

CADERNO DE EVIDÊNCIAS – ETAPA DE DIAGNÓSTICO DO PDI

O objetivo deste documento é registrar evidências relevantes que ajudem a compreender a situação atual do tema e subsidiem a consolidação da Matriz SWOT institucional, através dos principais fatores internos relacionados ao tema.

Orienta-se que a comissão registre apenas evidências relevantes para decisões estratégicas, evitando listagens extensas.

Como este caderno será utilizado?

- Este caderno integra a etapa de diagnóstico do PDI do IF Sudeste MG e tem caráter analítico e subsidiário à formulação estratégica;
- Servirá de base para a consolidação institucional da Matriz SWOT, conduzida pela Comissão Executiva;
- Garantirá rastreabilidade entre evidências, percepções da comunidade e decisões estratégicas;
- Não substitui nem antecipa a definição de estratégias ou objetivos, que ocorrerá em etapa posterior.

1. Identificação

- **Comissão Temática:** Relações Interpessoais e Qualidade de Vida
- **Responsáveis pelo preenchimento:** Valdir José da Silva, Rivamar Marques de Araújo, Cheilon Caldeira Camargo, Jacqueline Rodrigues Gonçalves da Costa, Janaína de Assis Rufino, Cíntia Fernandes Marcellos, Vanessa Zanetti de Bem Quintão, Rejane Dutra de Oliveira, Josefina Maria Sucasas Braz, Emerson Morais Jorge, Michelle Santos de Oliveira Silvério, Hugo Leonardo Campos, Mário Coutinho Marini, Fagner Jose de Carvalho Lourenço, Luciana Dornellas Ribeiro, Germano de Oliveira Menezes, Mayra Carvalho Albuquerque, Olivia Ghetti, Wanessa Moreira de Oliveira, Sandro Alex Batista, Glaymerson Albuquerque de França.

2. Itens Candidatos à Matriz SWOT

A tabela abaixo tem como objetivo uma interpretação estratégica das evidências que deverão ser sintetizadas em forças ou fraquezas candidatas a compor a matriz SWOT.

ID	Descrição da Força ou Fraqueza (título do cluster)	Evidências Associadas (preencher após levantamento de evidências do item 3)	Origem
relacoes-forças-001	Relacionamento acolhedor	E1, E2, E4, E5, E9, E12, E13, E14, E15, E16	• Depoimentos - consulta pública • Documentos, site e redes sociais institucionais • Normativas internas
relacoes-forças-002	Políticas de capacitação e desenvolvimento profissionais	E3, E25	• consulta pública • dados institucionais • legislação específica • PNP 2025
relacoes-forças-003	Regimes de trabalho modernos e flexíveis	E19, E26	• Consulta pública • legislação do Poder Executivo Federal • Normativas internas do IF SUDESTE MG
relacoes-forças-004	Assistência estudantil estruturada	E20, E21, E22, E23 e E24	• Dados do Painel da Assistência Estudantil - 2025 • Sites dos campi e da reitoria (editais) • Relatórios de gestão

			• Consulta pública
relacoes-forças-005	Promoção de saúde e condições de trabalho	E2, E4, E5	• Consulta pública • Site institucional
relacoes-fraquezas-001	Saúde mental de servidores e estudantes	E6, E7, E8, E17 e E18	• Consulta Pública
relacoes-fraquezas-002	Dimensionamento da força de trabalho, organização do trabalho e promoção de bem-estar e qualidade de vida	E6, E7, E10, E11, E17, E18, E27 e E28.	• Consulta Pública • dados institucionais
relacoes-fraquezas-003	Comunicação interna, mediação de conflitos e enfrentamento ao assédio, violências e discriminação	E7, E9, E10, E11, E17 e E18.	• Normas federais e institucionais sobre o tema. • Página da Ouvidoria e da Rede de Acolhimento no site institucional. • Dados consolidados a partir da consulta pública. • Dados apurados por meio de controles internos da Rede de Acolhimento, da Ouvidoria e da Corregedoria.
relacoes-fraquezas-004	Perfil profissional, valorização e retenção de servidores	E10, E11, E17, E18, E27 e E28.	• Consulta pública • dados institucionais.

relacoes-fraquezas-005	Equidade, inclusão e permanência de estudantes	E29	Dados institucionais
------------------------	--	-----	--

