



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

AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL
RELATÓRIO 2025 — *CAMPUS LAJES*

Natal, RN, 30 novembro 2025

REITOR

José Arnóbio de Araújo Filho

PRÓ-REITOR DE PLANEJAMENTO
DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
Raphael Siqueira Fontes

DIRETORA SISTÊMICA DE ASSISTÊNCIA
ESTUDANTIL
Valéria Regina Carvalho de Oliveira

PRÓ-REITORA DE ENSINO
Anna Catharina da Costa Dantas

DIRETOR SISTÊMICO DE
INTERNACIONALIZAÇÃO
Bruno Rafael Costa Venâncio da Silva

PRÓ-REITORA DE EXTENSÃO
Samira Fernandes Delgado

DIRETOR SISTÊMICO DE INFRAESTRUTURA
Carlos Guedes Alcoforado

PRÓ-REITORA DE PESQUISA, PÓS-
GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO
Francinaide de Lima Silva Nascimento

DIRETORA SISTÊMICA DE GESTÃO DE
PESSOAS
Lorena Cassiano Fagundes Faustino

DIRETOR SISTÊMICO DE TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO
Tarso Latorraca Casadei

PRÓ-REITOR DE ADMINISTRAÇÃO
Rodrigo Ricelly Avelino Leite

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
Camilly Vitória dos Santos Torres

Ismael Barbosa De Souza
Cláudio Manuel Cao Gonzalez
Luana Bezerra da Silva
Júlia da Silva Gomes

COMISSÃO LOCAL

(Designada por meio da Portaria nº 188/2025 - DG/LAJ/RE/IFRN, de 10 de outubro de 2025)

Leônidas de Lima Cândido de Araújo
Talisson Davi Noberto Xavier
Filipe Monguilhott Falcone
Laura Sophia Silva de Matos
Suzilene Martins Trindade

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1 — Autoavaliação Institucional 2024-2026	7
Quadro 2 — Correlação e análise dos indicadores quantitativos	17
Quadro 3 — Indicadores da Dimensão 5: Política de Pessoal.....	19
Quadro 4 — Indicadores da Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição	23
Quadro 5 — Indicadores da Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira	27
Quadro 6 — Indicadores da Dimensão 7: Infraestrutura Física	30
Quadro 7 — Forças e Fragilidades para a Dimensão 5: Políticas de Pessoal	33
Quadro 8 — Forças e Fragilidades para a Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição	33
Quadro 9 — Forças e Fragilidades para a Dimensão 7: Infraestrutura Física	34
Quadro 10 — Forças e Fragilidades para a Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira	34
Quadro 11 — Diagnóstico da dimensão 5: Políticas de Pessoal	36
Quadro 12 — Diagnóstico da Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição	36
Quadro 13 — Diagnóstico da Dimensão 7: Infraestrutura Física	36
Quadro 14 — Diagnóstico da dimensão 10: Sustentabilidade Financeira	37
Tabela 1 — População-alvo de discentes matriculados por modalidades formativas ...	10
Tabela 2 — Respondentes da autoavaliação institucional 2025 do <i>Campus Lajes</i>	16
Tabela 3 — Respondentes dos instrumentos de autoavaliação institucional por curso	16

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 — Visita a uma das turmas do campus por membros da CPA local	14
Figura 2 — Ilustração de comunicado utilizado no Portal do IFRN	15
Figura 3 — Ilustração das peças gráficas publicadas nas redes sociais do IFRN	15
Figura 4 — Gráfico das respostas para a Dimensão 5: Política de Pessoal	20
Figura 5 — Gráfico de resposta à Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição .	24

Figura 6 — Gráfico de respostas à Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira	28
Figura 7 — Gráfico de respostas à Dimensão 7: Infraestrutura Física.....	30

Sumário

1. Introdução	6
1.1. Apresentação do processo de autoavaliação no IFRN	8
1.2. Breve caracterização do <i>campus</i>	9
1.3. Objetivos do relatório do ciclo 2025	11
2. Metodologia	12
2.1. Ações específicas da CPA local	13
3. Análise dos resultados	18
3.1. Eixo 4: Políticas de Gestão	19
3.2. Eixo 4: Infraestrutura Física	29
4. Identificação das potencialidades e fragilidades	31
4.1. Principais potencialidades identificadas	32
5. Plano de Ação	35
6. Monitoramento do Plano de Ação do ano anterior (2024)	38
7. Considerações finais	39
8. Referências	40

1. INTRODUÇÃO

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

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

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

A metodologia adotada para o processo de autoavaliação está dividida em cinco etapas principais: (1) planejamento e organização, (2) elaboração e validação do instrumento de avaliação, (3) sensibilização e execução, (4) sistematização, análise e discussão dos resultados e (5) divulgação.

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

O presente relatório registra e publiciza os resultados obtidos pela Autoavaliação Institucional referente ao ano de 2025, sendo apresentado em sua versão parcial, conforme a Nota Técnica nº 65/2014 INEP/DAES/CONAES e em atendimento às orientações do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), previsto na Lei n. 10.861/2004.

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

Quadro 1 — Autoavaliação Institucional 2024-2026

ANO	REFERÊNCIA	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	Estudantes 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 5 eixos no período de 3 anos. O processo é dividido, de forma geral, nas seguintes etapas:

- I. **Planejamento e organização:** a CPA Central, em diálogo com as CPAs locais, define o cronograma, os eixos e as dimensões do SINAES que serão avaliados no ciclo vigente. Esta etapa inclui a definição da metodologia e dos objetivos específicos para o ano.
- II. **Elaboração e validação dos instrumentos:** são desenvolvidos os questionários eletrônicos que serão aplicados aos diferentes segmentos. Esses instrumentos são validados pelas comissões para garantir que as questões sejam claras, pertinentes e adequadas aos objetivos da avaliação.
- III. **Sensibilização da comunidade:** esta é uma fase crucial para garantir a participação expressiva e qualificada de todos os segmentos. As CPA (Central e locais) promovem uma ampla campanha de divulgação utilizando diversos canais, como o portal do IFRN, redes sociais, *e-mails* institucionais, cartazes, reuniões com os segmentos e visitas às salas de aula. O objetivo é conscientizar a comunidade sobre a importância da sua contribuição para o aprimoramento contínuo do Instituto.
- IV. **Aplicação dos instrumentos e coleta de dados:** os questionários são disponibilizados eletronicamente através do 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 BI, Apache Superset¹, 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 CPAs locais elaboram seus relatórios, que são consolidados pela CPA Central no Relatório de Autoavaliação Institucional do IFRN. Esses documentos apresentam um diagnóstico das potencialidades e fragilidades identificadas e propõem um plano de ação com sugestões de melhorias para a gestão.

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

1.2. Breve caracterização do *campus*

O *Campus* Lajes, localizado na Rodovia BR 304, Km 120, Centro, no município de Lajes/RN, faz parte da 3ª fase de expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica no Estado. A unidade está beneficiando cerca de 50 mil habitantes de 8 municípios da microrregião de Angicos: Afonso Bezerra, Angicos, Caiçara do Rio do Vento, Fernando Pedroza, Jardim de Angicos, Lajes, Pedra Preta e Pedro Avelino, com abrangência para alcançar mais locais da mesorregião Central Potiguar, como Riachuelo e Santana do Matos.

As principais atividades econômicas da região são predominantemente agropecuária, administração pública, geração de energia eólica e, em menor escala, o comércio e a indústria de transformação.

