

RELATÓRIO PARCIAL DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL campus SABARÁ 2021

TRIÊNIO 2021–2023

DIRETOR GERAL DO *CAMPUS* SABARÁ

DANIEL NEVES ROCHA

SIGLAS

CONAES	Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior
CPA	Comissão Própria de Avaliação
CPA's	Comissões Própria de Avaliação
DAES	Diretoria de Avaliação da Educação Superior
EPTNM	Educação Profissional Técnica de Nível Médio
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFMG	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PIB	Produto Interno Bruto
SERES	Secretaria de Regulação da Educação Superior
SINAES	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
TAE	Técnico-Administrativo em Educação
TI	Tecnologia da Informação

ÍNDICE DE FIGURAS, GRÁFICOS, QUADROS E TABELAS

FIGURAS

FIGURA 1 – ESCALA DE REGISTRO DAS RESPOSTAS DA AVALIAÇÃO	p. 17
FIGURA 2 – CATEGORIAS DE RESULTADOS DA AVALIAÇÃO	p. 17
FIGURA 3 – ESCALA INDICATIVA DE AÇÃO	p. 18
FIGURA 4 – ESCALA DE CLASSIFICAÇÃO DE FRAGILIDADES E POTENCIALIDADES	p. 19

GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – PÚBLICO RESPONDENTE	p. 22
GRÁFICO 2 – SEXO DOS RESPONDENTES	p. 24
GRÁFICO 3 – COR/RAÇA/ETNIA DOS RESPONDENTES	p. 24
GRÁFICO 4 – FAIXA ETÁRIA DOS RESPONDENTES	p. 25
GRÁFICO 5 – DISTRIBUIÇÃO DOS RESPONDENTES DE CURSOS TÉCNICOS POR FORMA DE OFERTA	p. 26
GRÁFICO 6 – DISTRIBUIÇÃO DOS RESPONDENTES DE CURSOS SUPERIORES POR MODALIDADE	p. 27
GRÁFICO 7 – TEMPO DE SERVIÇO DOS SERVIDORES RESPONDENTES	p. 28
GRÁFICO 8 – ESCOLARIDADE DOS SERVIDORES RESPONDENTES	p. 29
GRÁFICO 9 – CONHECIMENTO DOS RESPONDENTES SOBRE DOCUMENTOS INTERNOS DO IFMG	p. 30
GRÁFICO 10 – QUALIDADE DE ENSINO	p. 32
GRÁFICO 11 – OFERTA DE CURSOS EM DIFERENTES NÍVEIS E MODALIDADES	p. 33
GRÁFICO 12 – GESTÃO DEMOCRÁTICA E TRANSPARENTE	p. 34

GRÁFICO 13 – FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS CAPAZES DE ATENDER ÀS DEMANDAS DA SOCIEDADE	p. 35
GRÁFICO 14 – COMPROMISSO COM A MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA DA COMUNIDADE ACADÊMICA	p. 36
GRÁFICO 15 – PROMOÇÃO DE AÇÕES VOLTADAS PARA A PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE E O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	p. 37
GRÁFICO 16 – AÇÕES DESENVOLVIDAS JUNTO À COMUNIDADE EXTERNA (PROJETOS DE EXTENSÃO, PALESTRAS, FEIRAS, MOSTRAS DE PROFISSÕES, ETC)	p. 38
GRÁFICO 17 – CONTRIBUIÇÃO DO IFMG NO DESENVOLVIMENTO REGIONAL (PARCERIAS COM A COMUNIDADE/EMPRESAS, CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL, ETC.)	p. 39
GRÁFICO 18 – PROMOÇÃO DE AÇÕES VOLTADAS AO RESPEITO À DIVERSIDADE (GÊNERO, ORIENTAÇÃO SEXUAL, RAÇA/ETNIA, CULTURAL ETC.)	p. 40
GRÁFICO 19 – CONDIÇÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO	p. 43
GRÁFICO 20 – DIMENSIONAMENTO E ALOCAÇÃO DE SERVIDORES	p. 44
GRÁFICO 21 – PROMOÇÃO DE AÇÕES VOLTADAS PARA SAÚDE OCUPACIONAL E SEGURANÇA DO TRABALHO	p. 45
GRÁFICO 22 – FORMAÇÃO CONTINUADA E CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES	p. 46
GRÁFICO 23 – ATUAÇÃO DA CIS (TAE) / CPPD (DOCENTE)	p. 48
GRÁFICO 24 – APOIO FINANCEIRO PARA INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO (GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO)	p. 49
GRÁFICO 25 – APOIO FINANCEIRO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS, EVENTOS, DIVULGAÇÃO DE PESQUISAS / ARTIGOS E OUTROS	p. 50
GRÁFICO 26 – FLEXIBILIZAÇÃO DA CARGA HORÁRIA PARA SERVIDOR ESTUDANTE	p. 52
GRÁFICO 27 – ATUAÇÃO DA GESTÃO DO CAMPUS NO ATENDIMENTO ÀS DEMANDAS E NA SOLUÇÃO DE PROBLEMAS	p. 53

GRÁFICO 28 – PARTICIPAÇÃO DA COMUNIDADE ACADÊMICA NOS PROCESSOS DE TOMADA DE DECISÃO	p. 55
GRÁFICO 29 – CUMPRIMENTO DE NORMAS, PRAZOS, METAS E AÇÕES PREVISTAS NO PDI E NO PLANEJAMENTO ANUAL	p. 56
GRÁFICO 30 – ORGANIZAÇÃO E ATUAÇÃO DOS SETORES ADMINISTRATIVOS	p. 58
GRÁFICO 31 – INTEGRAÇÃO ENTRE O TRABALHO DESENVOLVIDO NA REITORIA E NO CAMPUS	p. 59
GRÁFICO 32 – ORGANIZAÇÃO E ATUAÇÃO DOS SETORES DE APOIO ACADÊMICO	p. 60
GRÁFICO 33 – COMPATIBILIDADE ENTRE AS ATIVIDADES OFERTADAS E OS RECURSOS FINANCEIROS DISPONÍVEIS PARA EXECUÇÃO	p. 62
GRÁFICO 34 – TRANSPARÊNCIA E DIVULGAÇÃO DA APLICAÇÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS	p. 63

QUADROS

QUADRO 1 – SERVIDORES EFETIVOS DO CAMPUS SABARÁ EM 2021	p. 10
QUADRO 2 – COMPOSIÇÃO DA CPA LOCAL – <i>CAMPUS SABARÁ</i>	p. 12
QUADRO 3 – AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL IFMG: EIXOS E DIMENSÕES	p. 14
QUADRO 4 – DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL DO IFMG SABARÁ E AÇÕES PROPOSTAS	p. 65
QUADRO 5 – FORMAÇÃO CONTINUADA DOS MEMBROS DA CPA	p. 72
QUADRO 6 – DIVULGAR AS INFORMAÇÕES DA CPA À COMUNIDADE ACADÊMICA	p. 73

TABELAS

TABELA 1 – QUANTITATIVO DE RESPONDENTES DISCENTES DO IFMG	p. 23
TABELA 2 – QUANTITATIVO DE RESPONDENTES DOCENTES DO IFMG	p. 23
TABELA 3 – QUANTITATIVO DE RESPONDENTES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS DO IFMG	p. 23

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1.1 Contextualização do IFMG - campus Sabará	9
1.2 Composição da CPA Local	11
PROCESSO AVALIATIVO DO IFMG	13
2.1 Objetivos da Autoavaliação	14
2.2 Tipo de Pesquisa	15
2.3 Procedimentos e Instrumentos de Coleta de Dados	15
2.4 Mobilização e sensibilização	19
2.5 Limitações durante o período de avaliação	20
3. ANÁLISE DOS DADOS	21
3.1 Perfil dos Respondentes	21
3.2 Análise dos Resultados por Eixo	30
3.2.1 EIXO 2 – DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	30
3.2.1.1 ANÁLISE GERAL DO EIXO 2	39
3.2.2 EIXO 4 – POLÍTICAS DE GESTÃO	41
3.2.2.1 ANÁLISE GERAL DO EIXO 4	60
4 QUADRO DIAGNÓSTICO GERAL	61
5. METAS E AÇÕES DA CPA PARA O EXERCÍCIO DE 2022	69
6. COMPARAÇÃO COM O RELATÓRIO DE 2018	70
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	71

1. INTRODUÇÃO

A avaliação institucional do IFMG obedece aos princípios da lei nº 10.861/2004, que criou o Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (Sinaes). É um processo de caráter diagnóstico, formativo e coletivo para identificar o perfil institucional e o significado de sua atuação por meio das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

O processo avaliativo é conduzido pela Comissão Própria de Avaliação – CPA e as informações são obtidas através de questionários que coletam respostas dadas pela comunidade acadêmica (professores, estudantes e técnicos administrativos) e pela comunidade externa.

Além disso, esse processo foi planejado para ocorrer em três ciclos durante o triênio de 2021-2023 com a publicação de três relatórios parciais e um relatório consolidado do triênio. A elaboração de cada um desses relatórios leva em consideração a avaliação realizada localmente pelos *campi* e *campi* avançados, que também constroem seus respectivos relatórios.

Este relatório apresenta o resultado da avaliação institucional realizada no IFMG - *campus* Sabará no ano de 2021 relativa aos eixos de Desenvolvimento Institucional e Políticas de Gestão. A análise decorrente desse processo avaliativo, conduzido pela CPA Local – IFMG *campus* Sabará, subsidiará a construção do relatório parcial do primeiro ciclo avaliativo do IFMG a ser elaborado pela CPA Central.

Com esse esforço, espera-se fortalecer a cultura de avaliação como uma das formas de participação da comunidade acadêmica e da comunidade externa no aprimoramento da gestão institucional e na melhoria da qualidade dos serviços prestados pelo IFMG.

1.1 Contextualização do IFMG - *campus* Sabará

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais e a Prefeitura de Sabará assinaram, no dia 22 de dezembro de 2010, o Convênio 028/2010. Foi prevista a construção de um Núcleo Avançado do Instituto Federal de Minas Gerais no município, com objetivo de ofertar cursos técnicos e tecnológicos à população de Sabará e região. No ano de 2012 o Núcleo Avançado foi elevado a status de *campus* do Instituto Federal de Minas Gerais, passando a ser subsidiado pelo Governo Federal.

Mediante a esse convênio, o município de Sabará cedeu ao IFMG *campus* Sabará o espaço de sede provisória do Núcleo Avançado localizado na Avenida Serra da Piedade, 299, Bairro Morada da Serra. O IFMG *Campus* Sabará ficou instalado neste endereço até dezembro de 2017. Em 2018, as atividades foram iniciadas na sede permanente, localizada na Rodovia MGC – 262, Km 10, s/n, Bairro Sobradinho.

O Município de Sabará é um município brasileiro do estado de Minas Gerais, pertencente à Região Metropolitana de Belo Horizonte, com população estimada em 137.877 habitantes em 2021. O estado de Minas Gerais tem uma população total de 21.292.666 habitantes em 2020, e a capital do estado, Belo Horizonte, com 2.521.564 habitantes (IBGE, 2020). Conforme medições de 2015, o município de Sabará tem 302.453 km², com uma área territorial próxima da capital Belo Horizonte, de 331.354 km² (IBGE, 2020)

Em termos econômicos, Sabará tem um PIB *per capita* de R\$ 21.561,12. Já Belo Horizonte tem um PIB *per capita* de R\$ 35.245,02 (IBGE, 2020). O PIB a preços correntes de Sabará foi de R\$ 2.523.965.670 em 2017, e da capital Belo Horizonte foi R\$ 88.951.167.810 (IBGE, 2020).

Quanto à escolaridade, uma informação relevante é que Sabará obteve nota 4.6 no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica de 2019, tendo nota ligeiramente inferior ao da capital Belo Horizonte (4.7). As notas obtidas por ambos municípios foram inferiores à meta estabelecida de 5.3 para ambos municípios. A nota apresentada é um indicativo da necessidade de melhoria do desempenho do município de Sabará em relação à sua política educacional como forma de auxiliar o crescimento local. O Município tem muitas potencialidades locais e tem como um grande ponto positivo a proximidade

com a Capital do Estado. Assim, o IFMG tem um vasto campo de possibilidades para o desenvolvimento econômico e a formação da população local e regional.

Atualmente, objetivando atender a essas demandas, o *campus* do IFMG no Município de Sabará tem ofertado a comunidade local e regional os cursos Técnicos Integrados em Administração (103 estudantes), Eletrônica (104 estudantes), Informática (112 estudantes) e o curso Técnico Subsequente em Eletrônica (22 alunos). Oferecemos ainda os cursos superiores de Tecnologia em Processos Gerenciais (75 estudantes), Tecnologia em Logística (121 estudantes), Sistemas de Informação (170 estudantes), Engenharia de Controle e Automação (109 estudantes) e Administração (76 estudantes). Atualmente, em 2021, o *campus* Sabará possui 891 estudantes matriculados.

A definição dos cursos se baseou nas potencialidades da região de atuação da escola. Essas foram levantadas junto à comunidade por meio de diferentes ações, tais como a realização de um fórum, de visitas às empresas e de entrevistas aos pais e alunos do ensino médio do Município. Esses levantamentos contribuíram para a definição dos eixos tecnológicos do *campus*, num horizonte de médio prazo, que serão baseados nos eixos de Gestão e Negócios, de Informação e Comunicação e de Controle e Processos Industriais.

Em 2021, o *Campus* Sabará possui 33 técnicos administrativos e 49 docentes com dedicação exclusiva, como apresentado no Quadro 1.

QUADRO 1 – SERVIDORES EFETIVOS DO CAMPUS SABARÁ EM 2021

DOCENTES	TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS
1. Aion Angelu Ferraz Silva	1. Alessandra Patrícia M. da Silva
2. Aline Campos Figueiredo	2. Carina Lage dos Santos Bastos
3. André Eurico de Moraes	3. César dos Santos Moreira
4. Bárbara Regina Pinto e Oliveira	4. Cíntia Letícia Cruz Saraiva
5. Bruno Alves Marques	5. Cleide Janine Jardim
6. Bruno de Assis Freire de Lima	6. Deborah Leão Sousa Silva
7. Bruno Nonato Gomes	7. Eder Aguiar Mendes de Oliveira
8. Camila Cristina de Paula Pereira	8. Eder Pereira Lima
9. Carlos Alberto Severiano Júnior	9. Edson dos Reis Cachoeira
10. Carlos Alexandre Silva	10. Erica Cardoso Goulart
11. Cristiane Norbiato Targa	11. Erica Melanie Ribeiro Nunes
12. Daila Silva Seabra de Moura	12. Flávio R. Nicolau de Mendonça

<p>Fonseca</p> <p>13. Daniel Bruno Fernandes Conrado</p> <p>14. Daniel Neves Rocha</p> <p>15. Débora Silva Veloso Rocha</p> <p>16. Diego Oliveira Miranda</p> <p>17. Eliza Antonia de Queiroz</p> <p>18. Erick Fonseca Boaventura</p> <p>19. Estela Maria Perez Diaz</p> <p>20. Felipe Oliveira Luzzi</p> <p>21. Fernanda Pelegrini Honorato Proença</p> <p>22. Fernando Thomé de Azevedo Silva</p> <p>23. Filipe Bravim Tito de Paula</p> <p>24. Flávio Viana Gomide</p> <p>25. Gabriel Felipe Cândido Novy</p> <p>26. Jamile Lenhaus Detoni Cipriano</p> <p>27. Joana Dark Pimentel</p> <p>28. Kênia Carolina Gonçalves</p> <p>29. Lucas Maia dos Santos</p> <p>30. Luciana Emirena dos Santos Carneiro</p> <p>31. Luciane Silva de Almeida</p> <p>33. Ludmila Nogueira Murta</p> <p>34. Luiz Guilherme Hiel Drumond Silveira</p> <p>35. Márcio Augusto Gama Ricaldoni</p> <p>36. Maria Aparecida Dias Venâncio</p> <p>37. Mariella Maia Quadros</p> <p>38. Marina Morena dos Santos e Silva</p> <p>39. Maximiliano Henrique Barbosa</p> <p>40. Melissa Campos Alves</p> <p>41. Michelle Adriane S. de Oliveira</p> <p>42. Raquel Aparecida S. Reis Franco</p> <p>43. Renato Miranda Filho</p> <p>44. Ricardo Machado Rocha</p> <p>45. Rodrigo Hiroshi Murofushi</p> <p>46. Rogério de Souza Santos</p> <p>47. Ronan Daré Tocafundo</p> <p>48. Sabrina Sá e S. dos Santos</p> <p>49. Solange Auxiliadora Souza Carli</p>	<p>13. Genivaldo de Azevedo Inácio</p> <p>14. Glábia Dutra</p> <p>15. Glauco Douglas Moreira</p> <p>16. Helena Mara Dias Pedro</p> <p>17. Ingrid Martins Coura</p> <p>18. Jorddana Rocha de Almeida</p> <p>19. José Marcello Salles Giffoni</p> <p>20. Kelly Cristina de Oliveira Lima</p> <p>21. Kênia Cristina de Lima Almeida</p> <p>22. Lucas Tiago Caldas Ferreira</p> <p>23. Luzia Maria dos Santos Pires</p> <p>24. Marcelle Christiane Gomes do Nascimento Barros</p> <p>25. Márcia Basília de Araújo</p> <p>26. Mateus Tadeu Souza de Castro</p> <p>27. Matheus Ohara Santos</p> <p>28. Paulo Henrique Otoni Ribeiro</p> <p>29. Pedro Henrique Tafas Duque</p> <p>30. Simone Barbosa Andrade</p> <p>31. Tamires Bessa da Silva Britto</p> <p>32. Tiago Pereira da Silva</p> <p>33. Wesley Moreira Soare</p>
--	--

Fonte: Sistema SUAP, dados extraídos em 09/12/2021

1.2 Composição da CPA Local

Dada a complexidade estrutural e também o histórico e realidades distintas de cada unidade descentralizada do IFMG, a CPA mantém a seguinte forma de organização: uma comissão central, estabelecida na Reitoria do

IFMG, e uma comissão local atuante em cada um dos *campi* e *campi* avançados.

A representação dessas comissões é normatizada pela Resolução CONSUP nº 03/2021. No caso da CPA Local - *campus* Sabará, a designação dos membros se deu por meio de manifestação de interesse para a composição da nova Comissão Própria de Avaliação entre o período de 10 de Março de 2021 a 17 de Março de 2021.

O Quadro 2 apresenta os membros designados para comissão local do IFMG - *campus* Sabará.

QUADRO 2 – COMPOSIÇÃO DA CPA LOCAL – *CAMPUS* SABARÁ

NOME	REPRESENTAÇÃO
Melissa Campos Alves	Representante Docente (Titular)
Jamile Lenhaus Detoni Cipriano	Representante Docente (Suplente)
Ingrid Martins Coura	Representante Técnico- administrativo (Titular)
Carina Lage dos Santos Bastos	Representante Técnico- administrativo (Suplente)
Michel Henrique dos Santos Moraes	Representante Discente (Titular)
Dominique Camille Albino de Oliveira	Representante Discente (Suplente)
Antônio Carlos dos Santos	Representante Sociedade Civil Organizada (Titular)
Pauliana Duarte Moreira Alves	Representante Sociedade Civil Organizada (Suplente)

Fonte: Elaborado com informações extraídas da Portaria nº 82 de 23 de Abril de 2021 – IFMG - *Campus* Sabará.

Os membros titulares e suplentes da atual CPA local *campus* Sabará optaram pela não eleição de presidente e vice-presidente, sendo mantida uma gestão coletiva das ações e demandas da comissão.

2. PROCESSO AVALIATIVO DO IFMG

Seguindo as diretrizes da Lei nº 10.861/2004, o Projeto de Avaliação Institucional do IFMG está estruturado em três ciclos:

- I Ciclo – Nesse ciclo, o instrumento de avaliação aborda temas sobre Desenvolvimento Institucional e Políticas de Gestão e os dados são obtidos no ano de 2021. São construídos 18 relatórios pelas CPA's locais (um de cada *campi*) que subsidiam a elaboração do Relatório Parcial 2021 pela CPA central.
- II Ciclo - Nesse ciclo, o instrumento de avaliação aborda temas sobre Políticas Acadêmicas e Infraestrutura e os dados são obtidos no ano de 2022. São construídos 18 relatórios pelas CPA's locais (um de cada *campi*) que subsidiam a elaboração de um Relatório Parcial 2022 pela CPA central.
- III Ciclo - Nesse ciclo, o instrumento de avaliação aborda temas sobre Planejamento e Avaliação Institucional e os dados são obtidos no ano de 2023. São construídos 18 relatórios pelas CPA's locais (um de cada *campi*) que subsidiam a elaboração de um Relatório Parcial 2023 pela CPA central. Além disso, a CPA central também elabora o Relatório Consolidado Triênio 2021-2023 com as análises e dados dos relatórios parciais de cada ciclo.

Cabe destacar que esses temas estão em consonância com nota técnica INEP/DAES/CONAES nº 065/2014, que organizou as 10 dimensões de avaliação obrigatórias da Lei nº 10.861/2004 em 5 eixos. As dimensões e eixos avaliados a cada ano pelo IFMG podem ser verificados no Quadro 3.

QUADRO 3 – AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL IFMG: EIXOS E DIMENSÕES

ANO	EIXOS DE AVALIAÇÃO	DIMENSÃO
2021	Eixo 2: Desenvolvimento Institucional	Dimensão 1: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional

		Dimensão 3: Responsabilidade Social da Instituição
	Eixo 4: Políticas de Gestão	Dimensão 5: Políticas de Pessoal
		Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição
		Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira
2022	Eixo 3: Políticas Acadêmicas	Dimensão 2: Políticas para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão
		Dimensão 4: Comunicação com a Sociedade
		Dimensão 9: Política de Atendimento aos Discentes
	Eixo 5: Infraestrutura	Dimensão 7: Infraestrutura Física
2023	Eixo 1: Planejamento e Avaliação Institucional	Dimensão 8: Planejamento e Avaliação

Elaborado pela CPA central IFMG (2021)

2.1 Objetivos da Autoavaliação

A autoavaliação tem como principais objetivos:

- Promover o conhecimento sobre o IFMG.
- Refletir sobre o sentido das atividades e finalidades cumpridas pela instituição.
- Identificar as fragilidades e potencialidades do IFMG.
- Aumentar a consciência pedagógica e capacidade profissional do corpo docente e técnico-administrativo.
- Fortalecer as relações de cooperação entre os diversos atores institucionais.
- Tornar mais efetiva a vinculação da instituição com a comunidade.
- Avaliar a relevância científica, tecnológica, social e cultural de suas atividades, produtos e serviços.
- Prestar contas à sociedade.

Em consonância com tais objetivos, a CPA busca organizar o seu processo avaliativo, no intuito de conhecer melhor as fragilidades e as potencialidades do IFMG, refletindo sobre suas ações, reavaliando seus conceitos e propondo ações que favoreçam o Instituto na tomada de decisões que o impulsionem a cumprir sua missão e a consolidar-se como instituição de excelência.

