



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE**

## **AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL RELATÓRIO 2025 – Campus Ceará Mirim**

Natal/RN - 05 Dezembro 2025

REITOR  
**José Arnóbio de Araújo Filho**

PRÓ-REITOR DE PLANEJAMENTO  
DESENVOLVIMENTO  
INSTITUCIONAL  
**Raphael Siqueira Fontes**

PRÓ-REITORA DE ENSINO  
**Anna Catharina da Costa Dantas**

PRÓ-REITORA DE EXTENSÃO  
**Samira Fernandes Delgado**

PRÓ-REITORA DE PESQUISA E  
INOVAÇÃO  
**Francinaide de Lima Silva  
Nascimento**

PRÓ-REITOR DE ADMINISTRAÇÃO  
**Juscelino Cardoso de Medeiros**

DIRETORA DE GESTÃO DE  
ATIVIDADES ESTUDANTIS  
**Valéria Regina Carvalho de Oliveira**

ASSESSOR DE RELAÇÕES  
INTERNACIONAIS  
**Samuel de Carvalho Lima**

DIRETOR DE GESTÃO DE  
INFRAESTRUTURA E ENGENHARIA  
**Carlos Guedes Alcoforado**

DIRETORA DE GESTÃO DE  
PESSOAS  
**Lorena Cassiano Fagundes Faustino**

DIRETOR DE GESTÃO DE  
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO  
**Tarso Latorraca Casadei**

ASSESSORA DE COMUNICAÇÃO E  
EVENTOS  
**Maria Clara Bezerra de Araújo**

COMISSÃO CENTRAL  
(Designada por meio da Portaria nº 1566/2025 - RE/IFRN)

**Luciana Guedes Santos**  
**Michelle Luise Soares da Silva**  
**Thaíze Fernandes Oliveira de Assis**  
**Rodrigo Augusto da Silva Pimentel**  
**Lidiane de Medeiros Lucena Saraiva**  
**Marcus Vinicius Duarte Sampaio**  
**Daniela Fonseca Vieira de Sant Anna**  
**Edilza Alves Damascena**  
**Camily Vitória dos Santos Torres**  
**Ismael Barbosa De Souza**  
**Cláudio Manuel Cao Gonzalez**  
**Luana Bezerra da Silva**  
**Júlia da Silva Gomes**

**COMISSÃO LOCAL Campus Ceará Mirim**

(Designada por meio da Portaria Nº 329/2025 - DG/CM/RE/IFRN)

**Zoelia Camila Moura Bessa**  
**Pablo Eduardo da Rocha Souza**  
**Stanley Kreiter Bezerra Medeiros**  
**Edilma Bernardo da Silva**  
**Gabrielle Cavalcante Bezerra**

## **LISTA DE QUADROS E TABELAS**

Quadro 1 - Autoavaliação Institucional 2024-2026 .....	4
Quadro 2 - Correlação e análise dos indicadores quantitativos.....	13
Quadro 3 - Forças e Fragilidades para a Dimensão 5: Políticas de Pessoal .....	23
Quadro 4 - Forças e Fragilidades para a Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição	1024
Quadro 5 - Forças e Fragilidades para a Dimensão 7: Infraestrutura Física.....	25
Quadro 6 - Forças e Fragilidades para a Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira.....	27
Quadro 7 - Diagnóstico da dimensão 5: Políticas de Pessoal .....	15
Quadro 8 - Diagnóstico da dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição .....	34
Quadro 9 - Diagnóstico da dimensão 7: Infraestrutura Física.....	38
Quadro 10 - Diagnóstico da dimensão 10: Sustentabilidade Financeira.....	45
Quadro 11 - Monitoramento do Plano de Ação (2024) – Dimensão 2: Políticas para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão .....	48
Quadro 12 - Monitoramento do Plano de Ação (2024) – Dimensão 9: Política de Atendimento aos Discentes .....	51
Tabela 1 - População-alvo de discentes matriculados por modalidades formativas .....	7
Tabela 2 - Respondentes da autoavaliação institucional 2025 – Campus Ceará Mirim.....	122
Tabela 3 - Respondentes dos instrumentos de autoavaliação institucional por curso .....	12

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Ilustração de comunicado utilizado no Portal do IFRN .....	11
Figura 2 - Ilustração das peças gráficas publicadas nas redes sociais do IFRN.....	11
Figura 3 – Percepção da Política de pessoal do Campus Ceará Mirim do IFRN - 2025.....	17
Figura 4 – Percepção da Organização e Gestão da Instituição do Campus Ceará Mirim do IFRN - 2025.....	19
Figura 5 – Percepção da comunidade sobre a sustentabilidade financeira do Campus Ceará Mirim do IFRN - 2025.....	21
Figura 6 – Percepção da comunidade sobre a infraestrutura física do Campus Ceará Mirim do IFRN 2025.....	22

## Sumário

1. INTRODUÇÃO .....	3
1.1. Apresentação do Processo de Autoavaliação no IFRN .....	5
1.2. Breve Caracterização do Campus .....	6
1.3. Objetivos do Relatório do Ciclo 2025 .....	8
2. METODOLOGIA.....	9
2.1. Ações específicas da CPA Local .....	10
3. ANÁLISE DOS RESULTADOS .....	1
3.1. Eixo 4: Políticas de Gestão .....	1
3.2. Eixo 4: Infraestrutura Física .....	8
4. IDENTIFICAÇÃO DAS POTENCIALIDADES E FRAGILIDADES .....	23
4.1. Principais Potencialidades Identificadas .....	9
5. PLANO DE AÇÃO .....	28
6. MONITORAMENTO DO PLANO DE AÇÃO DO ANO ANTERIOR (2024).....	48
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	4064
REFERÊNCIAS .....	56

## 1. INTRODUÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN), alinhado à sua missão de promover educação profissional, científica e tecnológica de excelência, realiza regularmente sua autoavaliação institucional por meio de um processo coletivo e participativo. Este processo é coordenado e realizado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) Central do IFRN, em conjunto com as Comissões Locais de cada campus.

Em conformidade com a Lei nº 10.861/2004, que instituiu o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), este processo de autoavaliação tem como finalidade principal a análise crítica e reflexiva de suas próprias práticas, visando a melhoria contínua da qualidade educacional e o fortalecimento de seu papel social.

A avaliação institucional do Campus Ceará Mirim ocorre por meio da aplicação de um questionário eletrônico no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), direcionado aos segmentos discente, servidores e sociedade civil.

A metodologia adotada para o processo de autoavaliação está dividida em cinco etapas principais: planejamento e organização; elaboração e validação do instrumento de avaliação; sensibilização e execução; sistematização, análise e discussão dos resultados; e divulgação.

A análise dos dados é efetuada com o suporte de ferramenta de *Business Intelligence* (BI), com o Apache Superset (<https://superset.apache.org/>), que possibilita a criação de painéis interativos e detalhados, os quais são disponibilizados publicamente para assegurar a transparência do processo. Esta etapa consiste em uma reflexão crítica sobre as práticas e resultados alcançados, visando gerar informações que subsidiem o planejamento de ações estratégicas e promovam a melhoria contínua da qualidade educacional do IFRN.

O presente relatório registra e publiciza os resultados obtidos pela Autoavaliação Institucional referente ao ano de 2025, sendo apresentado em sua versão parcial,

conforme a Nota Técnica nº 65/2014 INEP/DAES/CONAES e em atendimento às orientações do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), previsto na Lei n. 10.861/2004.

No ano de 2025, a avaliação concentrou-se em dois eixos principais, detalhados no Quadro 1: o eixo de **Políticas de Gestão**, que abrange as dimensões de Políticas de Pessoal, Organização e Gestão da Instituição, e Sustentabilidade Financeira; e o eixo de **Infraestrutura Física**, com sua respectiva dimensão. Deste modo, a autoavaliação transcende o cumprimento de exigências regulatórias, consolidando-se como um instrumento para promover uma cultura de avaliação contínua e o aprimoramento da qualidade acadêmica e institucional do IFRN e de seus Campi.

Quadro 1 - Autoavaliação Institucional 2024-2026

ANO	REF	PERSPECTIVA PDI	EIXO SINAES	DIMENSÕES SINAES
1	2024	<b>Processos Acadêmicos</b>	Eixo 3 – Políticas Acadêmicas	Dimensão 2 – Políticas para o Ensino, Pesquisa e Extensão Dimensão 9 – Política de Atendimento aos discentes
2	2025	<b>Gestão e Infraestrutura</b> <b>Orçamento</b>	Eixo 5 – Infraestrutura Física	Dimensão 7 – Infraestrutura Física
			Eixo 4 – Políticas de Gestão	Dimensão 5 – Políticas de Pessoal Dimensão 6 – Organização e Gestão da Instituição Dimensão 10 – Sustentabilidade Financeira
3	2026	<b>Estudantes e Sociedade</b>	Eixo 1 – Planejamento e Avaliação Institucional	Dimensão 8 – Planejamento e Avaliação
			Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional	Dimensão 1 – Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional Dimensão 3 – Responsabilidade Social da Instituição Dimensão 4 – Comunicação com a Sociedade

**Fonte:** Elaborado pela CPA Central (2025).

Portanto, esse processo de autoavaliação tem como objetivo fortalecer a cultura de avaliação contínua e fornecer subsídios consistentes para o planejamento de ações institucionais e a melhoria da qualidade educacional.

## **1.1. Apresentação do Processo de Autoavaliação no IFRN**

O ciclo de autoavaliação do IFRN é trienal e alinhado ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e às diretrizes do SINAES. A cada ano, um ou mais eixos específicos são avaliados, permitindo um aprofundamento nas diferentes dimensões da instituição, completando os 5 eixos no período de 3 anos. O processo é dividido, de forma geral, nas seguintes etapas:

- I. Planejamento e organização:** a CPA Central, em diálogo com as CPA Locais, define o cronograma, os eixos e as dimensões do SINAES que serão avaliados no ciclo vigente. Esta etapa inclui a definição da metodologia e dos objetivos específicos para o ano.
- II. Elaboração e validação dos instrumentos:** são desenvolvidos os questionários eletrônicos que serão aplicados aos diferentes segmentos. Esses instrumentos são validados pelas comissões para garantir que as questões sejam claras, pertinentes e adequadas aos objetivos da avaliação.
- III. Sensibilização da comunidade:** esta é uma fase crucial para garantir a participação expressiva e qualificada de todos os segmentos. As CPA (Central e Locais) promovem uma ampla campanha de divulgação utilizando diversos canais, como o portal do IFRN, redes sociais, e-mails institucionais, cartazes, reuniões com os segmentos e visitas às salas de aula. O objetivo é conscientizar a comunidade sobre a importância da sua contribuição para o aprimoramento contínuo do Instituto.
- IV. Aplicação dos instrumentos e coleta de dados:** os questionários são disponibilizados eletronicamente através do Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP). A aplicação ocorre durante um período pré-determinado, garantindo que todos tenham a oportunidade de participar de forma anônima e segura.
- V. Sistematização e análise dos resultados:** após o encerramento do período de coleta, os dados são extraídos do SUAP e tratados com o auxílio da ferramenta de Business Intelligence (BI), Apache Superset<sup>1</sup>, que permite a criação de painéis interativos e relatórios detalhados, facilitando a visualização e a análise dos

resultados. As análises são disponibilizadas publicamente no Painel CPA (<https://painelcpa.ifrn.edu.br/>), assegurando a transparência do processo.

**VI. Elaboração e divulgação dos relatórios:** com base na análise dos dados, as CPA Locais elaboram seus relatórios, que são consolidados pela CPA Central no Relatório de Autoavaliação Institucional do IFRN. Esses documentos apresentam um diagnóstico das potencialidades e fragilidades identificadas e propõem um plano de ação com sugestões de melhorias para a gestão.