Alinhado à missão institucional do IFRN, o *campus* dedica-se à formação humana integral e à qualificação profissional, articulando ensino, pesquisa e extensão para responder às demandas locais e regionais. Atuando nos eixos tecnológicos de Gestão e Negócios e de Informação e Comunicação, a oferta educacional da unidade é diversificada, abrangendo múltiplos níveis e modalidades de ensino. Atualmente, são ofertados os seguintes cursos por modalidades:

- Técnicos de Nível Médio Integrado: Informática e Administração.
- Educação de Jovens e Adultos (PROEJA-FIC): Operador de Computador.

- Pós-Graduação *lato sensu*: Especialização em Ciências Humanas e Saberes Contemporâneos para a Educação.

Para o desenvolvimento de suas atividades, o *campus* conta com uma infraestrutura composta por 15 salas de aulas, 1 laboratório de Língua Portuguesa, 1 laboratório de pesquisa, 3 laboratórios de informática, 1 laboratório de Física, 1 laboratório de Química, 1 laboratório de Biologia, 1 laboratório de Eletrônica, 1 laboratório de Manutenção de Computadores, 1 laboratório de Matemática, 1 laboratório de Redes de Computadores, 1 laboratório de Línguas Estrangeiras, 1 laboratório de Humanidades, 1 laboratório de Práticas Organizacionais, 1 laboratório de Energias, 2 núcleos de artes, 1 Centro de Aprendizagem (CA), 21 salas administrativas, 1 biblioteca, 2 salas de reuniões, 2 Salas de Servidores, refeitório, cantina e setor de saúde, além do Centro de Vivência, auditório, miniauditório, praça e quadra poliesportiva.

A unidade possui um corpo de servidores formado por 33 docentes e 20 técnicos-administrativos, que atuam para atender a um contingente de 443 discentes matriculados, conforme tabela detalhada a seguir por modalidades.

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

Modalidades	Número de Discentes	Percentuais do Total
TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO	407	
<i>Integrado</i>	374	
<i>Subsequente</i>	0	
<i>EJA</i>	33	
GRADUAÇÃO	0	
<i>Engenharia</i>	0	
<i>Tecnologia</i>	0	
<i>Licenciatura</i>	0	
PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU	36	
<i>Aperfeiçoamento</i>	0	
<i>Especialização</i>	36	
PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU	0	
<i>Mestrado</i>	0	
<i>Doutorado</i>	0	
TOTAL	443	

Fonte: Sistema Acadêmico do SUAP (2025).

A condução do processo de autoavaliação nesta unidade é de responsabilidade da CPA local, designada pela Portaria nº 188/2025 - DG/LAJ/RE/IFRN, de 10 de outubro de 2025, que atua de forma articulada com a CPA Central para garantir que este processo diagnóstico contribua efetivamente para o aprimoramento contínuo das políticas acadêmicas e da gestão institucional.

1.3. Objetivos do relatório do ciclo 2025

O presente relatório parcial de Autoavaliação Institucional da comissão local do *Campus Lajes* se refere ao segundo documento do ciclo avaliativo trienal 2024 – 2026. Tem por objetivo principal apresentar e analisar os dados coletados junto à comunidade acadêmica (discentes, docentes e técnicos-administrativos) e à comunidade externa, oferecendo um diagnóstico das percepções sobre as políticas institucionais.

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

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

Dessa forma, os objetivos específicos deste relatório são:

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

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

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

2. METODOLOGIA

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

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

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

- **Questões Objetivas:** utilizam a escala de concordância do tipo *Likert* de 5 pontos, permitindo ao participante expressar sua percepção sobre diversos indicadores institucionais. As opções de resposta são: (5) Concordo, (4) Concordo Parcialmente, (3) Discordo Parcialmente, (2) Discordo e (1) Desconheço.
- **Questões Subjetivas (abertas):** ao final de cada bloco de perguntas da dimensão

avaliada, é oferecido um espaço aberto para que os participantes possam registrar comentários, críticas, elogios e sugestões de forma detalhada, enriquecendo a análise qualitativa.

2.1. Ações específicas da CPA local

O trabalho desenvolvido pela CPA local, ao longo das etapas de Sensibilização, Aplicação e Sistematização, buscou envolver de forma efetiva toda a comunidade acadêmica no processo de autoavaliação institucional.

Durante a fase de Sensibilização, a equipe da CPA Local promoveu diálogo nas Reuniões Pedagógicas com o corpo docente, apresentando os objetivos da autoavaliação e reforçando a importância da participação de todos. Nesses encontros, foi solicitado aos docentes que incentivassem seus alunos a responderem aos questionários, destacando o papel dessas contribuições para o aprimoramento das práticas institucionais.

Além das reuniões, foi encaminhado um e-mail informativo à lista de servidores, no qual foram detalhados o período de aplicação dos instrumentos e orientações sobre o preenchimento. A mensagem também reforçou o papel de cada servidor no fortalecimento da cultura avaliativa da instituição.

No que diz respeito à mobilização discente, a CPA Local realizou visitas presenciais às turmas, dedicando-se a explicar o propósito das ações avaliativas, os benefícios do processo e o impacto direto das respostas dos estudantes na melhoria das condições acadêmicas. Essa aproximação permitiu esclarecer dúvidas, ampliar a participação e tornar o processo mais transparente e colaborativo.

Figura 1 — Visita a uma das turmas do campus por membros da CPA local



Fonte: CPA local, 2025.

2.1.1. Sensibilização

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

- ✓ 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 estudantes;
- ✓ Apresentações em reuniões pedagógicas, administrativas e de pais/responsáveis.

Figura 2 — Ilustração de comunicado utilizado no Portal do IFRN

INSTITUTO FEDERAL
Rio Grande do Norte

Educação, Ciência, Cultura e Tecnologia em todo o Rio Grande do Norte

Processos seletivos Cursos Campi Institucional Acesso à Informação Eventos Serviços

Início Campi Retoria Notícias

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

Comissão Própria de Avaliação

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

Formulário está disponível no Suap

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

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

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

Temáticas avaliadas

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

Fonte: Portal IFRN, 2025.

Figura 3 — Ilustração das peças gráficas publicadas nas redes sociais do IFRN

AAI-2025
AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

até 28 de setembro

CPA
Comissão Própria de Avaliação

— @ifrnoficial ifrn.edu.br —

SOCIEDADE CIVIL
AAI-2025
AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Até 28 de setembro

CPA
Comissão Própria de Avaliação

— @ifrnoficial ifrn.edu.br —

AAI-2025
AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

O QUE COMPETE ÀS CPA LOCAIS?

- Validar o instrumento de avaliação.
- Sensibilizar a comunidade acadêmica e a sociedade civil para a AAI.
- Acompanhar e supervisionar o desenvolvimento das atividades avaliativas.
- Sistematizar e prestar informações solicitadas pela CPA Central.
- Elaborar relatórios parcial e integral da unidade e encaminhá-los à CPA Central.
- Socializar o processo avaliativo e seus resultados com a comunidade interna e sistema.
- Colaborar com a CPA Central e a DIARE nos processos de avaliações externas.

O QUE SERÁ AVALIADO EM 2025?

Eixo 4 – Políticas de Gestão

- Dimensão 5 – Políticas de Pessoal
- Dimensão 6 – Organização e Gestão da Instituição
- Dimensão 10 – Sustentabilidade Financeira

Eixo 5 – Infraestrutura Física

- Dimensão 7 – Infraestrutura Física

CPA
Comissão Própria de Avaliação

— @ifrnoficial ifrn.edu.br —

Fonte: CPA Central, 2025.