Orientações

- Recomenda-se objetividade e clareza;
- Fatores internos, observados na realidade institucional;
- Cada item deve estar associado a pelo menos uma evidência registrada;

3. Evidências do Tema

ID	Evidência (fato + recorte + número ou característica concreta, se possível)	Fonte / Referência
E1	Relacionamento acolhedor entre servidores e estudantes apontado por 11 manifestações na consulta pública, oriundas de 4 campi e reitoria, tal como exemplificado nas seguintes manifestações: “Boas relações entre docentes e alunos”, “A natureza familiar favorece o bom relacionamento entre os servidores”, e “Relação entre professor aluno coordenador todos são muitos atenciosos e resolvem seus problemas.” “Creio que o relacionamento entre os servidores e os alunos é bem amigável, além de ser possível ver a dedicação dos servidores para que todos tenham um bom relacionamento e um bom ensino.” “Geralmente, é um relacionamento bastante saudável e muito próximo.” Denota-se um sentimento de pertencimento dos componentes da comunidade acadêmica (estudantes, técnicos administrativos, docentes e colaboradores terceirizados, que é evidenciado e pode ser resultado das seguintes ações:	● Consolidação da consulta pública
E2	A assistência à saúde do servidor foi apontada como uma força institucional, especialmente por ações como oferta de condições especiais para adesão a planos de saúde e a realização de campanhas de vacinação no ambiente de trabalho, que são vistas como condições de trabalho que favorecem a saúde e a qualidade de vida no trabalho. Esta evidência se explicita em manifestações como: - “Tivemos avanços relacionados aos convênios firmados pela instituição para ampliar o acesso dos servidores a planos de saúde em condições mais acessíveis em operadoras diversas. Considero que essas iniciativas contribuem diretamente para a qualidade de vida e segurança dos servidores, sobretudo em um contexto de elevados custos dos planos de saúde no mercado.(...)” - “As campanhas de vacinação representam uma força institucional, pois contribuem para promoção da saúde, prevenção de doenças e melhoria da qualidade de vida dos servidores. Além disso, facilitam o acesso à imunização no próprio ambiente de trabalho, ampliando a adesão às campanhas e reduzindo dificuldades relacionadas a deslocamentos e disponibilidade de tempo dos servidores.”	● Consulta pública ● dados institucionais ● dados sistêmicos

	E também no fato de que, atualmente, o IF Sudeste MG oferece 5 convênios com condições especiais de adesão aos servidores, beneficiando um total de 1167 servidores.	
E3	Os docentes e técnicos possuem muita qualificação, com escolaridade acima das exigências dos cargos”, devido à Política Institucional de Capacitação e Qualificação, fulcrada na PNDP (Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas) que é a diretriz do Governo Federal que orienta a capacitação dos servidores públicos da administração direta, autárquica e fundacional. Instituída pelo Decreto nº 9.991/2019, ela substitui o foco em eventos isolados por uma qualificação estratégica baseada em competências e voltada para resultados. Com base nesta política há a elaboração anual do PDP (Plano de Desenvolvimento de Pessoas) elaborado anualmente pelos órgãos para planejar quais capacitações (cursos, pós-graduações, etc.) serão ofertadas. O decreto também padroniza as regras, licenças e afastamentos para que os servidores participem de ações de desenvolvimento, incluindo bolsas de estudo e programas de pós-graduação.	● Consolidação da consulta pública ● dados institucionais ● legislação específica.
E4	O IF instituiu, por meio da Portaria-R nº 040/2017, de 16 de janeiro de 2017, sua Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do IF Sudeste MG e o Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do IF Sudeste MG.	● Normativa institucional
E5	Publicação de edital anual multicampi para seleção de projetos de extensão voltados à saúde e qualidade de vida no trabalho no âmbito da Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do IF Sudeste MG (PROEX/CAS). Entre 2018 e 2026 foram publicados 8 (oito) editais, que juntos classificaram 63 projetos apoiados com recurso financeiro.	● Dados institucionais
E6	O cuidado à saúde mental foi evidenciado como uma fragilidade institucional comum a estudantes e servidores, sugerindo que o adoecimento não pode ser explicado apenas por características individuais. Cerca de 31 manifestações abordaram essa temática, destacando a sobrecarga de trabalho, o esgotamento emocional e a insuficiência de políticas de apoio psicossocial. A falta de profissionais especializados, como psicólogos e assistentes sociais nas equipes multiprofissionais de todos os campi foi evidenciada como uma fraqueza que compromete a implementação de programas efetivos de prevenção e promoção de saúde mental. Mesmo nos campi que contam com a presença desses servidores, foi destacada a necessidade de ampliação dos serviços. Ações	● Consolidação da consulta pública

