

---

# Avaliação Institucional

---



COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO

RELATÓRIO  
PARCIAL DE  
AUTOAVALIAÇÃO  
INSTITUCIONAL

20  
18



---

# Avaliação Institucional

---



BELO HORIZONTE, MARÇO DE 2019

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO

RELATÓRIO  
PARCIAL DE  
AUTOAVALIAÇÃO  
INSTITUCIONAL

20  
18

CPA@IFMG.IFMG.EDU.BR

---

AV. PROF. MÁRIO WERNECK, Nº 2590, BAIRRO BURITIS,  
BELO HORIZONTE, CEP 30575-180, ESTADO DE MINAS GERAIS

---

TRIÊNIO ————— 2018 ————— 2020

---

**PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Jair Messias Bolsonaro

**MINISTRO DA EDUCAÇÃO**

Ricardo Vélez Rodríguez

**SECRETÁRIO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

Alexandro Ferreira de Souza

**REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS**

Kléber Gonçalves Glória

**PRÓ-REITOR DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEJAMENTO**

Leandro Antônio da Conceição

**PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Olímpia de Sousa Marta

**PRÓ-REITOR DE ENSINO**

Carlos Bernardes Rosa Júnior

**PRÓ-REITOR DE PESQUISA, INOVAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO**

Neimar de Freitas Duarte

**PRÓ-REITOR DE EXTENSÃO**

Fernando Gomes Braga

**DIRETOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**

Luiz Henrique Ferreira e Pereira

**DIRETOR DE COMUNICAÇÃO**

Renan Inácio Ramos

**DIRETOR DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL**

Adriano Olímpio Tonelli

**DIRETOR PRÓ-TEMPORE DO CAMPUS ARCOS**

Charles Martins Diniz

**DIRETOR GERAL DO CAMPUS BAMBUÍ**

Rafael Bastos Teixeira

**DIRETOR GERAL PRÓ-TEMPORE DO CAMPUS BETIM**

Welinton La Fontaine Lopes

**DIRETOR GERAL DO CAMPUS CONGONHAS**

Joel Donizete Martins

**DIRETOR PRÓ-TEMPORE DO CAMPUS AVANÇADO****CONSELHEIRO LAFAIETE**

Rodrigo de Andrade Reis

**DIRETOR GERAL DO CAMPUS FORMIGA**

Washington Santos Silva

**DIRETOR GERAL DO CAMPUS GOVERNADOR VALADARES**

Willerson Custódio da Silva

**DIRETOR GERAL PRÓ-TEMPORE DO CAMPUS IBIRITÉ**

Oiti José de Paula

**DIRETOR PRÓ-TEMPORE DO CAMPUS AVANÇADO IPATINGA**

Alex de Andrade Fernandes

**DIRETOR PRÓ-TEMPORE DO CAMPUS AVANÇADO ITABIRITO**

Daniel Delfino França Fonseca

**DIRETOR GERAL PRÓ-TEMPORE DO CAMPUS OURO BRANCO**

Lawrence de Andrade Magalhães Gomes

**DIRETORA GERAL DO CAMPUS OURO PRETO**

Maria da Glória Santos Laia

**DIRETORA PRÓ-TEMPORE DO CAMPUS AVANÇADO PIUMHI**

Lina Maria Soares

**DIRETOR PRÓ-TEMPORE DO CAMPUS AVANÇADO PONTE NOVA**

Leonardo de Paiva Barbosa

**DIRETORA GERAL PRÓ-TEMPORE DO CAMPUS RIBEIRÃO DAS NEVES**

Maria das Graças Oliveira

**DIRETORA GERAL PRÓ-TEMPORE DO CAMPUS SABARÁ**

Michelle Adriane Silva de Oliveira

**DIRETOR GERAL PRÓ-TEMPORE DO CAMPUS SANTA LUZIA**

Harley Sander Silva Torres

**DIRETOR GERAL DO CAMPUS SÃO JOÃO EVANGELISTA**

José Roberto de Paula

**CAPES** – COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR

**CEFET** – CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA

**CEFET-RJ** – CENTRO FEDERAL EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DO RIO DE JANEIRO

**CEFET-MG** – CENTRO FEDERAL EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS

**CIS** – COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO

**CNPQ** – CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO

**CONAES** – COMISSÃO NACIONAL DE AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR

**CPA** – COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO

**CPMMG** – COMPANHIA DA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS

**CPPD** – COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOA DOCENTE

**DAES** – DIRETORIA DE AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR

**EPTNM** – EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TÉCNICA DE NÍVEL MÉDIO

**FIC** – FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA

**IFMG** – INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS

**INEP** – INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA

**LIBRAS** – LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS

**MEC** – MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

**NAPNEE** – NÚCLEO DE ATENDIMENTO A PESSOAS COM NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECIAIS

**ONG** – ORGANIZAÇÃO NÃO-GOVERNAMENTAL

**PDI** – PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

**PROAP** – PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEJAMENTO

**PROEN** – PRÓ-REITORIA DE ENSINO

**PROEX** – PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO

**PROGEP** – PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

**RFEPCT** – REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA

**SCEAP** – SISTEMA DE CONTROLE DE EMPENHO, ALMOXARIFADO E PATRIMÔNIO

**SERES** – SECRETARIA DE REGULAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR

**SETEC** – SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TECNOLÓGICA

**SINAES** – SISTEMA NACIONAL DE AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR

**TAE** – TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

**TED** – TERMO DE EXECUÇÃO DESCENTRALIZADA

**TI** – TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

**UNED** – UNIDADE DE ENSINO DESCENTRALIZADA

# APRESENTAÇÃO

Este relatório resulta do processo de autoavaliação institucional, realizado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), Central e Locais, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG), desenvolvido em consonância com a Lei nº 10.861/2004, do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), e com a Nota Técnica INEP/DAES/CONAES nº 065/2014.

De acordo com o SINAES, há um total de dez dimensões a serem avaliadas. O presente relatório é composto por três etapas, sendo cada uma delas correspondente a um ano do ciclo 2018-2020. Assim, para cada etapa, organizou-se as dimensões, com seus respectivos eixos a serem analisados, com o intuito de que, ao término de três anos, todas as dimensões previstas pelo SINAES tenham sido avaliadas.

Dessa forma, o relatório geral do IFMG será constituído por relatórios parciais<sup>1</sup>, nos quais os eixos 2 (dimensões 1 e 3) e 4 (dimensões 5, 6 e 10) constam na avaliação parcial realizada no ano de 2018; os eixos 3 (dimensões 2, 4 e 9) e 5 (dimensão 7) constarão na avaliação de 2019; e o eixo 1 (dimensão 8) constará no ano de 2020, concomitantemente à Consolidação do Relatório Integral.

**1** Cabe destacar que a divisão dos eixos levou em consideração a afinidade existente entre suas dimensões e o calendário de ações e políticas institucionais, como as atualizações do Plano de Desenvolvimento Institucional.

# 01

## 1. CONTEXTUALIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

### 1.1 Missão, Visão, Finalidades e Princípios

#### 1.2.1 Missão

#### 1.2.2 Visão

#### 1.2.3 Finalidades

#### 1.2.4 Princípios

12

# 02

## 2 A COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO (CPA)

### 2.1 Composição da CPA

#### 2.1.1 Composição da Comissão Central

#### 2.1.2 Composição das Comissões Locais

16

# 03

## 3. A AUTO AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DO IFMG

### 3.1 Metodologia

#### 3.1.1 Tipo de pesquisa

#### 3.1.2 Procedimentos e instrumentos de coleta de dados

### 3.2 Objetivos da autoavaliação

### 3.3 Dimensões e eixos da autoavaliação

### 3.4 Processo avaliativo

#### 3.4.1 Participantes

#### 3.4.2 Mobilização e sensibilização

#### 3.4.3 Limitações durante o período de avaliação

24

# 04

## 4. ANÁLISE GLOBAL DOS DADOS

### 4.1 Perfil dos respondentes

### 4.2 Análise dos resultados por eixo

#### 4.2.1 Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional

##### 4.2.1.1 Análise geral do eixo 2

#### 4.2.2 Eixo 4 – Políticas de Gestão

##### 4.2.2.1 Análise geral do eixo 4

### 4.3 Quadro diagnóstico geral

### 4.4. Quadro diagnóstico por *campus*

### 4.5 Agenda de trabalho referente ao relatório de avaliação institucional de 2018

38

# 05

## 5. METAS DA CPA PARA O EXERCÍCIO DE 2019

### 5.1 Ações previstas

5.1.1 Meta 1: Promover a formação continuada dos membros da CPA

5.1.2 Meta 2: Promover visitas aos *campi* e visitas externas

5.1.3 Meta 3: Produzir pesquisas e publicações sobre a avaliação institucional

5.1.4 Meta 4: Acompanhar as ações de melhoria decorrentes dos resultados da autoavaliação, com desenvolvimento de políticas de adequação de desempenho

### 5.2 Desafios

5.3 Investimentos necessários

38

---

# 06

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

130

---

## REFERÊNCIAS

132

# LISTA DE TABELAS, QUADROS, FIGURAS E GRÁFICOS

**Tabela 1** – Oferta por área de conhecimento

**Tabela 2** – Oferta formativa do IFMG em níveis e modalidades

**Tabela 3** – Quantitativo de respondentes discentes do IFMG

**Tabela 4** – Quantitativo de respondentes docentes do IFMG

**Tabela 5** – Quantitativo de respondentes técnicos administrativo do IFMG

**Tabela 6** – Quantitativo de respondentes da comunidade externa

**Quadro 1** – Composição da Comissão Central

**Quadro 2** – Composição da Comissão Local do *Campus* Avançado Arcos

**Quadro 3** – Composição da Comissão Local do *Campus* Bambuí

**Quadro 4** – Composição da Comissão Local do *Campus* Betim

**Quadro 5** – Composição da Comissão Local do *Campus* Congonhas

**Quadro 6** – Composição da Comissão Local do *Campus* Avançado Conselheiro

**Quadro 7** – Composição da Comissão Local do *Campus* Formiga

**Quadro 8** – Composição da Comissão Local do *Campus* Governador Valadares

**Quadro 9** – Composição da Comissão Local do *Campus* Avançado Itabirito

**Quadro 10** – Composição da Comissão Local do *Campus* Avançado Ipatinga

**Quadro 11** – Composição da Comissão Local do *Campus* Ouro Branco

**Quadro 12** – Composição da Comissão Local do *Campus* Ouro Preto

**Quadro 13** – Composição da Comissão Local do *Campus* Avançado Piumhi Quadro 14 Quadro 14 – Composição da Comissão Local do *Campus* Avançado Ponte Nova

**Quadro 15** – Composição da Comissão Local do *Campus* Ribeirão das Neves Quadro 16 Quadro 16 – Composição da Comissão Local do *Campus* Sabará

**Quadro 17** – Composição da Comissão Local do *Campus* Santa Luzia

**Quadro 18** – Composição da Comissão Local do *Campus* São João Evangelista

**Quadro 19** – Resumo dos dados do Eixo IV

**Quadro 20** – Resumo dos dados Eixo II

**Quadro 21** – Diagnóstico da situação atual do IFMG e ações propostas

**Quadro 22** – Diagnóstico da situação do IFMG e ações propostas – *Campus* Avançado Arcos

**Quadro 23** – Diagnóstico da situação do IFMG e ações propostas – *Campus* Bambuí

**Quadro 24** – Diagnóstico da situação do IFMG e ações propostas – *Campus* Betim

**Quadro 25** – Diagnóstico da situação do IFMG e ações propostas – *Campus* Congonhas

**Quadro 26** – Diagnóstico da situação do IFMG e ações propostas – *Campus* Avançado Conselheiro Lafaiete

**Quadro 27** – Diagnóstico da situação do IFMG e ações propostas – *Campus* Formiga

**Quadro 28** – Diagnóstico da situação do IFMG e ações propostas – *Campus* Governador Valadares

**Quadro 29** – Diagnóstico da situação do IFMG e ações propostas – *Campus* Avançado Ipatinga

**Quadro 30** – Diagnóstico da situação do IFMG e ações propostas – *Campus* Avançado Itabirito

**Quadro 31** – Diagnóstico da situação do IFMG e ações propostas – *Campus* Avançado Piumhi

**Quadro 32** – Diagnóstico da situação do IFMG e ações propostas – *Campus* Avançado Ponte Nova

**Quadro 33** – Diagnóstico da situação do IFMG e ações propostas – *Campus* Ribeirão das Neves

**Quadro 34** – Diagnóstico da situação do IFMG e ações propostas – *Campus* Sabará

**Quadro 35** – Diagnóstico da situação do IFMG e ações propostas – *Campus* Santa Luzia

**Quadro 36** – Diagnóstico da situação do IFMG e ações propostas – *Campus* São João Evangelista

**Quadro 34** – Diagnóstico da situação do IFMG e ações propostas – *Campus* Sabará

**Quadro 37** – Cronograma para organização das atividades da CPA – Período 2018-2019

**Quadro 38** – Formação continuada dos membros da CPA

**Quadro 39** – Visitas aos *campi* e visitas externas

**Quadro 40** – Pesquisas e publicações

**Quadro 41** – Acompanhamento das ações

**Figura 1** – Distribuição das unidades do IFMG no território mineiro

**Figura 2** – Etapas da Autoavaliação Institucional 2018

**Figura 3** – Escala de registro das respostas da avaliação

**Figura 4** – Categorias de resultados da avaliação

**Figura 5** – Escala indicativa de ação

**Figura 6** – Peça da campanha de autoavaliação 2018

**Figura 7** – Animação em redes sociais da campanha de autoavaliação 2018

**Figura 8** – Animação em redes sociais da campanha de autoavaliação 2018

**Figura 9** – Animação em redes sociais da campanha de autoavaliação 2018

**Figura 10** – Notícia no site do IFMG sobre a campanha de autoavaliação 2018

**Figura 11** – Notícia no site do IFMG sobre a campanha de autoavaliação 2018

**Gráfico 1** – Público respondente

**Gráfico 2** – Sexo dos respondentes

**Gráfico 3** – Cor/raça/etnia dos respondentes

**Gráfico 4** – Faixa etária dos respondentes

**Gráfico 5** – Distribuição dos respondentes de cursos técnicos por forma de oferta  
**Gráfico 6** – Distribuição dos respondentes de cursos superiores por modalidade

**Gráfico 7** – Tempo de serviço dos servidores respondentes

**Gráfico 8** – Escolaridade dos servidores respondentes

**Gráfico 9** – Conhecimento dos respondentes sobre documentos internos do IFMG

**Gráfico 10** – Qualidade de ensino

**Gráfico 11** – Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades

**Gráfico 12** – Gestão democrática e transparente

**Gráfico 13** – Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade

**Gráfico 14** – Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica

**Gráfico 15** – Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável

**Gráfico 16** – Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc.)

**Gráfico 17** – Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc.)

**Gráfico 18** – Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural etc.)

**Gráfico 19** – Condições do ambiente de trabalho

**Gráfico 20** – Dimensionamento e alocação de servidores

**Gráfico 21** – Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho

**Gráfico 22** – Formação continuada e capacitação de servidores

**Gráfico 23** – Atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente)

**Gráfico 24** – Apoio financeiro para incentivo à qualificação (Graduação e Pós-Graduação)

**Gráfico 25** – Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas / artigos e outros

**Gráfico 26** – Flexibilização da carga horária para servidor estudante

**Gráfico 27** – Atuação da gestão do *campus* no atendimento às demandas e na solução de problemas

**Gráfico 28** – Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc.)

**Gráfico 29** – Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual

**Gráfico 30** – Organização e atuação dos setores administrativos

**Gráfico 31** – Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no *campus*

**Gráfico 32** – Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico

**Gráfico 33** – Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução

**Gráfico 34** – Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros

1 [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm).

2 <https://www2.ifmg.edu.br/portal/sobre-o-ifmg/historico-e-missao>.

3 <https://www.mg.gov.br/conteudo/conhecaminas/geografia/localizacao-geografica>.

4 <https://www2.ifmg.edu.br/portal/sobre-o-ifmg/mapasitenovono-v2018b.png/view>

Em 2008, a Lei nº 11.892 instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT) e criou os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, classificados como “instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino” (BRASIL, 2008).

Ao todo, trinta e oito Institutos Federais decorrentes da aglutinação dos antigos Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs), a Universidade Tecnológica Federal do Paraná, o Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG) e o Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio de Janeiro (CEFET-RJ), as Escolas Técnicas vinculadas às Universidades Federais e o Colégio Pedro II passaram a compor a RFEPCT.

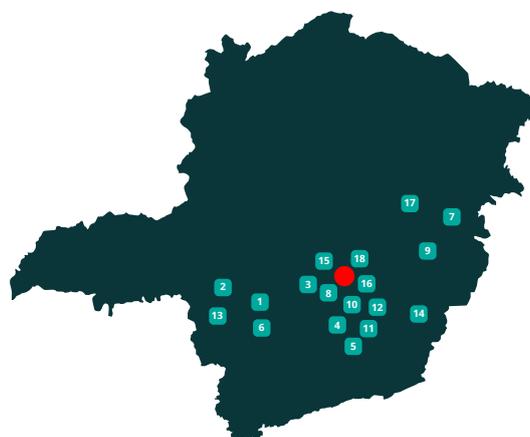
O IFMG é resultante da união entre o CEFET Bambuí, a Unidade de Ensino Descentralizada (UNED) Formiga, o CEFET Ouro Preto, a Uned Congonhas e a Escola Agrotécnica Federal de São João Evangelista, instituições, à época, cinquentenárias e já protagonistas da educação profissional em suas regiões de atuação.

Ao longo da última década, o IFMG vivenciou uma expansão<sup>2</sup> volumosa, com a implantação do *campus* Governador Valadares (2009); *campi* Betim, Ribeirão das Neves e Sabará (2010); *campus* Ouro Branco (2011); *campi* Itabirito, Piumhi, Ponte Nova (avançados) e Santa Luzia (2014); *campus* avançado Conselheiro Lafaiete e Polo de Inovação Formiga (2015); *campi* avançados Arcos e Ipatinga (2016); *campus* Ibirité (2018).

Atualmente, com dezoito unidades em funcionamento, vinculadas a uma Reitoria com sede em Belo Horizonte, o IFMG está presente em quatro territórios mineiros<sup>3</sup>: Região Metropolitana de Belo Horizonte, Zona da Mata, Oeste de Minas e Vale do Rio Doce, conforme pode ser observado na Figura 1, a seguir.

FIGURA 1 – DISTRIBUIÇÃO DAS UNIDADES DO IFMG NO TERRITÓRIO MINEIRO.

- |                               |                         |
|-------------------------------|-------------------------|
| 01 ARCOS                      | 11 OURO BRANCO          |
| 02 BAMBUÍ                     | 12 OURO PRETO           |
| 03 BETIM                      | 13 PIUMHI               |
| 04 CONGONHAS                  | 14 PONTE NOVA           |
| 05 CONSELHEIRO LAFAIETE       | 15 RIBEIRÃO DAS NEVES   |
| 06 FORMIGA E POLO DE INOVAÇÃO | 16 SABARÁ               |
| 07 GOVERNADOR VALADARES       | 17 SÃO JOÃO EVANGELISTA |
| 08 IBIRITÉ                    | 18 SANTA LUZIA          |
| 09 IPATINGA                   | ● REITORIA              |
| 10 ITABIRITO                  |                         |



Fonte: IFMG, 2018<sup>4</sup>

Dentre as finalidades e características atribuídas aos Institutos Federais, destacam-se a oferta de educação profissional e tecnológica nos diversos níveis e modalidades, bem como a integração da educação básica à educação superior, orientando sua oferta em prol dos arranjos produtivos locais (Brasil, 2008).

Em atendimento às finalidades em tela, as unidades que compõem o IFMG ofertam ensino verticalizado, da formação inicial e continuada à Pós-Graduação *stricto sensu*, em sete áreas de conhecimento, conforme demonstrado na Tabela 1.

**TABELA 1: OFERTA POR ÁREA DE CONHECIMENTO**

ÁREA DE CONHECIMENTO <sup>5</sup>	CAMPUS
Ciências Agrárias	BambuÍ, São João Evangelista.
Ciências Biológicas	BambuÍ.
Ciências da Saúde	São João Evangelista.
Ciências Exatas e da Terra	BambuÍ, Betim, Congonhas, Conselheiro Lafaiete, Formiga, Governador Valadares, Ouro Branco, Ouro Preto, São João Evangelista.
Ciências Humanas	Ouro Preto.
Ciências Sociais e Aplicadas	BambuÍ, Formiga, Governador Valadares, Ouro Branco, Ouro Preto, Ponte Nova, Ribeirão das Neves, Sabará, Santa Luzia.
Engenharias	Arcos,ambuÍ, Betim, Congonhas, Conselheiro Lafaiete, Formiga, Governador Valadares, Ibirité, Ipatinga, Itabirito, Ouro Branco, Ouro Preto, Piumhi, Ribeirão das Neves, Sabará, Santa Luzia.

<sup>5</sup> Tabela de Áreas de Conhecimento CNPq. Disponível em: <http://lattes.cnpq.br/web/dgp/arvore-do-conhecimento>.

Fonte: Elaborado segundo a oferta de cursos do IFMG, disponível no sítio eletrônico<sup>6</sup>

<sup>6</sup> <https://www2.ifmg.edu.br/portal/cursos>

O IFMG leva às comunidades onde se aporta um total de 118 cursos, agrupados em 65 habilitações, da educação profissional técnica de nível médio ao *stricto sensu*, além da oferta de, aproximadamente, 100 cursos de formação inicial e continuada por ano. A Tabela 2, a seguir, apresenta a distribuição da oferta formativa do IFMG em níveis e modalidades.

**TABELA 2: OFERTA FORMATIVA DO IFMG EM NÍVEIS E MODALIDADES**

	HABILITAÇÕES	CURSOS
Técnico integrado		40
Técnico subsequente	23	20
Técnico concomitante		3
Bacharelado	17	28
Licenciatura	7	8
Tecnólogo	8	9
Lato Sensu	8	8
Stricto Sensu	2	2
	65	118
Formação inicial e continuada	≅ 100 por ano	

<sup>7</sup> <https://www2.ifmg.edu.br/portal/cursos>

Fonte: IFMG, 2019<sup>7</sup>

No mesmo grau de importância do ensino, a pesquisa e a extensão compõem o escopo da oferta formativa dos Institutos Federais. A Lei nº 11.892/2008 traz a realização de pesquisa aplicada e o desenvolvimento de atividades de extensão como objetivos institucionais, sempre em articulação com o mundo do trabalho e o desenvolvimento de soluções tecnológicas em benefício da comunidade local e regional.

O documento *Concepção e Diretrizes dos Institutos Federais: um novo modelo em educação profissional e tecnológica* classifica os Institutos como “verdadeiros fomentadores do diálogo dentro de seu território” e atribui-lhes a tarefa de “provocar a atitude de curiosidade frente ao mundo e dialogar com este mundo numa atitude própria de pesquisa” (BRASIL, 2010<sup>8</sup>, pag. 35).

Assim, a pesquisa é balizada pelo princípio científico e princípio educativo, aliando a construção da ciência e o questionamento da realidade. Os Institutos têm o desafio de tornar a pesquisa presente na trajetória de formação do trabalhador, produzindo conhecimentos que “deverão estar colocados a favor dos processos locais e regionais numa perspectiva de seu reconhecimento e valorização no plano nacional e global” (BRASIL, 2010, pag. 35).

O IFMG busca desenvolver suas atividades sob a perspectiva da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, de modo que cada vertente possa desempenhar sua função na formação integral dos alunos, enquanto cidadãos e profissionais; no desenvolvimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais e na transformação da realidade das regiões que abrigam seus *campi*.

**8** BRASIL. Ministério da Educação. **Um novo modelo em Educação Profissional**, Brasília, DF, 2010. disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=6691-if-concepcaoediretrizes&category\\_slug=setembro-2010-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=6691-if-concepcaoediretrizes&category_slug=setembro-2010-pdf&Itemid=30192)>.

## **MISSÃO, VISÃO, FINALIDADES E PRINCÍPIOS**

A constante busca pelo aperfeiçoamento de suas ações para atingir melhores resultados é algo que as organizações perseguem para se manter atualizadas em um cenário onde é necessário atender às expectativas da sociedade e refletir sobre como a organização está sendo reconhecida pelo mercado. Para atingir estas metas, o IFMG apresenta sua missão, visão, finalidades e princípios institucionais.

### **1.2.1 MISSÃO**

Ofertar ensino, pesquisa e extensão de qualidade em diferentes níveis e modalidades, focando na formação cidadã e no desenvolvimento regional.

### **1.2.2 VISÃO**

Ser reconhecida como instituição educacional inovadora e sustentável, socialmente inclusiva e articulada com as demandas da sociedade.

### **1.2.3 FINALIDADES**

I. ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local e regional;

- II. desenvolver a educação profissional e tecnológica como processo educativo e investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas sociais e peculiaridades regionais;
- III. promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior, otimizando a infraestrutura física, os quadros de pessoal, qualificando-os sempre que se julgar necessário por meio de cursos de atualização e de pósgraduação e os recursos de gestão;
- IV. orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais, desportivos e culturais locais, identificados com base no mapeamento das potencialidades de desenvolvimento socioeconômico, cultural e promoção da saúde no âmbito de atuação do IFMG;
- V. constituir-se em centro de excelência na oferta do ensino de ciências, em geral, e de ciências aplicadas, em particular, estimulando o desenvolvimento de espírito crítico;
- VI. qualificar-se como centro de referência no apoio à oferta do ensino de ciências nas instituições públicas de ensino, oferecendo capacitação técnica e atualização pedagógica aos docentes das redes públicas de ensino;
- VII. desenvolver programas de extensão e de divulgação científica e tecnológica;
- VIII. realizar e estimular a pesquisa aplicada, a inovação tecnológica, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo, o desenvolvimento científico e tecnológico e a integração entre o IFMG e a sociedade;
- IX. promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais, notadamente as voltadas à preservação do meio ambiente; e
- X. participar de programas de capacitação, qualificação e requalificação dos profissionais de educação da rede pública.

#### **1.2.4 PRINCÍPIOS**

- I. compromisso com a justiça social, equidade, cidadania, ética, preservação do meio ambiente, transparência e gestão democrática;
- II. verticalização do ensino e sua integração com a pesquisa e a extensão;
- III. eficácia nas respostas de formação profissional, difusão do conhecimento científico e tecnológico e suporte aos arranjos produtivos locais, sociais, desportivos e culturais;
- IV. inclusão de pessoas com deficiências e necessidades educacionais especiais;
- V. natureza pública e gratuita do ensino, sob a responsabilidade da União;
- VI. universalidade do conhecimento;
- VII. indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; e
- VIII. compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) do IFMG tem por finalidade a condução do processo de autoavaliação do instituto, a sistematização e a prestação das informações solicitadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP.

De acordo com a Resolução 059/2017 dentre suas competências estão:

- I. Elaborar o projeto de autoavaliação da Instituição.
- II. Coordenar e articular os processos de avaliação interna.
- III. Elaborar e analisar relatórios e pareceres das avaliações e encaminhar às instâncias competentes.
- IV. Desenvolver estudos e análises visando ao fornecimento de subsídios para a fixação, aperfeiçoamento e modificação da política de avaliação institucional.
- V. Fomentar a produção e socialização do conhecimento na área de avaliação institucional.
- VI. Acompanhar os processos de avaliação externa da Instituição.
- VII. Disseminar, permanentemente, informações sobre a avaliação institucional.
- VIII. Sensibilizar a comunidade acadêmica para os processos de avaliação institucional.
- IX. Desenvolver o processo de autoavaliação institucional.

## 2.1 COMPOSIÇÃO DA CPA

Dada a complexidade estrutural e também o histórico e realidades distintas de cada *campus* do IFMG, para melhor organização e concretização de seus trabalhos, 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*.

Conforme o Regulamento da CPA (Resolução nº 059/2017), o mandato dos membros da CPA deverá acompanhar o período trienal do processo de autoavaliação institucional estabelecido pelo INEP, tendo início logo após a entrega do Relatório Final de Autoavaliação Institucional do triênio analisado e término com a entrega do Relatório Final de Autoavaliação Institucional do período subsequente. A Portaria nº 217 de 21 de fevereiro de 2019, designa a atual composição da Comissão Central e determina que cada *campus* da instituição emita a sua respectiva portaria de composição da Comissão Local.

### 2.1.1 COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO CENTRAL

A CPA Central é formada por representantes das Pró-Reitorias e das Diretorias Sistêmicas do IFMG, conforme Portaria IFMG nº 217/2019.

A atual composição da comissão central é apresentada no quadro abaixo:

#### QUADRO 1 – COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO CENTRAL

NOME	CARGO	REPRESENTAÇÃO	TITULAR/SUPLENTE
Alessandro Almeida Schwonke	Relações Públicas	Diretoria de Comunicação	Titular (Presidente)
Denise Ribeiro Santana	Técnico em Assuntos Educacionais	Procuradoria Educacional	Titular
Leandro Evangelista Pereira	Analista de Tecnologia da Informação	DTI	Titular
Rodrigo Santana Ferreira	Analista de Tecnologia da Informação	DTI	Suplente
Carlos Roberto da Silva Correia	Assistente em Administração	PROAP	Titular
Rafael Pifano Vieira	Administrador	PROAP	Suplente
Camila Fonseca de Oliveira Calderano	Assistente em Administração	PROGEP	Titular
Carlos Alberto Amaral Bambino	Assistente em Administração	PROGEP	Suplente
Guilherme Leroy de Araújo	Assistente em Administração	PROEX	Titular
Keneston Sousa Coelho	Assistente em Administração	PROEX	Suplente
Alessandra Regina Teles Herbig	Pedagogo	PROEN	Titular
Márcia Soares de Oliveira	Pedagogo	PROEN	Suplente
Leonardo Ruas Santos	Diagramador	DDI	Titular
Camila Maria Barbosa dos Santos	Administrador	DDI	Suplente

Fonte: Portaria IFMG nº 217 de 21 de fevereiro de 2019.

#### 2.1.2 COMPOSIÇÃO DAS COMISSÕES LOCAIS

O Regulamento da CPA-IFMG, aprovado pela Resolução nº 059, de 01 de dezembro de 2017, estabelece que as Comissões Locais deverão ser formadas por, no mínimo, um representante de cada um dos três segmentos da comunidade acadêmica (docentes, discentes e técnicos-administrativos) e seus respectivos suplentes, além de um representante da sociedade civil organizada e seu suplente.

A composição das Comissões Locais é apresentada a seguir. As informações foram extraídas dos relatórios elaborados pelas próprias comissões.

#### QUADRO 2 - COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO LOCAL DO CAMPUS AVANÇADO ARCOS

NOME	SETOR/ SEGMENTO QUE REPRESENTA
Angélica Marcelina de Souza Gomes	Representante Técnico-administrativo (Titular)
André Luiz da Silva	Representante Técnico-administrativo (Suplente)
Flávio Fernandes Barbosa Silva	Representante Docente (Titular)
Fabício Ademar Fernandes	Representante Docente (Suplente)
Renato Aguiar Santos	Representante Discente (Titular)
Maxwell Jonathan Azevedo Santos	Representante Discente (Suplente)
Maria do Carmo Teixeira	Representante da Sociedade Civil Organizada (Titular)
Alexandre Ferreira	Representante da Sociedade Civil Organizada (Suplente)

Fonte: Portaria Nº 46 de 04 de setembro de 2018.

### QUADRO 3 – COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO LOCAL DO CAMPUS BAMBUÍ

NOME	SETOR/ SEGMENTO QUE REPRESENTA
João Henrique Rodrigues	Representante Docente (Titular)
Helton John Alves Rocha	Representante Técnico-administrativo (Titular)
Rodrigo Vaz Fernandes	Representante Discente (Titular)
Mozair José Pinto	Representante da Sociedade Civil (Titular)
Marcos Aurélio Meireles	Representante Docente (Suplente)
Aracele de Paula Garcia	Representante Técnico -administrativo (Suplente)
Marco Antônio Faria Silva	Representante Discente (Suplente)
Rejane Barcelos Costa de Mendonça	Representante da Sociedade Civil (Suplente)

Fonte: Portaria Nº 224 de 06 de novembro de 2018.

### QUADRO 4 – COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO LOCAL DO CAMPUS BETIM

NOME	SETOR / SEGMENTO QUE REPRESENTA
Walter Alves Durão Júnior	Representante Docente (Titular)
Luiz Antonio Pires Fernandes Júnior	Representante Docente (Suplente)
Naiane Martinelle dos Anjos Silva	Representante Técnico- administrativo (Titular)
Vivian Kelly Andaki Nunes	Representante Técnico- administrativo (Suplente)
Odilon Francisco do Carmo	Representante Discente (Titular)
Gabriel Rosa Gonçalves Silva	Representante Discente (Suplente)

Fonte: Relatório Integral de Autoavaliação Institucional do Campus Betim.

### QUADRO 5 – COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO LOCAL DO CAMPUS CONGONHAS

NOME	SETOR / SEGMENTO QUE REPRESENTA
Fernanda Patrícia das Graças Teixeira	Técnico-administrativo (Titular)
Sândalo Salgado Ribeiro	Técnico-administrativo (Titular)
Jane Henriques Gonçalves Marinho Gomes	Técnico-Administrativo (Suplente)
Hugo Augusto Tupan Silva	Docente (Titular)
Melissa Campos Alves	Docente (Titular)
Marcelo Henrique Souza Bonfim	Docente (Suplente)
Rafaela Vieira da Silva	Discente (Titular)
Paulo Henrique Cardoso Coelho	Discente (Titular)
Victor Abdo Neubern Oliveira Hallac	Discente (Suplente)
Liliane de Souza Ribeiro	Sociedade Civil Organizada (Titular)
Monica Rodrigues de Oliveira	Sociedade Civil Organizada (Titular)
Cristiane de Paula Guilherme	Sociedade Civil Organizada (Suplente)

Fonte: Portaria Nº 109 de 20 de setembro de 2018.

#### QUADRO 6 – COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO LOCAL DO CAMPUS AVANÇADO CONSELHEIRO LAFAIETE

NOME	SETOR / SEGMENTO QUE REPRESENTA
Viviane Gonçalves Curto	Representante Docente (Titular)
Alexandre Correia Fernandes	Representante Docente (Titular)
Anderson Souto	Representante Docente (Suplente)
Márcio Carlos Pires	Representante Técnico- administrativo (Titular)
Daniel Gervásio Silva Assis	Representante Discente (Titular)
William Vinicius da Costa	Representante Discente (Suplente)
Cecília Maria Dias Câmara Souza	Representante da Sociedade Civil Organizada (Titular)
Janaina Bagni Mendes	Representante da Sociedade Civil Organizada (Suplente)

Fonte: Relatório Integral de Autoavaliação Institucional do Campus Avançado Conselheiro Lafaiete.