O processo avaliativo adotado pela CPA procura atender às dez dimensões de avaliação elencadas no artigo 3º da Lei nº 10.861/2004, do SINAES (redistribuídas entre os cinco eixos propostos no instrumento de avaliação externa do INEP), o que permite traçar um perfil do IFMG, bem como o significado e a importância de sua atuação, por meio de suas atividades, cursos, programas, projetos e setores, nas regiões que se encontra inserido.

2.2 Tipo de Pesquisa

A abordagem adotada no procedimento de coleta de dados se configura como um estudo aplicado, descritivo, de natureza quantitativa, do tipo *survey*, no qual se empregou o questionário estruturado, e também qualitativa, analisando os dados resultantes da coleta com indicadores de avaliação da instituição.

2.3 Procedimentos e Instrumentos de Coleta de Dados

Para a realização da pesquisa, utilizou-se um questionário do tipo estruturado como instrumento para a coleta de dados. O questionário foi composto por questões objetivas, dispostas em escalas ordinais do tipo Likert, sendo possível marcar apenas uma opção das alternativas propostas.

A coleta de dados se deu por meio de acesso individual dos respondentes ao questionário, disponibilizado por meio eletrônico no ambiente virtual. O acesso poderia ser processado a partir de qualquer local e horário, sem o intermédio ou a participação de servidores no preenchimento das respostas.

O *software* adotado para elaboração do instrumento, coleta e tratamento dos dados foi o LIMESURVEY, versão 3.23.1, programa desenvolvido em base

open source, não proprietária. O referido *software* possui entre suas funcionalidades o sigilo das respostas dos participantes e seu anonimato. Possibilita também a organização dos dados obtidos em gráficos, por meio dos percentuais das respostas assinaladas para cada pergunta, de cada grupo respondente, os quais constam em relatórios emitidos pelo próprio sistema.

A elaboração do questionário foi realizada de forma conjunta, pelos membros da CPA central e locais, mediante a formação de grupo de trabalho e incluiu consulta pública. O questionário se mostrou um recurso valioso na busca de respostas para as questões da pesquisa, considerando que:

a) Economiza tempo, viagens e obtém grande número de dados. b) Atinge maior número de pessoas simultaneamente. [...] e) Obtém respostas mais rápidas e mais precisas. f) Há maior liberdade nas respostas, em razão do anonimato. g) Há mais segurança, pelo fato de as respostas não serem identificadas. h) Há menos risco de distorção, pela não influência do pesquisador. i) Há mais tempo para responder e em hora mais favorável. j) Há mais uniformidade na avaliação, em virtude da natureza impessoal do instrumento. l) Obtém respostas que materialmente seriam inacessíveis (MARCONI; LAKATOS, 2016, p. 184-185).

Cabe ressaltar que o questionário foi formulado em consonância com os cinco eixos propostos pelo instrumento de avaliação institucional externa do INEP, publicado em outubro de 2017.

Para cada eixo, foram construídos indicadores que refletem a realidade e a vocação do Instituto. As perguntas foram direcionadas e filtradas de acordo com o perfil de cada respondente (discente, docente, técnico-administrativo e comunidade externa).

O questionário utilizado na pesquisa contou com escalas ordinais do tipo Likert, de 7 (sete) pontos para registro das respostas atribuídas pelos participantes da avaliação, sendo 5 (cinco) pontos de avaliação e 2 (duas) alternativas de ponto neutro (inexistente e não sei avaliar), conforme segue:

FIGURA 1 – ESCALA DE REGISTRO DAS RESPOSTAS DA AVALIAÇÃO

1. PÉSSIMO

Situação que exige ações corretivas urgentes.

2. RUIM

Situação que exige atenção e ações corretivas.

3. REGULAR

• Situação mediana que merece acompanhamento.

4. BOM

• Situação que merece reconhecimento e importância, porém cabe aprimoramento.

5. ÓTIMO

• Situação que merece notoriedade, destaque e excelência.

6. INEXISTENTE

• Situação que não está implantada ou não está em atividade no *campus*.

Fonte: Elaborada pela Comissão Própria de Avaliação Central.

Para fins de análise, os critérios estabelecidos para a avaliação foram ordenados em 4 categorias de resultados, conforme segue:

FIGURA 2 – CATEGORIAS DE RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

POSITIVA	INTERMEDIÁRIA	NEGATIVA	NEUTRA
Agrupou-se os conceitos ÓTIMO e BOM.	Considerou-se o conceito REGULAR.	Agrupou-se os conceitos RUIM e PÉSSIMO.	Considerou-se as alternativas INEXISTENTE e NÃO SEI AVALIAR.

Fonte: Elaborada pela Comissão Própria de Avaliação Central.

Visto que cada segmento participante da pesquisa possui suas próprias peculiaridades, importa destacar que algumas questões que compõem o instrumento de coleta de dados não foram submetidas a determinados segmentos.

Frente aos resultados encontrados e com o intuito de se estabelecer diretrizes de ação, foi elaborada uma escala indicativa de ação, agrupada segundo a pontuação obtida em determinado indicador. Desse modo, foi possível reconhecer as questões relevantes do processo de avaliação e que necessitam ser observadas pela gestão da instituição.

A partir da análise dos dados, a escala indicativa de ação foi instituída conforme demonstrada a seguir:

FIGURA 3 – ESCALA INDICATIVA DE AÇÃO

CONTINUAR: quando a avaliação **POSITIVA** estiver acima de 70%, considera-se que os indicadores avaliativos atendem aos requisitos de qualidade esperados e as ações relacionadas a esses indicadores devem ser mantidas.

DESENVOLVER: quando a avaliação **POSITIVA** estiver entre 50% e 70%, considera-se que os indicadores avaliativos não conseguiram atingir padrão de qualidade exigido, porém, devem melhorar a partir de ações específicas.

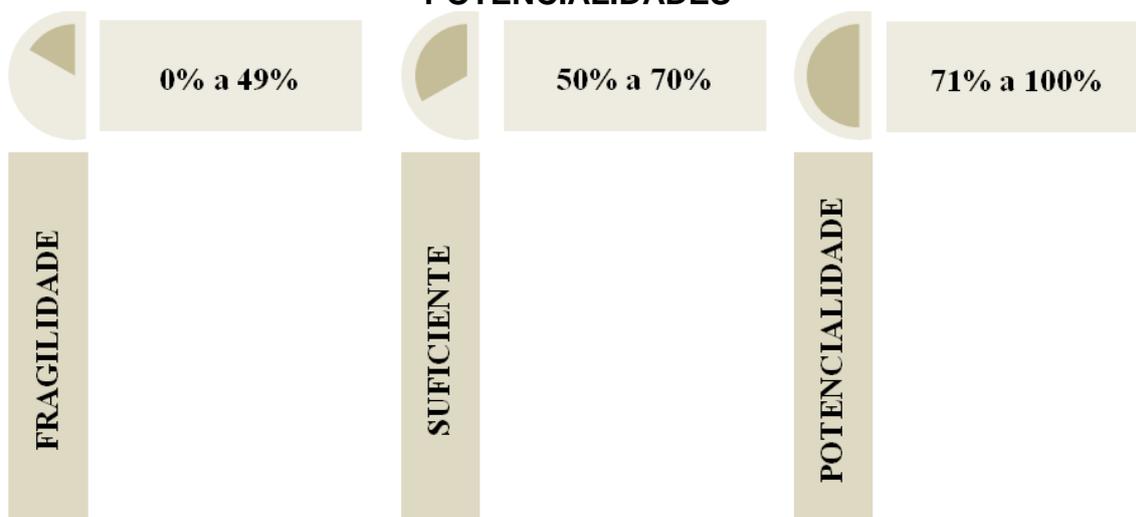
CORRIGIR: quando a avaliação **POSITIVA** estiver abaixo de 50%, considera-se que os indicadores avaliativos não atendem aos requisitos de qualidade necessários, requerendo atenção especial e ação imediata.

Fonte: Elaborada pela Comissão Própria de Avaliação Central.

Com base na escala indicativa de ação, tem-se a proposta de ações capazes de corrigir, desenvolver ou dar continuidade aos indicadores avaliativos. É importante ressaltar que, neste ponto, mesmo aqueles indicadores que obtiveram uma avaliação consideravelmente positiva necessitam de intervenções a fim de que possam manter sua excelência. Indicadores com destaque intermediário necessitam de ações pontuais. Indicadores com destaque negativo necessitam de ações imediatas.

Para identificar as fragilidades e potencialidades, utilizou-se uma escala de classificação que varia de 0% a 100%. A fim de não realizar uma avaliação binária, para a qual um indicador ou é avaliado como fragilidade ou é avaliado como potencialidade, estabeleceu-se que o indicador que estiver dentro da faixa de 50% a 70% será considerado suficiente. Já o indicador com avaliação abaixo de 50% será considerado fragilidade e o indicador acima de 70% potencialidade, conforme demonstra a figura abaixo:

FIGURA 4 – ESCALA DE CLASSIFICAÇÃO DE FRAGILIDADES E POTENCIALIDADES



Fonte: Elaborada pela Comissão Própria de Avaliação Central.

Os dados coletados durante a realização do processo avaliativo subsidiaram a elaboração do relatório de autoavaliação institucional pelas comissões locais dos *campi*, e foram encaminhados à CPA Central, que unificou os dados e construiu o relatório final de autoavaliação institucional do IFMG.

O presente relatório de autoavaliação institucional refere-se ao ano de 2021, devendo ser apresentado à Secretaria de Regulação da Educação Superior (SERES), e inserido pela Procuradoria Educacional Institucional no sistema e-MEC.

Ao final, a CPA Central apresentará o relatório final de autoavaliação institucional aos dirigentes e gestores, da Reitoria e *campi*, e divulgará amplamente a toda comunidade acadêmica, por meio de reuniões, distribuição impressa, postagem nos sites dos *campi* e da Reitoria, e outras formas estabelecidas pelas comissões central e locais.

2.4 Mobilização e sensibilização

Dentro do período estabelecido em cronograma, a CPA Local realizou um trabalho de sensibilização e divulgação da autoavaliação institucional. O material de divulgação teve um caráter motivacional e de conscientização

sobre a importância da participação de toda a comunidade escolar no processo avaliativo. As estratégias adotadas incluíram:

- Divulgação do material de comunicação da CPA no site oficial e em redes sociais do IFMG Sabará.
- Envio de e-mails para a comunidade escolar com informações sobre a CPA e sobre o preenchimento do questionário de autoavaliação institucional.

2.5 Limitações durante o período de avaliação

No decorrer da realização do processo de autoavaliação institucional 2021, foram identificadas algumas limitações que devem ser consideradas na leitura do presente relatório e no planejamento de avaliações futuras. Dentre as dificuldades observadas, destacam-se:

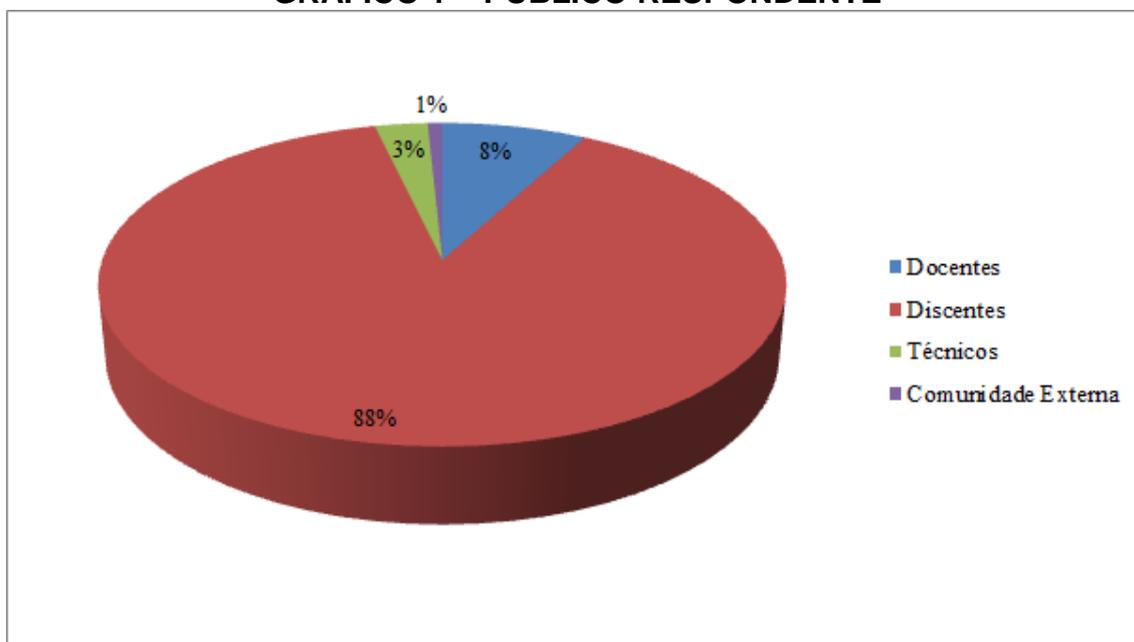
- As atividades presenciais do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) estão suspensas desde 18 de março de 2020, em decorrência da pandemia do Coronavírus. A Portaria nº 358 de 17 de março de 2020 instruiu a suspensão das atividades presenciais do IFMG como medida preventiva de enfrentamento de emergência de saúde pública, sendo o retorno gradual presencial facultativo iniciado em novembro de 2021.
- A mobilização, conscientização e envolvimento da comunidade acadêmica teve de ser desenvolvida de forma online, o que dificultou a comunicação e maior adesão da comunidade.

3. ANÁLISE DOS DADOS

3.1 Perfil dos Respondentes

Em conformidade com o exposto anteriormente, os questionários aplicados no ano de 2021 angariaram as contribuições da comunidade acadêmica por meio da participação de 380 respondentes, entre servidores técnico-administrativos (11), servidores docentes (30), discentes (336) comunidade externa (3), conforme expresso no Gráfico 1.

GRÁFICO 1 – PÚBLICO RESPONDENTE



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

a) Discentes

O número total de alunos matriculados nos cursos do *campus* Sabará, em 2021, chegou a 891. Responderam ao questionário 336, sendo 37,71% do total de alunos da instituição. A distribuição entre as modalidades de ensino obteve os seguintes registros: 267 (79,46%) da EPTNM, 69 (20,54%) do Ensino Superior. A tabela a seguir mostra o quantitativo de respondentes do *campus*:

TABELA 1 – QUANTITATIVO DE RESPONDENTES DISCENTES DO IFMG

Total de Discentes no <i>Campus Sabará</i>	Respondentes	Percentual
891	336	37,71%

Fonte: Elaborada pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2020.

b) Docentes

De um total de 49, responderam ao questionário 30 docentes atuantes nos cursos do *campus* Sabará, representando 61,22%, conforme demonstrado na tabela a seguir:

TABELA 2 – QUANTITATIVO DE RESPONDENTES DOCENTES DO IFMG

Total de Docentes no <i>Campus Sabará</i>	Respondentes	Percentual
49	30	61,22%

Fonte: Elaborada pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2020.

c) Técnicos-administrativos

De um total de 33, lotados no *campus*, responderam ao questionário 11 técnicos-administrativos, representando 33,33%, conforme demonstrado na tabela a seguir:

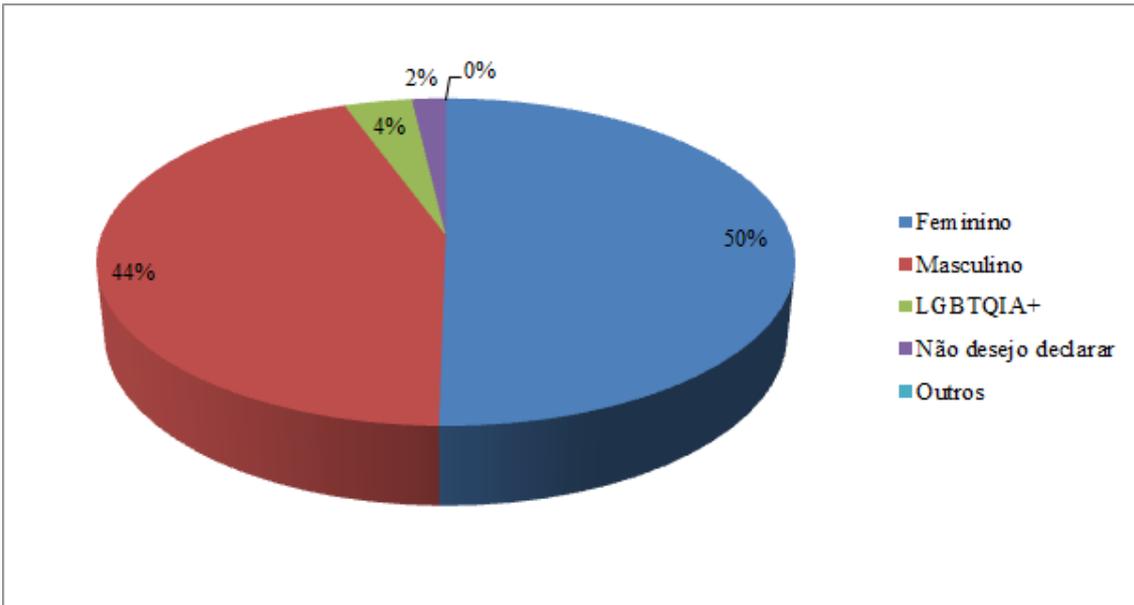
TABELA 3 – QUANTITATIVO DE RESPONDENTES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS DO IFMG

Total de Técnicos-administrativos no <i>Campus Sabará</i>	Respondentes	Percentual
33	11	33,33%

Fonte: Elaborada pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2020.

De acordo com o Gráfico 2, a maioria dos respondentes se declarou de sexo feminino (50%) ou masculino (44%), enquanto uma minoria se autodeclarou LGBTQIA+ (4%) ou não desejou realizar sua declaração (2%).

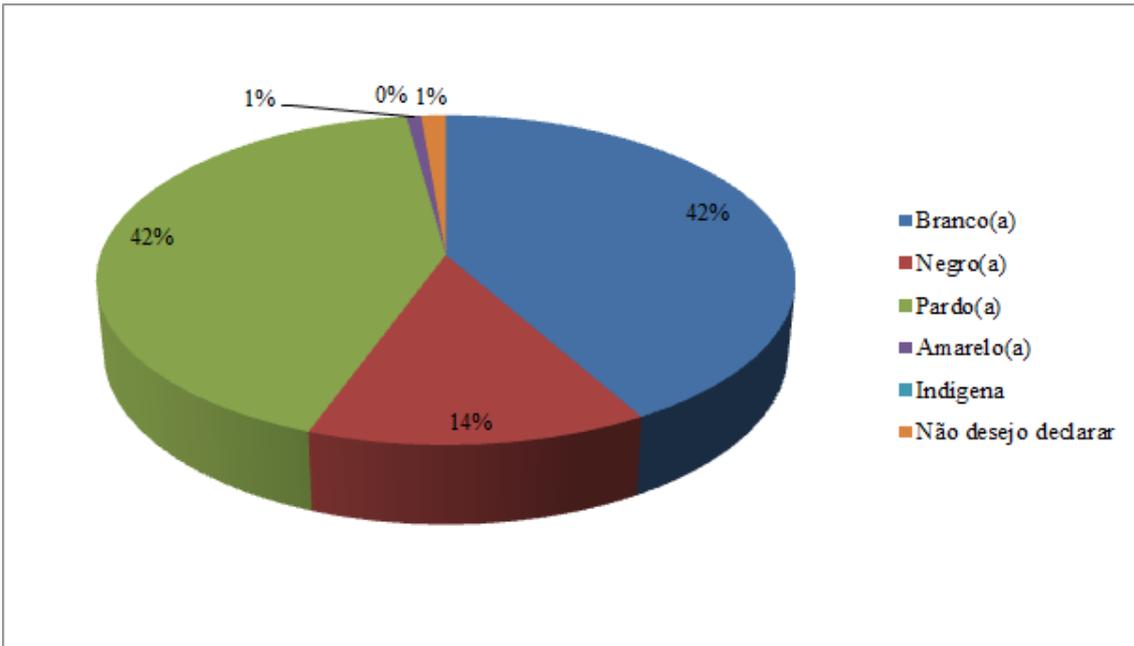
GRÁFICO 2 – SEXO DOS RESPONDENTES



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

O Gráfico 3 mostra que 42% dos respondentes se autodeclararam brancos, 42% pardos e 14% negros. Entre as menores porcentagens 1% autodeclararam amarelo (de origem oriental) e 1% não desejaram declarar sobre a cor/raça/etnia. Não houve respondentes na categoria indígena ou de origem indígena.

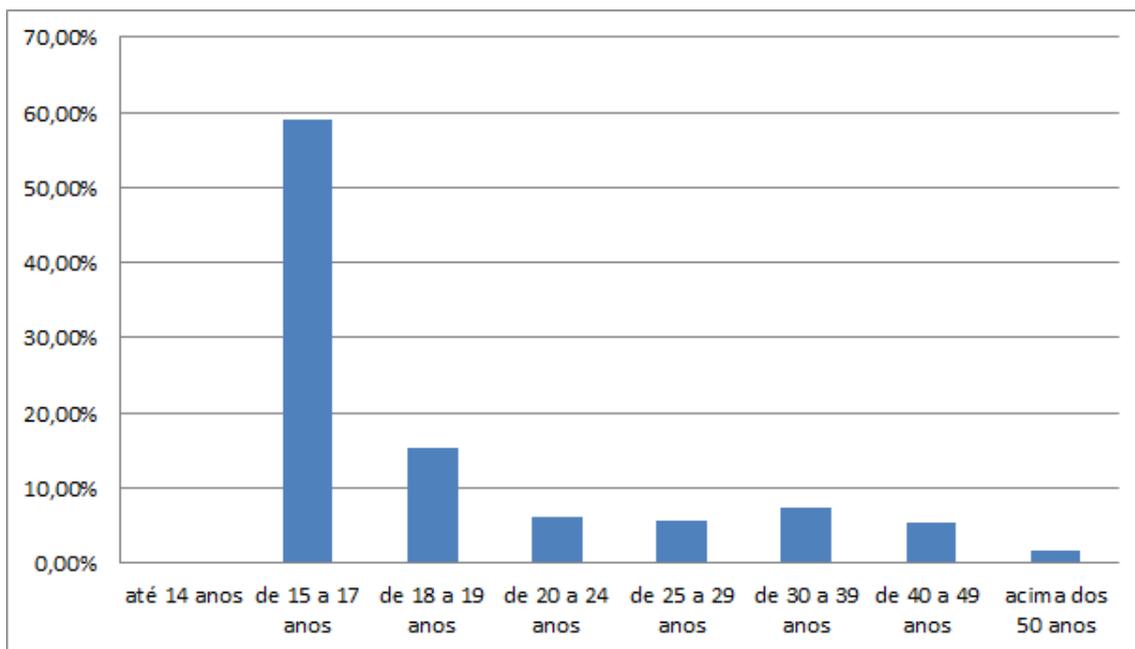
GRÁFICO 3 – COR/RAÇA/ETNIA DOS RESPONDENTES



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

O Gráfico 4 mostra que a maioria dos respondentes (quase 60%), está na faixa etária entre 15 a 17 anos, correspondendo aos nossos discentes dos cursos técnicos e/ou subsequentes. Entre os servidores, há maior predominância de pessoas na faixa etária entre 30 a 49 anos (aproximadamente 15% dos respondentes).

