



Ministério da Educação
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte

Resolução 22/2026 - CONSUP/IFRN

26 de março de 2026

Aprova o Relatório da Autoavaliação Institucional do ano de 2025 da Comissão Própria de Avaliação (CPA) no âmbito deste Instituto Federal.

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE, faz saber que este Conselho, reunido ordinariamente, em 19 e 20 de março de 2026, no uso das atribuições legais que lhe confere o art. 9º do Estatuto do IFRN e,

CONSIDERANDO

o que consta no Processo nº [23421.001344.2026-28](#), de 10 de março de 2026;

R E S O L V E:

APROVAR, conforme anexo, o Relatório da Autoavaliação Institucional do ano de 2025 da Comissão Própria de Avaliação (CPA) no âmbito deste Instituto Federal.

PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE.

JOSÉ ARNÓBIO DE ARAÚJO FILHO
Presidente do CONSUP
(Decreto Presidencial, de 20/12/2024, publicada no DOU de 20/12/2024)

Documentos Anexados:

- **Anexo #1.** Relatório da Autoavaliação Institucional da CPA 2025 (anexado em 26/03/2026 15:56:43)

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Jose Arnobio de Araujo Filho, REITOR(A)** - CD0001 - RE, em 26/03/2026 16:00:17.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 26/03/2026. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifrn.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1048164

Código de Autenticação: 9393fa6946





INSTITUTO FEDERAL
Rio Grande do Norte

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

AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL RELATÓRIO PARCIAL 2025 IFRN

Natal/RN – 13 de fevereiro de 2026

REITOR
José Arnóbio de Araújo Filho

PRÓ-REITOR DE PLANEJAMENTO
DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL
Raphael Siqueira Fontes

DIRETOR SISTÊMICO DE
INTERNACIONALIZAÇÃO
**Bruno Rafael Costa Venâncio da
Silva**

PRÓ-REITORA DE ENSINO
Anna Catharina da Costa Dantas

DIRETOR SISTÊMICO DE
INFRAESTRUTURA
Carlos Guedes Alcoforado

PRÓ-REITORA DE EXTENSÃO
Samira Fernandes Delgado

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

PRÓ-REITORA DE PESQUISA,
PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO
Francinaide de L. S. Nascimento

PRÓ-REITOR DE ADMINISTRAÇÃO
Rodrigo Ricelly Avelino Leite

DIRETOR SISTÊMICO DE
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E
COMUNICAÇÃO
Tarso Latorraca Casadei

DIRETORA SISTÊMICA DE
ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL
Valéria Regina Carvalho de Oliveira

DIRETORA SISTÊMICA DE
COMUNICAÇÃO
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**

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1 - Autoavaliação Institucional 2024-2026	2
Quadro 2 - Correlação e análise dos indicadores quantitativos	10
Quadro 3 – Síntese dos indicadores e recomendações em <i>Políticas de Pessoal</i>	13
Quadro 4 - Análise sistemática dos indicadores – recomendações para ações/políticas para todos os Segmentos na Dimensão Organização e Gestão da Instituição.....	16
Quadro 5 - Análise sistemática dos indicadores – recomendações para ações/políticas para todos os Segmentos na Dimensão Sustentabilidade Financeira	18
Quadro 6 - Análise sistemática dos indicadores – recomendações para ações/políticas para todos os Segmentos na Dimensão Infraestrutura física	21
Quadro 7 - Forças e Fragilidades para a Dimensão 5: Políticas de Pessoal	22
Quadro 8 - Forças e Fragilidades para a Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição	24
Quadro 9 - Forças e Fragilidades para a Dimensão 7: Infraestrutura Física	26
Quadro 10 - Forças e Fragilidades para a Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira	28
Quadro 11 - Diagnóstico da dimensão 5: Políticas de Pessoal.....	31
Quadro 12 - Diagnóstico da dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição	33
Quadro 13 - Diagnóstico da dimensão 7: Infraestrutura Física	35
Quadro 14 - Diagnóstico da dimensão 10: Sustentabilidade Financeira	37
Quadro 15 - Monitoramento do Plano de Ação (2024) – Dimensão 9: Política de atendimento aos Discentes	40
Tabela 1 - Respondentes da autoavaliação institucional 2025 – IFRN	9

LISTA DE FIGURAS E GRÁFICOS

Figura 1 - Ilustração de comunicado utilizado no Portal do IFRN	8
Figura 2 - Ilustração das peças gráficas publicadas nas redes sociais do IFRN	8
Gráfico 1 - Análise dos indicadores de <i>Políticas de Pessoal</i>	12
Gráfico 2 - Respostas referentes às variáveis associadas à Dimensão 6 – Organização e Gestão da Instituição	15
Gráfico 3 - Respostas referentes às variáveis associadas à Dimensão 10 – Sustentabilidade Financeira	17
Gráfico 4 - Respostas referentes às variáveis associadas à Dimensão 7 – Infraestrutura Física.....	20

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	1
1.1. Apresentação do Processo de Autoavaliação no IFRN	2
1.2. Breve Caracterização do IFRN	4
1.3. Objetivos do Relatório do Ciclo 2025	4
2. METODOLOGIA.....	6
2.1. Ações específicas da CPA Local	7
2.1.1. Sensibilização	7
2.1.2. Aplicação da coleta de dados	8
2.1.3. Sistematização dos Resultados	9
3. ANÁLISE DOS RESULTADOS	10
3.1. Eixo 4: Políticas de Gestão	11
3.1.1. Dimensão 5: Política de Pessoal	12
3.1.2. Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição	14
3.1.3. Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira	17
3.2. Eixo 5: Infraestrutura Física	20
3.2.1. Dimensão 7: Infraestrutura Física	20
4. IDENTIFICAÇÃO DAS POTENCIALIDADES E FRAGILIDADES	22
4.1. Principais Potencialidades e Fragilidades Identificadas	22
5. PLANO DE AÇÃO RECOMENDADO PELA CPA CENTRAL	31
6. MONITORAMENTO DO PLANO DE AÇÃO DO ANO ANTERIOR (2024)	40
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS	43

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 a análise crítica e reflexiva de suas próprias práticas, visando a melhoria contínua da qualidade educacional e ao fortalecimento de seu papel social.

A avaliação institucional do IFRN ocorre por meio da aplicação de um questionário eletrônico no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), direcionado aos segmentos discente, servidores – em especial, servidores das Equipes Técnico-Pedagógica (ETEP), 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*, com o *Apache Superset* (<https://superset.apache.org>), que possibilita a criação de painéis interativos e os detalhados, os quais são disponibilizados publicamente para assegurar a transparência do processo. Esta etapa consiste em uma reflexão crítica sobre as práticas e os 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	Processos Acadêmicos	Eixo 3 – Políticas Acadêmicas	Dimensão 2 – Políticas para o Ensino, Pesquisa e Extensão Dimensão 9 – Política de Atendimento aos discentes
2	2025	Gestão e Infraestrutura Orçamento	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	Discentes e Sociedade	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 cinco (5) eixos no período de três (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 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 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*, *Apache Superset*¹, 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 o diagnóstico das potencialidades e as 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 seu desenvolvimento contínuo.

1.2. Breve Caracterização do IFRN

O IFRN consolida sua identidade na expansão e na democratização da educação profissional de qualidade, com foco na inclusão social e na formação acadêmica alinhada às vocações territoriais e às demandas da população do campo e da cidade. Sua missão central é prover formação humana, científica e profissional aos discentes, visando ao desenvolvimento social de todo o Estado. Além de se preocupar com a estrita formação técnica para o trabalho, o IFRN busca uma formação cidadã, imbuída de valores éticos e preparada para uma atuação voltada ao contexto social.

De acordo com a Lei nº 11.892/2008, o IFRN é uma instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica em diferentes modalidades. Como parte da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, o Instituto detém autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. Para efeitos de avaliação e regulação, é equiparado às universidades, atuando também como acreditador e certificador de competências profissionais.

A atuação do IFRN está presente em todo o Rio Grande do Norte por meio de 22 *campi*, além da Reitoria e de um Polo de Inovação. Sua oferta formativa é ampla, incluindo cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC), técnicos de nível médio (integrados e subsequentes) e de nível superior (tecnologia, licenciatura e pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*). Essa oferta é organizada sob a perspectiva da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, buscando a produção e a socialização do conhecimento e o estímulo ao desenvolvimento científico, tecnológico e cultural.

1.3. Objetivos do Relatório do Ciclo 2025

O presente Relatório Parcial de Autoavaliação Institucional, correspondente ao segundo documento do ciclo avaliativo trienal 2024–2026, tem por objetivo apresentar

e analisar os dados coletados junto à comunidade acadêmica (discentes, docentes e técnicos-administrativos) e à comunidade externa, oferecendo um diagnóstico das percepções acerca das políticas institucionais.

Para o ciclo de 2025, o foco da avaliação recai sobre os eixos de *Políticas de Gestão* e de *Infraestrutura Física*, abrangendo as dimensões do SINAES apresentadas no **Quadro 1**.

- 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 pretende constituir-se como um instrumento estratégico que busca traduzir a voz da comunidade acadêmica e da sociedade civil em subsídios

para os processos decisórios, o planejamento institucional e a promoção da melhoria contínua no Instituto.

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 cinco 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:** 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.

Sob essa ótica, a identificação de potencialidades e fragilidades fundamentou-se no tratamento das questões subjetivas e no cruzamento dos relatórios dos *campi*, consolidando um diagnóstico global da instituição. Esse processo permitiu que as

percepções locais fossem integradas a uma visão sistêmica, orientando a formulação de estratégias que atendam às necessidades comuns e específicas do IFRN.

2.1. Ações específicas da CPA Local

A atuação das Comissões Próprias de Avaliação Locais foi fundamental para garantir a capilaridade do processo em todas as unidades da Instituição. Enquanto a Comissão Central estabeleceu as diretrizes gerais, as comissões nos *campi* operacionalizaram estratégias de sensibilização adaptadas às realidades locais, atuando como o elo direto com a comunidade.

Essas ações envolveram desde a gestão de comunicações visuais e digitais até o diálogo direto em salas de aula e fóruns administrativos. Essa execução descentralizada permitiu o engajamento efetivo de discentes, servidores e sociedade civil, assegurando que as particularidades de cada unidade fossem integradas com fidedignidade ao diagnóstico geral do IFRN.

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 as Comissões Locais dos *campi*, realizou várias ações de sensibilização de forma estratégica e inclusiva, objetivando engajar discentes, docentes, técnicos-administrativos, gestores e a sociedade civil. São exemplos de ações realizadas:

- ✓ Divulgação de materiais gráficos (cartazes, *banners*) em murais e espaços de convivência do *campus*;
- ✓ Publicação de notícias e chamadas no portal institucional e nas redes sociais oficiais;
- ✓ Envio de comunicados via e-mail institucional e grupos de mensagens instantâneas para servidores e discentes;
- ✓ Visitas às salas de aula para diálogo direto com os discentes;
- ✓ Apresentações em reuniões pedagógicas, administrativas e de pais/responsáveis.

As figuras abaixo ilustram os materiais utilizados nas ações de sensibilização realizadas em 2025, bem como evidenciam a publicação de uma ação da CPA no portal IFRN.

Figura 1 - Ilustração de comunicado utilizado no portal IFRN



Fonte: Portal IFRN, 2025.

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



Fonte: CPA Central, 2025.

Os exemplos de ações de sensibilização foram realizados pela CPA Central, juntamente com as 22 comissões locais.

2.1.2. Aplicação da coleta de dados

A aplicação dos instrumentos de autoavaliação institucional no IFRN foi realizada junto

à comunidade acadêmica, contando com a participação de 12.947 respondentes, conforme **Tabela 1**. O período de coleta de dados ocorreu de 07 de agosto a 28 de setembro de 2025.

Tabela 1 – Respondentes da autoavaliação institucional 2025

Universo da pesquisa	Total de respondentes	Percentual total dos participantes	Segmentos	Universo	Amostra	% de respondentes
61.254	12.947	21,13%	Docente	1.731	958	55,34%
			Técnico-Administrativo	1.163	664	57,09%
			Discente	32.147	10.908	33,93%
			Sociedade Civil	26.213	417	1,59%

Fonte: Elaborado pela CPA Central (2025), a partir dos dados disponíveis no módulo de Autoavaliação Institucional (AAI) do SUAP/IFRN.

De acordo com o Painel da Autoavaliação Institucional de 2024, o percentual de respondentes correspondeu a **22,42%** do universo esperado, enquanto, em 2025, esse índice foi de **21,13%**. Observa-se, portanto, uma discreta redução na adesão proporcional em comparação ao ano anterior.