#### QUADRO 7 – COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO LOCAL DO CAMPUS FORMIGA

NOME	SETOR / SEGMENTO QUE REPRESENTA
Alcides Farias Andrade	Representante Docente (Titular)
Diego Luís Izidoro Silva	Representante Docente (Titular)
Gláucio Ribeiro Silva	Representante Docente (Suplente)
Elaine Belo Veloso da Silva	Representante Técnico- administrativo (Titular) – Presidente
Livia Renata Santos	Representante Técnico- administrativo (Titular)
Simoni Júlia da Silveira	Representante Técnico- administrativo (Suplente)
Talita Bruna de Goes	Representante Discente (Titular)
Mariane Nogueira Pinto	Representante Discente (Titular)
Lais Ribeiro Leal	Representante Discente (Suplente)
Lucas Chaves Mascarenhas	Representante da Sociedade Civil Organizada (Titular)
Américo Fonseca Portela Neto	Representante da Sociedade Civil Organizada (Titular)
Rodrigo César de Moraes	Representante da Sociedade Civil Organizada (Suplente)

Fonte: Portaria Nº 133 de 28 de agosto de 2018.

#### QUADRO 8 – COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO LOCAL DO CAMPUS GOVERNADOR VALADARES

NOME	SETOR / SEGMENTO QUE REPRESENTA
Henrique Miguel Cunha	Representante Docente (Titular)
Deise Nunes de Arruda Borel	Representante Docente (Suplente)
Ronaldo Fernandes Roque	Representante Técnico- administrativo (Titular)
Cristiany Seppe Faria	Representante Técnico- administrativo (Suplente)
Thais Silva Amaral	Representante Discente (Titular)
Isabela Gomes Pereira	Representante Discente (Suplente)
Luiz Fernando Guerra Vieira	Representante Sociedade Civil Organizada

Fonte: Portaria Nº 114 de 24 de agosto de 2018.

#### QUADRO 9 – COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO LOCAL DO CAMPUS AVANÇADO ITABIRITO

NOME	SETOR / SEGMENTO QUE REPRESENTA
David José Sena	Representante Técnico-administrativo (Titular)
Leandro Henrique Vidigal Sousa	Representante Técnico-administrativo (Suplente)
Bruno da Silva Rossi	Representante Docente (Titular)
Aderlan Gomes da Silva	Representante Docente (Suplente)
Gustavo Henrique Alves Silva	Representante Discente (Titular)
Rafael Mesquita Teixeira Diógenes Ferreira	Representante Discente (Suplente)
Denis Donato Mota	Representante da Sociedade Civil Organizada (Titular)
Estela Dias Figueiredo	Representante da Sociedade Civil Organizada (Suplente)

Fonte: Portaria Nº 28 de 15 de julho de 2018.

#### QUADRO 10 – COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO LOCAL DO CAMPUS AVANÇADO IPATINGA

NOME	SETOR / SEGMENTO QUE REPRESENTA
Marina Morena dos Santos e Silva	Representante Docente (Titular)
Marcos Flávio de Oliveira e Silva	Representante Docente (Suplente)
Júlio César de Souza	Representante Técnico- administrativo (Titular)
Cátia Cristina Modesto	Representante Técnico- administrativo (Suplente)
Rodolfo Henrique Peixoto Martins	Representante Discente (Titular)
Douglas Moreira de Brito	Representante Discente (Suplente)
Vanessa Alves da Silva Brito	Representante da Sociedade Civil Organizada (Titular)
Samia Gunara Batista de Souza	Representante da Sociedade Civil Organizada (Suplente)

Fonte: Portaria Nº 19 de 11 de julho de 2017.

#### QUADRO 11 – COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO LOCAL DO CAMPUS OURO BRANCO

NOME	SETOR / SEGMENTO QUE REPRESENTA
Jânio Rosa da Silva	Representante Docente (Titular)
Haroldo Lacerda de Brito	Representante Docente (Titular)
Luiz Maurílio da Silva Maciel	Representante Docente (Suplente)
Raquel Maria Oliveira dos Santos	Representante Técnico- administrativo (Titular)
Júlio César Neves	Representante Técnico- administrativo (Suplente)
Fabiano Marinho Cindra Santos	Representante Discente (Titular)
Gustavo Assis Isaac	Representante Discente (Suplente)
Murilo da Silva Valim	Representante da Sociedade Civil Organizada (Titular)
Margaret Assis Isaac	Representante da Sociedade Civil Organizada (Suplente)

Fonte: Portaria Nº 129 de 31 de agosto de 2018.

#### QUADRO 12 – COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO LOCAL DO CAMPUS OURO PRETO

NOME	SETOR / SEGMENTO QUE REPRESENTA
Líria Lara Soares	Representante Técnico-administrativo (Titular)
Efigênia Lúcia de Oliveira Santos	Representante Técnico-administrativo (Suplente)
Diego Rangel Almada de Oliveira	Representante Docente (Titular)
Fernando César Teixeira Resende	Representante Docente (Suplente)
Ednaldo Florêncio	Representante Discente (Titular)
Daniele Cristina Freitas Araújo	Representante Discente (Suplente)
Olga Ferreira Pena	Representante Sociedade Civil Organizada (Titular)
Thiago Pignataro Oshiro	Representante Sociedade Civil Organizada (Suplente)

Fonte: Portaria Nº 175 de 10 de agosto de 2018.

#### QUADRO 13 - COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO LOCAL DO CAMPUS AVANÇADO PIUMHI

NOME	SEGMENTO QUE REPRESENTA
Marcela Soares Machado	Representante Técnico- administrativo (Titular)
Carlos Eduardo Maculan	Representante Técnico-administrativo (Suplente)
Rafaela Kelsen Dias	Representante Docente (Titular)
Carla Cristiane Silva	Representante Docente (Suplente)
Paola Izamana Soares Barbosa	Representante Discente (Titular)
Sara Landi Machado Pereira	Representante Discente (Suplente)
Lilian Cristina da Silva Faria Vasconcelos	Representante da Sociedade Civil Organizada (Titular)
Euler de Oliveira	Representante da Sociedade Civil Organizada (Suplente)

Fonte: Portaria Nº 77 de 16 de agosto de 2018.

#### QUADRO 14 - COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO LOCAL DO CAMPUS AVANÇADO PONTE NOVA

NOME	SETOR/SEGMENTO
Ana Maria Bastos Firmino	Representante Docente (Titular)
Karolline Aparecida de Souza Araújo	Representante Docente (Suplente)
Débora Elias Félix de Oliveira Brumano	Representante Técnico-administrativo (Titular)
Herculano de Castro Rigueira	Representante Técnico-administrativo (Suplente)
Brenda Rosignoli de Castro Rigueira	Representante Discente (Titular)
Igor de Assis Basílio Correa	Representante Discente (Suplente)
Márcia C. Oliveira Diniz	Representante da Comunidade Externa (Titular)
Nivalda de Azevedo Freitas	Representante da Comunidade Externa (Suplente)

Fonte: Portaria Nº 51 de 09 de julho de 2018.

#### QUADRO 15 – COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO LOCAL DO CAMPUS RIBEIRÃO DAS NEVES

NOME	SETOR/SEGMENTO QUE REPRESENTA
Heberton Luiz da Silva Corrêa	Representante Docente (Titular)
Sandro Patrício de Ananias	Representante Docente (Titular)
Moisés Henrique Ramos Pereira	Representante Docente (Suplente)
Guilherme da Silva Lima	Representante Docente (Suplente)
Gilberto Santos Justino	Representante Técnico-administrativo (Titular)
Luna Oliveira	Representante Técnico-administrativo (Titular)
Artur Borja Fortes	Representante Técnico-administrativo (Suplente)
Sabrina de Jesus Samico Costa	Representante Técnico administrativo (Suplente)
Maria Eduarda Ferreira dos Santos	Representante Discente (Titular)
Carla Aparecida Oliveira de Jesus	Representante Discente (Titular)
Luisa Marques Laboissiere	Representante Discente (Suplente)
Jessica Cristina de Souza Caetano	Representante Discente (Suplente)
Messias Moisés Verissimo	Representante Comunidade Externa (Titular)
Danilo Fernando dos Santos	Representante Comunidade Externa (Titular)
Edson Gonçalves Gomes	Representante Comunidade Externa (Suplente)
Vanderlei Fernandes Filho	Representante Comunidade Externa (Suplente)

Fonte: Portaria Nº 86 de 07 de agosto de 2018.

#### QUADRO 16 – COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO LOCAL DO CAMPUS SABARÁ

NOME	SETOR / SEGMENTO QUE REPRESENTA
Lucas Maia dos Santos	Representante Docente (Titular)
Estela Maria Perez Diaz	Representante Docente (Suplente)
Márcia Basília de Araújo	Representante Técnico-administrativo (Titular)
Luzia Maria dos Santos Pires	Representante Técnico-administrativo (Suplente)
Laura Esther Martins Santos	Representante Discente (Titular)
Dominique Camille Albino de Oliveira	Representante Discente (Suplente)
Fátima Maria Herculano Duarte	Representante da Sociedade Civil Organizada (Titular)
Elen Cristina Rocha Pinto	Representante da Sociedade Civil Organizada (Suplente)

Fonte: Portaria Nº 98 de 27 de novembro de 2017.

#### QUADRO 17 – COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO LOCAL DO CAMPUS SANTA LUZIA

NOME	SETOR / SEGMENTO QUE REPRESENTA
Francisco Barbosa de Macedo	Representante Docente (Titular)
João Francisco de Carvalho Neto	Representante Docente (Titular)
Roxane Sidney Resende de Mendonça	Representante Docente (Suplente)
Carina Aparecida Gonçalves da Cruz	Representante Técnico-administrativo (Titular)
Rosane Lucas de Oliveira	Representante Técnico-administrativo (Titular)
Flávia Lopes Miranda	Representante Técnico-administrativo (Suplente)

NOME	SETOR / SEGMENTO QUE REPRESENTA
Lucas Vinícius Dias dos Santos	Representante Discente (Titular)
Felipe A. D. Paula	Representante Discente (Titular)
Ana Marina Aguilera Gomes	Representante Discente (Suplente)
Edson Antônio Vieira	Representante da Sociedade Civil Organizada (Titular)
José Élio Gonçalves dos Santos	Representante da Sociedade Civil Organizada (Titular)
Fernando Vargas de Carvalho	Representante da Sociedade Civil Organizada (Suplente)

Fonte: Portaria Nº 96 de 06 de setembro de 2018.

#### QUADRO 18 – COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO LOCAL DO CAMPUS SÃO JOÃO EVANGELISTA

NOME	SETOR / SEGMENTO QUE REPRESENTA
Rafael Carlos dos Santos	Representante Docente Titular
Charles André de Souza Bispo	Representante Docente Suplente
Marcos Vinícios Lopes de Souza	Representante Técnico-administrativo Titular
Adriano Geraldo da Silva	Representante Técnico-administrativo Suplente
Annyela Maria de Campos	Representante Discente Titular
Evandro Monteiro de Queiroz	Representante Discente Suplente
Geraldo Gomes de Oliveira	Representante Sociedade Civil Organizada
Rosária Aparecida MetskerGlória	Representante Sociedade Civil Organizada

Fonte: Portaria Nº 104 de 27 de abril de 2018.

A autoavaliação institucional é uma avaliação que integra o SINAES, instituído em 2004 por meio da Lei nº 10.861/2004. Trata-se de um instrumento de avaliação que possui caráter diagnóstico, formativo e de compromisso coletivo, cujo objetivo é identificar o perfil institucional e o significado de sua atuação por meio das atividades relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão.

O processo de autoavaliação do IFMG iniciou-se em 2010 com a criação da CPA. Desde então, as práticas institucionais têm sido pautadas nas reflexões sobre os resultados obtidos por meio das pesquisas realizadas nos *campi* e consolidadas nos relatórios. A conscientização da participação, tanto individual quanto coletiva, no processo avaliativo, é fundamental para o sucesso do desenvolvimento do Instituto. Portanto, a avaliação busca tornar toda a comunidade acadêmica protagonista da consolidação de uma educação pública de qualidade e democrática em todos os níveis de ensino.

Nessa perspectiva, entende-se que a autoavaliação deve ser uma construção coletiva dos sujeitos que integram a instituição e se configura como um movimento sistêmico, capaz de fornecer subsídios (em suas dimensões política, acadêmica e administrativa) para o autoconhecimento institucional e o aprimoramento da qualidade da gestão, do ensino, das atividades de pesquisa e extensão, bem como para as revisões necessárias do PDI.

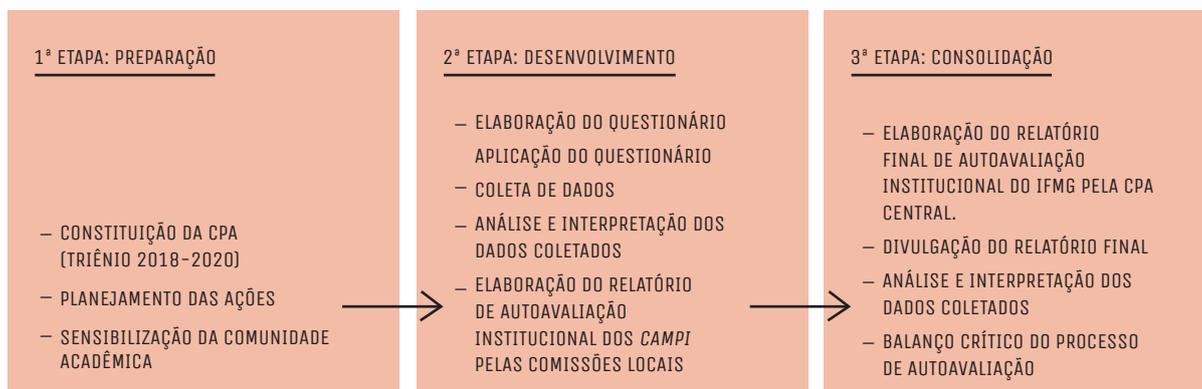
Além disso, a autoavaliação possibilita aos gestores conhecer o panorama das condições em que a instituição se encontra, destacando potencialidades e fragilidades, indicando rumos para as melhorias e transformações. Assim, o processo de construção da autoavaliação no IFMG deve retratar o compromisso institucional com o autoconhecimento e sua relação com o todo, em prol da qualidade de todos os serviços que são oferecido à sociedade.

A autoavaliação também fornece subsídios para a melhoria da qualidade das ações praticadas, para o cumprimento da missão, para a consolidação dos princípios e valores, bem como para o fortalecimento da imagem e identidade do IFMG.

O processo autoavaliativo do IFMG encontra-se estruturado em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo SINAES, estando articulado com os propósitos e com a execução das metas previstas no PDI, buscando analisar, de forma cíclica, a instituição. Para alcançar esse objetivo, a CPA promove ações que requerem o diálogo permanente com a comunidade acadêmica e externa, por meio de diferentes atividades desenvolvidas, tais como acompanhamento, análise, consolidação de práticas avaliativas e tomadas de decisão.

Assim, no que concerne especificamente a autoavaliação institucional do IFMG sua estruturação está disposta em três etapas, conforme BRASIL (2004, p. 12-15):

FIGURA 2 – ETAPAS DA AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL 2018



Fonte: Elaborada pela Comissão Própria de Avaliação Central.

## 3.1 METODOLOGIA

### 3.1.1 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.

### 3.1.2 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 LI-MESURVEY, versão 3.14.4, 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

- Economiza tempo, viagens e obtém grande número de dados.
- Atinge maior número

ro 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 3 – ESCALA DE REGISTRO DAS RESPOSTAS DA AVALIAÇÃO

1. PÉSSIMO Situação que exige ações corretivas urgentes.	5. ÓTIMO Situação que merece notoriedade, distinção e a assegure excelência.
2. RUIM Situação que exige atenção e ações corretivas.	6. INEXISTENTE Situação que não está implantada e em atividade no <i>campus</i> .
3. REGULAR Situação mediana, neutra ou indiferente, porém exige melhora.	7. NÃO SEI AVALIAR Situação em que o respondente não possui conhecimento e informação sobre o item avaliado.
4. BOM Situação que merece reconhecimento e importância, porém exigem melhora.	

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

FIGURA 4 – CATEGORIAS DE RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

POSITIVA Agrupou-se os conceitos <b>ótimo</b> e <b>bom</b> .	INTERMEDIÁRIA Considerou-se o conceito <b>regular</b> .	NEGATIVA Agrupou-se os conceitos <b>ruim</b> e <b>péssimo</b> .	NEUTRA Considerou-se as alternativas <b>inexistente</b> e <b>não sei avaliar</b> .
---	--	--	---

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.

A partir dos 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 5 – ESCALA INDICATIVA DE AÇÃO

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

**DESENVOLVER:** quando a avaliação **positiva** estiver entre 50% e 70%, considera-se que os indicadores avaliativos não conseguiram atingir um padrão de qualidade exigido, porém, pode 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 mínimos de qualidade, encontrando-se em condição crítica, 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 podem necessitar de ações pontuais. Indicadores com destaque negativo necessitam de ações mais urgentes.

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 2018, 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.

### 3.2 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.

### 3.3 DIMENSÕES E EIXOS DA AUTOAVALIAÇÃO

A autoavaliação institucional obedece aos princípios norteadores da Lei nº 10.861/2004, visando garantir o processo nacional de avaliação das instituições de educação superior. Assim, a avaliação institucional interna deve ser realizada levando em consideração as dimensões estabelecidas na referida Lei, dentre elas obrigatoriamente:

- I. a missão e o plano de desenvolvimento institucional;
- II. a política para o ensino, a pesquisa, a pós-graduação, a extensão e as respectivas formas de operacionalização, incluídos os procedimentos para estímulo à produção acadêmica, as bolsas de pesquisa, de monitoria, e demais modalidades;
- III. a responsabilidade social da instituição, considerada especialmente no que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística, e do patrimônio cultural;

IV. a comunicação com a sociedade;

V. as políticas de pessoal, as carreiras do corpo docente e do corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho;

VI. organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios;

VII. infraestrutura física, especialmente a de ensino e de pesquisa, biblioteca, recursos de informação e comunicação;

VIII. planejamento e avaliação, especialmente os processos, resultados e eficácia da autoavaliação institucional;

IX. políticas de atendimento aos estudantes;

X. sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior.

Em agosto de 2014, o Instrumento de Avaliação Institucional Externa, criado para subsidiar os atos de credenciamento, recredenciamento e transformação da organização acadêmica (presencial), agrupou as dez dimensões do SINAES, mencionadas acima, em cinco eixos:

**Eixo 1 – Planejamento e Avaliação Institucional:** engloba a dimensão 8, elencada no artigo 3º da Lei nº 10.861/2004, do SINAES, a saber, “planejamento e avaliação, especialmente os processos, resultados e eficácia da autoavaliação institucional”;

**Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional:** abrange as dimensões 1 e 3, elencadas no artigo 3º da Lei nº 10.861/2004, do SINAES, a saber, “a missão e o plano de desenvolvimento institucional” e “a responsabilidade social da instituição, considerada especialmente no que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural”;

**Eixo 3 – Políticas Acadêmicas:** contempla as dimensões 2, 4 e 9, elencadas no artigo 3º da Lei nº 10.861/2004, do SINAES, a saber, “a política para o ensino, a pesquisa, a pós-graduação, a extensão e as respectivas formas de operacionalização, incluídos os procedimentos para estímulo à produção acadêmica, as bolsas de pesquisa, de monitoria e demais modalidades”, “a comunicação com a sociedade” e “políticas de atendimento aos estudantes”;

**Eixo 4 – Políticas de Gestão:** compreende as dimensões 5, 6 e 10, elencadas no artigo 3º da Lei nº 10.861/2004, do SINAES, a saber, “as políticas de pessoal, as carreiras do corpo docente e do corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho”, “organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios” e “sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior”;

**Eixo 5 – Infraestrutura:** corresponde à dimensão 7, elencada no artigo 3º da Lei nº 10.861/2004, do SINAES, a saber, “infraestrutura física, especialmente a de ensino e de pesquisa, biblioteca, recursos de informação e comunicação”.

Para melhor organizar o processo de Autoavaliação Institucional do IFMG, e em conformidade

com o que determina a NOTA TÉCNICA INEP/DAES/CONAES Nº 065/2014, as avaliações são aplicadas da seguinte forma, para o triênio 2018-2020:

**2018:** Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional, e Eixo 4 – Políticas de Gestão;

**2019:** Eixo 3 – Políticas Acadêmicas, e Eixo 5 – Infraestrutura;

**2020:** Eixo 1 – Planejamento e Avaliação Institucional;

**2020:** Consolidação do Relatório Integral.

### 3.4 PROCESSO AVALIATIVO

Em agosto de 2018, a Comissão Própria de Avaliação Central convocou os membros representantes das CPAs locais para o 1º Fórum da CPA do IFMG. Na oportunidade todos os indicadores, que compõem o instrumento de avaliação, foram analisados e correções pertinentes realizadas. Duas solicitações foram encaminhadas, a primeira tratou da disponibilização do instrumento de avaliação já no período de sensibilização, antes do prazo oficial de aplicação do questionário, garantindo a participação imediata dos respondentes. A segunda solicitação versou sobre a possibilidade do instrumento ser respondido via celular, tentando assim, aumentar o número de respondentes.

Problemas ocorridos, anteriormente a aplicação de 2018, na extração dos dados dos relatórios, para gerar os gráficos e tabelas, foram solucionados de forma a otimizar o trabalho de elaboração dos relatórios nas unidades. Foi dado destaque à importância do cumprimento do cronograma para o êxito do trabalho coletivo. O formulário de autoavaliação foi disponibilizado por meio do *link*: <https://www.ifmg.edu.br/pesquisa-cpa>, enviado por *e-mail*, pelo sistema acadêmico institucional, e disponibilizado no site oficial de cada *campus* e nas redes sociais.

#### 3.4.1 PARTICIPANTES

O processo de autoavaliação institucional foi realizado em dezessete *campi* do IFMG: Arcos, Bambuí, Betim, Congonhas, Conselheiro Lafaiete, Formiga, Governador Valadares, Itabirito, Ipatinga, Ouro Branco, Ouro Preto, Piumhi, Ponte Nova, Ribeirão das Neves, Sabará, Santa Luzia e São João Evangelista.

Vale destacar que a Reitoria não participou da autoavaliação realizada neste período, devido às suas especificidades, já o *campus* Ibirité não integrou a relação dos *campi* do IFMG que participaram da autoavaliação, visto que suas atividades iniciaram após a aplicação do questionário.

No presente estudo, considera-se participantes da pesquisa a comunidade acadêmica do IFMG, constituída, a saber: pelo corpo docente, discente e técnicos-administrativos em educação (TAEs), e pelos representantes da comunidade externa de cada *campus*, composta por egressos, pais, representantes de empresas, de escolas parceiras, entidades de classe, associações, dentre outros.

O corpo discente, respondente da pesquisa, é formado por aqueles alunos que se encontram regularmente matriculados em cursos de Educação Profissional Técnica de Nível Médio (EPTNM) (cursos técnicos integrados e subsequentes), cursos superiores (tecnologia, bacharelados, licenciaturas) e programas de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, enquanto que os docentes e TAE's, são aqueles que estão lotados nos *campi* que integram o IFMG, *lôcus* deste estudo, no período de realização da autoavaliação.

Cabe enfatizar que a resposta aos questionários ocorreu de forma espontânea e não houve nenhuma forma de identificação dos respondentes nos formulários de avaliação. Os dados coletados são confidenciais e tratados, estatisticamente e com sigilo. Dessa forma, não são divulgadas respostas individuais, nem nome dos participantes do estudo.

Ao todo, participaram da autoavaliação institucional 5.275 respondentes, incluindo representantes da comunidade acadêmica (discentes, docentes e técnicos-administrativos) e comunidade externa, assim distribuídos:

#### A) DISCENTES

O número total de alunos matriculados nos cursos do IFMG, em 2018, chegou a 14.847. Responderam ao questionário 3.416, sendo 23% do total de alunos da instituição. A distribuição entre as modalidades de ensino obtiveram os seguintes registros: 1.356 (39,70%) da EPTNM, 1.999 (58,52%) do Ensino Superior e 61 (1,79%) da Pós-Graduação. A tabela a seguir mostra o quantitativo de respondentes discentes por *campus*:

**TABELA 3 – QUANTITATIVO DE RESPONDENTES DISCENTES DO IFMG**

CAMPUS	RESPONDENTES	PERCENTUAL
Arcos	99	2,90%
Bambuí	186	5,44%
Betim	173	5,06%
Congonhas	152	4,45%
Conselheiro Lafaiete	100	2,93%
Formiga	316	9,25%
Governador Valadares	403	11,80%
Itabirito	193	5,65%
Ipatinga	77	2,25%
Ouro Branco	343	10,04%
Ouro Preto	122	3,57%
Piumhi	132	3,86%
Ponte Nova	113	3,31%
Ribeirão das Neves	417	12,21%
Sabará	173	5,06%
Santa Luzia	310	9,07%
São João Evangelista	107	3,13%
Total	3.416	100%

## B) DOCENTES

De um total de 1.149, responderam ao questionário 505 docentes atuantes nos cursos do IFMG, representando 43,95%, conforme demonstrado na tabela a seguir:

**TABELA 4 – QUANTITATIVO DE RESPONDENTES DOCENTES DO IFMG**

CAMPUS	RESPONDENTES	PERCENTUAL
Arcos	12	2,38%
Bambuí	69	13,66%
Betim	48	9,50%
Congonhas	30	5,94%
Conselheiro Lafaiete	10	1,98%
Formiga	54	10,69%
Governador Valadares	50	9,90%
Itabirito	11	2,18%
Ibirité	0	0,00%
Ipatinga	18	3,56%
Ouro Branco	43	8,51%
Ouro Preto	23	4,55%
Piumhi	18	3,56%
Ponte Nova	12	2,38%
Ribeirão das Neves	25	4,95%
Sabará	24	4,75%
Santa Luzia	41	8,12%
São João Evangelista	17	3,37%
<b>Total</b>	<b>505</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborada pela CPA Central com dados extraídos do software Limesurvey 2018.

## C) TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS

De um total de 802, lotados nos *campi*, responderam ao questionário 406 técnicos-administrativos, representando 50,62%, conforme demonstrado na tabela a seguir:

**TABELA 5 – QUANTITATIVO DE RESPONDENTES TÉCNICOS ADMINISTRATIVO DO IFMG**

CAMPUS	RESPONDENTES	PERCENTUAL
Arcos	10	2,46%
BambuÍ	49	12,07%
Betim	26	6,40%
Congonhas	36	8,87%
Conselheiro Lafaiete	9	2,22%
Formiga	37	9,11%
Governador Valadares	36	8,87%
Itabirito	6	1,48%
Ipatinga	12	2,96%
Ouro Branco	25	6,16%
Ouro Preto	33	8,13%
Piumhi	13	3,20%
Ponte Nova	9	2,22%
Ribeirão das Neves	23	5,67%
Sabará	23	5,67%
Santa Luzia	30	7,39%
São João Evangelista	29	7,14%
<b>Total</b>	<b>406</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborada pela CPA Central com dados extraídos do software Limesurvey 2018.

#### D) COMUNIDADE EXTERNA

Responderam ao questionário 948 representantes da comunidade externa, correspondendo a 17,97% do total geral dos respondentes, conforme demonstrado na tabela a seguir:

**TABELA 6 – QUANTITATIVO DE RESPONDENTES DA COMUNIDADE EXTERNA**

CAMPUS	RESPONDENTES	PERCENTUAL
Arcos	56	5,91%
BambuÍ	23	2,43%
Betim	15	1,58%
Congonhas	29	3,06%

Conselheiro Lafaiete	9	0,95%
Formiga	69	7,28%
Governador Valadares	13	1,37%
Itabirito	10	1,05%
Ibirité	0	0,00%
Ipatinga	43	4,54%
Ouro Branco	446	47,05%
Ouro Preto	12	1,27%
Piumhi	87	9,18%
Ponte Nova	28	2,95%
Ribeirão das Neves	6	0,63%
Sabará	44	4,64%
Santa Luzia	53	5,59%
São João Evangelista	5	0,53%
<b>Total</b>	<b>948</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborada pela CPA Central com dados extraídos do software Limesurvey 2018.

### 3.4.2 MOBILIZAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

Dentro do período estabelecido em cronograma, as comissões central e locais realizaram o 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 de autoavaliação. As estratégias adotadas incluíram:

- a) Realização de reuniões locais com docentes, discentes e técnicos-administrativos, visando ampliar a participação;
- b) Disponibilização de banner eletrônico no portal do IFMG e nas páginas locais de cada *campus*, com chamada para a autoavaliação institucional;
- c) Afixação de cartazes nos *campi* convidando a comunidade a participar do processo;
- d) Envio de *e-mail* marketing informativo a toda a comunidade do IFMG, com *link* de acesso à matéria divulgada no portal;
- e) Envio de *e-mail* marketing para todos os técnicos, docentes e alunos dos *campi* participantes, com *link* para o questionário;
- f) Divulgação nas redes sociais do IFMG, informando através de vídeos e animações, convidando os alunos a participarem em 2018.

Com o intuito de possibilitar o acesso por parte dos discentes ao questionário, os membros das CPAs Locais estiveram presentes em salas de aulas, conscientizando os alunos sobre a

importância da participação na autoavaliação institucional. Para se obter o maior quantitativo de discentes participantes, os professores dos diversos *campi* do IFMG, foram estimulados a encaminhar suas turmas aos laboratórios de informática durante a realização do processo avaliativo.

FIGURA 6 – PEÇA DA CAMPANHA DE AUTOAVALIAÇÃO 2018



FIGURA 7 – ANIMAÇÃO EM REDES SOCIAIS DA CAMPANHA DE AUTOAVALIAÇÃO 2018



FIGURA 8 – ANIMAÇÃO EM REDES SOCIAIS DA CAMPANHA DE AUTOAVALIAÇÃO 2018



FIGURA 9 – ANIMAÇÃO EM REDES SOCIAIS DA CAMPANHA DE AUTOAVALIAÇÃO 2018

g) Divulgação de notícias no Portal do IFMG e nas páginas dos respectivos campi com informações sobre as ações da CPA e procedimentos da autoavaliação 2018 (Figuras 10 e 11).

FIGURA 10 – NOTÍCIA NO SITE DO IFMG SOBRE A CAMPANHA DE AUTOAVALIAÇÃO 2018



FIGURA 11 – NOTÍCIA NO SITE DO IFMG SOBRE A CAMPANHA DE AUTOAVALIAÇÃO 2018



### 3.4.3 LIMITAÇÕES DURANTE O PERÍODO DE AVALIAÇÃO

No decorrer da realização do processo de autoavaliação institucional, 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:

**a) Rotatividade dos membros da CPA Central e Locais:** a saída de membros durante o processo de autoavaliação acarretou sobrecarga de trabalho aos demais membros, dificultando e atrasando o desenvolvimento das ações das CPAs.

**b) Baixo reconhecimento da importância da autoavaliação institucional:** observou-se que não foi dada a devida importância ao trabalho desenvolvido pela CPA durante todo o processo de autoavaliação. A CPA julga necessário que seja dada uma maior visibilidade do trabalho realizado junto ao Colégio de Dirigentes e outras instâncias de gestão do IFMG.

**c) Redução do orçamento anual federal:** a CPA Central não conseguiu realizar curso de capacitação durante o ano de 2018.

**d) Inexistência de um espaço próprio para a CPA com equipamentos e recursos tecnológicos:** a ausência de um espaço próprio, que contivesse equipamentos e recursos tecnológicos disponíveis para as CPAs, dificultou o desenvolvimento dos trabalhos das comissões.

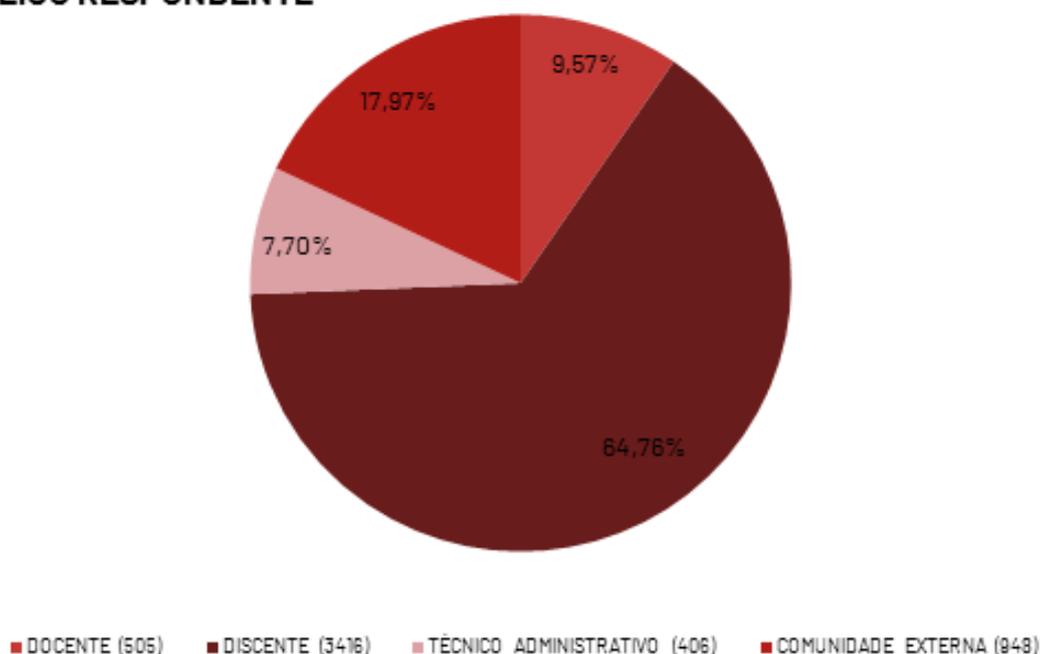
**e) Necessidade de formação continuada para os membros das Comissões Locais:** percebeu-se que a quantidade de encontros ocorridos entre CPA Central e Locais não foi suficiente para orientar os membros a realizar o processo avaliativo. Além disso, notou-se também a importância da participação em eventos externos, congressos de avaliação, seminários, etc., com o intuito de aprimorar os conhecimentos acerca da autoavaliação institucional.

#### 4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Em conformidade com o exposto anteriormente, os questionários de avaliação aplicados no ano de 2018 angariaram as contribuições da comunidade acadêmica por meio da participação de 5.275 respondentes, entre servidores técnico-administrativos (406), servidores docentes (505), alunos (3.416) e comunidade externa (948), conforme expresso no Gráfico 1.

