

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
Plano de Trabalho da candidatura para Direção do
Instituto de Ciências Humanas, Comunicação e Artes
(Quadriênio 2026 - 2030)

CHAPA COLETIVO VIRADA ICHCA

“Por um novo ICHCA: É tempo de presença, compromisso e transformação”

Apresentação da Chapa

A Chapa *Coletivo Virada ICHCA* se apresenta para concorrer à eleição para a direção do Instituto de Ciências Humanas, Comunicação e Artes. A iniciativa surgiu a partir de diálogos e trocas entre pessoas que acreditam em novas propostas que possam proporcionar melhorias para técnicos, discentes e docentes do ICHCA.

Nossa chapa tem como símbolo o adinkra *Akoma* (Unidade e Diversidade). Antes mesmo do século XVIII povos akans, habitantes de Gana, elaboraram as *adinkras*, símbolos utilizados para expressar sentimentos, conceitos e transmitir mensagens.

Inspirados pelas sabedorias africanas escolhemos AKOMA para representar pontos que acreditamos serem necessários para um novo modelo de gestão do ICHCA. O símbolo na sua forma singular é representado por um coração, que segundo os akans significa resistência e perseverança. Já a expressão *Nya Akoma* representa coragem. Coragem para mudar acreditamos não atender às necessidades dos cursos com equidade.



A junção de vários *AKOMAS* passa então a representar a *AKOMA NTOASO*, símbolo de união. Esse é o nosso ponto central: um Instituto de Ciências Humanas, Comunicação e Artes unido. Nos comprometemos com uma gestão que irá respeitar as singularidades de cada curso trabalhar afirmativamente pelo coletivo.

Akoma para nós representa unidade, resistência e coragem para juntos construirmos uma gestão democrática, onde todas, todos e todes se sintam parte de um mesmo Instituto. *Akoma* para nós é diálogo, cooperação, gestão democrática. *Nya Akoma!* O nosso lema é **“Por um novo ICHCA: é tempo de presença, compromisso e renovação”**

Vem com a gente conhecer o nosso Plano de Trabalho!!!

Candidatos

O candidato a diretor é o Prof. Dr. Danilo Luiz Marques. Possui Graduação em História pela Universidade Federal de Alagoas (2008), Mestrado (2013) e Doutorado (2018) em História Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), com período de estágio sanduíche na Michigan State University (2017), nos Estados Unidos, com bolsa do Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior (PDSE/CAPES). Tem se dedicado à pesquisa em História do Brasil no século XIX, escravidão, relações étnico-raciais, gênero e historiografia. É membro

da Equipe Editorial da Revista Crítica Histórica. Atua na formação de professores com foco na educação para as relações étnico-raciais e já foi professor efetivo da rede pública estadual de São Paulo. Atualmente, é professor efetivo da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), atuando nas áreas de História do Brasil e Ensino de História, além de integrar o corpo docente do Programa de Pós-Graduação em História (PPGH/UFAL). Atuou como vice coordenador do curso de História - Bacharelado e atualmente é Coordenador Geral do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI/UFAL) desde 2021, com experiência em articulação institucional, gestão de projetos, e coordenação de ações acadêmicas e extensionistas, como por exemplo a coordenação das bancas de heteroidentificação, e dos eventos do 20 de novembro na Serra da Barriga em parceria com a Fundação Palmares e Ministério da Cultura.