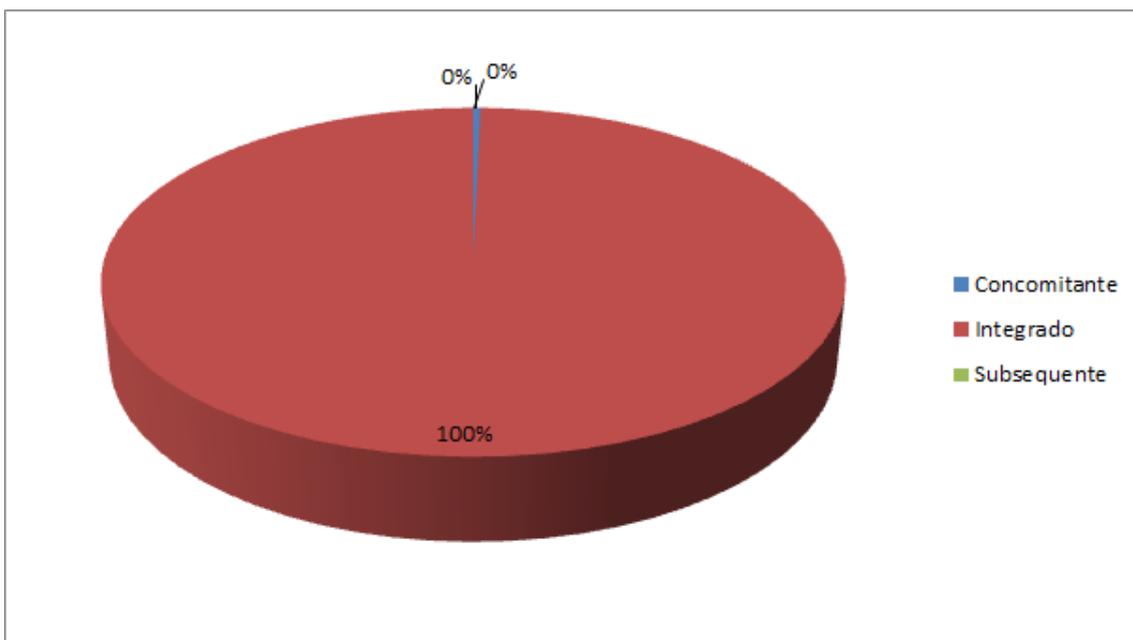
GRÁFICO 4 – FAIXA ETÁRIA DOS RESPONDENTES



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

Em se tratando dos cursos técnicos 100% dos respondentes estão matriculados na modalidade do técnico integrado, sendo apenas 1 respondente em curso concomitante, apesar de não evidenciado no Gráfico 5. Porém, é possível que tenha ocorrido um erro de interpretação da pergunta, pois o *campus* Sabará não oferta mais curso técnico concomitante. Sendo possível se referir ao curso subsequente. É importante salientar que o *campus* Sabará iniciou o curso subsequente de Técnico em Eletrônica, único nessa modalidade, no ano de 2020, tendo uma representação ainda pequena entre os discentes do *campus*.

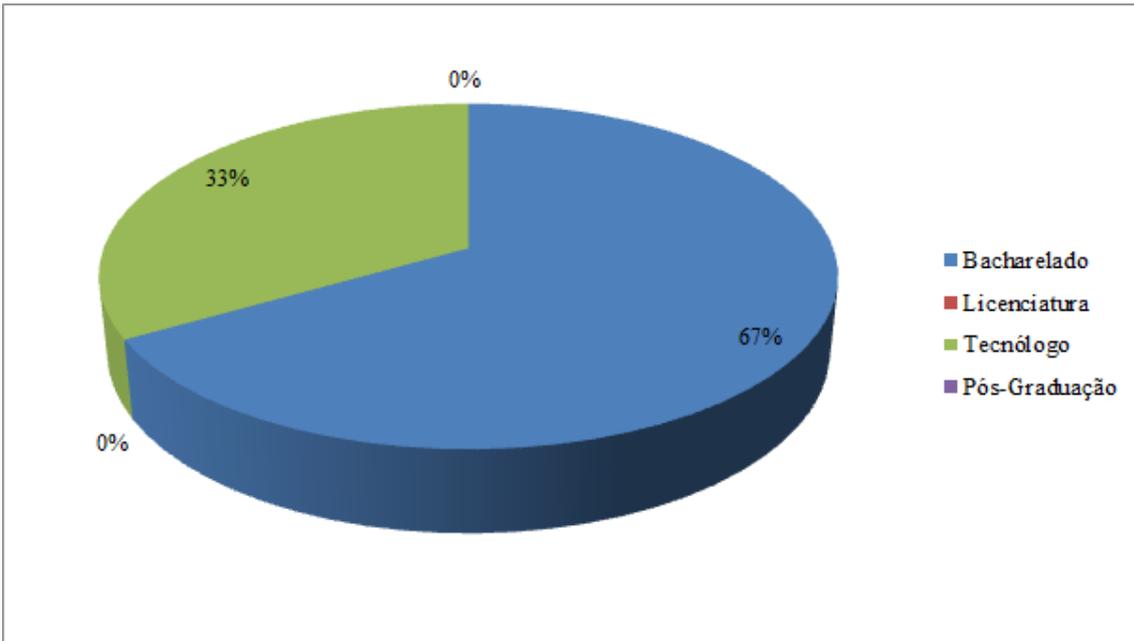
GRÁFICO 5 – DISTRIBUIÇÃO DOS RESPONDENTES DE CURSOS TÉCNICOS POR FORMA DE OFERTA



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

Em 2021, o IFMG Sabará possui três cursos de bacharelado: Administração, Sistemas de Informação, Engenharia de Controle e Automação; e dois cursos superiores de tecnologia, Tecnologia em Processos Gerenciais e Tecnologia em Logística, nenhuma licenciatura e nenhuma pós-graduação. Diante deste cenário, quanto ao tipo de cursos superiores dos respondentes, 67% são do bacharelado e 33% dos cursos tecnológicos, como visto no Gráfico 6.

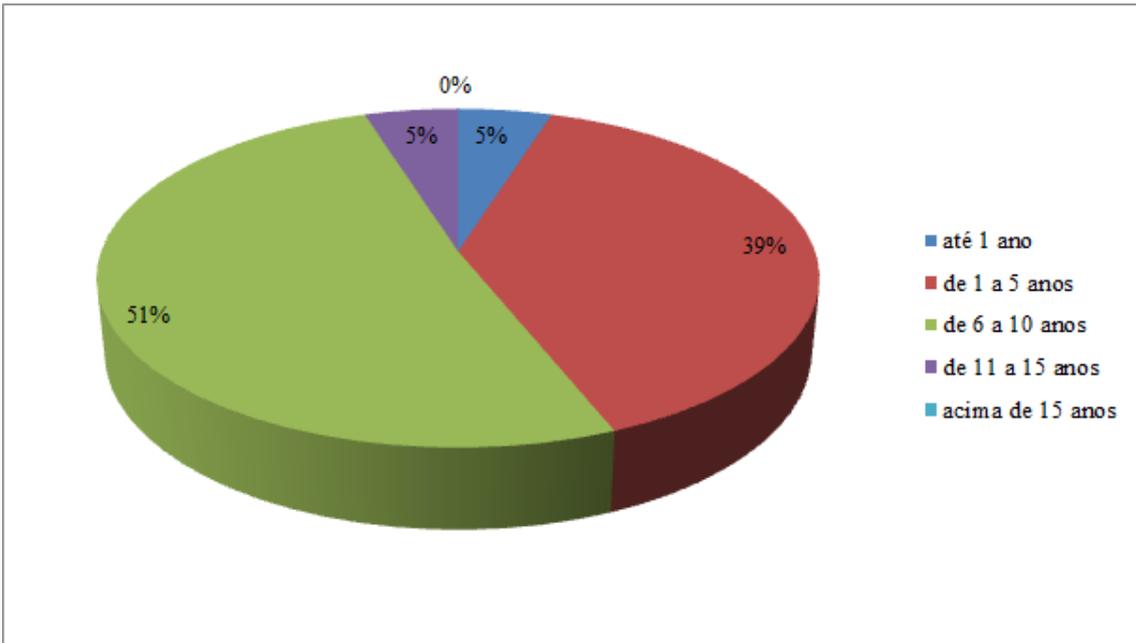
GRÁFICO 6 – DISTRIBUIÇÃO DOS RESPONDENTES DE CURSOS SUPERIORES POR MODALIDADE



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

Quanto ao tempo de serviço entre os servidores, 39% têm entre 1 e 5 anos de trabalho no IFMG e 51% têm de 6 a 10 anos, um reflexo da implantação relativamente recente do *campus*. Entre os servidores mais antigos, que provavelmente foram servidores em outro *campus* do IFMG, 5% têm de 11 a 15 anos. Dentre os mais novos, 5% tem até 1 ano.

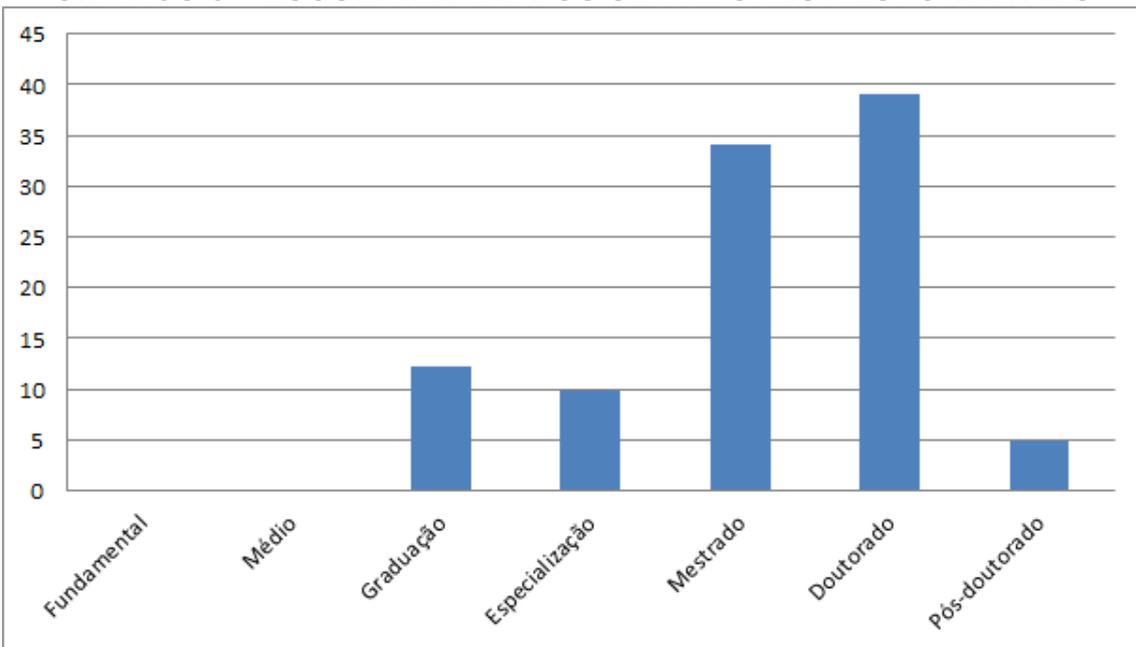
GRÁFICO 7 – TEMPO DE SERVIÇO DOS SERVIDORES RESPONDENTES



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

Quanto à escolaridade dos servidores participantes da pesquisa, aproximadamente 34% possuem mestrado e 38% doutorado, enquanto outros 5% já concluíram o pós-doutorado e em torno de 12% apresentam graduação.

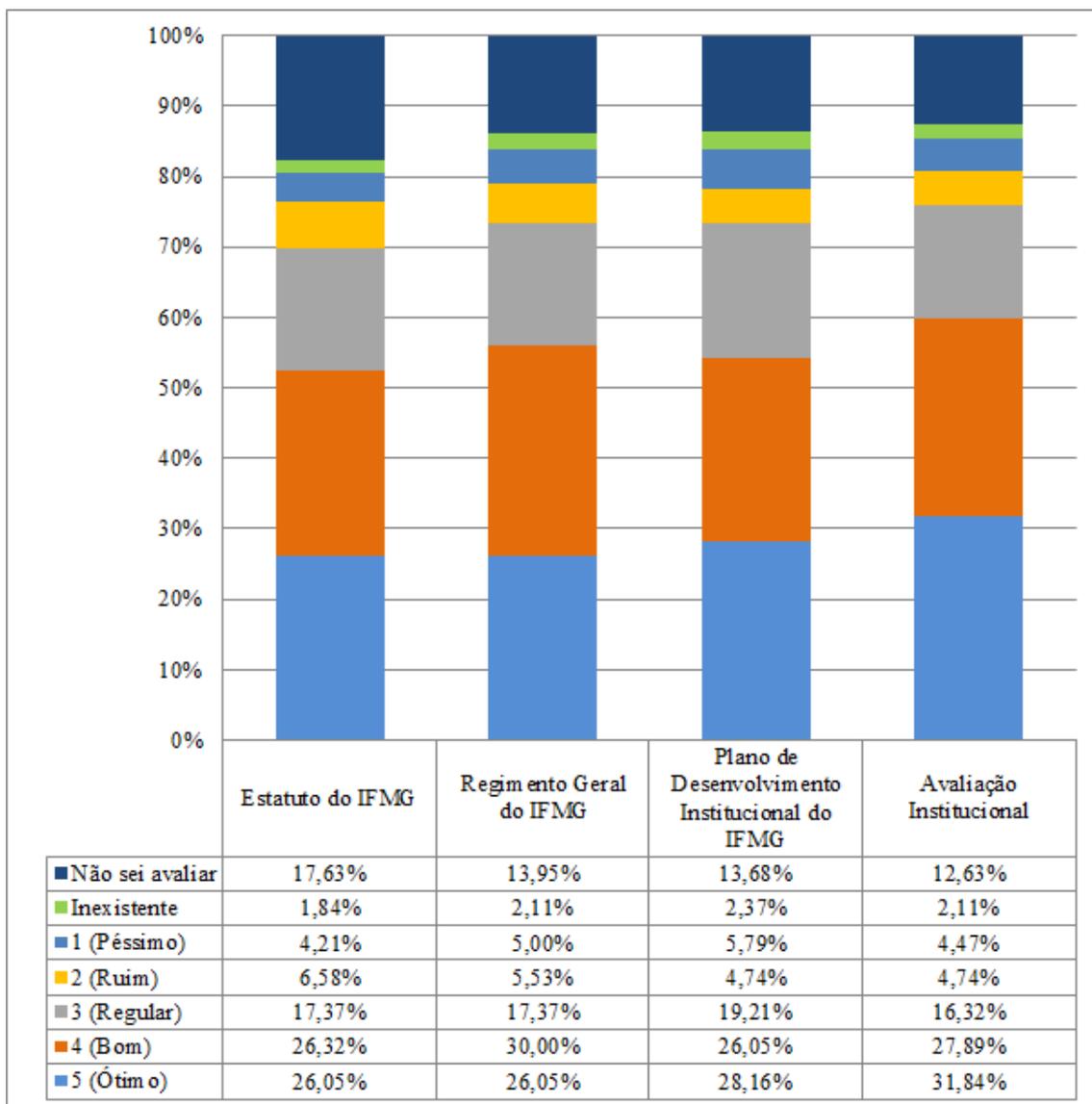
GRÁFICO 8 – ESCOLARIDADE DOS SERVIDORES RESPONDENTES



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

Ainda na fase de perfil dos respondentes, os participantes foram questionados sobre o conhecimento de documentos internos do IFMG. Em média 16,58% relataram não possuir condições de avaliar os documentos citados: Estatuto do IFMG, Regimento Geral do IFMG, Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e Relatório de Autoavaliação Institucional. Cerca de 10,27% estão na condição de conhecimento péssimo a ruim. Na outra ponta, 55,59% informa ter um ótimo ou bom conhecimento destes documentos. Esse resultado aponta que, apesar de um número significativo de respondentes conhecer os documentos, ainda há necessidade de ampliar a divulgação sobre eles no dia a dia, de forma a aproximá-los da comunidade em geral. Tornando esse ponto da avaliação institucional uma meta a ser melhorada pela atual CPA Local.

GRÁFICO 9 – CONHECIMENTO DOS RESPONDENTES SOBRE DOCUMENTOS INTERNOS DO IFMG



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

3.2 Análise dos Resultados por Eixo

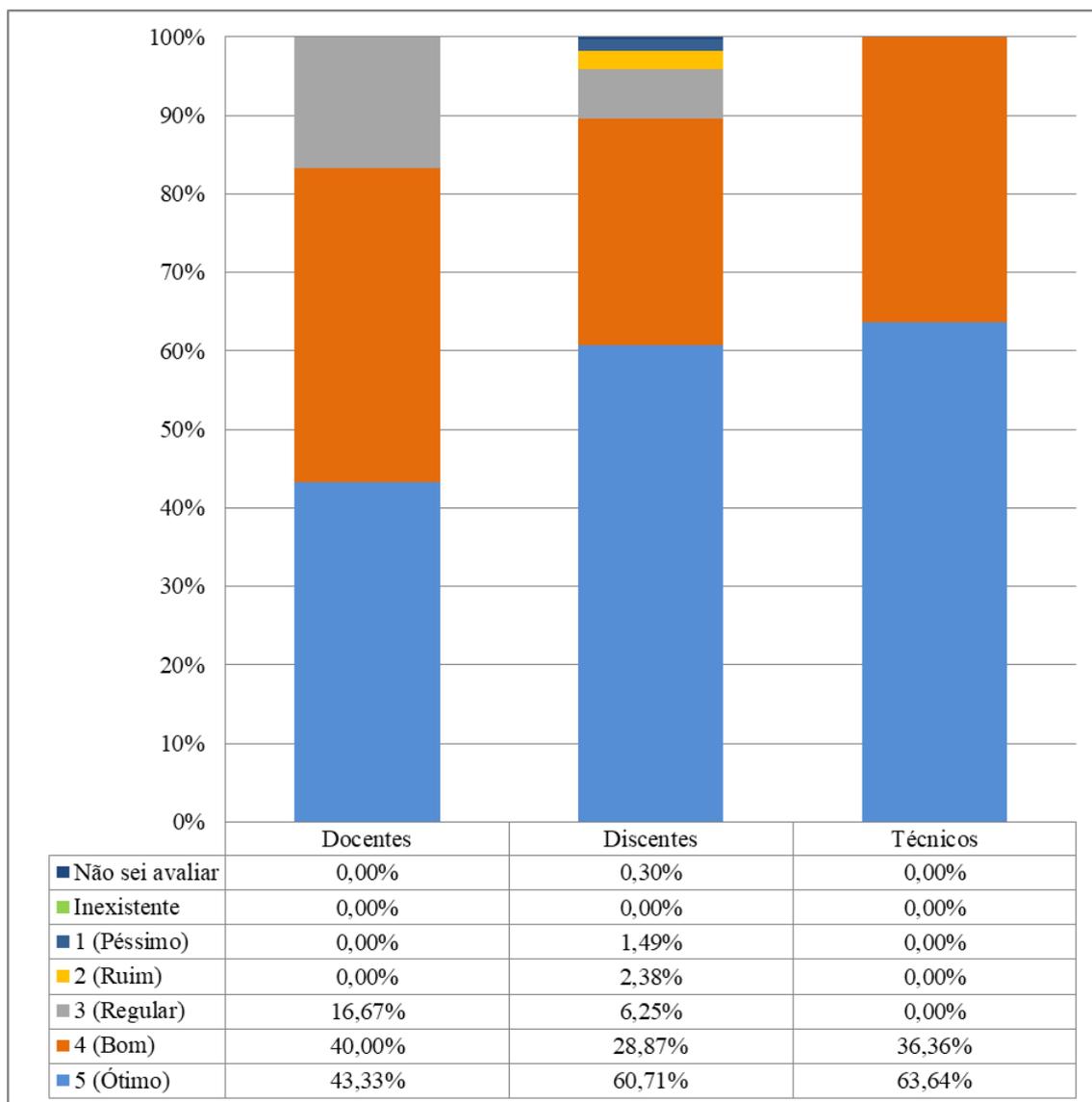
3.2.1 EIXO 2 – DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

O 'Eixo 2' objetiva avaliar as ações e as políticas voltadas para a expansão e o aperfeiçoamento da instituição. Neste eixo inserem-se a 'Dimensão 1' (Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional) e a 'Dimensão 3' (Responsabilidade Social da Instituição). Os resultados da avaliação e a

análise de cada um dos indicadores devem ser apresentados conforme os gráficos a seguir:

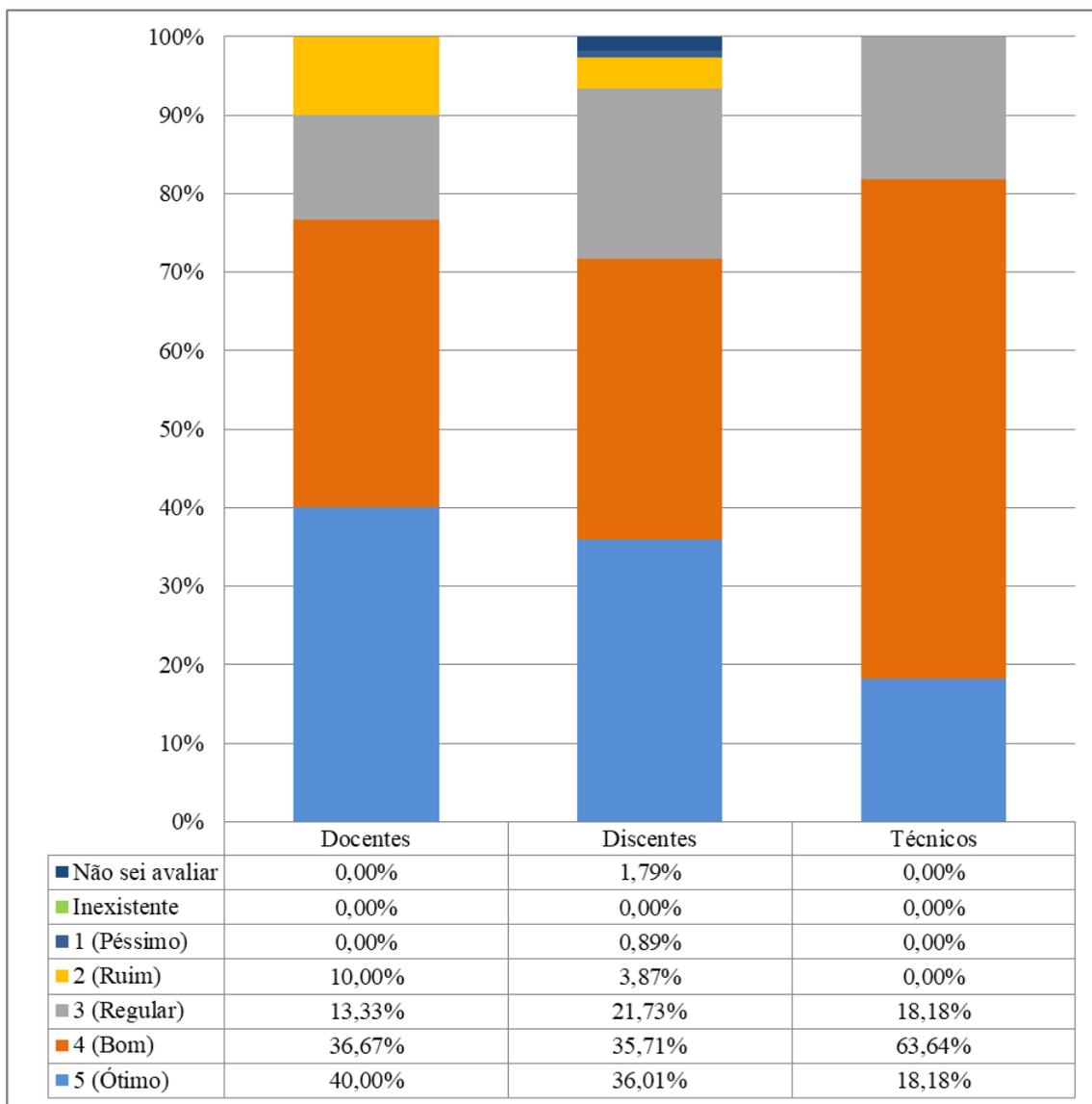
DIMENSÃO 1

GRÁFICO 10 – QUALIDADE DE ENSINO



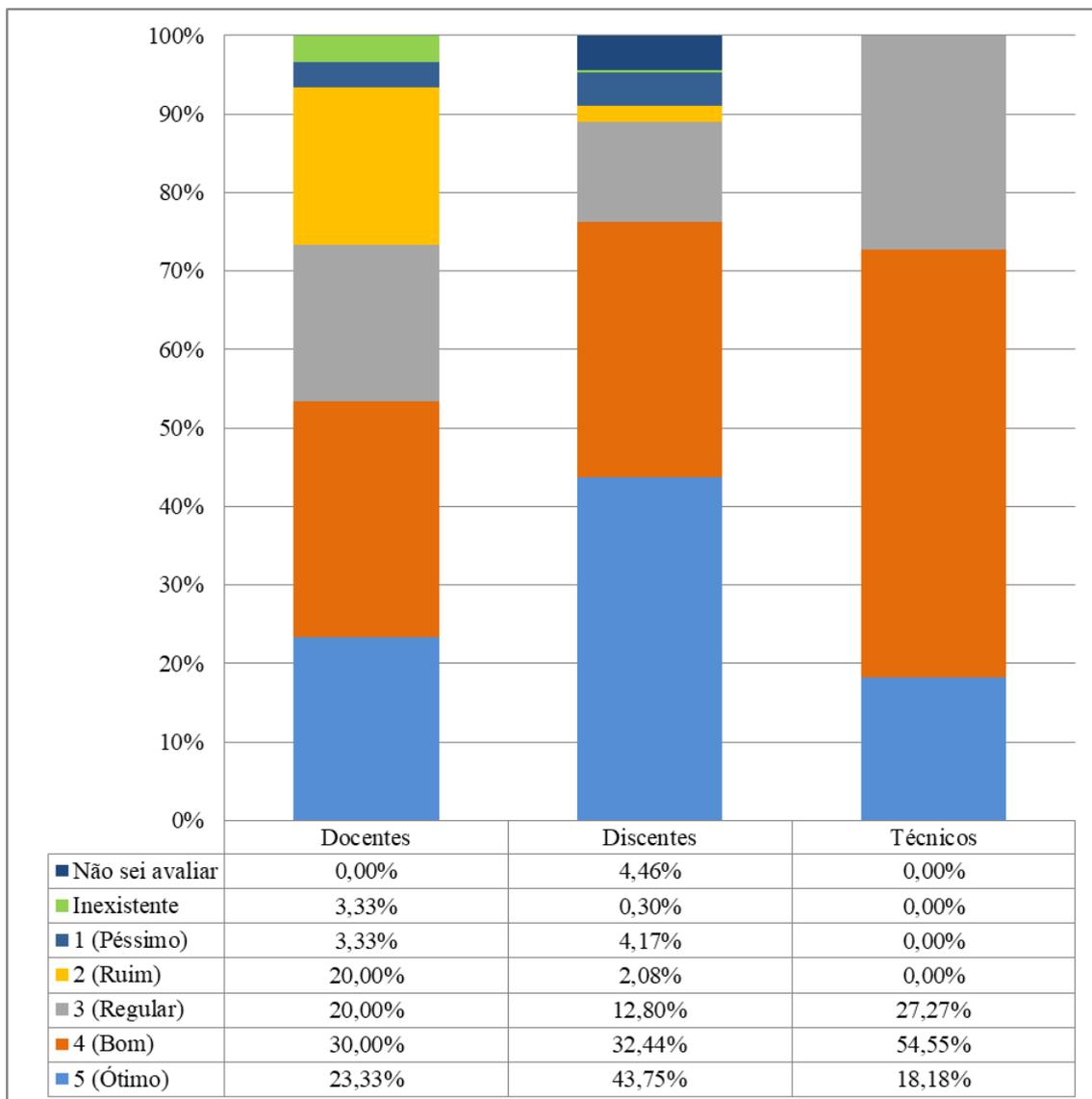
Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

GRÁFICO 11 – OFERTA DE CURSOS EM DIFERENTES NÍVEIS E MODALIDADES



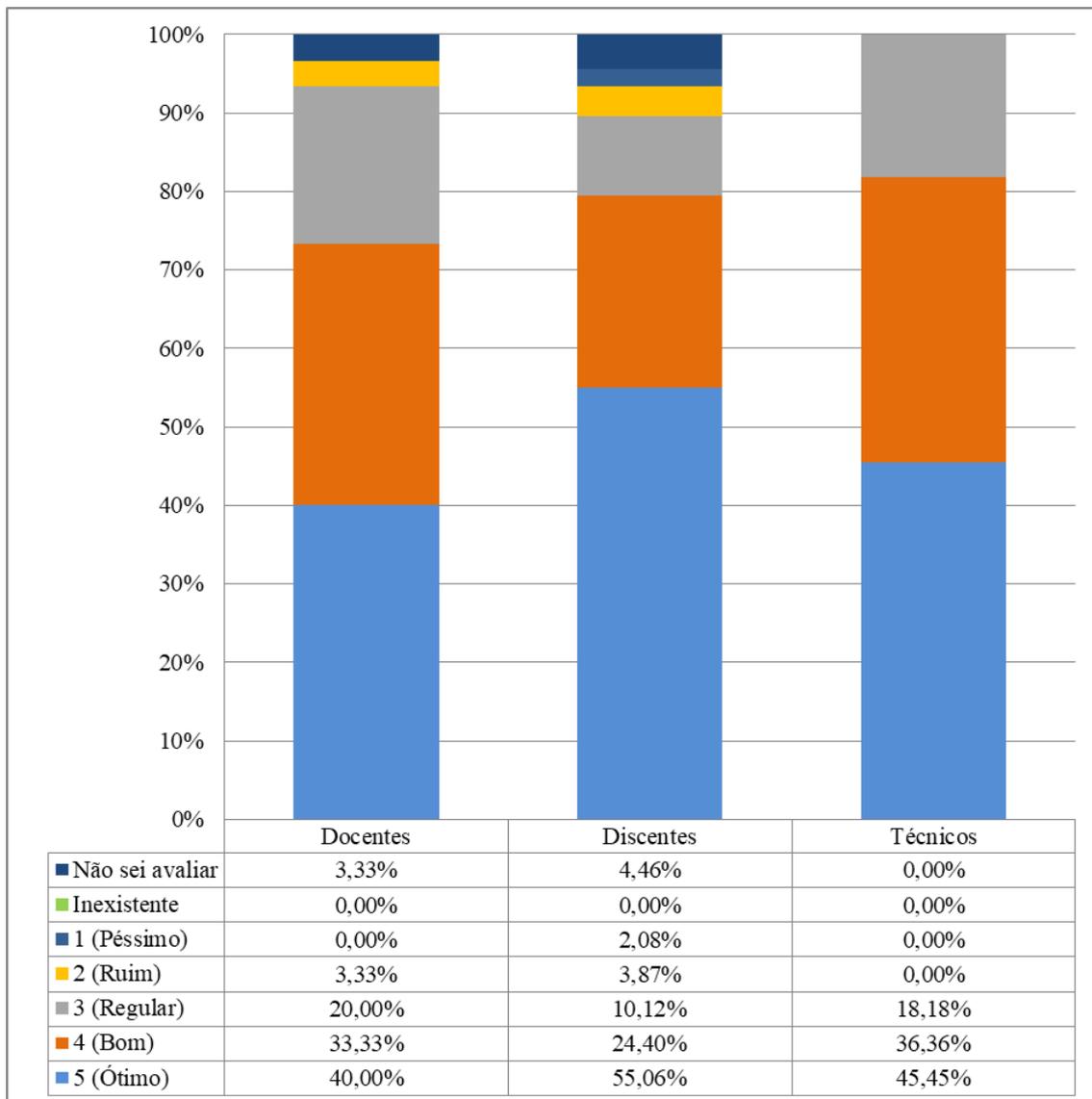
Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

GRÁFICO 12 – GESTÃO DEMOCRÁTICA E TRANSPARENTE



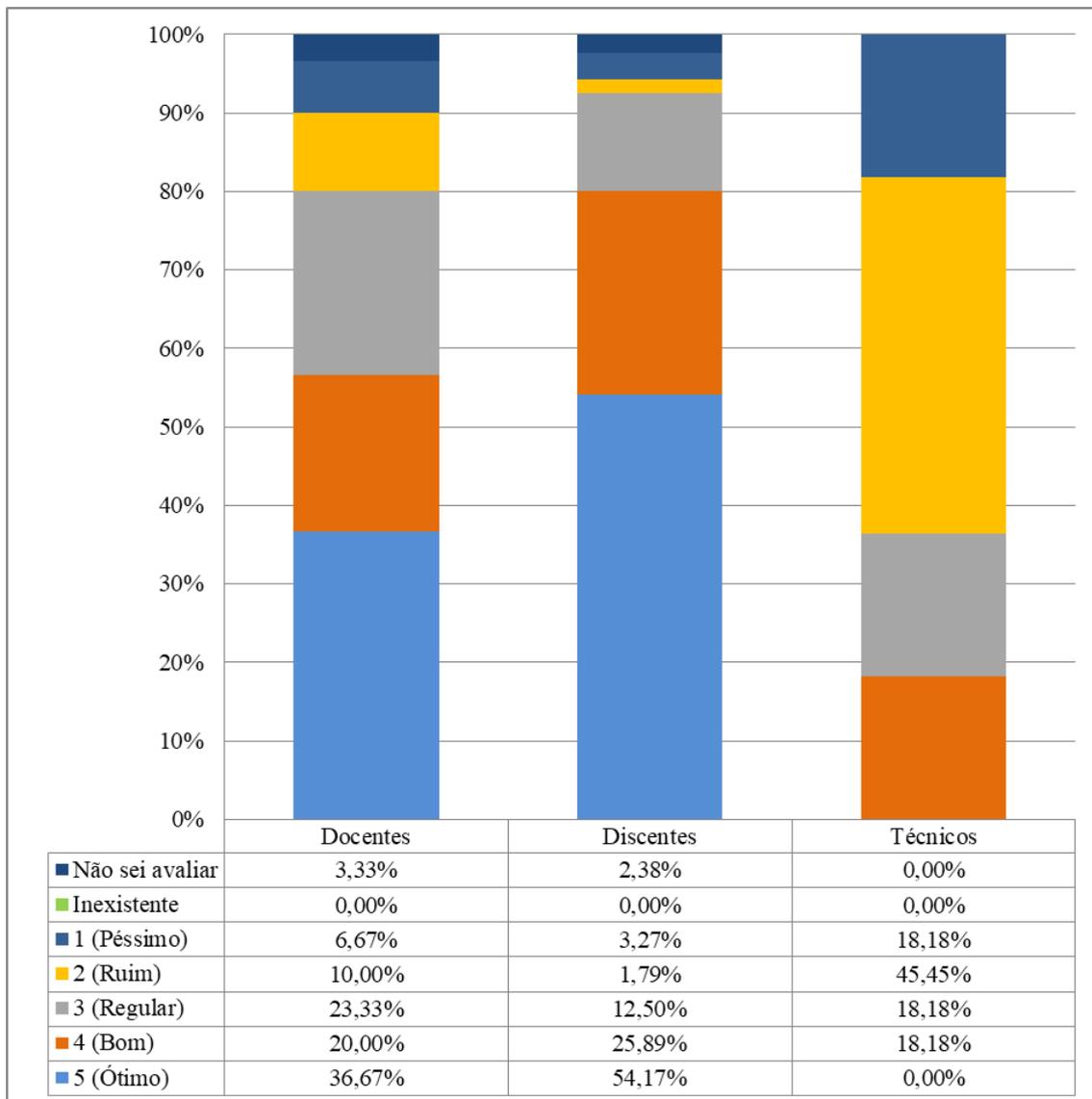
Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

GRÁFICO 13 – FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS CAPAZES DE ATENDER ÀS DEMANDAS DA SOCIEDADE



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

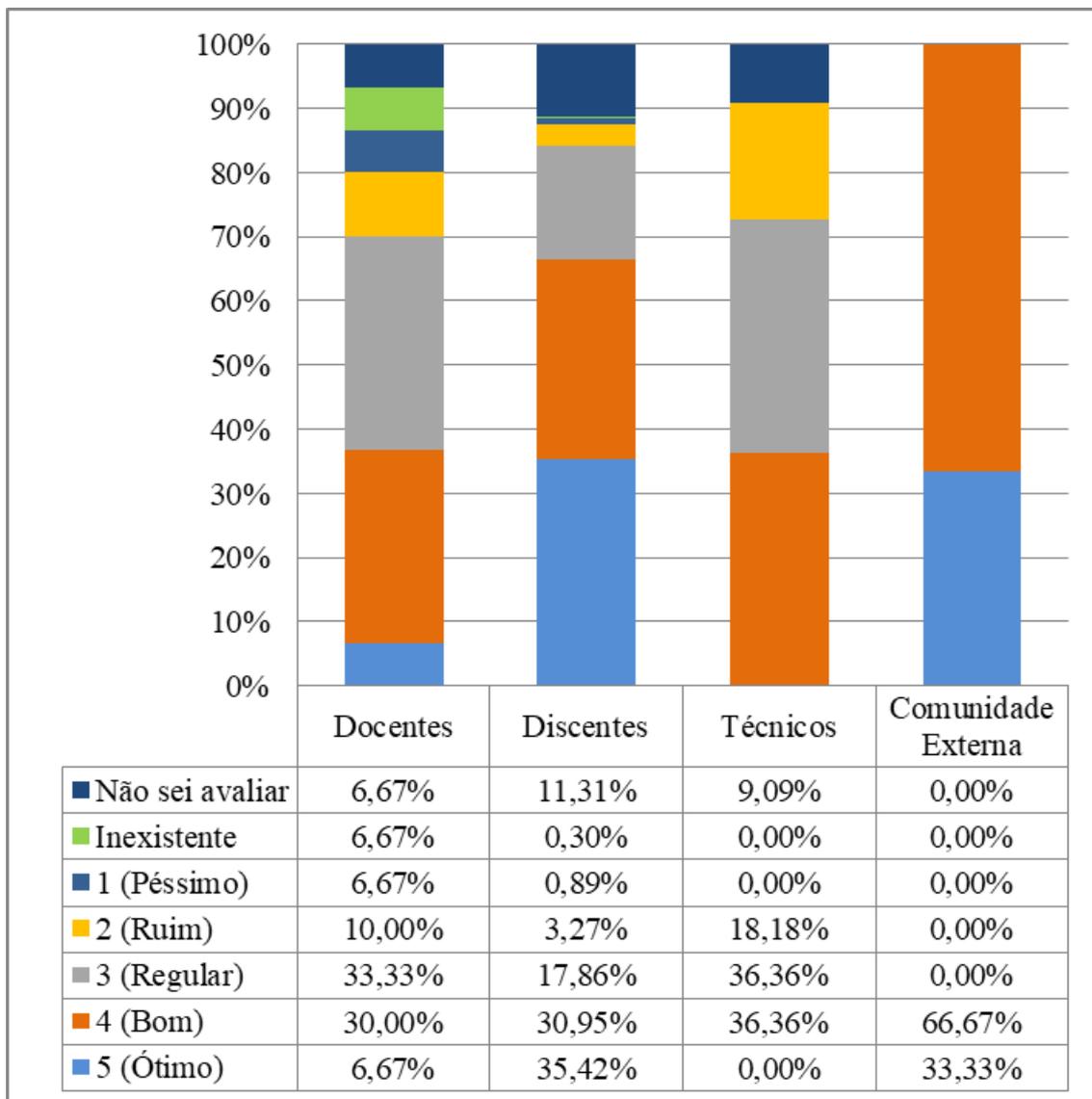
GRÁFICO 14 – COMPROMISSO COM A MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA DA COMUNIDADE ACADÊMICA



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

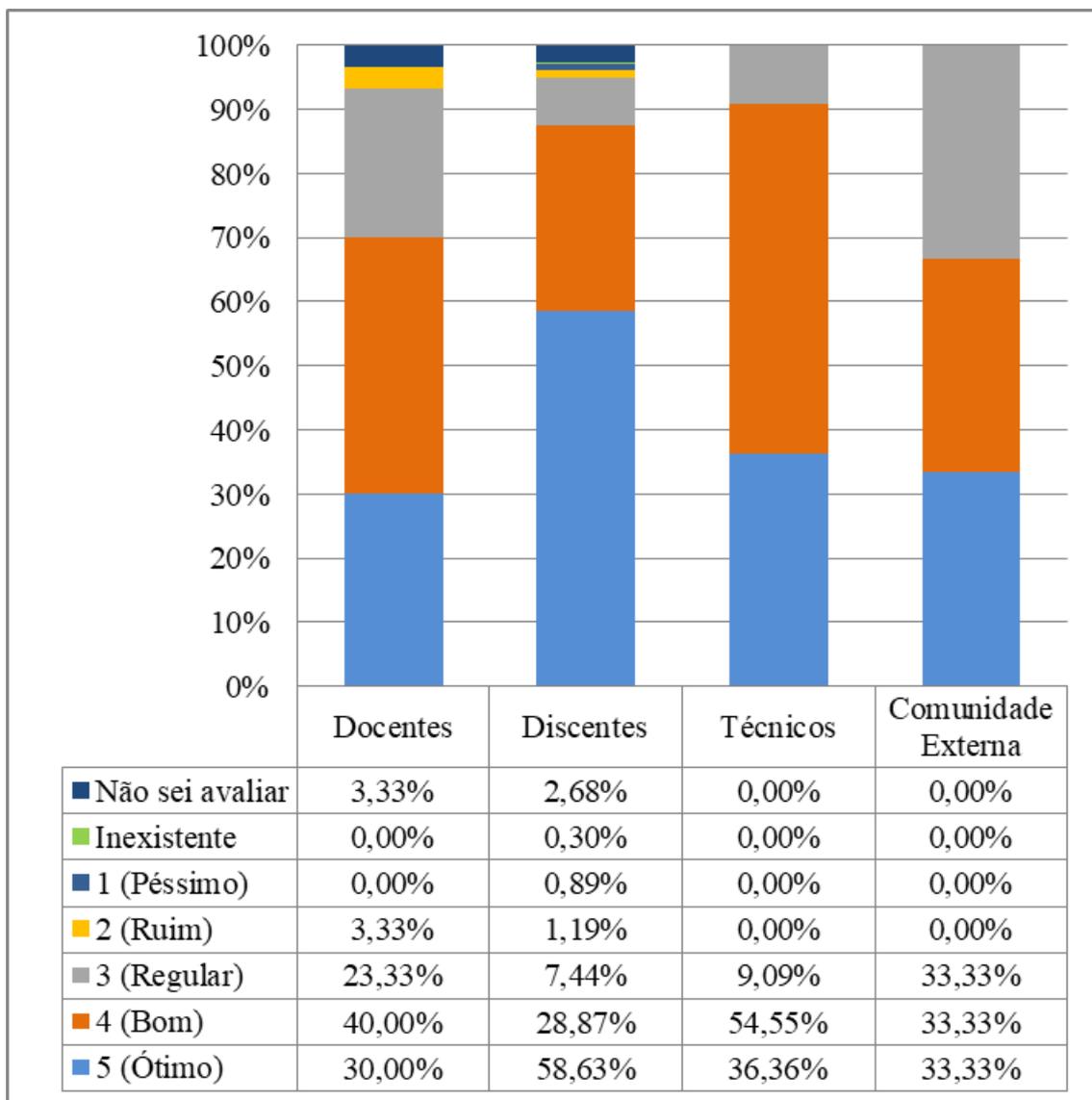
DIMENSÃO 3

GRÁFICO 15 – PROMOÇÃO DE AÇÕES VOLTADAS PARA A PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE E O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



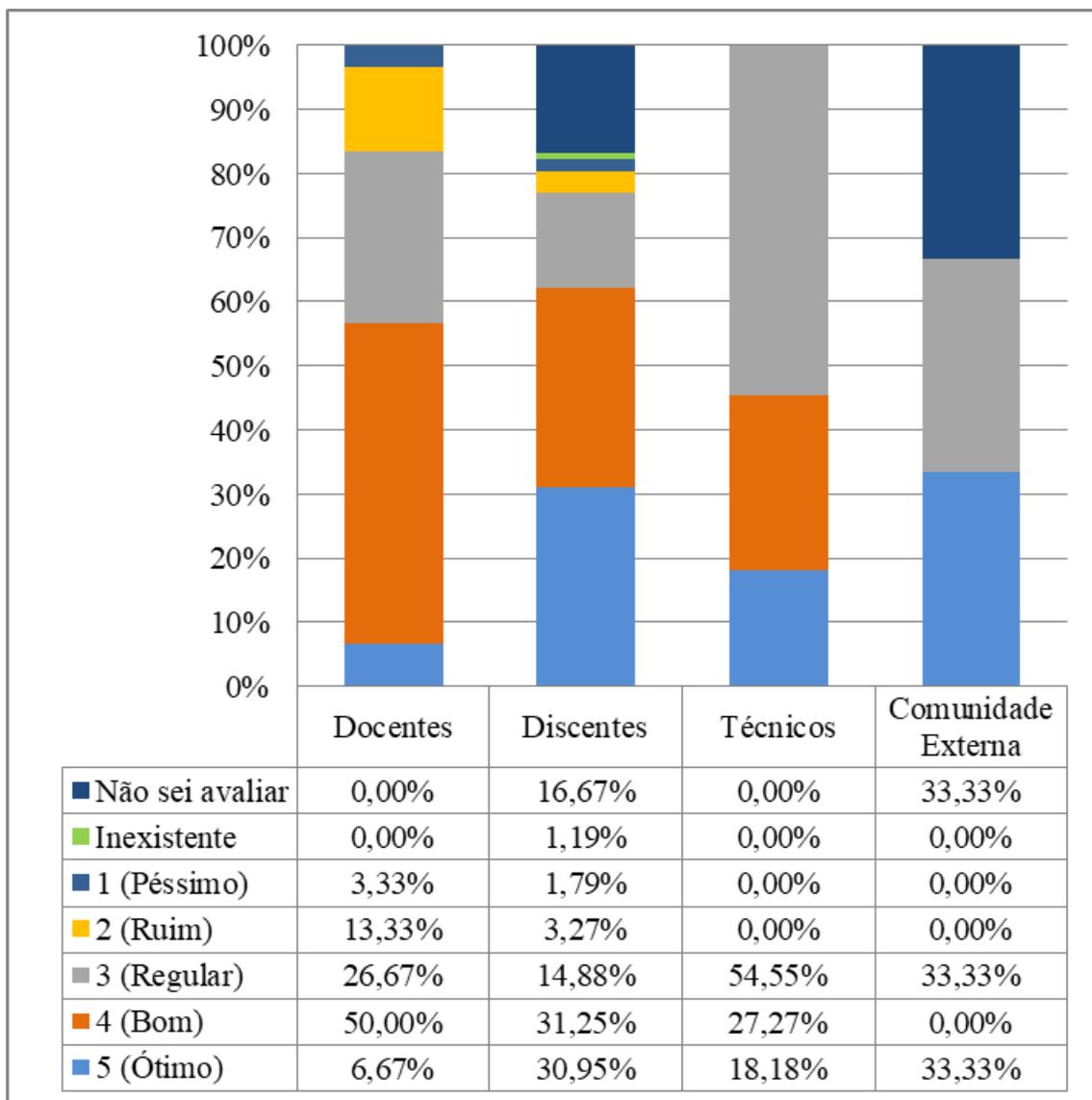
Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