	de acolhimento e suporte individualizadas, embora importantes, não promovem saúde, apenas amenizam o sofrimento. A coexistência de indicadores de sofrimento nestes segmentos aponta para a necessidade de programas que promovam condições de trabalho/estudo para toda a instituição.	
E7	Portaria-R nº 040/2017, de 16 de janeiro de 2017, que institui a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do IF Sudeste MG encontra-se desatualizada e contempla insuficientemente ações voltadas à saúde mental dos servidores.	• Normativa institucional
E8	Política institucional de atenção à saúde mental de estudantes ainda em construção, conforme previsto pelo PNAES (Lei nº 14.914/2024), articulada com o Fórum de Políticas Estudantis (FPE/CONIF).	• Dados institucionais e normativa institucional
E9	Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência no âmbito do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais (Resolução CONSU nº 20/2023); Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no IF Sudeste MG (PORTARIA GABREITOR/IFSUDMGNº 66 / 2025 - GABREITORI); Lei 14.540/2023; Decreto 12.122/2024; PORTARIA CONJUNTA MGI/CGU Nº 79, DE 10 DE SETEMBRO DE 2024; PORTARIA MGI Nº 6.719, DE 13 DE SETEMBRO DE 2024.	• Normas institucionais e normas federais • site institucional.
E10	As contribuições evidenciam preocupações com a cultura organizacional, marcada por relatos de assédio, baixa responsabilização pelo descumprimento de obrigações funcionais e fragilidades nos mecanismos de correção, gerando insegurança para sua aplicação pelas chefias. Também foi apontada a necessidade de fortalecer ações permanentes de conscientização, orientação e prevenção em ética no serviço público, visando consolidar uma cultura institucional baseada no respeito, na responsabilidade e na ética. Além disso, destaca-se a ausência de uma estratégia institucional estruturada para mediação de conflitos e a percepção de insuficiência das ações de prevenção ao assédio.	• Consolidação da consulta pública
E11	• Fragilidades na prevenção, acolhimento e tratamento de casos de assédio, discriminação, violência e conflitos interpessoais, apesar dos avanços recentes;	• Informações obtidas por meio de relatórios e levantamentos

	• Ampliação dos canais de denúncia revelou demanda reprimida e aumento de registros envolvendo servidores, estudantes, terceirizados e estagiários; • Entre 2020 e 2025, foram registrados processos disciplinares e atendimentos relacionados a assédio, bullying, violência doméstica, ameaças e conflitos de trabalho. Em 2026 os números são bem maiores do que os números do período anterior, o que aponta um possível aumento de casos e/ou uma maior busca por conta da divulgação e da existência dos canais de acolhimento e denúncia; • A mediação de conflitos tem se mostrado uma estratégia eficaz, mas ainda carece de fortalecimento institucional; • Necessidade de capacitação contínua, especialmente para gestores e docentes, em comunicação não violenta, gestão de conflitos, ética, prevenção ao assédio e à discriminação; • Insuficiente conhecimento de parte dos servidores sobre deveres e responsabilidades funcionais, contribuindo para conflitos evitáveis; • Necessidade de planejar ações preventivas com base nas ocorrências mais frequentes em cada campus e na Reitoria, utilizando os dados que serão apurados por meio dos controles internos; • Fortalecimento da divulgação dos canais de acolhimento, denúncia e, principalmente, das ações institucionais para ampliar o conhecimento da comunidade e a confiança nos mecanismos existentes.	internos gerados pela Rede de Acolhimento, da Ouvidoria e da Corregedoria, bem como por meio dos próprios casos atendidos.
E12	A realização de semanas de acolhimento de alunos realizadas pelos campi no início dos semestres letivos favorece o sentimento de acolhimento dos novos estudantes.	• Calendários Acadêmicos dos Campi • Site e redes sociais oficiais dos Campi
E13	A reserva de horário para atendimento de alunos previsto na carga horária dos professores reforça o sentimento de acolhimento dos estudantes, uma vez que dispõem de momentos exclusivos para resolver questões, tirar dúvidas por meio de um atendimento personalizado aos estudantes.	• PID e RID