A Profa. Dr^a. Rosaline Mota, candidata a vice-diretora, possui Graduação em Biblioteconomia pela Universidade Federal do Ceará (UFC), Mestrado (2005) e Doutorado (2009) em Ciência da Informação pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Atua nas áreas de gestão da informação, gestão eletrônica de documentos, comunicação e telessaúde. É Professora Titular da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), vinculada ao curso de Biblioteconomia e ao Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI/UFAL), onde também atuou como coordenadora no biênio 2024-2026. Além de desenvolver atividades na graduação e pós-graduação, com orientação de pesquisas e participação em ações acadêmicas e editoriais, também foi vice-diretora do Instituto de Ciências Humanas, Comunicação e Artes (ICHCA/UFAL) no período de 2014 a 2016 e esteve a frente da coordenação do curso de Biblioteconomia. Durante sua trajetória participou ativamente dos processos de organização curricular e curricularização da extensão. Em 2024 criou e inaugurou o Laboratório de Gestão Eletrônica de Documentos (LAGED). Possui experiência em articulação institucional com diferentes setores, tendo atuado em projetos com a Fapeal, Hospital Universitário Professor Alberto Antunes (HU/UFAL), Secretaria de Estado da Ciência, da Tecnologia e da Inovação (SECTI), entre muitas outras instituições. Atualmente exerce função de representação científica como Secretária da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC - Regional Alagoas), consolidando uma trajetória marcada pela dedicação ao ensino, pesquisa, extensão e gestão acadêmica.

Análise situacional do ICHCA

Nos últimos meses dialogamos com docentes, técnicos e discentes a fim de realizar um diagnóstico institucional do ICHCA, nesta construção evidenciamos um cenário marcado por insatisfações estruturais que ultrapassam demandas pontuais e revelam fragilidades mais profundas na organização e no funcionamento do Instituto. Entre os principais elementos identificados, destaca-se a centralidade de um eixo de insatisfação que articula graves problemas de infraestrutura, segurança, incremento na burocracia e dilação na comunicação institucional, configurando o núcleo mais consistente das críticas apresentadas pela comunidade acadêmica. Esse conjunto de fatores aponta para a necessidade de uma gestão para todos, todas e todes, que esteja presente e resolva os problemas de maneira organizada em curto, médio e longo prazo, capaz de dialogar com a comunidade do Instituto e responder não apenas às demandas imediatas, mas também às causas estruturais dos problemas identificados.

No que se refere à infraestrutura, embora esta apareça inicialmente como uma demanda clássica relacionada à manutenção de espaços e equipamentos universitários, a análise das respostas revela uma dimensão mais complexa. Não se trata apenas de escassez de recursos, mas de uma percepção recorrente de uma distribuição orçamentária desigual entre cursos e setores. A precarização, nesse sentido, não é homogênea, o que gera sentimentos de abandono seletivo e contribui para a construção de uma hierarquização interna, na qual determinados segmentos se percebem como menos atendidos que outros. Essa dinâmica contribui para intensificar a fragmentação institucional, estimulando disputas isoladas por recursos e enfraquecendo a construção de um projeto coletivo para o Instituto.

No campo da gestão administrativa, o cenário aponta para a inexistência de fluxos e de cronogramas organizados para a realização de assembleias regulares, reuniões de gestão e fóruns que possibilitem escutar todas as vozes. Esse *modus operandi* impacta diretamente nos objetivos de formação, pesquisa e extensão do Instituto, na execução de projetos, na confiança institucional e no engajamento da comunidade acadêmica.

A comunicação interna, frequentemente apontada como problemática, deve ser compreendida como parte desse quadro mais amplo e se configura como um desafio que demanda a criação de estratégias que combatam a falta de sistematização das decisões, a inexistência de rotinas de prestação de contas e a desarticulação dos fluxos de informação que resultam em uma circulação desigual de dados, favorecendo o surgimento de ruídos, boatos e desconfiança. Nesse sentido, intervenções focadas exclusivamente na ampliação de canais de comunicação tendem a produzir efeitos limitados, caso não estejam articuladas a uma reorganização mais ampla dos processos institucionais. Precisamos ir além.

Outro aspecto relevante diz respeito à participação da comunidade acadêmica. Nossa escuta revelou uma demanda expressiva por maior diálogo e colegialidade, ao mesmo tempo em que evidencia uma descrença significativa quanto à efetividade desses espaços. Tal contradição indica a presença de uma fadiga participativa, na qual há disposição para o envolvimento, mas baixa expectativa de impacto real nas decisões. Esse cenário impõe um desafio político importante, uma vez que propostas genéricas de ampliação do diálogo podem não ser suficientes para mobilizar a comunidade. Torna-se fundamental avançar na construção de mecanismos de participação com efetivo decisório e com garantia de retorno institucional às contribuições apresentadas.