GRÁFICO 16 – AÇÕES DESENVOLVIDAS JUNTO À COMUNIDADE EXTERNA (PROJETOS DE EXTENSÃO, PALESTRAS, FEIRAS, MOSTRAS DE PROFISSÕES, ETC)



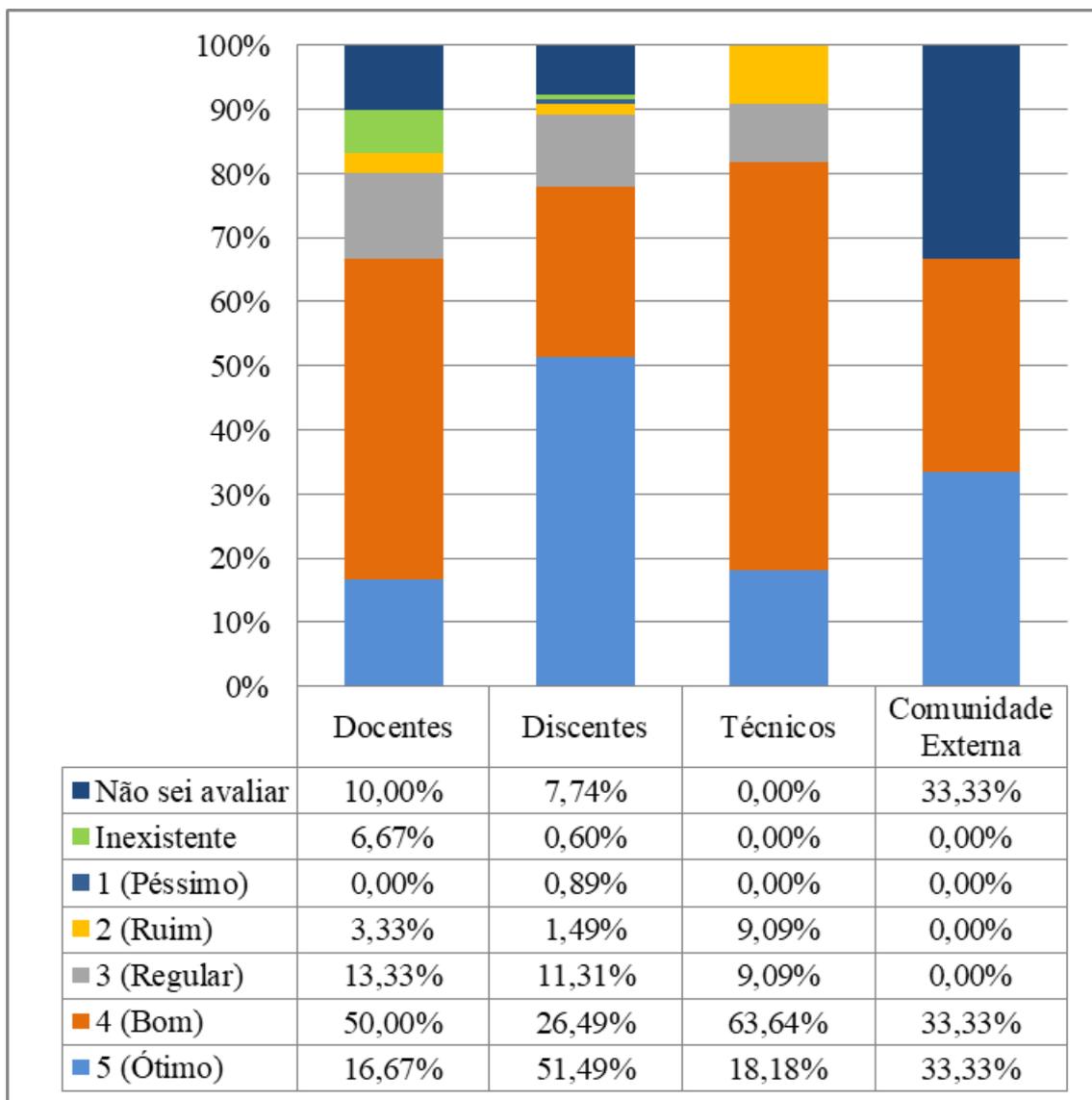
Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

GRÁFICO 17 – CONTRIBUIÇÃO DO IFMG NO DESENVOLVIMENTO REGIONAL (PARCERIAS COM A COMUNIDADE/EMPRESAS, CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL, ETC.)



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

GRÁFICO 18 – PROMOÇÃO DE AÇÕES VOLTADAS AO RESPEITO À DIVERSIDADE (GÊNERO, ORIENTAÇÃO SEXUAL, RAÇA/ETNIA, CULTURAL ETC.)



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

3.2.1.1 ANÁLISE GERAL DO EIXO 2

No eixo 2 foram avaliados 9 indicadores subdivididos em duas dimensões: (1) Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional (3) Responsabilidade Social da Instituição. Na dimensão (1), em relação ao compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica, existe uma avaliação positiva de mais 56% dos docentes e mais de 80% dos discentes contudo, dentre os TAE'S não houve avaliação ótima e 45,45% destes respondentes avaliaram de forma negativa este quesito, o que indica a necessidade da existência de ações de melhoria. Em relação a formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade as avaliações foram positivas ultrapassando um percentual de 70% dentre os respondentes docentes, discentes e TAE'S que avaliaram como ótimo ou bom.

No que diz respeito a gestão democrática e transparente, o relatório indica a necessidade da existência de implantação de melhorias visto que foi avaliado como ótimo por 43,75% dos discentes, e como bom por 54,55% dos TAE'S mas foi avaliado de forma negativa por mais de 45% dos docentes.

A oferta de cursos em diferentes níveis de modalidades e a qualidade de ensino foram avaliadas de forma positiva por mais de 70% e 80%, respectivamente, de todos os grupos de respondentes.

Na dimensão 3, em relação a promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável, as respostas foram diversificadas, não apresentando um padrão de avaliação positivo ou negativo. A média das avaliações entre ótimo, bom e regular foi de 33% dentre o grupo de respondentes. Somente a comunidade externa avaliou, acima da média, em 66,67%, como bom.

Mais de 60% dos discentes avaliaram como ótimo ou bom a contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional etc.), sendo que 16,67% dos discentes não souberam avaliar. Dentre os docentes, 50% avaliou como bom e 26,67% como regular e dentre os técnicos 54,55% avaliou como regular. Vale ressaltar que 33,33% da comunidade externa não soube avaliar.

Em relação às ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc.) a avaliação foi positiva considerando-se os respondentes dos grupos, de docentes,

discentes e TAE'S, contudo, cabe ressaltar que 33,33% da comunidade externa avaliou este quesito como regular.

No que se refere à promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (Gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural etc), mais de 65% dos respondentes avaliaram como ótimo ou bom, o que representa uma melhora positiva para este quesito em relação a avaliação contida no relatório parcial de autoavaliação institucional 2018. Mesmo com esta melhora 33,33% dos respondentes da comunidade externa informaram não saber avaliar este quesito.

3.2.2 EIXO 4 – POLÍTICAS DE GESTÃO

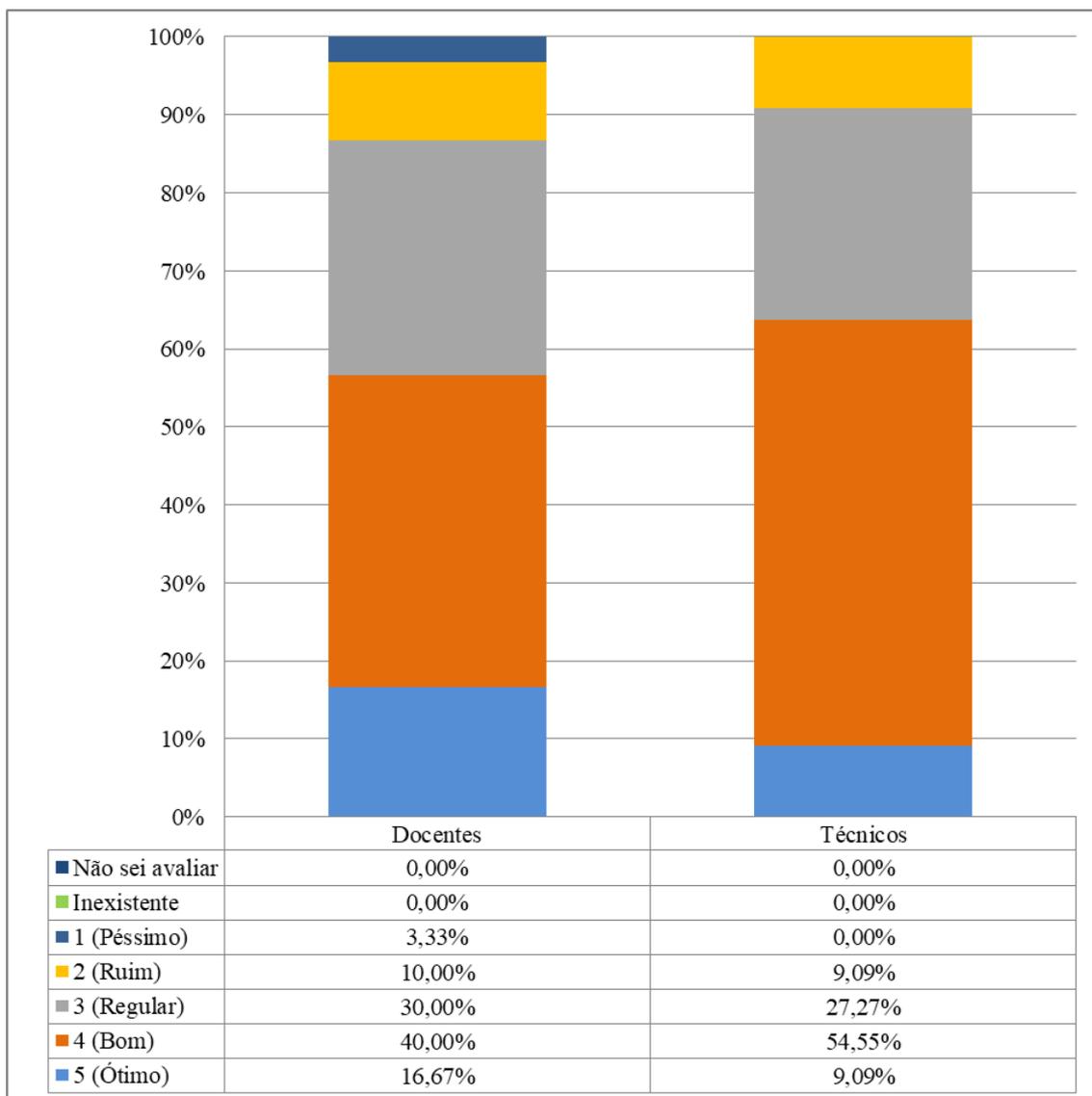
O Eixo 4 contempla as Políticas de Gestão do IFMG a partir de três dimensões: Políticas de Pessoal (Dimensão 5); Organização e Gestão da Instituição (Dimensão 6) e Sustentabilidade Financeira (Dimensão 10).

DIMENSÃO 5 - POLÍTICAS DE PESSOAL

As condições do ambiente de trabalho precisam ser desenvolvidas. Tanto os servidores docentes quanto os servidores técnico-administrativos, fizeram uma avaliação positiva das condições do ambiente de trabalho: 56,67% e 63,64%, respectivamente, atribuíram o conceito ótimo e bom,

Houve um número relevante de avaliações intermediárias (regular), sendo 30% e 27,27%, respectivamente, o que demonstra que ainda há potencial e demanda por melhorias nas condições de trabalho.

GRÁFICO 19 – CONDIÇÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO

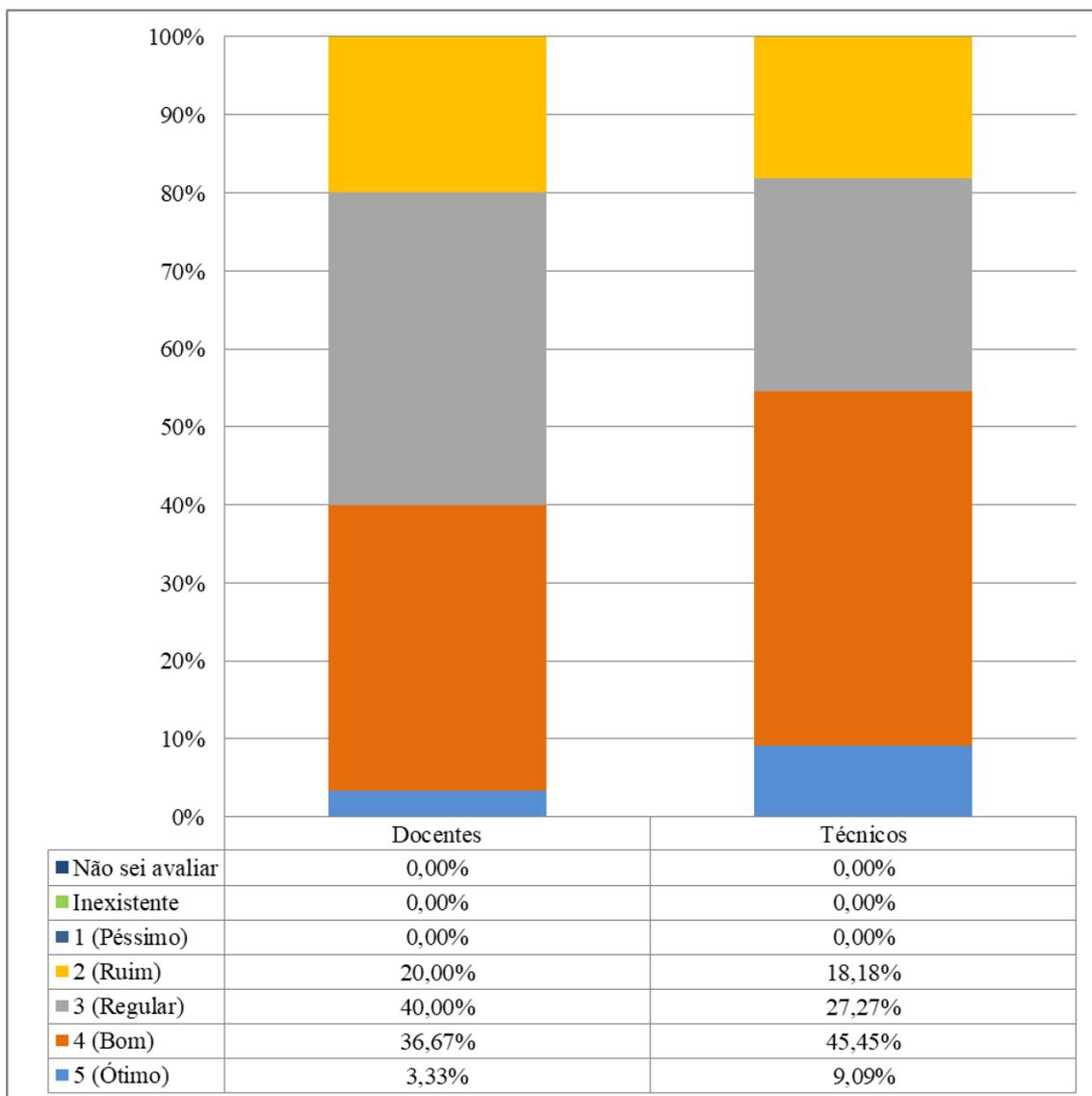


Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

Para os docentes, o dimensionamento e alocação dos servidores é um ponto que precisa ser corrigido. Apenas 40% dos respondentes desse segmento fizeram uma avaliação positiva desse quesito. Em outras palavras, 60% dos docentes manifestaram algum tipo de insatisfação.

Quanto aos técnicos administrativos, a avaliação positiva foi maior: 54,54% responderam ótimo ou bom. Contudo, ainda é um percentual baixo, o que demonstra que esse é um ponto que precisa ser desenvolvido, também para o segmento técnico administrativo.

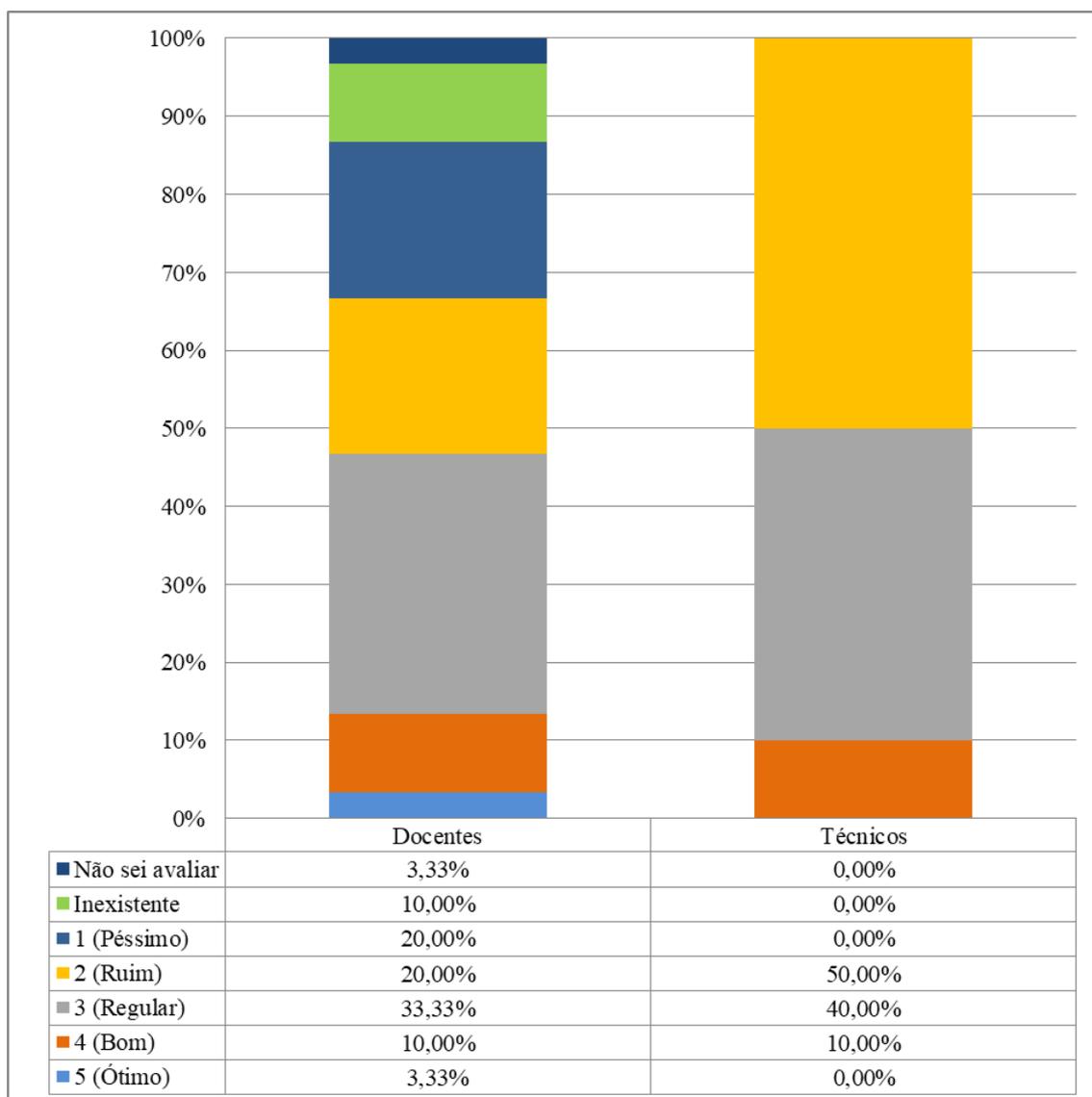
GRÁFICO 20 – DIMENSIONAMENTO E ALOCAÇÃO DE SERVIDORES



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

As ações voltadas para a promoção da saúde ocupacional e segurança do trabalho precisam de correção, visto que não foram bem avaliadas nem pelos técnicos-administrativos, nem pelos docentes: 50% e 40% respectivamente, fizeram uma avaliação negativa (ruim e péssimo) ; 40% e 33,33% uma avaliação intermediária (regular), e apenas 10% e 13,33% avaliaram positivamente (ótimo e bom). Cabe ressaltar que nenhum técnico-administrativo avaliou esse quesito como ótimo, o que pode indicar que essa categoria deseja por mais ações específicas para promoção e cuidado da saúde ocupacional e segurança no trabalho.