Este processo cíclico e participativo reafirma o compromisso do IFRN com a excelência educacional e a gestão democrática, utilizando a autoavaliação como uma ferramenta estratégica para o seu desenvolvimento contínuo.

## **1.2. Breve Caracterização do Campus**

O Campus Ceará-Mirim do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, inaugurado no ano de 2013, foi construído em um terreno com área aproximada de 100.000m<sup>2</sup>. O campus atende estudantes oriundos de 17 municípios das regiões de Terras Potiguares, Mato Grande e Potengi.

O campus desenvolve suas atividades nos eixos tecnológicos de Ambiente e Saúde, Informação e Comunicação e Formação Docente. No eixo de Ambiente e Saúde é oferecido o curso Técnico em Equipamentos Biomédicos nas modalidades integrada e subsequente. No eixo Informação e Comunicação são oferecidos os cursos Técnico em Informática e Técnico em Programação de Jogos Digitais, ambos na modalidade integrada, e o curso de Manutenção e Suporte em Informática, na modalidade subsequente. Na Formação Docente o campus oferece o curso superior de Licenciatura em Matemática e o curso de Especialização em Tecnologias Aplicadas à Educação.

Alinhado à missão institucional do IFRN, o campus dedica-se à formação humana integral e à qualificação profissional, articulando ensino, pesquisa e extensão para responder às demandas locais e regionais. A oferta educacional da unidade é diversificada, abrangendo múltiplos níveis e modalidades de ensino. Atualmente, são

ofertados os seguintes cursos por modalidades:

- ❖ Técnicos de Nível Médio Integrado: Equipamentos Biomédicos, Programação em Jogos Digitais e Informática.
- ❖ Técnico de Nível Médio Subsequente: Manutenção e Suporte em Informática.
  - ❖ Cursos Superiores de Graduação: Licenciatura em matemática.
- ❖ Pós-Graduação Lato Sensu: Tecnologias aplicadas a Educação.

Para o desenvolvimento de suas atividades, o campus conta com uma infraestrutura composta por: Prédio principal com salas administrativas, salas de aula, laboratórios e biblioteca; Prédio Anexo com lanchonete, refeitório, setor de saúde, laboratórios e sala administrativa; Auditório com capacidade para 180 pessoas; Núcleo de Artes e Educação Física com salas destinadas a atividades específicas; Parque Esportivo com campo de futebol, pista de atletismo, piscina semiolímpica, quadra de areia e ginásio poliesportivo. A unidade possui um corpo de servidores formado por 55 docentes e 32 técnicos-administrativos, que atuam para atender a um contingente de 822 discentes matriculados, conforme tabela detalhada a seguir por modalidades.

Tabela 1 - População-alvo de discentes matriculados por modalidades formativas

<b>Modalidades</b>	<b>Número de Discentes</b>	<b>Percentuais do Total</b>
<b>TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO</b>	<b>726</b>	<b>88%</b>
<i>Integrado</i>	651	79%
<i>Subsequente</i>	75	9%
<i>EJA</i>	-	
<b>GRADUAÇÃO</b>	<b>96</b>	<b>12%</b>
<i>Engenharia</i>	-	
<i>Tecnologia</i>	-	
<i>Licenciatura</i>	96	12%
<b>PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU</b>	-	
<i>Aperfeiçoamento</i>	-	
<i>Especialização</i>	-	
<b>PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU</b>	-	
<i>Mestrado</i>	-	
<i>Doutorado</i>	-	
<b>TOTAL</b>	<b>822</b>	<b>100%</b>

Fonte: Sistema Acadêmico do SUAP (2025).

A condução do processo de autoavaliação nesta unidade é de responsabilidade da

Comissão Própria de Avaliação (CPA) Local, designada pela Portaria Nº 329/2025 - DG/CM/RE/IFRN, que atua de forma articulada com a CPA Central para garantir que este processo diagnóstico contribua efetivamente para o aprimoramento contínuo das políticas acadêmicas e da gestão institucional.

### **1.3. Objetivos do Relatório do Ciclo 2025**

O presente Relatório Parcial de Autoavaliação Institucional da Comissão Local do Campus Ceará Mirim se refere ao segundo documento do ciclo avaliativo trienal 2024 – 2026, tem por objetivo principal apresentar e analisar os dados coletados junto à comunidade acadêmica (discentes, docentes e técnicos-administrativos) e à comunidade externa, oferecendo um diagnóstico das percepções sobre as políticas institucionais.

Para o ciclo de 2025, o foco da avaliação recai sobre os eixos de Políticas de Gestão e o de Infraestrutura Física, abrangendo as seguintes dimensões do SINAES, conforme já apresentado no Quadro I.

- Dimensão 5: Políticas de Pessoal;
- Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição
- Dimensão 7: Infraestrutura Física
- Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira

Dessa forma, os objetivos específicos deste relatório são:

1. Analisar as políticas de pessoal do campus, abrangendo a carreira, os processos de capacitação e a qualidade de vida no trabalho para servidores docentes e técnico-administrativos (referente à Dimensão 5).
2. Avaliar a eficácia da organização e da gestão institucional, examinando os processos de planejamento, a comunicação interna, a transparência e os mecanismos de tomada de decisão (referente à Dimensão 6).
3. Diagnosticar as condições da infraestrutura física, verificando a adequação, a acessibilidade, a manutenção e a disponibilidade de salas de aula, laboratórios, bibliotecas e demais espaços para o pleno desenvolvimento das atividades acadêmicas (referente à Dimensão 7).

4. Verificar a sustentabilidade financeira do campus, analisando a política de alocação de recursos, a execução orçamentária e sua consonância com o PDI (referente à Dimensão 10).
5. Identificar os pontos fortes e as fragilidades em cada uma das dimensões avaliadas, a fim de subsidiar a gestão no planejamento de ações estratégicas e na elaboração de um plano de melhorias contínuas.

Em suma, este relatório funciona como um instrumento estratégico que traduz a voz da comunidade acadêmica e da sociedade civil em subsídios para o processo decisório, planejamento e a melhoria contínua do Campus Ceará Mirim.

## 2. METODOLOGIA

O processo de autoavaliação institucional, descrito neste relatório, concentrou-se nos eixos de **Políticas de Gestão e de Infraestrutura Física**, conforme estabelecido pelo SINAES. Cada eixo avaliado foi relacionado a um ou mais indicadores do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2019-2026 do IFRN, garantindo um alinhamento consistente entre as metas institucionais e as práticas avaliativas.

Com base nos objetivos estratégicos definidos no PDI, foram formulados indicadores de desempenho, para assegurar o monitoramento e a gestão das metas por parte de todos os envolvidos. Esses indicadores foram elaborados por meio de um processo participativo, que envolveu diálogo com a comunidade acadêmica e levou em consideração o histórico da instituição, sempre alinhado à visão do IFRN.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário eletrônico padrão, específico para cada segmento, estruturado e disponibilizado por meio do SUAP, composto por:

- ❖ **Questões Objetivas:** utilizam a escala de concordância do tipo *Likert* de 5 pontos, permitindo ao participante expressar sua percepção sobre diversos indicadores institucionais. As opções de resposta são: (5) Concordo, (4) Concordo

Parcialmente, (3) Discordo Parcialmente, (2) Discordo e (1) Desconheço.

- ❖ **Questões Subjetivas (abertas):** ao final de cada bloco de perguntas da dimensão avaliada, é oferecido um espaço aberto para que os participantes possam registrar comentários, críticas, elogios e sugestões de forma detalhada, enriquecendo a análise qualitativa.

## 2.1. Ações específicas da CPA Local

### 2.1.1. Sensibilização

A sensibilização da comunidade acadêmica para o processo de autoavaliação institucional visou garantir a participação ativa e conscientização da importância deste instrumento para todos os envolvidos. Dessa forma, a Comissão Central, em conjunto com a Comissão Local do Campus Ceará Mirim, realizou várias ações de sensibilização de forma estratégica e inclusiva, objetivando engajar estudantes, docentes, técnicos administrativos, gestores e a sociedade civil. São exemplos de ações realizadas:

- ✓ **utilização de peças gráficas** para divulgação da importância da participação na avaliação institucional, divulgadas em grupos institucionais, grupos de alunos e grupos de representantes de pais no **WhatsApp**;
- ✓ **campanhas de mobilização em reuniões pedagógicas e administrativas**, realizadas semanalmente;
- ✓ **diálogo presencial em todas as turmas**, esclarecendo a relevância da avaliação institucional e ampliando a conscientização dos estudantes;
- ✓ **disponibilização de tempo específico em sala de aula para o preenchimento do questionário**, com apoio dos(as) professores(as) responsáveis;
- ✓ **uso de e-mail institucional e das redes sociais do campus**, ampliando o alcance das informações e orientações.
- ✓ Além disso, a Comissão Local do Campus Ceará-Mirim aproveitou o momento da **reunião de pais e responsáveis** para dialogar com a comunidade externa, reforçando a importância do processo avaliativo e esclarecendo como cada participante poderia contribuir por meio do **preenchimento do questionário disponibilizado no SUAP**.

## Autoavaliação Institucional: comunidade acadêmica tem até 8 de agosto para responder

Formulário está disponível no Suap

Publicada por Jose Nascimento em 08/07/2025 — Atualizada em 8 de Julho de 2025 às 11:49

Começou na segunda-feira, 7 de julho, a Autoavaliação Institucional 2025 do Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN). A iniciativa segue até o dia 8 de agosto e convida a comunidade acadêmica a contribuir com a melhoria contínua da instituição. O formulário de avaliação está disponível no Sistema Unificado de Administração Pública (Suap), por meio de um banner posicionado na tela inicial, facilitando o acesso direto à ferramenta.

A Autoavaliação Institucional é conduzida pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) e tem como objetivo escutar servidores, estudantes e demais públicos que compõem o IFRN, reunindo percepções sobre as práticas institucionais e a qualidade dos serviços ofertados. Nesta edição, o instrumento de avaliação foi estruturado em três eixos principais:

### Temáticas avaliadas

- Desenvolvimento Institucional, com destaque para infraestrutura física e segurança;
- Políticas de Gestão, abordando organização, integridade, saúde do servidor, desenvolvimento pessoal e eficiência nos processos; e

Figura 1 - Ilustração de comunicado utilizado no Portal do IFRN

Fonte: Portal IFRN, 2025.



Figura 2 - Ilustração das peças gráficas publicadas nas redes sociais do IFRN

Fonte: CPA Central, 2025.

Sendo esses exemplos de ações de sensibilização realizadas pela CPA Central, juntamente com as CPA Locais.

## 2.1.2. Aplicação da coleta de dados

A aplicação dos instrumentos de autoavaliação institucional no Campus Ceará Mirim foi realizada junto à comunidade acadêmica, contando com a participação de 466 respondentes, conforme Tabela 2. O período de coleta de dados ocorreu entre 07 de agosto a 28 de setembro de 2025.

Tabela 2 - Respondentes da autoavaliação institucional 2025 – Campus Ceará Mirim

Universo da pesquisa	Total de respondentes	Percentual total dos participantes	Segmentos	Universo	Amostra	% de respondentes
2001	466	23,28%	Docente	<b>69</b>	<b>38</b>	<b>55.07%</b>
			Técnico	<b>36</b>	27	75.00%
			Estudante	<b>839</b>	398	47.44%
			Sociedade Civil	<b>1057</b>	3	0.28%

**Fonte:** Elaboração própria (2025), a partir dos dados do módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN.

A Tabela 3 detalha a participação dos estudantes por curso, fornecendo um panorama da adesão ao processo de autoavaliação em cada área de formação. Esses dados permitem identificar possíveis lacunas na participação e direcionar estratégias específicas para ampliar o envolvimento nos próximos ciclos avaliativos.

