híbrido. A demanda discente por esses formatos é elevada (84,7% para disciplinas concentradas, 65,3% para fins de semana) e encontra respaldo no perfil profissional do corpo discente, composto majoritariamente por servidores públicos e advogados cujas agendas colidem com os horários convencionais.

A unanimidade dos egressos quanto ao interesse em uma associação formal constitui oportunidade de institucionalização do acompanhamento pós-conclusão, dimensão que a CAPES recomendou expressamente na avaliação quadrienal (“ampliar e explicitar o percentual de acompanhamento de egressos”). A composição do corpo discente, com forte presença de servidores do TJCE e do MPCE, abre caminho para parcerias estruturadas de financiamento com órgãos do sistema de justiça estadual, o que pode mitigar a fragilidade em bolsas identificada neste diagnóstico.

No campo formativo, 73,7% dos docentes manifestaram interesse em formação sobre atualizações da ABNT e 84,2% em formação sobre inteligência artificial, demandas que podem ser atendidas com ações de baixo custo e elevado retorno institucional. O fortalecimento da área de Direito Privado, cuja sub-representação foi detectada nos três segmentos e reconhecida pela Comissão (Ata n. 2/2026, deliberação 10.5), constitui oportunidade de reequilíbrio interno que favorece a diversidade temática das linhas de pesquisa.

O Documento de Área de Direito (2025-2028) valoriza explicitamente clínicas jurídicas e laboratórios de pesquisa empírica como práticas de inovação, e o PPGD já dispõe de infraestrutura laboratorial (LAJUR, CELA, LACRIM) que pode ser intensificada. A rede de 12 docentes com pós-doutorado no exterior e o programa de dupla titulação já implantado oferecem base concreta para a expansão da internacionalização,

unifor.br

eixo no qual a CAPES recomendou avanço. A Semana do PPGD, deliberada como eixo integrador pela Comissão, pode funcionar como catalisador de várias dessas oportunidades simultaneamente.

8.5 Ameaças

A análise prospectiva identifica ameaças que exigem monitoramento contínuo por parte do Programa. A proporção de autoria discente na produção bibliográfica situa-se em 42,25%, a apenas 2,75 pontos percentuais do limite superior da faixa de conceito “Muito Bom” (0,45), conforme parâmetros da Ficha CAPES (item 2.2.2). Eventual ultrapassagem desse limiar resultaria em queda de conceito para “Bom”, o que afetaria diretamente a nota do Programa. O dado impõe atenção redobrada à política de coautoria e à diversificação das fontes de produção.

O Documento de Área de Direito (2025-2028) introduz mudança relevante nos critérios de solidariedade acadêmica, ao estabelecer que os Programas de Cooperação Institucional (MINTER/DINTER) voltados à formação de carreiras de Estado não serão considerados para fins de solidariedade na nova Ficha de Avaliação. Dado que o PPGD mantém MINTER/DINTER em Manaus/AM e Picos/PI, essa alteração normativa pode reduzir o valor de um ativo até então reconhecido pela CAPES.

A diversidade do corpo docente e discente será critério avaliativo explícito no ciclo 2025-2028, com previsão de monitoramento de dados de autodeclaração de ingresso, acompanhamento e conclusão. A composição atual do PPGD, com ausência de docentes pretos e apenas 1,4% de discentes pretos, posiciona o Programa em situação de vulnerabilidade frente a esse novo parâmetro. A ausência de políticas de inclusão formalizadas e visíveis agrava o cenário.

A dependência de fontes externas de financiamento (FUNCAP, TJCE, MPCE) torna a oferta de bolsas suscetível a oscilações orçamentárias alheias à governança do Programa. A competição por docentes e discentes qualificados, intensificada pela expansão de programas em outras regiões, demanda estratégias ativas de atração e retenção. A percepção de que a extinção da prova de ingresso reduziu o prestígio seletivo do Programa, registrada por egressos e debatida pela Comissão (Ata n. 2/2026, deliberação 7.1), configura risco reputacional que merece avaliação cuidadosa. A CAPES recomendou aumento do volume de produção internacional de impacto para o avanço rumo à nota 7, o que configura exigência que demandará esforço coordenado de longo prazo.

9 DIÁLOGO COM A AVALIAÇÃO QUADRIENAL CAPES 2021-2024

9.1 Síntese da avaliação externa

O PPGD/UNIFOR obteve Nota 6 (seis) na Avaliação Quadrienal CAPES 2021-2024, com conceito Muito Bom nos três quesitos avaliativos (Programa, Formação e Impacto na Sociedade) e na Qualidade dos Dados da Plataforma Sucupira. O CTC-ES ratificou a nota em sua 240ª reunião. A comissão avaliadora reconheceu que o Programa reúne, de forma consistente e acima do padrão nacional, os elementos que justificam a atribuição de excelência.

No quesito Programa, a CAPES destacou a integração madura entre as 2 áreas de concentração e 6 linhas de pesquisa, a matriz curricular robusta com 33 disciplinas, e a autoavaliação com governança, periodicidade e uso de resultados bem demonstrados. No quesito Formação, os indicadores de destaque incluem produção total de 1.039,58 pontos, índice de 2,00 artigos A1-A4 por docente permanente, 65% de cobertura do corpo docente, tese com menção honrosa CAPES (2023) e 6% de egressos inseridos em PPGs. No quesito Impacto, o Programa acumulou 17 premiações no quadriênio, demonstrou internacionalização por meio de 7 ações mapeadas e inserção nacional/regional por meio de 5 ações.