Apesar dessa leve oscilação negativa no percentual total, o volume absoluto de participantes e a representatividade dos segmentos – especialmente entre docentes e técnicos-administrativos, que superaram 50% de participação – contribuem para assegurar a consistência dos dados. O índice atingido continua sendo considerado representativo pela CPA, sobretudo porque a participação no processo de autoavaliação institucional é de caráter voluntário. Esse aspecto reforça a necessidade de mobilizações contínuas de sensibilização, diálogo e engajamento com a comunidade acadêmica, ações essenciais para fortalecer a cultura avaliativa como instrumento de melhoria contínua e de aprimoramento institucional.

2.1.3. Sistematização dos Resultados

Para a sistematização dos resultados destinados à análise, considerou-se a

metodologia estabelecida pela CPA Central e aprovada no Projeto de Autoavaliação Institucional (PAAI) 2024–2026. A descrição dos resultados seguiu critérios previamente definidos para a padronização da leitura dos gráficos e da interpretação das respostas.

Como subsídio à análise, utilizou-se um conjunto de faixas de classificação, no qual os percentuais das respostas são distribuídos de modo a indicar se a política ou ação avaliada deve ser mantida, aprimorada, receber atenção específica ou demandar medidas urgentes, conforme apresentado no quadro a seguir.

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: Plano da Autoavaliação Institucional do IFRN 2024-2026.

Na fase de análise, os dados foram extraídos do sistema SUAP. Em seguida, utilizou-se o *Business Intelligence*, 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.

As respostas dos participantes foram categorizadas nas seguintes opções: “Desconheço”, “Discordo”, “Discordo parcialmente”, “Concordo parcialmente” e “Concordo”. Nesta seção, serão apresentadas análises e reflexões sobre os resultados obtidos, com o intuito de identificar tendências, pontos fortes e áreas que demandam intervenções.

Em seguida, serão exibidos os gráficos e as tabelas que reúnem 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 ao Eixo 5 – *Infraestrutura Física*.

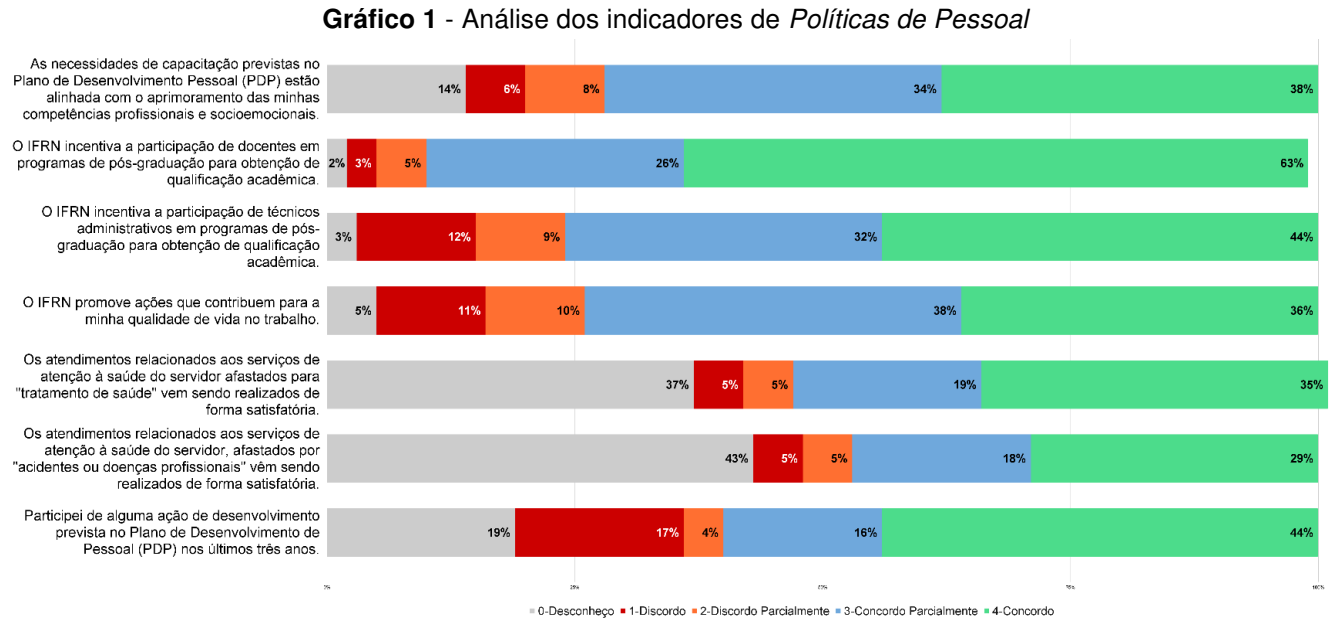
3.1. Eixo 4: Políticas de Gestão

No âmbito da autoavaliação institucional, fundamentada no Eixo 4 do SINAES (Políticas de Gestão), o IFRN buscou mensurar a eficácia de suas estratégias administrativas e operacionais. Esta análise concentrou-se em três dimensões fundamentais: *Política de Pessoal, Organização e Gestão da Instituição e Sustentabilidade Financeira*.

A coleta de dados baseou-se na percepção da comunidade interna e externa, constituindo um diagnóstico que contribui para o fortalecimento da governança institucional. Este item descreve e analisa como esses indicadores refletem o compromisso do Instituto com a transparência, a valorização de pessoas e a eficiência na utilização dos recursos, evidenciando o foco na excelência dos serviços prestados.

3.1.1. Dimensão 5: Política de Pessoal

No que se refere à *Dimensão 5 – Política de Pessoal*, os dados obtidos na Autoavaliação Institucional de 2025 evidenciam os resultados apresentados no **Gráfico 1** e **Quadro 3**. As informações refletem a percepção dos segmentos da comunidade interna acerca das políticas institucionais relacionadas à gestão de pessoas no IFRN.



Fonte: Painei CPA, 2025.

A análise da *Dimensão Políticas de Pessoal* do IFRN, segmentada conforme os dados apresentados no Quadro 3, evidencia um cenário caracterizado por assimetrias estruturais: enquanto há reconhecimento institucional quanto à qualificação acadêmica dos servidores, persistem demandas significativas relacionadas à promoção da saúde ocupacional. Verifica-se, ainda, a inexistência de registros referentes aos segmentos discente e da sociedade civil para esses indicadores, uma

vez que o escopo avaliativo contemplou exclusivamente o corpo de servidores da instituição.

De modo geral, o Instituto demonstra êxito consolidado no incentivo à pós-graduação, política avaliada positivamente tanto por docentes quanto por técnicos-administrativos, o que ratifica o compromisso institucional com a elevação da titulação de seu quadro funcional. Todavia, a percepção sobre o *Plano de Desenvolvimento de Pessoal* (PDP) apresenta divergências: enquanto o segmento técnico-administrativo valida o alinhamento das capacitações às suas competências, o corpo docente e a média institucional sinalizam que este processo necessita de ajustes para melhor refletir as necessidades profissionais e fomentar uma participação mais efetiva.

No que tange à saúde e qualidade de vida, os indicadores apontam para as áreas de maior vulnerabilidade. Ambos os segmentos de servidores convergem na necessidade de aprimorar as políticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a assistência à saúde em casos de tratamentos convencionais. Entretanto, a situação mais sensível refere-se ao atendimento voltado a servidores afastados por acidentes ou doenças profissionais. No segmento docente, assim como na média geral da instituição, este indicador foi classificado como prioritário para intervenção, demandando medidas urgentes. Embora os técnicos-administrativos avaliem este ponto com menor gravidade, a tendência global dos dados indica uma lacuna na assistência à saúde ocupacional.

Quadro 3 – Síntese dos indicadores e recomendações em *Políticas de Pessoal*

INDICADOR	IFRN	DISCENTE	DOCENTE	TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	SOCIEDADE CIVIL
As necessidades de capacitação previstas no Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP) estão alinhadas com o aprimoramento das minhas competências profissionais e socioemocionais.	Necessita de Aprimoramento	-	Necessita de Aprimoramento	Pode ser Continuada	-
O IFRN incentiva a participação de docentes em programas de pós-graduação para obtenção de qualificação acadêmica.	Pode ser Continuada	-	Pode ser Continuada	-	-
O IFRN incentiva a participação de técnicos-administrativos em programas de pós-graduação para	Pode ser Continuada	-	-	Pode ser Continuada	-

obtenção de qualificação acadêmica.					
O IFRN promove ações que contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho.	Necessita de Aprimoramento	-	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	-
Os atendimentos relacionados aos serviços de atenção à saúde do servidor afastados para "tratamento de saúde" vem sendo realizados de forma satisfatória.	Necessita de Aprimoramento	-	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	-
Os atendimentos relacionados aos serviços de atenção à saúde do servidor, afastados por "acidentes ou doenças profissionais" vêm sendo realizados de forma satisfatória.	Requer Medidas Urgentes	-	Requer Medidas Urgentes	Necessita de Aprimoramento	-
Participei de alguma ação de desenvolvimento prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) nos últimos três anos.	Necessita de Aprimoramento	-	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	-

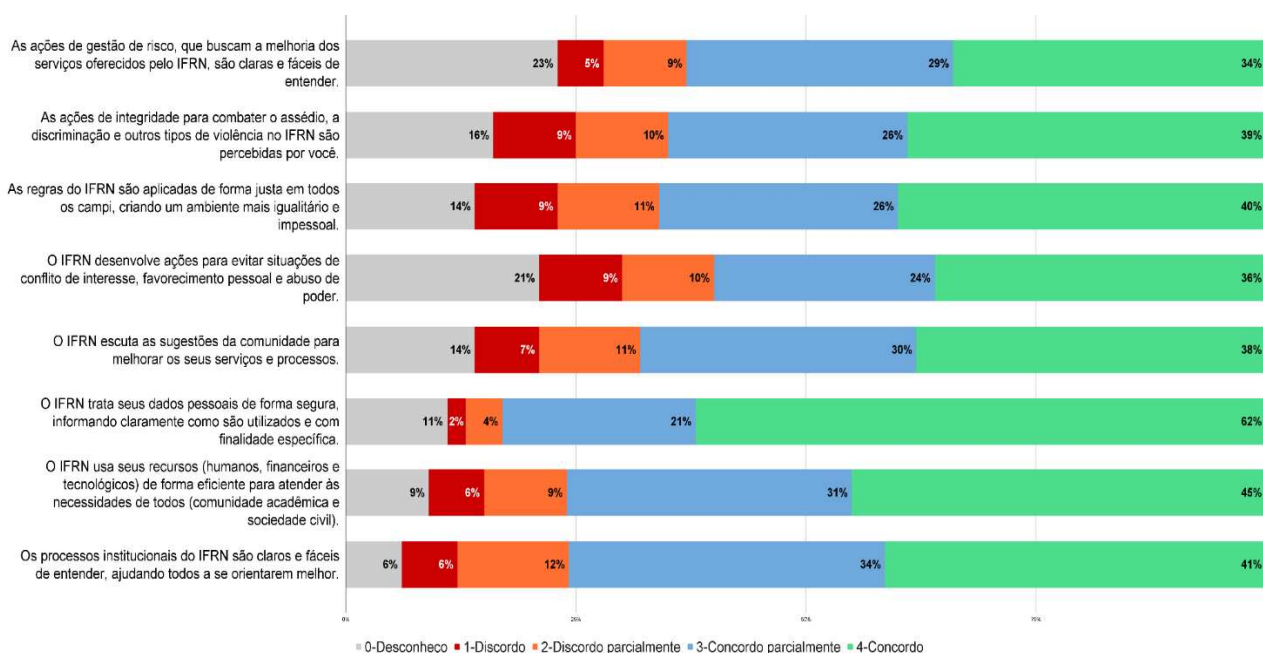
Fonte: Painel CPA, 2025.

Diante do exposto, observa-se que o IFRN possui uma base sólida na valorização da titulação de seu quadro funcional, mas enfrenta o desafio de converter esse incentivo em bem-estar cotidiano. Sugere-se que a prioridade da gestão deve concentrar-se na reestruturação do suporte à saúde ocupacional, especialmente em casos de doenças profissionais, e no aprimoramento das políticas de QVT. Além disso, observa-se a necessidade da melhoria no Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP) em que haja uma maior convergência entre as metas institucionais e as necessidades práticas de cada segmento, assegurando que o planejamento resulte na realidade institucional.