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

2.1.2. Aplicação da coleta de dados

A aplicação dos instrumentos de autoavaliação institucional no *Campus Lajes* foi realizada junto à comunidade acadêmica, contando com a participação de 144 respondentes, conforme Tabela 2. O período de coleta de dados ocorreu entre 7 de julho a 28 de setembro de 2025.

Tabela 2 — Respondentes da autoavaliação institucional 2025 do *Campus Lajes*

UNIVERSO DA PESQUISA	TOTAL DE RESPONDENTES	PERCENTUAL TOTAL DOS PARTICIPANTES	SEGMENTOS	UNIVERSO	AMOSTRA	% DE RESPONDENTES
723	144	19,92%	Docente	37		64.86%
			Técnico	22		81.82%
			Estudante	434		33.18%
			Sociedade Civil	713		0.28%

Fonte: CPA local (2025), a partir dos dados do módulo de Avaliação Integrada do Suap/IFRN.

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

Tabela 3 — Respondentes dos instrumentos de autoavaliação institucional por curso

CURSO	UNIVERSO	ESTUDANTES	TAXA DE REPOSTA
Técnico de Nível Médio em Informática	288	86	29.86%
Técnico de Nível Médio em Administração	203	58	28,57%
Técnico de Nível Médio em Comércio	31	0	0%

Curso de Formação Inicial e Continuada (FIC) em Assistente Administrativo	14	0	0%
FIC em Espanhol Básico	19	0	0%
Programa de Iniciação Tecnológica e Cidadania	119	0	0%
FIC em Operador de Computador	49	0	0%

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

De acordo com a tabela acima os cursos que apresentaram as maiores taxas de participação no processo de autoavaliação foram os técnicos de Nível Médio em Informática e Administração.

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

2.1.3 Sistematização dos Resultados

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

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)	$75\% > A+B \geq 50\%$ ou $B+C \geq 50\%$	Necessita de aprimoramento

	parcialmente)		
2	C (discordo parcialmente)		
1	D (discordo)	25% ≥ C > 15% ou 25% ≥ E > 15%	Requer alguma atenção
0	E (desconheço)		
Não se aplica	---	D ≥ 25% ou E ≥ 25%	Requer medidas urgentes

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

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

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

3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

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

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

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

3.1. Eixo 4: Políticas de Gestão

3.1.1. Dimensão 5: Política de Pessoal

Segue os Indicadores da Dimensão avaliada e sua avaliação geral:

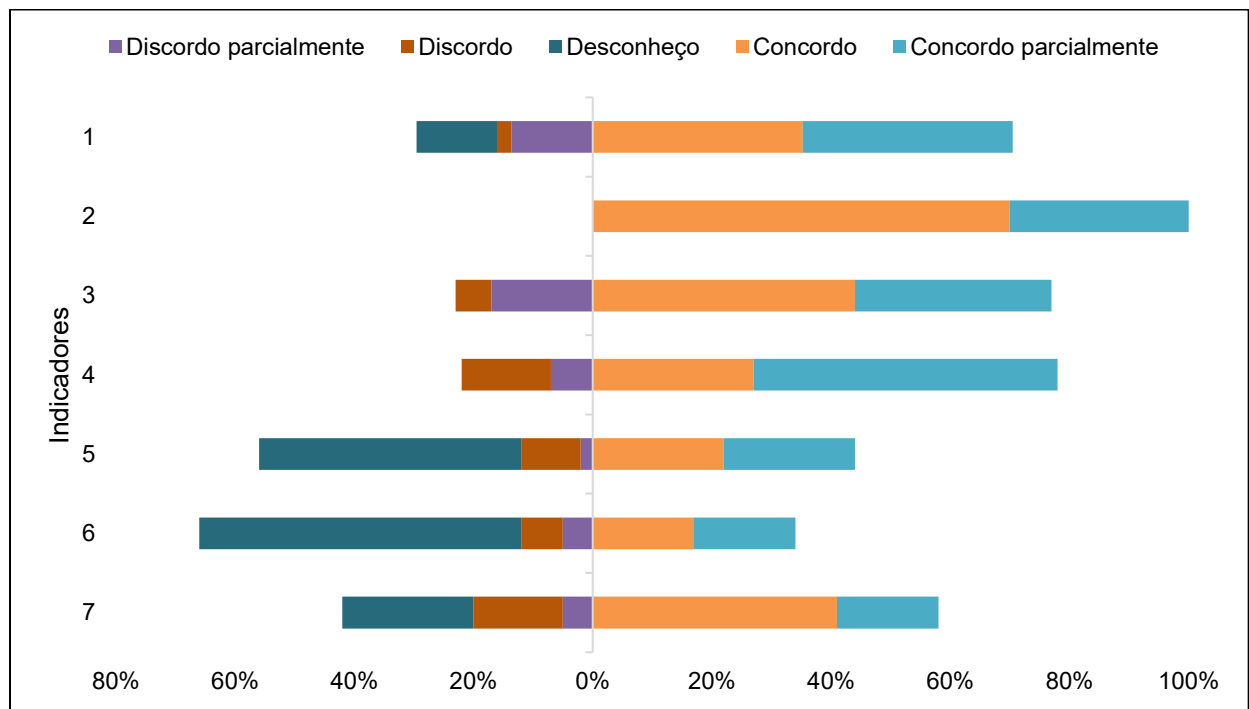
Quadro 3 — Indicadores da Dimensão 5: Política de Pessoal

Nº	INDICADOR	RECOMENDAÇÃO DOCENTE	RECOMENDAÇÃO TAE	RECOMENDAÇÃO ESTUDANTES	RECOMENDAÇÃO SOCIEDADE CIVIL
1	As necessidades de capacitação previstas no Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP) estão alinhadas com o aprimoramento das minhas competências profissionais e socioemocionais.	Pode ser continuada	Necessita de aprimoramento		
2	O IFRN incentiva a participação de docentes em programas de pós-graduação para obtenção de qualificação acadêmica.	Pode ser continuada			
3	O IFRN incentiva a participação de técnicos administrativos em programas de pós-graduação para obtenção de qualificação acadêmica.		Pode ser continuada		
4	O IFRN promove ações que contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho.	Pode ser continuada	Pode ser continuada		
5	Os atendimentos relacionados aos serviços de atenção à saúde do servidor afastados para “tratamento de saúde” vêm sendo realizados de	Requer medidas urgentes	Requer medidas urgentes		

	forma satisfatória.				
6	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		
7	Participei de alguma ação de desenvolvimento prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) nos últimos três anos.	Necessita de aprimoramento	Necessita de aprimoramento		

Fonte: CPA local (2025)

Figura 4 — Gráfico das respostas para a Dimensão 5: Política de Pessoal



Fonte: CPA local (2025).

A maioria dos respondentes acredita que as ações de capacitação previstas pelo PDP estão alinhadas ao desenvolvimento profissional e socioemocional, mas há 24% de discordância ou desconhecimento. Isso demonstra que parte significativa dos servidores não percebe esse alinhamento ou não tem acesso pleno às informações. Recomenda-se aprimorar tanto a comunicação quanto o planejamento dessas capacitações para aumentar o engajamento e a clareza. Os comentários apontam a necessidade de maior clareza e institucionalização das ofertas do Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP), sugerindo que as ações de capacitação estejam realmente alinhadas às demandas levantadas pelos servidores, e não apenas às indicações das chefias dos campi. Alguns servidores disseram não ter certeza se participaram de formações oficialmente previstas no PDP.