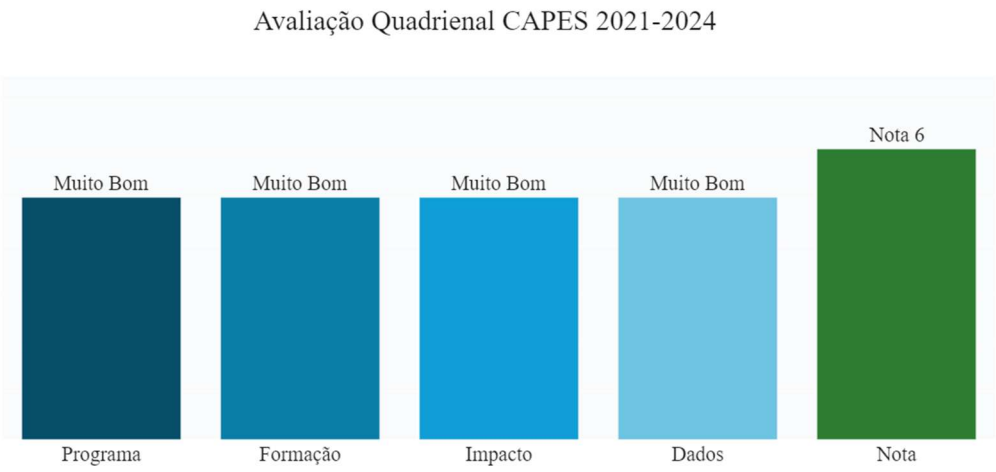


Figura 34 — Conceitos da Avaliação Quadrienal CAPES 2021-2024 por quesito

A Comissão de Avaliação registrou quatro recomendações específicas ao Programa, a saber, ampliar e explicitar o percentual de acompanhamento de egressos; manter quadro-síntese por linha de pesquisa com número de projetos e docentes vinculados e aumentar o volume de produção internacional de impacto por meio da ampliação da equipe de docentes inseridos em redes internacionais. Essas recomendações orientam diretamente o planejamento estratégico proposto na Seção 10.

9.2 Convergências entre avaliação externa e autoavaliação

Os dados da autoavaliação interna confirmam, com notável consistência, os achados positivos da avaliação externa. A reputação nacional, dimensão na qual a CAPES reconheceu o Programa como referência no cenário nordestino e nacional, obteve as maiores médias nos três segmentos internos (4,79 docentes, 4,62 discentes, 4,50 egressos). A qualidade do corpo docente, sustentada pela CAPES na estabilidade de 20 permanentes (18 em regime de 40h), foi ratificada internamente com médias entre 4,58 (discentes) e 4,68 (docentes).

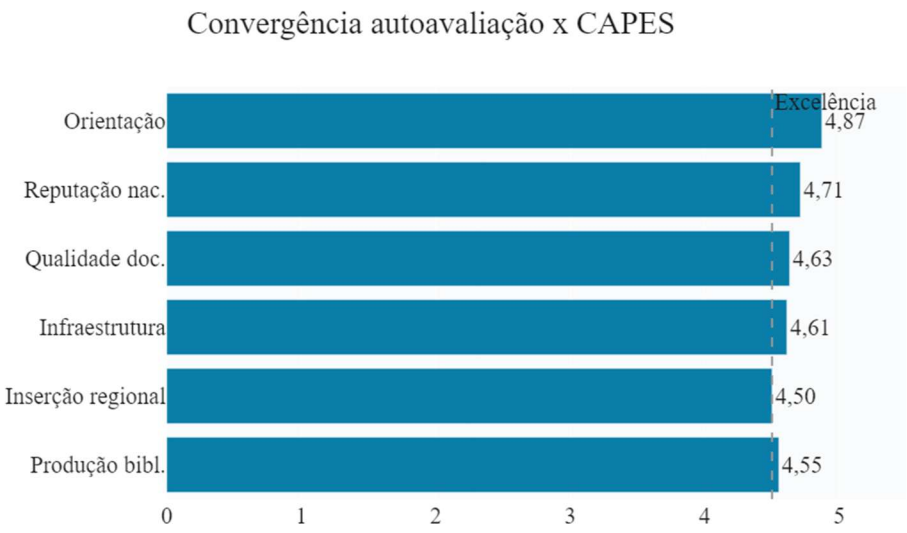


Figura 35 — Convergência entre autoavaliação e avaliação CAPES (todas acima do patamar de excelência)

A infraestrutura, avaliada pela CAPES como "suficiente ao porte e à vocação", obteve médias internas entre 4,53 e 4,75. A orientação acadêmica, dimensão não aferida diretamente pela Ficha CAPES mas implícita no acompanhamento de 60h por semestre e no parâmetro de 8-10 orientandos por docente, recebeu dos discentes a maior avaliação do questionário (4,90). A produção bibliográfica obteve avaliação interna favorável. A CAPES quantificou 1.039,58 pontos e 385 artigos A1-A4, e os segmentos internos atribuíram médias com médias entre 4,37 (docentes) e 4,64 (discentes).

A convergência entre avaliação externa e percepção interna atesta que as forças reconhecidas pela CAPES não se restringem a indicadores formais, mas permeiam a experiência cotidiana dos integrantes do Programa. Todas as seis dimensões comparáveis situam-se acima do patamar de 4,50 na autoavaliação, o que corresponde ao intervalo de excelência.

9.3 Contribuições complementares da autoavaliação

A autoavaliação interna oferece contribuições que a avaliação externa, por sua natureza e metodologia, não é capaz de captar. Seis dimensões merecem destaque por seu caráter exclusivo neste diagnóstico.

A percepção sobre o encaminhamento de situações de adoecimento mental (média de 3,83, com 11,1% de notas mínimas) e o assédio moral (relatado por 11,1% a 26,3% dos segmentos) constituem achados que não encontram correspondência na Ficha CAPES. A avaliação externa menciona "mecanismos de acompanhamento de saúde mental discente" como componente do planejamento, mas não aferiu a percepção dos destinatários desses mecanismos. A autoavaliação preenche essa lacuna e oferece ao Programa base empírica para ajustar suas políticas de acolhimento.