GRÁFICO 1: PÚBLICO RESPONDENTE

#### PÚBLICO RESPONDENTE



Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

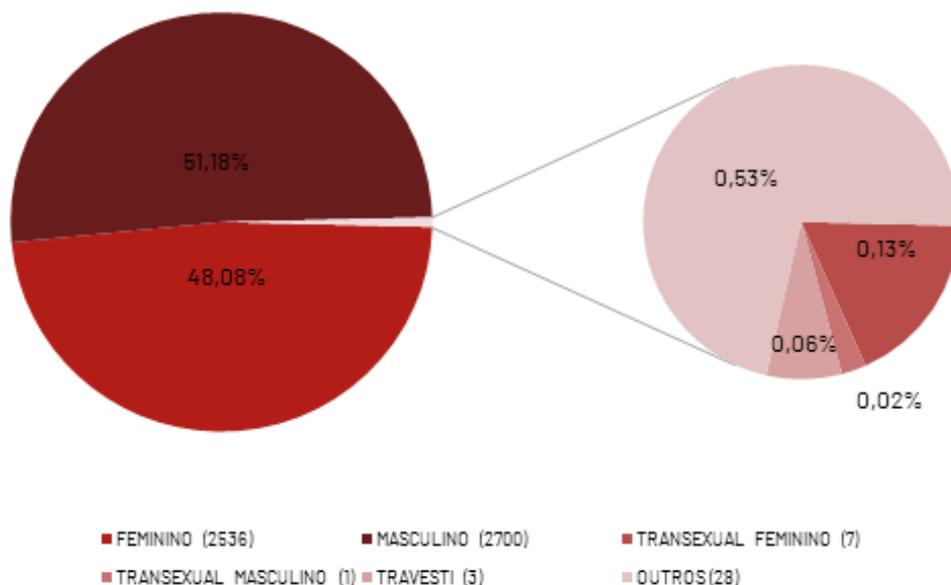
A caracterização dessa amostra, no tocante ao quesito 'sexo' (Gráfico 2), esboça uma breve dianteira do público masculino, representado por 51,18% dos participantes. Com 48,08%, o público feminino é menor em 3,1%. Essa diferença, embora permaneça pequena, teve ligeira alta se comparada aos 2,12% registrados no relatório anterior<sup>1</sup>.

A partir do relatório do ano de 2018, a análise do indicador 'sexo' passa a contar com um importante desdobramento sobre as opções apresentadas, numa pequena, porém indispensável ação no sentido de consolidar a cultura da diversidade e inclusão na instituição. Diante das opções acrescentadas ao questionário, 39 participantes, que representam pouco menos de 1% do total de respondentes, declararam-se: transexual feminino (7), transexual masculino (1), travesti (3) e outro sexo (28).

GRÁFICO 2: SEXO DOS RESPONDENTES

<sup>1</sup> Relatório Integral de Autoavaliação Institucional Triênio 2015 - 2017.

## SEXO DOS RESPONDENTES

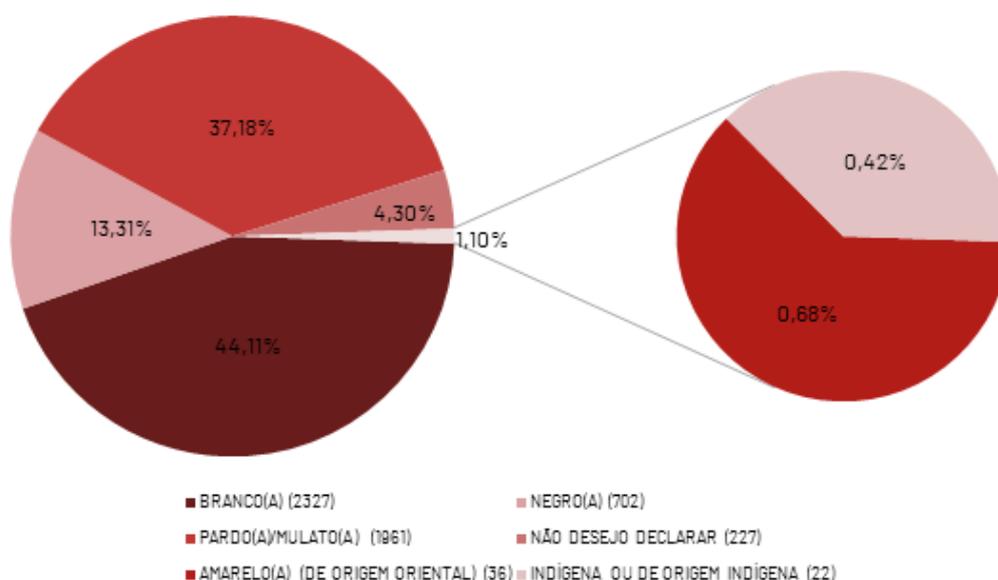


Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

No quesito 'Cor/Raça/Etnia' (Gráfico 3) observa-se a predominância dos que se declaram brancos, com 44,11% das respostas, seguidos dos pardos/mulatos, que representam 37,18%. Se declararam negros 13,31% dos respondentes e os que não responderam ou possuem origem oriental e indígena somam pouco mais de 5%. Esses percentuais mantiveram-se na mesma ordem observada no relatório anterior, com ligeira alta em brancos e negros e ligeira queda na população parda/mulata. <sup>1</sup>

GRÁFICO 3: COR/RAÇA/ETNIA DOS RESPONDENTES

## COR/RAÇA/ETNIA DOS RESPONDENTES



<sup>1</sup> Relatório Integral de Autoavaliação Institucional Triênio 2015 – 2017.

Fonte: Questionários (tabulação pelo programa Limesurvey).

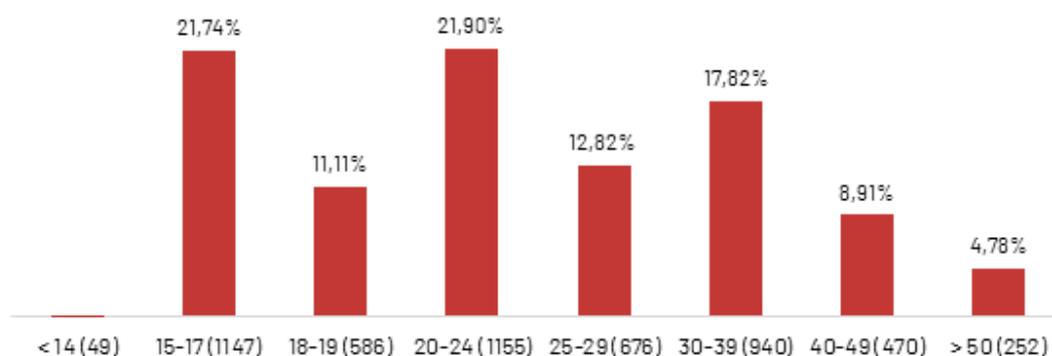
Na distribuição dos respondentes por faixa etária, conforme expresso no Gráfico 4, foi mantida

a mesma linha de tendência observada no relatório anterior, com maior concentração nas faixas de 15 a 17 anos e de 20 a 24 anos, seguidas pelo recorte de 30 a 39 anos. Reunindo-se em dois grupos com faixas etárias dadas como em *até 24 anos* e *acima de 25 anos*, temos uma divisão razoavelmente equilibrada (55,68% e 44,32%, respectivamente), onde o primeiro grupo fica cerca de 11% à frente e congrega 2.937 participantes.

Embora não haja uma relação linear, esse resultado espelha a mesma ordem percentual de participação de alunos na pesquisa, que somam 3.416, o equivalente à maioria, de 64,76% dos respondentes.

GRÁFICO 4: FAIXA ETÁRIA DOS RESPONDENTES

### FAIXA ETÁRIA DOS RESPONDENTES



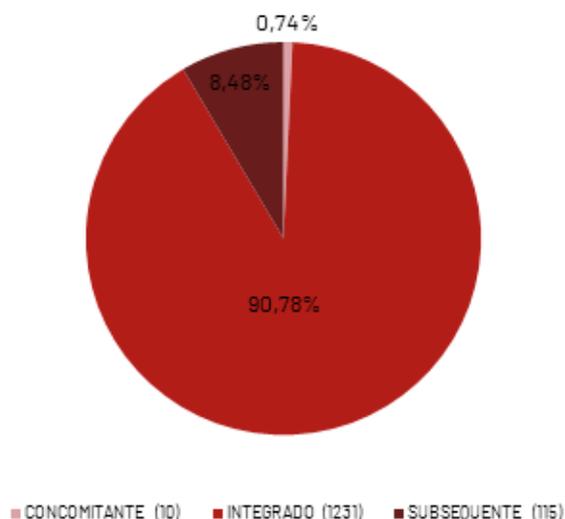
Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

Quanto à participação do corpo discente por curso, o total de 3.416 alunos que contribuíram com a pesquisa estão, em sua maioria (60,30%), no Ensino Superior. Os cursos técnicos abrigam 39,70% dos respondentes.

Na Educação Profissional Técnica de Nível Médio (1.356 participantes), observa-se a predominância absoluta dos cursos técnicos na forma integrada, com 90,78% dos participantes. Esse percentual acompanha o destaque dos cursos técnicos integrados no cenário de oferta do IFMG, onde totalizam 40 cursos. A oferta de cursos técnicos na forma subsequente, menos expressiva, foi representada na pesquisa por pouco mais de 8% dos respondentes, seguida pelos alunos dos cursos técnicos na forma concomitante, que não chegam à 1% do total.

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

### DISTRIBUIÇÃO DOS RESPONDENTES DE CURSOS TÉCNICOS POR FORMA DE OFERTA



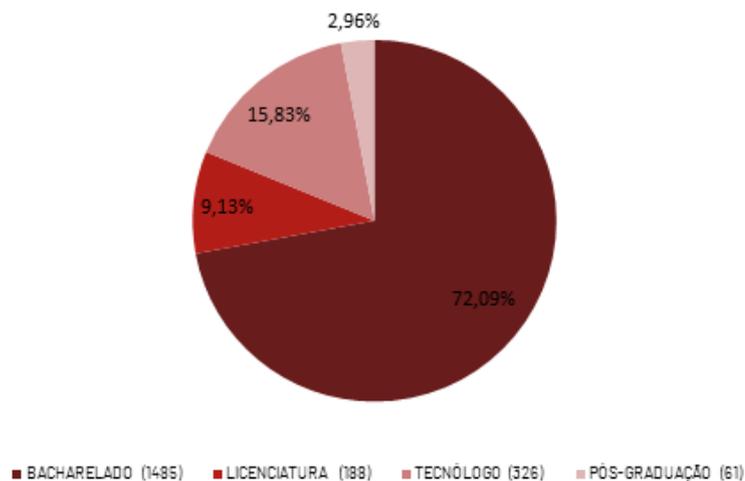
Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

Do total de 2.060 discentes da educação superior que participaram da pesquisa, a maioria (72,09%) são alunos dos cursos de bacharelado. Em ordem decrescente, observamos a participação dos Cursos Superiores de Tecnologia (15,83%), cursos de Licenciatura (9,13%), e cursos de Pós-Graduação (2,96%).

Essa ordem percentual, a exemplo do constatado nos cursos da Educação Profissional Técnica de Nível Médio, também espelha o quantitativo de oferta de cursos superiores no IFMG por modalidade.

GRÁFICO 6: DISTRIBUIÇÃO DOS RESPONDENTES DE CURSOS SUPERIORES POR MODALIDADE

### DISTRIBUIÇÃO DOS RESPONDENTES DE CURSOS SUPERIORES POR MODALIDADE



Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

Com relação aos servidores da instituição que participam da pesquisa, docentes e técnicos-administrativos, é realizada uma análise específica que abrange o tempo de atuação no IFMG e a escolaridade.

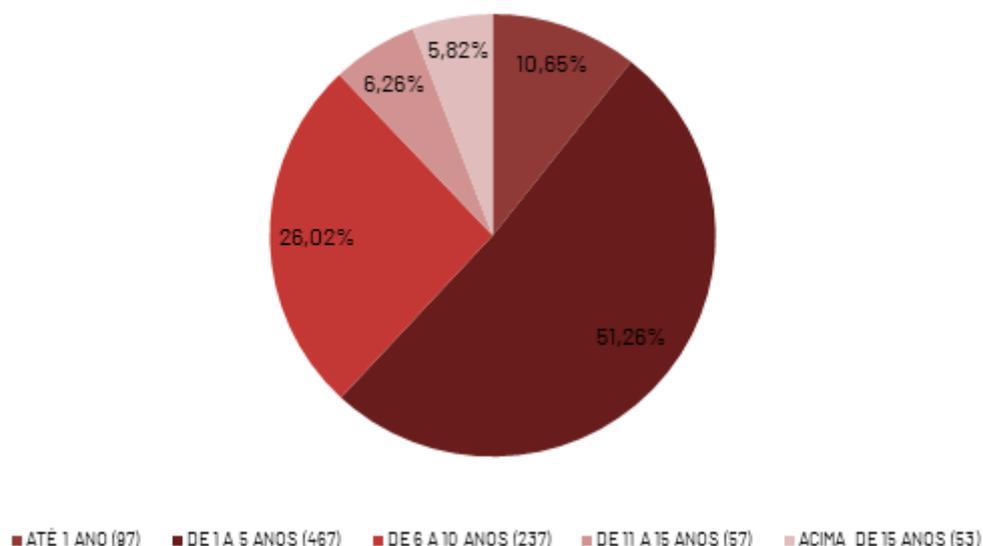
O Gráfico 7 aponta que uma pequena parcela, correspondente à pouco mais de doze por cento dos respondentes (12,08%), tem vínculo com a instituição por período superior à 10 anos, sendo 6,26% na faixa de 11 a 15 anos e 5,82% acima de 15 anos. Um percentual ligeiramente inferior, de 10,65%, é composto por servidores chegados há menos de 1 ano, e a expressiva maioria, 77,28%, ingressou no quadro funcional do IFMG na última década, sendo 26,02% mais antigos (de 6 a 10 anos) e a maior parte (51,26%) com tempo entre 1 e 5 anos.

Essa escalada, embora não de forma linear, vai ao encontro do processo de expansão protagonizado pelo IFMG e pela Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnologia desde sua instituição em 2008, pela Lei nº 11.892<sup>2</sup>.

2 [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LAto2007-2010/2008/Lei/L11892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LAto2007-2010/2008/Lei/L11892.htm)

**GRÁFICO 7 – TEMPO DE SERVIÇO DOS SERVIDORES RESPONDENTES**

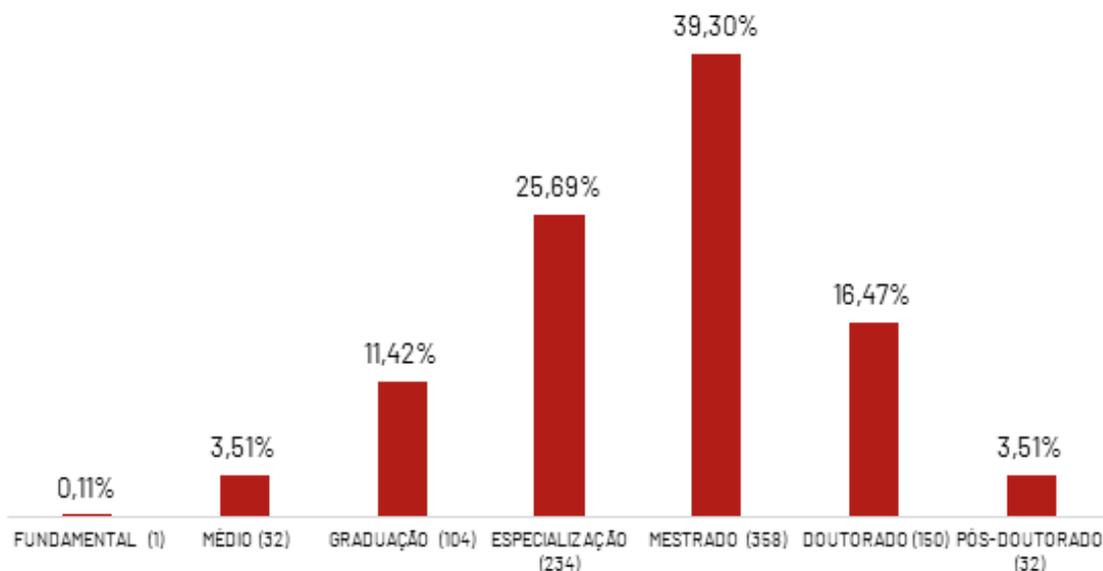
### TEMPO DE SERVIÇO DOS SERVIDORES RESPONDENTES



Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

Sobre os níveis de escolaridade, observa-se um corpo técnico e docente com elevada capacitação, sendo que apenas um quantitativo inferior a 4% não possui nível de Ensino Superior. O correspondente à 11,42% dos participantes são graduados e 25,69% possuem especialização. A maioria dos servidores respondentes possui formação *stricto sensu* (59,28%), sendo o mestrado a titulação alcançada por 39,30%. Uma fatia ainda considerável, de 16,47%, tem o título de doutor e 3,51% são pós-doutores.

### ESCOLARIDADE DOS SERVIDORES RESPONDENTES



Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

A última análise para caracterização do público respondente avalia o seu conhecimento sobre alguns dos principais documentos da instituição, a saber: Estatuto, Regimento Geral, Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e Relatório da CPA.

Conforme pode ser observado no Gráfico 9, os resultados para os quatro documentos apresentaram percentuais bastante semelhantes. A partir do ordenamento dos critérios estabelecidos para avaliação, as respostas a esta questão mantiveram-se nas mesmas faixas percentuais, por documento, nas quatro categorias de resultados: positivo, intermediário, negativo e neutro.

Para todos os documentos, a maior parcela dos respondentes definiu seu nível de conhecimento com 'bom' ou 'ótimo', inserindo este item na categoria de avaliação positiva, com percentuais variando entre 44,25% e 49,54%. Na categoria de avaliação intermediária, cujo critério escolhido sobre o nível de conhecimento era o 'regular', para cada documento se enquadraram percentuais de aproximadamente 20% dos respondentes, com variações menores que as observadas na categoria anterior (entre 19,13% e 20,32%). A categoria de avaliação negativa, na qual os respondentes avaliaram como 'ruim' ou 'péssimo' seu conhecimento sobre os documentos citados, abarcou percentuais em torno de 12% para cada documento. Embora tenha sido a categoria com os menores percentuais registrados, não há que se desconsiderar a importância de servidores e alunos se declararem com um conhecimento tão insatisfatório sobre documentos fundamentais para o funcionamento da instituição.

A categoria de avaliação que abrigou os segundos maiores percentuais foi a denominada neutra, composta pelos critérios 'inexistente' e 'não sei avaliar', com números variando entre 18,90% e 23,85%.

Somando-se as categorias de avaliação negativa e neutra temos que, em média, 33% dos respondentes não possuem um conhecimento nem ao menos regular dos documentos citados, seja por desconhecer seu conteúdo ou a sua própria existência.

Não há como minimizar a importância de tais documentos para a instituição. No entanto, é também necessário frisar que a natureza mais expressiva deles é gerencial, e não acadêmica. O estatuto, regimento geral e PDI são regulamentações extremamente amplas, que abarcam desde o organograma da instituição até os princípios filosóficos e valores que a norteiam.

Ocorre que todo esse arcabouço legal e teórico se desdobra e é também o que embasa documentos mais específicos, como regulamentos de ensino, projetos pedagógicos de curso, instruções normativas acadêmicas, enfim, documentos que são mais usuais e mais presentes no cotidiano escolar.

Considerando que 64,76% dos respondentes da pesquisa pertencem ao corpo discente, acredita-se que o percentual de 33% que afirmou ter um nível de conhecimento negativo sobre os documentos, desconhecem sua existência ou não se consideram apto à avaliá-los. Antes de ser entendido apenas como um resultado negativo, deve ser analisado como um indicador da necessidade de ajustes no questionário, como, por exemplo, uma classificação diferenciada dos documentos entre as categorias de respondentes discente e servidor; e/ou a inclusão de documentos mais relacionados à vida acadêmica e aos cursos.

GRÁFICO 9 – CONHECIMENTO DOS RESPONDENTES SOBRE DOCUMENTOS INTERNOS DO IFMG

### CONHECIMENTO DOS RESPONDENTES SOBRE OS DOCUMENTOS INTERNOS DO IFMG



Fonte: Questionários (tabulação pelo programa Limesurvey)

## 4.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS POR EIXO

### 4.2.1 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*).

Sobre a missão e o plano de desenvolvimento institucional do IFMG ('Dimensão 1'), foram considerados, na avaliação, os seguintes indicadores:

- qualidade de ensino
- oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades;
- gestão democrática e transparente;
- formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade;
- compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica.

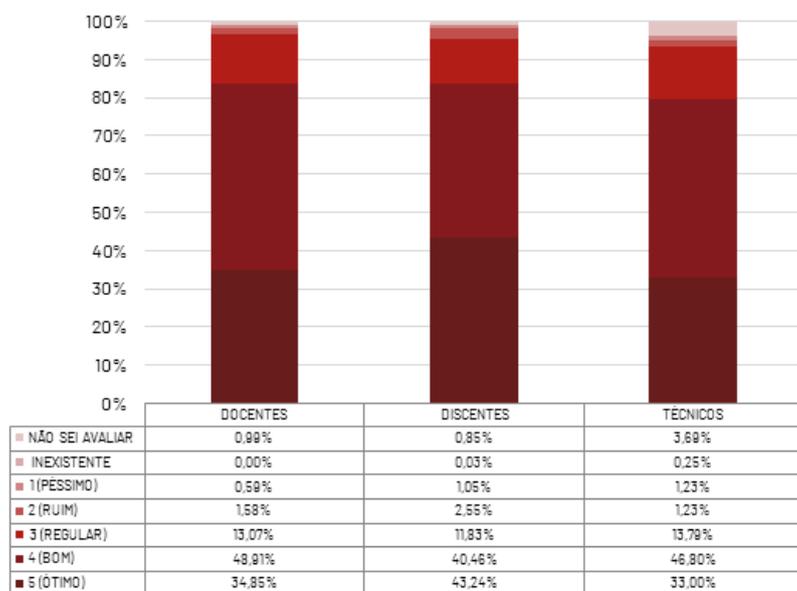
Com relação à responsabilidade social do IFMG ('Dimensão 3'), a avaliação pautou-se nos seguintes indicadores:

- promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável;
- ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões etc.);
- contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional etc.);
- promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural etc.).

Discentes, docentes e técnicos administrativos do IFMG avaliaram os indicadores das Dimensões 1 e 3. A avaliação dos indicadores da Dimensão 3 contou, também, com a participação de representantes da comunidade externa. A participação dos diversos segmentos permite uma ampla visão das políticas e ações voltadas para o eixo em questão. Os resultados da avaliação e a análise de cada um dos indicadores são apresentados a seguir.

## DIMENSÃO 1

GRÁFICO 10 – QUALIDADE DE ENSINO

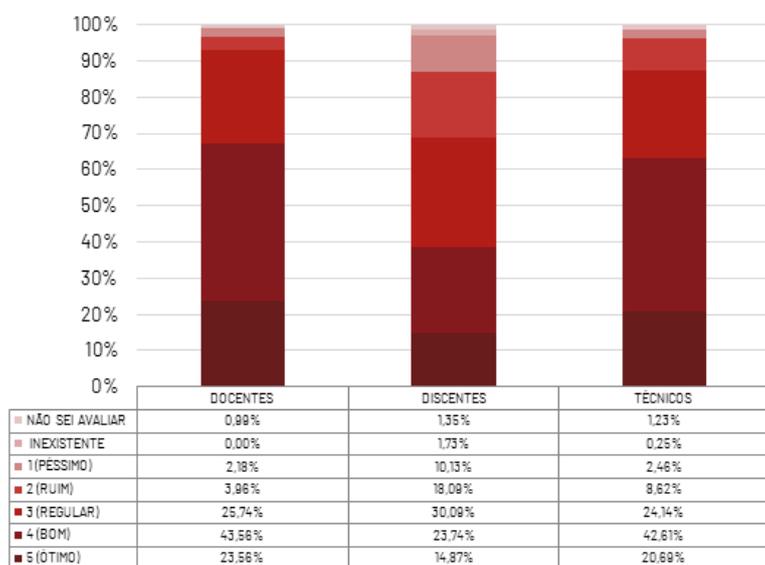


Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

O Gráfico 10 demonstra que a qualidade do ensino promovido pelo IFMG possuiu uma avaliação positiva. Somados os critérios BOM e ÓTIMO, os três segmentos perfazem os totais de 83,76%, 83,70% e 79,80%, respectivamente para docentes, discentes e técnicos-administrativos.

Destaque para o segmento discente, em que o conceito ÓTIMO atingiu maior percentual (43,24%) que o conceito BOM (40,46%). Nos demais segmentos, com cerca de 10% maior, o conceito BOM foi o mais recorrente.

GRÁFICO 11 – OFERTA DE CURSOS EM DIFERENTES NÍVEIS E MODALIDADES



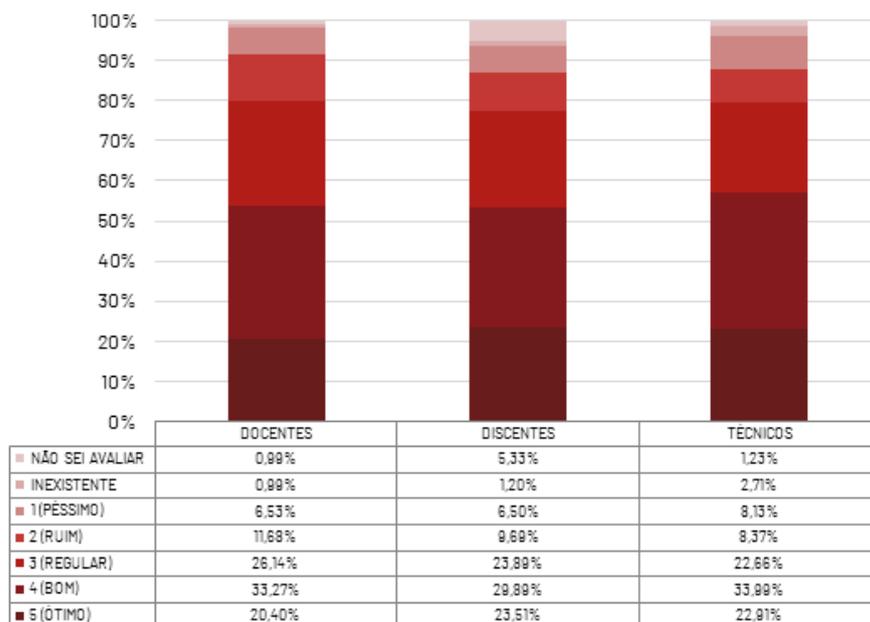
A respeito da oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades, os dados sugerem a necessidade de rediscussão de políticas e ações de verticalização do ensino no IFMG. Dentre os segmentos respondentes, para docentes e técnicos-administrativos, os conceitos ÓTIMO e BOM obtiveram o maior somatório (67,12% e 63,30%), revelando uma avaliação positiva da distribuição dos cursos. No entanto, entre discentes, a avaliação positiva atingiu índice menor (38,61%). Destacam-se, nesse segmento, a avaliação intermediária, com 30,9% e a avaliação negativa, que totalizou 28,22%.

Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

## GRÁFICO 12 – GESTÃO DEMOCRÁTICA E TRANSPARENTE

A avaliação positiva soma cerca de 50% em todos os segmentos. Destaca-se o percentual REGULAR nos três segmentos, com índices acima de 20%. A avaliação negativa (RUIM e PÉSSIMO) soma 18,21% para docentes, 16,19% para discentes e 16,5% para técnicos-administrativos.

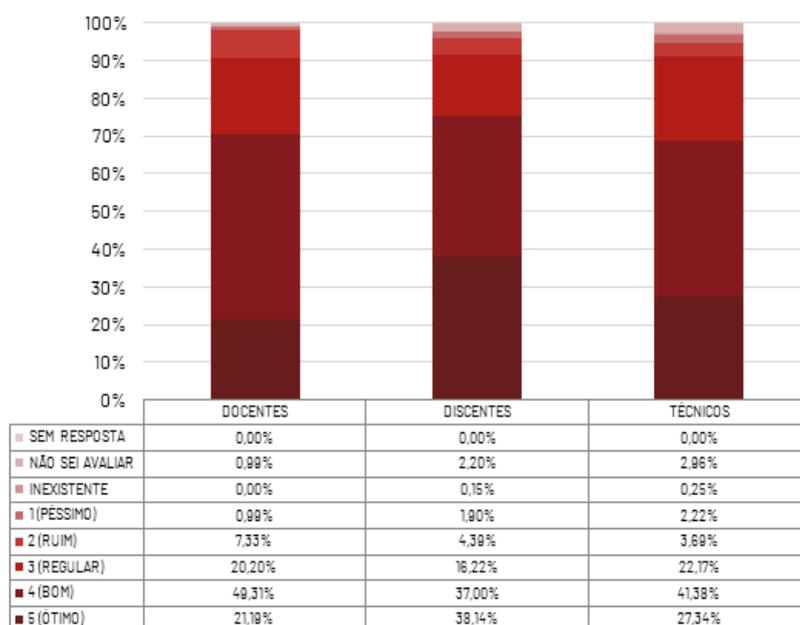
O somatório dos índices não positivos, ou seja, REGULAR, RUIM E PÉSSIMO, pode sugerir lacunas na gestão participativa e/ou falhas nos processos de publicização e comunicação das ações.



Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

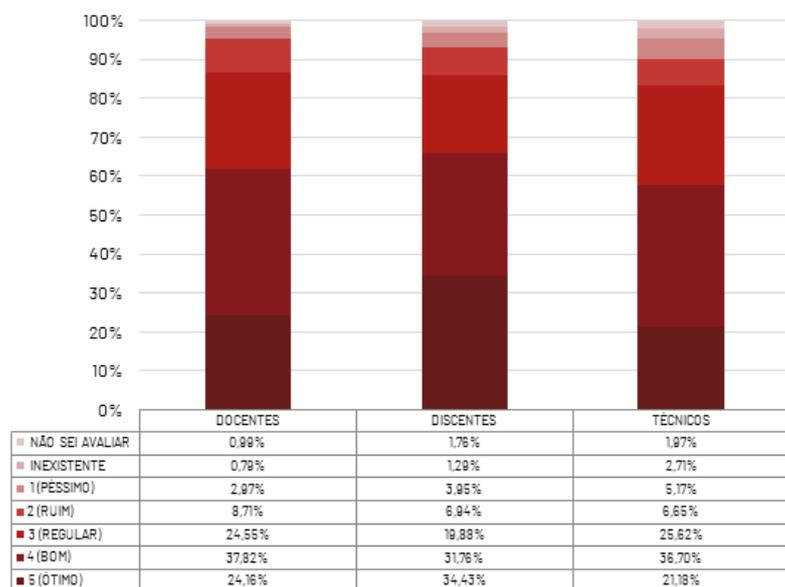
## GRÁFICO 13 – FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS CAPAZES DE ATENDER ÀS DEMANDAS DA SOCIEDADE

A avaliação da qualidade da formação profissional no IFMG revela dados positivos. Os conceitos ÓTIMO e BOM, juntos, equivalem a mais de 70% das respostas para os docentes (70,5%) e discentes (75,14%). Entre os técnicos, a avaliação positiva é um pouco menor (68,72%).



Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

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

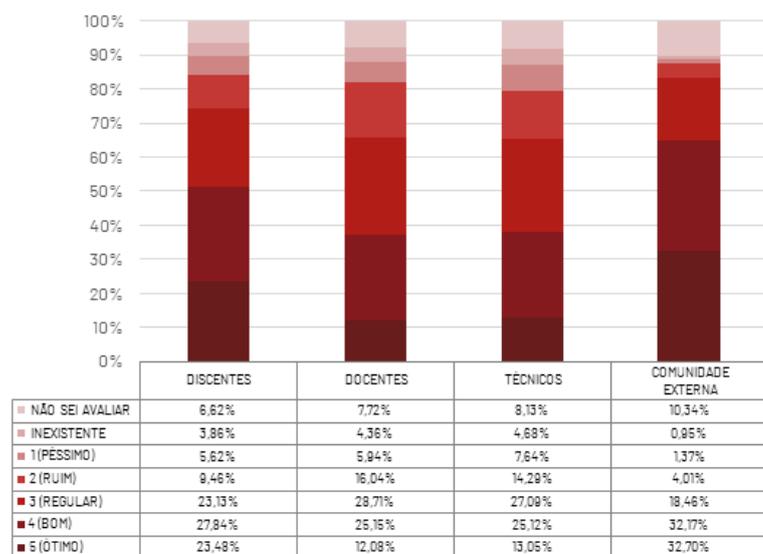


Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

Embora a soma dos indicadores positivos, para todas as categorias, esteja acima de 55%, destacam-se as avaliações intermediária (REGULAR), que alcançou média de 23,35%, e negativa (RUIM E PÉSSIMO), que alcançou média 11,46%. Por esse prisma, o resultado indica a necessidade de correção e melhoria das ações voltadas para a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica no âmbito do IFMG.

### DIMENSÃO 3

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



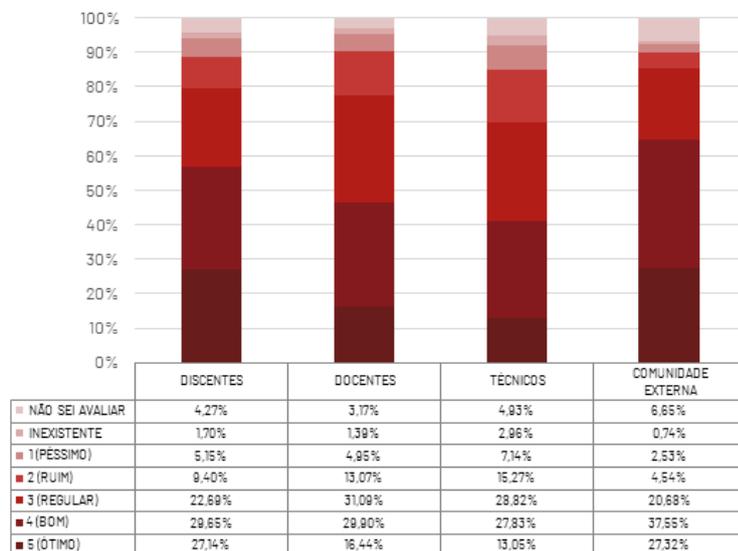
Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

A promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável foi avaliada de forma positiva por menos da metade dos respondentes dos segmentos docente (37,23%) e técnico-administrativo (38,17%). A avaliação positiva mais alta foi registrada pelos respondentes da comunidade externa (64,87%). Entre os discentes, a avaliação positiva ficou acima dos 50%, mas também é considerável o percentual de respondentes que apontaram o indicador como RUIM ou PÉSSIMO (15,08%).

Os resultados do indicador que mede as ações desenvolvidas junto à comunidade externa mostram uma baixa avaliação positiva, especialmente entre docentes e técnicos administrativos (46,34% e 40,88% respectivamente). Em contrapartida, nota-se ligeiro aumento do resultado positivo obtido na avaliação realizada pela comunidade externa e pelos discentes: 64,87% e 56,79%, respectivamente.

Mais de 15% dos docentes e técnicos-administrativos apontou os conceitos RUIM ou PÉSSIMO para tais ações. Embora os dados negativos sejam relativamente baixos, o percentual de avaliação intermediária (REGULAR), em especial para docentes e técnicos, revela necessidade de melhoria das ações voltadas para o desenvolvimento de projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões.