No caso dos docentes, há unanimidade de concordância de que o IFRN incentiva a pós-graduação, indicando maturidade e eficiência dessa política institucional. Para os técnicos administrativos, a concordância é alta (77%), porém existem registros de discordância parcial, o que aponta oportunidades de melhoria para ampliar o acesso e fortalecer a cultura de qualificação entre todos os segmentos da comunidade. Há consenso sobre o incentivo à qualificação acadêmica, principalmente para docentes. Porém técnicos administrativos relatam dificuldades para obter afastamento e conciliar o trabalho com atividades acadêmicas, pela ausência de técnicos-substitutos e pela grande carga horária. Também foi mencionado que a oferta de pós-graduação ainda é limitada para áreas como assistência estudantil e saúde.

A percepção sobre as ações institucionais relacionadas à qualidade de vida é boa, com maioria de respostas demonstrando concordância, embora persista certo índice de discordância. Isso sinaliza que os esforços do IFRN nesta área são reconhecidos, mas novas iniciativas ou ajustes podem ser necessários para contemplar as necessidades dos servidores que ainda não se sentem plenamente atendidos. Alguns respondentes reconhecem o esforço institucional nas ações de qualidade de vida e bem-estar, mas criticam a fragmentação das iniciativas e a falta de foco em políticas mais sistêmicas, especialmente no que diz respeito à saúde mental dos servidores. Muitos associam a sobrecarga de trabalho e falta de reorganização da força de trabalho ao adoecimento

frequente, relatando que, apesar de campanhas, o excesso de atribuições reduz a efetividade das ações e programas oferecidos. Receberam destaque críticas à carência de recursos e à má distribuição deles entre campi e áreas, dificultando tanto a viabilização de projetos de qualidade de vida quanto o funcionamento de setores como academias. Também foram citadas as consequências dessa limitação para o cotidiano e o bem-estar no trabalho, como longos períodos sem manutenção de equipamentos e falta de ações continuadas.

Os índices de discordância e desconhecimento são altos para os itens relativos ao atendimento de saúde dos servidores afastados por tratamento de saúde ou acidentes/doenças profissionais. Grande parte dos respondentes desconhece ou discorda da adequação dos atendimentos, mostrando falhas importantes de comunicação institucional e, possivelmente, de infraestrutura ou processos. São áreas críticas que devem receber medidas urgentes e prioritárias para promover a inclusão, o cuidado e o acompanhamento adequado dos servidores.

Um percentual expressivo dos servidores afirma não ter participado ou desconhece ações de desenvolvimento previstas no PDP nos últimos anos. Isso sugere tanto a necessidade de aprimoramento das ofertas quanto das estratégias de divulgação para garantir maior participação e engajamento dos servidores nas oportunidades oferecidas pela instituição.

3.1.2. Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição

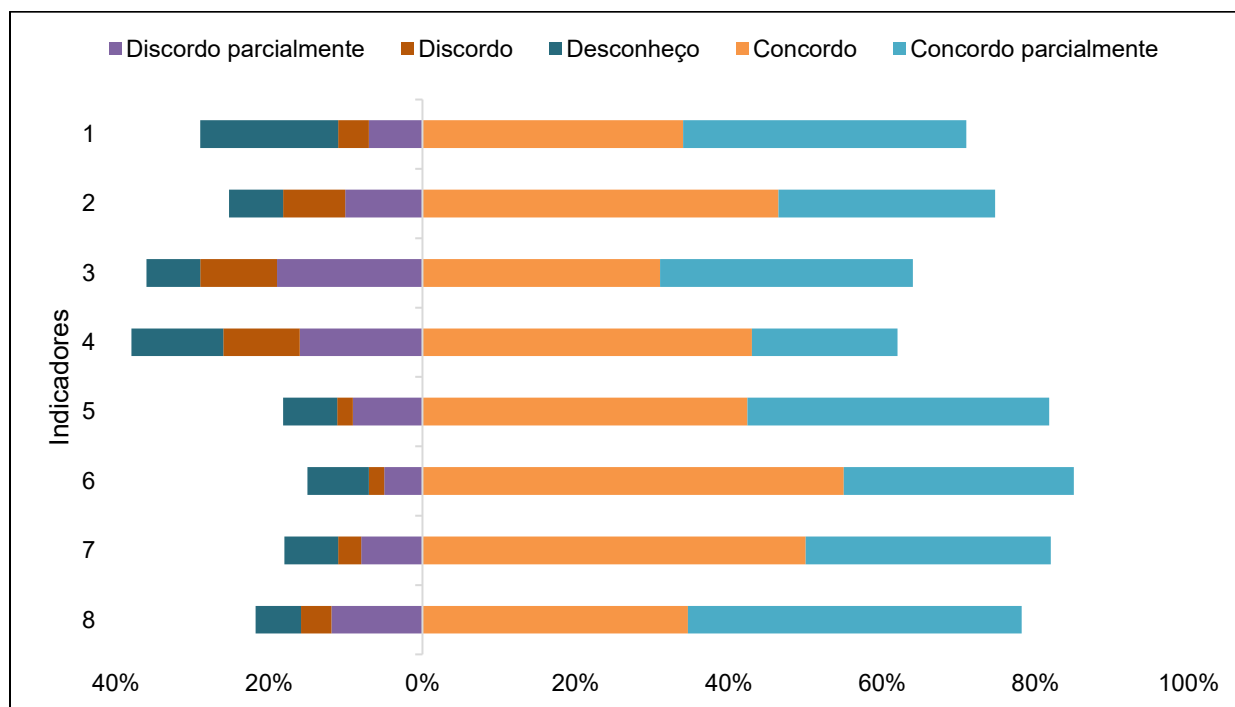
Segue os Indicadores da dimensão avaliada e sua avaliação geral:

Quadro 4 — Indicadores da Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição

Nº	INDICADOR	RECOMENDAÇÃO DOCENTE	RECOMENDAÇÃO TAE	RECOMENDAÇÃO ESTUDANTES	RECOMENDAÇÃO SOCIEDADE CIVIL
1	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	Pode ser continuada	Pode ser continuada
2	As ações de integridade para combater o assédio, a discriminação e outros tipos de violência no IFRN são percebidas por você.	Pode ser continuada	Necessita de aprimoramento	Pode ser continuada	Pode ser continuada
3	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	Pode ser continuada
4	O IFRN desenvolve ações para evitar situações de conflito de interesse, favorecimento pessoal e abuso de poder.	Necessita de aprimoramento	Requer alguma atenção	Necessita de aprimoramento	Pode ser continuada
5	O IFRN escuta as sugestões da comunidade para melhorar os seus serviços e processos.	Pode ser continuada	Pode ser continuada	Pode ser continuada	Pode ser continuada
6	O IFRN trata seus dados pessoais de forma segura, informando claramente como são utilizados e com finalidade específica.	Pode ser continuada	Necessita de aprimoramento	Pode ser continuada	Pode ser continuada
7	O IFRN usa seus recursos (humanos, financeiros e tecnológicos) de forma eficiente para atender às necessidades de todos (comunidade acadêmica e sociedade civil).	Pode ser continuada	Pode ser continuada	Pode ser continuada	Pode ser continuada
8	Os processos institucionais do IFRN são claros e fáceis de entender, ajudando todos a se orientarem melhor.	Necessita de aprimoramento	Pode ser continuada	Pode ser continuada	Pode ser continuada

Fonte: CPA local (2025).

Figura 5 — Gráfico de resposta à Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição



Fonte: CPA local (2025).