Também ficou evidente uma fragmentação significativa entre as dimensões de ensino, pesquisa, extensão e gestão administrativa. Não se trata apenas de uma ausência de integração, mas de uma desarticulação estrutural, marcada por ações isoladas, baixa transversalidade e inexistência de políticas institucionais integradoras. Essa fragmentação resulta em desperdício de potencial acadêmico e técnico, além de sobrecarga individual, uma vez que iniciativas dependem, em grande medida, de esforços isolados. Ao mesmo tempo, esse eixo se apresenta como um campo de baixo conflito e alto consenso, configurando-se como uma oportunidade estratégica para a construção de propostas que promovam maior coesão institucional.

No que se refere ao ambiente institucional, à inclusão e à mediação de conflitos indicam a existência de tensões latentes. Ainda que não se configure uma crise aberta, há sinais claros de acúmulo de conflitos pouco institucionalizados, percepções desiguais de acolhimento e demandas por políticas mais efetivas de inclusão. A ausência de mecanismos formais de mediação contribui para a invisibilização desses conflitos ou para sua personalização, o que pode levar ao seu agravamento silencioso e prejudicial para o coletivo. Nesse contexto, torna-se fundamental reconhecer a mediação de conflitos e a promoção da diversidade como dimensões estruturantes da gestão institucional.

De forma integrada, o diagnóstico permite identificar três grandes eixos estruturais que atravessam as diferentes dimensões analisadas: a **necessidade de uma reorganização institucional**, que venha mitigar as deficiências burocráticas e de planejamento, bem como, a fragilidade da comunicação; a **redução das assimetrias internas**, evidenciadas na distribuição de recursos, nas condições diferenciadas entre setores e na visibilidade institucional; e a **fragilidade relacional**, marcada pela participação pouco efetiva, pela limitada integração entre áreas e pela ausência de mecanismos estruturados de mediação de conflitos. Todos esses elementos indicam a necessidade de um compromisso com a reorganização do ICHCA em bases mais democráticas, transparentes e integradas, capaz de articular eficiência administrativa, justiça institucional e fortalecimento dos vínculos coletivos.

Nossas Propostas

A organização das propostas considera três dimensões de implementação: curto prazo (ações imediatas e de reorganização inicial), médio prazo (estruturação e consolidação de políticas) e longo prazo (institucionalização e transformação estrutural). Elas estão orientadas pelo *Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU/ICHCA)*¹ e pelo *Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI/UFAL)*.

1. Curto prazo (0–6 meses)

Ações de impacto imediato, voltadas à organização, transparência e reconstrução da confiança institucional.

No eixo da infraestrutura, a prioridade inicial consiste na realização de um **mapeamento participativo das demandas estruturais**, envolvendo docentes, técnicos e estudantes. Essa ação é fundamental para produzir um diagnóstico coletivo e legítimo, capaz de orientar decisões futuras e enfrentar a percepção de desigualdade na distribuição de recursos.

No campo da gestão, será implementado um **calendário fixo de prestação de contas**, com divulgação periódica das ações e decisões da gestão. Trata-se de uma medida essencial para ampliar a transparência, reduzir ruídos e reconstruir a confiança da comunidade acadêmica.

Ainda no curto prazo, será iniciada a **criação de comitês por eixo temático** (infraestrutura, ensino, gestão, pesquisa e extensão), garantindo participação com função concreta e ampliando a capacidade de acompanhamento das ações institucionais. Propomos também a vigência de um **Calendário Semestral e Assembleia Anual Interna**, ambas em consonância com as datas das reuniões do CONSUA, assim como possíveis *Fóruns* que possam se configurar como espaço de trocas e parcerias entre os projetos de Graduação e Pós-graduação de nossos cursos.

No eixo da comunicação, será instituído o **Boletim Institucional Periódico (BIP)**, acolhendo e sistematizando as principais informações, decisões e encaminhamentos. Essa medida visa organizar o fluxo informacional e garantir lisura e acesso equitativo às informações.