Tabela 3 - Respondentes dos instrumentos de autoavaliação institucional por curso

Curso	Universo	Estudantes	Taxa de Resposta
<b>Técnico de Nível Médio em Equipamentos Biomédicos</b>	<b>258</b>	<b>112</b>	<b>34,78%</b>
<b>Técnico de Nível Médio em Programação de Jogos Digitais</b>	255	111	36,04%
<b>Técnico de Nível Médio em Informática</b>	180	106	50,96%
<b>Licenciatura em Matemática</b>	112	56	48,70%
<b>Técnico de Nível Médio em Manutenção e Suporte em Informática</b>	34	13	20,31%

**Fonte:** Elaboração própria (2025), a partir dos dados do módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN.

De acordo com a tabela acima os cursos que apresentaram as maiores taxas de participação no processo de autoavaliação foram o Técnico de Nível Médio em Informática e a Licenciatura em matemática, ambos na faixa de 50 de participação.

Ressalta-se, entretanto, que a participação na autoavaliação institucional é voluntária, o que reforça a importância de mobilizações contínuas de sensibilização, diálogo e engajamento com a comunidade acadêmica. Essas ações são essenciais para consolidar a cultura avaliativa como um instrumento de melhoria contínua e fortalecimento institucional.

### 2.1.3 Sistematização dos Resultados

Para a sistematização dos resultados para análise, considerou-se a metodologia estabelecida pela CPA Central, aprovada no Projeto da Autoavaliação Institucional (PAAI) 2024-2026. A descrição dos resultados seguiu critérios prévios de padronização na leitura dos gráficos e de análise das respostas. Para subsidiar a análise, utilizou-se um conjunto de faixas, nas quais os percentuais das respostas podem se encaixar, indicando que a política/ação analisada pode ser continuada, bem como necessita de aprimoramento e requer alguma atenção ou medidas urgentes, conforme pode ser observado no **Erro! Fonte de referência não encontrada..**

Quadro 2 - Correlação e análise dos indicadores quantitativos

Respostas possíveis	Critério	Faixa(s)	Recomendação para A Ação/Política
4	A (concordo)	$A+B \geq 75\%$	Pode ser continuada
3	B (concordo parcialmente)	$75\% > A+B \geq 50\%$ ou $B+C \geq 50\%$	Necessita de aprimoramento
2	C (discordo parcialmente)		
1	D (discordo)	$25\% \geq C > 15\%$ ou $25\% \geq E > 15\%$	Requer alguma atenção
0	E (desconheço)		
Não se aplica	---	$D \geq 25\%$ ou $E \geq 25\%$	Requer medidas urgentes

Fonte: Adaptado do Relatório de Autoavaliação Institucional 2021 do IFRN.

Na fase de análise, os dados foram extraídos do sistema SUAP. Em seguida, utilizou-se o *Business Intelligence* (BI), auxiliando a comissão a realizar uma análise com maior riqueza em detalhes, a criar painéis de acompanhamento e a visualizar dados e indicadores relevantes.

Para maior publicização, ressalta-se que as análises desta fase estão disponíveis para acesso da comunidade interna e externa através do endereço: <https://painelcpa.ifrn.edu.br>.

### 3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com o objetivo de destacar os avanços alcançados e os desafios a serem superados pela instituição, a apresentação e a análise dos dados coletados foram organizadas a partir de um conjunto de gráficos e tabelas. Esses recursos visuais ilustram as distribuições de frequência das respostas por indicador do instrumento de Autoavaliação Institucional referente ao ano de 2025. Além disso, foram incluídos quadros com recomendações para políticas e ações institucionais, classificadas nas seguintes categorias:

- a. **“Pode ser continuada”**: ações que apresentam resultados positivos e devem ser mantidas;
- b. **“Necessita de aprimoramento”**: práticas que demandam ajustes para melhorar sua eficácia;
- c. **“Requer alguma atenção”**: aspectos que precisam de monitoramento e intervenções pontuais;
- d. **“Requer medidas urgentes”**: itens críticos que exigem ações imediatas para correção.

Nesta seção, serão realizadas análises e reflexões sobre os resultados obtidos, buscando identificar tendências, pontos fortes e áreas que demandam intervenções. Em seguida, serão apresentados os gráficos e tabelas que contêm os percentuais referentes aos eixos, às dimensões e aos objetivos estratégicos do PDI (macroprocessos). As informações estão organizadas com base nas dimensões do SINAES, relacionadas ao **Eixo 4: Políticas de Gestão e Eixo 5: Infraestrutura Física**.

#### 3.1. Eixo 4: Políticas de Gestão

##### 3.1.1. Dimensão 5: Política de Pessoal

De acordo com os dados apresentados, a percepção de satisfação dos servidores Docentes e TAEs, do Campus Ceará-Mirim, em relação aos indicadores da Política de Pessoal apresenta variações significativas, com o grau de concordância (soma de "Concordo" e "Concordo parcialmente") variando entre **76,00%** e **31,00%**.

Ao detalhar o grau de concordância por segmento respondente, observou-se o seguinte:

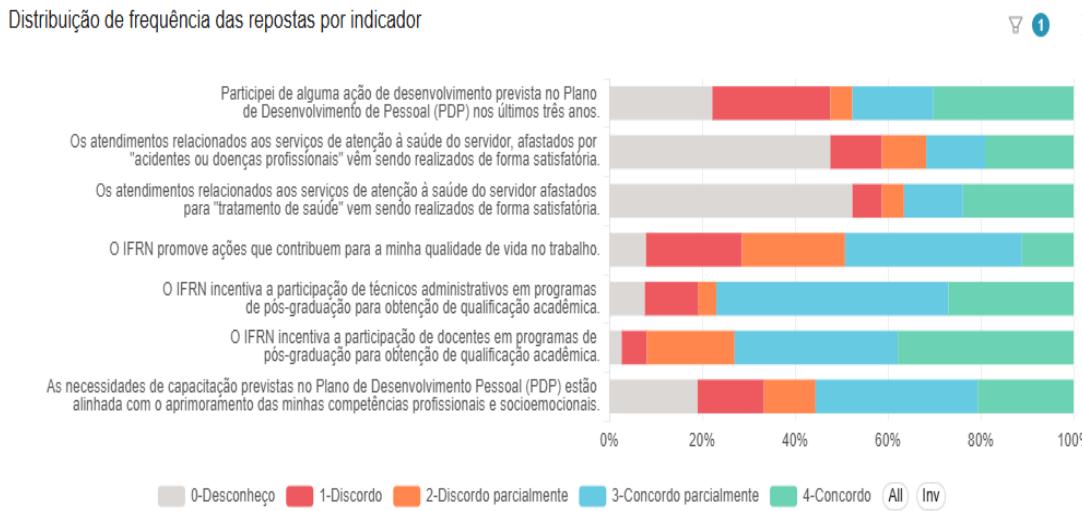
- **Docentes:** Apresentaram concordância que variou entre **72,00%** (para o incentivo à participação em programas de pós-graduação) e **18,00%** (para a satisfação com o atendimento de saúde para "acidentes ou doenças profissionais").
- **Técnicos-Administrativos (TAEs):** Apresentaram concordância que variou entre **79,00%** (para o incentivo à participação em programas de pós-graduação) e **54,00%** (para a satisfação com o atendimento de saúde para "acidentes ou doenças profissionais").

Esses resultados sugerem que:

- **Ações que Podem Ser Mantidas:**
  - o O incentivo à participação de técnicos administrativos em programas de pós-graduação possui a maior taxa de satisfação (**76,00%** de concordância no geral, e **79,00%** para os próprios TAEs) e a recomendação de que **Pode ser continuada**.
- **Ações que Requerem Medidas Urgentes:**
  - o Os indicadores mais críticos referem-se aos **serviços de atenção à saúde do servidor**, tanto para atestados de "tratamento de saúde" (**53,00%** de concordância, Média 2,1) quanto para "acidentes ou doenças profissionais" (**47,00%** de concordância, Média 1,87). **Requer medidas urgentes**, evidenciando uma insatisfação crítica. **Docentes** (**18,00%** para "acidentes ou doenças profissionais") são o segmento com a percepção mais negativa nestes indicadores.
- **Ações que Necessitam de Aprimoramento:**
  - o A percepção sobre o **alinhamento das necessidades de capacitação com o PDP** (**71,00%** de concordância, Média 2,75) e as **ações que contribuem para a qualidade de vida no trabalho** (**73,00%** de concordância, Média 2,89) demandam **Aprimoramento**. A concordância docente para estes indicadores é de **54,00%** para Qualidade de Vida no Trabalho.
  - o O **incentivo à participação de docentes em programas de pós-graduação**, embora apresente uma alta taxa de concordância (**72,00%** no geral e para os próprios Docentes, Média 3,00), também foi classificado como **Necessita de aprimoramento**, o que pode indicar que, apesar do alto nível de satisfação, há pontos de melhoria a serem explorados para maximizar a política.
- **Ações que Requerem Alguma Atenção:**
  - o A **participação em alguma ação de desenvolvimento prevista no PDP nos últimos três anos** (**59,00%** de concordância, Média 2,48) está na faixa que **Requer alguma atenção**, sendo este um ponto de atenção tanto para Docentes (**35,00%**) quanto para TAEs (**62,00%**).

A análise reforça que a prioridade da Dimensão 5 deve ser a **melhoria dos serviços de atenção à saúde dos servidores**, a fim de resolver as recomendações urgentes, ao mesmo tempo em que se aprimoraram as políticas de Qualidade de Vida no Trabalho e de Desenvolvimento Pessoal (PDP) de maneira geral.

Figura 03 – Percepção da Política de pessoal do Campus Ceará Mirim do IFRN - 2025.



### 3.1.2. Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição

De acordo com os dados apresentados, o grau de concordância da comunidade do Campus Ceará-Mirim (soma de “concordo” e “concordo parcialmente”) em relação aos oito indicadores da Dimensão 6 variou entre 77% e 48%. Esse intervalo indica que, embora haja reconhecimento das ações institucionais, há áreas que precisam ser aprimoradas, especialmente no que se refere à integridade, regras institucionais e mecanismos de escuta comunitária. É possível observar o seguinte panorama:

- **o tratamento de dados pessoais** apresenta o melhor desempenho (77%) e **pode ser continuado** indicando confiança da comunidade nos procedimentos adotados.
- **as ações de gestão de riscos, integridade, escuta comunitária, uso eficiente dos recursos e clareza dos processos** apresentam resultados moderados e **necessitam de aprimoramento** para alcançar maior efetividade e transparência.
- **a aplicação justa das regras institucionais e as ações de prevenção a conflitos de interesse e abuso de poder** revelam fragilidades importantes e **demandam atenção especial**, a fim de fortalecer a percepção de justiça, ética e coerência institucional.

Ao detalhar o grau de concordância por segmento respondente, observou-se um comportamento distinto entre os grupos, com destaque para percepções significativamente mais críticas entre **docentes** e **técnico-administrativos**. Em ambos,

o indicador de **gestão de riscos** foi classificado como necessitando de **medidas urgentes**, devido aos elevados percentuais de discordância: **técnicos (D = 30,77%) e docentes (35,14%)**.

Todos os segmentos apontaram que as **ações de integridade para combater o assédio, a discriminação e a violência** ainda **necessitam de aprimoramento**, sem variações expressivas entre os grupos.

Quanto à **aplicação justa das regras** e às **medidas de prevenção de conflitos de interesse, favorecimento e abuso de poder**, os **estudantes e a sociedade civil** apresentaram percepções mais positivas, classificando esses indicadores como “necessita de aprimoramento”. Já docentes e técnico-administrativos foram mais rigorosos em suas avaliações, resultando em recomendações mais severas, como “requer alguma atenção” e, no caso dos técnico-administrativos, até mesmo “requer medidas urgentes”.