3.1.2. Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição

Na Dimensão 6 – Organização e Gestão da Instituição, os dados obtidos na Autoavaliação Institucional de 2025 evidenciam os resultados apresentados no **Gráfico 2** e **Quadro 4**. As informações refletem a percepção da comunidade acadêmica sobre a transparência dos processos institucionais, a eficiência no uso de recursos, a segurança de dados e as ações de integridade e gestão de risco conduzidas pelo IFRN.

Gráfico 2 - Respostas referentes às variáveis associadas à Dimensão 6 – Organização e Gestão da Instituição



Fonte: Painel CPA, 2025.

A análise sistemática dos indicadores da Dimensão Organização e Gestão da Instituição, fundamentada no **Quadro 4**, revela um contraste nítido entre a percepção do público externo e a experiência vivenciada pelo público interno, especialmente no que tange à transparência e à gestão de riscos. Enquanto a sociedade civil apresenta um alto índice de satisfação, com todos os indicadores com recomendação “Pode ser Continuada”, os segmentos docente, técnico-administrativo e discente indicam pontos de insatisfação.

O ponto de maior vulnerabilidade reside nas ações de gestão de risco e na melhoria dos serviços. Este indicador apresenta uma avaliação sensível entre docentes e técnicos-administrativos, enquadrando-se na recomendação “Requer Medidas Urgentes”. Em contrapartida, o corpo discente ameniza esse indicador sugerindo a “Necessidade de Aprimoramento”. A avaliação por parte dos servidores indica que a eficácia desses processos, ou a clareza de sua comunicação, ainda não atingiu o nível de maturidade esperado por aqueles que operam o cotidiano do IFRN. Tal disparidade reforça a urgência de fortalecer a cultura de gestão de riscos e otimizar os fluxos administrativos internos.

No campo da integridade e convivência, observa-se que o combate ao assédio e à violência, bem como a escuta de sugestões da comunidade, são áreas que demandam atenção prioritária. Todos os segmentos internos identificam fragilidades e concordam que essas ações necessitam de aprimoramento. Adicionalmente, a aplicação isonômica das regras e a prevenção de conflitos de interesse geram preocupação especial entre os servidores, que indicam a necessidade de aprimoramento para garantir um ambiente mais igualitário e impessoal.

Por outro lado, a instituição demonstra solidez em aspectos operacionais e de transparência. O tratamento de dados pessoais e o uso eficiente de recursos (humanos, financeiros e tecnológicos) são bem avaliados pelos discentes, técnicos-administrativos e pela sociedade civil, sendo considerados processos que devem ser continuados. A exceção aparece no segmento docente, que mantém uma postura mais cautelosa, indicando que estes possuem margem para otimização.

Quadro 4 - Análise sistemática dos indicadores – recomendações para ações/políticas para todos os Segmentos na Dimensão Organização e Gestão da Instituição

INDICADOR	IFRN	DISCENTE	DOCENTE	TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	SOCIEDADE CIVIL
As ações de gestão de risco, que buscam a melhoria dos serviços oferecidos pelo IFRN, são claras e fáceis de entender.	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Requer Medidas Urgentes	Requer Medidas Urgentes	Pode ser Continuada
As ações de integridade para combater o assédio, a discriminação e outros tipos de violência no IFRN são percebidas por você.	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Pode ser Continuada
As regras do IFRN são aplicadas de forma justa em todos os campi, criando um ambiente mais igualitário e impessoal.	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Requer Alguma Atenção	-
O IFRN desenvolve ações para evitar situações de conflito de interesse, favorecimento pessoal e abuso de poder.	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Requer Alguma Atenção	Requer Alguma Atenção	-
O IFRN escuta as sugestões da comunidade para melhorar os seus serviços e processos.	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Pode ser Continuada
O IFRN trata seus dados pessoais de forma segura, informando claramente como são utilizados e com finalidade específica.	Pode ser Continuada	Pode ser Continuada	Necessita de Aprimoramento	Pode ser Continuada	Pode ser Continuada
O IFRN usa seus recursos (humanos, financeiros e tecnológicos) de forma eficiente para atender às	Pode ser Continuada	Pode ser Continuada	Necessita de Aprimoramento	Pode ser Continuada	Pode ser Continuada

necessidades de todos (comunidade acadêmica e sociedade civil).					
Os processos institucionais do IFRN são claros e fáceis de entender, ajudando todos a se orientarem melhor.	Pode ser Continuada	Pode ser Continuada	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Pode ser Continuada

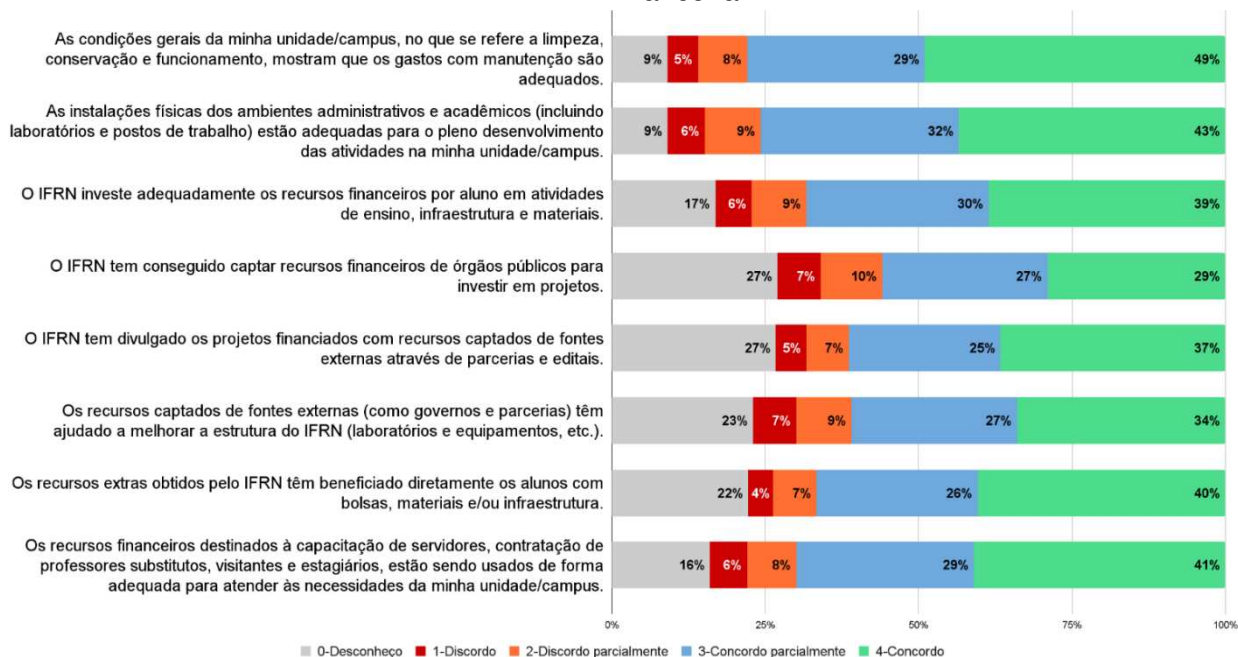
Fonte: Painei CPA, 2025.

Em suma, o diagnóstico aponta uma instituição que entrega bons resultados para a sociedade, mas que precisa fortalecer seus mecanismos internos de gestão de risco, integridade e justiça administrativa para satisfazer seu corpo social.

3.1.3. Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira

Sob a ótica da Sustentabilidade Financeira (Dimensão 10), os indicadores coletados na Autoavaliação Institucional de 2025 encontram-se sistematizados no Erro! Fonte de referência não encontrada., a seguir, e **Quadro 5**. Tais dados consolidam a percepção da comunidade acadêmica acerca da gestão e da aplicação dos recursos, contemplando desde investimentos estruturais até estratégias de captação externa e sustentabilidade ambiental.

Gráfico 3 - Respostas referentes às variáveis associadas à Dimensão 10 – Sustentabilidade Financeira



Fonte: Painei CPA, 2025.

Conforme será detalhado no **Quadro 5** a seguir, a análise da Sustentabilidade Financeira no IFRN revela um cenário de convergência de opiniões entre os diferentes

públicos internos, evidenciando uma percepção comum sobre a gestão dos recursos institucionais. De maneira positiva, o único indicador que recebeu a recomendação "Pode ser Continuada" de forma unânime, entre os respondentes, refere-se às condições gerais de limpeza, conservação e funcionamento das unidades. Tal resultado demonstra uma gestão eficiente da manutenção básica e do cotidiano operacional dos *campi*.

Entretanto, essa percepção de zelo operacional não se estende aos investimentos de maior impacto. Todos os segmentos internos concordam que as instalações físicas dos ambientes administrativos e acadêmicos, incluindo laboratórios e postos de trabalho, necessitam de aprimoramento para o pleno desenvolvimento das atividades. Essa demanda por melhorias também se reflete na percepção sobre o investimento de recursos por discente em ensino, infraestrutura e materiais, sugerindo que o orçamento atual é visto como insuficiente para suprir as crescentes necessidades pedagógicas e tecnológicas.

No campo da captação e transparência de recursos, a análise aponta gargalos significativos. Existe um consenso sobre a importância de aprimorar a busca por recursos financeiros externos e, simultaneamente, otimizar a divulgação de como esses montantes são aplicados e de que forma beneficiam diretamente os discentes, seja por meio de bolsas ou melhorias físicas. Além disso, o aporte de recursos para a capacitação de servidores e para a contratação de profissionais substitutos ou estagiários é identificado como uma frente que demanda ajustes para atender satisfatoriamente às necessidades locais.

Por fim, a dimensão de sustentabilidade ambiental, que engloba projetos de energia renovável e reuso de água, é outro ponto em que a comunidade acadêmica sinaliza a necessidade de avanços, situando-se também na categoria de indicadores com recomendação "Necessita de aprimoramento".

Quadro 5 - Análise sistemática dos indicadores – recomendações para ações/políticas para todos os Segmentos na Dimensão Sustentabilidade Financeira

INDICADOR	IFRN	DISCENTE	DOCENTE	TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	SOCIEDADE CIVIL
As condições gerais da minha unidade/campus, no que se refere a limpeza, conservação e funcionamento, mostram que os gastos com manutenção são adequados.	Pode ser Continuada	Pode ser Continuada	Pode ser Continuada	Pode ser Continuada	-

As instalações físicas dos ambientes administrativos e acadêmicos (incluindo laboratórios e postos de trabalho) estão adequadas para o pleno desenvolvimento das atividades na minha unidade/campus.	Pode ser Continuada	Pode ser Continuada	Necessita de Aprimoramento	Pode ser Continuada	Pode ser Continuada
O IFRN investe adequadamente os recursos financeiros por aluno em atividades de ensino, infraestrutura e materiais.	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	-
O IFRN tem conseguido captar recursos financeiros de órgãos públicos para investir em projetos.	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	-
O IFRN tem divulgado os projetos financiados com recursos captados de fontes externas através de parcerias e editais.	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	-
Os recursos captados de fontes externas (como governos e parcerias) têm ajudado a melhorar a estrutura do IFRN (laboratórios e equipamentos, etc.).	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	-
Os recursos extras obtidos pelo IFRN têm beneficiado diretamente os alunos com bolsas, materiais e/ou infraestrutura.	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	-
Os recursos financeiros destinados à capacitação de servidores, contratação de professores substitutos, visitantes e estagiários, estão sendo usados de forma adequada para atender às necessidades da minha unidade/campus.	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	-
Tenho conhecimento das iniciativas implementadas pela minha unidade/campus voltadas à sustentabilidade (geração de energia renovável, cisternas para captação de água, reuso de água, dessalinizador, tratamento de resíduos sólidos, entre outras).	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	-

Fonte: Painel CPA, 2025.

Em síntese, embora o IFRN logre êxito em assegurar a funcionalidade básica e o zelo pelo patrimônio existente, a instituição enfrenta o desafio de superar limitações orçamentárias que dificultam o avanço mais acelerado em suas ações e a modernização tecnológica. A convergência de opiniões entre os segmentos indica que a manutenção do padrão de excelência do IFRN depende de uma estratégia de gestão financeira que priorize a atualização de laboratórios e a transparência na captação de verbas. Assim, o fortalecimento da sustentabilidade financeira é visto não apenas como uma questão contábil, mas como um requisito essencial para garantir a

qualidade do ensino, o suporte ao corpo funcional e o fomento a práticas ambientais inovadoras.