O desconhecimento sobre práticas de inclusão (60-100% dos respondentes) constitui achado inédito que coloca em perspectiva a avaliação positiva da CAPES sobre a "política institucional de acessibilidade desde 2008". A existência de política formal não se traduz, necessariamente, em percepção de inclusão pelos integrantes do Programa. Esse descompasso entre o institucional e o percebido torna-se particularmente relevante face ao ciclo CAPES 2025-2028, que prevê monitoramento de ações afirmativas como critério avaliativo.

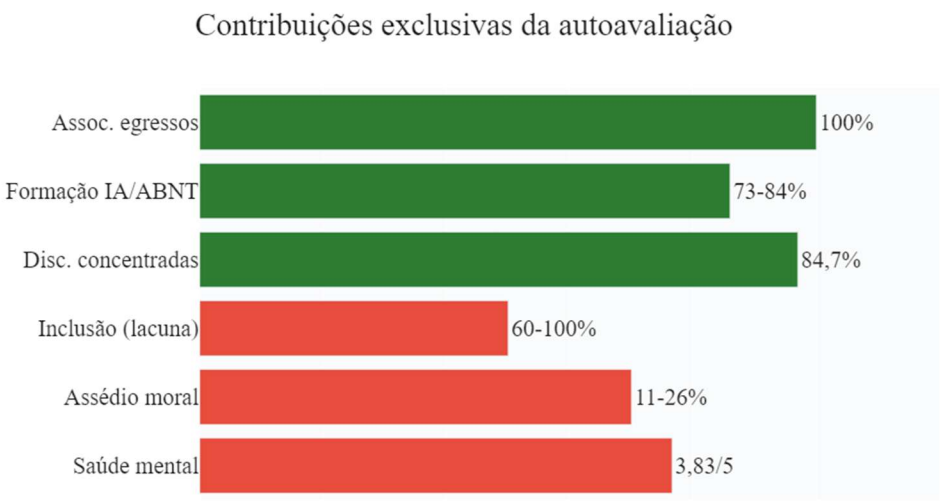


Figura 36 — Contribuições exclusivas da autoavaliação interna

A demanda por disciplinas concentradas (84,7%), por formação docente em IA (84,2%) e em ABNT (73,7%), e o interesse unânime dos egressos em associação formal constituem oportunidades que a avaliação externa não detectou, mas que a autoavaliação documentou com precisão. A recomendação da CAPES para

ampliar o acompanhamento de egressos encontra, nos dados internos, tanto a confirmação da necessidade quanto a direção operacional para sua execução.

A complementaridade entre os dois instrumentos reforça a pertinência de ciclos regulares de autoavaliação. A Ficha CAPES atesta o desempenho do Programa em indicadores formais de produção, formação e impacto. A autoavaliação interna, por sua vez, capta as dimensões subjetivas, relacionais e organizacionais que escapam aos parâmetros quantitativos, mas que determinam a qualidade da experiência formativa e a sustentabilidade institucional do Programa no longo prazo.

10 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2026

O planejamento estratégico do PPGD/UNIFOR para 2026 estrutura-se em sete eixos temáticos, derivados do cruzamento entre os achados da autoavaliação interna, as recomendações da Ficha CAPES 2021-2024 e as diretrizes do Documento de Área de Direito para o quadriênio 2025-2028. Cada eixo contempla metas mensuráveis e ações operacionais, com indicação de horizonte temporal e vinculação ao Plano de Desenvolvimento Institucional da UNIFOR.

A adoção da Matriz SWOT/FOFA como instrumento de diagnóstico, deliberada pela Comissão na reunião de 26 de janeiro de 2026, assegura que as metas propostas respondam simultaneamente às forças a preservar, às fraquezas a mitigar, às oportunidades a explorar e às ameaças a monitorar. O planejamento ora apresentado deve ser objeto de acompanhamento periódico pelo Colegiado do PPGD, com prestação de contas à comunidade acadêmica.

10.1 Eixo 1. Formação e currículo

Meta 1.1. Implementar a oferta de disciplinas em formato concentrado (blocos), com base na Instrução Normativa CAPES n. 2/2024 (PHEA), que regulamenta processos híbridos de ensino na pós-graduação *stricto sensu* presencial, vedando atividades remotas assíncronas para cômputo de carga horária e a oferta de disciplinas de forma completamente remota. A demanda discente é de 84,7%, e a medida favorece especialmente os discentes residentes fora de Fortaleza.

Meta 1.2. Ampliar a variedade temática das disciplinas ofertadas, com inserção de conteúdos em inteligência artificial aplicada ao Direito, direito digital e ciência de dados. A demanda foi identificada em 6 sugestões espontâneas de discentes e confirmada pela totalidade dos docentes que já orientam sobre IA.

Meta 1.3. Fortalecer a oferta de disciplinas na área de concentração em Direito Constitucional nas Relações Privadas, cuja sub-representação foi detectada nos formulários de discentes e egressos e reconhecida pela Comissão (Ata n. 2/2026, deliberação 10.5). Nessa direção, encontram-se em fase de criação entre 6 e 7 novas disciplinas na área de Direito Privado, iniciativa que responde diretamente à percepção ventilada.

Meta 1.4. Avaliar a revisão da carga de créditos obrigatórios no doutorado, a partir da crítica documentada por egressos, que apontaram impacto negativo sobre o tempo de dedicação à pesquisa e à produção acadêmica.