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



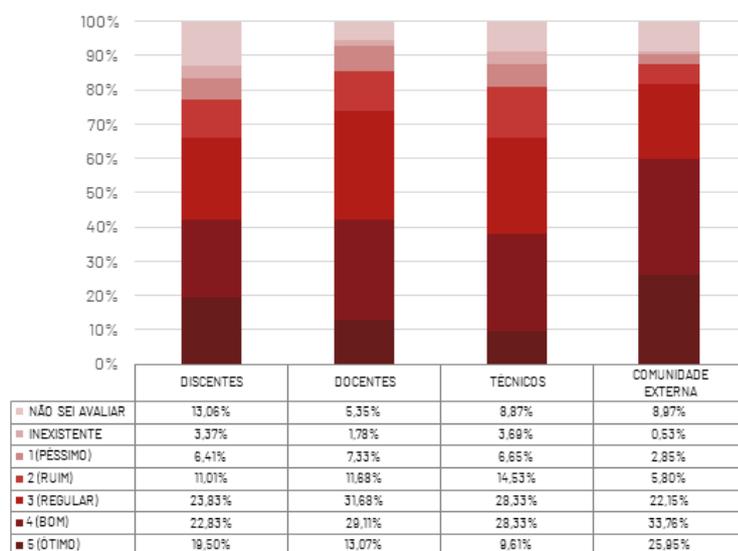
Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

Em relação à contribuição do IFMG para o desenvolvimento regional, a avaliação positiva (ÓTIMO e BOM) ficou semelhante para os segmentos discentes (42,33%), docentes (42,18%), técnicos (37,94%) e notadamente superior (59,71%) para a comunidade externa.

O conceito REGULAR foi apontado por grande quantidade de respondentes, com média de 26,49%. O índice de desconhecimento e de impossibilidade de avaliação (INEXISTENTE e NÃO SEI AVALIAR) de tais ações é relevante sobretudo nos segmentos discente e técnico-administrativo, cujo somatório é superior a 10%.

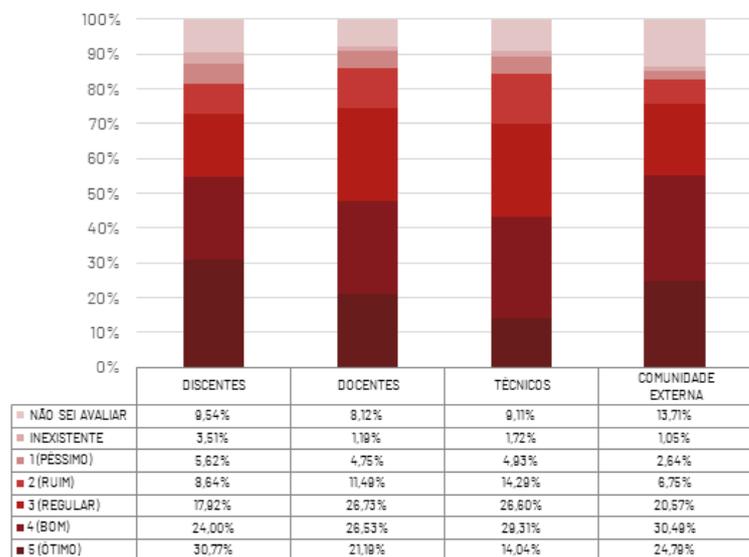
Tais resultados demonstram a necessidade de aprimoramento de ações voltadas para a inserção do IFMG na realidade local, com efetivação de arranjos produtivos com a comunidade e empresas, para a promoção do desenvolvimento regional.

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



Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

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



Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

Entre técnicos-administrativos e docentes, menos de 50% dos respondentes avaliaram o indicador de forma positiva (43,35% e 47,72%, respectivamente). Entre discentes e comunidade externa, a avaliação positiva não alcança 60% dos respondentes. O percentual de respondentes que apontou como REGULAR merece destaque, variando entre 17,92% e 26,73%.

A avaliação negativa (PÉSSIMO, RUIM e INEXISTENTE) variou entre 10,44% e 20,94%, ou até mesmo disseram não saber avaliar as ações voltadas ao respeito à diversidade é preocupante, indicando a necessidade de mudanças nas políticas inclusivas.

#### 4.2.1.1 ANÁLISE GERAL DO EIXO 2

O 'Eixo 2', ao abrigo a Dimensão 1, *Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional*, e Dimensão 3, *Responsabilidade Social da Instituição*, permite ao IFMG traçar um panorama sobre como a sua presença, gestão e ações estão sendo vistas pela comunidade interna, servidores e alunos; e externa, a comunidade que o abriga, espera e recebe a influência de ter uma instituição de educação pública de tal porte em sua regionalidade.

A análise da Dimensão 1, *Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional*, revela um cenário positivo, porém, ainda com fragilidades cuja reestruturação são fundamentais para a consolidação do IFMG no cumprimento de seus princípios institucionais.

A *qualidade do ensino* ofertado recebeu uma significativa avaliação positiva em todos os segmentos respondentes (discentes, docentes e técnicos-administrativos) e, numa análise individual, a melhor avaliação veio do segmento discente. Os alunos, que constituem nosso maior patrimônio, demonstram confiança e entusiasmo pela instituição.

A avaliação sobre a *formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade* é complementar à anterior. Embora com números menos expressivos, acompanha a tendência de uma avaliação positiva sobre a formação dos profissionais egressos do IFMG. Bons resultados e, sobretudo, a coerência na avaliação desses quesitos são primordiais para a instituição.

No entanto, questões tão importantes quanto essas para o processo de avaliação institucional trouxeram alertas importantes. A *oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades* teve uma avaliação intermediária, sobretudo no segmento discente. Considerando que a oferta de ensino verticalizado é uma finalidade dos institutos federais prevista em sua lei de criação, tais resultados indicam a necessidade de revisar as políticas de abertura de cursos e de inserção regional.

Por fim, resultados mais preocupantes foram obtidos nos quesitos sobre a *gestão democrática e transparente* e sobre o *compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade*

acadêmica. Embora, metodologicamente, não cheguem a ser classificados como negativos, indicam a necessidade substancial de correção e investimento nas ações empreendidas nessas instâncias no âmbito geral do IFMG, tendo em vista que os resultados foram semelhantes em todos os segmentos respondentes.

A análise da Dimensão 3, *Responsabilidade Social da Instituição*, apresenta um cenário menos amistoso e que, em alguma medida, pode representar desdobramentos dos resultados menos positivos encontrados na Dimensão 1.

Sobre a *promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável*, a avaliação foi negativa entre docentes e técnicos-administrativos e fragilmente melhor entre discentes e comunidade externa. A mesma tendência, em números e segmentos, pode ser observada no quesito sobre as *ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc)*. A terceira que compõe, na Dimensão 3, o contexto das relações e reflexos instituição-sociedade, aborda diretamente a *contribuição do IFMG no desenvolvimento regional*, e corrobora, com resultados sensivelmente preocupantes, a necessidade de revisitar e rediscutir a inserção regional dos *campi*, a vinculação com os arranjos produtivos locais e a contribuição do IFMG para desenvolvimento das localidades onde está aportado.

O último quesito dessa dimensão, relativo à *promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade*, novamente se percebe uma avaliação mais negativa por parte de docentes e técnicos-administrativos e ligeiramente melhor entre discentes e comunidade externa. Tais resultados reforçam a necessidade já exposta na avaliação sobre o compromisso do IFMG com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica, relatada na Dimensão 1. É fundamental que o IFMG se volte para ações nessas áreas que tenham alcance e possam ser percebidas como políticas institucionais de inclusão e bem-estar, de modo a garantir não apenas a manutenção da qualidade técnica de seus cursos, que já foi reconhecida, mas também a qualidade da instituição como local de trabalho, estudo, formação e desenvolvimento de sua comunidade interna e externa.

Os resultados apresentados no eixo 2 orientam para ações de desenvolvimento e correção. As ações devem apontar para:

- a transparência nas ações (comunicação) da Gestão do IFMG com a Comunidade acadêmica, a fim de minorar as respostas neutras (NÃO SEI AVALIAR E INEXISTENTE);
- a divulgação de forma mais ampla e, em especial, para a comunidade externa, as políticas e ações que o IFMG tem adotado na busca da excelência de seus cursos;
- a reflexão sobre as questões ambientais no contexto de instituição, bem como fiscalizar o consumo de água, energia e papel (impressões);
- a política institucional referente a coleta seletiva e recicláveis, realizando quando necessário, parcerias com a prefeitura;
- a melhor divulgação dos projetos voltados para a inclusão e o respeito à diversidade, criando, quando necessário políticas que facilitem a reflexão sobre o tema "Respeito à diversidade";
- as políticas institucionais para fortalecer eventos como: Semana de Ciência e Tecnologia, Mostra de Profissões, Jornada Científica, etc, nas unidades, a fim de que ações diversificadas (palestras, mini-cursos, exposições) atendam as demandas da comunidade interna e externa;
- o desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão que extrapolem o ambiente interno da instituição, a fim de focar nos arranjos produtivos locais e regionais.

## RESUMO DOS DADOS DO EIXO II

### QUADRO19 – RESUMO DOS DADOS EIXO II

#### DIMENSÃO 1: EM RELAÇÃO À MISSÃO, À VISÃO E AOS PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS DO IFMG - DISCENTES

	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Qualidade de Ensino.	nº Respondentes	1477	1382	404	87	36	1	29
	Porcentagem	43,24%	40,46%	11,83%	2,55%	1,05%	0,03%	0,85%
Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades.	nº Respondentes	508	811	1028	618	346	59	46
	Porcentagem	14,87%	23,74%	30,09%	18,09%	10,13%	1,73%	1,35%
Gestão democrática e transparente.	nº Respondentes	803	1021	816	331	222	41	182
	Porcentagem	23,51%	29,89%	23,89%	9,69%	6,50%	1,20%	5,33%
Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade.	nº Respondentes	1303	1264	554	150	65	5	75
	Porcentagem	38,14%	37,00%	16,22%	4,39%	1,90%	0,15%	2,20%
Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica.	nº Respondentes	1176	1085	679	237	135	44	60
	Porcentagem	34,43%	31,76%	19,88%	6,94%	3,95%	1,29%	1,76%

#### DIMENSÃO 1: EM RELAÇÃO À MISSÃO, À VISÃO E AOS PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS DO IFMG - DOCENTES

	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Qualidade de Ensino.	nº Respondentes	176	247	66	8	3	0	5
	Porcentagem	34,85%	48,91%	13,07%	1,58%	0,59%	0,00%	0,99%
Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades.	nº Respondentes	119	220	130	20	11	0	5
	Porcentagem	23,56%	43,56%	25,74%	3,96%	2,18%	0,00%	0,99%
Gestão democrática e transparente.	nº Respondentes	103	168	132	59	33	5	5
	Porcentagem	20,40%	33,27%	26,14%	11,68%	6,53%	0,99%	0,99%
Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade.	nº Respondentes	107	249	102	37	5	0	5
	Porcentagem	21,19%	49,31%	20,20%	7,33%	0,99%	0,00%	0,99%
Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica.	nº Respondentes	122	191	124	44	15	4	5
	Porcentagem	24,16%	37,82%	24,55%	8,71%	2,97%	0,79%	0,99%

**DIMENSÃO 1: EM RELAÇÃO À MISSÃO, À VISÃO E AOS PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS DO IFMG - TÉCNICOS-ADMINISTRATIVO**

	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Qualidade de Ensino.	nº Respondentes	134	190	56	5	5	1	15
	Porcentagem	33,00%	46,80%	13,79%	1,23%	1,23%	0,25%	3,69%
	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades.	nº Respondentes	84	173	98	35	10	1	5
	Porcentagem	20,69%	42,61%	24,14%	8,62%	2,46%	0,25%	1,23%
	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Gestão democrática e transparente.	nº Respondentes	93	138	92	34	33	11	5
	Porcentagem	22,91%	33,99%	22,66%	8,37%	8,13%	2,71%	1,23%
	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade.	nº Respondentes	111	168	90	15	9	1	12
	Porcentagem	27,34%	41,38%	22,17%	3,69%	2,22%	0,25%	2,96%
	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica.	nº Respondentes	86	149	104	27	21	11	8
	Porcentagem	21,18%	36,70%	25,62%	6,65%	5,17%	2,71%	1,97%
	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR

**DIMENSÃO 3: RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSTITUIÇÃO - DISCENTES**

Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável.	nº Respondentes	802	951	790	323	192	132	226
	Porcentagem	23,48%	27,84%	23,13%	9,46%	5,62%	3,86%	6,62%
	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc).	nº Respondentes	927	1013	775	321	176	58	146
	Porcentagem	27,14%	29,65%	22,69%	9,40%	5,15%	1,70%	4,27%
	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc).	nº Respondentes	666	780	814	376	219	115	446
	Porcentagem	19,50%	22,83%	23,83%	11,01%	6,41%	3,37%	13,06%
	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural etc).	nº Respondentes	1051	820	612	295	192	120	326
	Porcentagem	30,77%	24,00%	17,92%	8,64%	5,62%	3,51%	9,54%
	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Número de registros nesta consulta:	3416	64,76%						

### DIMENSÃO 3: RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSTITUIÇÃO - DOCENTES

Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável.	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	nº Respondentes	61	127	145	81	30	22	39
	Porcentagem	12,08%	25,15%	28,71%	16,04%	5,94%	4,36%	7,72%
Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc).	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	nº Respondentes	83	151	157	66	25	7	16
	Porcentagem	16,44%	29,90%	31,09%	13,07%	4,95%	1,39%	3,17%
Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc).	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	nº Respondentes	66	147	160	59	37	9	27
	Porcentagem	13,07%	29,11%	31,68%	11,68%	7,33%	1,78%	5,35%
Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural etc).	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	nº Respondentes	107	134	135	58	24	6	41
	Porcentagem	21,19%	26,53%	26,73%	11,49%	4,75%	1,19%	8,12%
Número de registros nesta consulta:	505	9,57%						

### DIMENSÃO 3: RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSTITUIÇÃO - TÉCNICOS-ADMINISTRATIVO

Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável.	Resposta	5 (ótimo)	4 (bom)	3 (regular)	2 (ruim)	1 (péssimo)	Inexistente	Não sei avaliar
	nº Respondentes	53	102	110	58	31	19	33
	Porcentagem	13,05%	25,12%	27,09%	14,29%	7,64%	4,68%	8,13%
Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc).	Resposta	5 (ótimo)	4 (bom)	3 (regular)	2 (ruim)	1 (péssimo)	Inexistente	Não sei avaliar
	nº Respondentes	53	113	117	62	29	12	20
	Porcentagem	13,05%	27,83%	28,82%	15,27%	7,14%	2,96%	4,93%
Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc).	Resposta	5 (ótimo)	4 (bom)	3 (regular)	2 (ruim)	1 (péssimo)	Inexistente	Não sei avaliar
	nº Respondentes	39	115	115	59	27	15	36
	Porcentagem	9,61%	28,33%	28,33%	14,53%	6,65%	3,69%	8,87%
Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural etc).	Resposta	5 (ótimo)	4 (bom)	3 (regular)	2 (ruim)	1 (péssimo)	Inexistente	Não sei avaliar
	nº Respondentes	57	119	108	58	20	7	37
	Porcentagem	14,04%	29,31%	26,60%	14,29%	4,93%	1,72%	9,11%
Número de registros nesta consulta:	406	7,70%						

### DIMENSÃO 3: RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSTITUIÇÃO - COMUNIDADE EXTERNA

Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável.	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	nº Respondentes	310	305	175	38	13	9	98
	Porcentagem	32,70%	32,17%	18,46%	4,01%	1,37%	0,95%	10,34%
Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc).	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	nº Respondentes	259	356	196	43	24	7	63
	Porcentagem	27,32%	37,55%	20,68%	4,54%	2,53%	0,74%	6,65%
Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc).	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	nº Respondentes	246	320	210	55	27	5	85
	Porcentagem	25,95%	33,76%	22,15%	5,80%	2,85%	0,53%	8,97%
Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural etc).	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	nº Respondentes	235	289	195	64	25	10	130
	Porcentagem	24,79%	30,49%	20,57%	6,75%	2,64%	1,05%	13,71%
Número de registros nesta consulta:	948	17,97%						

#### 4.2.2 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).

Na Dimensão 5 foram mensuradas as políticas de Gestão de Pessoas, especificamente as relacionadas aos seguintes aspectos:

- condições do ambiente de trabalho (relação interpessoal, clima organizacional, etc);
- dimensionamento e alocação de servidores;
- promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho;
- formação continuada e capacitação de servidores;
- atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente);
- apoio financeiro para Incentivo à Qualificação (Graduação e Pós-Graduação);
- apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e

outros;

- flexibilização da carga horária para servidor estudante.

Já a Dimensão 6 considerou os seguintes itens:

- atuação da gestão do *campus* no atendimento às demandas e na solução de problemas;
- participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho

Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc);

- cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual;
- organização e atuação dos setores administrativos;

- organização e atuação dos setores de apoio acadêmico;
- integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no *campus*.

Na Dimensão 10, os respondentes avaliaram a sustentabilidade financeira, a partir da:

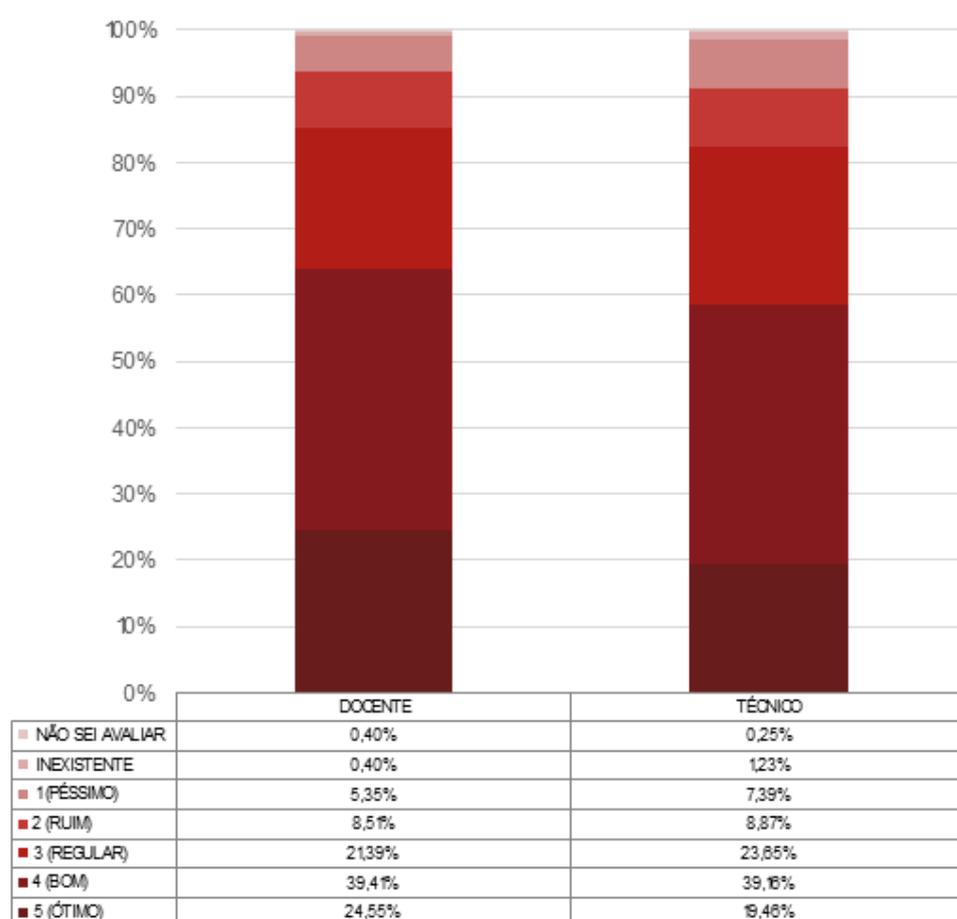
- compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução;
- transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros.

Os resultados da avaliação desses itens podem ser conferidos a seguir, nos gráficos de 19 a 34.

## DIMENSÃO 5

GRÁFICO 19 – CONDIÇÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO

### CONDIÇÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO

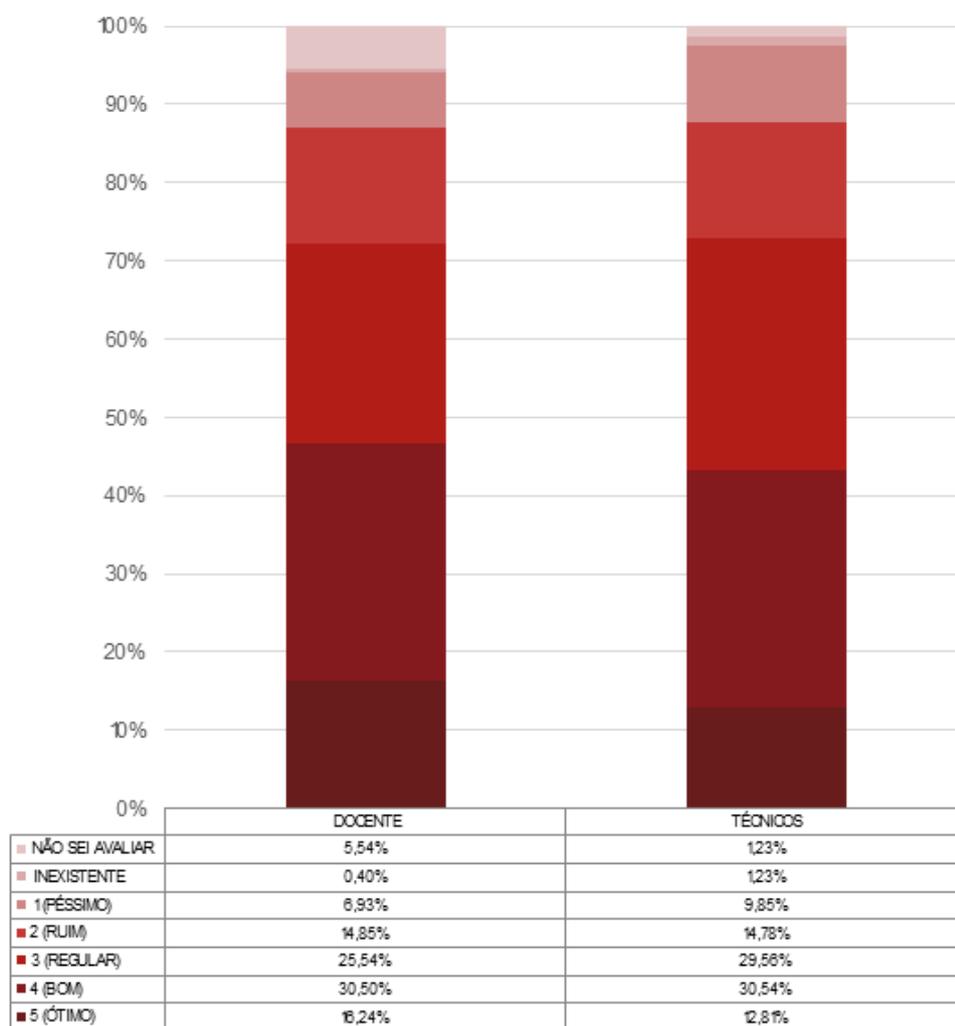


Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

As condições do ambiente de trabalho foram avaliadas positivamente, tanto para docentes (63,96%) como para técnicos (58,62%). Já a avaliação intermediária alcançou o percentual de 21,39% para docentes e 23,65% para técnicos. Em relação à categoria negativa, o indicador obteve o percentual de 13,86% dos docentes e 16,36% dos técnicos, atingindo índice considerável.

GRÁFICO 20 – DIMENSIONAMENTO E ALOCAÇÃO DE SERVIDORES

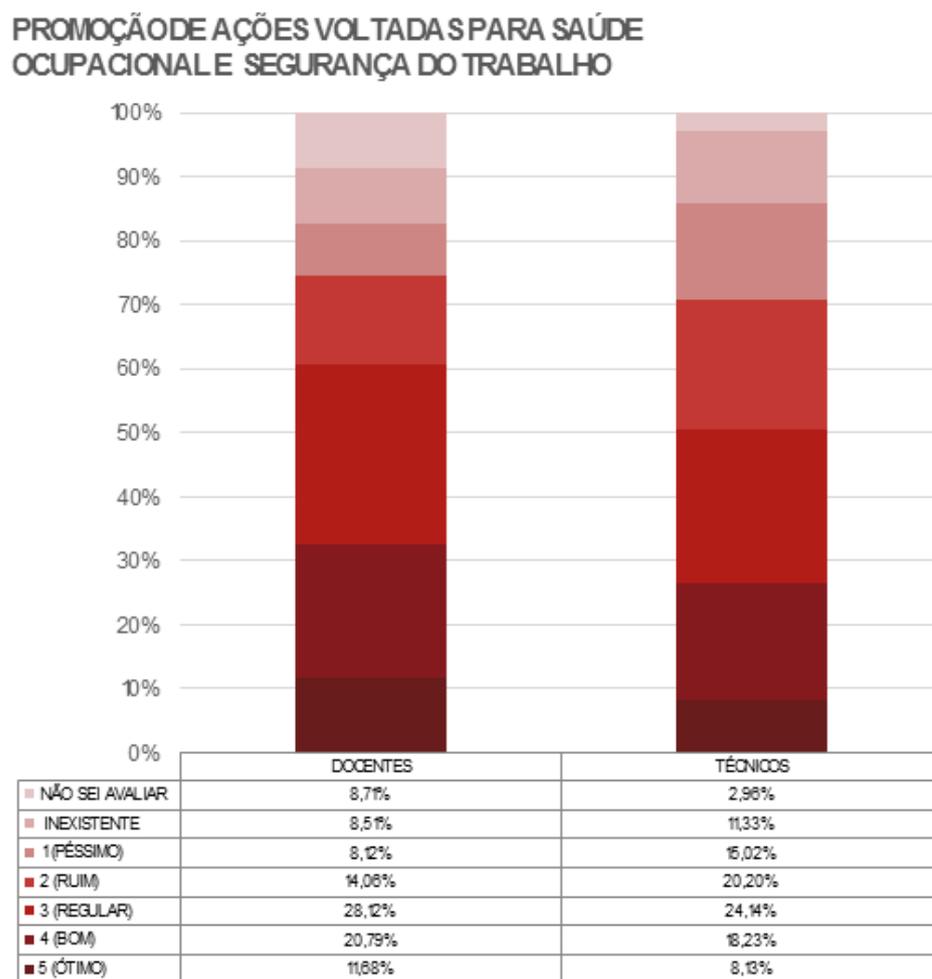
### DIMENSIONAMENTO E ALOCAÇÃO DE SERVIDORES



Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

O dimensionamento e alocação de servidores foi analisado positivamente por 46,74% dos docentes e 43,35% dos técnicos. A avaliação regular atingiu 25,54% entre os docentes e 29,56% entre os técnicos, alcançando um percentual expressivo entre os dois segmentos avaliadores. Já na categoria negativa o percentual do indicador foi de 21,78% para os docentes e 24,63% de técnicos. Este indicador está intimamente ligado à política de movimentação dos servidores, bem como à limitação de recursos e vagas de novos servidores.

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

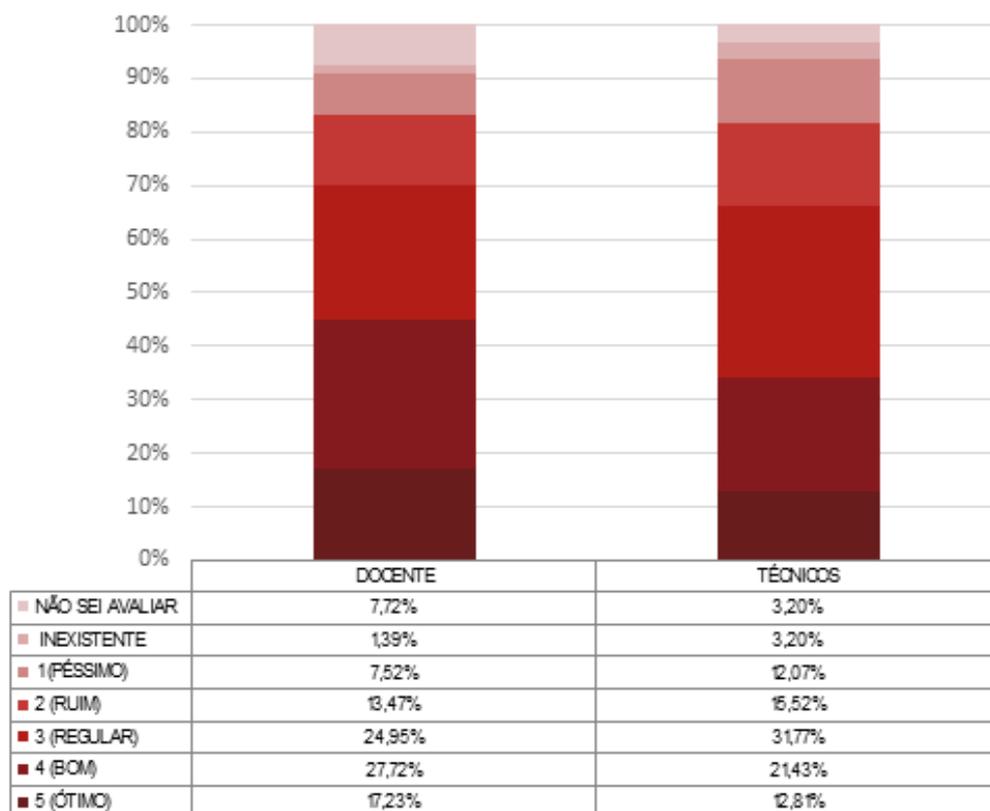


Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

Verifica-se que a promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho obteve um percentual positivo de 32,47% entre os docentes e 26,36% entre os técnicos. Consta-se ainda que este indicador carece de uma importante e necessária discussão, principalmente, porque o percentual negativo obteve 22,18% entre os docentes e 35,22% entre os técnicos. Nota-se também um percentual de 17,22% de docentes e 14,29% de técnicos que NÃO SABEM AVALIAR ou consideram a política INEXISTENTE, demonstrando que o indicador requer atenção por parte das instâncias de gestão do IFMG.

GRÁFICO 22 – FORMAÇÃO CONTINUADA E CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES

## FORMAÇÃO CONTINUADA E CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES

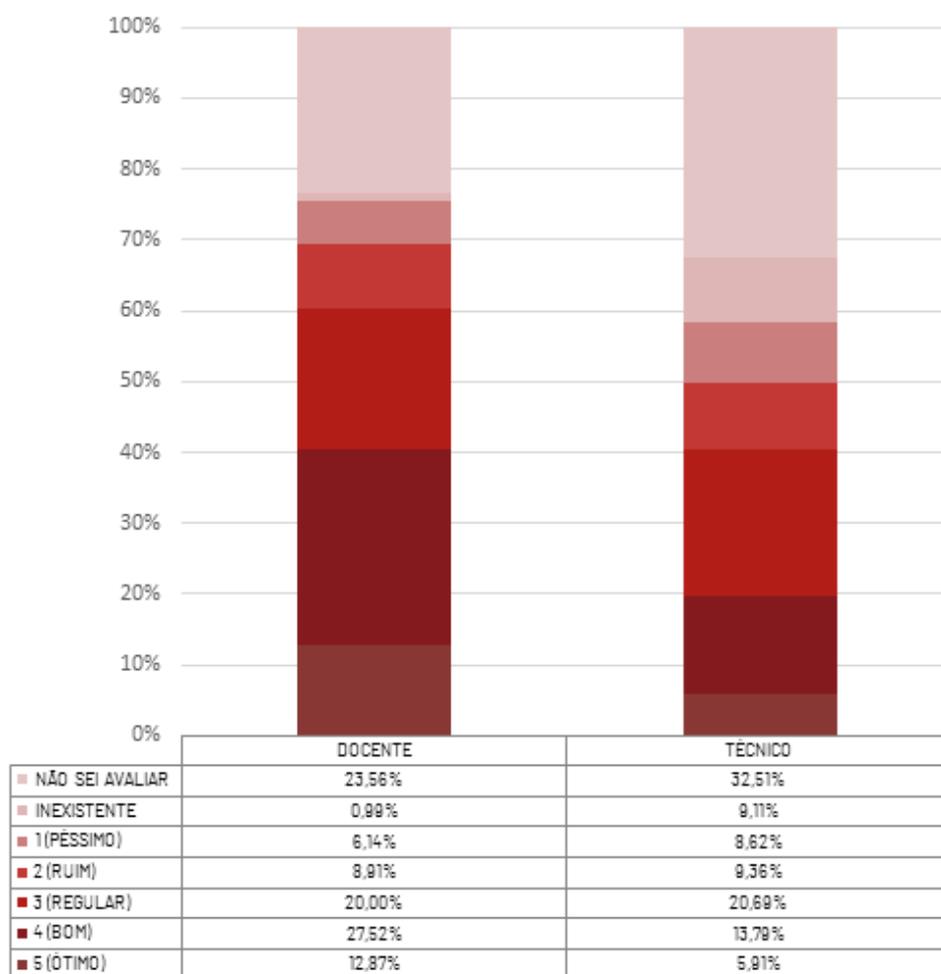


Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

As políticas de formação continuada e capacitação dos servidores obtiveram uma avaliação positiva de 44,95% dos docentes e de 34,24% dos técnicos. Uma avaliação regular foi dada por 24,95% dos docentes e por 31,77% dos técnicos. Já 20,99% dos docentes e 27,59% dos técnicos avaliaram negativamente o indicador, o que aponta a necessidade de ampliação e publicização das políticas existentes. Os percentuais de 9,11% de docentes e 6,40% de técnicos NÃO SABEM AVALIAR ou consideram a política INEXISTENTE, o que traz certa preocupação, visto que existem políticas em andamento no âmbito do IFMG.