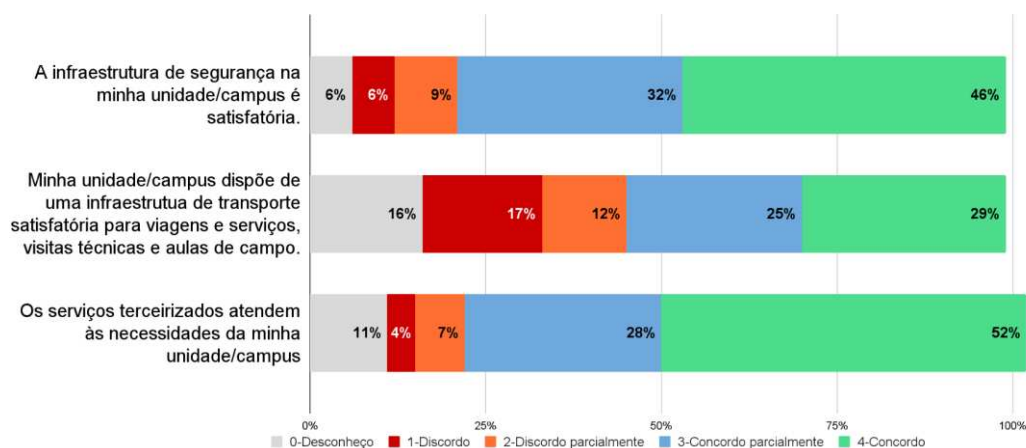
3.2. Eixo 5: Infraestrutura Física

No âmbito do Eixo 5 do SINAES, a Dimensão 7 fundamenta-se na avaliação da infraestrutura física institucional sob a ótica da comunidade acadêmica. O objetivo central deste diagnóstico é mensurar a adequação das condições materiais, dos protocolos de segurança e do suporte logístico oferecido, verificando sua conformidade com os padrões de qualidade indispensáveis ao pleno exercício das funções administrativas e acadêmicas.

3.2.1. Dimensão 7: Infraestrutura Física

Quanto à Dimensão 7 - Infraestrutura Física, os resultados obtidos no ciclo avaliativo de 2025 estão evidenciados no **Gráfico 4** e **Quadro 6**. Os dados detalham o nível de concordância dos segmentos quanto às condições de segurança, suporte logístico das instalações e terceirização da instituição.

Gráfico 4 - Respostas referentes às variáveis associadas à Dimensão 7 – Infraestrutura Física



Fonte: Painel CPA, 2025

A análise sistemática dos indicadores da Dimensão Infraestrutura Física, fundamentada no **Quadro 6**, revela um cenário de contrastes entre a eficiência de serviços operacionais e gargalos logísticos estruturais, observados especialmente sob a ótica do corpo funcional. De maneira positiva, os serviços terceirizados apresentam o desempenho mais sólido da dimensão, recebendo a recomendação “Pode ser

Continuado” de forma unânime entre os segmentos. Este resultado atesta a eficácia no atendimento às demandas cotidianas de manutenção e suporte das unidades.

No que tange à infraestrutura de segurança, observa-se uma assimetria de percepções. Enquanto o índice geral institucional e o segmento discente avaliam a situação como satisfatória, os docentes e técnicos-administrativos sinalizam que este ponto necessita de aprimoramento. Tal divergência sugere que, embora os protocolos de segurança básica atendam às expectativas dos discentes, os servidores, que vivenciam a rotina laboral de forma permanente, identificam vulnerabilidades que demandam intervenções institucionais mais robustas.

O ponto de maior sensibilidade nesta dimensão refere-se à infraestrutura de transporte para viagens, serviços e atividades de campo. Este indicador situa-se, na avaliação do segmento docente, sob a recomendação “Requer Medidas Urgentes”, destacando-se como a lacuna mais acentuada no quadro avaliativo. A relevância dessa avaliação é ratificada por técnicos-administrativos e discentes, que também apontam a necessidade de aprimoramento. Este cenário indica que as limitações na frota ou na logística de deslocamento impactam diretamente à execução das atividades finalísticas, exigindo uma revisão estratégica das políticas de transporte para assegurar a plena realização de atividades acadêmicas e administrativas fora dos *campi*.

Quadro 6 - Análise sistemática dos indicadores – recomendações para ações/políticas para todos os Segmentos na Dimensão Infraestrutura física

INDICADOR	IFRN	DISCENTE	DOCENTE	TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	SOCIEDADE CIVIL
A infraestrutura de segurança na minha unidade/campus é satisfatória.	Pode ser Continuada	Pode ser Continuada	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	-
Minha unidade/campus dispõe de uma infraestrutura de transporte satisfatória para viagens e serviços, visitas técnicas e aulas de campo.	Necessita de Aprimoramento	Necessita de Aprimoramento	Requer Medidas Urgentes	Necessita de Aprimoramento	-
Os serviços terceirizados atendem às necessidades da minha unidade/campus	Pode ser Continuada	Pode ser Continuada	Pode ser Continuada	Pode ser Continuada	-

Fonte: Painel CPA, 2025.

Em suma, o diagnóstico da infraestrutura física do IFRN revela uma instituição que mantém a eficiência de seus serviços operacionais e terceirizados, mas que enfrenta

desafios na logística de transporte e na percepção de segurança de seu corpo funcional. A disparidade entre o êxito na manutenção cotidiana e as lacunas no suporte às atividades de campo indica a necessidade de um planejamento estratégico voltado à renovação da frota e ao fortalecimento dos protocolos de proteção institucional. Tais medidas são essenciais para garantir que a infraestrutura atue como um suporte seguro e eficiente à plena realização das atividades acadêmicas externas, eliminando gargalos que possam restringir o desenvolvimento institucional.

4. IDENTIFICAÇÃO DAS POTENCIALIDADES E FRAGILIDADES

Com base nos dados coletados e analisados apresenta-se o diagnóstico dos eixos referentes às 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 IFRN, 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 que requerem atenção e planejamento estratégico para a melhoria contínua da instituição. Com base na avaliação, destacam-se:

Quadro 7 - Forças e Fragilidades para a Dimensão 5: Políticas de Pessoal

DIMENSÃO	FORÇAS E FRAGILIDADES DIAGNOSTICADAS	JUSTIFICATIVAS
Dimensão 5: Políticas de Pessoal	FORÇAS	
	Existência de Programas de Qualificação e Capacitação	O incentivo institucional à qualificação acadêmica dos servidores configura-se como um ponto forte da instituição, com destaque para as ações voltadas à formação continuada e à pós-graduação de servidor docente. A instituição oferece inúmeros editais e ofertas de pós-graduação e capacitação. Além disso, incentiva a participação de técnicos-administrativos e docentes em programas de qualificação. Facilidade na liberação e afastamento (parcial ou total) de servidores docentes para realização de pós-graduação.
	PDP alinhado ao Aprimoramento Profissional	Relatos indicam que o Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP) está alinhado com o aprimoramento das competências profissionais e socioemocionais de alguns servidores.
	Acolhimento da Gestão e Promoção da Qualidade de Vida	Alguns relatos indicam que a equipe gestora demonstra empenho em promover um ambiente acolhedor e um bom grau de organização. O IFRN é tido como uma instituição que "cumpre sempre uma boa política pessoal". Além disso, possui boa avaliação dos servidores quanto às ações voltadas à qualidade de vida, com destaque para a atuação da Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho.
	Estabilidade e Carreira	Segurança funcional percebida como fator motivacional positivo.
	Participação dos	Alta participação dos servidores em ações de desenvolvimento previstas no

	Servidores em Ações de Desenvolvimento	PDP.
	FRAGILIDADES	
	Afastamento para Pós-Graduação: Restrição e Burocracia Excessiva	O afastamento para pós-graduação enfrenta obstáculos relevantes, especialmente para os técnicos-administrativos, devido ao número reduzido de vagas, à inadequação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) à realidade dos Institutos Federais e à excessiva burocracia. Esses fatores dificultam a concessão de licença-capacitação a docentes e o afastamento de técnicos, levando, em alguns casos, ao início de cursos sem garantia prévia de liberação. No IFRN, observa-se ausência de incentivo efetivo à qualificação dos técnicos-administrativos, pois não há afastamento integral, dependendo da anuência da gestão e da disponibilidade das equipes, o que inviabiliza, por exemplo, a realização de doutorado em outra cidade e obriga servidores a conciliar trabalho e estudos. Além disso, docentes doutores relatam que os critérios atuais, ao priorizarem servidores com menor titulação, limitam o acesso ao pós-doutorado e restringem o avanço acadêmico.
	Inexistência ou Inefetividade da Política de QVT	Verifica-se a ausência de uma política institucional consolidada de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e de saúde do servidor, com ações pontuais, esporádicas e restritas, além de divulgação insuficiente. Constatam-se baixos níveis de satisfação com os atendimentos de saúde, especialmente nos casos de afastamento por tratamento de saúde e por acidentes ou doenças ocupacionais, indicando a necessidade de aprimoramentos e de medidas urgentes. Ademais, observa-se a falta de investimentos em estratégias permanentes, como atendimento psicológico continuado, programas de prevenção ao adoecimento mental e físico e a melhoria das condições de trabalho em setores sobrecarregados.
	Déficit de Pessoal e Sobrecarga	Constatam-se déficit de pessoal e distribuição desigual das demandas na instituição, resultando em sobrecarga de trabalho, execução de atividades fora da qualificação dos servidores, prazos exíguos e crescimento contínuo das tarefas. Esse cenário tem provocado adoecimento físico e mental, comprometido o planejamento e a qualidade do trabalho e evidenciado a necessidade de ampliação de cargos, reestruturação das equipes, melhoria das condições de trabalho e reforço do quadro de terceirizados para atender às demandas institucionais.
	Política adicionais	O parcelamento das férias docentes e a manutenção do ponto eletrônico são vistos como fatores que causam esgotamento.
	Atendimento Noturno Incompleto	Verifica-se a insuficiência de servidores no turno noturno, bem como a ausência de divulgação de cursos de capacitação que possibilitem aos servidores assumir funções nos diferentes setores.
	Participação Limitada em Ações do PDP	As fragilidades no desenvolvimento institucional manifestam-se pelo baixo limite de necessidades por campus no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), o que deixa demandas pontuais sem atendimento. Observa-se um descompasso entre o planejamento e o aprimoramento real das competências profissionais e socioemocionais, resultando em baixa adesão, com menos da metade dos servidores participando das formações motivada por distintos fatores, incluindo a sobrecarga de trabalho e entraves na liberação. Esse cenário é agravado por uma cultura organizacional burocrática que engessa procedimentos e torna a política de capacitação uma realidade distante para muitos. Além disso, elevados índices de desconhecimento sobre o PDP evidenciam falhas críticas de comunicação, reforçando a necessidade de simplificar processos, ampliar a oferta de cursos e melhorar o esclarecimento sobre as oportunidades de desenvolvimento.
	Déficit na Atenção à Saúde e Perícia Médica Ineficiente	As fragilidades na saúde institucional manifestam-se pela carência de médicos e especialistas, obrigando deslocamentos e prejudicando o atendimento emergencial. Operacionalmente, lacunas no SIASS e atrasos em perícias sobrecarregam as equipes e podem comprometer a administração. Essa fragilidade é acentuada pela percepção de que não há prioridade no suporte a servidores afastados por doenças laborais ou acidentes, evidenciando um acolhimento insuficiente. Diante disso, constata-se a necessidade de fortalecer políticas de saúde mental, prevenção ao adoecimento e inclusão voltada à neurodiversidade.
	Falta de Isonomia entre Categorias	Observa-se forte percepção de falta de isonomia na aplicação das normas institucionais entre docentes e técnicos-administrativos, especialmente na

		distribuição de direitos e concessões de afastamento de técnicos-administrativos para pós-graduação. Soma-se a isso a percepção de tratamento desigual entre servidores do interior e da capital, reforçando o sentimento de injustiça institucional.
	Estrutura de Pessoal Defasada	O crescimento do IFRN não tem sido acompanhado pela ampliação proporcional da estrutura de pessoal, evidenciando a necessidade de aumento no número de servidores e estagiários.

Fonte: Elaboração própria CPA, 2025.