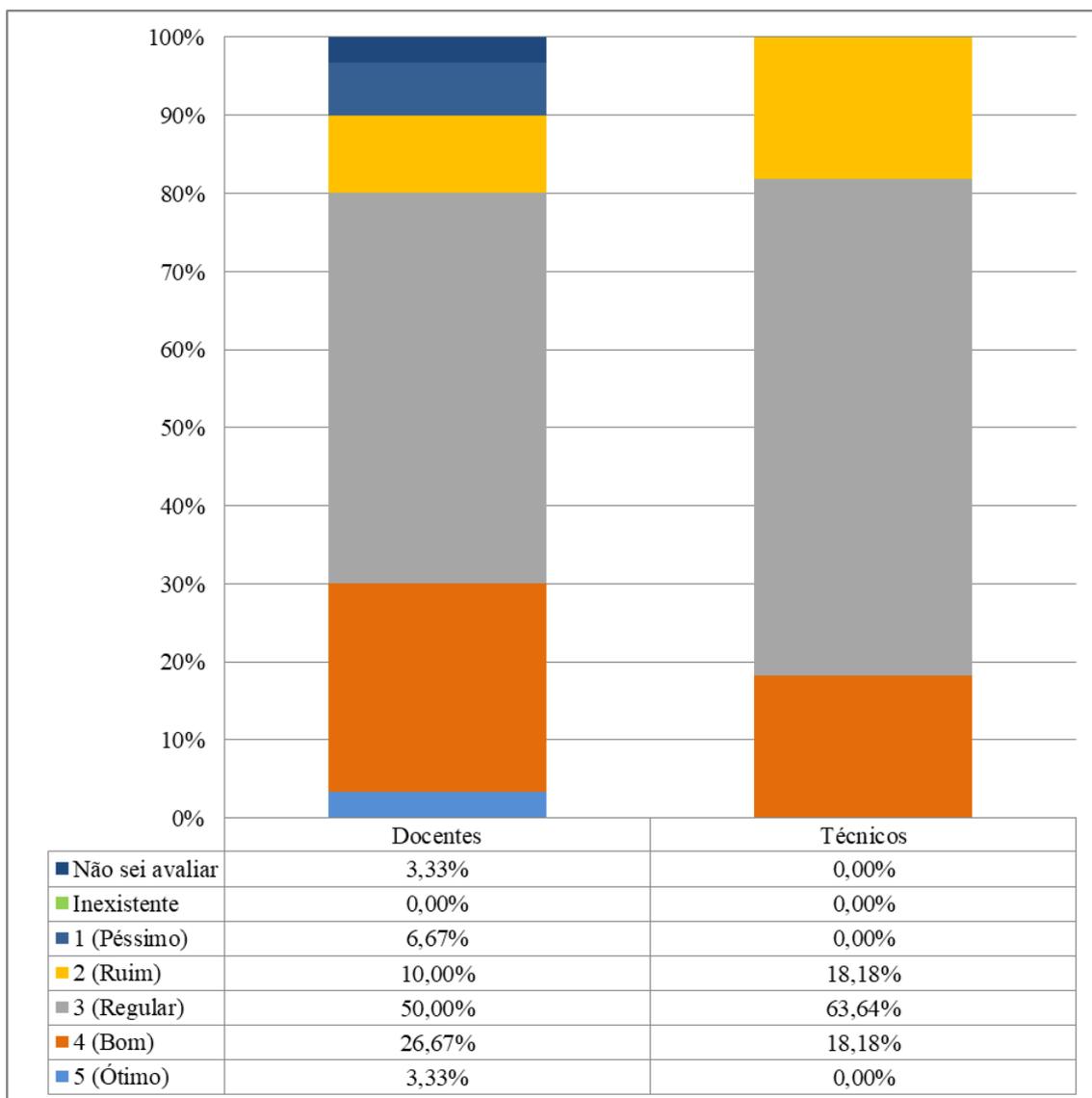
GRÁFICO 21 – PROMOÇÃO DE AÇÕES VOLTADAS PARA SAÚDE OCUPACIONAL E SEGURANÇA DO TRABALHO



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

As ações de formação continuada e de capacitação de servidores precisam de correções. Apenas 30% dos docentes e 18,18% dos TAE's avaliaram positivamente. A avaliação intermediária representou a maior parcela, 50% e 63,64% respectivamente, enquanto que a avaliação negativa foi de 16,67% e 18,18%.

GRÁFICO 22 – FORMAÇÃO CONTINUADA E CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES



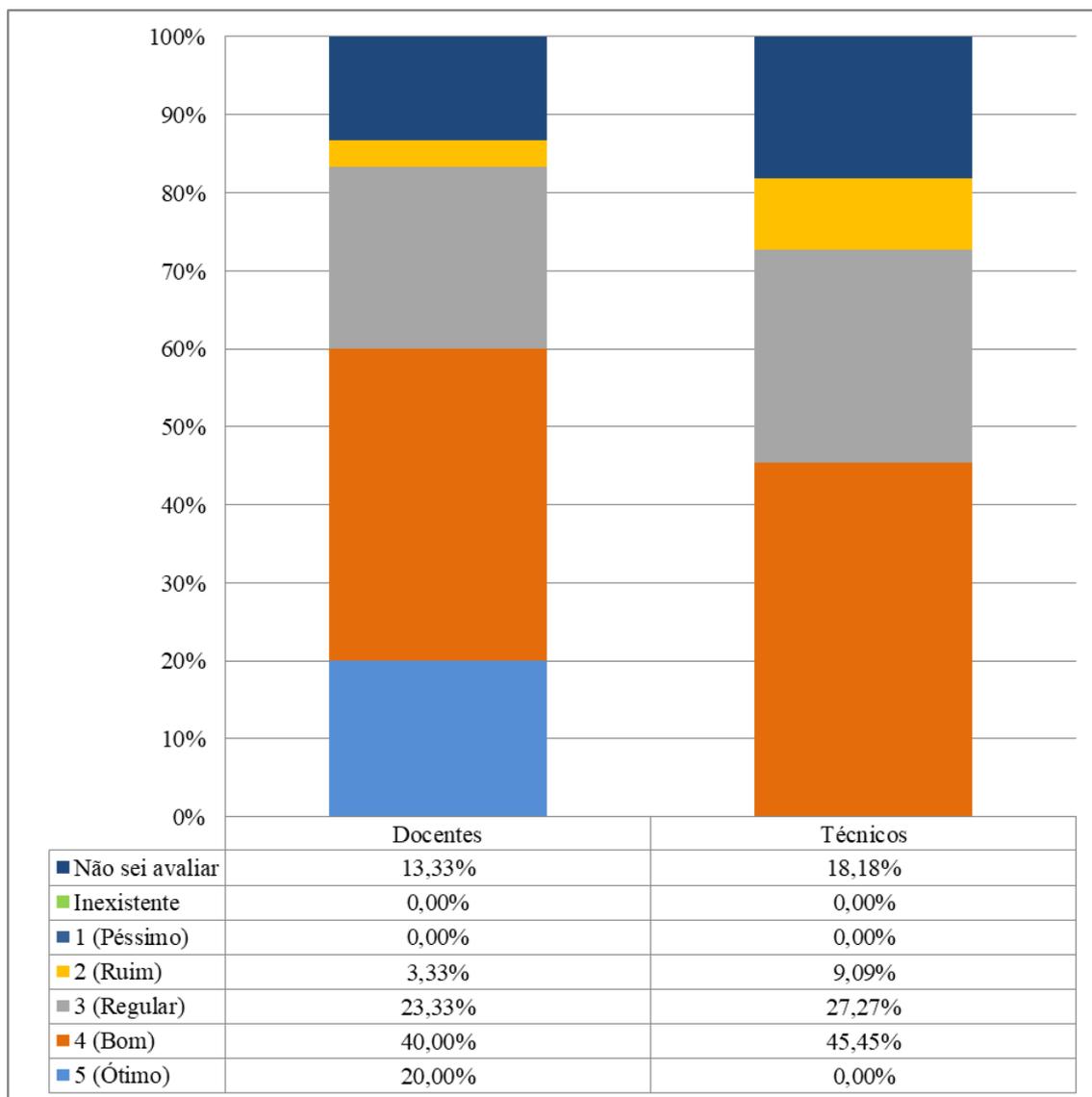
Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

As comissões específicas que cuidam das carreiras foram avaliadas de formas distintas por cada segmento. Para os docentes, a atuação da CPPD necessita de desenvolvimento, visto que recebeu 60% de avaliação positiva. Contudo chama atenção o número elevado de resposta neutra entre os docentes, mais especificamente “Não sei avaliar”, que recebeu 13,33%, sendo mais alto até que a avaliação negativa (3,33%). Há ainda uma parcela do

segmento docente que não está familiarizado com as ações e atribuições da CPPD.

Já para os técnicos administrativos, a atuação da CIS precisa de correção: apenas 45,45% dos respondentes fizeram uma avaliação positiva. É preciso destacar que não houve votos na categoria ótimo.

GRÁFICO 23 – ATUAÇÃO DA CIS (TAE) / CPPD (DOCENTE)



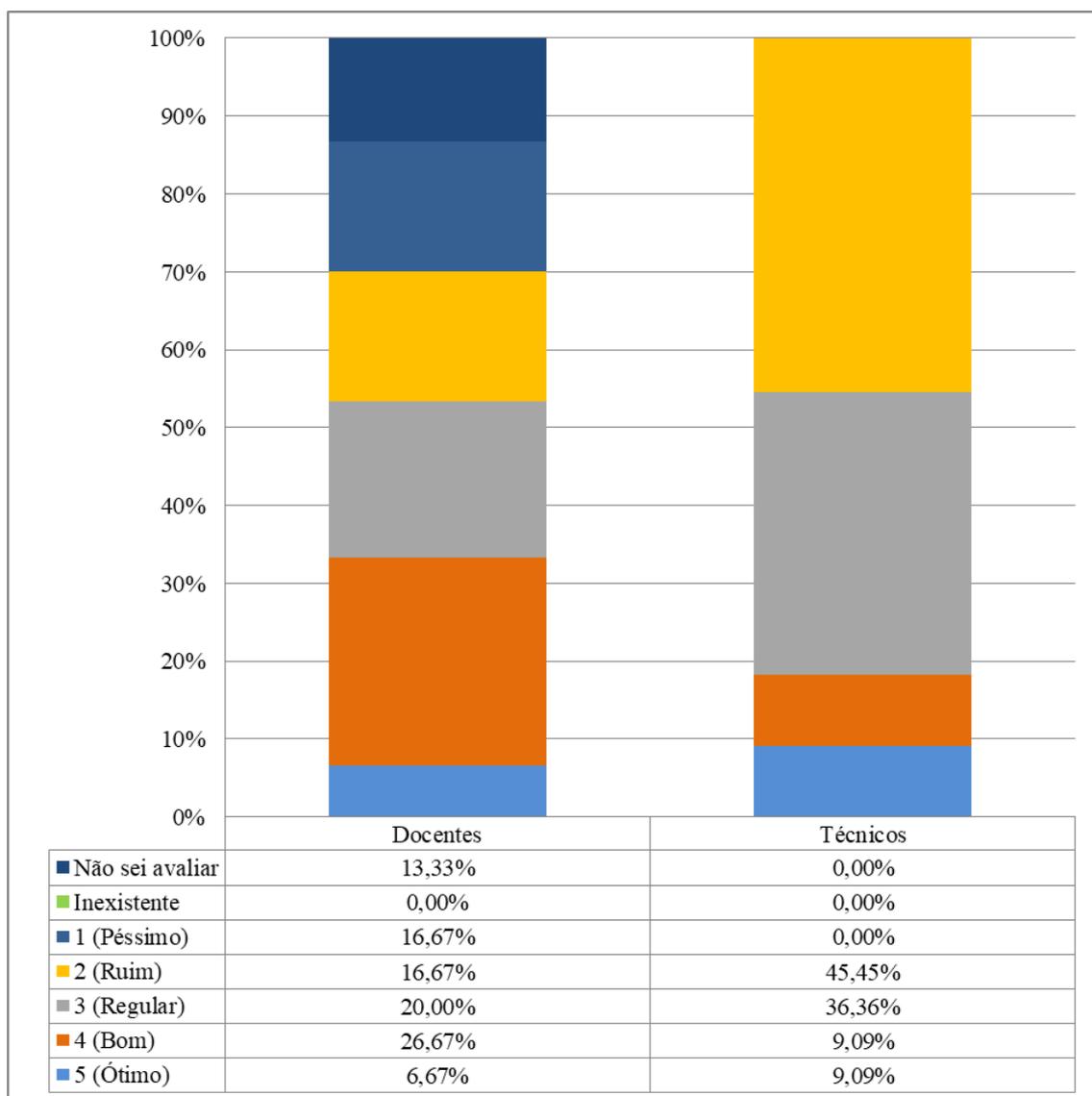
Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

Para os dois segmentos, o “Apoio financeiro para incentivo à qualificação” precisa de correção, visto que docentes e técnicos administrativos avaliaram positivamente em 33,34% e 18,18%, respectivamente. A diferença

entre os segmentos foi grande, quase o dobro de avaliações positivas feitas pelos docentes em relação aos técnicos administrativos, o que pode evidenciar um menor incentivo por parte do Instituto para a capacitação desse segmento.

As avaliações negativas também foram altas, 33,34% e 44,45%, respectivamente. É interessante destacar que 13,33% dos docentes responderam que não sabiam avaliar esse quesito, o que reforça a necessidade de divulgação dessa ação.

GRÁFICO 24 – APOIO FINANCEIRO PARA INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO (GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO)

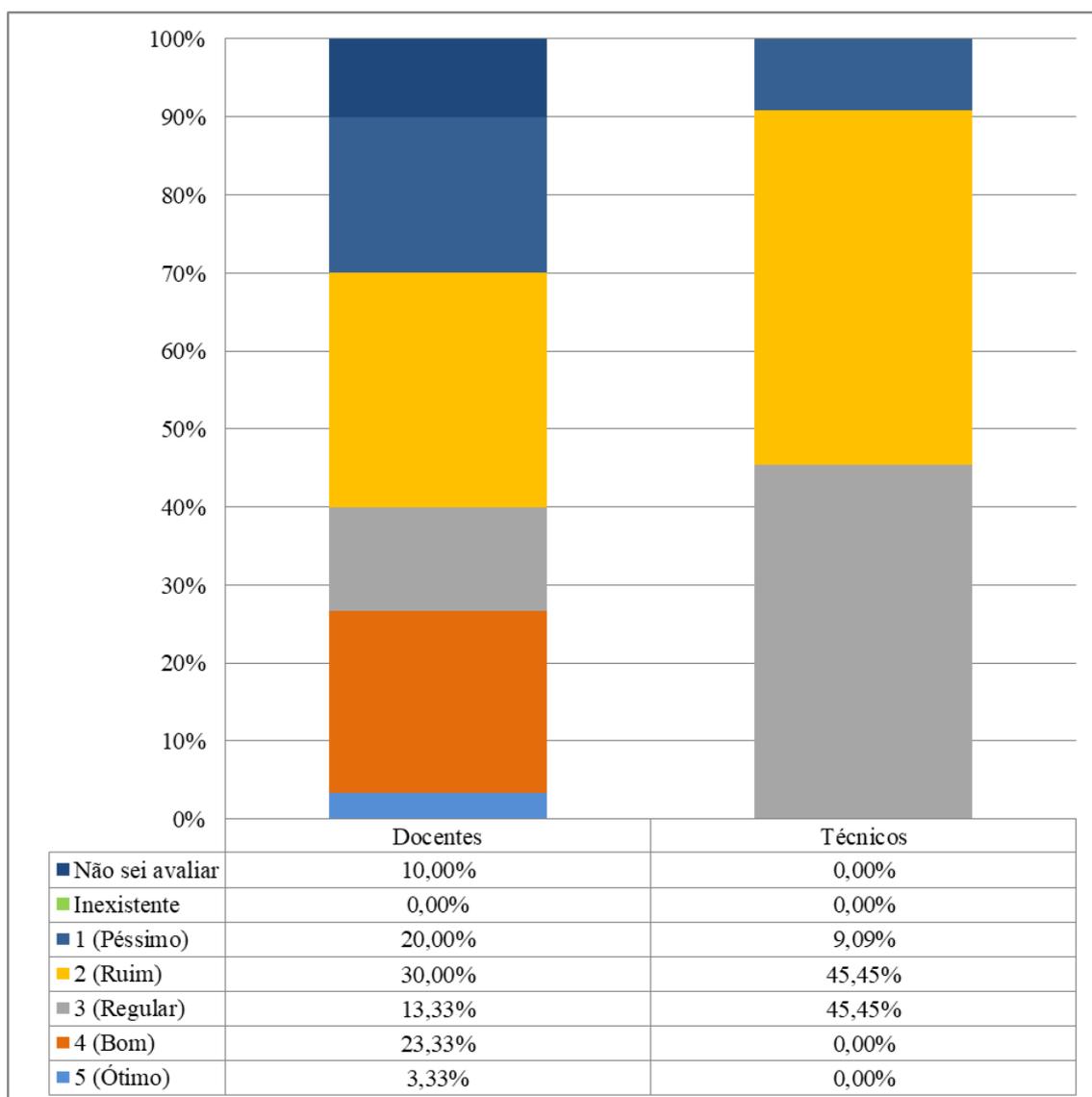


Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

Quanto à avaliação do “Apoio financeiro para participação em cursos e eventos”, é importante destacar que não houve nenhuma avaliação positiva por parte dos técnicos administrativos, sendo 45,45% de avaliação intermediária e 54,54% avaliação negativa. O que evidencia que o Instituto precisa corrigir ações nesse sentido, destinando mais recursos e ampliando as ações de capacitação para o segmento técnico administrativo.

Na avaliação dos docentes esse quesito também precisa de correção: apenas 26,66% avaliaram positivamente e 50% avaliaram negativamente.

GRÁFICO 25 – APOIO FINANCEIRO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS, EVENTOS, DIVULGAÇÃO DE PESQUISAS / ARTIGOS E OUTROS

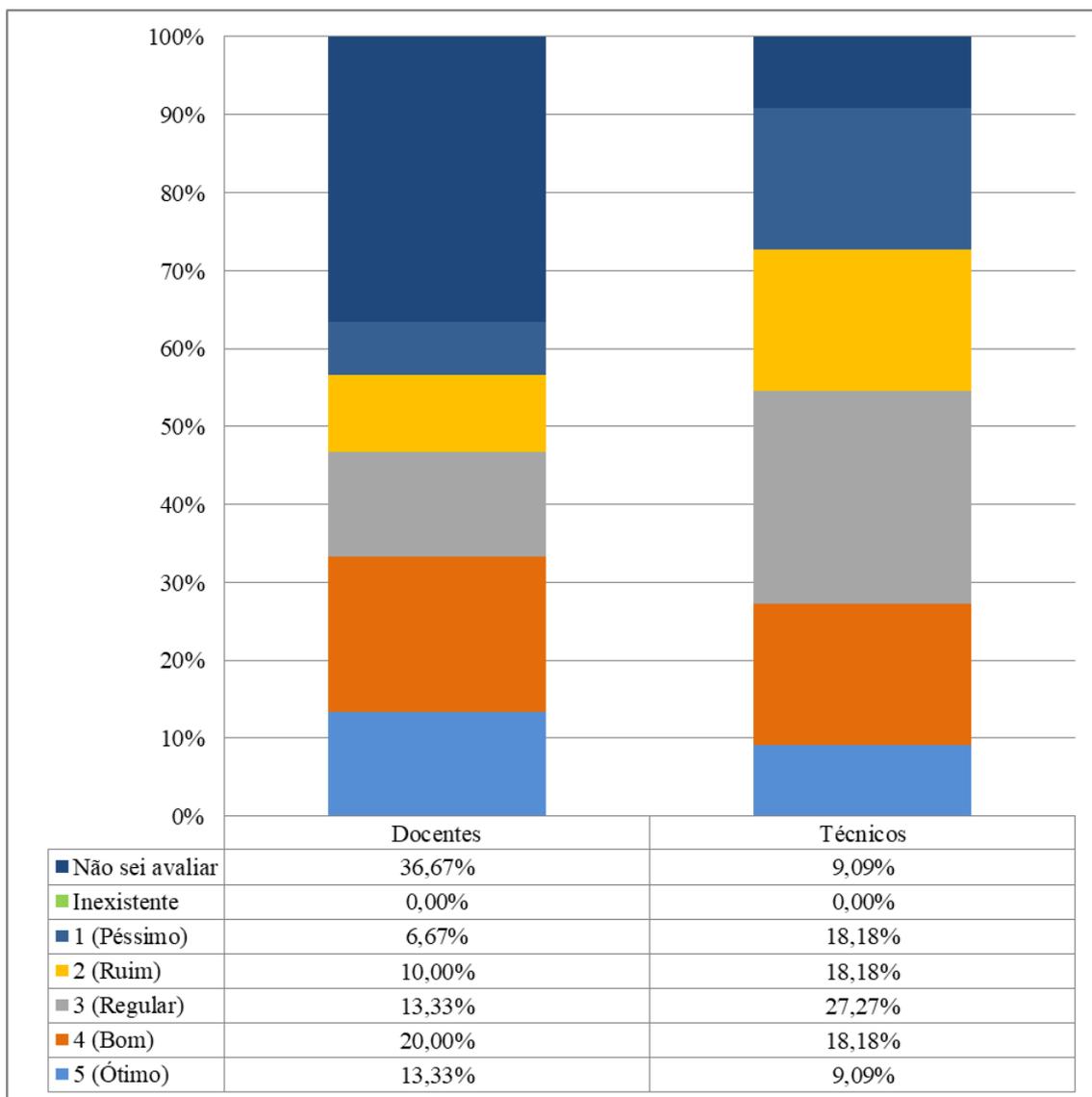


Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

Para os segmentos docente e técnico administrativo a “flexibilização da carga horária para servidor estudante” precisa de correção, apenas 33,33% e 27,27%, respectivamente, fizeram uma avaliação positiva. A avaliação intermediária foi de 13,33% e 27,27%, enquanto a avaliação negativa foi de 16,67% e 36,36%.

Chama a atenção que a avaliação negativa foi maior do que a avaliação positiva entre os técnicos administrativos. Outro ponto importante a ser destacado é o alto percentual de respostas neutras (Não sei avaliar) entre os docentes: 36,67%, sendo maior inclusive do que a avaliação positiva.

GRÁFICO 26 – FLEXIBILIZAÇÃO DA CARGA HORÁRIA PARA SERVIDOR ESTUDANTE



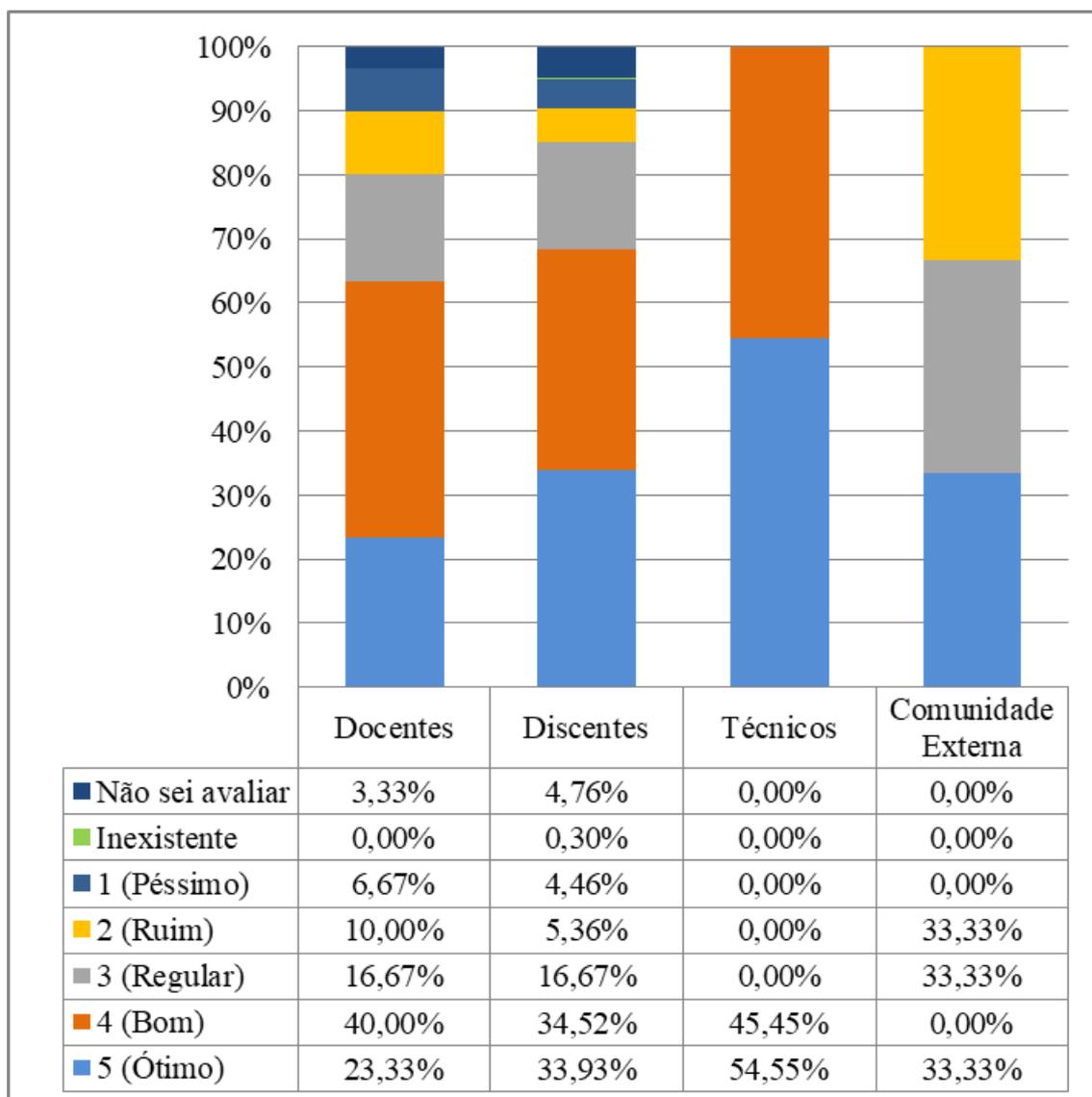
Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

DIMENSÃO 6

A “Atuação da Gestão do campus no atendimento às demandas e na solução de problemas” recebeu 100% de avaliação positiva entre os técnicos administrativos. A avaliação da comunidade externa ficou igualmente dividida entre positiva, intermediária e negativa, sendo 33,33% para cada. Enquanto docentes e discentes fizeram uma avaliação semelhante: 63,33% e 68,45% de avaliações positivas, respectivamente, e 16,67% de avaliação intermediária para cada segmento.