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

### ATUAÇÃO DA CIS (TAE) / CPPD (DOCENTE)

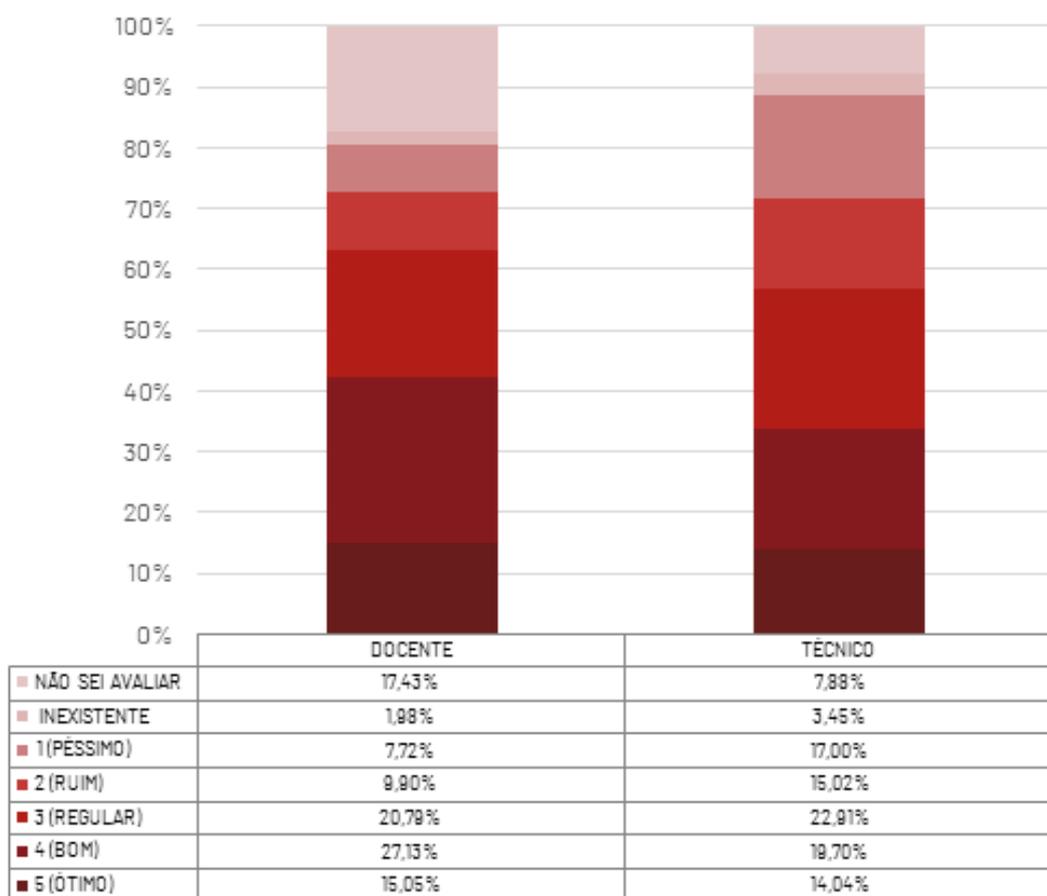


Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

A atuação da CIS / CPPD, novo indicador inserido ao instrumento de avaliação de 2018, foi considerada positiva por 40,39% dos docentes e por 19,70% dos técnicos, enquanto 20,00% dos docentes e 20,69% dos técnicos apontaram uma atuação regular das referidas comissões. Na categoria negativa o percentual atingido foi de 15,05% entre os docentes e 17,98% entre os técnicos, sendo considerado um quantitativo relevante. Com um percentual de 24,55% entre os docentes e 41,62% de técnicos que NÃO SABEM AVALIAR ou que consideram a atuação das comissões INEXISTENTE, nitidamente, apresenta-se a necessidade de reformulação do trabalho das comissões junto aos servidores, principalmente da CIS, comissão destinada aos técnicos-administrativos.

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

## APOIO FINANCEIRO PARA INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO (GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO)

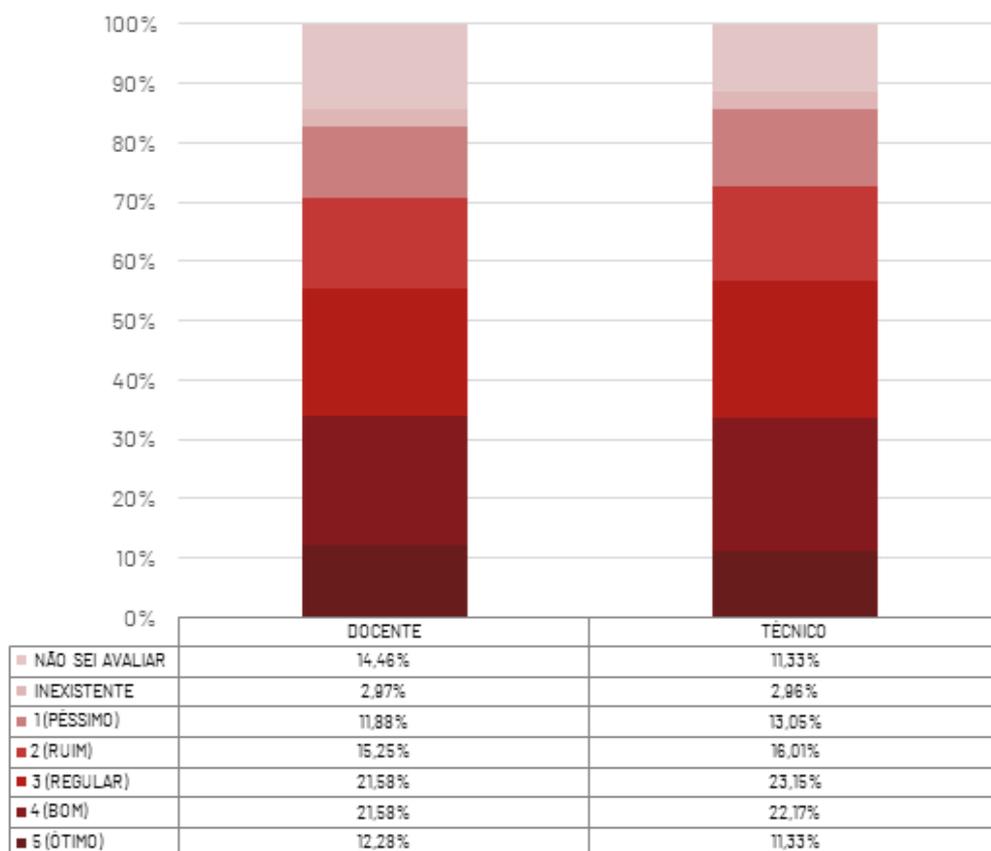


Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

O apoio financeiro para incentivo à qualificação foi avaliado positivamente por 42,18% dos docentes e por 33,74% dos técnicos. Uma avaliação regular foi apontada por 20,79% dos docentes e por 22,91% dos técnicos. Avaliaram negativamente o indicador 17,62% dos docentes e 32,02% dos técnicos, sinalizando que entre os técnicos há a necessidade de melhorias na política. Destaca-se ainda, que 19,41% dos docentes e 11,33% dos técnicos apontam que NÃO SABEM AVALIAR ou indicam INEXISTÊNCIA de ações nessa área, fato que sugere publicização da política.

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

### APOIO FINANCEIRO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS, EVENTOS, DIVULGAÇÃO DE PESQUISAS/ARTIGOS E OUTROS

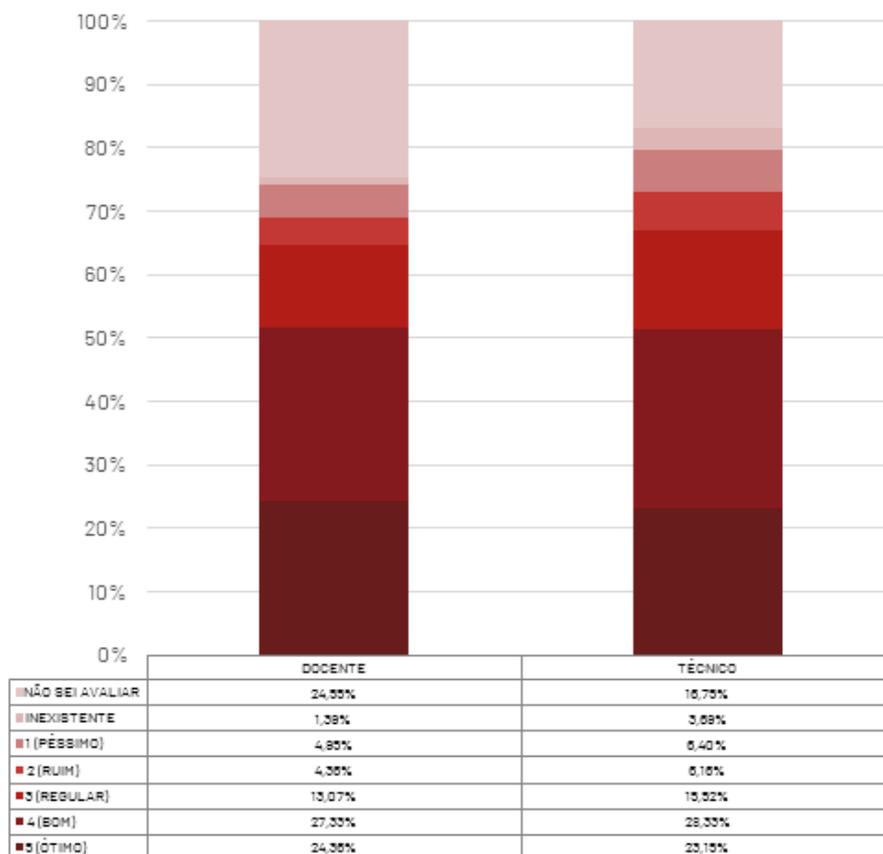


Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

A política de apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas / artigos, é avaliada positivamente por 33,86% dos docentes e 33,50% dos técnicos. Verifica-se também uma avaliação regular entre docentes e técnicos, 21,58% e 23,15%, respectivamente. Ao analisar os valores de avaliação negativa, percebe-se que 27,13% dos docentes e 29,06% dos técnicos consideram a política RUIM ou PÉSSIMA. 17,73% de docentes e 14,29% de técnicos NÃO SABEM AVALIAR ou indicam INEXISTÊNCIA da política, o que sugere melhor divulgação das ações referentes à política.

GRÁFICO 26 – FLEXIBILIZAÇÃO DA CARGA HORÁRIA PARA SERVIDOR ESTUDANTE

### FLEXIBILIZAÇÃO DA CARGA HORÁRIA PARA SERVIDOR ESTUDANTE



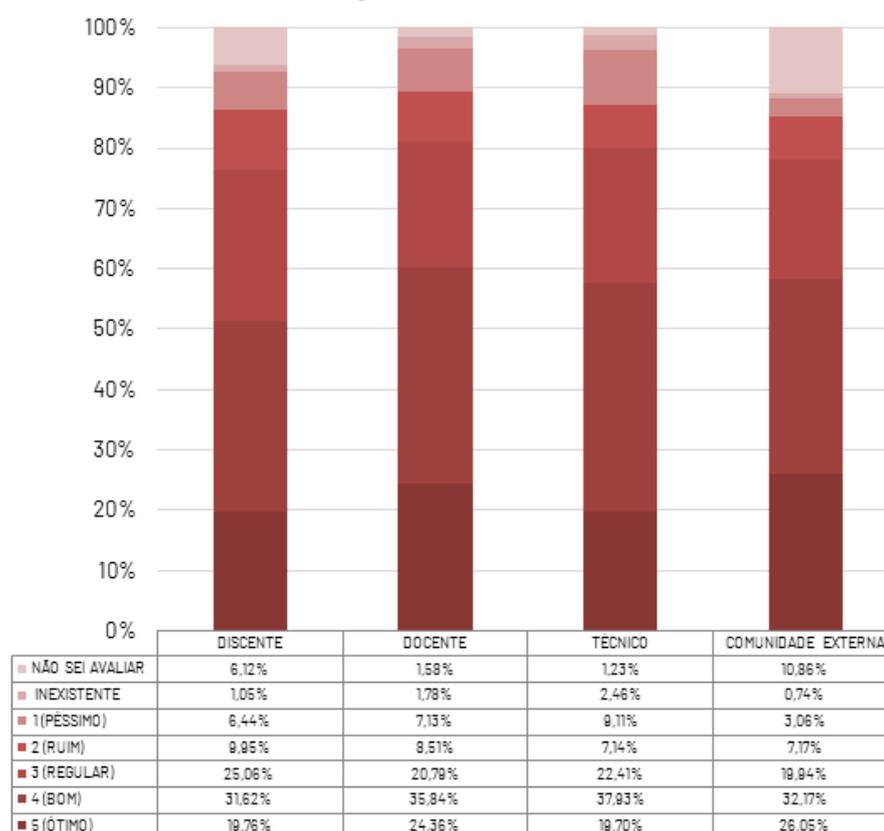
Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

Verifica-se que o indicador sobre a flexibilização da carga horária para servidor estudante teve uma avaliação positiva de 51,69% para docentes e 51,48% para técnicos. O indicador foi avaliado como regular por 13,07% dos docentes e 15,52% dos técnicos. Já 9,31% dos docentes e 12,56% dos técnicos avaliaram negativamente a política. Além disso, 25,94% de docentes e 20,44% de técnicos NÃO SABEM AVALIAR ou indicam INEXISTÊNCIA da política, o que sugere melhor divulgação das ações referentes à política.

## DIMENSÃO 6

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

### ATUAÇÃO DA GESTÃO DO CAMPUS NO ATENDIMENTO ÀS DEMANDAS E NA SOLUÇÃO DE PROBLEMAS

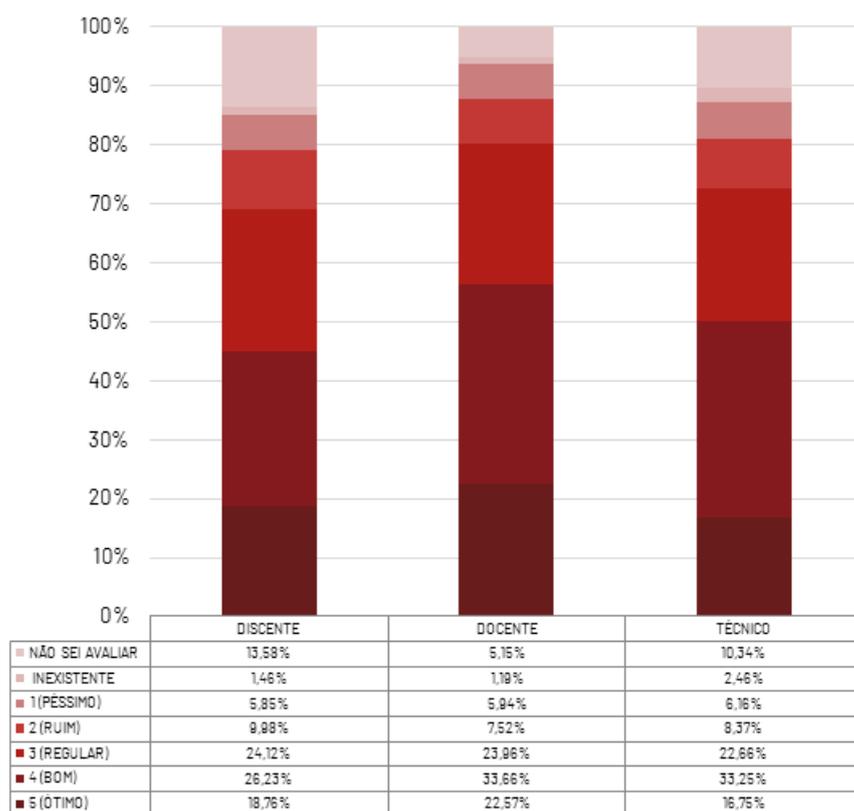


Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

A atuação da gestão do *campus* no atendimento às demandas e na solução de problemas é vista como positiva para 51,38% dos discentes, 60,20% dos docentes, 57,63% dos técnicos e 58,22% da comunidade externa. Entretanto, obteve avaliação regular de 25,06% de discentes, 20,79% de docentes, 22,41% de técnicos e 19,94% da comunidade externa. Quanto à avaliação negativa, observou-se um percentual considerável nos quatro grupos avaliadores: 16,39% discentes, 15,64% docentes, 16,25% técnicos e 10,23% da comunidade externa.

GRÁFICO 28 – PARTICIPAÇÃO DA COMUNIDADE ACADÊMICA NOS PROCESSOS DE TOMADA DE DECISÃO (CONSELHO ACADÊMICO, COLEGIADOS DE CURSOS, ETC.)

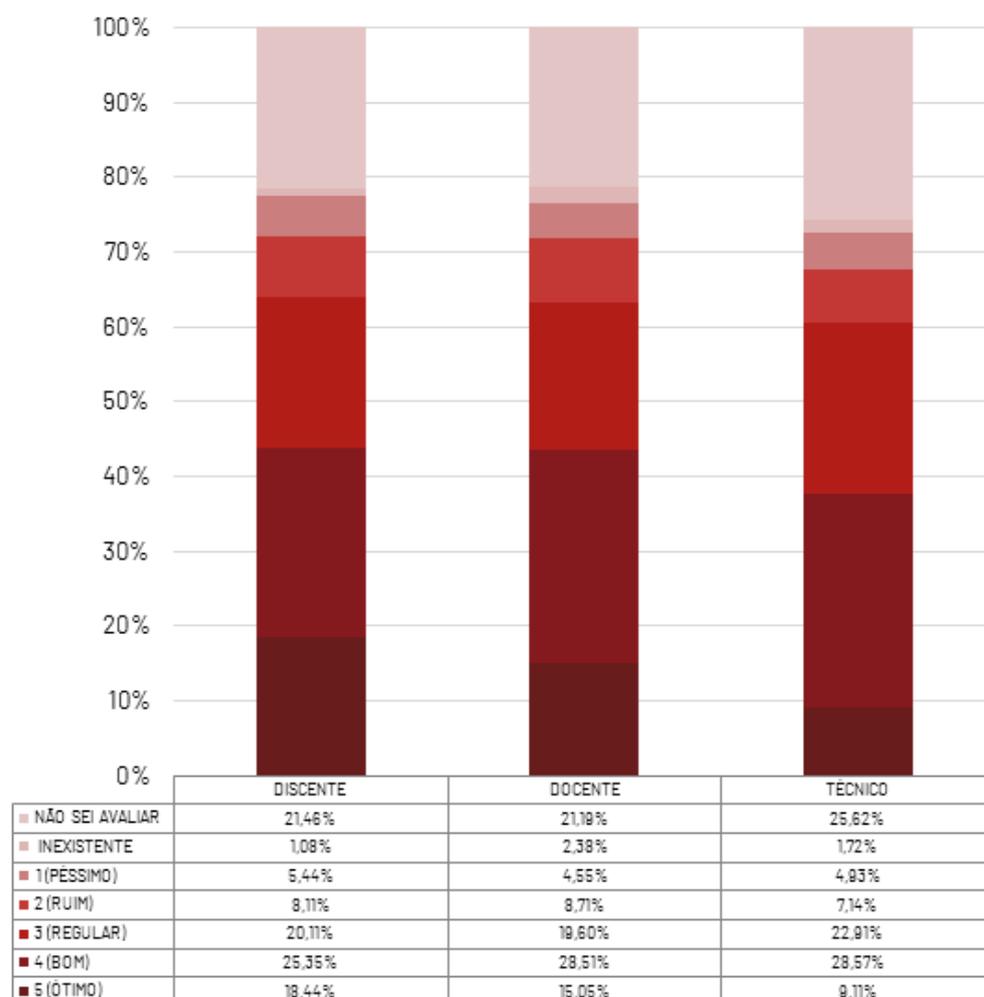
**PARTICIPAÇÃO DA COMUNIDADE ACADÊMICA NOS PROCESSOS DE TOMADA DE DECISÃO (CONSELHO ACADÊMICO, COLEGIADOS DE CURSOS, ETC.)**



Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

A participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc.), foi avaliada positivamente por 44,99% dos discentes, 56,23% dos docentes e 50,00% dos técnicos. Quanto ao conceito regular, os percentuais totalizaram 24,12% para discentes, 23,96% para docentes e 22,66% para técnicos. Já 15,83% dos discentes, 13,46% dos docentes e 14,53% dos técnicos avaliaram negativamente este indicador. No que se refere ao conceito NÃO SEI AVALIAR, especificamente, os percentuais obtidos geram certa preocupação, visto que 13,58% dos discentes e 10,34% dos técnicos não sabem avaliar o indicador. Os números obtidos neste indicador demonstram a necessidade de se divulgar mais amplamente e efetivamente, nos campi em geral, os meios de participação da comunidade acadêmica nas decisões da instituição, ou propor ações específicas para aqueles campi em que o índice tenha sido mais crítico.

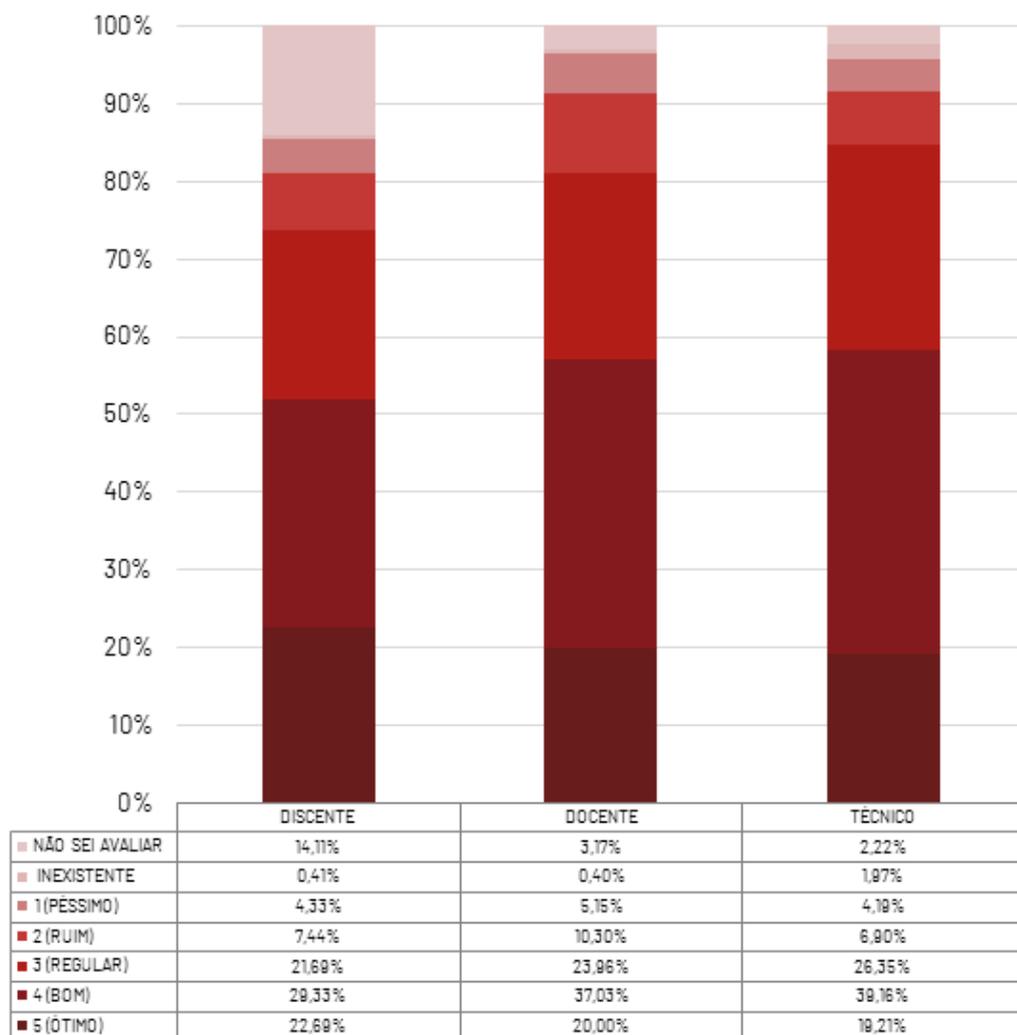
### CUMPRIMENTO DE NORMAS, PRAZOS, METAS E AÇÕES PREVISTAS NO PDI E NO PLANEJAMENTO ANUAL



Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

A avaliação referente ao cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual foi indicada como positiva para 43,79% dos discentes, 43,56% dos docentes e 37,68% dos técnicos. A política foi avaliada como regular por 20,11% dos discentes, 19,60% dos docentes e 22,91% dos técnicos. Avaliaram negativamente o indicador 13,55% dos discentes, 13,26% dos docentes e 12,07% dos técnicos. O percentual dos que NÃO SOUBERAM AVALIAR apresentou índices relativamente altos, totalizando em 21,46% dos discentes, 21,19% dos docentes e 25,62% dos técnicos, indicando assim a necessidade de um olhar crítico sobre as possíveis causas.

## ORGANIZAÇÃO E ATUAÇÃO DOS SETORES ADMINISTRATIVOS

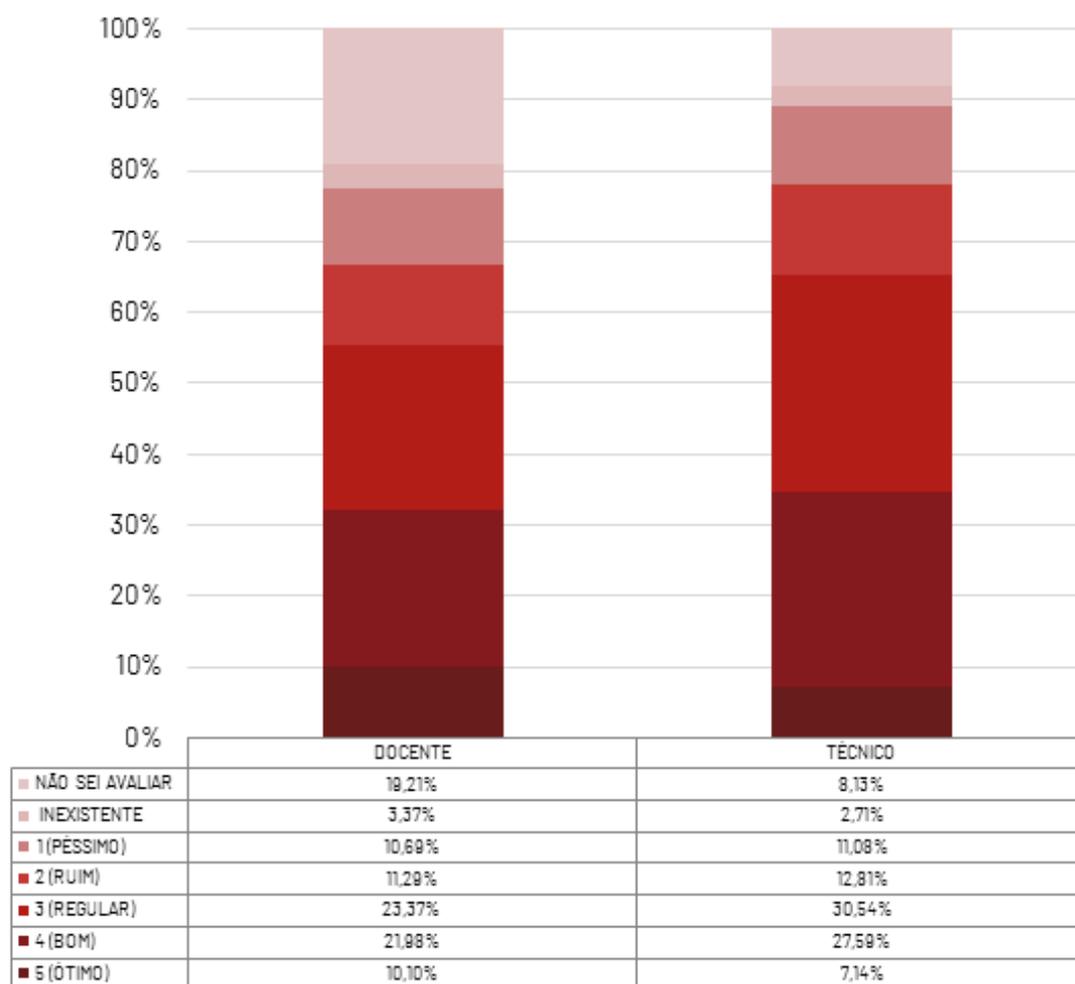


Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

Para o indicador de avaliação da organização e atuação dos setores administrativos, foram registrados os seguintes percentuais positivos: 52,02%, 57,03% e 58,37% entre os discentes, docentes e técnicos, respectivamente. A avaliação regular foi apontada por 21,69% dos discentes, 23,96% dos docentes e 26,35% dos técnicos. Pontuaram negativamente o indicador: 11,77% dos discentes, 15,45% dos docentes e 11,09% dos técnicos. 14,11% dos discentes NÃO SOUBERAM AVALIAR o indicador. Vale destacar que esse indicador foi desmembrado e anteriormente os respondentes eram consultados no mesmo indicador sobre o apoio acadêmico. Para 2018, optou-se por dar destaques distintos para o setor administrativo e o de apoio acadêmico.

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

## INTEGRAÇÃO ENTRE O TRABALHO DESENVOLVIDO NA REITORIA E NO CAMPUS

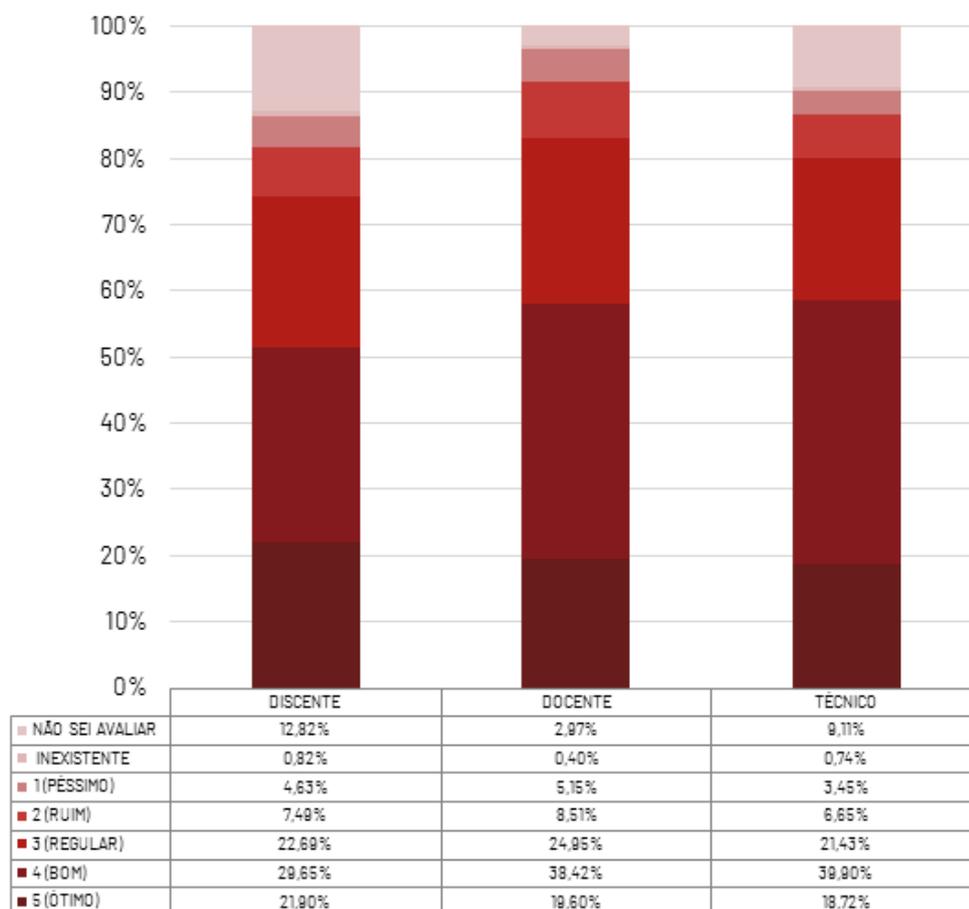


Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

Sobre a integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no *campus* 32,08% dos docentes e 34,73% dos técnicos avaliaram positivamente o indicador. A avaliação regular foi alta: 23,37% dos docentes e 30,54% dos técnicos. Já 21,98% dos docentes e 23,89% dos técnicos o avaliaram negativamente. Somando os índices NÃO SOUBERAM AVALIAR e INEXISTENTES 22,58% dos docentes e 10,84% dos técnicos, sinalizando percentual elevado entre os docentes.

GRÁFICO 32 – ORGANIZAÇÃO E ATUAÇÃO DOS SETORES DE APOIO ACADÊMICO

### ORGANIZAÇÃO E ATUAÇÃO DOS SETORES DE APOIO ACADÊMICO



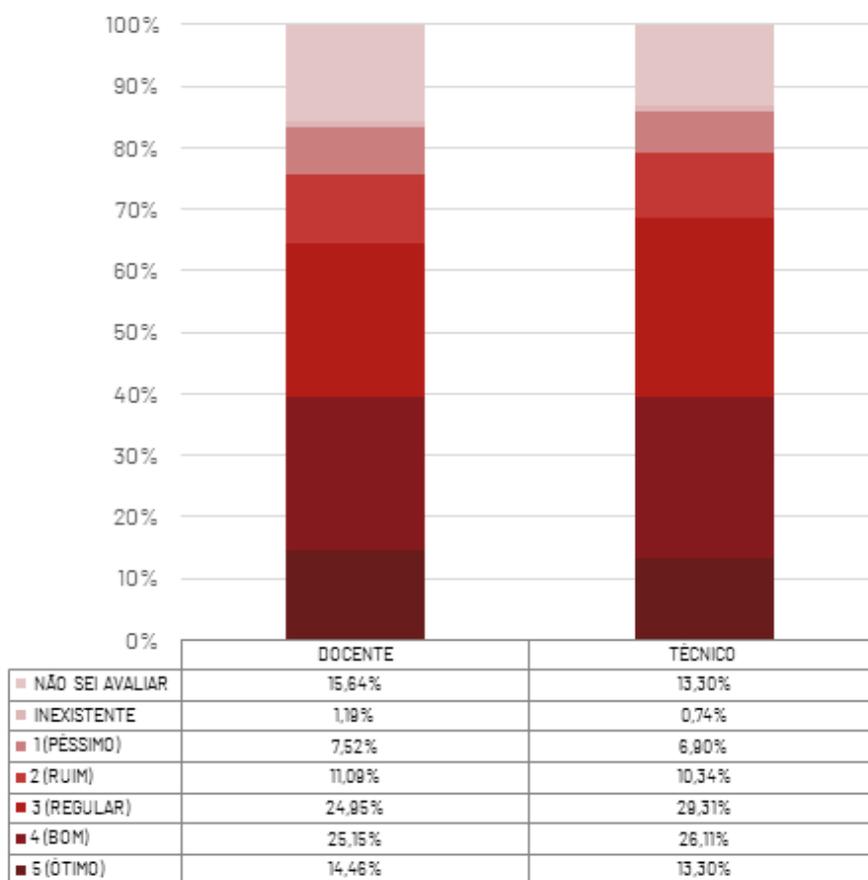
Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

Os setores de apoio acadêmico obtiveram uma avaliação positiva para 51,55% dos discentes, 58,02% dos docentes e 58,62% dos técnicos. Alcançou uma avaliação regular para 22,69% dos discentes, 24,95% dos docentes e 21,43% dos técnicos. Os respondentes que consideram o indicador RUIM ou PÉSSIMO somam 12,12%, 13,66% e 10,10%, entre discentes, docentes e técnicos, respectivamente. Entre os que NÃO SOUBERAM AVALIAR registrou-se 12,82% entre os discentes, 2,97% entre os docentes e 9,11% entre os técnicos.