No que se refere à **escuta à comunidade**, os docentes atribuíram a classificação de “requer alguma atenção”, influenciados pelo percentual elevado de avaliação parcial (**40,54%**).

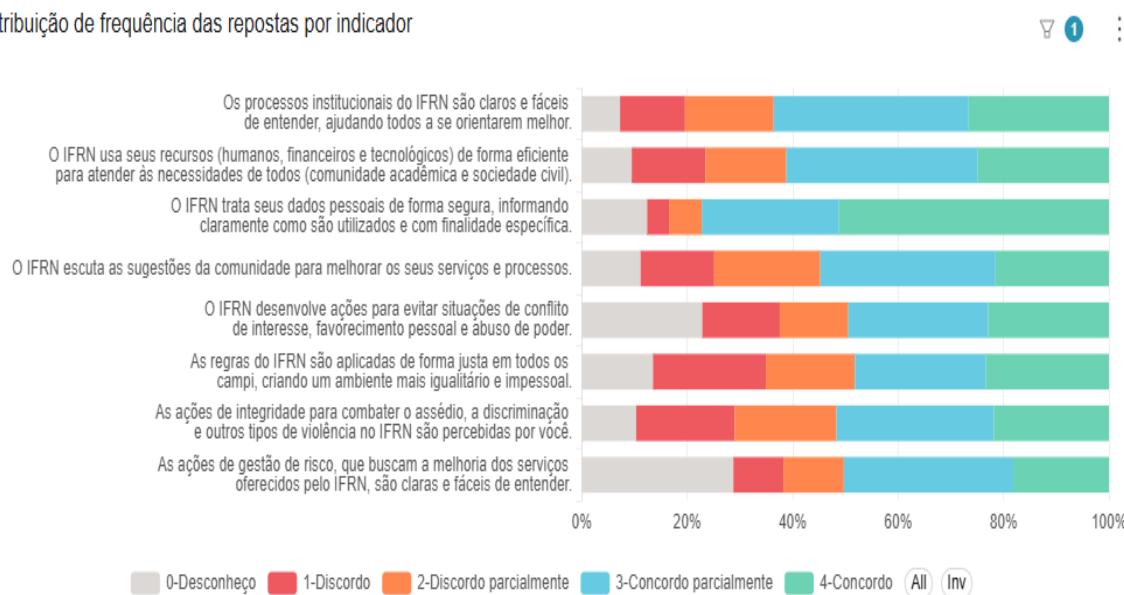
Sobre o **tratamento dos dados pessoais**, tanto docentes quanto representantes da sociedade civil avaliaram que este indicador “necessita de aprimoramento”, permanecendo abaixo do patamar de confiança desejado ( $A+B \geq 75\%$ ).

No indicador referente ao **uso dos recursos humanos, financeiros e tecnológicos**, os docentes também se destacaram pela percepção mais crítica, classificando-o como “requer alguma atenção” devido ao percentual de discordância (**43,24%**). Por fim, no item **clareza dos processos institucionais**, os docentes novamente registraram avaliação mais baixa, resultando na recomendação de “requer alguma atenção” (**45,95%**).

Os resultados da Dimensão 6 indicam que, embora haja reconhecimento das ações institucionais, persistem fragilidades relevantes nos aspectos de integridade, aplicação das regras, escuta da comunidade, uso dos recursos e clareza dos processos, especialmente entre docentes e técnico-administrativos, que apresentaram percepções mais críticas — com destaque para a gestão de riscos, classificada como de medidas urgentes. Estudantes e sociedade civil demonstraram avaliações mais positivas, ainda que insuficientes para elevar o nível geral de confiança. Assim, torna-se necessário fortalecer práticas de integridade, transparência e comunicação institucional para aprimorar a efetividade da gestão.

Figura 04 – Percepção da Organização e Gestão da Instituição do Campus Ceará Mirim do IFRN - 2025.

Distribuição de frequência das respostas por indicador



### 3.1.3. Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira

De acordo com os dados apresentados na figura 05, o grau de concordância (soma de “concordo” e “concordo parcialmente”) da comunidade do Campus Ceará-Mirim em relação aos indicadores de sustentabilidade financeira variou entre **72,39%** e **37,64%**. Esses resultados sugerem que:

- **as condições gerais de limpeza, conservação e funcionamento** apresentam avaliação positiva, mas necessitando de aprimoramento (72,39%);
- **as instalações físicas administrativas e acadêmicas**, bem como a percepção sobre **o investimento financeiro por aluno**, demandam aprimoramentos (61,84% e 51,27%, respectivamente);
- **os processos de captação, divulgação de recursos externos**, além da percepção sobre o impacto desses investimentos na infraestrutura institucional, revelam fragilidades importantes, com níveis de concordância entre 37,64% e 49,72%;
- **as iniciativas de sustentabilidade ambiental** permanecem pouco reconhecidas pela comunidade (49,44%), indicando falhas de comunicação institucional e baixa

visibilidade das ações.

Ao detalhar o grau de concordância por segmento respondente, observou-se que **docentes e técnico-administrativos** apresentaram tendências bastante semelhantes, com percentuais variando entre **75,68% e 32,43%** entre os docentes e entre **76,92% e 30,77%** entre os técnico-administrativos. **Em ambos os grupos, há avaliação claramente positiva das condições gerais de manutenção do campus, mas percepções mais críticas quanto à captação de recursos financeiros (32.43% para Docentes e 30.77% para técnicos), à divulgação dos projetos financiados (43.24% para docentes e 38.46% para técnicos) e ao impacto efetivo desses investimentos sobre a infraestrutura institucional (51.35% para docentes e 46.15% para os técnicos).**

No indicador que avalia se os recursos extras obtidos pelo IFRN — tais como bolsas, aquisição de materiais e melhorias de infraestrutura — têm beneficiado diretamente os estudantes, o grau de concordância geral alcançou 64,86%, indicando percepção predominantemente positiva quanto à presença de benefícios observáveis oriundos desses investimentos complementares. Entretanto, a proporção de discordância total (32,43%, somando “discordo” e “discordo totalmente”) revela que uma parcela expressiva da comunidade ainda não reconhece plenamente esses resultados. Diante dessa divisão significativa nas percepções, a recomendação associada ao indicador — “Necessita de aprimoramento” — mostra-se coerente, apontando para a necessidade de reforçar tanto a efetividade das ações financiadas por recursos extras quanto sua visibilidade junto

Os dados do indicador “Tenho conhecimento das iniciativas voltadas à sustentabilidade” revelam baixo nível de conhecimento da comunidade sobre essas ações. No total, apenas 49,44% dos respondentes afirmaram estar cientes dessas iniciativas, percentual que é ainda menor entre os estudantes (45,39%). Embora docentes (64,86%) e técnico-administrativos (73,08%) apresentem maior familiaridade, os índices permanecem aquém do desejável e evidenciam uma divulgação desigual entre os segmentos. Esse cenário, aliado à recomendação de que o indicador “requer medidas urgentes”, aponta para a necessidade de fortalecer as estratégias de

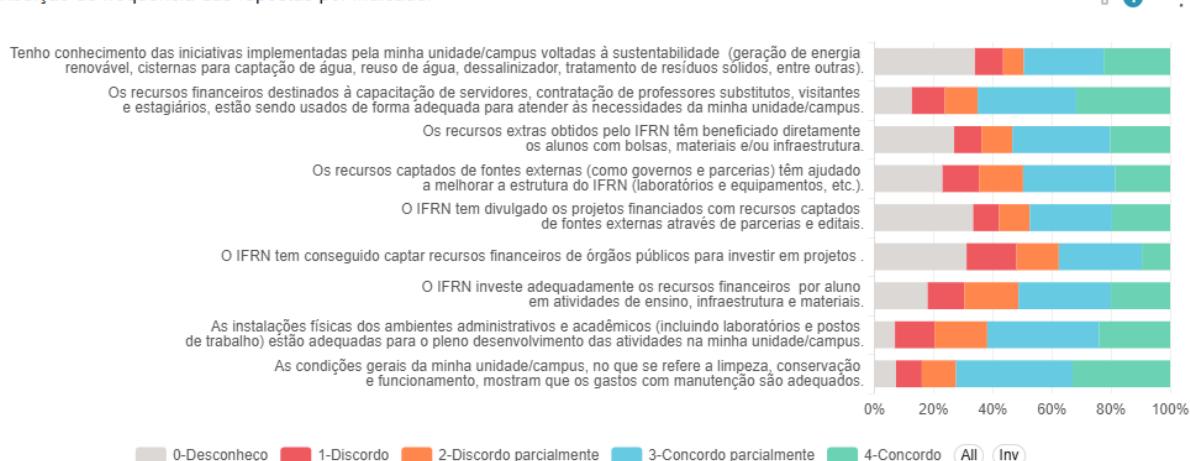
comunicação institucional, ampliando a visibilidade e o alcance das ações de sustentabilidade desenvolvidas pelo campus.

Entre os **estudantes**, esse padrão geral se repete, porém com níveis de concordância ligeiramente menores nos indicadores relacionados à captação e divulgação de recursos externos, que alcançaram **38,91%** e **48,81%**, respectivamente. Tais resultados sugerem um relativo distanciamento do segmento discente em relação aos processos de planejamento e investimento do campus, reforçando a importância de estratégias de transparência, comunicação contínua e maior aproximação com a comunidade estudantil para a socialização dos projetos e recursos aplicados. Além disso, evidenciando um contraste com os segmentos docente e técnico-administrativo, no indicador referente às iniciativas voltadas à sustentabilidade (geração de energia renovável, cisternas para captação de água, reuso de água, dessalinizador, tratamento de resíduos sólidos, entre outras), o segmento estudantil (45.39%) assinalou a necessidade de adoção de “medidas urgentes”.

Por fim, não foi possível realizar a análise quali-quantitativa referente ao segmento sociedade civil, devido ao número insuficiente de respostas. Esse resultado evidencia a necessidade de fortalecer ações de sensibilização e engajamento da comunidade externa no processo de autoavaliação institucional, ampliando a participação social e aprimorando a legitimidade das ações coordenadas pela CPA.

Figura 05 – Percepção da comunidade sobre a sustentabilidade financeira do Campus Ceará Mirim do IFRN - 2025.

Distribuição de frequência das respostas por indicador



## 3.2. Eixo 5: Infraestrutura Física

### 3.2.1. Dimensão 7: Infraestrutura Física

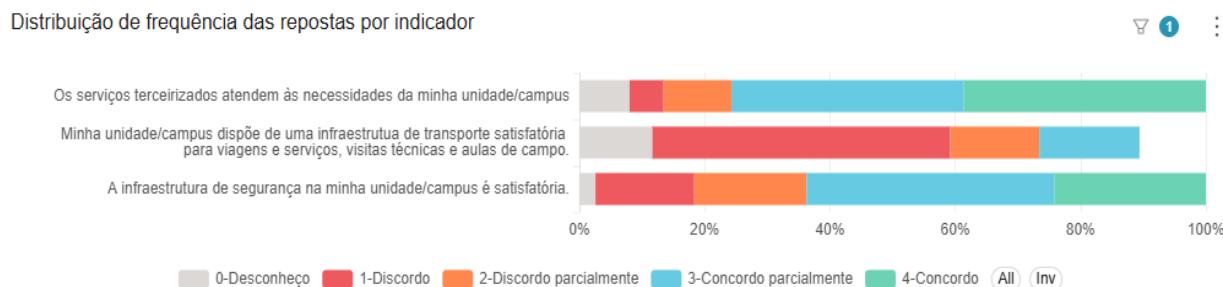
De acordo com os dados apresentados na Figura 06, o grau de concordância (soma de “concordo” e “concordo parcialmente”) da comunidade do Campus Ceará-Mirim em relação aos indicadores de satisfação com a infraestrutura variou entre **75%** e **26%**. Esses resultados sugerem que:

- **os serviços terceirizados**
- **os apresentam avaliação positiva e podem ser mantidos;**
- **a infraestrutura de segurança demanda aprimoramentos;**
- **a infraestrutura de transporte exige medidas urgentes**, evidenciando que não atende adequadamente às necessidades institucionais nas ações de Ensino, Pesquisa e Extensão.