Quadro 8 - Forças e Fragilidades para a Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição

DIMENSÃO	FORÇAS E FRAGILIDADES DIAGNOSTICADAS	JUSTIFICATIVAS
Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição	FORÇAS	
	Gestores Comprometidos	Reconhece-se a existência de gestores comprometidos com a educação e empenhados em manter a organização. O modelo de governança participativa apresenta aspectos positivos, com reconhecimento dos colegiados, instâncias de gestão e espaços de participação, em consonância com os documentos institucionais. Observa-se participação efetiva da comunidade na escolha de dirigentes e nos conselhos.
	Incentivo à Participação	Observa-se escuta ativa da comunidade acadêmica, com canais abertos para participação e sugestões de melhoria dos serviços e processos da instituição. Os mecanismos institucionais de diálogo, participação e acolhimento de sugestões são reconhecidos como funcionais, contribuindo para a melhoria contínua das atividades institucionais.
	Eficiência dos Recursos Institucionais	Observa-se que os recursos disponíveis são empregados de forma responsável, mesmo diante de limitações orçamentárias, com setores apresentando gestão adequada dos recursos materiais e humanos. A comunidade reconhece que o IFRN utiliza seus recursos (humanos, financeiros e tecnológicos) de forma eficiente para atender às necessidades acadêmicas. Além disso, há investimento em infraestrutura, manutenção e funcionamento das unidades, refletindo satisfação com a qualidade dos ambientes oferecidos para o desenvolvimento das atividades.
	Tratamento Seguro dos Dados Pessoais (LGPD)	A comunidade acadêmica avalia positivamente o cumprimento das normas de proteção de dados, demonstrando confiança nos procedimentos de segurança, sigilo e conformidade com a LGPD. Essa percepção é sustentada pela adoção de práticas de gestão apoiadas no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), que centraliza e integra as informações acadêmicas, administrativas, financeiras e de pessoas. O uso do SUAP garante o tratamento seguro e transparente dos dados com finalidades definidas, promovendo o uso eficiente dos recursos institucionais. Assim, a integração proporcionada por essa ferramenta fortalece a tomada de decisão e consolida a confiança da sociedade na gestão do IFRN.
	Clareza nos Processos Institucionais	A facilidade de acesso a documentos e editais por meio do portal institucional, aliada à transparência em relatórios e reuniões, reforça a percepção de uma gestão democrática e informada. Essa força é sustentada pela organização e sistematização dos fluxos e procedimentos via SUAP, que centraliza as informações e padroniza os processos. Tal estrutura garante maior transparência, previsibilidade e acesso às rotinas acadêmicas e administrativas, facilitando a execução de atividades e a interação dos diferentes públicos, o que consolida a eficiência da gestão do IFRN.
	FRAGILIDADES	

Ausência de Políticas de Combate ao Assédio	Foram relatadas ocorrências de assédio moral, que em alguns casos, não teriam recebido o encaminhamento institucional esperado, gerando impactos como adoecimento, afastamentos e prejuízo ao clima organizacional. Os indicadores também revelam percepção de fragilidades nas ações de prevenção e enfrentamento ao assédio, bem como em situações envolvendo conflitos de interesse e abuso de poder. Esse cenário aponta para a necessidade de aprimoramento das políticas institucionais, com comunicação mais clara e ações estruturadas de monitoramento, prevenção e responsabilização. Além disso, a percepção de limitações nos canais de denúncia pode contribuir para que estudantes e servidores não se sintam plenamente acolhidos. Torna-se, portanto, importante fortalecer estratégias que promovam um ambiente acadêmico e de trabalho cada vez mais saudável, ético e seguro.
Morosidade em Setores-Chave	Em algumas unidades, a coordenação de gestão de pessoas é percebida como pouco acessível, e os processos administrativos são considerados lentos, sobretudo aqueles que envolvem a tramitação por múltiplos setores. Os atrasos na realização de perícias pelo setor médico, inclusive após procedimentos cirúrgicos, reforçam a percepção de morosidade institucional. Esse quadro é agravado pela avaliação de que os fluxos processuais são complexos e pouco acessíveis, bem como pelos resultados que indicam dificuldades na integração entre os setores acadêmicos, administrativos e de apoio.
Falta de Compreensão dos Fluxos e Procedimentos	Os dados coletados indicaram dificuldades na compreensão dos fluxos e procedimentos e percepção de aplicação não uniforme das normas, o que compromete a transparência, a autonomia e a confiança nos processos de gestão.
Comunicação Falha e Falta de Escuta	A comunicação institucional apresenta uma assimetria entre discentes, docentes, técnicos-administrativos e terceirizados, com informações divulgadas de forma fragmentada, insuficiente e em tempos distintos. Essa percepção é agravada pela falta de publicização de diversas ações e por falhas na acessibilidade e navegabilidade do portal institucional, cujos processos nem sempre são claros para o corpo discente. Além disso, observa-se um distanciamento entre a gestão e os discentes, que sentem que suas sugestões, como as do grêmio estudantil, não são devidamente consideradas. No geral, a ausência de uma comunicação interna sistematizada prejudica a execução das atividades acadêmicas e administrativas, evidenciando a necessidade de maior clareza e transparência.
Burocracia Excessiva	A gestão é percebida como excessivamente burocratizada, com processos engessados que dificultam a resolução de demandas e impactam negativamente a motivação dos servidores. Observa-se que normas internas, em alguns casos, impõem restrições. Nesse contexto, o SUAP é percebido como instrumento que não tem cumprido plenamente a função de simplificação administrativa, mantendo procedimentos complexos.
Limitação no PGD e QVT	As normas relativas ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD), à flexibilização da jornada de trabalho e às políticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não são aplicadas de forma uniforme entre os campi.
Regras Excessivas	As regras internas restringem os direitos dos servidores além do previsto na legislação, impactando negativamente a qualidade de vida no trabalho.
Fragilidade na Gestão de Riscos	As ações de gestão de riscos não são plenamente conhecidas pela comunidade acadêmica, concentrando altos índices de desconhecimento especialmente nos temas de combate ao assédio e à discriminação. Essa fragilidade é justificada pela percepção de que, embora existam mecanismos institucionais, eles não são suficientemente divulgados ou compreendidos no cotidiano, deixando lacunas em áreas críticas como primeiros socorros e controle de animais peçonhentos. A falta de clareza quanto aos objetivos e fluxos dessas ações impede que os servidores percebam seu impacto na melhoria dos serviços, evidenciando uma falha sistêmica na comunicação interna que isola as diretrizes da gestão da base institucional.
Sobrecarga de Trabalho e Desigualdade	Setores de atendimento sobrecarregados, formas distintas de condições de trabalho entre as unidades e docentes em tarefas administrativas.
Falta de Integração entre Setores	Falta de articulação entre o ensino, a pesquisa e a extensão em alguns projetos.
Acessibilidade Financeira	Relatos de atrasos no acesso a recursos assistenciais e recursos reduzidos para atender a demanda dos auxílios de alimentação e transporte.

	Ausência de Profissionais em Áreas Essenciais	A política de pessoal apresenta déficit de servidores e cobertura insuficiente em áreas de apoio à aprendizagem e à assistência estudantil, incluindo setor de arte, cultura e atividades esportivas.
	Necessidade de Formação e Qualificação Profissional	Servidores novos não recebem treinamento adequado, além disso, há relatos de falta capacitação contínua.
	Lacunas do Turno Noturno	A insuficiência de atenção e suporte às turmas do turno noturno constitui um tema crítico e recorrente no que se refere à infraestrutura e à gestão, impactando a segurança e o bem-estar dos estudantes. Foram identificadas ausências de representantes da gestão, bem como de servidores e prestadores de serviço para atendimento adequado nesse turno.

Fonte: Elaboração própria CPA, 2025.

Quadro 9 - Forças e Fragilidades para a Dimensão 7: Infraestrutura Física

DIMENSÃO	FORÇAS E FRAGILIDADES DIAGNOSTICADAS	JUSTIFICATIVAS
Dimensão 7: Infraestrutura Física	FORÇAS	
	Infraestrutura Física	A infraestrutura física da unidade é considerada adequada, com destaque para limpeza, conservação, funcionamento de ambientes e qualidade de salas de aula, laboratórios e espaços administrativos. Melhorias recentes em estruturas e acessibilidade foram reconhecidas como avanços em relação a ciclos anteriores. Há percepção positiva sobre equipamentos, mobiliário e ambientes específicos (biblioteca, setores acadêmicos e atendimento), garantindo condições para as atividades de ensino, pesquisa e extensão. Prédios novos apontam potencial para ampliar a oferta de cursos, condicionado ao aumento de servidores.
	Atenção à Segurança e Organização	A segurança do campus é um item bem avaliado do eixo, com ampla concordância da comunidade quanto à sensação de proteção no ambiente. Foram percebidas melhorias, como o controle de identificação de entrada e saída e a atenção a riscos físicos, incluindo cerâmicas quebradas, reforçando a satisfação com a segurança patrimonial.
	Qualidade dos Laboratórios	Equipamentos modernos e funcionais que atendem às demandas das aulas práticas.
	Biblioteca	O acervo físico está atualizado e o ambiente é considerado propício ao estudo. Há percepção positiva quanto à disponibilidade de equipamentos e mobiliário, garantindo condições adequadas para a realização das atividades previstas nos cursos.
	Serviços Terceirizados	Os serviços de limpeza, manutenção, jardinagem e segurança/vigilância atendem eficientemente às necessidades da unidade, mantendo índices satisfatórios de aprovação entre os respondentes. Destaca-se, ainda, o serviço terceirizado de alimentação, responsável pela oferta de lanches aos discentes, contribuindo para o bem-estar, a permanência e o rendimento escolar. A equipe é percebida como dedicada, esforçando-se para manter o campus em condições mínimas de uso, mesmo diante da sobrecarga de trabalho.
	Comprometimento dos Docentes	Em diferentes manifestações, os(as) respondentes ressaltam a vontade dos professores em realizar aulas de campo e atividades externas, ainda que frequentemente inviabilizadas pela falta de transporte e motorista.
	Estrutura Esportiva	O IFRN conta com jogos esportivos, academias em diversos campi e recursos para a manutenção de suas áreas esportivas, incluindo campos, quadras e piscinas, evidenciando o potencial para a prática de lazer e atividades físicas.
	Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) como um espaço eficiente de ensino-aprendizagem	Observa-se percepção positiva quanto ao uso do AVA – Moodle como ferramenta eficaz no apoio aos processos de ensino e aprendizagem, sendo reconhecido pela comunidade acadêmica como um ambiente funcional, acessível e relevante para o desenvolvimento das atividades pedagógicas.
	FRAGILIDADES	
	Deterioração e Falta de Investimento	A instituição apresenta déficits em investimentos e reformas, resultando na deterioração de academias, salas de servidores, salas de descanso e espaços de convivência. Ambientes mofados têm causado adoecimento recorrente de alunos e professores, e a falta de manutenção de áreas e equipamentos esportivos inviabiliza seu uso. Algumas instalações sanitárias estão em condições críticas, com cabines danificadas ou ausentes, corrosão em metais e insuficiência de insumos