## DIMENSÃO 10

GRÁFICO 93 – COMPATIBILIDADE ENTRE AS ATIVIDADES OFERTADAS E OS RECURSOS FINANCEIROS DISPONÍVEIS PARA EXECUÇÃO

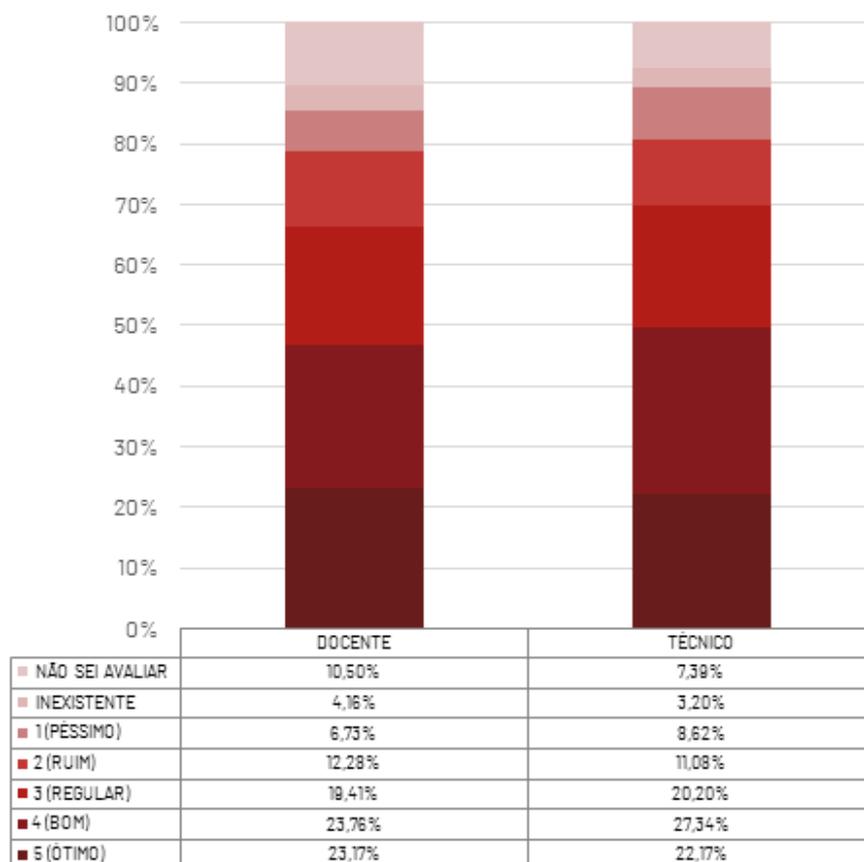
### COMPATIBILIDADE ENTRE AS ATIVIDADES OFERTADAS E OS RECURSOS FINANCEIROS DISPONÍVEIS PARA EXECUÇÃO.



Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

A compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução foi avaliada positivamente por 39,61% dos docentes e 39,41% dos técnicos. Consideraram regular o indicador 24,95% dos docentes e 29,31% dos técnicos. RUIM ou PÉSSIMO foi a avaliação de 18,61% dos docentes e 17,24% os técnicos. Vale destacar que 15,64% dos docentes e 13,30% dos técnicos NÃO SOUBERAM AVALIAR o indicador, apresentando dessa forma um percentual significativo de respondentes nesta categoria.

### TRANSPARÊNCIA E DIVULGAÇÃO DA APLICAÇÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS



Fonte: Elaborado pela CPA com dados extraídos do questionário de autoavaliação 2018.

Sobre a transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros 46,93% dos docentes e 49,51% dos técnicos avaliaram positivamente a política. 19,41% dos docentes e 20,20% dos técnicos a avaliaram como regular. Quanto a avaliação negativa 19,01% dos docentes e 19,07% dos técnicos consideram a política de transparência RUIM ou PÉSSIMA. Entre NÃO SOUBERAM AVALIAR e os que consideram a política INEXISTENTE, registra-se 14,66% dos docentes e 10,59% dos técnicos.

#### 4.2.2.1 ANÁLISE GERAL DO EIXO 4

O eixo 4 traz a análise das Políticas de Gestão do IFMG com o foco em três dimensões, quais sejam: políticas de pessoal, organização e gestão da instituição e sustentabilidade financeira. O instrumento de avaliação proposto para 2018 apresenta 16 (dezesseis) indicadores, que possibilitaram a avaliação das políticas desenvolvidas na IES.

As políticas de gestão são avaliadas de modo bem peculiar, levando em consideração os indicadores avaliados. É um eixo que consta mais itens a desenvolver segundo a escala de análise, em que os percentuais obtidos não atingiram padrão de qualidade exigido, no entanto, pode melhorar mediante ações específicas.

#### DIMENSÃO 5: POLÍTICAS DE PESSOAL

O indicador condições do ambiente de trabalho, encontra-se situado na escala de desenvolver, tanto no segmento dos docentes, quanto no segmento dos técnicos, demonstrando dessa forma que o indicador não conseguiu atingir padrão de qualidade exigido, porém, pode melhorar a partir de ações específicas

Já a flexibilização da carga horária para servidor estudante conseguiu um percentual positivo de 51,69% entre docentes e 51,48% dos técnicos, localizando-se, na escala de *desenvolver*. Apesar disso, é necessário repensar as políticas que estão sendo trabalhadas, ou ainda, divulgar mais claramente as ações referentes à política para não chegar a uma situação crítica, visto que os números obtidos na pesquisa revelam que os índices tanto na avaliação negativa, quanto na intermediária e neutra, compreendem um valor relevante.

A atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente), avaliada pela primeira vez em 2018, obteve uma avaliação negativa que alcançou o percentual de 15,05% entre os docentes e 17,98% dos técnicos. Além disso, 24,55% dos docentes e 41,62% dos técnicos indicaram um desempenho regular das comissões, o que gera grande preocupação, principalmente por se tratar de comissões que atuam junto aos servidores. O indicador não atende aos requisitos mínimos de qualidade por estar em situação crítica, requerendo implementação de ações corretivas em caráter de urgência.

Ao analisar os dados coletados, referentes ao ano de 2018, observou-se também que alguns indicadores não atendem aos requisitos mínimos de qualidade, encontrando-se em condição crítica, requerendo atenção especial e ação imediata o quanto antes, como é o caso do dimensionamento e alocação de servidores; da promoção de ações voltadas para a saúde ocupacional e segurança do trabalho; formação continuada e capacitação de servidores; do apoio financeiro para incentivo à qualificação (Graduação e Pós-Graduação) e do apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas / artigos e outros.

No que se refere à política de pessoal (dimensão 5), especialmente, cabe destacar que a referida dimensão foi respondida somente por docentes e TAE's, por se tratar de indicadores que possuem relação direta, exclusivamente, com os dois segmentos.

## **DIMENSÃO 6: ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO INSTITUTO**

A atuação dos *campi* na solução de problemas e atendimento às demandas apresentou uma avaliação positiva, variando de 50,00% a 60,00%, entre todos os segmentos pesquisados. O indicador posiciona-se na escala de *desenvolver* mais e/ou melhores ações. Considerando principalmente, que a avaliação negativa atingiu percentuais de 15,00%.

A participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão obteve um percentual de avaliação positiva de 50,00% e 55,00% entre os docentes e técnicos, situando o indicador na escala de *desenvolver*. Há que se destacar, que entre os discentes a política necessita de correção para que atinja melhores índices de qualidade, considerando que 13% dos discentes sequer sabem avaliar a política.

A política de cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual obteve uma análise positiva abaixo de 50,00%. A política permanece com necessidade de correção, com o destaque de que em cada segmento respondente uma média de 20,00% que não sabe avaliar o indicador. Sugere-se a melhoria nas ações de divulgação referente à política.

Para a avaliação de 2018, o indicador da organização e atuação dos setores administrativos foi desmembrado da atuação do apoio acadêmico que passou a ter um indicador próprio. Dessa forma, o setor administrativo obteve uma avaliação positiva, que variou de 52,00% a 58,00% entre os respondentes, posicionando-se na escala de *desenvolver*. Destaque para o percentual de servidores que avaliaram negativamente o indicador, alcançando um índice que variou de 11,00% entre discentes e técnicos e de 15,00% entre os docentes.

A integração entre trabalho desenvolvido na Reitoria e no *campus* apresentou em média 33,00% de avaliação positiva, indicando que a política necessita de correção. Vale destacar que em uma análise individualizada, o conceito regular alcançou o maior percentual nos dois segmentos respondentes, 23,37% e 30,54% de docentes e técnicos, respectivamente. Aponta-se também, que 19,21% dos docentes não sabem avaliar a política, situação que sugere melhor divulgação das ações próprias da política.

Como explicitado anteriormente, o indicador de organização e atuação dos setores de apoio acadêmico originou-se do desmembramento do quarto indicador, e, obteve uma avaliação positiva acima de 50,00% entre os segmentos respondentes, percebe-se que as políticas executadas nos setores devem permanecer em desenvolvimento. Destaque para a avaliação regular com uma média de 22%. Os dados explicitam, que a condução das políticas de apoio acadêmico, têm muito boa qualificação entre a comunidade.

## **DIMENSÃO 10: SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA**

A avaliação da compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução aponta a necessidade de correção das ações pois, registrou um percentual menor que 40,00%. Ainda reforçando a necessidade de melhorias, a avaliação negativa alcançou percentuais em torno de 18,00% entre os docentes e técnicos, e uma média de 14,00% que não sabem avaliar.

Sugere-se que a falta de conhecimento em relação aos recursos disponibilizados para o IFMG podem contribuir para os índices apontados.

A transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros teve uma avaliação positiva com média de 48,00% entre os respondentes e mostra a necessidade de correção. Destaque para a avaliação regular que alcançou um índice de 20,00%. Percebe-se que as políticas referentes às questões financeiras necessitam de ampla divulgação para melhor entendimento da comunidade acadêmica.

Uma questão detectada na referida dimensão é o fato do uso do termo "financeiro(a)", quando o termo certo seria "orçamentário". Aponta-se a necessidade de em uma próxima avaliação a correção dos termos.

Os resultados apresentados no eixo 4 orientam para ações de desenvolvimento e correção. As ações devem apontar para:

- a criação de comissões locais voltadas para a saúde ocupacional e segurança do trabalho, articuladas com a equipe técnica da Progep e capazes de realizar levantamentos de necessidades relacionadas ao tema. Esta proposta consta na lista de ações a serem desenvolvidas, sua necessidade foi elencada em todos os *campi* respondentes da avaliação.
- a realização de levantamento de demandas e atividades desenvolvidas pelas Uorgs, bem como das 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.
- o constante planejamento de treinamentos e capacitações aos servidores, além do destino e divulgação ampla dos recursos orçamentários para as formações.
- a melhoria da atuação da CIS, bem como da implementação da comissão nas unidades que não possuem.
- a divulgação das ações e melhorias desenvolvidas a partir do PDI, de forma que os servidores possam acompanhar o cumprimento das metas.
- a abertura de canal de comunicação para divulgação das ações executadas na Reitoria e nos *campi*.
- o fortalecimento da atuação dos conselhos e colegiados, bem como a divulgação das pautas, e posteriormente das atas dos referidos órgãos.
- a permanente divulgação das ações da gestão, com o intuito de promover transparência quanto à aplicação dos recursos orçamentários.

## RESUMO DOS DADOS DO EIXO IV

### QUADRO 20: RESUMO DOS DADOS DO EIXO IV

DIMENSÃO 5: POLÍTICAS DE PESSOAL - DOCENTES								
	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Condições do ambiente de trabalho (relação interpessoal, clima organizacional, etc)	Contagem	124	199	108	43	27	2	2
	Porcentagem	24,55%	39,41%	21,39%	8,51%	5,35%	0,40%	0,40%
Dimensionamento e alocação de servidores.	Contagem	82	154	129	75	35	2	28
	Porcentagem	16,24%	30,50%	25,54%	14,85%	6,93%	0,40%	5,54%
Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho.	Contagem	59	105	142	71	41	43	44
	Porcentagem	11,68%	20,79%	28,12%	14,06%	8,12%	8,51%	8,71%
Formação continuada e capacitação de servidores.	Contagem	87	140	126	68	38	7	39
	Porcentagem	17,23%	27,72%	24,95%	13,47%	7,52%	1,39%	7,72%
Atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente)	Contagem	65	139	101	45	31	5	119
	Porcentagem	12,87%	27,52%	20,00%	8,91%	6,14%	0,99%	23,56%
Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação (Graduação e Pós-Graduação).	Contagem	76	137	105	50	39	10	88
	Porcentagem	15,05%	27,13%	20,79%	9,90%	7,72%	1,98%	17,43%
Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros.	Contagem	62	109	109	77	60	15	73
	Porcentagem	12,28%	21,58%	21,58%	15,25%	11,88%	2,97%	14,46%
Flexibilização da carga horária para servidor estudante.	Contagem	123	138	66	22	25	7	124
	Porcentagem	24,36%	27,33%	13,07%	4,36%	4,95%	1,39%	24,55%
DIMENSÃO 5: POLÍTICA DE PESSOAL - TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS								
Condições do ambiente de trabalho (relação interpessoal, clima organizacional, etc)	Contagem	79	159	96	36	30	5	1
	Porcentagem	19,46%	39,16%	23,65%	8,87%	7,39%	1,23%	0,25%
Dimensionamento e alocação de servidores.	Contagem	52	124	120	60	40	5	5
	Porcentagem	12,81%	30,54%	29,56%	14,78%	9,85%	1,23%	1,23%

Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho.	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	Contagem	33	74	98	82	61	46	12
	Porcentagem	8,13%	18,23%	24,14%	20,20%	15,02%	11,33%	2,96%
Formação continuada e capacitação de servidores.	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	Contagem	52	87	129	63	49	13	13
	Porcentagem	12,81%	21,43%	31,77%	15,52%	12,07%	3,20%	3,20%
Atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente)	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	Contagem	24	56	84	38	35	37	132
	Porcentagem	5,91%	13,79%	20,69%	9,36%	8,62%	9,11%	32,51%
Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação (Graduação e Pós-Graduação).	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	Contagem	57	80	93	61	69	14	32
	Porcentagem	14,04%	19,70%	22,91%	15,02%	17,00%	3,45%	7,88%
Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros.	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	Contagem	46	90	94	65	53	12	46
	Porcentagem	11,33%	22,17%	23,15%	16,01%	13,05%	2,96%	11,33%
Flexibilização da carga horária para servidor estudante.	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	Contagem	94	115	63	25	26	15	68
	Porcentagem	23,15%	28,33%	15,52%	6,16%	6,40%	3,69%	16,75%

## DIMENSÃO 6: ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA INSTITUIÇÃO - DISCENTES

Atuação da gestão do campus no atendimento às demandas e na solução de problemas.	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	Contagem	675	1080	856	340	220	36	209
	Porcentagem	19,76%	31,62%	25,06%	9,95%	6,44%	1,05%	6,12%
Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc).	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	Contagem	641	896	824	341	200	50	464
	Porcentagem	18,76%	26,23%	24,12%	9,98%	5,85%	1,46%	13,58%
Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual.	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	Contagem	630	866	687	277	186	37	733
	Porcentagem	18,44%	25,35%	20,11%	8,11%	5,44%	1,08%	21,46%
Organização e atuação dos setores administrativos.	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	Contagem	775	1002	741	254	148	14	482
	Porcentagem	22,69%	29,33%	21,69%	7,44%	4,33%	0,41%	14,11%

	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico.	Contagem	748	1013	775	256	158	28	438
	Porcentagem	21,90%	29,65%	22,69%	7,49%	4,63%	0,82%	12,82%
Número de registros nesta consulta:	3416	64,76%						

#### DIMENSÃO 6: ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA INSTITUIÇÃO - DOCENTES

	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Atuação da gestão do campus no atendimento às demandas e na solução de problemas.	Contagem	123	181	105	43	36	9	8
	Porcentagem	24,36%	35,84%	20,79%	8,51%	7,13%	1,78%	1,58%

	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc).	Contagem	114	170	121	38	30	6	26
	Porcentagem	22,57%	33,66%	23,96%	7,52%	5,94%	1,19%	5,15%

	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual.	Contagem	76	144	99	44	23	12	107
	Porcentagem	15,05%	28,51%	19,60%	8,71%	4,55%	2,38%	21,19%

	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Organização e atuação dos setores administrativos.	Contagem	101	187	121	52	26	2	16
	Porcentagem	20,00%	37,03%	23,96%	10,30%	5,15%	0,40%	3,17%

	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico.	Contagem	99	194	126	43	26	2	15
	Porcentagem	19,60%	38,42%	24,95%	8,51%	5,15%	0,40%	2,97%

	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no campus.	Contagem	51	111	118	57	54	17	97
	Porcentagem	10,10%	21,98%	23,37%	11,29%	10,69%	3,37%	19,21%

#### DIMENSÃO 6: ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA INSTITUIÇÃO - TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS

	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Atuação da gestão do campus no atendimento às demandas e na solução de problemas.	Contagem	80	154	91	29	37	10	5
	Porcentagem	19,70%	37,93%	22,41%	7,14%	9,11%	2,46%	1,23%

	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc).	Contagem	68	135	92	34	25	10	42
	Porcentagem	16,75%	33,25%	22,66%	8,37%	6,16%	2,46%	10,34%

	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual.	Contagem	37	116	93	29	20	7	104
	Porcentagem	9,11%	28,57%	22,91%	7,14%	4,93%	1,72%	25,62%

Organização e atuação dos setores administrativos.	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	Contagem	78	159	107	28	17	8	9
	Porcentagem	19,21%	39,16%	26,35%	6,90%	4,19%	1,97%	2,22%

Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico.	Resposta	5 (ótimo)	4 (bom)	3 (regular)	2 (ruim)	1 (péssimo)	Inexistente	Não sei avaliar
	Contagem	76	162	87	27	14	3	37
	Porcentagem	18,72%	39,90%	21,43%	6,65%	3,45%	0,74%	9,11%

Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no campus.	Resposta	5 (ótimo)	4 (bom)	3 (regular)	2 (ruim)	1 (péssimo)	Inexistente	Não sei avaliar
	Contagem	29	112	124	52	45	11	33
	Porcentagem	7,14%	27,59%	30,54%	12,81%	11,08%	2,71%	8,13%

#### DIMENSÃO 6: ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA INSTITUIÇÃO - COMUNIDADE EXTERNA

Atuação da gestão do campus no atendimento às demandas e na solução de problemas.	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	Contagem	247	305	189	68	29	7	103
	Porcentagem	26,05%	32,17%	19,94%	7,17%	3,06%	0,74%	10,86%

Número de registros nesta consulta:	948	17,97%
-------------------------------------	-----	--------

#### DIMENSÃO 10: SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA - DOCENTES

Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução.	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	Contagem	73	127	126	56	38	6	79
	Porcentagem	14,46%	25,15%	24,95%	11,09%	7,52%	1,19%	15,64%

Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros.	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	Contagem	117	120	98	62	34	21	53
	Porcentagem	23,17%	23,76%	19,41%	12,28%	6,73%	4,16%	10,50%

Número de registros nesta consulta:	505	9,57%
-------------------------------------	-----	-------

#### DIMENSÃO 10: SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA - TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS

Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução.	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	Contagem	54	106	119	42	28	3	54
	Porcentagem	13,30%	26,11%	29,31%	10,34%	6,90%	0,74%	13,30%

Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros.	RESPOSTA	5 (ÓTIMO)	4 (BOM)	3 (REGULAR)	2 (RUIM)	1 (PÉSSIMO)	INEXISTENTE	NÃO SEI AVALIAR
	Contagem	90	111	82	45	35	13	30
	Porcentagem	22,17%	27,34%	20,20%	11,08%	8,62%	3,20%	7,39%

Número de registros nesta consulta:	406	7,70%
-------------------------------------	-----	-------

### 4.3 QUADRO DIAGNÓSTICO GERAL

O Quadro 21 apresentado a seguir indica a sistematização do diagnóstico do IFMG e das ações propostas.

QUADRO 21 – DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL DO IFMG E AÇÕES PROPOSTAS

EIXO	DIMENSÃO	INDICADOR	AVALIAÇÃO POSITIVA	AÇÃO	PROPOSTA
II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	82,42%	Continuar	Melhorar a Transparência nas ações (comunicação) da Gestão do IFMG com a Comunidade acadêmica.  Divulgar, de forma mais ampla e, em especial, para a comunidade externa, as políticas e ações que o IFMG tem adotado na busca da excelência de seus cursos.  Ampliar a reflexão sobre as questões ambientais no contexto de instituição, bem como fiscalizar o consumo de água, energia e papel (impressões).  Criar política institucional referente a coleta seletiva e recicláveis.  Ampliar e divulgar melhor os projetos voltados para a inclusão e o respeito à diversidade.  Criar políticas institucionais para fortalecer eventos como: Semana de Ciência e Tecnologia, Mostra de Profissões, Jornada Científica, etc.  Estimular o desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão que extrapolem o ambiente interno da instituição.
		Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades	56,34%	Desenvolver	
		Gestão democrática e transparente	54,65%	Desenvolver	
		Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade	71,45%	Continuar	
		Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	62,01	Desenvolver	
	Responsabilidade Social da Instituição	Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável	46,75%	Corrigir	
		Ações desenvolvidas junto à comunidade externa	52,22%	Desenvolver	
		Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional	45,54%	Corrigir	
		Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade	50,28%	Desenvolver	

IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Políticas de Gestão de Pessoas	Condições do ambiente de trabalho	61,29%	Desenvolver		
		Dimensionamento e alocação de servidores	45,04%	Corrigir		
		Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho	29,41%	Corrigir	Criar comissões locais voltadas para a saúde ocupacional e segurança do trabalho.	
		Formação continuada e capacitação de servidores	39,59%	Corrigir	Realizar levantamento de demandas e atividades desenvolvidas pelas Uorgs, bem como das 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.	
		Atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente)	30,04%	Corrigir		
		Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação (Graduação e Pós-Graduação)	37,96%	Corrigir		
		Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros	33,68%	Corrigir		
		Flexibilização da carga horária para servidor estudante	51,58%	Desenvolver	Planejar constantemente treinamentos e capacitações aos servidores, além do destino e divulgação ampla dos recursos orçamentários para as formações.	
	Organização e Gestão da Instituição	Atuação do <i>campus</i> no atendimento às demandas e na solução de problemas	56,85%	Desenvolver	Melhorar a atuação da CIS, bem como da implementação da comissão nas unidades que não possuem.	
		Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc)	50,40%	Desenvolver	Divulgar as ações e melhorias desenvolvidas a partir do PDI, de forma que os servidores possam acompanhar o cumprimento das metas.	
		Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual	41,67%	Corrigir	Estabelecer canal de comunicação para divulgação das ações executadas na Reitoria e nos <i>campi</i> .	
		Organização e atuação dos setores administrativos	55,80%	Desenvolver	Fortalecer a atuação dos conselhos e colegiados, bem como a divulgação das pautas, e posteriormente das atas dos referidos órgãos.	
		Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no <i>campus</i>	33,40%	Corrigir		
		Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico	56,06%	Desenvolver	Divulgar as ações da gestão com o intuito de promover transparência quanto à aplicação dos recursos orçamentários.	
		Sustentabilidade Financeira	Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução	39,51%	Corrigir	
			Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros	48,22%	Corrigir	

## 4.4 QUADRO DIAGNÓSTICO POR CAMPUS

As informações apresentadas nos quadros a seguir foram extraídas na íntegra dos Relatórios encaminhados pelas CPAs Locais.

QUADRO 22 – DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL DO IFMG E AÇÕES PROPOSTAS – CAMPUS AVANÇADO ARCOS

EIXO	DIMENSÃO	INDICADOR	AVALIAÇÃO POSITIVA	AÇÃO	PROPOSTA
II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	73,95%	Continuar	
		Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades	40,52%	Corrigir	Elaboração de propostas de cursos para avaliação local e da reitoria, com implantação já em 2019.
		Gestão democrática e transparente	43,10%	Corrigir	Garantir respeito às decisões dos órgãos colegiados e divulgação ampla das decisões e encaminhamentos no <i>campus</i> .
		Formação de profissionais capazes de atender as demandas da sociedade	79,49%	Continuar	
		Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	59,32%	Desenvolver	Implementação de área de lazer (em andamento), de ações de melhoria do ambiente organizacional e capacitação da equipe de gestão de pessoas para atendimento à demanda.
	Responsabilidade Social da Instituição	Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável	47,14%	Corrigir	Implementação de programa de sustentabilidade no <i>campus</i> .
		Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc)	65,79%	Desenvolver	Ampliar ações junto à comunidade, participando e promovendo eventos.
		Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc)	44,29%	Corrigir	Participação do <i>campus</i> em conselhos municipais.
		Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural, etc)	50,74%	Desenvolver	Implementação de ações afirmativas durante eventos e na rotina do <i>campus</i> .

IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Políticas de Pessoal	Condições do ambiente de trabalho (relação interpessoal, clima organizacional, etc)	54,55%	Desenvolver	Realizar eventos de integração discentes/servidores.	
		Dimensionamento e alocação de servidores	36,36%	Corrigir	Completar quadro de servidores (técnicos e docentes).	
		Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho	18,18%	Corrigir	Estruturar setor de gestão de pessoas para implementação de ações.	
		Formação continuada e capacitação de servidores	28,57%	Corrigir	Fazer levantamento de demandas e planejamento de treinamentos para os servidores.	
		Atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente)	31,25%	Corrigir	Disponibilização de espaço para atuação das comissões.	
		Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação (Graduação e Pós-Graduação)	35,29%	Corrigir	Buscar ampliação de recursos e antecipação da publicação de editais.	
		Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/ artigos e outros	28,57%	Corrigir	Disponibilizar orçamento para esse fim.	
		Flexibilização da carga horária para servidor estudante	53,85%	Desenvolver	Aplicar o benefício, conforme legislação.	
		Organização e Gestão da Insti- tuição	Atuação da gestão do <i>campus</i> no atendimento às demandas e na solução de problemas	50,33%	Desenvolver	Reuniões periódicas com os setores para levantamento e atendimento das demandas.
			Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc)	47,62%	Corrigir	Garantir respeito às decisões tomadas nos órgãos colegiados.
Organização e atuação dos setores administrativos	63,89%		Desenvolver	Reestruturação do organograma do <i>campus</i> e readequação de tarefas.		
Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico	56,88%		Desenvolver	Reestruturação do organograma do <i>campus</i> e readequação de tarefas.		
Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no <i>campus</i>	20%		Corrigir	Reestruturação do organograma do <i>campus</i> e readequação de tarefas, bem como realizar eventos de integração reitoria/ <i>campus</i> , nos dois ambientes.		

Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira	Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução	19,05%	Corrigir	Garantir alinhamentos das necessidades dos setores com os recursos disponíveis, através de reuniões constantes e objetivas.
	Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros	28,57%	Corrigir	Publicar semestralmente o relatório financeiro do <i>campus</i> .

Fonte: Comissão Própria de Avaliação Local – Campus Avançado Arcos.

### QUADRO 23 – DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL DO IFMG E AÇÕES PROPOSTAS – CAMPUS BAMBUÍ

EIXO	DIMENSÃO	INDICADOR	AVALIAÇÃO POSITIVA	AÇÃO	PROPOSTA	
II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	79,77%	Continuar	Promover a troca de experiências de ensino bem-sucedidas entre os <i>campi</i> .	
		Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades	80,73%	Continuar		
		Gestão democrática e transparente	71,26%	Continuar	Divulgar, de forma mais ampla e, em especial, para a comunidade externa, as políticas e ações que o IFMG tem adotado na busca da excelência de seus cursos.	
		Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade	74,86%	Continuar		
						Continuar a ampliação da oferta de cursos de pós-graduação, a fim de que possa contemplar, de forma satisfatória, a verticalização do ensino, já prevista na lei de criação dos Institutos Federais (Lei nº 11.892/2008).
						Fortalecer os órgãos colegiados.
		Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	74,95%	Continuar	Ampliar a divulgação das ações da gestão institucional.	
					Buscar, dentro das possibilidades do crescimento institucional, a criação de novos cursos e o desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão com foco nos arranjos produtivos locais e regionais.	

II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Responsabilidade Social da Instituição	Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável	54,73%	Desenvolver	Adotar políticas e fortalecer estratégias já existentes de crescimento sustentável.
		Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc)	59,88%	Desenvolver	Inclusão de políticas de incentivo a ações cotidianas que possam promover a redução dos impactos ambientais, como por exemplo: redução do uso de utensílios descartáveis, instalação de caçambas para coleta seletiva de lixo, etc.
		Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc)	53,54%	Desenvolver	Promover a reflexão sobre as questões ambientais no contexto de instituição em processo de expansão.
					Desenvolver projetos educacionais, sociais, econômicos e culturais junto à comunidade externa.
		Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural, etc)	54,32%	Desenvolver	Desenvolver projetos junto à comunidade externa, com a oferta de cursos que beneficiem a consolidação e o fortalecimento dos arranjos produtivos locais, colaborando para o crescimento das regiões em que os <i>campi</i> se inserem.
			Continuar com a promoção de debates e desenvolver projetos voltados para a inclusão e o respeito à diversidade.		

IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Políticas de Pessoal	Condições do ambiente de trabalho (relação interpessoal, clima organizacional, etc)	79,49%	Continuar	
		Dimensionamento e alocação de servidores	53,18%	Desenvolver	
		Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho	51,17%	Desenvolver	
		Formação continuada e capacitação de servidores	62,08%	Desenvolver	Propor a criação de comissões locais com foco nas atividades de saúde e segurança do trabalho, em articulação com a PROGEP.
		Atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente)	45,03%	Corrigir	Levar os resultados obtidos quanto ao incentivo à qualificação para a Comissão de Capacitação do IFMG, para implementação de ações práticas.
		Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação (Graduação e Pós-Graduação)	53,80%	Desenvolver	Propor melhor dimensionamento dos recursos disponibilizados e critérios mais específicos para concessão de bolsas.
		Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros	50,74%	Desenvolver	Buscar parcerias, editais, outras propostas que proporcionem a ampliação dos recursos financeiros da Instituição.
		Flexibilização da carga horária para servidor estudante	68,03%	Desenvolver	Ampliar a divulgação das ações da gestão, para promover mais transparência quanto à aplicação dos recursos financeiros.
		Atuação do <i>campus</i> no atendimento às demandas e na solução de problemas	70,08%	Continuar	
		Organização e Gestão da Instituição	Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc)	59,37%	Desenvolver

IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Organização e Gestão da Instituição	Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual	49,63%	Corrigir	Propor a criação de comissões locais com foco nas atividades de saúde e segurança do trabalho, em articulação com a PROGEP.
		Organização e atuação dos setores administrativos	64,08%	Desenvolver	Levar os resultados obtidos quanto ao incentivo à qualificação para a Comissão de Capacitação do IFMG, para implementação de ações práticas.
		Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico	67,34%	Desenvolver	Propor melhor dimensionamento dos recursos disponibilizados e critérios mais específicos para concessão de bolsas.
	Sustentabilidade Financeira	Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no <i>campus</i>	32,70%	Corrigir	Buscar parcerias, editais, outras propostas que proporcionem a ampliação dos recursos financeiros da Instituição.
		Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução	47,81%	Corrigir	Ampliar a divulgação das ações da gestão, para promover mais transparência quanto à aplicação dos recursos financeiros.
		Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros	52,78%	Desenvolver	

Fonte: Comissão Própria de Avaliação Local – Campus Bambuí.

#### QUADRO 24 – DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL DO IFMG E AÇÕES PROPOSTAS – CAMPUS BETIM

EIXO	DIMENSÃO	INDICADOR	AVALIAÇÃO POSITIVA	AÇÃO	PROPOSTA
II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	81,4%	Continuar	
		Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades	34,0%	Corrigir	
		Gestão democrática e transparente	43,3%	Corrigir	Incentivar a abertura de novos cursos no <i>Campus Betim</i> (licenciatura ou pós-graduação).
		Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade	69,2%	Desenvolver	Ampliar a transparências das ações realizadas pela Gestão, mantendo a comunidade informada.
		Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	55,0%	Desenvolver	

II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Responsabilidade Social da Instituição	Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável	35,1%	Corrigir	
		Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões etc)	48,8%	Corrigir	Apoiar projetos de pesquisa, de extensão e grupos de interesse que tratem de temáticas relacionadas a sustentabilidade, diversidade, entre outras.
		Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc)	31,3%	Corrigir	Incentivar o uso do auditório do <i>campus</i> por organizações externas.
		Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural, etc)	43,5%	Corrigir	
IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Políticas de Pessoal	Condições do ambiente de trabalho (relação interpessoal, clima organizacional, etc)	55,4%	Desenvolver	
		Dimensionamento e alocação de servidores	29,7%	Corrigir	Informar a Diretoria de Administração e Planejamento sobre os resultados obtidos, principalmente a Coordenação de Gestão de Pessoas.
		Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho	20,3%	Corrigir	Apoiar a divulgação do edital de apoio financeiro para cursos de graduação e pós-graduação.
		Formação continuada e capacitação de servidores	29,7%	Corrigir	Apoiar a Coordenação de Gestão de Pessoas na promoção de ações voltadas para a saúde ocupacional e segurança do trabalho.
		Atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente)	27,0%	Corrigir	
		Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação	27,0%	Corrigir	
		Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros	20,3%	Corrigir	
		Flexibilização da carga horária para servidor estudante	35,1%	Corrigir	

IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Organização e Gestão da Instituição	Atuação da gestão do <i>campus</i> no atendimento às demandas e na solução de problemas	42,3%	Corrigir	Incentivar a divulgação de atas e pautas das reuniões dos órgãos colegiados. Apoiar a participação da comunida- de na construção do PDI 2019-2023. Apoiar as ações de integração propostas pela Reitoria.
		Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão	39,7%	Corrigir	
		Cumprimento de normas, pra- zos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual	37,6%	Corrigir	
		Organização e atuação dos setores administrativos	43,7%	Corrigir	
		Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico	42,9%	Corrigir	
	Sustentabilidade Financeira	Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no <i>campus</i>	17,6%	Corrigir	
		Compatibilidade entre as ativi- dades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução	24,3%	Corrigir	
		Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros	29,7%	Corrigir	

Fonte: Comissão Própria de Avaliação Local – Campus Betim.