Ao detalhar o grau de concordância por segmento respondente, observou-se a mesma tendência entre os **docentes** e **técnico-administrativos**. Entre os docentes, as concordâncias variaram entre **92%, 52% e 13%**; entre os técnico-administrativos, entre **77%, 51% e 14%**, respectivamente. Quanto à percepção dos **estudantes**, os serviços terceirizados e a infraestrutura de segurança foram avaliados como necessitando de melhorias (**73% e 65%** de concordância), enquanto o indicador de transporte apresentou um resultado crítico, com apenas **28%**, reforçando a urgência de intervenções.

Por fim, não foi possível realizar a análise quali-quantitativa referente ao segmento **sociedade civil**, devido ao número insuficiente de respostas. Esse resultado evidencia a necessidade de repensar e fortalecer estratégias de sensibilização voltadas à ampliação do engajamento da comunidade externa no processo de autoavaliação institucional.

Figura 06 – Percepção da comunidade sobre a infraestrutura física do Campus Ceará Mirim do IFRN - 2025.



Fonte: Figura elaborada a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2025).

## 4. IDENTIFICAÇÃO DAS POTENCIALIDADES E FRAGILIDADES

Com base nos dados coletados, analisados e elucidados apresenta-se o diagnóstico dos eixos referentes as políticas de gestão e a infraestrutura física do IFRN, da Autoavaliação Institucional 2025.

### 4.1. Principais Potencialidades e Fragilidades Identificadas

As potencialidades aqui apresentadas representam os pontos fortes do Campus Ceará Mirim, reconhecidos pelos diferentes segmentos. São aspectos que demonstram o sucesso de políticas e práticas institucionais e que devem ser valorizados e fortalecidos. No entanto, o processo também revelou fragilidades (pontos fracos) que requerem atenção e planejamento estratégico para a melhoria contínua da instituição. Com base na avaliação, destacam-se:

Quadro 3 - Forças e Fragilidades para a Dimensão 5: Políticas de Pessoal

DIMENSÃO	FORÇAS E FRAGILIDADES DIAGNOSTICADAS	JUSTIFICATIVAS
Dimensão 5: Políticas de Pessoal	<b>FORÇAS</b>	
	Acolhimento e Orientação	A <b>receptividade</b> da comunidade acadêmica e o <b>empenho dos setores em acolher e orientar os novos docentes</b> são destacados positivamente.
	<b>FRAGILIDADES</b>	
	Programa de Desenvolvimento de Pessoal (PDP)	O limite baixo de necessidades no PDP por <i>campus</i> <b>dificulta a realização de ações de capacitação pontuais, uma vez que há indicação de várias necessidades dos servidores que não são contempladas.</b>
	Afastamento para Pós-Graduação (TAEs)	<b>Dificuldade na liberação</b> e afastamento (total ou parcial) de servidores <b>TAEs</b> para a realização de pós-graduações devido à falta de substituição e à alta demanda dos setores.
	Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	As <b>atividades de QVT</b> são vistas como <b>incipientes, focadas em confraternização e ações abstratas, como palestras, sem investir em atividades efetivas que melhorem o ambiente de trabalho.</b>
	Condições de Trabalho	A <b>distinção nas condições de trabalho</b> (ex: diferentes percentuais de PGD - Programa de Gestão de

		Desempenho) gera um <b>clima de injustiça</b> e descontentamento.
	Sobrecarga de Trabalho	Devido ao <b>desfalque</b> de servidores e má distribuição dos docentes por área.
	Condições de saúde no trabalho	A <b>falta de acompanhamento</b> associado à saúde dos servidores e a inércia do IFRN diante do <b>adoecimento desses</b> (ex: distúrbio da voz em docentes).
	Oferta de Recursos para Capacitação	<b>Insuficiência de recursos</b> para atender as necessidades dos servidores considerando os seus interesses de capacitação.
	Assédio Moral e Gestão	Houve relato de ocorrência de <b>assédio moral</b> praticado por gestores e que foi negligenciado pela gestão sistêmica, impactando no <b>adoecimento</b> e afastamento de servidores.

Quadro 4 - Forças e Fragilidades para a Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição

DIMENSÃO	FORÇAS E FRAGILIDADES DIAGNOSTICADAS	JUSTIFICATIVAS
		FORÇAS
Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição	Esforço Coletivo	Há o reconhecimento do " <b>esforço de todos para que seja um lugar acolhedor e de respeito</b> ".
		FRAGILIDADES
	Acessibilidade Financeira/Vagas:	Relatos de <b>atrasos no acesso a recursos assistenciais</b> e recursos reduzidos para atender a demanda dos auxílios de alimentação e transporte.
	Aplicação Desigual das Regras	Alunos são tratados de forma diferente em relação a faltas, advertências (ex: fardamento), ou na cobrança de presença.
	Baixa Qualidade e Custo Elevado	As refeições destinadas aos alunos atualmente são consideradas "caras e de baixa qualidade, não permitindo o acesso à alimentação a vários alunos.
	Sobrecarga de Trabalho e Desigualdade	Setores de atendimento sobrecarregados, muitas formas distintas de condições de trabalho e pressão para que docentes assumam tarefas administrativas.
	Ausência de profissionais em áreas essenciais	A política de pessoal apresenta <b>déficit de servidores</b> e cobertura insuficiente em áreas de apoio à aprendizagem e a assistência estudantil, incluindo setor de arte e cultura e atividades esportivas.

	Fragilidades na gestão democrática, escuta e transparência.	Há percepção de desafios na efetividade da <b>participação social, na transparência da gestão de pessoas e na isonomia na aplicação de normas.</b>
	Falhas na comunicação institucional.	A comunicação interna é percebida como <b>fragmentada, insuficiente e pouco sistematizada</b> , prejudicando a execução das atividades acadêmicas e administrativas.
	Necessidade de formação e qualificação profissional	Servidores novos não recebem treinamento e falta capacitação contínua.
	<b>Assédio, Abuso de Poder e Favorecimento:</b>	Falta de transparência nos casos, favorecimento pessoal e uso da discricionariedade para fins particulares.
	Processos administrativos percebidos como burocráticos, ou inoperantes.	Há sensação de que os processos são burocráticos, desarticulados e com baixo retorno para a comunidade acadêmica.

Quadro 5 - Forças e Fragilidades para a Dimensão 7: Infraestrutura Física

DIMENSÃO	FORÇAS E FRAGILIDADES DIAGNOSTICADAS		JUSTIFICATIVAS
	FORÇAS		
Dimensão 7: Infraestrutura Física	Reconhecimento do empenho dos(as) terceirizados(as)		Há percepção de que a equipe se esforça para manter o campus em condições mínimas de uso, mesmo diante da sobrecarga.
	Comprometimento dos docentes com atividades formativas		Em diferentes manifestações, os(as) respondentes ressaltam a <b>vontade dos professores em realizar aulas de campo e atividades externas</b> , ainda que frequentemente inviabilizadas pela falta de transporte e motorista.
	FRAGILIDADES		
	Condições inadequadas do banheiro	O <b>estado de conservação e higiene das instalações sanitárias é crítico</b> , com evidências de <b>deterioração estrutural</b> (portas de cabines ausentes/danificadas, corrosão em metais) e <b>insuficiência crônica de insumos básicos</b> (papel higiênico, sabonete).	
	Estado dos espaços de	Verificou-se a <b>precarização da infraestrutura de convivência e lazer</b> , notadamente no <b>Espaço de</b>	

	Convivência/Esporte	<b>Vivência</b> (telhado comprometido) e no <b>Núcleo Esportivo</b> (piso do ginásio irregular, equipamentos, quadras de areia, campo de futebol e pista de atletismo em <b>estado de abandono</b> ), inviabilizando o uso adequado.
	Condição dos Laboratórios	Há um <b>déficit de infraestrutura tecnológica</b> , com <b>insuficiência de laboratórios de informática</b> e utilização de <b>parque de máquinas obsoleto e com falhas (desatualização tecnológica)</b> , o que restringe a qualidade e o alcance das atividades didático-pedagógicas.
	Ausência de transporte e motoristas	O <b>campus</b> carece de <b>recursos logísticos e operacionais</b> próprios. A <b>ausência de frota de transporte</b> e de <b>servidores motoristas</b> constitui um <b>fator limitante</b> para a execução de <b>aulas de campo e visitas técnicas</b> , comprometendo a integralidade da formação discente.
	Climatização e Riscos Sanitários	Constata-se a <b>deterioração e o mau funcionamento dos sistemas de climatização</b> (ar-condicionado), com registros de gotejamento e <b>focos de proliferação de agentes biológicos</b> (mofo/bolor), o que impacta diretamente a qualidade do ar e o conforto ambiental.
	Integridade Estrutural e Segurança	Identifica-se o <b>comprometimento da integridade do revestimento de piso</b> , com ocorrência de soltura de placas/cerâmicas, implicando em <b>riscos de segurança</b> e acidentes. Além disso, há evidências de <b>corrosão avançada em estruturas metálicas</b> (exigindo intervenção para prevenção de danos estruturais).
	Acessibilidade e Mobilidade	Reporta-se a <b>inoperância dos sistemas de elevadores</b> (localizados na Biblioteca e no Anexo), condição que <b>restringe severamente a acessibilidade</b> e compromete a inclusão no <i>campus</i> .
	Illuminação	Observa-se a <b>deficiência e irregularidade na iluminação artificial</b> em áreas específicas dos edifícios, afetando a funcionalidade e os requisitos mínimos de segurança patrimonial e pessoal.
	Controle de acesso	A <b>segurança perimetral e o controle de acesso</b> demonstram <b>vulnerabilidade</b> , devido à <b>inexistência de dispositivos de identificação e restrição</b> (catracas, biometria) e à <b>falha no monitoramento de entradas e saídas</b> do público.

	Insuficiência de terceirizados	O número de trabalhadores terceirizados de limpeza e apoio é insuficiente para atender à demanda do campus, resultando em: limpeza deficiente ou não contínua; sobrecarga de tarefas para a equipe existente; e impacto direto na manutenção cotidiana dos ambientes.
	Fiação elétrica exposta	Houve relatos de fiação aparente em laboratórios, passagens e salas (relatos sobre “aparatos de fiação exposta”), tomadas e condicionadores de ar com instalações improvisadas.

Quadro 6 - Forças e Fragilidades para a Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira

DIMENSÃO	FORÇAS E FRAGILIDADES DIAGNOSTICADAS	JUSTIFICATIVAS	
		FORÇAS	
Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira	Percepção geral de estabilidade financeira mínima.	Parte dos respondentes considera a sustentabilidade financeira “organizado”, “regular” ou sem motivos de crítica, indicando reconhecimento de um funcionamento básico por parte dos respondentes	
	Reconhecimento de ações básicas de manutenção e funcionamento.	Respostas positivas indicam percepção de que serviços essenciais seguem funcionando mesmo com limitações orçamentárias.	
	Existência de investimentos pontuais em infraestrutura tecnológica.	alguns comentários destacam que determinados computadores e equipamentos atendem às demandas, sugerindo investimentos localizados bem-sucedidos.	
	FRAGILIDADES		
	Falta de transparência e comunicação sobre orçamento e investimentos.	. Críticas recorrentes mencionam desconhecimento total sobre finanças, ausência de divulgação e falta de clareza na aplicação dos recursos.	
	Insuficiência de	Relatos de ausência de ônibus, motoristas e	

	recursos para transporte e atividades acadêmicas externas.	verbas para aulas de campo mostram impacto direto na formação dos estudantes.
	Deficiências na infraestrutura física e laboratorial.	De forma genérica, há comentários que apontam problemas em computadores, banheiros, climatização, laboratórios, materiais e manutenção geral.
	Limitações nos auxílios estudantis e alimentação escolar.	Falta de alguns auxílios, valores insuficientes e qualidade insatisfatória da merenda foram citados.
	Falta de manutenção e abandono de espaços esportivos e extracurriculares.	Quadras, campos, piscina e outras áreas foram citadas como abandonadas ou inadequadas ao uso.
	Percepção de má gestão ou uso ineficiente dos recursos.	parte dos respondentes associa as dificuldades à gestão financeira, indicando descrença na eficiência da administração.
	Problemas de segurança e precariedade de instalações básicas.	situações como trancas quebradas, fios expostos e ar-condicionado sem manutenção geram sensação de insegurança e improviso estrutural.