E14	As ações realizadas pelas CAE - Coordenação de Apoio Estudantil nos Campi, tais como: atendimento psicológico, acompanhamento pedagógico, assistência estudantil, acompanhamento e assistência no dia-a-dia, promovem segurança e acolhimento aos estudantes.	• Redes sociais oficiais do IFSudesteMG • Painel da assistência estudantil 2025 (bit.ly/49UqSKL)
E15	As ações dos NAI, NEGEDS e NEABIS promovem inclusão dos estudantes com deficiência, das mulheres, negros e indígenas, tornando o ambiente mais inclusivo e menos violento e discriminatório.	• Site institucional • Normativos Institucionais • Redes Sociais Oficiais
E16	A realização sistemática de atividades de esporte, cultura e lazer contribuem para uma convivência saudável e promove um ambiente acolhedor. Para isso contribuem sobremaneira a publicação anual dos editais de Projetos de Extensão específicos de Esporte, Cultura e Lazer, bem como a realização dos jogos dos Institutos Federais - JIF, com etapas locais, regionais e nacionais.	• Editais PROEX de Esporte, Cultura e Lazer • Site institucional • Redes Sociais Oficiais
E17	- Sobrecarga laboral relacionada à limitação de recursos humanos e estruturais, amplificadas pelo número de afastamentos e o quantitativo de servidores em horário especial, em readaptação e restrição laborativa. - Pouca efetividade da Portaria nº 40/2017, que prevê um programa de saúde, qualidade de vida e segurança do trabalho, visando ações de prevenção de agravos e acompanhamento contínuo dos servidores. - Falta de uma comunicação clara e acessível sobre ações, serviços e políticas existentes de prevenção à saúde e qualidade de vida.	• Consulta Pública • dados institucionais

	- Necessidade de implantação de um programa para realização de exames médicos periódicos e de um programa e acompanhamento da saúde física e mental dos servidores.	
E18	Necessidade de ampliação do número de profissionais para realização de serviços de acolhimento psicossocial aos servidores da instituição e na mediação de conflitos.	• Consulta Pública • Identificação da Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do trabalho (CAS)
E19	Com base na legislação do Poder Executivo Federal que versa sobre as matérias, o IF SUDESTE MG elaborou legislação a qual segue: Normas internas do IF Sudeste MG – Flexibilização da Jornada O IF Sudeste MG adota, além da legislação federal, normas próprias: 1. Resolução CONSU nº 47, de 28 de outubro de 2021 ○ Regulamenta a concessão da jornada flexibilizada de 30 horas no IF Sudeste MG. ○ Define: ■ critérios para concessão; ■ fluxo processual; ■ competências das comissões; ■ acompanhamento e revisão da flexibilização; ■ requisitos de atendimento ao público. 2. Portarias institucionais de implantação e designação de comissões (como a Portaria nº 863/2021 e outras portarias locais dos campi), que operacionalizam a aplicação da Resolução CONSU nº 47/2021. Normas internas do IF Sudeste MG – Programa de Gestão (PGP)	• Consulta pública • Legislação do Poder Executivo Federal • Normativas internas do IF SUDESTE MG

O IF Sudeste MG também possui regulamentação própria para implementação do Programa de Gestão, editada com fundamento no Decreto nº 11.072/2022 e na regulamentação do Ministério da Gestão. Essas normas normalmente incluem:

- Resolução CONSU nº 39, de 15 de julho de 2022 instituindo o PGP no âmbito da instituição;
- Editais de adesão;
- Planos de trabalho e procedimentos internos de acompanhamento.

Essa resolução:

- estabelece as orientações, critérios e procedimentos gerais para implementação do Programa de Gestão no âmbito do IF Sudeste MG;
- regulamenta a participação de servidores técnico-administrativos, docentes, ocupantes de cargos em comissão e contratados temporários, conforme a legislação aplicável;
- disciplina as modalidades de execução (presencial, teletrabalho parcial e teletrabalho integral);
- define as competências dos dirigentes, chefias e participantes;
- estabelece regras para adesão, desligamento, avaliação e acompanhamento do programa;
- foi editada com fundamento na então vigente Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 65/2020 e posteriormente passou a conviver com as novas normas federais, especialmente o Decreto nº 11.072/2022 e a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24/2023.