No campo da participação, será estabelecida a **devolutiva obrigatória das decisões e demandas da comunidade**, assegurando que todas as demandas possam ser registradas e que recebam resposta institucional, fortalecendo a ação coletiva, o sentido e a efetividade da participação.

2. Médio prazo (6–18 meses)

Ações de estruturação institucional, com foco em organização, integração e qualificação dos processos.

No eixo da infraestrutura, será implementado um **plano permanente de manutenção predial**, com cronograma regular de intervenções que garantam o devido cuidados dos espaços. Paralelamente, serão definidos **critérios públicos de distribuição de recursos**, baseados em parâmetros objetivos, promovendo maior justiça institucional e reduzindo conflitos internos.

No campo da gestão administrativa, será conduzido um processo de **digitalização e simplificação dos fluxos burocráticos**, com revisão de procedimentos e adoção de ferramentas que agilizem tramitações e reduzam retrabalho.

¹ Documento válido até 2027, será necessário passar por uma atualização.

Criar um Grupo de Trabalho para realizar um **estudo técnico sobre o desmembramento de cursos do ICHCA**, visando a criação de novas unidades acadêmicas, considerando as instâncias burocráticas e deliberativas da Universidade.

No eixo da comunicação, será consolidada uma **política integrada de comunicação institucional**, articulando diferentes canais (e-mail, redes sociais, reuniões) com padronização de linguagem e frequência.

No âmbito da transparência, será implementada a **política de transparência ativa**, garantindo a divulgação sistemática de informações institucionais, independentemente de solicitação, fortalecendo a cultura democrática.

No eixo acadêmico, serão desenvolvidos **programas integrados entre ensino, pesquisa e extensão**, promovendo maior articulação entre essas dimensões e otimizando o potencial institucional. Também serão lançados **editais internos de fomento**, com apoio a iniciativas da comunidade acadêmica, estimulando a produção e a participação.

No campo da participação, será iniciada a **institucionalização de espaços participativos com poder decisório**, assegurando que os processos coletivos tenham impacto real nas decisões.

3. Longo prazo (18–48 meses)

Ações estruturantes, voltadas à consolidação de uma nova cultura institucional baseada na integração, equidade e sustentabilidade.

No eixo acadêmico, será consolidada uma política permanente de **incentivo à interdisciplinaridade**, fortalecendo a integração entre cursos e áreas e contribuindo para a construção de uma identidade institucional mais coesa.

No campo do ambiente institucional, será estruturado e implementado um **núcleo permanente de mediação de conflitos**, garantindo tratamento institucional qualificado para tensões e divergências, evitando sua personalização e agravamento.

Ainda neste eixo, será consolidada uma **política institucional contínua de inclusão e diversidade**, com ações estruturadas e permanentes voltadas à equidade e ao fortalecimento do pertencimento da comunidade acadêmica.

Será implementada uma política sistemática de **formação continuada da comunidade acadêmica**, com cursos, oficinas e espaços formativos voltados à gestão, convivência, diversidade e qualificação institucional, contribuindo para a construção de uma cultura organizacional mais democrática e integrada.

Por fim, realizaremos um profundo estudo sobre os códigos de vagas docentes e de técnico-administrativos, visando um processo de **redimensionamento** com o objetivo de **reavaliar, reorganizar e redistribuir a força de trabalho** da unidade para adequá-la às necessidades atuais e mudanças estruturais. Incluindo, neste ponto, a solicitação de novos códigos de vagas docentes e de técnico-administrativos às instâncias superiores.

Apresentamos nesse plano propostas debatidas e elaboradas a partir de uma ampla escuta coletiva. Objetivamos valorizar nosso ICHCA e garantir melhores condições de trabalho, de produção acadêmica, de ensino e de uma boa convivência entre todos nós. Nossos cursos apresentam diferentes demandas, somos diversos, mas somos um coletivo. Acreditamos e defendemos uma gestão que considere as singularidades, sem perder a noção de pertencimento e de unidade. Acreditamos que coletivamente podemos renovar nosso ICHCA e ao longo de nossa campanha apresentaremos com mais detalhes essas e outras propostas.