## 5. PLANO DE AÇÃO RECOMENDADO PELA CPA LOCAL

Conforme discutido e mencionado, a Autoavaliação Institucional é um processo diagnóstico cujo principal objetivo é subsidiar a gestão no planejamento de ações que visem à melhoria contínua da qualidade educacional e dos serviços prestados à comunidade. Nesta perspectiva, a etapa final deste relatório consiste na proposição de um Plano de Ação.

O plano apresentado é o resultado direto da análise das potencialidades e, principalmente, das fragilidades identificadas a partir das percepções da comunidade acadêmica e externa, conforme detalhado nas seções anteriores. As propostas aqui compiladas buscam traduzir os desafios apontados em ações concretas, exequíveis e

monitoráveis. A tabela a seguir sistematiza as sugestões de melhoria, indicando as ações propostas para cada fragilidade identificada, os setores responsáveis pela sua execução e um cronograma sugerido para sua implementação. Este plano servirá como um roteiro para orientar os esforços da gestão do *Campus Ceará Mirim* no próximo ciclo.

Quadro 7 - Diagnóstico da dimensão 5: Políticas de Pessoal

Dimensão	Diagnóstico	Propostas	Responsáveis	Cronograma
<b>Dimensão 5: Políticas de Pessoal</b>	Acolhimento e Orientação	Criar um programa de mentoria onde <b>docentes experientes</b> serão voluntariamente designados como "padrinhos" ou "madrinhas" de <b>novos docentes</b> para orientá-los durante 2 meses, no mínimo, no processo de introdução na instituição.	Diretoria Acadêmica	03/2026
	Programa de Desenvolvimento de Pessoal (PDP)	Criar e implementar, por ato normativo, o Programa Institucional de Multiplicadores de Saberes (PIMS), que utilizará o capital intelectual dos servidores do <i>campus</i> para oferecer atividades de formação interna aos demais colegas. Em paralelo, elaborar e divulgar um Guia Institucional de Cursos Gratuitos e de Baixo Custo, mapeando opções como MOOCs e plataformas (a exemplo da	Diretoria Geral, Diretoria Acadêmica e COGPE	06/2026

		Escola Virtual de Governo – EVG) que atendam às necessidades de Desenvolvimento Individual e complementem a oferta do PIMS.		
	Afastamento para Pós-Graduação (TAEs)	Criar e implementar um mecanismo de compensação de carga horária e redistribuição Funcional temporária, baseado na formalização da alocação de tarefas prioritárias do servidor afastado (parcial ou totalmente) para outros TAEs do setor ou campus, concedendo ao servidor substituto <b>compensações</b> , <b>como</b> redução da carga horária em suas outras atividades, pontuação bônus em editais de licença capacitação, ou prioridade em futuras solicitações de afastamento para estudos, garantindo a continuidade do serviço e incentivando o apoio mútuo.	Diretoria Geral, Diretoria Acadêmica e COGPE	06/2026
	Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	Através do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), priorizando o Plano de Intervenção Ergonômica e de Melhoria de	Diretoria Geral, Diretoria de Administração, Diretoria	06/2026

		Fluxos de Trabalho, realizar um levantamento das condições ergonômicas e dos processos/fluxos de trabalho (gargalos, sobrecarga etc.) para compor um relatório para que a gestão do campus faça investimentos na aquisição de mobiliário, iluminação, climatização e em tecnologias que aprofundem a automatização e simplificação de tarefas repetidas e burocráticas.	Acadêmica, Coordenação do programa de QVT	
	Condições de Trabalho	Revisar e padronizar as regras de adesão e percentuais de ocupação do <b>Programa de Gestão de Desempenho (PGD)</b> em todos os setores, por meio de um ato normativo local, para garantir a <b>equidade horizontal</b> e a total <b>transparência</b> dos critérios (elegibilidade, metas e priorização de vagas).	Diretoria Geral, Diretoria Acadêmica	04/2026
	Sobrecarga de Trabalho	Realizar um diagnóstico institucional abrangente (docentes e TAEs) para mapear as demandas de cada setor/coordenação do campus com o intuito de elaborar e implementar um	Diretoria Geral, Diretoria Acadêmica, COGEPE e Diretoria Administrati	05/2026

		Plano de Alocação Estratégica e Redistribuição dos servidores, corrigindo os desfalques críticos e equilibrando a carga de trabalho entre setores.	va.	
	Condições de saúde no trabalho	<b>Desenvolver</b> e instituir o <b>Programa Permanente de Vigilância e Monitoramento da Saúde Ocupacional (PPVMS)</b> , focado na prevenção e na intervenção precoce em riscos laborais específicos (como distúrbios de voz, LER/DORT e estresse) e criar um Protocolo de Encaminhamento e Acompanhamento Psicológico/Fonoaudiológico/Ergonômico para servidores em situação de adoecimento.	Diretoria Geral, Diretoria Acadêmica, COGEPE, Setor de Saúde e Diretoria Administrativa.	06/2026
	Oferta de Recursos para Capacitação	Criar e implementar o Programa Institucional de Multiplicadores de Saberes (PIMS), por meio de ato normativo, que, ao se basear na maximização do aproveitamento do capital intelectual humano interno para suprir as demandas do campus por cursos e workshops de curta duração antes de contratações	Diretoria Geral, Diretoria Acadêmica, COGEPE e Diretoria Administrativa.	06/2026

		externas, otimizará a oferta de recursos de capacitação do campus.		
	Assédio Moral e Gestão	<b>Criar e implementar, de forma emergencial e auditável, o Programa de Tolerância Zero ao Assédio (PTZA), que exige a revisão e aplicação rigorosa dos protocolos de denúncia (garantindo o anonimato e a proteção do denunciante), a criação de um canal de ouvidoria independente e confidencial especializado no tema, e a instauração imediata de processos de apuração e responsabilização (com a inclusão de penalidades explícitas e transparentes para os gestores que negligenciarem as denúncias ou praticarem o assédio), prevenindo novos casos e restaurando a confiança na gestão sistêmica.</b>	Diretoria Geral, Diretoria Acadêmica	08/2026

Quadro 8 - Diagnóstico da dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição

Dimensão	Diagnóstico	Propostas	Responsáveis	Cronograma
<b>Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição</b>	<b>Abuso de Poder e Assédio:</b> Falta de transparência e preparo no tratamento de casos de assédio e má conduta.	1. <b>Implementar Treinamentos Obrigatórios e Contínuos</b> sobre ética, assédio moral e sexual, e conduta para <b>todos</b> os servidores (gestores, docentes e TAEs).	Direções	Novembro /2026
	<b>Favorecimento Pessoal/Isonomia:</b> Tratamento desigual em processos e aplicação de normas.	<b>Revisar e Publicar com Clareza os Critérios de Remanejamento e Remoção.</b> Criar uma <b>Comissão de Isonomia Processual</b> para auditar a aplicação dos critérios em processos sensíveis e garantir que a decisão seja técnica e não política.	DIGPE	Junho/2026
	<b>Acessibilidade Financeira/Vagas :</b>	<b>Realizar Mapeamento Semestral da Demanda de Auxílios</b> (refeição e transporte) e negociar a readequação do orçamento para <b>atender 100% da demanda</b> com perfil socioeconômico prioritário. <b>Padronizar e Diversificar a Merenda</b> (lanche) com opções nutritivas (frutas, lácteos, pães).	COAES	Agosto/2026
	<b>Aplicação Desigual das</b>	<b>Diálogo entre a gestão</b>	Direção	Maio/2026

	Regras	<b>acadêmica a fim de garantir que as regras sejam aplicadas de forma uniforme e imparcial a todos os alunos, independentemente de participação em grupos ou amizades.</b>	acadêmica, Coordenações	
	Baixa Qualidade e Custo Elevado	<b>Revisar e Fiscalizar o Contrato</b> com a empresa fornecedora, exigindo o <b>acompanhamento nutricional obrigatório</b> e a inclusão de alimentos mais saudáveis e diversificados (e eliminação de transgênicos/baixa qualidade, se aplicável)	Fiscal de contrato	Junho/2026
	Sobrecarga de Trabalho e Desigualdade	<b>Realizar um Mapeamento da Carga Horária e da Distribuição de Tarefas</b> por setor/servidor, e <b>readequar a alocação de pessoal</b> , buscando a <b>isonomia</b> nas condições de trabalho (ex: possibilidade de PGD, 30h) para funções semelhantes e garantir que a sobrecarga administrativa não prejudique a função fim.	Direção geral, Direção acadêmica e Direção Administrativa	Junho/2026
	Ausência de profissionais em áreas essenciais	<b>Plano de Cobertura e Escala Flexível:</b> Criar um <b>Plano de Cobertura de Atendimento</b> que reorganize	DIGPE e Direção geral	Dezembro /2026

		<p>as escalas de profissionais da área de Assistência Estudantil (Assistente Social, Psicólogo) para garantir a presença nos turnos de maior demanda.</p> <p><b>Análise de Necessidade e Pleito de Vagas:</b> Estruturar um documento oficial (Pleito de Vagas) junto à Reitoria, baseado em dados de alunos/servidores e carga de trabalho.</p>		
	Fragilidades na gestão democrática, escuta e transparência.	<p><b>Implementar Espaços Formais de Escuta Ativa Semestral</b> (ex: Gabinete Itinerante Interno) para servidores. Adotar a prática de ativar o conselho que envolva a participação da comunidade como o conselho escolar.</p>	CPA; Direção Geral; Comunicação Social	Junho/202 6
	Falhas na comunicação institucional.	<p><b>Criação de um Canal Único e Oficial de Alertas:</b> Lançar e manter uma plataforma (ex: um painel de avisos no site do campus, ou um canal de comunicação via aplicativo institucional/e-mail padronizado) para <b>centralizar todos os comunicados urgentes</b> (feriados, suspensão de aulas, mudanças de rotina).</p>	Comunicação Social; Direção Geral	Março/202 6

	Necessidade de formação e qualificação profissional	<b>Instituir um Programa de "Boas-Vindas e Mentoria"</b> para novos servidores, cobrindo fluxos e rotinas administrativas nos primeiros 90 dias. <b>Criar um Plano Anual de Desenvolvimento Profissional</b> que inclua metodologias inovadoras e tecnologias.	COGPE; DIGPE; Direção Geral	Agosto/2026
	Processos administrativos percebidos como burocráticos, ou inoperantes.	<b>Implementação de um Repositório de Fluxos:</b> Criar um <b>"Guia de Serviços e Fluxos"</b> , onde todos os processos importantes (matrícula, auxílios, etc.) e os contatos dos setores sejam diagramados, documentados e mantidos atualizados.	Direção Geral; Setores Administrativos; Comunicação Social	Agosto/2026