Para a comunidade externa, esse ponto precisa de correção, já para docentes e discentes precisa de desenvolvimento, enquanto que para os técnicos administrativos seria a continuidade das ações hoje praticadas.

GRÁFICO 27 – ATUAÇÃO DA GESTÃO DO CAMPUS NO ATENDIMENTO ÀS DEMANDAS E NA SOLUÇÃO DE PROBLEMAS

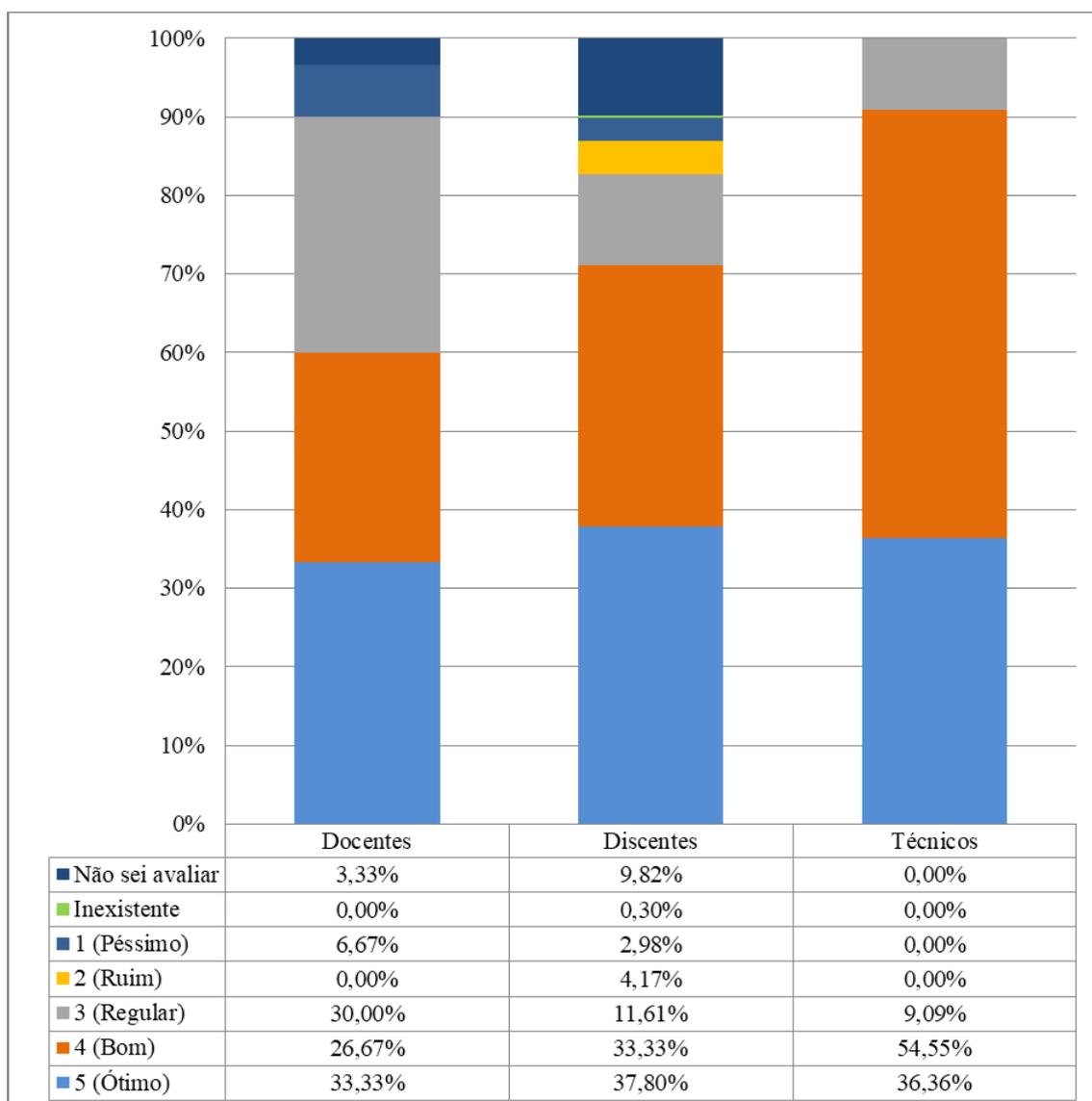


Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

A “participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão” por meio de órgãos como Conselho, Colegiados de Curso, entre outros, obteve avaliação positiva por parte dos docentes, alcançando os conceitos ÓTIMO e BOM de 60% dos respondentes deste segmento e 90,91%

dos TAE'S. Entre os discentes a avaliação positiva foi de 71,13%. Destaca-se que, embora 60% dos docentes tenham avaliado positivamente, 30% dos docentes avaliaram esse quesito como REGULAR e 6,67% avaliaram como PÉSSIMO, o que pode representar uma demanda por maior envolvimento da comunidade docente nos processos de tomada de decisão. Não souberam avaliar tal medida 3,33% dos docentes e 9,82% dos discentes.

GRÁFICO 28 – PARTICIPAÇÃO DA COMUNIDADE ACADÊMICA NOS PROCESSOS DE TOMADA DE DECISÃO

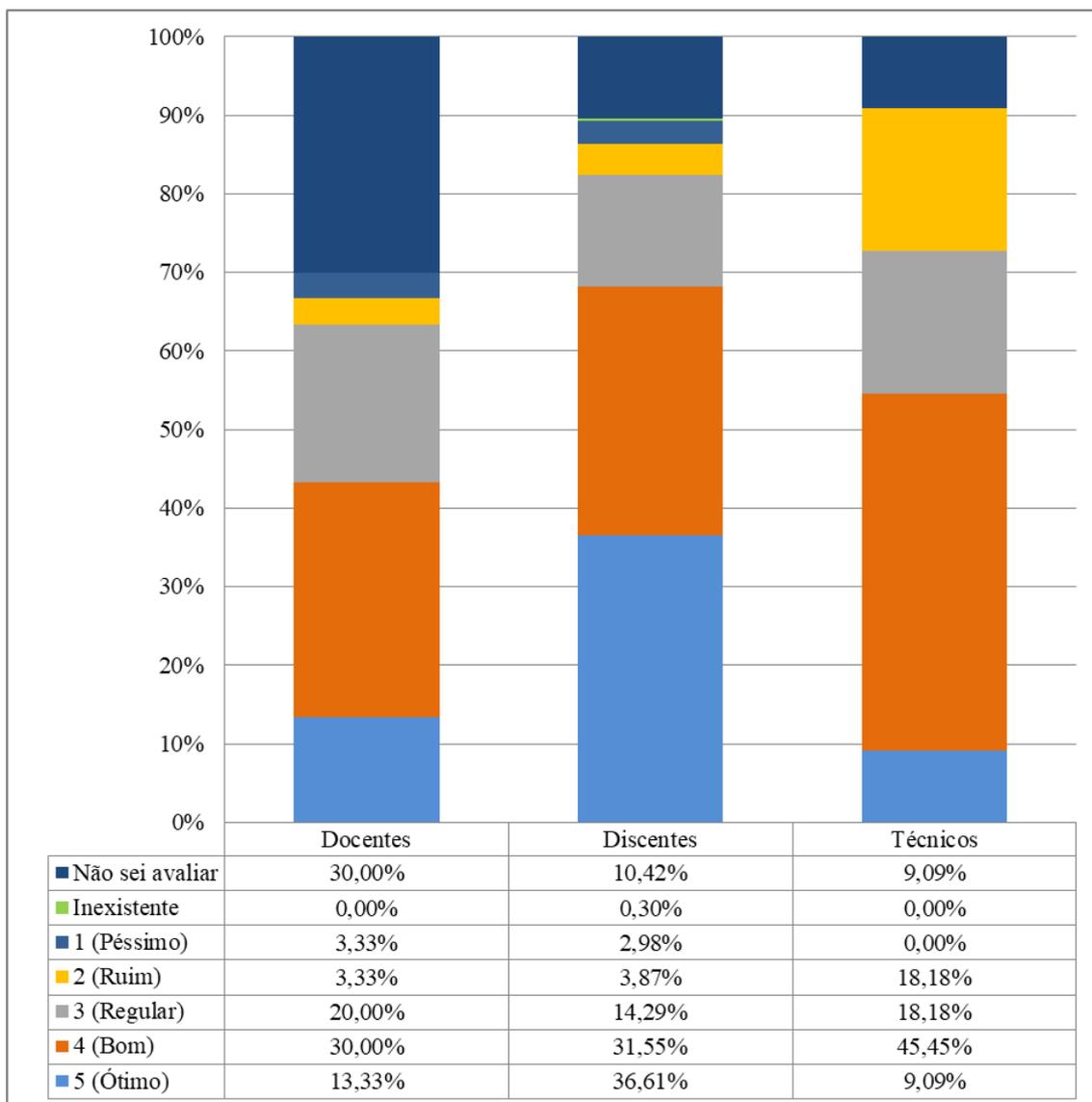


Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

Quanto ao cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI, 43,33% do segmento docente avaliou positivamente como ÓTIMO e BOM. O percentual de 54,54% dos TAE's avaliou positivamente. No segmento discente, esse percentual atingiu 71,16%.

Seguindo a métrica pré-estabelecida, considera-se que para os docentes esse ponto precisa de correção, já para os TAE's precisa de desenvolvimento, enquanto que para a comunidade externa seria a continuidade das ações hoje praticadas. Contudo, deve-se observar que um percentual expressivo de respondentes não soube avaliar esse item: 30% do segmento dos docentes, 10,42 % do segmento discente e 9,09% dos TAE's. Ao todo 49,51% dos respondentes marcaram NÃO SEI AVALIAR, o que demonstra pouco envolvimento da comunidade acadêmica nas ações estratégicas da instituição.

GRÁFICO 29 – CUMPRIMENTO DE NORMAS, PRAZOS, METAS E AÇÕES PREVISTAS NO PDI E NO PLANEJAMENTO ANUAL

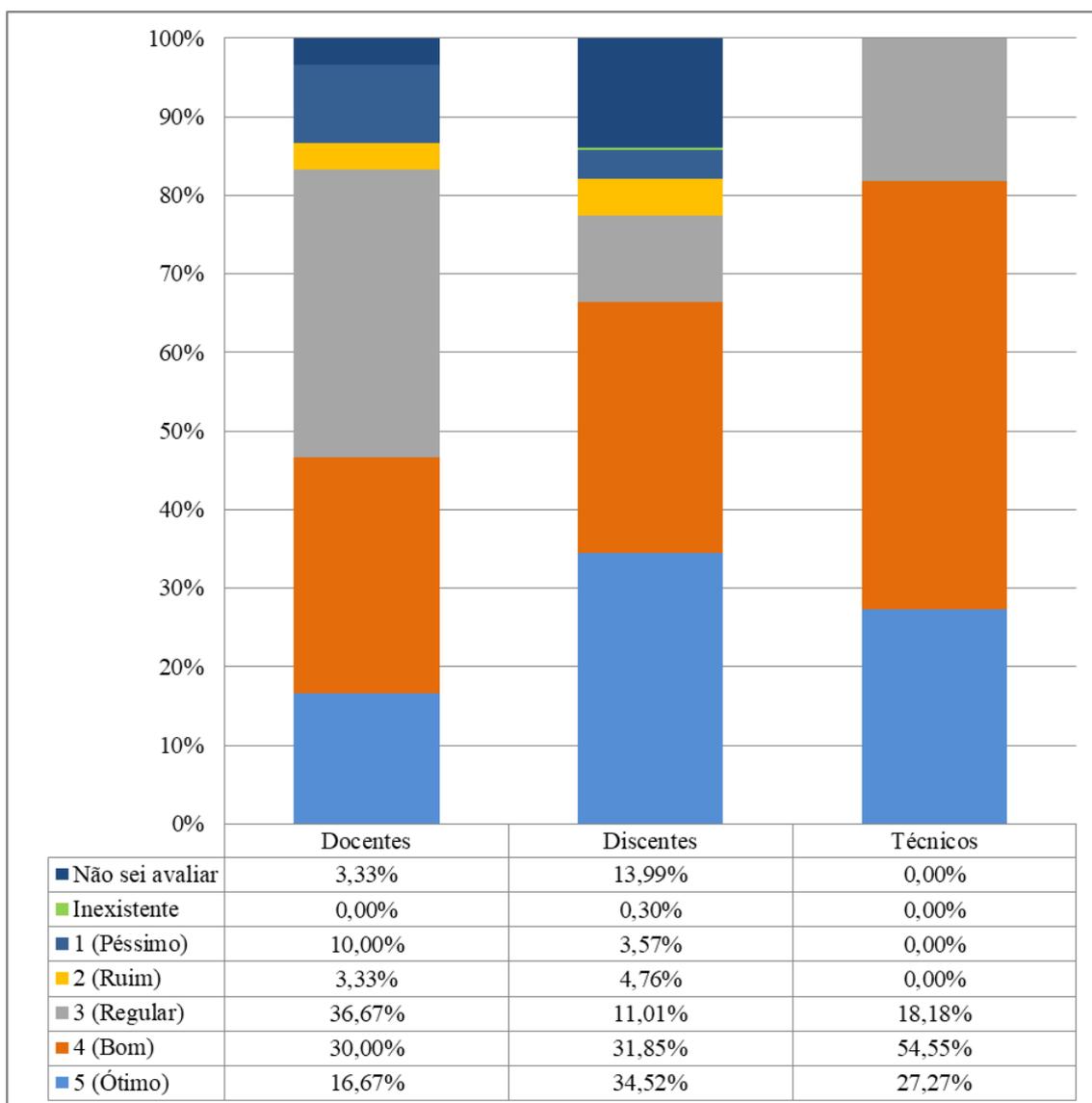


Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

A organização e atuação dos setores administrativos é vista como positiva pelos técnicos-administrativos, alcançando 81,82% na soma de conceitos BOM e ÓTIMO, sendo um ponto que deve continuar. Para os discentes, essa soma corresponde a 66,37%, categorizando a necessidade de desenvolvimento. A avaliação dos docentes ficou dividida entre 46,67% para BOM e ÓTIMO, 36,67% para REGULAR, 3,33% responderam RUIM e 10% consideram esse quesito como PÉSSIMO. Conclui-se que para os docentes esse ponto necessita de correção.

Não souberam avaliar esse quesito 3,33% dos docentes e 13,99% dos discentes.

GRÁFICO 30 – ORGANIZAÇÃO E ATUAÇÃO DOS SETORES ADMINISTRATIVOS

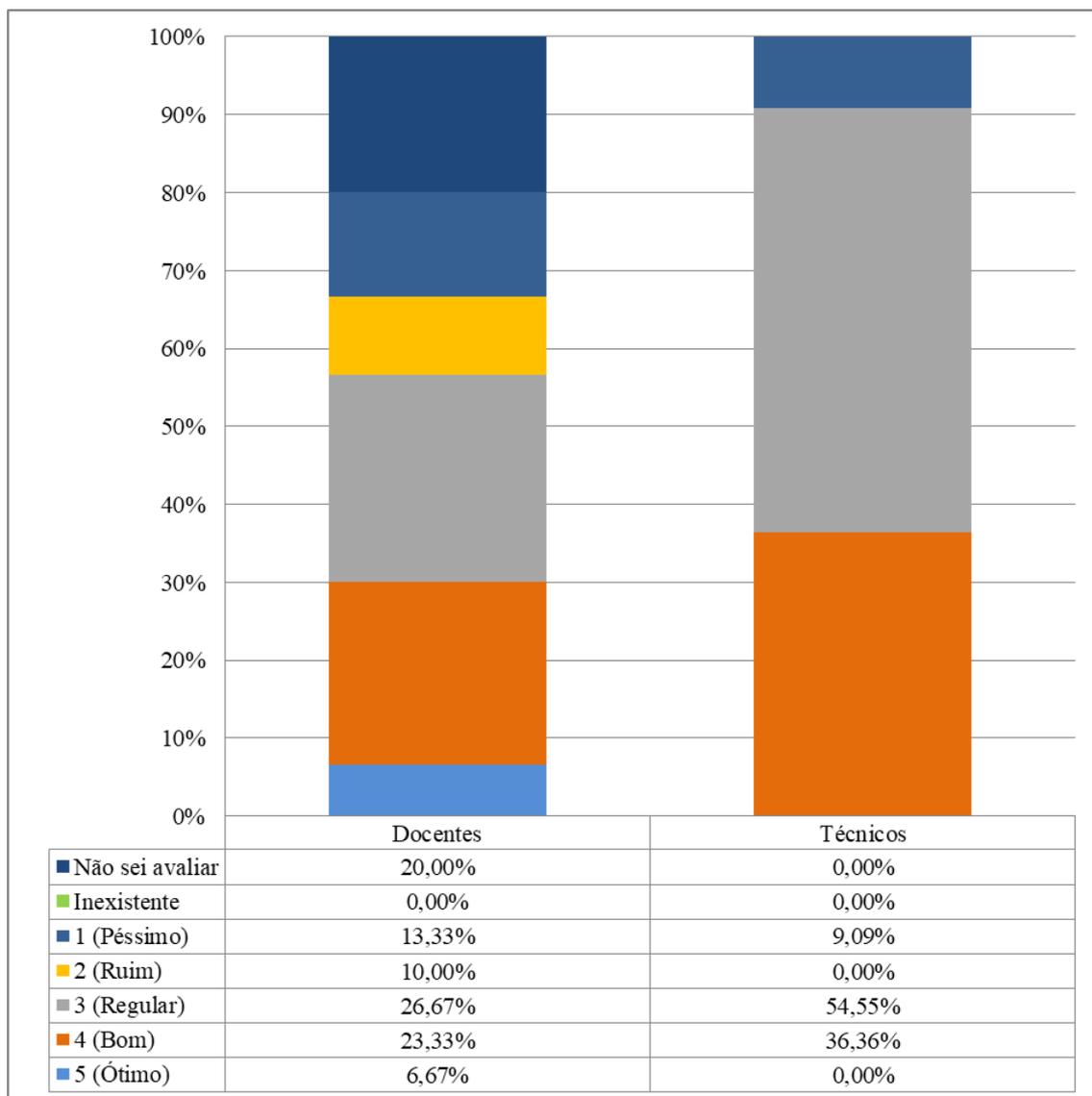


Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

A integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no Campus precisa de correção, visto que apenas 30% dos docentes e 36,36% dos TAE's avaliaram esse quesito como ÓTIMO e BOM. O percentual de avaliações intermediárias foi alto: 54,55% dos TAE's e 26,67% dos docentes marcaram REGULAR. Avaliaram como RUIM e PÉSSIMO 23,33% dos docentes e 9,09% dos TAE's.

Os resultados demonstram uma fragilidade na integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no campus. Na concepção dos docentes e TAE's, tal fragilidade deve ser corrigida de maneira a ampliar o entrosamento entre as atividades desenvolvidas no campus e na Reitoria.

GRÁFICO 31 – INTEGRAÇÃO ENTRE O TRABALHO DESENVOLVIDO NA REITORIA E NO CAMPUS



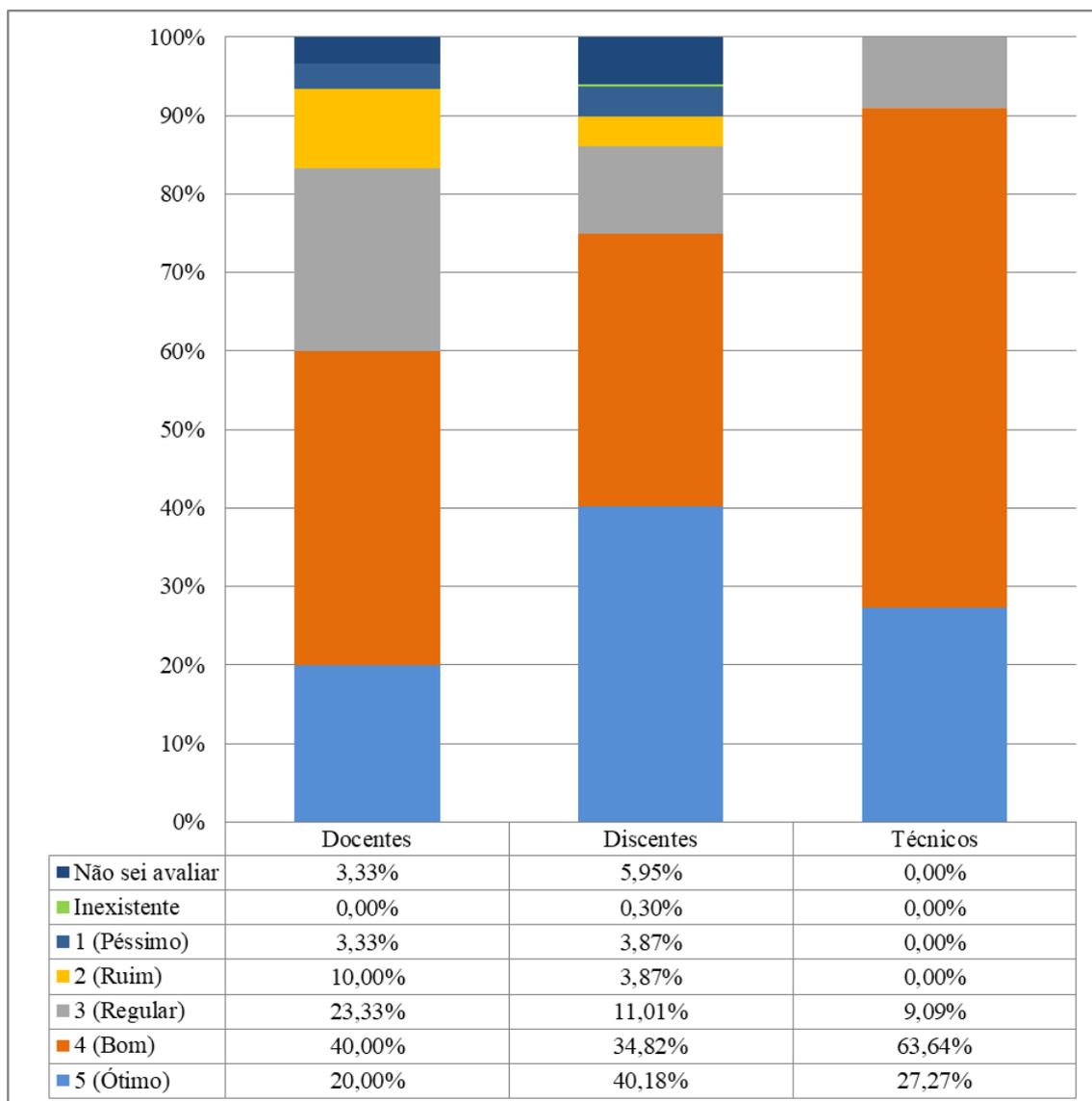
Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

A organização e atuação dos setores acadêmicos obteve avaliação positiva com conceito ÓTIMO e BOM para 75% dos discentes e para 90,91%

dos TAE's, o que demonstra que para esses segmentos a gestão dos setores de apoio acadêmico deve continuar da forma que vem sendo executada.