10.2 Eixo 2. Corpo docente e orientação

Meta 2.1. Formalizar e implantar protocolo institucional de orientação, com cronograma, periodicidade mínima e registro de sessões. O formulário "Registro de Sessão de Orientação" já foi apresentado pela Comissão (Ata n. 2/2026, deliberação 5.1) e conta com anuência de 78,9% dos docentes.

Meta 2.2. Promover formação docente em atualizações da ABNT (demanda de 73,7%) e em inteligência artificial aplicada à pesquisa e ao ensino jurídico (demanda de 84,2%). Ambas as ações possuem baixo custo operacional e elevado retorno institucional. Vale dizer, no eixo de formação metodológica e tecnológica, que no semestre 2025.2 foram ofertados cursos de atualização em normas da ABNT, com retomada prevista para o ciclo letivo vigente em parceria com a Biblioteca Central da UNIFOR, cuja cesta de capacitações abrange a elaboração de referências e citações segundo as normas ABNT, APA e Vancouver, os princípios gerais de apresentação de trabalhos acadêmicos, a pesquisa em bases de dados científicas, o uso do gerenciador de referências *Mendeley, a* gestão do Currículo Lattes, os fundamentos da integridade acadêmica e orientações para publicação em revistas científicas. O serviço contempla, ainda, atendimento personalizado de cinquenta minutos, presencial ou remoto, por bibliotecário responsável, acionável pelo e-mail sec@unifor.br, pelo WhatsApp (85) 3477-3167 e pelo ambiente virtual de aprendizagem, no módulo Biblioteca, aba Capacitações. A essa estrutura o Programa soma formação em redação científica jurídica e em uso de inteligência artificial aplicada à pesquisa e ao ensino, contemplando *prompt engineering*, verificação de citações, triagem documental e cautelas quanto a vieses e a alucinações de modelos generativos. Já foi inserida, adicionalmente, a exigência de que todos os docentes do Programa recebam formação em inteligência artificial, em reconhecimento ao caráter transversal dessa competência na pesquisa e no ensino jurídico contemporâneos, e em alinhamento às demandas espontâneas manifestadas por discentes e egressos na autoavaliação, que sinalizaram interesse prioritário por conteúdos em direito digital e inteligência artificial.

Meta 2.3. Instituir encontro periódico de compartilhamento de boas práticas e estratégias de publicação, demanda de 73,7% dos docentes, com potencial de ampliar a cobertura de produção nos estratos A1-A4 (atualmente 65%) e reduzir os 42,1% de docentes que não utilizam cronograma de publicações.

Meta 2.4. Elaborar plano de renovação do corpo docente no médio prazo, face ao perfil etário atual (78,9% com 50 anos ou mais, 21,1% acima de 60), em diálogo com os protocolos de substituição já referidos pela CAPES na Ficha de Avaliação.

10.3 Eixo 3. Corpo discente e permanência

Meta 3.1. Buscar ampliar e melhor publicizar as oportunidades de bolsas e apoio, mediante prospecção de parcerias com órgãos do sistema de justiça estadual (TJCE, MPCE, ESMEC) e com a Fundação Edson Queiroz. A dimensão bolsas registrou a pior avaliação transversal (3,58-3,75 nos três segmentos).

Meta 3.2. Ampliar a participação discente em grupos de pesquisa e extensão, de modo a reduzir o percentual atual de 51,4% de não participantes. A inserção em grupos de pesquisa constitui indicador avaliativo da CAPES e incide diretamente sobre a proporção de autoria discente na produção do Programa, que se encontra a 2,75 pontos percentuais do limite superior da faixa de conceito Muito Bom.

Meta 3.3. Simplificar e universalizar o censo discente, com estratégia de comunicação ativa e eventual vinculação a atos acadêmicos (qualificação/defesa), por decisão registrada na Ata n. 2/2026 (item 4.4).

Meta 3.4. Implementar programa estruturado de acolhimento e encaminhamento de situações de adoecimento mental, com divulgação ampla dos canais disponíveis na universidade. A média de 3,83 nessa dimensão, com 11,1% de notas mínimas, impõe ação imediata. A Universidade de Fortaleza dispõe do PAP (Programa de Apoio Psicopedagógico), criado em 2005, que oferece atendimento psicológico, psicopedagógico e serviços de acessibilidade à comunidade acadêmica.

10.4 Eixo 4. Egressos e inserção social

Meta 4.1. Criar a Associação de Egressos do PPGD/UNIFOR, em resposta à demanda unânime dos egressos e à recomendação da CAPES para ampliar o acompanhamento pós-conclusão. A associação deve servir como instrumento de monitoramento de trajetórias, fortalecimento do sentimento de pertença e ampliação da inserção social do Programa.

Meta 4.2. Estruturar o perfil do egresso com dados sistematizados de inserção profissional, publicações pós-conclusão e contribuição ao ensino superior, com atualização periódica e publicação no site institucional.

Meta 4.3. Realizar a Semana do PPGD, deliberada pela Comissão como eixo integrador de lançamentos editoriais, confraternização com egressos, painéis temáticos e aproximação com a graduação. A primeira edição deve ocorrer na primeira ou segunda semana de maio, segundo a Ata n. 2/2026 (item 10.1).

10.5 Eixo 5. Internacionalização e visibilidade

Meta 5.1. Ampliar o volume de produção internacional de impacto, em atendimento à recomendação específica da CAPES para a progressão rumo à nota 7. A rede de 12 docentes com pós-doutorado no exterior e a fluência em inglês de 84,2% do corpo docente oferecem base concreta para publicações em periódicos estrangeiros de alta classificação.

Meta 5.2. Expandir o programa de dupla titulação internacional, já implantado a partir de resultados da autoavaliação anterior e reconhecido pela CAPES como boa prática. A expansão para novas parcerias deve priorizar instituições com as quais docentes já mantêm vínculo decorrente do pós-doutorado.