A maioria dos respondentes (cerca de 72%) considera que as ações de gestão de risco do IFRN são claras e fáceis de entender, mas ainda há 18% que desconhecem ou discordam da clareza dessas iniciativas. Isso indica a necessidade de comunicação mais eficaz e ajustes nas práticas da instituição, como sinalizado pela recomendação de aprimoramento. Apesar da maioria considerar as ações de gestão de risco claras, apareceram sugestões para mais organização e planejamento, além de observações sobre processos complicados e burocráticos. Também houve pedidos para que a comunicação seja mais efetiva a respeito dessas ações, aumentando o entendimento de todos os públicos.

Por volta de 74% reconhecem as ações institucionais contra assédio, discriminação e violências, enquanto aproximadamente 19% discordam total ou parcialmente, ou desconhecem a existência dessas ações. A recomendação aponta necessidade de maior divulgação e efetividade dessas práticas de integridade. Os comentários reforçaram a percepção de necessidade de divulgação e efetividade nas ações contra o assédio, com

relatos de situações não adequadamente tratadas ou normalizadas com o tempo. Foi apontado que ainda faltam procedimentos claros e eficazes para combater diferentes formas de violência no ambiente institucional.

A concordância de 64% dos respondentes quanto à aplicação justa das regras indica um ambiente institucional razoável, mas há 27% de discordância parcial/total ou desconhecimento, evidenciando que o IFRN precisa aprimorar mecanismos de equidade e transparência, conforme recomendação do relatório. Observou-se que alguns procedimentos são percebidos como personalistas, existindo flexibilizações que favorecem apenas determinados grupos, o que aponta a urgência de promover maior transparência e uniformidade nos processos.

Cerca de 62% afirmam que o IFRN adota práticas para evitar conflitos de interesse, favorecimento pessoal e abuso de poder, mas quase 38% têm percepção negativa ou desconhecem essas ações. Isso sugere que as políticas relacionadas precisam ser aprimoradas e melhor comunicadas. Alguns respondentes mencionaram favoritismo e a necessidade de decisões mais imparciais — sugerindo que medidas institucionais para combater o favorecimento pessoal e conflitos de interesse ainda precisam ser fortalecidas e amplamente divulgadas. Sugeriu-se também maior envolvimento da gestão com os estudantes e grêmios estudantis na tomada de decisões.

Quase 81% avaliam de forma positiva a escuta da comunidade para melhorar serviços e processos, sendo essa uma das áreas de destaque e recomendada para continuidade. Há, entretanto, pequena parcela (10%) de desconhecimento, o que reforça a permanência do esforço de escuta ativa. Há comentários que indicam avanços na abertura de canais de escuta e participação, ao mesmo tempo em que sugerem a ampliação dessas oportunidades por meio de consultas, enquetes e fóruns abertos. Vários elogios foram feitos à gestão do campus, mas também pedidos para manter e ampliar o diálogo comunitário nos processos de decisão.

O tratamento de dados pessoais é considerado seguro e transparente por 85% dos respondentes, sendo outro ponto forte institucional recomendado para continuidade. Pequena parcela (8%) ainda desconhece ou discorda dessas práticas, recomendando-se investir em esclarecimentos.

A eficiência de uso dos recursos recebe apoio de 82% dos entrevistados. Embora

a recomendação seja de continuidade, um pequeno grupo (7%) discorda ou desconhece os procedimentos, sendo recomendável investir em comunicação sobre como ocorre esse uso.

Por fim, 79% julgam que os processos institucionais são claros e facilitam a orientação dos usuários, enquanto cerca de 10% discordam ou desconhecem. A recomendação é de manutenção das ações, com sugestões de pequenas melhorias na comunicação interna e nos fluxos.

3.1.3. Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira

Segue os Indicadores da dimensão avaliada e sua avaliação geral:

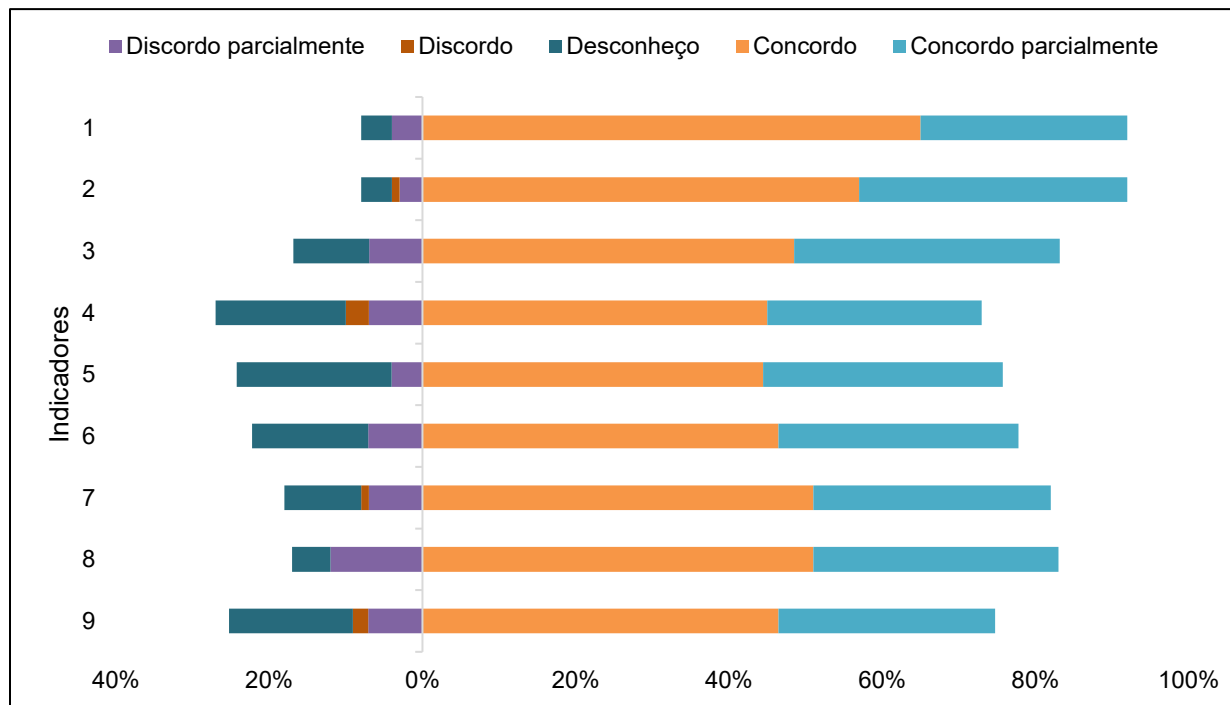
Quadro 5 — Indicadores da Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira

Nº	INDICADOR	RECOMENDAÇÃO DOCENTE	RECOMENDAÇÃO TAE	RECOMENDAÇÃO ESTUDANTES	RECOMENDAÇÃO SOCIEDADE CIVIL
1	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	
2	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	Pode ser continuada	Pode ser continuada
3	O IFRN investe adequadamente os recursos financeiros por aluno em atividades de ensino, infraestrutura e materiais.	Pode ser continuada	Pode ser continuada	Pode ser continuada	
4	O IFRN tem conseguido captar recursos financeiros de órgãos públicos para investir em projetos.	Necessita de aprimoramento	Necessita de aprimoramento	Necessita de aprimoramento	
5	O IFRN tem divulgado os projetos financiados com recursos captados de fontes externas através de parcerias e editais.	Pode ser continuada	Pode ser continuada	Necessita de aprimoramento	
6	Os recursos captados de fontes externas (como governos e parcerias) têm ajudado a melhorar a estrutura do IFRN (laboratórios e equipamentos, etc.).	Pode ser continuada	Pode ser continuada	Necessita de aprimoramento	
7	Os recursos extras obtidos pelo IFRN têm beneficiado diretamente os alunos com bolsas, materiais e/ou infraestrutura.	Pode ser continuada	Pode ser continuada	Pode ser continuada	
8	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.	Pode ser continuada	Pode ser continuada		
9	Tenho conhecimento das iniciativas implementadas pela minha unidade/campus voltadas à sustentabilidade (geração de energia renovável, cisternas para captação de água,	Necessita de aprimoramento	Pode ser continuada	Pode ser continuada	

reuso de água, dessalinizador, tratamento de resíduos sólidos, entre outras).				
---	--	--	--	--

Fonte: CPA local (2025).