		básicos. Espaços de lazer e esporte, como o Núcleo Esportivo e o Espaço de Vivência, apresentam piso irregular, equipamentos danificados, quadras e campo de futebol em abandono, comprometendo a utilização segura e adequada. Há comprometimento de pisos e revestimentos, corrosão em estruturas metálicas, iluminação deficiente e instalações elétricas improvisadas, incluindo fiação aparente, tomadas e condicionadores de ar mal posicionados, representando riscos à segurança e limitando a funcionalidade dos ambientes.
	Infraestrutura de Apoio ao Servidor	Sugestões indicam a necessidade de infraestrutura de apoio, como um espaço para filhos(as) de servidores(as) durante o recesso escolar.
	Carência de Renovação da Frota	A maioria dos campi apresenta déficits em transporte, com ônibus e vans frequentemente quebrados, em manutenção sem previsão de retorno ou inexistentes, além da falta de motoristas em algumas unidades há mais de seis meses. Essa situação limita a realização de aulas de campo, visitas técnicas e atividades externas, prejudicando o desenvolvimento acadêmico e a integralidade da formação discente. Relatos apontam que a frota disponível é insuficiente e defasada, com veículos antigos, de baixa capacidade e sem manutenção adequada. A ausência de recursos aliada à burocracia na gestão de viagens, resulta no cancelamento recorrente de aulas de campo, consideradas essenciais para a formação profissional.
	Segurança Crítica e Improvisada	A infraestrutura de algumas unidades apresenta fragilidades significativas, incluindo portaria/guarita improvisada, controle de acesso ineficiente e número insuficiente de câmeras, o que tem permitido a entrada de pessoas não identificadas e a ocorrência de furtos. A percepção da comunidade destaca a necessidade urgente de ampliar o monitoramento, incluindo a instalação de catracas, câmeras adicionais e medidas que garantam maior proteção aos usuários. A segurança é indicada como a principal preocupação entre aqueles que frequentam o campus no período noturno.
	Condições Básicas Inadequadas	Há relatos de insuficiência de mobiliário e de espaços adequados em algumas unidades, como a falta de cadeiras em dias de maior fluxo de servidores. As instalações físicas também apresentam fragilidades, tais como corrimões danificados, chuveiros com defeito, portas e trancas ausentes em vestiários e banheiros, além da necessidade de reforma na quadra, na cobertura da piscina, nas arquibancadas e de manutenção nos sistemas de ar-condicionado. Os banheiros femininos e masculinos registram problemas relacionados à higiene e ao abastecimento de papel higiênico e sabonete. Bebedouros e áreas próximas à cantina também apresentam condições insatisfatórias. Há ainda registros de que o refeitório, em algumas unidades, possui infraestrutura insuficiente para atender à demanda de estudantes.
	Gestão de Risco em Laboratórios e Depósitos de Reagentes	Observa-se ausência de gestão efetiva de riscos em alguns laboratórios e depósitos de reagentes, configurando potenciais situações de perigo. Falhas de segurança básica incluem portas de vidro em laboratórios, deterioração e mau funcionamento dos sistemas de climatização, com registros de gotejamento e focos de proliferação de mofo e bolor, comprometendo a qualidade do ar e o conforto ambiental.
	Limitação da Merenda Escolar	Os dados obtidos sobre as refeições oferecidas aos alunos indicam necessidade de melhoria no tocante a qualidade e variedade, necessidade de ampliar o acesso aos alunos do contraturno e que residem distante do campus.
	Limitação do Serviço Oferecido pela Cantina	As opções de alimentação das cantinas são repetitivas e possuem potencial de melhoria na qualidade.
	Alteração no Sabor da Água dos Bebedouros	Quanto ao sabor da água, há relatos de alterações na qualidade da água fornecida nos bebedouros, o que pode comprometer o bem-estar dos estudantes.
	Déficit de Material e Equipamentos	Os laboratórios e laboratórios de informática apresentam elevado grau de obsolescência, com computadores e equipamentos antigos, insuficiência de materiais básicos (multímetros, LEDs, circuitos). Há instabilidade e baixa velocidade da internet, especialmente em áreas de convivência e blocos de aula, comprometendo atividades didático-pedagógicas e o andamento adequado das aulas práticas.
	Falta de Recursos para QVT	Observa-se insuficiência de recursos destinados à melhoria da infraestrutura voltada à QVT, incluindo espaços de academia, equipamentos adequados e áreas de descanso. Há necessidade de investimento na manutenção de áreas essenciais do programa e de aquisição de material permanente, a fim de apoiar

		de forma eficaz as iniciativas de bem-estar e qualidade de vida dos servidores.
	Falta de Espaços de Convivência	O campus apresenta déficit de espaços de lazer e de áreas adequadas para descanso dos alunos, como bancos e locais de convivência, limitando o conforto, o bem-estar e a socialização no ambiente acadêmico.
	Acessibilidade e Mobilidade	Em uma das unidades foi registrado que os elevadores da Biblioteca e do Bloco Anexo estão inoperantes, comprometendo a acessibilidade e a inclusão no campus. Diversos ambientes carecem de manutenção e adaptações, incluindo corrimãos, rampas, pisos táteis necessitam de intervenções para garantir a inclusão plena e condições adequadas de uso para todos os usuários.
	Manutenção e Limpeza Insuficientes dos Banheiros	Há relatos de limpeza insuficiente em banheiros, especialmente durante o turno da noite, representando risco à saúde e impacto negativo na qualidade de vida no trabalho (QVT). Os banheiros apresentam ausência de espelhos, papel higiênico e sabonete, sendo frequentemente descritos nos resultados como "sempre sujos".
	Insuficiência de Terceirizados	O quadro de profissionais terceirizados de limpeza e apoio é insuficiente para suprir as necessidades dos campi, resultando em serviços deficientes, higiene intermitente e sobrecarga das equipes atuais.
	Transporte Público	Escassez e precariedade do transporte público: Poucas linhas, longas esperas e paradas distantes.

Fonte: Elaboração própria CPA, 2025.

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

DIMENSÃO	FORÇAS E FRAGILIDADES DIAGNOSTICADAS	JUSTIFICATIVAS
Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira	FORÇAS	
	Captação de Recursos Externos	A comunidade reconhece o esforço institucional na busca de recursos, com êxito em editais de fomento à pesquisa e extensão, incluindo CNPq e parcerias locais. A captação de recursos externos, por meio de editais, parcerias e órgãos públicos, tem gerado resultados positivos no desenvolvimento de projetos e na melhoria da infraestrutura física e de laboratórios.
	Iniciativas de Sustentabilidade	A comunidade reconhece e valoriza as ações institucionais voltadas à sustentabilidade, incluindo práticas de eficiência energética, uso racional de água e gestão de resíduos. Destacam-se também iniciativas de educação ambiental e projetos institucionais que promovem responsabilidade socioambiental e práticas sustentáveis no campus, evidenciando avanços na preservação de recursos e na conscientização da comunidade acadêmica.
	Otimização de Recursos	A comunidade acadêmica considera a sustentabilidade financeira do campus organizada ou regular, reconhecendo que a gestão mantém os serviços essenciais e o funcionamento básico. Mesmo diante de cortes federais, observa-se esforço em equilibrar custeio, infraestrutura e apoio estudantil, assegurando a continuidade das atividades acadêmicas e administrativas. Há também percepção de aplicação responsável dos recursos, com planejamento e acompanhamento por meio de instrumentos de gestão e controle interno, em consonância com as orientações da administração central, bem como reconhecimento de iniciativas de racionalização de gastos e de utilização mais eficiente de recursos materiais e de serviços.
	Investimentos em Infraestrutura Tecnológica	Alguns comentários destacam que determinados computadores e equipamentos atendem às demandas, sugerindo investimentos localizados bem-sucedidos.
	Instalações Físicas	A comunidade acadêmica aprova as instalações físicas e a utilização dos recursos financeiros para atividades acadêmicas e administrativas, evidenciando percepção de administração responsável. Há alto índice de concordância quanto à qualidade de prédios, salas e laboratórios, considerados adequados para o desenvolvimento das atividades acadêmicas, de pesquisa e extensão.
	Manutenção e Funcionamento dos Ambientes	Gastos com manutenção, infraestrutura e funcionamento dos ambientes avaliados como adequados e suficientes, conforme percepção majoritária dos respondentes.
	Transparência nos Gastos	Clareza na prestação de contas apresentada nas reuniões gerais.

Investimento por Discente	Investimento satisfatório em recursos por aluno, que contempla ensino, infraestrutura e materiais, além de recursos extras beneficiando alunos diretamente, como bolsas e melhorias na infraestrutura.
Recursos para Capacitação de Docentes	Os recursos destinados à capacitação de servidores e à contratação de professores substitutos, visitantes e estagiários são considerados adequados à demanda institucional. A avaliação positiva reflete a existência de uma política estruturada de formação e capacitação docente, com incentivo à qualificação stricto sensu, participação em cursos, eventos e ações de formação continuada, contribuindo para a melhoria da qualidade do ensino.
Recursos para QVT	Recurso destinado para as ações de Qualidade de Vida do Trabalho
Limpeza Geral	Os serviços terceirizados, especialmente de limpeza e vigilância, recebem avaliação positiva da comunidade acadêmica. A conservação dos ambientes, higiene geral e cuidados com áreas verdes são considerados adequados, refletindo alto índice de satisfação com a prestação desses serviços.
FRAGILIDADES	
Ausência de Suporte Financeiro para Formação	Há demanda por fomento à participação em congressos e eventos, incluindo pagamento de inscrição, diárias e passagens, indicando que os recursos disponíveis são insuficientes ou inexistentes. A limitação financeira compromete a plena capacitação dos servidores e contribui para sobrecarga de trabalho, não atendendo às necessidades do grupo.
Uso Racional e Transparente Questionado	A gestão de recursos humanos e financeiros é criticada pela necessidade de um uso mais racional dos recursos humanos e pela falta de clareza quanto às demandas incluídas no PDP, atribuída a limitações orçamentárias.
Prioridade de Investimento Inadequada	O IFRN é criticado por destinar recursos à "beleza dos campi e da reitoria" em detrimento de itens essenciais, como material permanente para salas e laboratórios. Parte dos respondentes associa essas dificuldades à gestão financeira, evidenciando descrença na eficiência administrativa.
Falta de Orçamento para o Básico	A comunidade aponta falta de orçamento suficiente para o pleno funcionamento do campus, incluindo manutenção de infraestrutura, equipamentos e laboratórios. Há relatos de problemas em computadores, banheiros, climatização, materiais e manutenção geral, além de quadras, campos, piscinas e outras áreas citadas como abandonadas ou inadequadas ao uso.
Falta de Transparência nos Gastos	A comunidade acadêmica aponta ausência de clareza sobre os gastos do campus, destacando a necessidade de divulgação do histórico de aplicação de recursos, dos servidores beneficiados e dos recursos eventuais disponibilizados por cada unidade. Há críticas recorrentes sobre desconhecimento total das finanças, ausência de transparência e falta de divulgação sobre captação de recursos externos ou parcerias, evidenciando fragilidade nos processos de transparência e comunicação da gestão financeira.
Deficiência na Aplicação de Recursos	A comunidade acadêmica percebe insuficiência de recursos direcionados à base e desigualdade na alocação entre campi. O orçamento destinado à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é considerado insuficiente para ações que impactem efetivamente os servidores. A falta de investimentos compromete a manutenção de ônibus, laboratórios, equipamentos, higiene e áreas desgastadas ou oxidadas, gerando sensação de abandono. Problemas estruturais, como trancas quebradas, fiação exposta e ar-condicionado sem manutenção, reforçam a percepção de improviso e insegurança. Apesar da avaliação geral da infraestrutura como satisfatória, persistem demandas específicas em ambientes administrativos, especialmente relacionadas à ergonomia, mobiliário, climatização e atualização de equipamentos.
Salários e Auxílios questionados	A comunidade relata que o Governo Federal não paga o Piso Nacional do Magistério para professores 40h sem DE, afetando a sustentabilidade financeira desses servidores. Além disso, o cálculo do auxílio-transporte prejudica os servidores do interior. Há registros de ausência ou insuficiência de outros auxílios, insatisfação com a qualidade da merenda e redução de bolsas, comprometendo o desenvolvimento de atividades de pesquisa e extensão.
Limitação e Distribuição Injusta de Recursos	Os recursos para capacitação são "muito limitados" e o valor é insuficiente, não atendendo a necessidade do grupo de servidores.
Impacto da Redução Orçamentária	A comunidade identifica a redução de recursos orçamentários nos últimos anos como responsável pela diminuição de ações voltadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e pela insuficiência de investimentos em infraestrutura

		e frota. A falta de verba compromete reformas estruturais preventivas ou de maior porte, evidencia vulnerabilidade frente a cortes e contingenciamentos federais e prejudica o bem-estar e a segurança de alunos e servidores.
	Inaccessibilidade à Informação Gerencial	A comunidade relata que pouco se sabe sobre programas, controles e informações discutidas na alta administração, o que limita a participação de servidores e demais membros da base na gestão e no acompanhamento dos recursos institucionais.
	Conflitos de Interesse por Projetos	O aumento na captação e execução de projetos tem gerado conflitos de interesse, pois servidores e diretores dispõem de pouco tempo para suas atividades diárias. Há percepção de insegurança quanto à previsibilidade de recursos para projetos de médio e longo prazo, especialmente em áreas de expansão de cursos e serviços. A limitação de bolsas, verbas para projetos e apoio a atividades estudantis fragiliza a continuidade da pesquisa e reduz a participação dos alunos em ações acadêmicas.
	Divulgação	Há necessidade de maior divulgação dos projetos financiados com recursos captados, pois a comunicação sobre resultados ocorre de forma pontual e descentralizada, sem uma política institucional sistematizada, limitando o acompanhamento e a visibilidade das iniciativas.
	Investimento por Discente	O investimento por aluno é percebido como insuficiente, refletindo a carência de orçamento para o ensino, materiais básicos, auxílios e bolsas. Essa limitação fragiliza a continuidade das ações de pesquisa e extensão, atingindo severamente os discentes da educação a distância e reduzindo as oportunidades de participação em atividades acadêmicas essenciais. Além disso, observa-se que, embora o IFRN busque recursos extras, a gestão dessas verbas necessita de aprimoramento para que os benefícios cheguem de forma mais efetiva aos alunos, garantindo sua formação integral e o fortalecimento dos projetos institucionais.
	Iniciativas de sustentabilidade	A comunidade acadêmica demonstra conhecimento insuficiente sobre iniciativas de sustentabilidade, como geração de energia renovável, captação e reuso de água e tratamento de resíduos. A comunicação institucional sobre essas ações e os investimentos realizados é restrita, ocorrendo de forma esporádica e sem padronização, evidenciando a necessidade de maior divulgação e engajamento.
	Investimento em Equipamentos	Dificuldade em renovar o parque tecnológico (computadores administrativos) com a frequência ideal.
	Estratégias Institucionais de Captação de Recursos	Embora a instituição realize esforços para captar recursos financeiros junto a órgãos públicos e parcerias externas, persiste o desafio de tornar essa captação sustentável e de ampliar o impacto dessas iniciativas. Esse cenário é agravado pelo elevado grau de desconhecimento da comunidade acadêmica sobre os projetos financiados, seus resultados e impactos práticos, como a melhoria da infraestrutura, o fortalecimento de laboratórios e o suporte direto aos discentes por meio de bolsas e materiais. Tais evidências sugerem a necessidade de aprimorar as estratégias institucionais de captação e, simultaneamente, estruturar uma comunicação mais transparente que evidencie o retorno dessas parcerias para a instituição.
	Percepção dos Técnico-Administrativos Quanto à Captação	A reduzida participação dos técnicos-administrativos nos processos de planejamento, acompanhamento e divulgação dos projetos institucionais revela uma lacuna na gestão participativa. Essa fragilidade é justificada pela percepção da categoria de que a alocação de recursos financeiros, especialmente para capacitação e contratações temporárias, não atende satisfatoriamente às necessidades reais das unidades. Tal distanciamento compromete o engajamento desses servidores e evidencia um descompasso entre as prioridades orçamentárias e as demandas operacionais do cotidiano institucional.