#### QUADRO 25 – DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL DO IFMG E AÇÕES PROPOSTAS – CAMPUS CONGONHAS

EIXO	DIMENSÃO	INDICADOR	AValiação POSITIVA	AÇÃO	PROPOSTA
II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	85,27%	Continuar	Promover a troca de experiências de ensino bem-sucedidas entre os <i>campi</i> . Divulgar, de forma mais ampla e, em especial, para a comunidade externa, as políticas e ações que o IFMG tem adotado na busca da excelência de seus cursos. Ampliar a oferta de cursos de pós-gra- duação, a fim de que possa contemplar, de forma satisfatória, a verticalização do ensino, já prevista na lei de criação dos Institutos Federais (Lei nº 11.892/2008).
		Oferta de cursos em diferentes níveis e moda- lidades	47,95%	Corrigir	
		Gestão democrática e transparente	43,15%	Corrigir	
		Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade	73,29%	Continuar	
		Compromisso com a me- lhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	61,30%	Desenvolver	

II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Responsabilidade Social da Insti- tuição	Promoção de ações volta- das para a preservação do meio ambiente e o desen- volvimento sustentável	43,88%	Corrigir	Adotar políticas e fortalecer estratégias já existentes de crescimento sustentável. Promover a reflexão sobre as questões ambientais no contexto de instituição.
		Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc)	44,96%	Corrigir	Desenvolver projetos educacionais, sociais, econômicos e culturais junto à comunidade externa. Desenvolver projetos junto à comunida- de externa, com a oferta de cursos que beneficiem a consolidação e o fortaleci- mento dos arranjos produtivos locais, co- laborando para o crescimento da região em que o <i>campus</i> está inserido.
		Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comuni- dade/empresas, capacita- ção profissional, etc)	48,56%	Corrigir	Promover debates e desenvolver projetos voltados para a inclusão e o respeito à diversidade.
		Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orien- tação sexual, raça/etnia, cultural, etc)	41,01%	Corrigir	
IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Políticas de Pessoal	Condições do ambiente de trabalho (relação interpes- soal, clima organizacional, etc)	56,06%	Desenvolver	Propor a criação de comissões locais com foco nas atividades de saúde e segu- rança do trabalho.
		Dimensionamento e aloca- ção de servidores	40,91%	Corrigir	Propor melhor dimensionamento dos recursos disponibilizados e critérios mais específicos para concessão de bolsas.
		Promoção de ações voltadas para saúde ocu- pacional e segurança do trabalho	15,15%	Corrigir	Buscar parcerias, editais outras propos- tas que proporcionem a ampliação dos recursos financeiros da Instituição.
		Formação continuada e capacitação de servidores	24,24%	Corrigir	Ampliar a divulgação das ações da gestão, para promover mais transpa- rência quanto à aplicação dos recursos financeiros.
		Atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente)	21,21%	Corrigir	
		Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação (Graduação e Pós-Gradu- ação)	22,73%	Corrigir	

IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Políticas de Pessoal	Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros	31,82%	Corrigir	Propor a criação de comissões locais com foco nas atividades de saúde e segurança do trabalho. Propor melhor dimensionamento dos recursos disponibilizados e critérios mais específicos para concessão de bolsas. Buscar parcerias, editais outras propostas que proporcionem a ampliação dos recursos financeiros da Instituição. Ampliar a divulgação das ações da gestão, para promover mais transparência quanto à aplicação dos recursos financeiros.	
		Flexibilização da carga horária para servidor estudante	46,97%	Corrigir		
	Organização e Gestão da Instituição	Atuação do <i>campus</i> no atendimento às demandas e na solução de problemas	52,71%	Desenvolver		
		Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc)	46,29%	Corrigir		
		Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual	43,67%	Corrigir		
		Organização e atuação dos setores administrativos	57,64%	Desenvolver		
		Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico	61,14%	Desenvolver		
		Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no <i>campus</i>	22,06%	Corrigir		
		Sustentabilidade Financeira	Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução	39,39%		Corrigir
			Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros	39,39%		Corrigir

Fonte: Comissão Própria de Avaliação Local – Campus Congonhas.

QUADRO 26 – DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL DO IFMG E AÇÕES PROPOSTAS – CAMPUS AVANÇADO CONSELHEIRO LAFAIETE

EIXO	DIMENSÃO	INDICADOR	AVALIAÇÃO POSITIVA	AÇÃO	PROPOSTA
II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	77,31%	Continuar	Promover a troca de experiências de ensino bem-sucedidas entre os <i>campi</i> .
		Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades	31,09%	Corrigir	Divulgar, de forma mais ampla e, em especial, para a comunidade externa, as políticas e ações que o IFMG tem adotado na busca da excelência de seus cursos.
		Gestão democrática e transparente	55,46%	Desenvolver	Fortalecer os órgãos colegiados. Ampliar a divulgação das ações da gestão institucional.
		Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade	57,98%	Desenvolver	Buscar, dentro das possibilidades do crescimento institucional, o fortalecimento e a expansão dos cursos existentes e o desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão com foco nos arranjos produtivos locais e regionais. Discutir e adotar políticas contínuas voltadas para a melhoria da qualidade de vida de servidores e estudantes.
		Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	66,39%	Desenvolver	Estabelecer o diálogo com empresas locais para a realização de trocas que contribuam para a formação profissional dos alunos.
	Responsabilidade Social da Instituição	Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável	41,41%	Corrigir	Adotar políticas e fortalecer estratégias já existentes de crescimento sustentável. Divulgar a contribuição do IFMG para o desenvolvimento regional que já vem sendo feita.
		Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc)	44,53%	Corrigir	Fortalecer a Semana C&T, por meio do incentivo institucional e financeiro às ações diversificadas (palestras, minicursos, exposições) de atendimento à comunidade interna e externa. Estimular a realização de ações voltadas para a educação ambiental, formação profissional e respeito à diversidade no <i>campus</i> .
		Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc)	35,16%	Corrigir	Fortalecer os projetos de extensão desenvolvidos, potencializando a integração entre a comunidade interna e externa.
		Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural etc)	63,28%	Desenvolver	Fortalecer o NUERGD (Núcleo de Estudos sobre Gênero, Raça e Diversidade) e suas ações. Promover, entre os servidores, debates e reflexões voltados para a inclusão e o respeito à diversidade.

IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Políticas de Pessoal	Condições do ambiente de trabalho (relação interpessoal, clima organizacional, etc)	47,37%	Corrigir	
		Dimensionamento e alocação de servidores	31,58%	Corrigir	
		Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho	10,53%	Corrigir	Promover ações relacionadas ao dia da segurança.
		Formação continuada e capacitação de servidores	26,32%	Corrigir	Promover ações voltadas para a segurança ocupacional.
		Atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente)	26,32%	Corrigir	Divulgar o apoio financeiro para incentivo à qualificação e participação em cursos e eventos, flexibilização da carga horária para servidor.
		Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação (Graduação e Pós-Graduação)	31,58%	Corrigir	Propor a criação de comissões locais com foco nas atividades de saúde e segurança do trabalho, em articulação com a PROGEP.
		Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/ artigos e outros	21,05%	Corrigir	
		Flexibilização da carga horária para servidor estudante	36,84%	Corrigir	
		Atuação da gestão do <i>campus</i> no atendimento às demandas e na solução de problemas	53,13%	Desenvolver	
		Organização e Gestão da Insti- tuição	Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc)	52,10%	Desenvolver
Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual	42,02%		Corrigir		
Organização e atuação dos setores administrativos	44,54%		Corrigir		

IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Organização e Gestão da Insti- tuição	Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico	52,94%	Desenvolver	Divulgar o PDI e o que tem sido feito a partir dele.
		Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no <i>campus</i>	26,32%	Corrigir	Divulgação das melhorias realizadas no <i>campus</i> .
	Sustentabilidade Financeira	Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros dispo- níveis para execução	31,58%	Corrigir	Buscar parcerias, editais, outras propostas que proporcionem a ampliação dos recursos financeiros da Instituição.
		Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros	42,11%	Corrigir	Ampliar a divulgação das ações da gestão, para promover mais transparência quanto à aplica- ção dos recursos financeiros.

Fonte: Comissão Própria de Avaliação Local – Campus Avançado Conselheiro Lafaiete.

#### QUADRO 27 – DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL DO IFMG E AÇÕES PROPOSTAS – CAMPUS FORMIGA

EIXO	DIMENSÃO	INDICADOR	AVALIAÇÃO POSITIVA	AÇÃO	PROPOSTA
II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	85,26%	Conti- nuar	- Revisar o processo de avaliação de cursos e aplicar o ques- tionário de avaliação anualmente. Responsável: CPA Local. - Criar processo de avaliação docente periodicamente. Res- ponsável: Diretoria de Ensino.
		Oferta de cursos em diferentes níveis e modali- dades	43,98%	Corrigir	- Criar um sistema de avaliação diagnóstico interna dos discentes para aplicação no início e no final do curso ou até mesmo em etapas intermediárias com o intuito de identificar as fragilidades e potencialidades dos alunos. Responsável: Diretoria de Ensino. - Criar um evento para troca de experiências entre profes- sores, cursos de capacitação e outras atividades correlatas. Responsável: Diretoria de Ensino.
		Gestão democráti- ca e transparente	49,63%	Corrigir	- Estabelecer o início dos trabalhos das comissões de rees- truturação de PPC para março para que haja maior tempo para proposição de alterações e análise pelos colegiados. Responsável: Diretoria de Ensino.
		Formação de profissionais ca- pazes de atender às demandas da sociedade	76,17%	Conti- nuar	- Aumentar o valor destinado, no orçamento do <i>campus</i> , à participação de eventos e à capacitação dos servidores. Responsável: Direção Geral e Diretoria Sistêmica. - Buscar mais parcerias com outras instituições no intuito de divulgar e promover cursos de capacitação aos docentes e técnicos. Responsável: Direção Geral.
		Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	54,79%	Desen- volver	- Ampliar a divulgação dos resultados positivos (ENADE, ENEM, etc.) por meio do site do <i>campus</i> Formiga, canal do <i>campus</i> no Youtube, redes sociais, rádio, TV e outros meios de comunicação. Responsável: Diretoria de Ensino/Setor de Comunicação.

II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Responsabilidade Social da Instituição	Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável	33,20%	Corrigir	<p>- Realizar palestras e minicursos sobre temas voltados a preservação do meio ambiente e desenvolvimento sustentável: reciclagem, aproveitamento de resíduos orgânicos, economia de água e energia elétrica, descarte de lixo eletrônico. Responsável: Diretoria Geral.</p> <p>- Realizar visitas técnicas com os alunos ao aterro sanitário, estação de tratamento de água e esgoto. Responsável: SEPPG e Áreas Acadêmicas.</p>
		Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc)	42,02%	Corrigir	<p>- Ampliar a divulgação dos objetivos dos projetos de extensão para os docentes no sentido de diferenciá-los de projetos de ensino (muitos projetos de extensão submetidos à SEPPG não geram contribuição para a comunidade externa e, portanto, deveriam ser submetidos como projetos de ensino). Responsável: SEPPG/Diretoria de Ensino.</p> <p>- Realizar semestralmente ou anualmente mostra de profissões. Responsável: SEPPG e Áreas Acadêmicas.</p> <p>- Solicitar às áreas acadêmicas a realização de no mínimo um minicurso de extensão por semestre com temas de interesse da comunidade externa. Responsável: SEPPG e Áreas Acadêmicas.</p> <p>- Realizar durante a Jornada Científica minicursos e palestras de interesse da comunidade externa. Responsável: SEPPG e Áreas Acadêmicas.</p> <p>- Ampliar a divulgação das atividades de extensão realizadas no <i>campus</i> por meio do site do <i>campus</i>, redes sociais, Youtube, rádio, TV e outros meios de comunicação. Responsável: SEPPG.</p>
		Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc)	36,98%	Corrigir	<p>- Divulgar os trabalhos desenvolvidos na instituição que acontecem em parceria com empresas e órgãos públicos.</p>
		Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural, etc)	31,73%	Corrigir	<p>- Promover a realização de palestras para tratar de temas voltados ao respeito à diversidade. Responsável: Diretoria de Ensino.</p> <p>- Solicitar aos docentes que sempre que possível trabalhem esses temas em suas disciplinas. Responsável: Diretoria de Ensino.</p>

IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Políticas de Pessoal	Condições do ambiente de trabalho (relação interpessoal, clima organizacional, etc)	54,92%	Desenvolver	- Promover atividades para que os servidores possam integrar, para que cada um veja a importância da participação de todos e assim criar um ambiente de trabalho favorável. Responsável: Diretoria Geral.
		Dimensionamento e alocação de servidores	39,54%	Corrigir	- Propor atividade para que se conheça a afinidade de cada servidor e assim alocá-lo em determinada função mais compatível com suas habilidades. Responsável: Diretoria Geral. - Realizar um levantamento, através de relatório de trabalho, das atividades desenvolvidas dos servidores e alocar os servidores em função das necessidades de cada setor e habilidades do servidor. Responsável: Diretoria Geral.
		Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho	30,76%	Corrigir	- Elaborar periodicamente, eventos que trabalhe a saúde ocupacional dos servidores. Responsável: Diretoria Geral. - Propor cursos que trabalhe a segurança do trabalho dos servidores. Responsável: Diretoria Geral. - Discutir a formação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). Responsável: Diretoria Geral.
		Formação continuada e capacitação de servidores	40,64%	Corrigir	- Propor um planejamento que, periodicamente, os servidores serão capacitados (tecnologicamente, processos, etc.) para melhor desempenhar sua função. Responsável: Diretoria Geral e Diretoria Sistêmica.
		Atuação da CIS (TAE)/CPPD (Docente)	25,26%	Corrigir	- Contribuir destinando um espaço físico para que essas comissões possam se reunir e discutir a categoria. Responsável: Diretoria Geral.
		Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação (Graduação e Pós-Graduação)	36,25%	Corrigir	- Fazer um levantamento da necessidade de capacitação dos servidores e propor um planejamento para que esses servidores sejam capacitados e destinar recursos para essa capacitação. Responsável: Diretoria Geral.
		Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros	35,15%	Corrigir	- Designar mais verbas para custear a participação da comunidade acadêmica em eventos científico, culturais, educacionais. Responsável: Diretoria Geral.
		Flexibilização da carga horária para servidor estudante	64,81%	Desenvolver	- Divulgar as ações quanto a esse indicador, fornecendo informações da flexibilização concedida. Responsável: Diretoria Geral.

IV  
POLÍTICAS DE GESTÃO

Organização e  
Gestão da Insti-  
tuição

Atuação da gestão do <i>campus</i> no atendimento às demandas e na solução de problemas	46,85%	Corrigir	- Aprimorar o processo de divulgação das ações implementadas no <i>campus</i> . Responsável: Diretoria Geral e Setor de Comunicação.
Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc)	36,61%	Corrigir	- Propor encontros para discutir caminhos, receber a posição da comunidade acadêmica sobre o direcionamento ou prioridade a ser tomada em uma ação Responsável: Diretoria Geral. - Propor para os membros dos conselhos e colegiados que criem agendas, para as decisões que serão tomadas nesses órgãos sejam previamente discutidas com os seus pares em assembleias e que a determinação da assembleia dos pares seja respeitada e defendida pelo seu representante. Responsável: Diretoria Geral.
Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual	38,09%	Corrigir	- Estabelecer um canal de comunicação onde é postado as ações pretendidas e planejadas juntamente com as ações cumpridas. Responsável: Diretoria Geral.
Organização e atuação dos setores administrativos	46,93%	Corrigir	- Elaborar uma consulta na comunidade acadêmica para verificação da organização e dos serviços prestados para a comunidade e se atende às necessidades. Responsável: Diretoria Geral. - Elaborar um organograma de processos e publicar para o conhecimento da comunidade acadêmica. Responsável: Diretoria Geral.
Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico	44,96%	Corrigir	- Elaborar uma consulta na comunidade acadêmica para verificação da organização e dos serviços prestados para a comunidade e se atende às necessidades. Responsável: Diretoria Geral.
Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no <i>campus</i>	31,85%	Corrigir	- Estabelecer um canal de comunicação onde é postado as ações executadas na reitoria e no <i>campus</i> . Responsável: Diretoria Geral.

IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Sustentabilidade	Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução	46,13%	Corrigir	- Criar mecanismos de consulta ao usuário ou ao solicitante de recursos de que o que está sendo oferecido é suficiente para o pleno desenvolvimento do trabalho proposto. Responsável: Diretoria Geral.
	Financeira	Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros	65,91%	Desenvolver	- Criar uma página onde dará publicidade das ações e aplicações financeiras. Responsável: Diretoria Geral.

Fonte: Comissão Própria de Avaliação Local – Campus Formiga.

QUADRO 28 – DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL DO IFMG E AÇÕES PROPOSTAS – CAMPUS GOVERNADOR VALADARES

EIXO	DIMENSÃO	INDICADOR	AValiação POSITIVA	AÇÃO	PROPOSTA
II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	85,0%	Continuar	- Os resultados apresentados por nossos alunos nas provas como o ENEM, ENADE e Olimpíadas demonstram a qualidade do ensino desenvolvido no nosso <i>campus</i> .
		Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades	42,3%	Corrigir	- O IFMG sabe da importância que é ofertar cursos de qualidades nos diferentes níveis e modalidades. Afinal isso é uma forma de trazer mais alunos e recursos para o <i>campus</i> . Porém é necessário que tenhamos os cursos já existentes bem estruturados e consolidados antes de darmos próximos passos. Outra variável a ser considerada é termos o nosso quadro de docentes e técnicos ampliados para que possamos ter condições de ofertar novos cursos em diferentes níveis e modalidades com a qualidade esperada para os Institutos Federais.
		Gestão democrática e transparente	51,9%	Desenvolver	- Reuniões periódicas com servidores a fim de demonstrar as demandas/conquistas do <i>campus</i> .
		Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade	75,6%	Continuar	
		Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	62,3%	Desenvolver	- Buscar mais oferta de cursos desse tipo com o SIASS-GV e Progep.

II	DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Responsabilidade Social da Instituição	Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável	65,6%	Desenvolver	- Apoio institucional às ações extensionistas com ênfase nas ações sociais, desenvolvimento sustentável e ambiental.
			Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc)	52,2%	Desenvolver	- Aprimoramento constante dos instrumentos para seleção de Projetos de Extensão. - Incentivo a participação de estudantes através de bolsas PIBEX, PIBEX Jr. e voluntariado.
			Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc)	38,9%	Corrigir	- Desenvolvimento de ações em parceria com os arranjos produtivos locais. - Prospecção de oportunidades para o desenvolvimento de pesquisas e ações de extensão junto ao setor público, iniciativa privada, terceiro setor e comunidade em geral.
IV	POLÍTICAS DE GESTÃO	Políticas de Pessoal	Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural etc)	48,0%	Corrigir	- Apoio institucional e maior divulgação das ações do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas - NEABI do IFMG <i>campus</i> Governador Valadares. - Criação do Núcleo de Artes e Cultura no IFMG <i>campus</i> Governador Valadares.
			Condições do ambiente de trabalho (relação interpessoal, clima organizacional, etc)	64,0%	Desenvolver	Procurar para que haja mais oferta, em alinhamento com a Progep e SIASS-GV, de cursos ofertados por entes públicos que abordam esse tema.
			Dimensionamento e alocação de servidores	54,9%	Desenvolver	- Na medida do possível procura-se alocar os servidores em setor afins com sua formação acadêmica ou perfil.
			Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho	43,4%	Corrigir	- Buscar mais oferta de cursos desse tipo com o SIASS-GV e Progep.
			Formação continuada e capacitação de servidores	32,9%	Corrigir	- Embora os recursos do <i>campus</i> estejam limitados nos últimos anos, procura-se através de parcerias com outros <i>campi</i> /Reitoria montar logísticas para que os servidores estejam em constante formação e capacitação.
			Atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente)	43,3%	Corrigir	- Aumentar a publicidade dos assuntos discutidos.

IV  
POLÍTICAS DE  
GESTÃO

Políticas de  
Pessoal

Apoio financeiro para Incentivo  
à Qualificação (Graduação e  
Pós-Graduação)

36,0%

Corrigir

- A gestão atual tem uma política e fluxos bem definidos para apoiar à qualificação de seus servidores. O único limitante para que o número de ações de qualificações não seja maior é devido aos sucessivos cortes de recurso financeiro que o *campus* tem recebido, pois atualmente o *campus* tem disponibilizado sempre a porcentagem máxima do recurso do *campus* que é destinada para esse tipo de ação.

- Disponibilizar para consulta pública aos servidores do IFMG-GV as regras/itens do edital antes de ser publicado; sugerir alteração na forma como é feito o pagamento e classificação dos candidatos contemplados.

Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros

31,1%

Corrigir

- A gestão atual tem uma política e fluxos bem definidos para apoiar a participação de seus servidores em cursos, eventos e divulgação de pesquisas/artigos científicos. O único limitante para que o número de ações de qualificações não seja maior é devido aos sucessivos cortes de recurso financeiro que o *campus* tem recebido, pois atualmente o *campus* tem disponibilizado sempre a porcentagem máxima do recurso do *campus* que é destinada para esse tipo de ação.

- Disponibilizar para consulta pública o edital de Apoio Financeiro; priorizar os cursos que englobam o funcionamento básico do *campus* e que raramente são ofertados; priorizar os eventos regionais, de forma a economizar os recursos com passagens.

Flexibilização da carga horária para servidor estudante

69,5%

Desenvolver

- As solicitações de flexibilização da carga horária para servidor estudante são atendidas conforme determinado em legislação.

		Atuação da gestão do <i>campus</i> no atendimento às demandas e na solução de problemas	50,1%	Desenvolver	- A gestão do <i>campus</i> quando não consegue solucionar demandas e problemas do <i>campus</i> procura estabelecer parcerias com outros <i>campi</i> /Reitoria para que não ocorra prejuízo no andamento das atividades do <i>campus</i> .
		Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc)	44,9%	Corrigir	- Todos os Conselhos e Órgãos Deliberativos e Consultivos do <i>campus</i> possuem na sua composição representantes da comunidade acadêmica. Por isso no <i>campus</i> sempre tem a contribuição do setor discente nas tomadas de decisão.
IV	Organização e Gestão da Instituição	Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual	48,4%	Corrigir	- Por meio de ações concretas (como, por exemplo, implantação de novos cursos) procura-se cumprir as normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual.
		Organização e atuação dos setores administrativos	55,0%	Desenvolver	- Nestes últimos 4 anos percebe-se no <i>campus</i> uma boa comunicação entre os diferentes setores envolvidos na gestão do <i>campus</i> . Isso tem permitido que as coisas possam acontecer com uma maior celeridade. O único ponto que necessita ser melhorado é o quantitativo de servidores que atuam em cada setor, pois para termos uma melhor eficiência nas nossas tarefas precisamos de um reforço no número de servidores lotados nos diferentes setores que constituem a gestão do <i>campus</i> .

IV  
POLÍTICAS DE  
GESTÃO

Organização e Gestão da Insti- tuição	Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico	53,5%	Desenvolver	- O setor de apoio acadêmico do <i>campus</i> é formado por servidores capacitados para dar um suporte adequado, visto que tem a atuação de Psicólogos, Pedagogos, Técnica em Enfermagem, Assistentes de Alunos, Intérpretes de Sinais, Técnicos de Laboratórios e TAE's. Sendo que esses servidores compõem dois importantes setores a saber, Serviço de Apoio ao Ensino (SAE) e Coordenação Pedagógica (COPED). Atualmente esses dois setores apresentam uma boa comunicação entre si e tem desenvolvido ações em conjunto. Porém para melhorar a organização e atuação desses setores ainda carece de receber mais alguns servidores para poder reforçar o seu quantitativo, pois já foi identificado a necessidade de que esses setores precisam receber mais 1 ou 2 servidores para poder executar na plenitude as suas funções/atribuições.
	Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no <i>campus</i>	37,8%	Corrigir	- A constante interação entre servidores do <i>campus</i> e da Reitoria possibilita a coerência dos trabalhos no <i>campus</i> .
	Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução	41,4%	Corrigir	
Sustentabilidade Financeira	Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros	50,6%	Desenvolver	

Fonte: Comissão Própria de Avaliação Local – Campus Governador Valadares.

QUADRO 29 – DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL DO IFMG E AÇÕES PROPOSTAS – CAMPUS AVANÇADO IPATINGA

EIXO	DIMENSÃO	INDICADOR	AVALIAÇÃO POSITIVA	AÇÃO	PROPOSTA	
II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	90,66%	Continuar	Ampliar a divulgação do processo seletivo e dos resultados de projetos e ações desenvolvidas nas redes sociais e no <i>campus</i> .	
		Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades	46,72%	Corrigir	Promover o diálogo com a gestão do <i>campus</i> , objetivando que a oferta de cursos a distância seja uma realidade próxima.	
		Gestão democrática e transparente	70,09%	Continuar		
		Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade	85,05%	Continuar		
		Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	83,24%	Continuar	Manter ações que interferiram positivamente nas condições de vida do meio acadêmico tais como, semanas e eventos que promoveram a cultura, as artes, a ciência, a tecnologia e o bem-estar.	
						Tentar junto à gestão melhorias da infraestrutura do <i>campus</i> .
			Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável	44,00%	Corrigir	Manter e buscar por mais ações como o plantio de mudas nativas da Mata Atlântica, que aconteceu em 2018. Incentivar os docentes a oferecerem e/ou buscarem por atividades e palestras sobre o tema para os eventos acadêmicos e culturais do <i>campus</i> .
		Responsabilidade Social da Instituição	Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc)	54,00%	Desenvolver	Continuar promovendo atividades de extensão no <i>campus</i> . Intensificar a divulgação para a comunidade interna e externa das atividades de extensão e dos resultados dessas atividades no <i>campus</i> .
			Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional etc)	52,67%	Desenvolver	Ampliar a rede de instituições parceiras, potencializando o desenvolvimento regional.

		Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural, etc)	62,00%	Desenvolver	Manter e ampliar a divulgação das ações realizadas na área.
		Condições do ambiente de trabalho (relação interpessoal, clima organizacional, etc)	90,00%	Continuar	
		Dimensionamento e alocação de servidores	70,00%	Desenvolver	
		Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho	46,67%	Corrigir	Buscar aplicar ações voltadas para o tema com os servidores e corpo discente. Incentivar a criação de uma comissão que busque fomentar o tema na instituição.
		Formação continuada e capacitação de servidores	70,00%	Desenvolver	
IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Políticas de Pes- soal	Atuação da CIS (TAE)/CPPD (Docente)	53,33%	Desenvolver	Reforçar a necessidade dessas comissões melhorarem/ampliarem o trabalho que está sendo desenvolvido, bem como melhorar a divulgação de suas ações.
		Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação (Graduação e Pós-Graduação)	66,66%	Desenvolver	
		Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros	30,00%	Corrigir	
		Flexibilização da carga horária para servidor estudante	63,34%	Desenvolver	

IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Organização e Gestão da Instituição	Atuação da gestão do <i>campus</i> no atendimento às demandas e na solução de problemas	74,00%	Continuar	Manter diálogo com a gestão, visando a solução de demandas e problemas.
		Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc)	57,94%	Desenvolver	Tentar com a gestão/coordenadores uma participação mais ativa de representantes de classe nos momentos de tomada de decisão.
		Cumprimento de normas, pra- zos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual	57,01%	Desenvolver	
		Organização e atuação dos setores administrativos	76,64%	Continuar	
		Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico	67,29%	Desenvolver	Sensibilizar o setor de apoio acadêmico para fortalecer os trabalhos desenvolvidos, por meio de aprimoramento de fluxos e planejamento das ações.
	Sustentabilidade Financeira	Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no <i>campus</i>	63,34%	Desenvolver	
		Compatibilidade entre as ativi- dades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução	56,66%	Desenvolver	
		Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros	86,67%	Continuar	

Fonte: Comissão Própria de Avaliação Local - Campus Avançado Ipatinga.

**QUADRO 30 – DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL DO IFMG E AÇÕES PROPOSTAS – CAMPUS AVANÇADO ITABIRITO**

EIXO	DIMENSÃO	INDICADOR	AValiação POSITIVA	AÇÃO	PROPOSTA
II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	80,95%	Continuar	Promover a troca de experiências de ensino bem-sucedidas entre os <i>campi</i> .  Divulgar, de forma mais ampla e, em especial, para a comunidade externa, as políticas e ações que o IFMG tem adotado na busca da excelência de seus cursos.  Ampliar a divulgação das ações da gestão institucional.
		Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades	18,57%	Corrigir	
		Gestão democrática e transparente	48,10%	Corrigir	
		Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade	70%	Continuar	
		Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	60%	Desenvolver	
	Responsabilidade Social da Instituição	Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável	31,82%	Corrigir	Adotar políticas e fortalecer estratégias já existentes de crescimento sustentável.
		Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc)	60,45%	Desenvolver	Promover a reflexão sobre as questões ambientais no contexto de instituição em processo de expansão.
		Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc)	35%	Corrigir	Desenvolver e aplicar projetos educacionais, sociais, econômicos e culturais junto à comunidade externa, levando-a a participar da vida acadêmica na instituição.
		Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural, etc)	79,55%	Continuar	
	IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Políticas de Pessoal	Condições do ambiente de trabalho (relação interpessoal, clima organizacional, etc)	64,71%	Desenvolver

IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Organização e Gestão da Instituição	Dimensionamento e alocação de servidores	41,18%	Corrigir	Propor melhor dimensionamento dos recursos disponibilizados e critérios mais específicos para concessão de bolsas. Ampliar a divulgação das ações da gestão, para promover mais transparência quanto à aplicação dos recursos financeiros. Promover capacitação e orientações nas ações de segurança e saúde ocupacional.
		Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho	5,88%	Corrigir	
		Formação continuada e capacitação de servidores	17,65%	Corrigir	
		Atuação da CIS (TAE)/ CPPD (Docente)	29,41%	Corrigir	
		Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação (Graduação e Pós-Graduação)	23,53%	Corrigir	
		Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros	41,18%	Corrigir	
		Flexibilização da carga horária para servidor estudante	35,29%	Corrigir	
		Atuação da gestão do <i>campus</i> no atendimento às demandas e na solução de problemas	45,45%	Corrigir	
		Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc)	52,38%	Desenvolver	
		Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual	38,57%	Corrigir	
		Organização e atuação dos setores administrativos	50%	Desenvolver	
		Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico	44,29%	Corrigir	
		Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no <i>campus</i>	23,53%	Corrigir	

IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Sustentabilidade Financeira	Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os re- cursos financeiros disponíveis para execução	29,41%	Corrigir	Incentivar maior participação nas reuniões de planejamento de compras.
		Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros	41,18%	Corrigir	Auxiliar a gestão na divulgação de informa- ções orçamentária.

Fonte: Comissão Própria de Avaliação Local – Campus Avançado Itabirito.

### QUADRO 31 – DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL DO IFMG E AÇÕES PROPOSTAS – CAMPUS AVANÇADO PIUMHI

EIXO	DIMENSÃO	INDICADOR	AVALIAÇÃO POSITIVA	AÇÃO	PROPOSTA
II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	87,73%	Continuar	Continuar os investimentos em equipamen- tos e espaços físicos, além de investi- mentos em capacitação para docentes e técnicos para a melhoria da qualidade do ensino.
		Oferta de cursos em diferentes níveis e moda- lidades	31,90%	Corrigir	
		Gestão democrática e transparente	68,10%	Desenvolver	A realidade de <i>campus</i> Avançado é de limi- tação na oferta de cursos, pois trabalha em um único eixo. Porém ações políticas por parte da direção já estão sendo feitas para o engajamento de lideranças regionais, estaduais e a nível federal, para que a insti- tuição se torne um <i>campus</i> e, consequente- mente, ofereça cursos em diversas áreas. Melhorar a gestão democrática e transpa- rente inserindo cada vez mais o Diretório Acadêmico, CPPD, CIS e Conselho Acadê- mico nas decisões principais do <i>campus</i> . Continuar com a Comissão de Planejamen- to anual. Continuar e ampliar os projetos de cunho social, esportivo, de saúde para toda a comunidade acadêmica.
		Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade	79,14%	Continuar	
		Compromisso com a me- lhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	78,53%	Continuar	

II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Responsabilidade Social da Instituição	Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável	56,80%	Desenvolver	Incentivar projetos de extensão e pesquisas voltados para a área ambiental e desenvolvimento sustentável.
		Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostra de profissões, etc)	60,00%	Desenvolver	Continuar a promover eventos diversos ao longo do ano integrando cada vez mais as parcerias com a comunidade externa. Aumentar os convênios de estágio nas cidades da região em que o <i>campus</i> está inserido.
		Contribuição do IFMG no desenvolvimento Regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc)	52,40%	Desenvolver	Promover ações e eventos que integrem estes parceiros. Continuar a promover a Semana de Ciência e Tecnologia e eventos que contribuam para o fortalecimento das potencialidades regionais.
		Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural, etc)	54,80%	Desenvolver	Continuar o apoio institucional e financeiro a projetos de extensão que tratam da temática de respeito à diversidade. Promover mais eventos esportivos.
IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Políticas de Pessoal	Condições do ambiente de trabalho (relação interpessoal, clima organizacional, etc)	74,19%	Continuar	Instalar ar condicionado em salas em que se aglomeram um número maior de servidores.
		Dimensionamento e alocação de servidores	64,52%	Desenvolver	Apoiar o setor de Gestão de Pessoas em ações de saúde ocupacional e segurança no trabalho.
		Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho	22,58%	Corrigir	Continuar a publicar editais de apoio a capacitação, qualificação e participação em eventos aos servidores do <i>campus</i> .
		Formação continuada e capacitação de servidores	51,61%	Desenvolver	Ativar a CIS no <i>campus</i> .
		Atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente)	35,48%	Corrigir	Continuar a apoiar as ações da CPPD. Disponibilizar horário para servidor estudante caso exista.
		Apoio financeiro para incentivo à qualificação (Graduação e Pós-Graduação)	61,29%	Desenvolver	

IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Políticas de Pessoal	Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros	58,06%	Desenvolver	Instalar ar condicionado em salas em que se aglomeram um número maior de servidores. Apoiar o setor de Gestão de Pessoas em ações de saúde ocupacional e segurança no trabalho. Continuar a publicar editais de apoio a capacitação, qualificação e participação em eventos aos servidores do <i>campus</i> .
		Flexibilização da carga horária para servidor estudante	35,48%	Corrigir	Ativar a CIS no <i>campus</i> . Continuar a apoiar as ações da CPPD. Disponibilizar horário para servidor estudante caso exista.
	Organização e Gestão da Instituição	Atuação da gestão do <i>campus</i> no atendimento às demandas e na solução de problemas	80,65%	Continuar	Reforçar e divulgar ações desenvolvidas pelo <i>campus</i> em parceria com a Reitoria. Incentivar os servidores na participação do projeto Reitoria Itinerante.
		Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc)	74,19%	Continuar	
		Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual	70,97%	Continuar	
		Organização e atuação dos setores administrativos	83,87%	Continuar	
		Organização e atuação dos setores acadêmicos	87,10%	Continuar	
		Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no <i>campus</i>	67,74%	Desenvolver	
	Sustentabilidade Financeira	Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução	58,06%	Desenvolver	Continuar a buscar recursos extraorçamentários para cumprir demandas relacionadas aos cursos em andamento.
		Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros	74,19%	Continuar	

Fonte: Comissão Própria de Avaliação Local – Campus Avançado Piumhi.