Figura 6 — Gráfico de respostas à Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira



Fonte: CPA local (2025).

A análise quantitativa dos dados revelou que os indicadores de satisfação com infraestrutura, manutenção e funcionamento dos ambientes do IFRN são majoritariamente positivos, demonstrando que a maioria dos respondentes concorda que os espaços físicos e o uso dos recursos financeiros estão adequados para as atividades do campus. Aproximadamente 65% concordam e 27% concordam parcialmente que os gastos com manutenção são apropriados, enquanto cerca de 90% consideram as instalações físicas satisfatórias, seja total ou parcialmente.

Em relação ao investimento de recursos financeiros por aluno, mais de 83% manifestam concordância ou concordância parcial. Por outro lado, aspectos como a divulgação dos projetos financiados e o conhecimento sobre iniciativas de sustentabilidade apresentam índices de concordância ligeiramente inferiores e maior desconhecimento entre os respondentes, evidenciando oportunidades para aprimorar a comunicação institucional e o engajamento da comunidade.

Na análise qualitativa, as respostas abertas indicam predominância de avaliações positivas, com diversos participantes relatando não ter observações ou críticas a registrar. Entre as sugestões e críticas, destacam-se demandas por maior atenção à manutenção de equipamentos dos espaços de convivência, a necessidade de ampliar a transparência e participação nos processos de gestão e administrativas, além de relatos sobre dificuldades relativas ao número reduzido de servidores e às condições dos trabalhadores terceirizados. Também surgem recomendações para aprimorar a assistência estudantil e garantir a efetividade dos auxílios destinados aos alunos.

Os resultados sugerem que, se por um lado os esforços de manutenção, infraestrutura e investimento são percebidos majoritariamente de forma positiva, por outro lado subsiste a necessidade de ampliar a visibilidade das ações, fortalecer o diálogo com a comunidade e aprimorar práticas de transparência em relação à gestão dos recursos institucionais.

3.2. Eixo 4: Infraestrutura Física

3.2.1. Dimensão 7: Infraestrutura Física

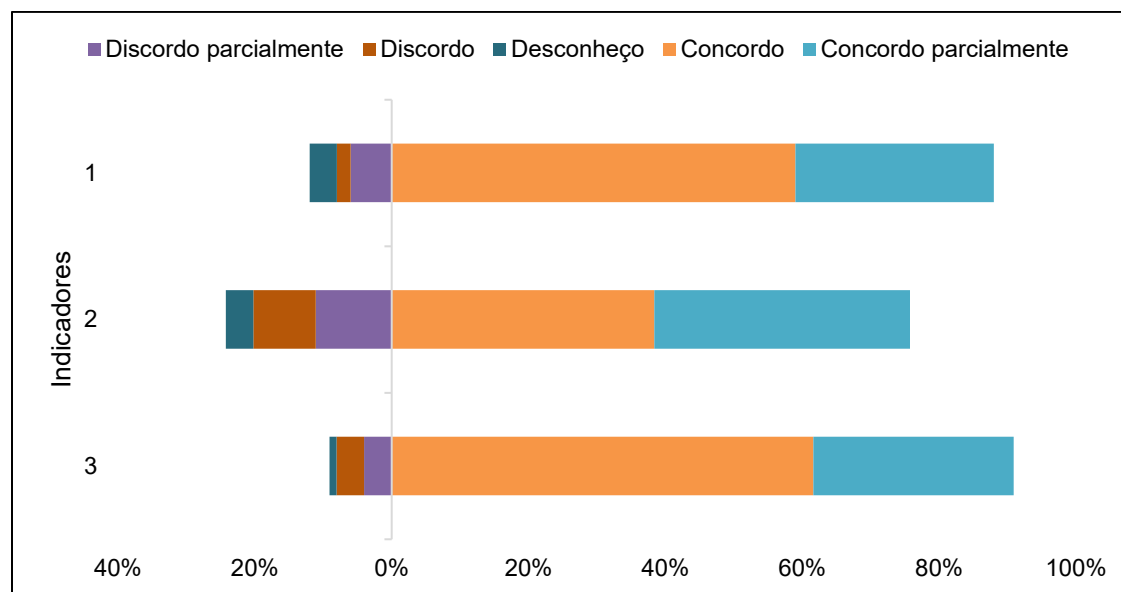
Segue os Indicadores da dimensão avaliada e sua avaliação geral:

Quadro 6 — Indicadores da Dimensão 7: Infraestrutura Física

Nº	INDICADOR	RECOMENDAÇÃO DOCENTE	RECOMENDAÇÃO TAE	RECOMENDAÇÃO ESTUDANTES	RECOMENDAÇÃO SOCIEDADE CIVIL
1	A infraestrutura de segurança na minha unidade/campus é satisfatória.	Pode ser continuada	Pode ser continuada	Pode ser continuada	
2	Minha unidade/campus dispõe de uma infraestrutura de transporte satisfatória para viagens e serviços, visitas técnicas e aulas de campo.	Pode ser continuada	Pode ser continuada	Necessita de aprimoramento	
3	Os serviços terceirizados atendem às necessidades da minha unidade/campus	Pode ser continuada	Pode ser continuada	Pode ser continuada	

Fonte: CPA local (2025).

Figura 7 — Gráfico de respostas à Dimensão 7: Infraestrutura Física



Fonte: CPA local (2025)

Sobre a infraestrutura de segurança da unidade/campus, a avaliação é predominantemente positiva: 61,4% dos participantes concordaram plenamente quanto à adequação da infraestrutura de segurança e 29,3% concordaram parcialmente. Apenas 4,3% discordaram parcialmente, 3,8% discordaram totalmente e 1,1% desconhecem ou optaram por não responder. Outro comentário é sobre a contratação de segurança armada durante todos os turnos, e não somente à noite.

Quanto a infraestrutura de transporte para viagens, aulas de campo e serviços, há uma maior dispersão: 37,8% concordaram e 37,3% concordaram parcialmente que a estrutura é satisfatória. No entanto, 11,4% discordaram parcialmente, 9,2% discordaram e 4,3% desconhecem. Apontam insuficiência funcional de tomadas em áreas de convivência, necessidade de atualização da frota de veículos e demanda por ônibus maior para aulas de campo.

A satisfação é elevada com os serviços terceirizados, com 58,9% de concordância total e 28,6% de concordância parcial. Os demais se distribuem entre 6,5% de discordância parcial, 1,6% de discordância total e 4,3% de desconhecimento. Alguns respondentes sugerem a ampliação do número de profissionais terceirizados, especialmente nas equipes de limpeza e higiene.