Fonte: Elaboração própria CPA, 2025.

Como síntese do capítulo, evidencia-se que a autoavaliação institucional de 2025 cumpriu seu papel de identificar as principais potencialidades e fragilidades relacionadas à política de pessoal, à organização e gestão institucional, à infraestrutura física e à sustentabilidade financeira. As potencialidades destacadas

revelam avanços importantes e práticas consolidadas que devem ser mantidas e fortalecidas, enquanto as fragilidades apontadas sinalizam aspectos que requerem atenção prioritária, planejamento estratégico e adoção de medidas corretivas. Nesse sentido, a partir das forças e fragilidades identificadas, a CPA propõe um plano de ação orientado ao enfrentamento dos pontos críticos, constituindo-se como instrumento fundamental para a tomada de decisão e o aprimoramento contínuo da gestão institucional, reafirmando o compromisso com a qualidade, a eficiência e a transparência na condução das políticas institucionais.

5. PLANO DE AÇÃO RECOMENDADO PELA CPA CENTRAL

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. O quadro 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 IFRN no próximo ciclo.

Quadro 11 - Diagnóstico da dimensão 5: Políticas de Pessoal

Dimensão	Diagnóstico	Propostas	Responsáveis	Cronograma
Dimensão 5:	Inadequação do PDP ao IFRN	Discussão com os diversos setores para adequar o PDP às diversas realidades	CODIR	Contínuo

Políticas de Pessoal	Burocracia excessiva para afastamento para capacitação	Sensibilização aos Campis para averiguação quanto aos entraves relacionados ao afastamento dos servidores.	DGs e DAs	Contínuo
	Ineficiência nas ações das Políticas de QVT	Sensibilização e reuniões sistêmicas com as comissões locais de QVT a fim de auxiliá-las no que tange a efetivação a Política de QVT	DIGPE/ ASGPE Locais	Contínuo
	Déficit de pessoal e sobrecarga de trabalho	Revisão dos setores e dos cargos, a partir de reuniões sistêmicas para equalizar as atividades setoriais da instituição	DIGPE/ ASGPE Locais	Contínuo
	Parcelamento das férias docentes e manutenção do ponto eletrônico	Acordo entre IFRN e Sindicato	Reitor	dez/2026
	Insuficiência de servidores no turno noturno	Revisão dos setores e dos cargos, a partir de reuniões sistêmicas para equalizar as atividades setoriais no turno noturno	DIGPE/ ASGPE Locais	Contínuo
	Desconhecimento sobre o PDP	Divulgação mais agressiva ao PDP nos Campi, incluindo a discussão durante as reuniões administrativas e pedagógicas.	DGs/ Das	dez/2026
	Carência de médicos e especialistas locais	Contratação de novos especialistas na área de saúde	Reitor	dez/2026
	Fortalecer políticas de saúde mental	Intensificar as práticas da Qualidade de Vida no Trabalho	DIGPE/ ASGPE Locais/ COASS	Contínuo
	Falta de isonomia entre técnicos-administrativos	Criar políticas públicas que amenizem essa dicotomia	Reitor	Contínuo

	e docentes			
	Estrutura de pessoal defasada	Reorganização dos setores quanto a quantidade dos servidores, aumento do quadro de pessoal	Reitor/ DIGPE	março/2026

Fonte: Elaboração própria CPA, 2025.

Quadro 12 - Diagnóstico da dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição

Dimensão	Diagnóstico	Propostas	Responsáveis	Cronograma
Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição	Ausência de Políticas de Combate ao Assédio	Discussão de políticas de Combate ao Assédio, sensibilização com os gestores, maior divulgação da importância e comprometimento da ouvidoria junto aos servidores e comunidade geral.	DIGPE/ Ouvidoria	Contínuo
	Morosidade nos processos, principalmente quando envolve múltiplos setores	Discussão e efetivação quanto aos trâmites dos processos para que servidores entendam e agilizem a tramitação dos processos entre os setores.	Prodes	Contínuo
	Práticas de favorecimento e falta de transparência nos processos de gestão,	Divulgação maciça das ações de gestão realizadas, principalmente quanto as tomadas de decisões que influenciam os demais servidores do Campus, assegurando o princípio da impessoalidade na instituição.	Reitor/ DGs/Das	Contínuo
	Comunicação falha entre todos da comunidade acadêmica	Revisão do Portal do IFRN de forma a ter uma escuta ativa sobre a necessidade da comunidade acadêmica. Organização e divulgação sistêmica das ações institucionais para que as informações cheguem de forma igualitária aos interessados.	Setores da comunicação sistêmico e locais	Contínuo

	Gestão excessivamente burocratizada e legalista, com processos engessados	Discussão e efetivação quanto aos trâmites dos processos para que servidores entendam e agilizem a tramitação dos processos entre os setores.	Todas as pró-reitorias	Contínuo
	Falta de uniformidade quanto ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD)	Discussões sistêmicas quanto ao PGD, criação de grupos de trabalhos nos Campi para adequações quanto a adesão do PGD e uniformização do programa nos setores.	Assessorias de Gestão de Pessoas Locais/ COASS	Contínuo
	Inflexibilidade da Chefia e Regras Excessivas	Sensibilização e discussões com os gestores institucionais quanto a discricionariedade aos servidores, assegurando a isonomia presente na instituição	CODIR/ COEN	Contínuo
	Falta de humanização nos processos	Discussão e efetivação quanto aos trâmites dos processos para que os mesmos se tornem mais humanizados.	Todas as pró-reitorias	Contínuo
	Fragilidade na Gestão de Riscos	Divulgação maciça das ações da Gestão de risco para a comunidade acadêmica, além das discussões em reuniões sistêmicas.	ENIGRIS/ Governança	Contínuo
	Sobrecarga de trabalho com muitas formas distintas de condições de trabalho	Analisar a possibilidade de contratação de novos servidores para apoiar nas atividades que estão sobrecarregado.	Reitor/ DIGPE	Contínuo
	Falta de vagas para capacitação exclusivas para servidores e pouca divulgação a respeito	Fortalecimento de parcerias com demais instituições de ensino para os servidores e maior divulgação sobre as oportunidades à comunidade acadêmica	PROPI/ Comunicação	Contínuo

	Fragilidade de integração nos projetos envolvendo ensino, pesquisa e extensão	Discussão e organização de ações entre as pró-reitorias para a criação de projetos integrados com o ensino, a pesquisa e a extensão	PROEN/ PROPI/PROEX	Contínuo
	Acessibilidade financeira quanto a recursos assistenciais	Transparência nas ações quanto aos auxílios de alimentação e transporte, como também a agilização na resposta à essa demanda	PROAD	Contínuo
	Ausência de profissionais em áreas como apoio a aprendizagem, assistência estudantil	Reorganização dos setores vinculados a essas áreas.	DIGPE/ COASS	Dez/2026
	Necessidade de formação a novos servidores e falta de capacitação contínua	Divulgação e criação de capacitação contínua conforme demanda discutida no PDP	Todas as pró-reitorias	Contínuo
	Aplicação desigual das regras nos campi e setores	Sensibilização da comunidade acadêmica quanto às regras e normas da instituição e discussão da aplicação dessas regras com os gestores dos Campi para que ela seja aplicada de forma igualitária	Todas as pró-reitorias	Contínuo
	Fragilidade no turno noturno dos Campi	Revisão dos setores e dos cargos, a partir de reuniões sistêmicas para equalizar as atividades setoriais no turno noturno	DIGPE/ ASGPE Locais	Contínuo

Fonte: Elaboração própria CPA, 2025.

Quadro 13 - Diagnóstico da dimensão 7: Infraestrutura Física

Dimensão	Diagnóstico	Propostas	Responsáveis	Cronograma
----------	-------------	-----------	--------------	------------

Dimensão 7: Infraestrutura Física	Deterioração e falta de manutenção em áreas comuns nos Campi	Fazer plano de manutenção nos Campi.	PROAD/ DGs	Contínuo
	Ausência de serviços de apoio social aos servidores	Análise de viabilidade de ofertar apoio social aos servidores.	Reitor	Contínuo
	Carência crítica de logística (transporte)	Rever contratação dos Campi e possibilidade de compra de frotas	PROAD/DGs	Contínuo
	Infraestrutura de segurança em alguns Campi crítica e improvisada	Analisar a viabilidade de aquisição de equipamentos de segurança para os Campi	Reitor/PROAD	Dez/2026
	Insuficiência de mobiliário e espaços nas áreas comuns com condições inadequadas de uso	Analisar a viabilidade de aquisição de mobília para os Campi.	Reitor/PROAD	Dez/2026
	Gestão de risco e segurança insuficiente em laboratórios e demais locais das áreas comuns nos Campi	Divulgação maciça das ações da Gestão de risco para a comunidade acadêmica, além das discussões em reuniões sistêmicas, como também treinamentos na área para os envolvidos	Governança	Contínuo
	Problemas na qualidade da alimentação e água nos Campi	Rever contratos de alimentação e água.	DGs	Dez/2026
	Déficit de material e equipamentos dos laboratórios	Analisar viabilidade de aquisição de novos equipamentos para laboratórios nos Campi.	Reitor/ PROAD/ DGs	Dez/ 2026

	Falta de recursos para as ações de QVT	Analisar viabilidade de recursos para Programas de QVT.	Reitor	Dez/2026
	Falta de espaços de convivência para a comunidade acadêmica	Analisar viabilidade de recursos para melhoria nos espaços.	Reitor/ DGs	Dez/2026
	Insuficiência quanto aos equipamentos para a acessibilidade e mobilidade	Analisar viabilidade de recursos para melhoria nos espaços para acessibilidade.	Reitor/ DGs	Dez/2026
	Manutenção e limpeza insuficientes em alguns ambientes dos Campi, principalmente no turno Noturno	Reavaliar os contratos de manutenção e limpeza, verificando se há sobrecarga dos prestadores de serviço. Replanejar a escala dos prestadores de serviço para incluir o turno noturno.	DGs	Dez/2026
	Escassez e precariedade no transporte público para acesso aos Campi	Discussão e articulação com os representantes locais para a melhoria de acesso aos Campi.	Reitor/ DGs	Dez/2026

Fonte: Elaboração própria CPA, 2025.