Meta 5.3. Manter quadro-síntese por linha de pesquisa com número de projetos, docentes vinculados e transversalidades, conforme recomendação da Comissão de Avaliação da CAPES para tornar visível o equilíbrio interno do Programa.

Meta 5.4. Aprimorar a visibilidade digital do Programa, com publicação dos resultados do diagnóstico institucional no site, conforme deliberação da Comissão (Ata n. 2/2026, deliberação 2.1), e divulgação das conquistas dos egressos, conforme sugestão documentada nos formulários.

10.6 Eixo 6. Inclusão, diversidade e acolhimento

Meta 6.1. Formalizar e dar ampla publicidade às políticas de inclusão e não discriminação do PPGD, de modo a reduzir o desconhecimento atual (63,2% docentes, 61,1% discentes, 100% egressos). A formalização deve contemplar as categorias previstas no Documento de Área 2025-2028 (mulheres, negros, LGBTI+, PcDs, indígenas). Nesse sentido, registra-se que o edital do processo seletivo se encontra em reformulação para contemplar ações afirmativas voltadas a pessoas com deficiência, população LGBTQIA+, grupos étnicos e estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

Meta 6.2. Implementar ações de prevenção ao assédio moral e sexual, com capacitação periódica da comunidade acadêmica e instituição de canal de escuta seguro. O assédio moral foi relatado por 26,3% dos docentes, 11,1% dos discentes e 25% dos egressos, o que demanda resposta institucional estruturada.

Meta 6.3. Produzir diagnóstico atualizado da composição étnico-racial e de gênero do corpo docente e discente, com dados de autodeclaração de ingresso, acompanhamento e conclusão, conforme exigência do ciclo CAPES 2025-2028. A composição atual (1,4% de discentes pretos, nenhum docente preto) posiciona o Programa em vulnerabilidade frente ao novo parâmetro avaliativo.

Meta 6.4. Assegurar acessibilidade plena e adaptação razoável de prazos para discentes com deficiência, em conformidade com a Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015). A presença de 12,5% de discentes com deficiência impõe ao Programa responsabilidade proporcional.

10.7 Eixo 7. Governança e transparência

Meta 7.1. Publicar o diagnóstico institucional (Matriz SWOT e resultados da autoavaliação) na página do Programa, conforme deliberação da Comissão (Ata n. 2/2026, deliberação 2.1), com narrativa de transparência responsável que preserve dados sensíveis.

Meta 7.2. Instituir ciclo regular de autoavaliação, com periodicidade anual de aplicação dos formulários e atualização do diagnóstico, em consonância com a governança avaliativa reconhecida pela CAPES e com a periodicidade prevista no Documento de Área 2025-2028.

Meta 7.3. Assegurar que os instrumentos da Comissão de Autoavaliação atendam à dupla prestação de contas (CAPES e governança interna da UNIFOR), de acordo com a Ata n. 2/2026 (item 3.3). A qualidade dos dados na Plataforma Sucupira, reconhecida como referência pela CAPES, deve ser preservada e estendida ao processo de autoavaliação.

Meta 7.4. Avaliar a pertinência de reintroduzir a prova escrita como etapa avaliativa no processo seletivo de ingresso, a partir da percepção documentada pelos egressos e debatida pela Comissão (Ata n. 2/2026, deliberação 7.1), com atenção ao equilíbrio entre prestígio institucional e atratividade do Programa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório documenta o primeiro ciclo completo de autoavaliação e planejamento estratégico conduzido pela Comissão instituída pela Portaria n. 5/2025 do PPGD/UNIFOR. A coleta de dados junto a docentes, discentes e egressos, cotejada com a análise da Ficha de Avaliação Quadrienal CAPES 2021-2024 e do Documento de Área de Direito 2025-2028, produziu diagnóstico institucional com triplo lastro empírico, normativo e deliberativo.

O Programa apresenta conjunto sólido de forças que sustentam a Nota 6 (seis) obtida na avaliação quadrienal e credenciam o PPGD à trajetória de excelência. A reputação nacional, a qualidade do corpo docente e da orientação acadêmica, a infraestrutura e a produção bibliográfica foram validadas simultaneamente pela percepção interna dos três segmentos e pela avaliação externa. A convergência entre os dois instrumentos confere credibilidade ao diagnóstico e demonstra que as forças do PPGD não se restringem a indicadores formais, pois permeiam a experiência cotidiana de seus integrantes.

As oportunidades de aprimoramento identificadas concentram-se em dimensões que a avaliação externa não capta com a mesma granularidade, e essa circunstância posiciona a autoavaliação como instrumento de valor único para a maturação institucional. A percepção transversal sobre bolsas e apoio financeiro, os relatos de assédio moral nos três segmentos, o espaço de difusão das políticas de inclusão e a heterogeneidade na experiência com o acolhimento de saúde mental constituem achados que orientam resposta institucional coordenada e prioritária. Da mesma forma, composição demográfica do Programa, com sub-representação de pessoas pretas e perfil de maturidade acadêmica do corpo docente, orienta reflexão de médio e longo prazo sobre diversificação e renovação planejada.

O ambiente externo oferece janelas de oportunidade concretas. A regulamentação do ensino híbrido pela IN CAPES n. 2/2024, a demanda interna por formatos concentrados, a unanimidade dos egressos quanto à associação formal e a rede de docentes com pós-doutorado no exterior configuram bases operacionais prontas para ações de curto prazo. Em contrapartida, a proximidade da proporção de autoria discente ao limite de conceito, as alterações nos critérios de solidariedade para MINTER/DINTER e a introdução da diversidade como parâmetro avaliativo no ciclo 2025-2028 recomendam monitoramento contínuo.