4. IDENTIFICAÇÃO DAS POTENCIALIDADES E FRAGILIDADES

A análise dos dados revela que o *campus* apresenta inúmeras potencialidades institucionais que demonstram a maturidade das políticas de gestão e qualidade acadêmica implementadas. Entre os pontos fortes, destacam-se a infraestrutura física adequada, ambiente seguro e serviços terceirizados que, em sua maioria, atendem plenamente às demandas da comunidade acadêmica. Os índices de concordância total ou parcial ultrapassam 80% para diversos indicadores, como limpeza, conservação, funcionamento e condições das instalações, evidenciando a satisfação dos diferentes segmentos quanto à oferta de espaços propícios ao desenvolvimento das atividades acadêmicas e administrativas.

Na dimensão das políticas de pessoal, ressalta-se o incentivo à capacitação dos

servidores, que, embora reconhecido pelos docentes, apresenta oportunidades de melhoria para os técnicos administrativos, especialmente no que se refere à equidade de acesso e disponibilidade de substitutos. A qualidade de vida no trabalho foi avaliada positivamente, ainda que persistam sugestões para institucionalização e aprimoramento das ações de saúde, bem-estar e acompanhamento socioemocional dos servidores.

Por outro lado, persistem fragilidades que demandam atenção da gestão. Entre elas, destaca-se o elevado índice de desconhecimento e discordância em relação ao processo de atendimento à saúde dos servidores, especialmente em casos de afastamentos, o que aponta para falhas de comunicação e limitações estruturais. No campo da infraestrutura, as necessidades de ampliação do transporte – incluindo atualização da frota e adequação dos veículos às aulas de campo –, além da insuficiência de tomadas funcionais e espaço de convivência confortável, foram demandas recorrentes nas respostas abertas.

As questões sobre a transparência e a divulgação de projetos financiados, bem como o conhecimento sobre iniciativas de sustentabilidade, indicam que, embora haja avanços institucionais, é preciso fortalecer as estratégias de comunicação e engajamento comunitário para promover maior participação e sentimento de pertencimento à instituição.

Por fim, recomenda-se à gestão do *campus* valorizar e dar continuidade às práticas que foram reconhecidas como potencialidades, sem perder de vista os desafios levantados pela comunidade. O aprimoramento dos processos internos, a ampliação de canais de escuta ativa e a priorização de ações nas áreas diagnosticadas como fragilidades constituem caminhos essenciais para o fortalecimento contínuo da qualidade institucional.

Com base nos dados coletados, analisados e elucidados apresenta-se o diagnóstico dos eixos referentes as Políticas de Gestão e a Infraestrutura Física do IFRN, da Autoavaliação Institucional 2025.

4.1. Principais potencialidades identificadas

As potencialidades aqui apresentadas representam os pontos fortes do Campus

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

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

FORÇAS E FRAGILIDADES DIAGNOSTICADAS		JUSTIFICATIVAS
FORÇAS		
Qualificação	Incentivo à capacitação dos servidores, especialmente para docentes, que demonstram alta concordância sobre o apoio à participação em programas de pós-graduação e qualificações acadêmicas.	
Qualidade de Vida no Trabalho	Reconhecimento institucional das ações voltadas à qualidade de vida no trabalho, com boa avaliação dos servidores quanto às iniciativas promovidas.	
FRAGILIDADES		
Capacitação de técnicos-administrativos	Dificuldades enfrentadas por técnicos administrativos para acesso a programas de capacitação, em especial pela ausência de técnicos substitutos e grandes cargas horárias.	
Atendimentos de saúde	Elevado índice de desconhecimento e discordância quanto aos atendimentos de saúde para servidores afastados por motivo de doença ou acidente de trabalho, indicando falhas importantes de comunicação institucional.	
Capacitações alinhadas ao PDP	Participação limitada dos servidores em ações de desenvolvimento previstas no PDP, sinalizando necessidade de aprimorar divulgação, planejamento e engajamento nas oportunidades oferecidas pela instituição.	

Fonte: CPA local (2025).

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

FORÇAS E FRAGILIDADES DIAGNOSTICADAS		JUSTIFICATIVAS
FORÇAS		
Escuta da comunidade	Escuta ativa da comunidade acadêmica, com canais abertos de participação e possibilidade de sugestão para melhoria dos serviços e processos da instituição.	
Dados pessoais	Segurança e transparência no tratamento de dados pessoais, bem como	

	o uso eficiente dos recursos humanos, financeiros e tecnológicos.
Investimentos	Investimento adequado em infraestrutura física, manutenção e funcionamento da unidade, e satisfação geral com a qualidade dos ambientes oferecidos para o desenvolvimento das atividades.
FRAGILIDADES	
Conflitos de interesse	Persistência de desconhecimento e discordância sobre práticas institucionais voltadas à prevenção de conflitos de interesse.
Gestão de risco	Ações de gestão de risco ainda não são plenamente claras para toda a comunidade, sinalizando a importância de ampliar o planejamento e a comunicação institucional.

Fonte: CPA local (2025).

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

FORÇAS E FRAGILIDADES DIAGNOSTICADAS	JUSTIFICATIVAS
FORÇAS	
Infraestrutura física	Infraestrutura física da unidade é avaliada como adequada, especialmente no que se refere à limpeza, conservação, funcionamento dos ambientes e qualidade das instalações de salas de aula, laboratórios e espaços administrativos.
Segurança e limpeza	Alto índice de satisfação com a segurança patrimonial do campus e com os serviços terceirizados, como limpeza e vigilância.
FRAGILIDADES	
Frota	Necessidade de ampliação e atualização da frota de veículos para transporte em viagens técnicas e aulas de campo, devido à insuficiência de veículos, incluindo demanda por ônibus maiores.
Profissionais terceirizados	Sugestões recorrentes para aumento do número de profissionais terceirizados, em especial nas equipes de limpeza/higiene, para acompanhar o crescimento das demandas do campus.

Fonte: CPA local (2025).

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

FORÇAS E FRAGILIDADES DIAGNOSTICADAS	JUSTIFICATIVAS
FORÇAS	
Manutenção e funcionamento dos ambientes	Gastos com manutenção, infraestrutura e funcionamento dos ambientes avaliados como adequados e suficientes, conforme percepção majoritária dos respondentes.
Atividades acadêmicas e	Instalações físicas e uso dos recursos financeiros para atividades

administrativas	acadêmicas e administrativas recebem aprovação da comunidade, demonstrando administração responsável.
Investimento por aluno	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.
Captação de recursos externos	Captação de recursos externos por meio de parcerias, editais e órgãos públicos, com resultados positivos em projetos e aprimoramento da estrutura física e laboratórios.
Recursos para capacitação de docentes	Recursos destinados à capacitação de servidores, contratação de professores substitutos, visitantes e estagiários, considerados adequados à demanda institucional.
FRAGILIDADES	
Divulgação	Necessidade de maior divulgação dos projetos financiados com recursos captados, indicando oportunidades de aprimorar a comunicação institucional sobre resultados.
Iniciativas de sustentabilidade	Conhecimento insuficiente entre a comunidade acadêmica sobre iniciativas de sustentabilidade, como geração de energia renovável, captação e reuso de água e tratamento de resíduos, evidenciando demandas por divulgação e engajamento.
Estratégias institucionais de captação de recursos	Persistem desafios para captar recursos financeiros de fontes externas de modo sustentável e ampliar o impacto dessas parcerias, sugerindo aprimoramento das estratégias institucionais.

Fonte: CPA local (2025).

