

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA**  
**PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO**  
**COORDENADORIA DE PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL**

**Memória de reunião**

**Participantes:** PROINFRA, DRI, PROGEP, DGA

**Pauta:** apresentação do cronograma e da proposta metodológica do novo PDI.

**Encaminhamentos:** Emissão de Portaria: Publicar a portaria que institui formalmente a Comissão Central (composta pelo gabinete da reitoria, pró-reitores, diretores de unidades, representantes estudantis e CPA). Convocação da 1ª Reunião: Agendar a primeira reunião da Comissão Central para entregar o compilado de diagnósticos e evidências já mapeados pela Proplan. Criação de Comissões Temáticas: Delegar à Comissão Central a definição e abertura de comissões específicas e grupos focais por trilhas formativas e temas transversais. Realizar reunião na semana seguinte para alinhar como o PDI usará a estrutura do Fórum Permanente de Extensão para coletar diagnósticos e projeções. Estruturar ações conjuntas focadas no engajamento e na cultura de pertencimento dos servidores

A reunião ocorreu no dia 08/05/2026 às 10h na sala 318 do prédio 47 Reitoria da UFSM. O processo é visto como um momento de celebração e autoconhecimento, onde a instituição se repensa. Foi exposto algumas informações sobre o PDI. A elaboração não parte apenas da Proplan ou da Coplai, mas exige a colaboração inicial e contínua de todas as pró-reitorias, diretorias e unidades. Foco em desafios contemporâneos e na internacionalização, com um evento de abertura planejado para agosto com palestrantes internacionais. Proposta inicial de 8 anos (equivalente a duas gestões), em vez dos tradicionais 10 anos e os PDUs (Planos de Desenvolvimento das Unidades) terão vigência de 4 anos. O ciclo de 4 anos foi pensado para coincidir com a avaliação quadrienal da CAPES, evitando que o plano de metas vença no meio do ciclo de dados da pós-graduação. O planejamento utiliza diagnósticos, indicadores internos/externos já existentes e recomendações de órgãos reguladores (como o TCU). O PDI não será um "documento de gaveta"; haverá um monitoramento conjunto e constante entre as pró-reitorias e subunidades. Parceria com o CPD para criar uma plataforma que centralize os projetos e facilite o monitoramento por parte dos gestores e da comunidade.

- Comissão Central: Será oficializada por portaria. Contará com o gabinete da reitoria, pró-reitores, diretores de unidades, representantes estudantis e o presidente da CPA.
- Comissões Temáticas: Serão criadas pela Comissão Central conforme as demandas. Uma das propostas é criar grupos focais por trilhas formativas e temas transversais.
- Comissão Executiva: Formada pela Proplan e pela diretoria do CPD para assessorar todo o processo.

Construção de trilhas: as trilhas trarão uma leitura atual e crítica do presente para construir o novo diagnóstico. Esta fase de reconhecimento e trilhas começará no segundo semestre de agosto e se estenderá até o primeiro semestre de 2027. Os Participantes comentaram sobre uma confusão comum na comunidade: os projetos estratégicos atuais servem para as demandas imediatas da gestão (horizonte de até 4 anos), enquanto o PDI propõe uma visão institucional de longo prazo (horizonte de 8 anos). Como muitos servidores e estudantes não sabem o que é ou para que serve o PDI, a assessoria de comunicação criará uma campanha explicativa focada no pertencimento. A campanha vai destacar como o PDI anterior ajudou a UFSM a evoluir e atingir a Nota 5 (excelência) nos relatórios de gestão, provando que o plano gera resultados práticos. O PDI não é apenas formal; agências de fomento como FINEP, CAPES, CNPq e FAPERGS exigem que os projetos submetidos pela universidade estejam formalmente vinculados às áreas estratégicas do plano institucional. Projetos da FINEP já foram rejeitados no passado por falta de consonância com o PDI anterior. O maior desafio mapeado é fazer com que os servidores (docentes e técnicos-administrativos/TAEs) participem ativamente e entendam seu papel individual no cumprimento das metas globais. O distanciamento dos servidores é visto como um reflexo da sociedade atual (e não uma consequência do teletrabalho). O PDI é apontado como a grande oportunidade para resgatar o orgulho e o sentimento de pertencimento à instituição. A PROGEPI relata que, historicamente, os TAEs participam mais das capacitações e trilhas de gestão, enquanto há uma barreira maior para engajar o corpo docente. As trilhas formativas serão usadas de forma capilarizada para tentar romper essa resistência nos locais onde a universidade acontece. Existe uma queixa antiga de estudantes e servidores de que as avaliações institucionais e de ensino-aprendizagem geram relatórios, mas os resultados acabam "parados" sem uma resposta visível. O novo PDI vai usar explicitamente essas avaliações no planejamento. Quando a comunidade perceber que suas críticas e sugestões passadas viraram metas estruturadas, o engajamento e a confiança no processo aumentarão naturalmente.

Impactos da Pandemia e Enchentes: Foi destacado que o cenário mudou drasticamente desde o último PDI (2016). Eventos como a pandemia global e as enchentes regionais de 2024 geraram um aprendizado coletivo acelerado sobre digitalização e resiliência que precisa ser incorporado ao novo plano. O professor Paulo Bayard citou o caso recente da China, cuja disrupção e liderança tecnológica global foram inteiramente construídas a partir de suas universidades, integrando a pesquisa científica diretamente à cadeia industrial. Ele ilustrou a diferença cultural apontando que, na China, a maior honraria de tratamento social dada a alguém (equivalente ao "Doutor" no Brasil) é o termo "Professor". Os gestores criticaram a postura de professores que enxergam problemas sociais e de evasão apenas como "problemas do governo". O PDI deve servir como um canal para lembrar que a responsabilidade sobre essa transformação é coletiva e de cada membro da comunidade acadêmica.