O Programa dispõe, de saída, de estrutura institucional de acolhimento e apuração apta a receber os encaminhamentos ora propostos. O Programa de Apoio Psicopedagógico (PAP), em funcionamento desde 2005, o Escritório de Integridade e Proteção de Dados (EIPD), a Ouvidoria institucional e o canal externo Contato Seguro integram rede permanente de investigação, apuração e acolhimento, com atribuições próprias e encaminhamentos recíprocos. Soma-se a essa estrutura a cesta de capacitações da Biblioteca

Central em normas ABNT, APA e Vancouver, redação científica, integridade acadêmica e gerenciamento de referências, à qual o Programa agrega formação dedicada em inteligência artificial aplicada à pesquisa e ao ensino jurídico, em resposta direta à demanda espontânea registrada por discentes e egressos na autoavaliação.

O planejamento estratégico proposto na Seção 10, desdobrado em 7 eixos temáticos e 27 metas, traduz os achados do diagnóstico em ações mensuráveis, com indicação de horizonte temporal e ancoragem nas deliberações da Comissão. Cada meta encontra correspondência em dado empírico documentado neste relatório, o que assegura a rastreabilidade entre diagnóstico e planejamento, e dialoga diretamente com as quatro recomendações específicas formuladas pela Comissão de Área da CAPES, a saber, o acompanhamento explícito de egressos, o quadro-síntese por linha de pesquisa e a ampliação da produção internacional de impacto.

A experiência deste primeiro ciclo demonstra que a autoavaliação interna e a avaliação quadrienal da CAPES operam como instrumentos complementares e mutuamente enriquecedores. A Ficha CAPES afere desempenho em produção, formação e impacto por meio de indicadores formais. A autoavaliação capta as dimensões subjetivas, relacionais e organizacionais que determinam a qualidade da experiência formativa e a sustentabilidade do Programa no longo prazo. A institucionalização de ciclos regulares de autoavaliação constitui, portanto, condição necessária para a manutenção e o avanço da excelência.

A Comissão de Autoavaliação e Planejamento Estratégico compromete-se a acompanhar a implementação das metas propostas, a atualizar o diagnóstico periodicamente e a submeter os resultados ao Colegiado do PPGD e à Coordenação do Programa. O presente relatório será disponibilizado na página institucional do PPGD/UNIFOR, em cumprimento à deliberação de transparência responsável registrada na Ata n. 2/2026, em movimento que reafirma o compromisso do Programa com a governança documental e com a cultura de aprimoramento contínuo.

Fortaleza, março de 2026.

Comissão de Autoavaliação e Planejamento Estratégico do PPGD/UNIFOR

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 15 abr. 2026.

BRASIL. Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). Documento de Área: Direito. Brasília, DF: CAPES, 2024. Quadriênio 2025-2028.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). Ficha de Avaliação: Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional (22002014003P8). Avaliação Quadrienal 2025. Brasília, DF: CAPES, 2026.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). Instrução Normativa n. 2, de 3 de dezembro de 2024. Regulamenta o Processo Híbrido de Ensino e Aprendizagem (PHEA) na pós-graduação stricto sensu. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 dez. 2024.

UNIVERSIDADE DE FORTALEZA (UNIFOR). Coordenação do PPGD. Portaria n. 5, de 11 de junho de 2025. Institui a Comissão de Autoavaliação e Planejamento Estratégico do Programa de Pós-Graduação em Direito. Fortaleza, 2025.

UNIVERSIDADE DE FORTALEZA (UNIFOR). Comissão de Autoavaliação e Planejamento Estratégico do PPGD. Ata n. 1/2025: primeira reunião[7]. Fortaleza, 30 set. 2025.

UNIVERSIDADE DE FORTALEZA (UNIFOR). Comissão de Autoavaliação e Planejamento Estratégico do PPGD. Ata n. 1/2026: segunda reunião. Fortaleza, 30 set. 2025.

7 A Comissão de Autoavaliação e Planejamento Estratégico do PPGD/UNIFOR foi instituída em 2025 e realizou sua primeira reunião em 30 de setembro de 2025 (Ata n. 1/2025). Em razão do início do ciclo avaliativo 2026, as reuniões subsequentes receberam numeração de acordo com o novo ciclo, de modo que a segunda reunião da Comissão corresponde à Ata n. 1/2026, a terceira à Ata n. 2/2026, a quarta à Ata n. 3/2026 e a quinta à Ata n. 4/2026.

UNIVERSIDADE DE FORTALEZA (UNIFOR). Comissão de Autoavaliação e Planejamento Estratégico do PPGD. Ata n. 2/2026: terceira reunião. Fortaleza, 26 jan. 2026.

UNIVERSIDADE DE FORTALEZA (UNIFOR). Comissão de Autoavaliação e Planejamento Estratégico do PPGD. Ata n. 3/2026: quarta reunião. Fortaleza, 19 fev. 2026.

UNIVERSIDADE DE FORTALEZA (UNIFOR). Comissão de Autoavaliação e Planejamento Estratégico do PPGD. Ata n. 4/2026: quinta reunião. Fortaleza, 8 abr. 2026.

UNIVERSIDADE DE FORTALEZA (UNIFOR). Plano de Desenvolvimento Institucional: PDI. Fortaleza: UNIFOR, 2024.

ANEXOS

Anexo I. Questionário aplicado aos docentes

Pergunta 1. Sexo

Pergunta 2. Identidade de gênero

Pergunta 3. Orientação sexual

Pergunta 4. Faixa etária

Pergunta 5. Raça/cor

Pergunta 6. Possui deficiência?

Pergunta 7. Caso tenha respondido 'sim' à pergunta anterior, qual tipo de deficiência?