Os principais objetivos definidos pela Resolução incluem:

- promover a gestão orientada a resultados;
- estimular a cultura de planejamento institucional;
- otimizar a utilização dos recursos públicos;
- incentivar a inovação e a transformação digital;
- melhorar a qualidade das entregas à sociedade;
- contribuir para a qualidade de vida dos servidores, sem prejuízo ao atendimento institucional.

Atualmente, o IF Sudeste MG mantém uma página específica do PGD 2.0, na qual informa que o programa está alinhado ao Decreto nº 11.072/2022 e às Instruções Normativas Conjuntas nº 24/2023 e

	nº 52/2023, utilizando o sistema PETRVS para gestão dos planos de entregas e de trabalho. A página também disponibiliza a seção "Legislação e Normas", com os atos internos atualizados. Esses atos internos são atualizados periodicamente para acompanhar as normas do Ministério da Gestão.	
E20	• Editais anuais de assistência estudantil em todos os campi desde 2012. • 2 editais de projetos de ensino de ações inclusivas (Reitoria com descentralização para os campi em 2025 e 2026) • 2 editais de projetos de ensino de ações afirmativas (Reitoria com descentralização para os campi em 2025 e 2026) • 55 Editais de monitoria inclusiva (Reitoria com descentralização para os campi) entre 2021 e 2026.	• Site institucional • Painel da assistência estudantil 2025 (bit.ly/49UqSKL)
E21	• Existência de NAI nos 10 campi • Diagnóstico dos NAIs para melhor estruturação para atendimento aos discentes	• Relatórios de diagnóstico • Documentos institucionais
E22	• Alimentação e nutrição escolar em todos os campi com oferta de ensino integrado, sob o sistema de autogestão (produção própria), gestão compartilhada (terceirização) ou concessão extraordinária de auxílio alimentação	• Documentos institucionais
E23	• Parceria com entidades de saúde dos municípios para encaminhamento de atendimento (CAPS, faculdades de psicologia, projetos de extensão, etc.)	• Práticas profissionais
E24	• Na Consulta Pública realizada, as declarações da comunidade apontam para uma Assistência Estudantil reconhecida como um mecanismo institucional relevante, que se evidencia pela sua organização, divulgação expressiva e capacidade de atender às demandas dos estudantes, mesmo com dificuldades orçamentárias. Os respondentes apontam, ainda, a efetividade das ações, com alcance significativo dos benefícios aos estudantes atendidos pelo programa. Ademais, identificam a existência de práticas de acolhimento e apoio que viabilizam e promovem a saúde mental e bem-estar dos estudantes, especialmente em situações de vulnerabilidade e fragilidade emocional.	• Consulta Pública

	Esses aspectos reforçam o reconhecimento dos participantes do papel da Assistência Estudantil como instrumento de permanência, inclusão e apoio aos estudantes	
E25	Indicadores de qualificação da força de trabalho do IF Sudeste MG: - TAEs com título de especialista: 304 - 49% dos TAEs - TAEs com título de mestre(a): 210 - 34,42% dos TAEs - TAEs com título de doutor(a): 28 - 4,59% dos TAEs - Docentes efetivos com título de especialista: 23 - 3,42% dos docentes efetivos - Docentes efetivos com título de mestre(a): 294 - 43,75% dos docentes efetivos - Docentes efetivos com título de doutor(a): 354 - 52,68% dos docentes efetivos	● PNP 2025
E26	347 servidores participantes do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), em maio de 2026, o que representa 25,42% da força de trabalho.	● Painel de Pessoas em PGD na APF
E27	A consulta pública reuniu manifestações que indicam fragilidades na gestão do perfil docente e técnico-administrativo, especialmente em relação ao aproveitamento de competências, ao reconhecimento e à valorização profissional, impactando no senso de engajamento, na percepção de equidade e na retenção dos profissionais.	● Consolidação da consulta pública
E28	A consulta pública apontou como fraqueza os critérios de remoção e redistribuição de servidores, bem como os de distribuição de vagas, cargos e funções.	● Consolidação da consulta pública.
E29	De acordo com diagnóstico das condições dos Núcleos de Ações Inclusivas (NAIs) do IF Sudeste MG, realizado pela DIRAD/CAI em março de 2026, há evidências de que os referidos núcleos/setores encontram dificuldades relacionadas à estruturação para atendimento a todas as demandas dos estudantes público da educação especial. Tais dificuldades estão, especialmente, relacionadas a disponibilização de mão de obra especializada para atender adequadamente e continuamente o quantitativo de estudantes que necessitam de apoio/suporte da educação especial. Sobre esse aspecto, ressalta-se que os NAIs dos 10 campi do IF Sudeste MG atendem aproximadamente 352 estudantes público da educação especial (dado de março/2026), contanto com um total de 37	● Dados institucionais