QUADRO 32 – DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL DO IFMG E AÇÕES PROPOSTAS – CAMPUS AVANÇADO PONTE NOVA

EIXO	DIMENSÃO	INDICADOR	AVALIAÇÃO POSITIVA	AÇÃO	PROPOSTA
II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	80,25%	Continuar	Promover a troca de experiências de ensino bem sucedidas entre os <i>campi</i> .
		Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades	31,48%	Corrigir	Divulgar, de forma mais ampla e, em especial, para a comunidade externa, as políticas e ações que o IFMG tem adotado na busca da excelência de seus cursos.
		Gestão democrática e transparente	66,67%	Desenvolver	Criar a oferta de cursos de graduação, a fim de que possa contemplar, de forma satisfatória, a verticalização do ensino, já prevista na lei de criação dos Institutos Federais (Lei nº 11.892/2008).
		Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade	68,52%	Desenvolver	Criar ações que visem a capacitação dos profissionais da instituição. Fortalecer os órgãos colegiados. Ampliar a divulgação das ações da gestão institucional.
		Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	70,37%	Continuar	Buscar, dentro das possibilidades do crescimento institucional, a criação de novos cursos e o desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão com foco nos arranjos produtivos locais e regionais.
	Responsabilidade Social da Instituição	Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável	89,50%	Continuar	Discutir e adotar políticas contínuas voltadas para a melhoria da qualidade de vida de servidores e estudantes. Adotar políticas e fortalecer estratégias já existentes de crescimento sustentável. Promover a reflexão sobre as questões ambientais no contexto de instituição em processo de expansão.
		Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc)	77,77%	Continuar	Desenvolver projetos educacionais, sociais, econômicos e culturais junto à comunidade externa.
		Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc)	72,23%	Continuar	Desenvolver projetos junto à comunidade externa, com a oferta de cursos que beneficiem a consolidação e o fortalecimento dos arranjos produtivos locais, colaborando para o crescimento da região em que o <i>campus</i> se insere.
		Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural, etc)	68,52%	Desenvolver	Promover debates e desenvolver projetos voltados para a inclusão e o respeito à diversidade.

IV  
POLÍTICAS DE  
GESTÃO

Políticas de Pessoal	Condições do ambiente de trabalho (relação interpessoal, clima organizacional, etc)	6,17%	Corrigir	<p>Propor a criação de comissões locais com foco nas atividades de saúde e segurança do trabalho, em articulação com a PROGEP.</p> <p>Levar os resultados obtidos quanto ao incentivo à qualificação para a Comissão de Capacitação do IFMG, para implementação de ações práticas.</p> <p>Propor melhor dimensionamento dos recursos disponibilizados e critérios mais específicos para concessão de bolsas.</p> <p>Buscar parcerias, editais outras propostas que proporcionem a ampliação dos recursos financeiros da Instituição.</p> <p>Ampliar a divulgação das ações da gestão, para promover mais transparência quanto à aplicação dos recursos financeiros.</p>
	Dimensionamento e alocação de servidores	6,79%	Corrigir	
	Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho	4,32%	Corrigir	
	Formação continuada e capacitação de servidores	6,18%	Corrigir	
	Atuação da CIS (TAE)/CPPD (Docente)	4,32%	Corrigir	
	Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação (Graduação e Pós-Graduação)	5,56%	Corrigir	
	Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros	4,94%	Corrigir	
	Flexibilização da carga horária para servidor estudante	8,03%	Corrigir	
	Atuação da gestão do <i>campus</i> no atendimento às demandas e na solução de problemas	81,48%	Continuar	
	Organização e Gestão da Instituição	Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc)	57,41%	
Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual		52,47%	Desenvolver	
Organização e atuação dos setores administrativos		65,44%	Desenvolver	
Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico		66,05%	Desenvolver	

IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Organização e Gestão da Instituição	Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no campus	3,70%	Corrigir	<p>Propor a criação de comissões locais com foco nas atividades de saúde e segurança do trabalho, em articulação com a PROGEP.</p> <p>Levar os resultados obtidos quanto ao incentivo à qualificação para a Comissão de Capacitação do IFMG, para implementação de ações práticas.</p>
	Sustentabilidade Financeira	Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução	6,79%	Corrigir	<p>Propor melhor dimensionamento dos recursos disponibilizados e critérios mais específicos para concessão de bolsas.</p> <p>Buscar parcerias, editais outras propostas que proporcionem a ampliação dos recursos financeiros da Instituição.</p>
		Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros	9,26%	Corrigir	<p>Ampliar a divulgação das ações da gestão, para promover mais transparência quanto à aplicação dos recursos financeiros.</p>

Fonte: Comissão Própria de Avaliação Local – Campus Avançado Ponte Nova.

### QUADRO 33 – DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL DO IFMG E AÇÕES PROPOSTAS – CAMPUS RIBEIRÃO DAS NEVES

EIXO	DIMENSÃO	INDICADOR	AValiação POSITIVA	AÇÃO	PROPOSTA
EIXO 2: DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	87,89%	Continuar	Pesquisa para implementação de novos cursos.
		Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades	35,03%	Corrigir	Construção de novas salas de aula para possibilitar abertura de novos cursos.
		Gestão democrática e transparente	56,48%	Desenvolver	Criar mecanismos de participação como reuniões, assembleias, fóruns, etc.
		Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade	78,98%	Continuar	Aumentar a divulgação das ações da gestão.
		Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	76,13%	Continuar	Dar publicidade às ações voltadas para a preservação do meio ambiente, como captação de energia solar.
		Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável	52,44%	Desenvolver	Criar e implementar novos processos de uso racional dos recursos ambientais.
		Responsabilidade Social da Instituição			
				Continuar a parceria IFMG/SEDECTES/PRONATEC/MEC para oferta do curso de Eletricista de Sistemas de Energia Renovável (instalação fotovoltaica).	
				Pesquisar as demandas da região e desenvolver projetos que atendam às necessidades regionais.	
				Realizar eventos referentes à temática da diversidade, criar grupos de estudo.	

EIXO 2: DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Responsabilidade Social da Instituição	Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc)	63,91%	Desenvolver	
		Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc)	42,89%	Corrigir	
		Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural, etc)	60,72%	Desenvolver	
EIXO 4: POLÍTICAS DE GESTÃO	Políticas de Pessoal	Condições do ambiente de trabalho (relação interpessoal, clima organizacional, etc)	62,44%	Desenvolver	Criar um programa de saúde ocupacional. Continuar com o planejamento financeiro para melhor dimensionamento dos recursos disponibilizados, para atender as demandas de capacitação dos servidores, bem como fomento para participação em atividades acadêmicas.
		Dimensionamento e alocação de servidores	45,74%	Corrigir	Continuar com a oferta de Edital de apoio financeiro à capacitação de docentes e TAEs.
		Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho	20,52%	Corrigir	Realizar estudos para aprimorar o programa de flexibilização da carga horária para servidor estudante.
		Formação continuada e capacitação de servidores	39,39%	Corrigir	Buscar parcerias, editais e outras propostas que proporcionem a ampliação dos recursos financeiros da Instituição.
		Atuação da CIS (TAE) ou CPPD (Docentes)	36,70%	Corrigir	Publicizar as ações do Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, entre outros. Publicizar junto à comunidade o andamento e cumprimento do PDI.
		Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação (Graduação e Pós-graduação)	26,70%	Corrigir	Ampliar a divulgação das ações da gestão, para promover mais transparência quanto à aplicação dos recursos financeiros. Continuar e publicizar a Reitoria Itinerante. Dar continuidade a publicidade do orçamento do <i>campus</i> e sua aplicação por meio de boletins eletrônicos.
					Criar comissão de planejamento orçamentário a fim de atender as diversas atividades anuais.

EIXO 4: POLÍTICAS DE GESTÃO	Políticas de Pessoal	Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros	26,70%	Corrigir	
		Flexibilização da carga horária para servidor estudante	47,91%	Corrigir	
	Organização e Gestão da Instituição	Atuação da gestão do <i>campus</i> no atendimento às demandas e na solução de problemas	52,87%	Desenvolver	Criar um programa de saúde ocupacional. Continuar com o planejamento financeiro para melhor dimensionamento dos recursos disponibilizados, para atender as demandas de capacitação dos servidores, bem como fomento para participação em atividades acadêmicas.
		Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc)	52,46%	Desenvolver	Continuar com a oferta de Edital de apoio financeiro à capacitação de docentes e TAEs. Realizar estudos para aprimorar o programa de flexibilização da carga horária para servidor estudante. Buscar parcerias, editais e outras propostas que proporcionem a ampliação dos recursos financeiros da Instituição.
		Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual	39,32%	Corrigir	Publicizar as ações do Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, entre outros. Publicizar junto à comunidade o andamento e cumprimento do PDI.
		Organização e atuação dos setores administrativos	53,00%	Desenvolver	Ampliar a divulgação das ações da gestão, para promover mais transparência quanto à aplicação dos recursos financeiros.
		Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico	55,57%	Desenvolver	Continuar e publicizar a Reitoria Intinerante. Dar continuidade a publicidade do orçamento do <i>campus</i> e sua aplicação por meio de boletins eletrônicos.
		Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no <i>campus</i>	41,74%	Corrigir	Criar comissão de planejamento orçamentário a fim de atender as diversas atividades anuais.
		Sustentabilidade Financeira	Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução	46,60%	Corrigir
	Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros		56,26%	Corrigir	

QUADRO 34 – DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL DO IFMG E AÇÕES PROPOSTAS – CAMPUS SABARÁ

EIXO	DIMENSÃO	INDICADOR	AVALIAÇÃO POSITIVA	AÇÃO	PROPOSTA	
II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	72,16%	Continuar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manter programa contínuo de capacitação dos docentes em relação às novas práticas/metodologias/recursos de ensino.</li> <li>- Reconstrução dos cursos que realmente foque na integração dos conteúdos.</li> <li>- Integração maior entre a gestão do ensino e os docentes para que se defina coletivamente uma cultura institucional.</li> <li>- Mais reuniões pedagógicas para discutir o andamento das atividades escolares e das turmas.</li> </ul>	
		Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades	30,24%	Corrigir	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buscar junto à Reitoria recursos para abertura de novos cursos.</li> </ul>	
			Gestão democrática e transparente	41,92%	Corrigir	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Criar um padrão de comunicação no <i>campus</i>, em conjunto com todos os atores da gestão.</li> <li>- Implantar assembleias para discussão e escolhas sobre os rumos da instituição.</li> </ul>
			Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade	60,14%	Desenvolver	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantar novas metodologias de ensino, com aulas práticas e laboratórios diferenciados que interajam com a comunidade externa e o mundo do trabalho.</li> </ul>
			Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	57,73%	Desenvolver	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Criar um plano/modelo de distribuição de atividades administrativas para evitar sobrecargas de trabalho.</li> </ul>
		Responsabilidade Social da Instituição	Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável	35,49%	Corrigir	

II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Responsabilidade Social da Insti- tuição	Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc)	60,75%	Desenvolver
		Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc)	39,25%	Corrigir
		Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural, etc)	40,96%	Corrigir
IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Políticas de Pessoal	Condições do ambiente de trabalho (relação interpessoal, clima organizacional, etc)	55,32%	Desenvolver
		Dimensionamento e alocação de servidores	36,17%	Corrigir
		Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho	14,89%	Corrigir
		Formação continuada e capacitação de servidores	25,53%	Corrigir
		Atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente)	21,28%	Corrigir
	Organização e Gestão da Insti- tuição	Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação (Graduação e Pós Graduação)	25,53%	Corrigir
		Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisa/artigos e outros	21,28%	Corrigir
		Flexibilização da carga horária para servidor estudante	40,43%	Corrigir
		Atuação da gestão do <i>campus</i> no atendimento às demandas e na solução de problemas	47,65%	Corrigir
		Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc)	34,76%	Corrigir

IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Organização e Gestão da Insti- tuição	Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual	32,19%	Corrigir	
		Organização e atuação dos setores administrativos e de apoio aca- dêmico	39,91%	Corrigir	- Realizar recepção dos alunos, expli- cando fluxos do <i>campus</i> . - Encaminhar quadro de horário e ca- lendário acadêmico para os discentes.
		Integração entre o trabalho desen- volvido na Reitoria e no <i>campus</i>	20,83%	Corrigir	- Realizar encontros intersetoriais com a Reitoria itinerante.
	Sustentabilidade Financeira	Compatibilidade entre atividades ofertadas e os recursos financeiri- ros disponíveis para execução	36,17%	Corrigir	
		Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros	23,40%	Corrigir	

Fonte: Comissão Própria de Avaliação Local – Campus Sabará.

#### QUADRO 35 – DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL DO IFMG E AÇÕES PROPOSTAS – CAMPUS SANTA LUZIA

EIXO	DIMENSÃO	INDICADOR	AVALIAÇÃO POSITIVA	AÇÃO	PROPOSTA
II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	79,26%	Continuar	
		Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades	43,83%	Corrigir	Em 2019 serão ofertadas 40 vagas para mais um curso técnico na modalidade subsequente: Segurança do Trabalho. Além disso, pretende-se manter a oferta de cursos FIC e de curta duração ao longo do ano.
		Gestão democrática e transpa- rente	48,55%	Corrigir	O(s) setor(es) não apresentaram resposta em tempo hábil para integrar este relatório.
	Formação de profissionais capa- zes de atender às demandas da sociedade	72,97%	Continuar	O(s) setor(es) não apresentaram resposta em tempo hábil para integrar este relatório.	
	Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	61,95%	Desenvolver	O(s) setor(es) não apresentaram resposta em tempo hábil para integrar este relatório.	

II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Responsabilidade Social da Instituição	Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável	59,90%	Desenvolver	O(s) setor(es) não apresentaram resposta em tempo hábil para integrar este relatório.
		Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc)	50,23%	Desenvolver	O(s) setor(es) não apresentaram resposta em tempo hábil para integrar este relatório.
		Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc)	42,63%	Corrigir	O(s) setor(es) não apresentaram resposta em tempo hábil para integrar este relatório.
		Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural, etc)	66,82%	Desenvolver	O <i>campus</i> apresenta mais de um grupo organizado pelos próprios estudantes para discussões como gênero, sexualidade, feminismo, entre outros. Além disso, nas semanas oficiais do <i>campus</i> sempre são propostas discussões, em especial na Semana da Diversidade.
IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Políticas de Pessoal	Condições do ambiente de trabalho (relação interpessoal, clima organizacional, etc)	42,26%	Corrigir	
		Dimensionamento e alocação de servidores	35,22%	Corrigir	
		Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho	22,54%	Corrigir	
		Formação continuada e capacitação de servidores	38,03%	Corrigir	Publicação de um livro com as pesquisas realizadas no <i>campus</i> nos últimos 5 anos, bem como uma divulgação mais efetiva, em parceria com a comunicação em nosso site institucional.
		Atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente)	30,99%	Corrigir	
		Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação (Graduação e Pós-Graduação)	40,84%	Corrigir	
		Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros	28,17%	Corrigir	
		Flexibilização da carga horária para servidor estudante	52,11%	Desenvolver	

IV  
POLÍTICAS DE  
GESTÃO

	Atuação da gestão do <i>campus</i> no atendimento às demandas e na solução de problemas	45,85%	Corrigir	O(s) setor(es) não apresentaram resposta em tempo hábil para integrar este relatório.
	Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc)	49,34%	Corrigir	Têm sido feitas reuniões de setores e de instâncias consultivas e deliberativas a fim de aumentar a participação da comunidade nas decisões.
	Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual	40,95%	Corrigir	O(s) setor(es) não apresentaram resposta em tempo hábil para integrar este relatório.
Organização e Gestão da Instituição	Organização e atuação dos setores administrativos	48,56%	Corrigir	O(s) setor(es) não apresentaram resposta em tempo hábil para integrar este relatório.
	Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico	54,85%	Desenvolver	Os setores do ensino têm frequentemente se reunido a fim de avaliar as demandas, estabelecer ou rever fluxos de processos, redistribuir tarefas, implementar mudanças e avaliar os resultados buscando melhorias. Pretende-se manter esse procedimento para o próximo ano.
	Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no <i>campus</i>	28,17%	Corrigir	Tem sido buscado continuamente melhorar a comunicação, tirar dúvidas e estreitar laços com os setores da reitoria.
Sustentabilidade Financeira	Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução	33,80%	Corrigir	O(s) setor(es) não apresentaram resposta em tempo hábil para integrar este relatório.
	Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros	42,25%	Corrigir	

Fonte: Comissão Própria de Avaliação Local – Campus Santa Luzia.

QUADRO 36 – DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL DO IFMG E AÇÕES PROPOSTAS – CAMPUS SÃO JOÃO EVANGELISTA

EIXO	DIMENSÃO	INDICADOR	AVALIAÇÃO POSITIVA	AÇÃO	PROPOSTA
II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	88,24%	Continuar	Promover a troca de experiências de ensino bem sucedidas entre os <i>campi</i> .
		Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades	66,01%	Desenvolver	Divulgar, de forma mais ampla e, em especial, para a comunidade externa, as políticas e ações que o IFMG tem adotado na busca da excelência de seus cursos.
		Gestão democrática e transparente	61,44%	Desenvolver	Ampliar a oferta de cursos de pós-graduação, a fim de que possa contemplar, de forma satisfatória, a verticalização do ensino, já prevista na lei de criação dos Institutos Federais (Lei nº 11.892/2008).
		Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade	79,74%	Continuar	Fortalecer os órgãos colegiados. Ampliar a divulgação das ações da gestão institucional.
		Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	79,59%	Continuar	Buscar, dentro das possibilidades do crescimento institucional, a criação de novos cursos e o desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão com foco nos arranjos produtivos locais e regionais. Discutir e adotar políticas contínuas voltadas para a melhoria da qualidade de vida de servidores e estudantes.
	Responsabilidade Social da Instituição	Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável	50,63%	Desenvolver	Adotar políticas e fortalecer estratégias já existentes de crescimento sustentável. Promover a reflexão sobre as questões ambientais no contexto de instituição em processo de expansão.
		Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc)	67,72%	Desenvolver	Desenvolver projetos educacionais, sociais, econômicos e culturais junto à comunidade externa. Desenvolver projetos junto à comunidade externa, com a oferta de cursos que beneficiem a consolidação e o fortalecimento dos arranjos produtivos locais, colaborando para o crescimento das regiões em que os <i>campi</i> se inserem.
		Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias comunidade/empresas, capacitação profissional, etc)	59,49%	Desenvolver	Promover debates e desenvolver projetos voltados para a inclusão e o respeito à diversidade.

II DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Responsabilidade Social da Instituição	Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural, etc)	53,16%	Desenvolver	
		Condições do ambiente de trabalho (relação interpessoal, clima organizacional, etc)	82,61%	Continuar	
IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Políticas de Pessoal	Dimensionamento e alocação de servidores	58,70%	Desenvolver	Propor a criação de comissões locais com foco nas atividades de saúde e segurança do trabalho, em articulação com a PROGEP.
		Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho	34,78%	Corrigir	Melhorar a articulação e divulgação da atuação da CIS e CPPD junto aos TAE's e docentes. Levar os resultados obtidos quanto ao incentivo à qualificação para a Comissão de Capacitação do IFMG, para implementação de ações práticas.
		Formação continuada e capacitação de servidores	63,04%	Desenvolver	Propor melhor dimensionamento dos recursos disponibilizados e critérios mais específicos para concessão de bolsas.
		Atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente)	32,61%	Corrigir	Propor maior atenção ao cumprimento de normas, prazos e metas em conformidade com o PDI e planejamento anual
		Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação (Graduação e Pós-Graduação)	60,87%	Desenvolver	Buscar parcerias, editais outras propostas que proporcionem a ampliação dos recursos financeiros da Instituição.
		Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros	50,00%	Desenvolver	Ampliar a divulgação das ações da gestão, para promover mais transparência quanto à aplicação dos recursos financeiros.
		Flexibilização da carga horária para servidor estudante	71,74%	Continuar	

IV POLÍTICAS DE GESTÃO	Organização e Gestão da Insti- tuição	Atuação da gestão do <i>campus</i> no atendimento às demandas e na solução de problemas	60,13%	Desenvolver	
		Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc)	54,90%	Desenvolver	Propor a criação de comissões locais com foco nas atividades de saúde e segurança do trabalho, em articulação com a PROGEP. Melhorar a articulação e divulgação da atuação da CIS e CPPD junto aos TAE's e docentes.
		Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual	49,67%	Corrigir	Levar os resultados obtidos quanto ao incentivo à qualificação para a Comissão de Capacitação do IFMG, para implementação de ações práticas. Propor melhor dimensionamento dos recursos disponibilizados e critérios mais específicos para concessão de bolsas.
		Organização e atuação dos setores administrativos	60,76%	Desenvolver	Propor maior atenção ao cumprimento de normas, prazos e metas em conformidade com o PDI e planejamento anual
		Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico	53,80%	Desenvolver	Buscar parcerias, editais outras propostas que proporcionem a ampliação dos recursos financeiros da Instituição.
		Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no <i>campus</i>	67,80%	Desenvolver	Ampliar a divulgação das ações da gestão, para promover mais transparência quanto à aplicação dos recursos financeiros.
		Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução	47,83%	Corrigir	
		Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros	60,87%	Desenvolver	
		Sustentabilidade Financeira			

Fonte: Comissão Própria de Avaliação Local – Campus São João Evangelista.

Importa mencionar que os dados do *campus* Ouro Branco e do *campus* Ouro Preto não se encontram disponíveis no presente relatório por conter pendências que não foram resolvidas até a data da publicação do referido relatório.

## 4.4 AGENDA DE TRABALHO REFERENTE AO RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

A agenda de trabalho da CPA Central referente à avaliação institucional foi organizada em conjunto com os representantes das CPAs Locais, de forma a cumprir as seguintes ações:

QUADRO 37 – CRONOGRAMA PARA ORGANIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DA CPA – PERÍODO 2018-2020

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES	RESPONSÁVEIS PELA REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES	INÍCIO	TÉRMINO	PROCEDIMENTOS	OBJETIVOS
Planejamento do processo de autoavaliação institucional triênio 2018-2020	Comissão Central e Comissões Locais	02/04/2018	31/05/2018	Construção colaborativa via <i>email</i> entre membros da CPA.	Aperfeiçoar e detalhar o processo existente.
Reunião para estudo e aperfeiçoamento dos questionários de avaliação	Comissão Central e Comissões Locais	01/06/2018	22/06/2018	Construção colaborativa via <i>email</i> entre membros da CPA. Reunião na reitoria.	Aperfeiçoar os questionários de avaliação.
Finalização/validação do questionário de autoavaliação institucional	Comissão Central e Comissões Locais	22/06/2018	06/07/2018	Construção colaborativa via <i>email</i> entre membros da CPA.	Aperfeiçoar os questionários de avaliação.
Reunião para tratar da divulgação da avaliação e sensibilização da comunidade acadêmica	Comissão Central e Comissões Locais	25/06/2018	09/07/2018	Estratégias para divulgação da avaliação nos <i>campi</i> . Estratégias para sensibilização da importância da avaliação.	Divulgar a avaliação e preparar os envolvidos.
Sensibilização da comunidade acadêmica	Comissão Central e Comissões Locais	13/08/2018	30/08/2018	Apoio ao trabalho de sensibilização promovido pelas Comissões Locais.	Preparar os envolvidos para participarem ativamente da avaliação.
Aplicação dos questionários nos <i>campi</i>	Comissões Locais	01/09/2018	20/10/2018	Resposta aos questionários.	Oportunizar manifestações e avaliar demandas.
Elaboração dos relatórios locais de autoavaliação	Comissões Locais	21/10/2018	10/12/2018	Análise das informações obtidas.	Elaborar o relatório local e enviar para a CPA Central.
Elaboração do relatório parcial a partir dos relatórios locais.	Comissão Central	02/01/2019	23/03/2019	Compilação das informações obtidas dos relatórios dos <i>campi</i> em um relatório geral.	Elaborar o relatório parcial de Autoavaliação Institucional 2018 IFMG e encaminhar ao INEP/MEC
Revisão e entrega do relatório parcial de autoavaliação	Comissão Central e Comissões Locais	25/03/2019	29/03/2019	Formatação, revisão ortográfica e padronização dos gráficos e tabelas; Encaminhamento do relatório à Procuradoria Institucional.	Aperfeiçoar o relatório de autoavaliação.

10 . Divulgação do Relatório 2018	Comissão Central e Comissões Locais	01/04/2019	30/04/2019	Reuniões com a Comunidade Acadêmica, veiculação no portal do IFMG, envio de e-mails aos servidores e distribuição de material de divulgação para os <i>campi</i> .	Dar publicidade aos resultados da autoavaliação institucional.
11 - Reunião para tratar da divulgação da avaliação e sensibilização da comunidade acadêmica.	Comissão Central e Comissões Locais	16/05/2019	30/05/2019	Estratégias para divulgação da avaliação nos <i>campi</i> . Estratégias para sensibilização da importância da avaliação.	Divulgar a avaliação e preparar os envolvidos
12 - Sensibilização da comunidade acadêmica	Comissão Central e Comissões Locais	17/06/2019	12/07/2019	Apoio ao trabalho de sensibilização promovido pelas comissões locais.	Preparar os envolvidos para participarem ativamente da avaliação.
13-Aplicação dos questionários nos <i>campi</i>	Comissões Locais	17/06/2019	30/08/2019	Resposta aos questionários	Oportunizar manifestações e avaliar demandas.
14- Elaboração dos relatórios locais de autoavaliação	Comissões Locais	01/09/2019	30/11/2019	Análise das informações obtidas.	Elaborar o relatório local e enviar para a CPA Central.
16 - Elaboração do relatório parcial de 2019	Comissão Central	03/12/2019	29/03/2020	Compilação das informações obtidas dos relatórios dos <i>campi</i> em um relatório geral.	Elaborar o relatório parcial de Autoavaliação Institucional 2019 IFMG e encaminhar ao INEP/MEC
10 . Divulgação do Relatório 2019	Comissão Central e Comissões Locais	01/04/2020	30/04/2020	Reuniões com a Comunidade Acadêmica, veiculação no portal do IFMG, envio de e-mails aos servidores e distribuição de material de divulgação para os <i>campi</i> .	Dar publicidade aos resultados da autoavaliação institucional.

Fonte: Elaborado pela Comissão Central.

## 5.1 AÇÕES PREVISTAS

Para melhor atendimento às necessidades do IFMG e também para maior eficiência do processo avaliativo, a CPA apresenta um plano de metas para o ano de 2019, a saber:

### 5.1.1 META 1: PROMOVER A FORMAÇÃO CONTINUADA DOS MEMBROS DA CPA

#### QUADRO 38 – FORMAÇÃO CONTINUADA DOS MEMBROS DA CPA

AÇÕES	PRAZO	RESPONSÁVEL
Capacitar os membros da CPA, em especial aqueles que estiverem assumindo seu primeiro mandato na comissão.	Junho/2019	Comissão Central e Comissões Locais
Agendar encontros periódicos dos membros da CPA com vistas à capacitação e atualização dos conhecimentos.	Ação contínua / 2019	Comissão Central e Comissões Locais
Participar de cursos, seminários, congressos e outros eventos promovidos por instituições externas relacionadas à avaliação institucional.	Ação contínua / 2019	Comissão Central e Comissões Locais

Fonte: Elaborado pela CPA Central

### 5.1.2 META 2: PROMOVER VISITAS AOS CAMPI E VISITAS EXTERNAS

#### QUADRO 39 – VISITAS AOS CAMPI E VISITAS EXTERNAS

AÇÕES	PRAZO	RESPONSÁVEL
Agendar visitas da Comissão Central aos <i>campi</i> com vistas a alinhar os procedimentos entre as comissões e conhecer a realidade local.	Ação contínua / 2019	Comissão Central
Agendar visitas das CPA a outras instituições de ensino superior, visando compartilhar experiências sobre o processo avaliativo institucional.		Comissão Central e Comissões Locais

Fonte: Elaborado pela CPA Central

### 5.1.3 META 3: PRODUZIR PESQUISAS E PUBLICAÇÕES SOBRE A AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

#### QUADRO 40 – PESQUISAS E PUBLICAÇÕES

AÇÕES	PRAZO	RESPONSÁVEL
Investir em publicação de textos científicos sobre avaliação institucional.	Ação contínua / 2019	Comissão Central e Comissões Locais
Apresentar trabalhos em colóquios, fóruns, congressos e outros eventos sobre avaliação institucional.		

Fonte: Elaborado pela CPA Central

#### 5.1.4 META 4: ACOMPANHAR AS AÇÕES DE MELHORIA DECORRENTES DOS RESULTADOS DA AUTOAVALIAÇÃO, COM DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS DE ADEQUAÇÃO DE DESEMPENHO

##### QUADRO 41 – ACOMPANHAMENTO DAS AÇÕES

AÇÕES	PRAZO	RESPONSÁVEL
Identificar os pontos frágeis e encaminhá-los aos responsáveis por cada setor, para que tomem as devidas providências.		
Propor, juntamente com os responsáveis por cada setor, ações de melhoria do desempenho.	Ação contínua / 2019	Comissão Central e Comissões Locais
Organizar encontros com a comunidade acadêmica para discussão dos resultados e proposição de ações de melhoria.		

Fonte: Elaborado pela CPA Central

## 5.2 DESAFIOS

Dentre os desafios encontrados para concretização das ações acima, a CPA destaca:

- Reformulação metodológica na estrutura avaliativa.
- Sensibilizar os gestores sobre a importância da avaliação institucional para identificar as fragilidades e potencialidades, visando o desenvolvimento institucional.
- Motivar os membros da CPA – tanto os da comissão local quanto os da comissão central – a participarem efetiva e rotineiramente das reuniões e dos seus respectivos trabalhos.
- Conscientizar os gestores para que favoreçam aos membros da CPA o redimensionamento de suas tarefas nos setores, proporcionando tempo disponível para as ações da Comissão.
- Promover contínua capacitação dos membros da CPA em relação às questões relacionadas à avaliação interna e atender às demandas dos processos de avaliação externa (INEP) nos *campi*.
- Despertar e envolver o interesse dos diferentes segmentos da comunidade acadêmica em torno do debate avaliativo, por meio da divulgação dos trabalhos da CPA.
- Promover e participar de eventos e visitas aos *campi* e em outras instituições, em um contexto de redução orçamentária.
- Promover a comunicação e a integração intersetorial efetiva – Procuradoria Institucional, Ouvidoria, Auditoria, CPA – com vistas a desenvolver ações que possam contribuir para a construção e consolidação de uma cultura avaliativa.
- Promover o debate sobre a criação de um setor permanente, com servidores lotados e atribuições específicas, que permita uma dedicação integral aos trabalhos da CPA.

## 5.3 INVESTIMENTOS NECESSÁRIOS

Para melhor desempenho das ações da CPA, reafirma-se a necessidade de realizar os seguintes investimentos:

- Destinar e manter um espaço próprio para as Comissões Central e Locais e supri-las com móveis, materiais, equipamentos e recursos tecnológicos adequados: mesas, cadeiras, telefone, computadores, impressora, *data show* e materiais de escritório indispensáveis à realização dos serviços.

- Destinar servidores técnico-administrativos específicos para os trabalhos regulares internos que competem à CPA, tais como atendimento interno e externo, agendamento de eventos, produção e organização de documentos, dentre outros.
- Prever, de acordo com o item anterior, a admissão de um servidor técnico-administrativo da área de estatística para auxiliar nos trabalhos da CPA
- Capacitar os membros da CPA com a oferta de cursos relacionados à avaliação institucional, para melhor desempenho das ações demandadas.



1 Para mais informações sobre a mudança metodológica, vide o capítulo destinado a Auto Avaliação Institucional do IFMG, item metodologia.

O presente relatório de autoavaliação institucional parcial constitui a primeira etapa do triênio 2018-2020, conforme estabelecido pela Nota Técnica INEP/DAES/CONAES nº 065/2014. Com a entrega deste relatório, que não encerra os trabalhos da CPA no âmbito do IFMG, foi possível constatar os principais desafios enfrentados pela instituição no que se refere, particularmente, aos eixos 2 (dimensões 1 e 3), e 4 (dimensões 5, 6 e 10), bem como as potencialidades identificadas.

Cabe destacar que, nessa primeira etapa, a CPA, em conformidade à legislação pertinente, observou a necessidade de uma reformulação metodológica na estrutura avaliativa, que não possuía equidade entre itens positivos e negativos<sup>1</sup>. Essa reformulação inviabilizou o comparativo dos percentuais em termos absolutos, haja vista que tal comparação tenderia a sinalizar, erroneamente, a piora nos resultados.

No intuito de equilibrar os critérios de avaliação utilizados até o momento, a atual CPA entendeu ser necessária a inserção do conceito péssimo na escala de registro das respostas, e a criação das categorias de resultados positiva, intermediária, negativa e neutra, obtendo dessa forma equanimidade no que tange à alocação dos indicadores avaliados.

Além disso, é importante esclarecer que na escala indicativa de ação a realização do comparativo em relação a 2017 poderia sugerir maiores percentuais negativos que positivos devido a alteração efetivada na avaliação. Dessa forma, constatou-se a inviabilidade dessa comparação com os dados do ano anterior.

Objetivando aprimorar o acompanhamento das ações propostas e desenvolver os instrumentos de avaliação institucional, a fim de apresentar dados ainda mais consistentes sobre os eixos avaliados, para as próximas avaliações, a CPA também se empenhará em ampliar a adesão de respondentes e acompanhar o andamento das ações propostas pelas comissões locais e Central.

Por fim, é relevante destacar que por meio das informações levantadas constatou-se questões que merecem atenção, e que, após sua análise devem ser apresentadas aos dirigentes e gestores, da Reitoria e campi, e divulgadas amplamente a toda comunidade acadêmica e externa na busca por resolução de problemas e melhoria contínua da instituição. Nesse sentido, esta comissão espera que o resultado deste trabalho fortaleça os processos institucionais de tomada de decisões no âmbito do IFMG.

- BRASIL. **Lei 10.861, de 14 de abril de 2004**. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES e dá outras providências. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.861.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.861.htm)>. Acesso em 21 mar. 2019.
- BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria n.º 4, de 13 de janeiro de 2005**. Implanta o instrumento de avaliação institucional externa para fins de credenciamento e reconhecimento de universidades. Diário Oficial da União, nº 10 de 14/01/2005, Seção 1. p. 24.
- BRASIL. Ministério da Educação. INEP; SINAES; CONAES. **Diretrizes para a avaliação das instituições da educação superior**. Brasília, 2004.
- BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Roteiro de Auto-Avaliação Institucional 2004**. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/documents/186968/484109/Roteiro+de+auto-avalia%C3%A7%C3%A3o+institucional+orienta%C3%A7%C3%B5es+gerais+2004/55b435d4-c994-4af8-b73d-11acd4bd4bd0?version=1.2>. Acesso em: 01 fev. 2019.
- BRASIL. Ministério da Educação. INEP; SINAES; CONAES. **Nota Técnica INEP/DAES/CONAES nº 065/2014**: Roteiro para Relatório de Autoavaliação Institucional. Brasília: INEP, 2014.
- BRASIL. **Instrumento de avaliação institucional externa**: subsidia os atos de credenciamento, reconhecimento e transformação da organização acadêmica (presencial) Brasília: INEP, 2014.
- IFMG. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2014/2018**. Belo Horizonte, 2015.
- IFMG. Conselho Acadêmico **Resolução nº 059, de 01 de dezembro de 2017**. Dispõe sobre a aprovação do Regulamento da Comissão Própria de Avaliação (CPA) do IFMG.
- LIKERT, R. **Escalas de Likert**. Disponível em <<http://benchmarkingbrasil.com.br/likert/>> Acesso: em 21 mar. 2019.
- MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