Quadro 14 - Diagnóstico da dimensão 10: Sustentabilidade Financeira

Dimensão	Diagnóstico	Propostas	Responsáveis	Cronograma
Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira	Ausência de suporte financeiro para formação continuada	Articulação junto ao Governo Federal para a captação de mais recursos para a capacitação de servidores.	Reitor	Contínuo
	Uso racional e transparente dos recursos humanos e financeiros	Divulgação maciça quanto aos recursos utilizados pelo IFRN.	Reitor/ DGs/Assessoria de Comunicação	Contínuo

	Prioridade de investimento para itens não essenciais	Discussão com a comunidade acadêmica sobre os itens que devam ser priorizados no investimento de cada Campus e a divulgação à comunidade sobre a tomada de decisão	Reitor/DGs	Contínuo
	Falta de orçamento suficiente para o pleno funcionamento dos Campi	Articulação junto ao Governo Federal para a captação de mais recursos para o funcionamento dos Campi.	Reitor	Contínuo
	Insuficiência de recursos direcionados à base e desigualdade na alocação entre Campi	Rever estratégia de alocação de recurso para os Campi	Reitor/ PROAD	Contínuo
	Salários de professores 40hs sem DE e auxílios diversos estão defasados e/ou insuficientes	Articulação junto ao Governo Federal e ao Sindicato	Reitor	Contínuo
	Impacto na infraestrutura dos Campi com base na Redução Orçamentária	Articulação junto ao Governo Federal para a captação de mais recursos para o funcionamento dos Campi.	Reitor	Contínuo
	Pouco se sabe sobre programas, controles e informações discutidas na alta administração	Divulgação maciça das ações sistêmicas.	Todas as pró-reitorias/ Assessoria de Comunicação	Contínuo
	O aumento na captação e execução de projetos tem gerado conflitos de interesse, pois servidores e diretores dispõem de pouco tempo para suas atividades diárias.	Rever regras para participação de servidores nos projetos com fomento externo.	Escritório de projetos/PRODE S	Dez/2026

	Divulgação reduzida quanto aos projetos financiados com recursos captados	Ampla divulgação dos editais para a comunidade acadêmica.	Escritório de projetos/PRODES	Contínuo
	O investimento por aluno é percebido como insuficiente, refletindo a carência de orçamento para o ensino, materiais básicos, auxílios e bolsas.	Articulação junto ao Governo Federal para a captação de mais recursos para os alunos	Reitor	Contínuo
	Iniciativas de sustentabilidade insuficientes e restrita, sem a devida divulgação à comunidade acadêmica	Implementar políticas de sustentabilidade no IFRN	PRODES	Dez/2026
	Renovação de equipamentos tecnológicos insuficiente	Analisar viabilidade de renovação de equipamentos.	Reitor/ PROAD/ DGs/	Dez/2026
	Estratégias Institucionais de Captação de Recursos externos	Fortalecimento de parcerias com demais instituições e o governo federal, além de maior divulgação sobre os projetos externos à comunidade acadêmica	Reitor/ Escritório de projetos	Contínuo
	Participação reduzida dos técnicos-administrativos nos processos de planejamento, acompanhamento e divulgação dos projetos institucionais revela uma lacuna na gestão participativa.	Promover a participação de forma mais ativa dos técnicos-administrativos na tomada de decisão sistêmica.	Todas as pró-reitorias	Contínuo

Fonte: Elaboração própria CPA, 2025.

A proposição do Plano de Ação pela CPA Central fundamenta-se nas orientações estabelecidas na Nota Técnica INEP/DAES/CONAES nº 065/2014, que preconiza que as ações institucionais devem ser definidas a partir da análise dos dados e das informações produzidas no processo de autoavaliação, com vistas à melhoria das atividades acadêmicas e de gestão. Nesse sentido, o plano apresentado resulta diretamente da sistematização e interpretação dos achados avaliativos, configurando-se como um desdobramento necessário

e coerente do processo avaliativo. Assim, busca-se assegurar que os resultados da autoavaliação não se limitem ao diagnóstico, mas se convertam em ações concretas, planejadas e orientadas para o aprimoramento contínuo da instituição, em consonância com os princípios da avaliação institucional formativa.

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

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

Quadro 15 - Monitoramento do Plano de Ação (2024) – Dimensão 9: Política de atendimento aos Discentes

Dimensão	Diagnóstico	Propostas	Status	Responsáveis	Cronograma
2 - Políticas para o ensino, a pesquisa e a extensão	Fortalecimento do Apoio aos servidores	Oferecer cursos de capacitação e formação continuada para servidores em suas respectivas áreas de atuação.	Em andamento	PROPI, PROEX, PROEN e DIGPE	dez/26
		Ampliar o número de bolsas de pesquisa e extensão.	Em andamento	PROPI e PROEX	dez/26
		Ampliar o incentivo para a participação dos técnicos- administrativos em projetos de pesquisa e extensão.	Em andamento	PROPI, PROEX E DIGPE	dez/26
	Aumento de Recursos Financeiros e Humanos	Estimular a busca por recursos externos de financiamento e aumentar o número de servidores dedicados às atividades de pesquisa e extensão.	Em andamento	PROPI, PROEX, PROEN, PROAD e DIGPE	dez/26
	Melhoria na Divulgação das políticas de ensino, pesquisa e extensão	Desenvolver estratégias de comunicação mais eficazes, utilizando portais, redes sociais e eventos locais para divulgar projetos, editais e oportunidades.	Em andamento	PROPI, PROEX, PROEN E DICI	dez/26
		Estimular a realização de eventos ou participação em eventos a fim de estimular a participação em pesquisa e extensão.	Em andamento	PROPI e PROEX	dez/26
	Incentivo à Iniciação Científica	Incentivar a publicação de servidores e alunos.	Em andamento	PROPI	dez/26
		Ampliar os editais de pesquisa, especialmente aqueles que possam envolver alunos dos cursos técnicos e das licenciaturas.	Em andamento	PROPI, PROEN	dez/26
	Alinhamento com Demandas Regionais	Realizar estudos de demanda regional para induzir que as políticas de ensino, pesquisa e extensão estejam alinhadas com as necessidades locais.	Em andamento	PROEX, PROPI e PROEN	dez/26
		Promover projetos que tenham impacto direto na comunidade.	Em andamento	PROEX	dez/26
	Promoção de Eventos e Competições	Organizar mais eventos científicos, esportivos e culturais, com premiações e reconhecimento, para estimular a participação e o engajamento da comunidade acadêmica.	Em andamento	PROEX, PROPI, PROEN, DIGPE	dez/26
	Integração com o Mercado de Trabalho	Fortalecer parcerias com empresas e instituições privadas para promover estágios, projetos conjuntos e oportunidades de emprego para os egressos.	Em andamento	PROEX, PROPI, PROEN e PRODES	dez/26
		Simplificar parcerias com empresas e comunidades para estágios e projetos de extensão.	Em andamento	PROEX	dez/26

		Alinhar a formação oferecida pelo IFRN com as demandas do mundo de trabalho.	Em andamento	PROEN e PROEX	dez/26
	Inclusão e Acessibilidade	Monitorar as políticas de inclusão e acessibilidade, garantindo que discentes com necessidades educacionais específicas recebam o apoio necessário para sua formação.	Em andamento	PROEN	dez/26
	Oportunidades por curso	Garantir igualdade de acesso a recursos e oportunidades para todos os cursos.	Em andamento	PROEN e DIGAE	dez/26
	Simplificação de Processos seletivos dos projetos	Simplificar os processos seletivos de projetos, tornando-os mais ágeis, claros e transparentes.	Em andamento	PROEX, PROPI, PRODES e DICI	dez/26
9 - Política de Atendimento aos Discentes	Ampliação de Recursos Financeiros	Aumentar o orçamento destinado à assistência estudantil - programas de alimentação, transporte e bolsas.	Em andamento	PRODES, PROAD, DIGAE e PROEN	dez/26
		Reajustar os valores das bolsas dos programas para manter o interesse e o engajamento dos alunos.	Em andamento	PRODES, PROAD, DIGAE e PROEN	dez/26
	Contratação de Profissionais	Ampliar o quadro de profissionais, como psicólogos, assistentes sociais e técnicos de saúde.	Em andamento	PRODES, PROAD, DIGAE e DIGPE	dez/26
		Aprimorar as visitas domiciliares para avaliação socioeconômica, a fim de identificar com mais precisão os discentes em vulnerabilidade.	Em andamento	DIGAE	dez/26
	Simplificação de Processos	Simplificar os processos de inscrição e seleção para programas de assistência, reduzindo a burocracia e agilizando o atendimento.	Em andamento	DIGAE	dez/26
		Garantir maior transparência nos critérios de seleção e distribuição de benefícios.	Em andamento	DIGAE	dez/26
	Fortalecimento de Programas de Acompanhamento	Promover rodas de conversa e treinamentos para servidores, a fim de melhorar a compreensão e a aplicação das políticas de assistência estudantil.	Em andamento	DIGAE	dez/26
	Inclusão e Diversidade	Ampliar as políticas de inclusão para alunos com deficiência e necessidades educacionais específicas, garantindo que eles tenham acesso aos programas de assistência.	Em andamento	DIGAE	dez/26
		Criar programas específicos para discentes do EJA.	Em andamento	DIGAE e PROEN	dez/26
	Melhoria nos programas e serviços	Melhorar a oferta de alimentação para os discentes no aspecto quantidade e qualidade.	Em andamento	DIGAE	dez/26
	Divulgação e Transparência	Melhorar a divulgação dos programas de assistência estudantil, garantindo que todos os alunos tenham conhecimento dos recursos disponíveis.	Em andamento	DIAGE e DICI	dez/26
		Melhorar a divulgação dos canais de comunicação, tornando-os mais eficientes e facilitar a divulgação de informações.	Em andamento	DIGAE e DICI	dez/26
	Foco na Saúde Mental	Ampliar o suporte psicológico, garantindo que todos os alunos tenham acesso a atendimento regular e de qualidade, inclusive em horários noturnos e finais de tarde.	Em andamento	DIGAE e PROEN	dez/26
7 - Infraestrutura física	Melhoria na Infraestrutura	Investir na manutenção e ampliação da infraestrutura, incluindo salas de aula, banheiros e áreas de convivência.	Em andamento	PROAD e DIENG	dez/26

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O relatório parcial da Autoavaliação Institucional do IFRN emerge como um instrumento para análise e aprimoramento contínuo das práticas institucionais.

Alinhado ao SINAES e ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), esse processo promove uma reflexão crítica sobre as ações desenvolvidas, orientando a otimização dos serviços e a adaptação às necessidades da comunidade acadêmica.

A metodologia empregada envolveu a aplicação de questionários eletrônicos via SUAP, coletando percepções de diferentes segmentos da comunidade e da sociedade civil. A análise dos dados foi apoiada por ferramentas de *Business Intelligence*, e os resultados foram disponibilizados publicamente, reforçando o compromisso institucional com a transparência. A participação, embora voluntária, evidencia o engajamento da comunidade com o processo de autoavaliação.

O relatório também identifica potenciais relevantes no ciclo de 2025. A Dimensão 5 (Políticas de Pessoal) apresentou desempenho favorável, com destaque para o incentivo à qualificação e para iniciativas relacionadas à qualidade de vida no trabalho. A instituição se sobressai, ainda, no tratamento seguro de dados pessoais, na eficiência no uso de determinados recursos e nas condições gerais de limpeza e funcionamento das unidades/*campi* – aspectos que fortalecem as bases para o desenvolvimento institucional.

Por outro lado, os desafios identificados no ciclo de 2025 apontam fragilidades, especialmente no âmbito da comunicação institucional. Observou-se um percentual significativo de respostas “Desconheço” em áreas como políticas de pessoal (ações de saúde ao servidor e qualidade de vida), sustentabilidade financeira (captação de recursos junto a órgãos públicos e divulgação de projetos financiados por parcerias externas) e infraestrutura física (particularmente transporte). Esses resultados indicam a necessidade de aprimorar as estratégias de comunicação e de ampliar a visibilidade das ações desenvolvidas.

Em síntese, os resultados da autoavaliação fornecem subsídios importantes para a gestão do IFRN, demonstrando que a instituição avança em várias frentes. As fragilidades apontadas constituem oportunidades claras de melhoria, envolvendo as Pró-reitorias e Diretorias de forma sistêmica, especialmente no fortalecimento da comunicação institucional, política de pessoal, infraestrutura física e Organização e Gestão da Instituição. O plano de ação proposto deve orientar a transformação do *feedback* da comunidade em melhorias concretas, assegurando que o IFRN continue

evoluindo em suas operações e no cumprimento de seus objetivos.

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. Acesso em: 5 jan. 2026.

BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 dez. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 5 jan. 2026.

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>. Acesso em: 5 jan. 2026.

Documento Digitalizado Público

Relatório da Autoavaliação Institucional da CPA 2025

Assunto: Relatório da Autoavaliação Institucional da CPA 2025

Carolina Dantas

Assinado por: e

Jose Arnobio

Tipo do Documento: Documento Informativo

Situação: Finalizado

Nível de Acesso: Público

Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Jose Arnobio de Araujo Filho, REITOR(A) - CD0001 - RE**, em 26/03/2026 16:00:17.
- **Carolina Helena de Gois Dantas, CHEFE DA ASSESSORIA - CD0004 - SECOL/RE**, em 26/03/2026 15:52:44.

Este documento foi armazenado no SUAP em 26/03/2026. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifrn.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 2534805

Código de Autenticação: 30824d7556