Quadro 9 - Diagnóstico da dimensão 7: Infraestrutura Física

Dimensão	Diagnóstico	Propostas	Responsáveis	Cronograma
<b>Dimensão 7: Infraestrutura Física</b>	Condições inadequadas do banheiro	<p>Lançar um projeto de reforma <b>prioritário</b> e imediato focado em consertar ou substituir todas as portas/maçanetas das cabines, reparar encanamentos (torneiras enferrujadas, pias entupidas) e chuveiros nos banheiros mais críticos (prédio principal e núcleo/ginásio).</p> <p><b>Plano de Higiene e Reposição de Insumos.</b> Definir um <b>fluxo rigoroso de abastecimento</b> (papel higiênico, sabonete, papel toalha) e implementar um <b>Plano de Limpeza Preventiva</b> com fiscalização (uso de <i>checklists</i> de limpeza assinados com frequência definida)</p> <p><b>Conscientização e Prevenção ao Vandalismo.</b> Realizar campanhas educativas para a comunidade sobre o <b>uso e conservação do patrimônio público</b> e instalar placas de identificação e responsabilidade nas áreas</p>	<p>Diretoria de Administração; COSGEM; Comunicação Social</p>	Junho/2026

		comuns.		
	Estado dos espaços de Convivência/ Esporte	<p><b>Reforma da Área de Vivência e Expansão de Lazer.</b> Executar a <b>reforma do telhado</b> e do piso da vivência, consertar ou substituir bancos quebrados e <b>criar novos espaços</b> de descanso e convívio com sombra e assentos em áreas externas.</p> <p><b>Projeto de Revitalização Esportiva Total.</b> Elaborar um <b>projeto executivo de reforma completa</b> do núcleo esportivo, priorizando a substituição do piso do ginásio (para segurança), a limpeza da piscina, e a recuperação da quadra de vôlei de areia e do campo de futebol.</p> <p><b>Aquisição e Gestão de Materiais Esportivos.</b> Alocar verba para a compra de <b>novos materiais esportivos</b> e designar um servidor para a gestão e controle do uso desses materiais no contraturno.</p>	Diretoria de Administração; COSGEM	Dezembro /2027
	Condição dos Laboratórios	<p><b>Plano de Renovação Tecnológica e Infraestrutura.</b> Realizar um <b>inventário completo</b> de</p>	COLAB; CTI; Diretoria de Administração	Dezembro /2027

	<p>todos os equipamentos (computadores, <i>hardware</i>, <i>softwares</i>) nos laboratórios (principalmente o EAD/informática), e alocar recursos para um <b>ciclo de renovação de 30% a 40%</b> do parque tecnológico a cada ano.</p> <p><b>Manutenção Preventiva e Corretiva Rápida.</b> Designar um técnico (ou equipe terceirizada) para ser o <b>responsável exclusivo pela manutenção</b> dos laboratórios, estabelecendo um prazo máximo de 48 horas para o reparo de <i>softwares</i> e equipamentos quebrados (ar-condicionado, cadeiras).</p> <p><b>Otimização de Espaço e Uso.</b> Avaliar a possibilidade de <b>ampliar o número de estações de trabalho</b> no laboratório EAD e criar um <b>sistema de agendamento online</b> para otimizar o uso dos computadores, evitando a falta de "senso" na ocupação.</p>	ão	
Ausência de transporte e motoristas	<p><b>Gestão de Frotas e Manutenção.</b> Criar um <b>Plano de Gestão de Frota</b> que inclua manutenção preventiva e corretiva imediata dos</p>	Diretoria de Administração; COSGEM	Dezembro /2026

	<p>veículos (ônibus/micro-ônibus) para garantir que, ao contratar o motorista, os veículos estejam aptos ao uso.</p> <p><b>Priorização da Contratação.</b></p> <p><b>Abrir contratação emergencial de serviço de motorista terceirizado</b> para as demandas essenciais de transporte (viagens de campo/visitas).</p>		
	<p><b>Climatização e Riscos Sanitários</b></p> <p>Contratar serviço especializado para realizar <b>manutenção preventiva e corretiva urgente</b> em todos os aparelhos de ar-condicionado, priorizando aqueles que exalam odor de mofo ou estão inoperantes (salas de aula, EAD).</p> <p><b>Eliminação de Focos de Risco Sanitário.</b></p> <p>Implementar um <b>protocolo de inspeção</b> para identificar e eliminar focos de pragas e vetores (ex: casas de marimbondos, sapos nos bebedouros) e garantir a <b>qualidade da água</b> (limpeza de piscina e reservatórios) e a higiene constante dos vestiários.</p>	COSGEM	Dezembro /2026

	Integridade Estrutural e Segurança	<p><b>Reparos Estruturais</b></p> <p><b>Urgentes.</b> Priorizar a recuperação das áreas com risco iminente, como o <b>teto da vivência</b> (que está caendo/com buracos), o <b>piso do ginásio</b> (solto/quebrado) e a remoção de estruturas metálicas corroídas.</p> <p><b>Aumento da Segurança Perimetral e Eletrônica.</b></p> <p>Reparar a <b>cerca elétrica</b> e aprimorar o sistema de <b>vigilância eletrônica</b> (câmeras que não funcionam), garantindo o monitoramento efetivo de todas as dependências do campus.</p>	Diretoria de Administração; COSGEM	Dezembro /2027
	Acessibilidade e e Mobilidade	Priorizar o conserto imediato dos <b>elevadores quebrados</b> (biblioteca, anexo) e realizar uma vistoria de <b>acessibilidade</b> nas rotas principais para corrigir falhas de conservação.	COSGEM	Junho/2026
	Iluminação	Realizar um <b>mapeamento da iluminação</b> do campus, especialmente no <b>turno da noite</b> , áreas externas e ginásio, substituindo lâmpadas queimadas e instalando pontos de luz onde	COSGEM	Março/2026

		<p>há deficiência (principalmente em corredores e áreas de vivência).</p>		
	Controle de acesso	<p>Instalar <b>catracas eletrônicas</b> ou sistemas de <b>identificação por biometria/crachá</b> na portaria principal para controle efetivo de entrada e saída de alunos, servidores e visitantes, aumentando a segurança.</p> <p>Capacitar e designar equipe para <b>fiscalizar rigorosamente</b> o controle de acesso e garantir que o portão principal não permaneça aberto o tempo todo sem vigilância.</p>	<p>Diretoria de Administração; Comissão de Segurança; COSGEM; COAPAC; CTI</p>	Dezembro /2026
	Insuficiência de terceirizados	<p>Realizar um <b>estudo de dimensionamento</b> da força de trabalho (limpeza, manutenção) e <b>revisar o contrato</b> de terceirização (ou pleitear mais vagas) para adequar o número de terceirizados à demanda real do campus.</p> <p>Otimizar as rotinas de limpeza com <i>checklists</i> e fornecer <b>melhores equipamentos</b> (para aumentar a eficiência) e garantir que os terceirizados não estejam</p>	<p>Diretoria de Administração; PROAD; COSGEM</p>	Dezembro /2026

		sobrecarregados, focando nas áreas críticas (banheiros, vivência, ginásio).		
	Fiações elétricas expostas	<p>Criar uma <b>força-tarefa técnica</b> (manutenção/engenharia) para realizar um <b>mapeamento completo</b> de todas as fiações expostas no campus e <b>isolar imediatamente</b> as áreas de maior risco (utilizando fitas de segurança, barreiras físicas e desligamento temporário, se necessário).</p> <p>Elaborar um <b>projeto de correção elétrica</b> para a instalação de eletrodutos, calhas e caixas de proteção, garantindo que todas as fiações sejam devidamente <b>embutidas ou protegidas</b> e sigam as normas técnicas de segurança (NR-10).</p> <p>Incluir a inspeção regular da infraestrutura elétrica no <b>Plano de Manutenção Preventiva</b> do campus, com foco especial nos laboratórios e nas áreas de grande fluxo de alunos.</p>	COSGEM	Junho/2026

Quadro 10 - Diagnóstico da dimensão 10: Sustentabilidade Financeira

Dimensão	Diagnóstico	Propostas	Responsáveis	Cronograma
<b>Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira</b>	Necessidade de maior clareza e transparência sobre orçamento, execução financeira e critérios de priorização.	Criar boletim trimestral de transparência orçamentária; publicar relatórios simplificados, acessíveis à comunidade de servidores, discentes e terceirizados; criar seção 'Orçamento e Finanças' não apenas no portal, mas em murais acessados por estudantes, servidores, terceirizados e sociedade civil.	Direção-Geral; Diretoria de Administração; Coordenação de Contabilidade e Finanças; Comunicação Social.	Curto prazo (0–3 meses); Médio prazo (6–12 meses); Longo prazo (12–24 meses).
	Percepção de limitações na gestão financeira e dificuldades na definição de prioridades.	Instituir comissão de acompanhamento da execução orçamentária; realizar apresentação anual do orçamento; revisar processos de priorização.	Colégio Gestor e comunidade.	Curto prazo (0–3 meses); Médio prazo (6–12 meses); Longo prazo (12–24 meses).
	Demandas reprimidas de manutenção e infraestrutura	Revisar e atualizar plano de manutenção; mapear urgências; divulgar ações executadas.	Diretoria de Administração; Coordenação	Curto prazo (0–3 meses); Médio

	(computadores, banheiros, climatização, laboratórios, segurança).	o de Administração e Manutenção; Coordenação de Laboratório s.	prazo (6–12 meses); Longo prazo (12–24 meses).
	Insuficiência de recursos para transporte institucional e aulas de campo.	Levantar demandas reprimidas; avaliar contratação terceirizada; planejar necessidades anuais com antecedência coerente com as demandas do campus; articular apoio com campi próximos.	Direção Geral; Diretoria de Administração; Diretoria Acadêmica; Longo prazo (12–24 meses).
	Limitações em auxílios estudantis e alimentação escolar.	Revisar critérios de distribuição de auxílios; monitorar qualidade da alimentação; consultas periódicas aos estudantes.	Coordenação de Atividades Estudantis. Curto prazo (0–3 meses); Médio prazo (6–12 meses); Longo prazo (12–24 meses).

				meses).
	Abandono ou subutilização de espaços esportivos.	Diagnóstico estrutural; planejar revitalização; buscar parcerias e projetos de fomento.	Diretoria de Administração; Direção-Geral.	Curto prazo (0–3 meses); Médio prazo (6–12 meses); Longo prazo (12–24 meses).
	Dificuldades no abastecimento de materiais para laboratórios e prática pedagógica.	Mapear necessidades; priorizar reposição; buscar parcerias e projetos.	Diretoria acadêmica; Coordenação de Laboratórios; Coordenações de Curso; Diretoria de Administração;	Curto prazo (0–3 meses); Médio prazo (6–12 meses); Longo prazo (12–24 meses).

## 6. MONITORAMENTO DO PLANO DE AÇÃO DO ANO ANTERIOR (2024)

O objetivo é acompanhar a execução das ações propostas no relatório do ciclo anterior, avaliando o progresso, os resultados alcançados e as dificuldades enfrentadas.