No segmento docente, 60% dos respondentes avaliaram esse quesito como ÓTIMO e BOM. Além disso, o percentual de 23,33% dos docentes considera esse quesito REGULAR e a avaliação negativa, para esse segmento, atingiu 13,33%. Os resultados apontam necessidade de desenvolvimento da organização e atuação dos setores de apoio acadêmico para melhor atendimento ao segmento docente.

GRÁFICO 32 – ORGANIZAÇÃO E ATUAÇÃO DOS SETORES DE APOIO ACADÊMICO

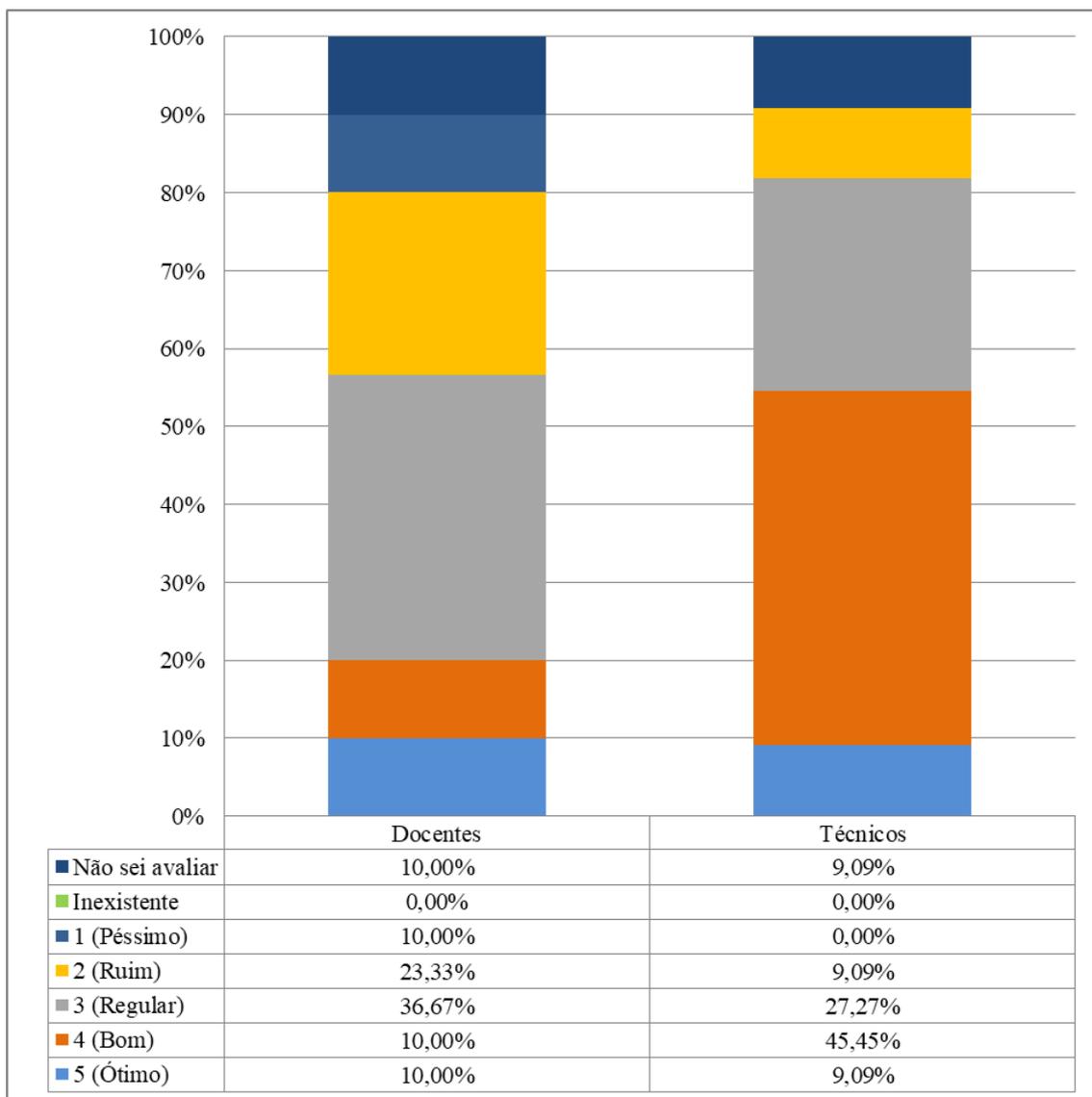


Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

A compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução foi considerada ÓTIMA e BOA a por 20% dos docentes e por 54,54% dos técnicos administrativos. Para os TAE's é um ponto que precisa de desenvolvimento e para os docentes necessita de correção. Consideram esse quesito como REGULAR 36,67% dos docentes e 27,27% dos técnicos administrativos. Além disso, 33,33% dos docentes avaliaram negativamente como RUIM e PÉSSIMO, o que demonstra escassez de recursos financeiros para execução das atividades de docência, traduzida na incompatibilidade entre demandas e recursos para sua execução.

DIMENSÃO 10

GRÁFICO 33 – COMPATIBILIDADE ENTRE AS ATIVIDADES OFERTADAS E OS RECURSOS FINANCEIROS DISPONÍVEIS PARA EXECUÇÃO

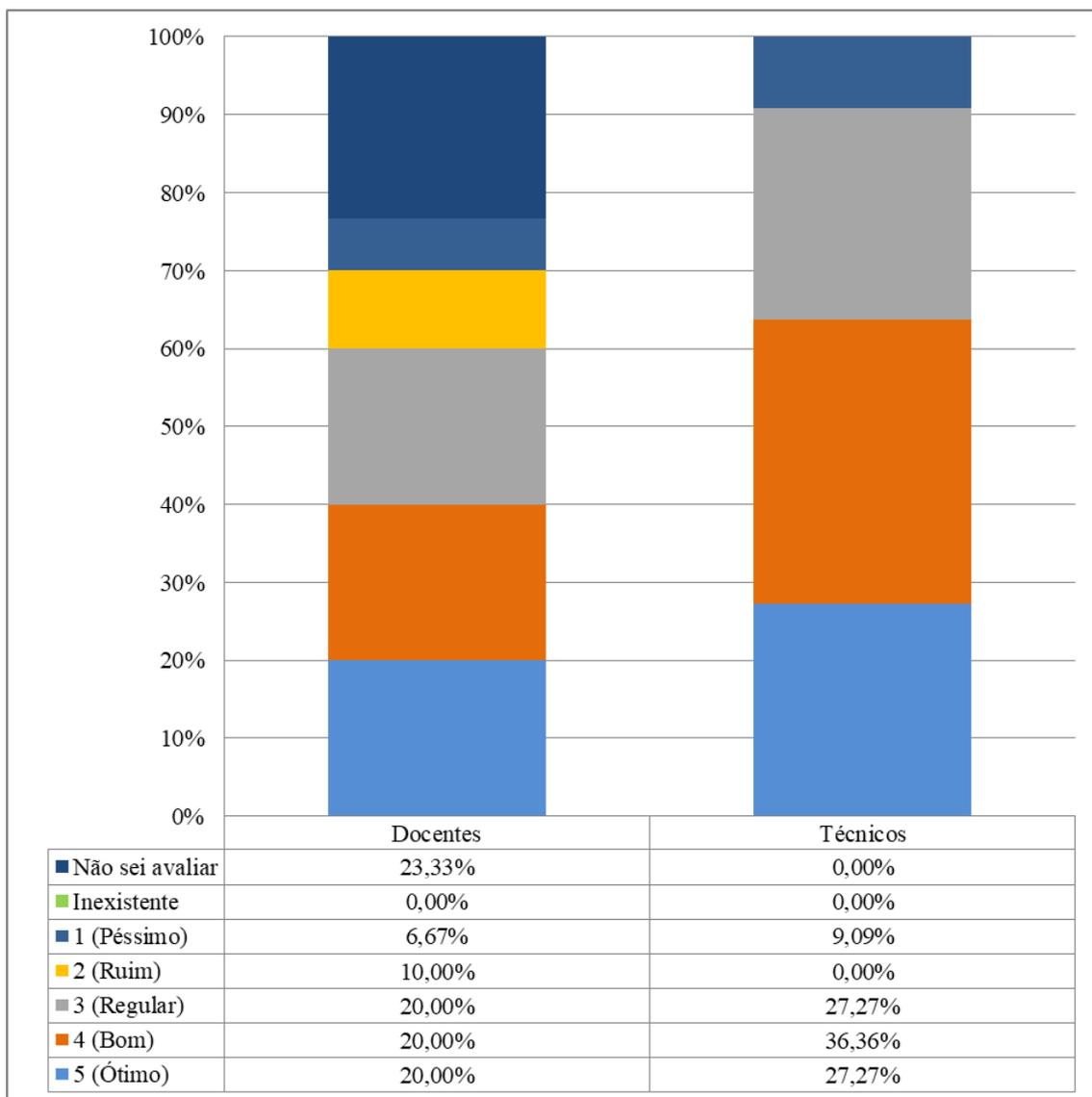


Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

Para 63,63% dos TAE's e para 40% dos docentes, os recursos financeiros aplicados são divulgados de forma transparente. O percentual informado corresponde às avaliações respondidas como BOM e ÓTIMO.

Na concepção dos TAE's, a transparência da aplicação de recursos precisa ser desenvolvida e, para os docentes, deve ser corrigida. Os resultados apontam a necessidade de ampliar o alcance das divulgações referentes à aplicação dos recursos financeiros para o segmento docente.

GRÁFICO 34 – TRANSPARÊNCIA E DIVULGAÇÃO DA APLICAÇÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

3.2.2.1 ANÁLISE GERAL DO EIXO 4

No geral, o eixo 4 obteve uma avaliação negativa: dos 16 indicadores, 8 foram avaliados como pontos que necessitam correção, sendo 6 deles na dimensão de Políticas de Gestão de Pessoas. Nessa dimensão há entre os TAE's uma maior demanda por correção nos indicadores “Gráfico 21 - Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho”; “Gráfico 23 - Atuação da CIS(TAE) / CPPD(docente)”; “Gráfico 25 -

Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros”; visto que não houve nenhum voto “ÓTIMO”.

Ainda nessa dimensão, cabe ressaltar que os docentes também demandam correção nas ações avaliadas no Gráfico 21, obteve menor percentual de avaliação positiva.

Na dimensão “Organização e Gestão da Instituição”, os indicadores “Gráfico 28 - Participação da Comunidade Acadêmica nos processos de tomada de decisão” e “Gráfico 32 - Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico” alcançaram mais de 70% de avaliações positivas. Destacamos que outros os indicadores “Gráfico 27 - Atuação da gestão do campus no atendimento às demandas e na solução de problemas” e “Gráfico 30 - Organização e atuação dos setores administrativos” estão próximos de atingirem a marca de 70% de avaliação positiva. O indicador que precisa de correção é a “Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no Campus”, destacamos que não houve avaliação “ÓTIMO” entre os TAE’s.

Por fim, na dimensão “Sustentabilidade Financeira” observa-se que a “Compatibilidade entre atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução” precisa de correção e “Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros” precisa ser desenvolvido. Destacamos que houve uma divergência entre as avaliações feitas pelos docentes e TAE’s, de forma que os indicadores foram melhor conceituados pelos TAE’s do que pelos docentes.

4 QUADRO DIAGNÓSTICO GERAL

QUADRO 4 – DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL DO IFMG SABARÁ
E AÇÕES PROPOSTAS

Eixo	Dimensão	Indicador	Avaliação positiva	Ação	Propostas
------	----------	-----------	--------------------	------	-----------

			(4 ou 5)		
II Desenvolvimento Institucional	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	90,97%	Continuar	<p>- Manter programa contínuo de capacitação dos docentes em relação às novas práticas/metodologias/recursos de ensino.</p> <p>- Mais reuniões pedagógicas para discutir o andamento das atividades escolares e das turmas.</p>
		Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades	76,74%	Continuar	
		Gestão democrática e transparente	67,42%	Desenvolver	<p>- Criar um padrão de comunicação no campus, em conjunto com todos os atores da gestão.</p> <p>- Implantar assembleias para discussão e escolhas sobre os rumos da instituição.</p>

	Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade	88,2%	Continuar	- Manter as metodologias de ensino, com aulas práticas e laboratórios diferenciados que interajam com a comunidade externa e o mundo do trabalho.
	Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	51,64%	Desenvolver	Criar um plano/modelo de distribuição de atividades administrativas para evitar sobrecargas de trabalho.
Responsabilidade e Social da Instituição	Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável	50,99%	Desenvolver	- Desenvolvimento de ações que visem a preservação local do meio ambiente. - Implantação de palestras e atividades que tenham como tema principal o desenvolvimento sustentável.

		Ações desenvolvidas junto à comunidade externa	78,77%	Continuar	- Análise e permanências das ações desenvolvidas junto à comunidade externa.
		Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional	49,41%	Corrigir	- Estimular o desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão que extrapolem o ambiente interno da instituição e contribuam para o desenvolvimento local.
		Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade	73,28%	Continuar	- Ampliar os projetos voltados para a inclusão e o respeito à diversidade.
IV Políticas de Gestão	Políticas de Gestão de Pessoas	Condições do ambiente de trabalho	55,65%	Desenvolver	- Levantar as necessidades locais com vistas a proporcionar melhores condições de trabalho aos servidores.

	Dimensionamento e alocação de servidores	47,27%	Corrigir	<p>- Levantar demandas e atividades desenvolvidas pelas Unidades Organizacionais, bem como as competências e habilidades dos servidores, de forma a alocá-los em setores compatíveis com suas habilidades, suprimindo as necessidades dos diversos setores, além de proporcionar um melhor desenvolvimento dos servidores.</p>
	Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho.	11,66%	Corrigir	<p>- Criar uma comissão local voltada para a saúde ocupacional e segurança do trabalho.</p> <p>- Levantar as necessidades locais com vistas a prover ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho aos servidores.</p>

	Formação continuada e capacitação de servidores	24,09%	Corrigir	<p>- Divulgar amplamente os recursos orçamentários para as formações.</p> <p>- Orientar os servidores quanto aos procedimentos necessários para abertura e condução dos processos de capacitação.</p>
	Atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente)	52,73%	Desenvolver	Melhorar a atuação da CIS e da CPPD
	Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação (Graduação e Pós Graduação)	25,76%	Corrigir	Planejar constantemente treinamentos e capacitações aos servidores, além do destino e divulgação ampla dos recursos orçamentários para as formações.
	Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisa/artigos e outros	13,13%	Corrigir	Planejar constantemente treinamentos e capacitações aos servidores, além do destino e divulgação ampla dos recursos orçamentários para as formações.
	Flexibilização da carga horária para servidor estudante.	30,3%	Corrigir	-Melhorar a atuação da Comissão Interna de Supervisão, bem como da implementação da comissão nas

				unidades que não possuem.
Organização e Gestão da Instituição	Atuação da gestão do campus no atendimento às demandas e na solução de problemas.	66,28%	Desenvolver	Estabelecer canal de comunicação para divulgação das ações executadas no campus
	Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc).	74,01%	Continuar	Fortalecer a atuação dos conselhos e colegiados, bem como a divulgação das pautas, e posteriormente das atas dos referidos órgãos
	Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual	55,34%	Desenvolver	-Divulgar as ações e melhorias desenvolvidas a partir do PDI, de forma que os servidores possam acompanhar o cumprimento das metas.
	Organização e atuação dos setores administrativos	64,95%	Desenvolver	-Melhorar a Transparência nas ações (comunicação) da Gestão do IFMG com a Comunidade acadêmica.

		Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no campus	33,18%	Corrigir	-Estabelecer canal de comunicação para divulgação das ações executadas na Reitoria e nos campi.
		Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico	75,30%	Continuar	- Análise e adequação do organograma do campus para as necessidades específicas dos setores e execução de tarefas.
	Sustentabilidade Financeira	Compatibilidade entre atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução	37,27%	Corrigir	-Melhorar a atuação da Comissão Interna de Supervisão, bem como da implementação da comissão nas unidades que não possuem.
		Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros	51,82%	Desenvolver	- Divulgar as ações da gestão com o intuito de promover transparência quanto à aplicação dos recursos orçamentários. - Publicar semestralmente o relatório financeiro do campus.

Fonte: Elaborado pela CPA Local

5. METAS E AÇÕES DA CPA PARA O EXERCÍCIO DE 2022

Meta 1 – Promover a formação continuada dos membros da CPA

QUADRO 5 – FORMAÇÃO CONTINUADA DOS MEMBROS DA CPA

Ações	Prazos	Responsáveis
Agendar encontros periódicos dos membros da CPA com vistas à capacitação e atualização dos conhecimentos.	Ação contínua em 2022	Comissão Local

Fonte: Elaborado pela CPA Local

Meta 2 – Divulgar o propósito da CPA e suas informações para os diferentes segmentos do IFMG Campus Sabará

QUADRO 6 – DIVULGAR AS INFORMAÇÕES DA CPA À COMUNIDADE ACADÊMICA

Ações	Prazos	Responsáveis
Elaborar um cronograma de visitas aos estudantes.	Ação contínua em 2022	Comissão Local
Visitar os estudantes para informá-los sobre as ações e resultados da CPA.	Ação contínua em 2022	Comissão Local

Elaborar materiais auto-explicativos para a comunidade acadêmica sobre os principais documentos que regem o IFMG	Ação contínua em 2022	Comissão Local
Divulgar materiais auto-explicativos nas redes sociais do IFMG campus Sabará sobre os principais documentos que regem o IFMG	Ação contínua em 2022	Comissão Local

Fonte: Elaborado pela CPA Local

6. COMPARAÇÃO COM O RELATÓRIO DE 2018

Este relatório apresentou os resultados da autoavaliação institucional de 2021. Foi possível observar, em relação ao relatório parcial de 2018, que no Eixo II de Desenvolvimento Institucional, houve uma significativa melhora na avaliação dos indicadores presentes. Porém dentre os nove indicadores analisados, apenas cinco foram avaliados com ação de “continuar”, ou seja, com nota de 4 ou 5 acima de 70%. O destaque no Eixo II que houve uma leve redução na avaliação positiva se refere ao indicador “Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica”, sendo necessária uma ação de “desenvolver”, visto que teve 51,64% de notas 4 e 5 atribuídas.

O destaque negativo no Eixo II se refere ao indicador “Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional” que apresentou apenas 49,41% das avaliações positivas entre os respondentes, necessitando de uma intervenção mais emergencial por parte da Instituição, apesar de ter apresentado avaliação superior em relação ao indicador avaliado em 2018.

Em relação ao Eixo IV de Políticas de Gestão, foi possível observar uma avaliação predominantemente negativa, sendo que dos dezesseis indicadores avaliados, oito apresentaram resultados que necessitam de ações do tipo “corrigir, ou seja, com notas 4 e 5 inferior a 50% dos respondentes e seis indicadores apresentaram avaliações que necessitem de ações do tipo “desenvolver”. Mas comparando ao relatório de 2018, é possível observar melhora na avaliação institucional, visto que naquele documento consta onze indicadores do Eixo IV com ações do tipo “corrigir” e quatro com ações do tipo “desenvolver” e nenhuma com predominância de notas 4 e 5, onde a ação é do tipo “continuar”. É importante destacar nos resultados da autoavaliação institucional de 2021, dois indicadores que apresentaram notas 4 e 5 acima de 70%, sendo “Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc)”, evidenciando a participação coletiva dos diferentes setores da comunidade acadêmica no conhecimento e tomada de decisões do campus e “Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico”, mostrando a dinâmica organizacional de apoio ao serviço essencial do Instituto, o ensino.

Dentre os indicadores que apresentaram menos avaliações positivas foram “Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho” com 11,66% e “Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisa/artigos e outros” com 13,13%. Há uma necessidade mais urgente de ações voltadas para sanar os problemas relacionados a esses indicadores

Para o ano de 2022, a CPA Local de Sabará pretende dar maior transparência e divulgação aos resultados apresentados neste relatório, além de desenvolver ações para conhecimento da comunidade acadêmica sobre a CPA e a autoavaliação institucional.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ano de 2021, para a comunidade acadêmica do campus Sabará, foi caracterizado pelo ensino remoto e a expectativa do retorno presencial gradual, iniciado em novembro de 2021. Apesar do cenário pandêmico, houve um aumento significativo do número de respondentes em relação ao ano anterior, possibilitando maior legitimidade nos resultados coletados.

A CPA entende que o processo de autoavaliação é dinâmico, autocrítico e, sobretudo, participativo, contemplando diversas mudanças nos âmbitos legal, social, econômico, institucional, dentre outros. Assim sendo, este processo demanda constante aperfeiçoamento e reformulação. Nessa perspectiva, os *campi* terão a oportunidade de rever suas práticas e políticas educacionais, tomando rumos que conduzirão a melhorias. As respostas coletadas por meio dos formulários eletrônicos subsidiaram a análise e parecer desta comissão, que contou também com informações presentes no PDI e nos demais documentos do IFMG.

Por fim, esta comissão espera que o resultado final deste trabalho fortaleça os processos institucionais e contribua para o atendimento às exigências feitas pelos órgãos reguladores do ensino superior, pela sociedade e pelo mercado. As informações levantadas no processo serão divulgadas e compartilhadas com toda a comunidade acadêmica a fim de auxiliar os gestores institucionais no processo de tomada de decisão e busca da melhoria contínua.