Pergunta 8. Instituição de graduação

Pergunta 9. Instituição de doutorado

Pergunta 10. Realizou estágio pós-doutoral?

Pergunta 11. Línguas estrangeiras

Pergunta 12. Vínculo com a UNIFOR

Pergunta 13. Outras atividades profissionais

Pergunta 14. Carga horária destinada a outras instituições/funções

Pergunta 15. Áreas de pesquisa/linha de atuação

Pergunta 16. Participa de grupos de pesquisa na UNIFOR?

Pergunta 17. Grupo(s) de pesquisa da UNIFOR (nome e *link* CNPq)

Pergunta 18. Segue um protocolo formal de orientação de discentes?

Pergunta 19. Tem interesse de receber um protocolo formal de orientação?

Pergunta 20. Qual o canal mais utilizado para a sessão de orientação?

Pergunta 21. Com que periodicidade se reúne com seus orientandos?

Pergunta 22. Em média, qual a duração da sessão de orientação?

Pergunta 23. Quando tem dificuldade de contato ou comparecimento do aluno, reporta ao PPGD?

Pergunta 24. Quais as principais dificuldades na orientação?

Pergunta 25. Orienta os alunos em relação às normas atualizadas da ABNT?

Pergunta 26. Gostaria de receber formação relativa às atualizações da ABNT?

Pergunta 27. Julga oportuno que o PPGD tenha docente exclusivo para acompanhamento metodológico/ABNT?

Pergunta 28. Orienta os alunos acerca da utilização de inteligência artificial?

Pergunta 29. Gostaria de receber formação relativa à utilização de IA?

Pergunta 30. Usa cronograma para planejamento de publicações?

Pergunta 31. Julga oportuno encontro de boas práticas e estratégias de publicação?

Pergunta 32. Como avalia a reputação do PPGD no país? (1-5)

Pergunta 33. Como avalia a reputação do Programa no exterior? (1-5)

Pergunta 34. Como avalia a inserção social do Programa? (1-5)

Pergunta 35. Como avalia a qualidade geral do corpo docente? (1-5)

Pergunta 36. Como avalia a produção acadêmica do corpo docente? (1-5)

Pergunta 37. Como avalia o relacionamento entre docentes e discentes? (1-5)

Pergunta 38. Como avalia a qualidade das disciplinas ofertadas? (1-5)

Pergunta 39. Como avalia a variedade temática das disciplinas? (1-5)

Pergunta 40. Como avalia a qualidade das atividades acadêmicas? (1-5)

Pergunta 41. Como avalia a administração, transparência e comunicação do Programa? (1-5)

Pergunta 42. Como avalia a infraestrutura do Programa? (1-5)

Pergunta 43. Tem conhecimento sobre cooperação do PPGD com outras instituições?

Pergunta 44. Como avalia a cooperação com instituições nacionais? (1-5)

Pergunta 45. Como avalia a cooperação com instituições internacionais? (1-5)

Pergunta 46. Como avalia as oportunidades de bolsas e apoio financeiro? (1-5)

Pergunta 47. O corpo docente demonstra sensibilidade em relação a gênero, raça, orientação sexual e deficiência? (1-5)

Pergunta 48. Sabe informar se o PPGD adota práticas de inclusão e não discriminação?

Pergunta 49. Quais práticas de inclusão e não discriminação o PPGD adota?

Pergunta 50. O Programa oferece suporte adequado a pessoas com deficiência? (1-5)

Pergunta 51. Sabe que a universidade oferece suporte para situações de adoecimento mental?

Pergunta 52. Já sofreu ou presenciou discriminação/assédio no PPGD?

Anexo II. Questionário aplicado aos discentes

Pergunta 1. Sexo

Pergunta 2. Identidade de gênero

Pergunta 3. Orientação sexual

Pergunta 4. Faixa etária

Pergunta 5. Raça/cor

Pergunta 6. Renda familiar mensal

Pergunta 7. Cidade/Estado de residência atual

Pergunta 8. Possui deficiência?

Pergunta 9. Qual tipo de deficiência?

Pergunta 10. Instituição de graduação

Pergunta 11. Possui mestrado?

Pergunta 12. Instituição de mestrado

Pergunta 13. Modalidade de ingresso no PPGD

Pergunta 14. É bolsista?

Pergunta 15. Agência financiadora

Pergunta 16. Situação profissional atual

Pergunta 17. Participa de grupos de pesquisa/extensão?

Pergunta 18. Qual grupo de pesquisa?

Pergunta 19. Frequência em eventos científicos

Pergunta 20. Grau de satisfação com apoio institucional (1-5)

Pergunta 21. Reputação do PPGD no país (1-5)

Pergunta 22. Reputação do Programa no exterior (1-5)

Pergunta 23. Impacto acadêmico e social da produção (1-5)

Pergunta 24. Qualidade geral do corpo docente (1-5)

Pergunta 25. Qualidades do orientador (1-5)

Pergunta 26. Contribuição do orientador com a pesquisa (1-5)

Pergunta 27. Motivos da avaliação do orientador (aberta)

Pergunta 28. Produção acadêmica do corpo docente e discente (1-5)

Pergunta 29. Relacionamento entre docentes e discentes (1-5)

Pergunta 30. Qualidade das disciplinas ofertadas (1-5)

Pergunta 31. Variedade temática das disciplinas (1-5)

Pergunta 32. Sugestões de disciplinas (aberta)

Pergunta 33. Horários de preferência de disciplinas

Pergunta 34. Interesse em disciplinas concentradas (blocos)

Pergunta 35. Interesse em disciplinas aos finais de semana

Pergunta 36. Qualidade das atividades acadêmicas (1-5)

Pergunta 37. Administração, transparência e comunicação (1-5)

Pergunta 38. Infraestrutura física e tecnológica (1-5)

Pergunta 39. Oportunidades de bolsas e apoio financeiro (1-5)

Pergunta 40. Sugestões de melhoria para o PPGD (aberta)

Pergunta 41. Sensibilidade docente a gênero, raça, orientação sexual e deficiência (1-5)

Pergunta 42. O PPGD adota práticas de inclusão e não discriminação?