Quadro 11 - Monitoramento do Plano de Ação (2024) – Dimensão 2: Políticas para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão

Propostas	Responsáveis	Cronograma	Status	Observações
Ampliar os meios de divulgação dos editais de pesquisa e extensão. Democratizar o acesso da comunidade as coordenações de Extensão, Pesquisa e Inovação do Campus Ceará-Mirim por meio da abertura de canais de contato.	Coordenação de Extensão, Pesquisa e Inovação do Campus Ceará-Mirim	fev/25	[Em andamento]	Os editais estão sendo amplamente divulgados pelo e-mail institucional e em reuniões pedagógicas. Essas medidas geraram expressivo aumento dos projetos submetidos e aprovados com recursos nos editais de 2025.
Revisão da oferta de cursos e vagas.	Direção Geral e Diretoria Acadêmica do Campus Ceará-Mirim	dez/25	Concluído.	O processo de Revisão do Plano de Ofertas de Cursos e Vagas, coordenado pela PROEN, foi concluído e aprovado pelo CONSUP, encontrando-se aguardando a publicação de Resolução.
Buscar novas parcerias para estágios com empresas locais.	Coordenação de Extensão, Pesquisa de Ceará-Mirim.	mar/25	[Em andamento]	Foram estabelecidas parcerias com empresas locais que aumentaram o número de estágios.
Sensibilizar a comunidade acadêmica a	Coordenação	fev/25	[Em andamento]	E-mails regulares são enviados e foi criado um grupo com os(as) coordenadores(as) dos projetos

<p>cerca da necessidade dos registros de projetos, bem como a proposição de novos projetos.</p>	<p>de Extensão, Pesquisa e Inovação do Campus Ceará-Mirim com apoio sistêmico.</p>			<p>para emitir orientações e acompanhar os registros das ações.</p>
<p>Buscar parcerias que possibilitem a captação de mais recursos para bolsistas;</p> <p>Incentivar a proposição de novos projetos que busquem recursos externos à instituição.</p>	<p>Coordenação de Extensão, Pesquisa e Inovação do Campus Ceará-Mirim com apoio sistêmico.</p>	<p>jan/2025</p>	<p>[Em andamento]</p>	
<p>Elevar a divulgação de eventos científicos para a comunidade Interna.</p> <p>Sensibilizar a comunidade acadêmica sobre a importância da participação em eventos científicos para uma formação ampla.</p> <p>Buscar recursos que aumentem o número de participantes da comunidade estudantil em eventos dessa</p>	<p>Coordenação de Extensão, Pesquisa e Inovação do Campus Ceará-Mirim</p>	<p>ago/25</p>	<p>[Em andamento]</p>	

natureza.				
Desenvolver canais de comunicação entre as coordenações sistêmicas e as locais.	Coordenação de Extensão, Pesquisa e Inovação do Campus Ceará-Mirim	jan/25	[Concluído]	
Contratação de servidores docentes e técnico administrativo.	Direção geral do Campus Ceará Mirim	dez/26	[Em andamento]	<p>O campus realizou ao longo do ano de 2025 o planejamento de ofertas, resultando num novo planejamento para composição do corpo docente. As demandas foram encaminhadas ao setor sistêmico competente para realização de processo de remoção interna a interesse do servidor e concurso público.</p> <p>Ao longo do ano de 2025 foram realizados processos seletivos simplificados e contratações de docentes substitutos e visitantes.</p> <p>O campus está realizando o processo de levantamento e dimensionamento de força de trabalho para encaminhar suas demandas à gestão sistêmica (DIGPE) para providências.</p>
Utilização dos espaços de formação já Institucionalizados para discutir temáticas que têm impacto direto no contexto de sala de aula.	Direção - geral e acadêmica do Campus Ceará-Mirim	dez/26	[Em andamento]	A <b>Direção Acadêmica</b> tem garantido a realização da reunião pedagógica e da semana pedagógica como espaços de <b>diálogo</b> sobre temáticas associadas diretamente ao contexto de sala de aula.
Incentivo e disponibilização de espaço dentro de sua	Direção - geral, acadêmica do	dez/26	[Em andamento]	O Campus tem promovido capacitações internas, tais como: Primeiros Socorros, Lei Geral de Proteção de Dados, Coletivos de

carga horária para a capacitação dos servidores.	Campus Ceará-Mirim e Direção de Administração.			Gestão, além de outras que estão previstas para ocorrer. Além disso, foram disponibilizados recursos para capacitações externas.
--	--	--	--	--

Quadro 12 - Monitoramento do Plano de Ação (2024) – Dimensão 9: Política de Atendimento aos Discentes

Propostas	Responsáveis	Cronograma	Status	Observações
Reestruturação dos programas de assistência estudantil	DIAES - Diretoria de Assistência Estudantil	dez/26	Em andamento	Em julho de 2024 foi atualizada a legislação que rege a assistência estudantil, que trata da Política Nacional de Assistência Estudantil (lei nº 14.914/2024). Por isso, os regulamentos dos programas e toda a assistência estudantil vai precisar passar por uma reestruturação. O módulo de Atividades Estudantis no SUAP já passou por diversas mudanças desde então, as práticas e critérios foram atualizados, incluindo os formulários de inscrição para os programas. A DIAES está analisando e avaliando quais os próximos passos nesse processo.
Promover ações de divulgação dos editais associados a assistência Estudantil.	DIAES e Serviço Social do Campus Ceará-Mirim	Até Julho/25	Concluído	No ano de 2025, justamente devido às diversas mudanças realizadas nos procedimentos e no processo seletivo em si, a DIAES preferiu fazer um plano de divulgação sistêmico, atuando em conjunto com o GT de Serviço Social e com a Comunicação Social da Reitoria para preparar diversos materiais para divulgação: Cartazes, posts para as redes sociais, vídeo com tutorial do processo de inscrição para os estudantes. Além de toda a divulgação de notícias no portal, tanto referentes ao Edital, como às mudanças no processo seletivo. Como não havia Coordenação de

				Atividades Estudantis instituída na época, toda a divulgação no Campus foi feita pelo Serviço Social: fixação de cartazes, avisos em reuniões pedagógicas, salas de aula, grêmio, além de solicitação de publicação de notícias e orientações.
Organizar palestras, workshops e oficinas para divulgar os programas e tirar dúvidas dos estudantes.	Serviço Social do Campus Ceará-Mirim	Até Agosto//25	Concluído	Além das palestras e orientação na semana de integração, com os ingressantes, e de todas as ações de divulgação já citadas acima, o Serviço Social também realizou reunião com os estudantes, em parceria com o grêmio, para divulgar, orientar e tirar as dúvidas dos estudantes. Após o processo seletivo, também foram realizadas reuniões para orientação dos selecionados.
Simplificar os procedimentos para atualização dos cadastros dos estudantes.	DIAES - Diretoria de Assistência Estudantil e GT de Serviço Social	Até maio/25	Concluído	No ano de 2025 foram concretizadas algumas mudanças que já vinham sendo pensadas, discutidas e articuladas inclusive com outros órgãos do governo há alguns anos. Apesar dessas tratativas demorarem mais do que o que gostaríamos, após a sua concretude, representou a mudança mais significativa dos últimos anos no sentido de simplificar os procedimentos e cadastro dos estudantes: a integração do SUAP com o sistema do cadastro único. Ocorreu uma migração dos dados do cadúnico para o SUAP. Assim, os estudantes que pertenciam às famílias inscritas no cadúnico, não precisavam mais anexar documentos para inscrição nos Programas de Assistência Estudantil. Isso representou uma enorme mudança nos procedimentos, pois além da simplificação no momento da inscrição para o estudante, houve uma simplificação também em todo o processo de análise socioeconômica, o que agilizou o

				processo seletivo de uma maneira geral. Além disso, oportunizou que muito mais estudantes tivessem suas inscrições avaliadas pelo Serviço Social, pois muitos tinham a inscrição indeferida em razão da não colocação de toda a documentação requisitada no Edital.
Realizar pesquisas com os estudantes para avaliar a satisfação com os serviços Oferecidos	Serviço Social do Campus Ceará-Mirim	Dezembro/25	Em andamento	São realizadas pesquisas (questionários avaliativos) com os participantes dos Programas de Assistência Estudantil geralmente a cada semestre, além da pesquisa com os servidores dos setores que são lotados os bolsistas do Programa de Apoio à Formação Estudantil. Agora no final do ano serão realizadas novas pesquisas (envio de questionário avaliativo) para avaliação e monitoramento dos Programas e seus participantes.
Disponibilizar um portal online com informações detalhadas sobre os programas de assistência, seus requisitos e prazos.	DIAES e Serviço Social do Campus Ceará-Mirim	Está em constante mudança	Está sempre em andamento	O portal da instituição passou por diversas mudanças recentemente, e todos os setores estão sendo convocados para atualizar os dados. Atualmente existe uma área no portal institucional destinado aos estudantes ( <a href="https://portal.ifrn.edu.br/institucional/estudantes/">https://portal.ifrn.edu.br/institucional/estudantes/</a> ). Lá eles vão conhecer um pouco de toda a Assistência Estudantil, de uma maneira geral, a Diretoria, quais as áreas onde atua, e dentro de cada área como se dá a execução, regulamentos dos programas etc. Além disso, o Serviço Social reforçou durante todo o processo seletivo e antes dele, no portal do Campus, as informações sobre o Edital, Programas, requisitos e prazos
Oferecer incentivos aos estudantes que mantiverem seus cadastros	DIAES - Diretoria de Assistência Estudantil			A criação/definição de critérios/incentivos é feita via DIAES, através do GT de Serviço Social e diálogo com toda a categoria, claro levando em

atualizados, como prioridade na seleção para Programas.	e GT de Serviço Social			consideração também as legislações. Portanto, foi criado/disponibilizado muito material para divulgar da importância de o estudante manter o cadúnico da família atualizado. Esse incentivo garante a permanência dele no Programa durante todo o curso, se mantiver, claro, o perfil socioeconômico prioritário.
---	------------------------	--	--	---

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ciclo de autoavaliação institucional do Campus Ceará-Mirim revelou, por um lado, o **sucesso das políticas de desenvolvimento de pessoal**, com alta satisfação no incentivo à pós-graduação, e o reconhecimento pela comunidade de procedimentos como a segurança no **tratamento de dados pessoais** e a **qualidade dos serviços terceirizados**. Esses pontos representam a base de estabilidade que deve ser mantida.

No entanto, os resultados apontam para um conjunto de **fragilidades críticas** que exigem intervenção imediata e focada:

- **Prioridades de Ação Imediata (Medidas Urgentes):**
  - **Atenção Crítica à Saúde do Servidor (Dimensão 5):** A insatisfação generalizada, particularmente dos Docentes (18% de concordância em saúde ocupacional), exige a **revisão e o fortalecimento urgente** dos serviços de atenção integral à saúde e bem-estar.
  - **Déficit de Infraestrutura Essencial (Dimensão 7):** A percepção extremamente baixa sobre a **infraestrutura de transporte** (apenas 26% de concordância) é um fator limitante que compromete as atividades-fim e demanda uma solução estrutural.
  - **Fragilidade na Governança (Dimensão 6):** A alta discordância dos servidores sobre a **gestão de riscos** e a necessidade de aprimoramento na **aplicação justa das regras** e na **prevenção de conflitos de interesse** indicam a urgência em fortalecer a cultura de integridade e transparência.
- **Desafio de Comunicação e Engajamento (Dimensões 7 e 10):** A CPA identificou a necessidade de aprimorar o **engajamento da Sociedade Civil**, que teve participação insuficiente, e de melhorar a **comunicação institucional** para ampliar o conhecimento sobre as iniciativas de sustentabilidade e a divulgação dos recursos externos aplicados.

**Perspectiva Futura:** O próximo ciclo de gestão do Campus Ceará-Mirim deve ser orientado pela tríade **Bem-Estar, Governança e Infraestrutura**. O aprimoramento contínuo das políticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a consolidação da transparência na gestão e o investimento em infraestrutura crítica são essenciais para

transformar as fragilidades identificadas em um caminho para a excelência e a plena satisfação da comunidade acadêmica.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2004. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm)

PAIVA, Liz Denize Carvalho. Avaliação Institucional e os Desafios da Avaliação Formativa no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. 2018. 266 f. Tese (Doutorado em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares) - Instituto de Educação e Instituto Multidisciplinar, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica - RJ, 2018. Disponível em: <https://tede.ufrj.br/jspui/handle/jspui/4860>