5. PLANO DE AÇÃO

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

O plano apresentado é o resultado direto da análise das potencialidades e, principalmente, das fragilidades identificadas a partir das percepções da comunidade acadêmica e externa, conforme detalhado nas seções anteriores. As propostas aqui compiladas buscam traduzir os desafios apontados em ações concretas, exequíveis e monitoráveis. A tabela a seguir sistematiza as sugestões de melhoria, indicando as ações propostas para cada fragilidade identificada, os setores responsáveis pela sua execução e um cronograma sugerido para sua implementação. Este plano servirá como um roteiro

para orientar os esforços da gestão do *Campus Lajes* no próximo ciclo.

Quadro 11 — Diagnóstico da dimensão 5: Políticas de Pessoal

Diagnóstico	Propostas	Responsáveis	Cronograma
Capacitação de técnicos-administrativos	Solicitar à Reitoria questionamento formal ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) sobre substituição temporária de servidores técnico-administrativos em afastamento para capacitação	Direção-Geral	Julho de 2026
Atendimentos de saúde	Fortalecer a comunicação sobre procedimentos de atendimento de saúde, rotinas e direitos dos servidores.	Comunicação Social, Setor de Saúde e Gestão de Pessoas	Julho de 2026
Capacitações alinhadas ao PDP	Desenvolver uma estratégia institucional para divulgar, planejar e oportunizar as oportunidades de acordo com a política.	Gestão de Pessoas	Setembro de 2026

Fonte: CPA local (2025).

Quadro 12 — Diagnóstico da Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição

Diagnóstico	Propostas	Responsáveis	Cronograma
Gestão de Risco	Divulgar Gestão de Risco adotada pela Instituição, quando implementada	Gabinete	Setembro de 2026

Fonte: CPA local (2025).

Quadro 13 — Diagnóstico da Dimensão 7: Infraestrutura Física

Diagnóstico	Propostas	Responsáveis	Cronograma
Frota	<ul style="list-style-type: none"> Articular, no âmbito institucional, a alocação de recursos orçamentários e a captação de fontes externas para renovação e ampliação da frota de veículos oficiais. Adotar a contratação de serviços de locação de veículos, como estratégia 	Direção-Geral	Março de 2026

	complementar para atender picos de demanda e viagens específicas		
Profissionais terceirizados	Articular, junto aos órgãos competentes, a ampliação dos recursos orçamentários destinados aos contratos de limpeza, de modo a possibilitar o aumento do quantitativo de trabalhadores terceirizados, em alinhamento às demandas atuais do campus.	Direção-Geral e Diretoria de Administração	Julho de 2026

Fonte: CPA local (2025).

Quadro 14 – Diagnóstico da dimensão 10: Sustentabilidade Financeira

Diagnóstico	Propostas	Responsáveis	Cronograma
Divulgação	<ul style="list-style-type: none"> • Publicar relatórios periódicos • Realizar audiências públicas de apresentação de resultados 	Direção-Geral	Março de 2026
Iniciativas de sustentabilidade	<ul style="list-style-type: none"> • Reativar Comissão Verde e realizar estudo de ações • Realizar campanhas periódicas de conscientização ambiental voltadas à comunidade acadêmica, abordando temas como reúso de água, coleta seletiva e tratamento de resíduos. • Divulgar amplamente as ações e projetos desenvolvidos pela Comissão Verde por meio de e-mails institucionais, redes sociais, murais e site do campus. • Promover palestras, oficinas e rodas de conversa sobre sustentabilidade ambiental e práticas sustentáveis no cotidiano institucional. • Desenvolver materiais educativos (cartilhas, banners, vídeos e informativos) para orientar a comunidade sobre descarte correto de resíduos e uso racional da água. • Implantar sinalização educativa nos espaços do campus incentivando práticas sustentáveis, como economia de água e separação de resíduos recicláveis. 	Comissão Verde	Junho de 2026

	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar ações integradas em datas comemorativas relacionadas ao meio ambiente, como a Semana do Meio Ambiente e o Dia Mundial da Água. • Incentivar a participação de estudantes e servidores nas atividades da Comissão Verde, ampliando o engajamento da comunidade acadêmica. • Criar mecanismos de acompanhamento e divulgação dos resultados das ações ambientais desenvolvidas no campus, fortalecendo a transparência e a conscientização coletiva. 		
Estratégias institucionais de captação de recursos	Estudar, junto à Reitoria, implementação de recurso-base para custeio das despesas básicas da unidade	Direção-Geral	Julho de 2026

Fonte: CPA local (2025).

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

No que se refere ao acompanhamento do Plano de Ação vinculado ao relatório anterior, registra-se que não foi possível realizar o monitoramento das ações previstas de forma sistemática ao longo do período. Tal situação decorreu, principalmente, da reestruturação da comissão local, o que demandou reorganização interna e adaptação dos membros às novas atribuições e fluxos de trabalho.

Além disso, até a realização da formação promovida durante o II Encontro Anual da Comissão Própria de Avaliação, realizado em 23 de outubro de 2025, os membros da comissão ainda não compreendiam plenamente a relevância do acompanhamento contínuo do Plano de Ação como instrumento essencial para o fortalecimento do processo de autoavaliação institucional e para o monitoramento das melhorias propostas.

Somam-se a esses fatores as limitações relacionadas ao quantitativo reduzido de servidores disponíveis para atuação na comissão, especialmente diante da elevada carga de trabalho e das múltiplas atribuições desempenhadas pelos membros, o que impactou diretamente a capacidade de acompanhamento das ações planejadas.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de autoavaliação institucional desenvolvido no *Campus Lajes* reafirmou o compromisso do IFRN com a melhoria contínua e a transparência em sua atuação. Mesmo diante dos avanços verificados em diversas dimensões, a CPA enfrentou grandes desafios neste ciclo. Entre eles, destaca-se a alta carga de atribuições dos membros, que acumulam funções em outros setores e departamentos, dificultando a realização de reuniões regulares e o aprofundamento dos debates. Soma-se a isso a dificuldade de engajar a comunidade interna e externa na participação da pesquisa, o que impacta a representatividade das respostas e dos resultados obtidos. Ademais, não foi possível apresentar formalmente o relatório anterior à Gestão, nem monitorar de maneira efetiva o andamento do Plano de Ação desenvolvido pela comissão local, limitando o potencial de aprimoramento subsequente.

Para o próximo ciclo avaliativo, torna-se fundamental implementar estratégias que viabilizem um acompanhamento sistemático e transparente do Plano de Ação, associadas à aproximação contínua com a equipe de gestão do *campus*. Sugere-se ainda a estruturação de momentos regulares de apresentação dos resultados parciais e finais, com maior participação da comunidade acadêmica e dos gestores, além da publicação de informes periódicos sobre os avanços e desafios enfrentados. A CPA deve continuar investindo em ações de sensibilização e comunicação, buscando diversificar as ferramentas de engajamento dos segmentos, e contar com o apoio institucional para garantir tempo e recursos adequados às suas atividades.

Com base nos resultados deste ciclo, o *campus* vislumbra perspectivas positivas para o futuro: há oportunidades para fortalecer a integração entre setores, ampliar o diálogo interno e externo, modernizar a infraestrutura física, consolidar práticas de sustentabilidade e aprimorar a política de valorização dos servidores e estudantes. A continuidade das ações propostas e o alinhamento entre CPA, Gestão e comunidade serão indispensáveis para superar fragilidades, potencializar avanços e alcançar os objetivos institucionais com maior eficiência e participação social. O ciclo avaliativo permanece como prática essencial para embasar decisões e promover o desenvolvimento institucional do IFRN Campus Lajes.

8. 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

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