Pergunta 43. Quais práticas de inclusão?

Pergunta 44. Suporte adequado a PcD (1-5)

Pergunta 45. Encaminhamento de adoecimento mental adequado (1-5)

Pergunta 46. Já sofreu ou presenciou discriminação/assédio no PPGD?

Anexo III. Questionário aplicado aos egressos

Pergunta 1. Sexo

Pergunta 2. Identidade de gênero

Pergunta 3. Orientação sexual

Pergunta 4. Faixa etária

Pergunta 5. Raça/cor

Pergunta 6. Possui deficiência?

Pergunta 7. Qual tipo de deficiência?

Pergunta 8. Renda familiar mensal

Pergunta 9. Cidade/Estado de residência atual

Pergunta 10. Ano de ingresso

Pergunta 11. Ano de conclusão

Pergunta 12. Área de concentração

Pergunta 13. Linha de pesquisa

Pergunta 14. O trabalho final adequou-se à área de concentração e linha de pesquisa?

Pergunta 15. O trabalho final contribuiu para aprimoramento profissional?

Pergunta 16. Percepção sobre a formação recebida (1-5)

Pergunta 17. Publicou a dissertação ou tese?

Pergunta 18. Tipo de publicação

Pergunta 19. O programa contribuiu para seu desenvolvimento?

Pergunta 20. Teve promoção ou upgrade de carreira pela titulação?

Pergunta 21. As relações do programa contribuíram com aprimoramento profissional?

Pergunta 22. Principal ocupação atual

Pergunta 23. Instituição e tipo de vínculo docente

Pergunta 24. Participa de associações acadêmicas/profissionais?

Pergunta 25. Quais associações?

Pergunta 26. Mantém vínculo com o PPGD após conclusão?

Pergunta 27. Interesse em associação de egressos do PPGD?

Pergunta 28. Interesse em candidatura ao doutorado (se mestre)?

Pergunta 29. Qualidade da formação recebida (1-5)

Pergunta 30. Contribuição para trajetória acadêmica/profissional (1-5)

Pergunta 31. Reputação do Programa no Brasil (1-5)

Pergunta 32. Reputação internacional do Programa (1-5)

Pergunta 33. Produção e impacto do corpo docente (1-5)

Pergunta 34. Relacionamento entre docentes e discentes (1-5)

Pergunta 35. Qualidade das disciplinas e atividades acadêmicas (1-5)

Pergunta 36. Variedade temática das disciplinas (1-5)

Pergunta 37. Sugestões de disciplinas (aberta)

Pergunta 38. Transparência administrativa (1-5)

Pergunta 39. Infraestrutura física e tecnológica (1-5)

Pergunta 40. Oportunidades de bolsas e apoio financeiro (1-5)

Pergunta 41. Mantém vínculo informal com PPGD (pesquisa, eventos, publicações)?

Pergunta 42. Sugestões de melhoria (aberta)

Pergunta 43. Sensibilidade docente a gênero, raça, orientação sexual e deficiência (1-5)

Pergunta 44. O PPGD adota práticas de inclusão e não discriminação?

Pergunta 45. Quais práticas?

Pergunta 46. Suporte adequado a PcD (1-5)

Pergunta 47. Já sofreu ou presenciou discriminação/assédio no PPGD?

Anexo IV. Ficha de Avaliação CAPES (Quadrienal 2021-2024)

A Ficha de Avaliação Quadrienal da CAPES (período 2021-2024) encontra-se disponível integralmente na Plataforma Sucupira e nos arquivos da Coordenação do PPGD/UNIFOR. O documento, com 20 páginas, contempla a avaliação dos Quesitos 1 (Programa), 2 (Formação), 3 (Impacto na Sociedade) e Qualidade dos Dados, todos com conceito Muito Bom, com atribuição final de Nota 6 (seis) ao Programa. A Ficha foi gerada em 12 de janeiro de 2026 e ratificada pelo CTC-ES em sua 240ª reunião.

Anexo V. Portaria de constituição da Comissão

A Portaria n. 5, de 11 de junho de 2025, da Coordenação do PPGD/UNIFOR, instituiu a Comissão de Autoavaliação e Planejamento Estratégico do Programa de Pós-Graduação em Direito, com a seguinte composição inicial:

Prof. Dr. Antônio Jorge Pereira Junior (Presidente), Profa. Dra. Brena Késsia Simplício do Bomfim (Professora Interna), Prof. Dr. Felinto Alves Martins Filho (Egresso do Curso de Doutorado), Nadja Silva de Almeida (Secretária do PPGD/UNIFOR).

O doutorando Kalyl Lamarck Silvério Pereira foi incorporado à Comissão como representante discente, com formalização pendente de atualização da Portaria, conforme deliberação registrada na Ata n. 2/2026 (item 1.1).

ASSINATURAS

Prof. Dr. Antonio Jorge Pereira Júnior
Presidente da Comissão de Autoavaliação

Profa. Dra. Brena Késsia Simplício do Bomfim
Membro. Professora Interna

Prof. Dr. Felinto Alves Martins Filho
Membro. Egresso do Curso de Doutorado

Nadja Silva de Almeida
Membro. Secretaria do PPGD/UNIFOR

Kalyl Lamarck Silvério Pereira
Membro. Doutorando