profissionais especializados, a saber: 7 Tradutores Intérpretes de Libras (TILS) efetivos, 12 TILS temporários/terceirizados, 3 revisores de braille efetivos (dispondo de outros 2 que estão em desvio de função, sem atuação direta no NAI), 13 profissionais de atendimento especializado terceirizados e 2 cuidadores terceirizados. Ressalta-se ainda que muitos desses profissionais especializados, particularmente, os efetivos costumam ser os únicos servidores exclusivamente atuantes nos NAIS. Nesse sentido, cumpre apresentar a composição de cada NAI:

NAI Ubá: conta com apenas 1 coordenadora (docente) que não atua exclusivamente no setor, atendendo a 7 alunos, sem dispor de profissionais especializados (efetivos ou terceirizados);

NAI Cataguases: conta com apenas 1 coordenadora (docente) que não atua exclusivamente no setor, atendendo a 10 alunos, sem dispor de profissionais especializados (efetivos ou terceirizados);

NAI Bom Sucesso: conta com apenas 1 coordenadora (TAE) que não atua exclusivamente no setor, atendendo a 3 alunos, sem dispor de profissionais especializados (efetivos ou terceirizados);

NAI Manhauçu: conta com apenas 1 coordenadora (Revisora de Braille) que não atua exclusivamente no setor, atendendo a 4 alunos, sem dispor de outros profissionais especializados (efetivos ou terceirizados);

NAI Santos Dumont: conta com apenas 1 coordenadora (Revisora de Braille) que não atua exclusivamente no setor, atendendo a 17 alunos, dispondo de apenas 1 TILS efetivo e 1 profissional de atendimento especializado terceirizado;

NAI São João Del Rei: conta com apenas 1 coordenadora (TAE) que atua exclusivamente no setor, atendendo a 29 alunos, dispondo de apenas 1 TILS efetivo e 4 TILS terceirizados;

NAI Rio Pomba: conta com apenas 1 coordenadora (docente) que atua exclusivamente no setor, atendendo a 83 alunos, dispondo de apenas 1 TILS terceirizado e 3 profissionais de atendimento especializado terceirizado;

NAI Muriaé: conta com apenas 1 coordenadora (TAE) que atua exclusivamente no setor, atendendo a 49 alunos, dispondo de apenas 1 TILS efetivo e 4 profissionais de atendimento especializado terceirizados;

	NAI Juiz de Fora: conta com apenas 1 coordenadora (TILS) e 2 TAEs que atuam exclusivamente no setor, atendendo a 93 alunos, dispondo de outros 2 TILS efetivos, 5 TILS terceirizados e 5 profissionais de atendimento especializado terceirizados; NAI Barbacena: conta com apenas 1 coordenadora (Revisora de Braille) que atua exclusivamente no setor, atendendo a 57 alunos, dispondo de apenas 1 TILS efetivo e 1 TILS terceirizado. Há que se considerar ainda a existência da Coordenação de Ações Inclusivas (CAI) na reitoria do IF Sudeste MG, a qual cumpre dar suporte técnico aos campi e atuar na construção e validação das políticas inclusivas institucionais, sendo composta apenas por uma Assistente Social (coordenadora), 1 TILS efetivo e 1 TILS terceirizado. Além disso, é importante mencionar que o IF Sudeste MG não possui nenhuma professor de Atendimento Educacional Especializado, e portanto não tem o serviço de Atendimento Educacional Especializado institucionalizado ainda. Contudo, encontra-se em andamento concurso para composição inicial desse cargo na instituição. Para além da carência mais evidente de mão de obra especializada para atender toda a demanda os estudantes público da educação especial do IF Sudeste MG, também podem ser observados outros fatores que impactam no bom andamento das atividades dos NAIS, como por exemplo: a falta de estrutura física adequada para os NAIs e de disponibilidade de recursos para o trabalho com os estudantes assistidos, como recursos de tecnologia assistiva.	
--	---	--

Orientações

- Registrar objetivamente os fatos ou dados, não opiniões;
- Fonte: indicador institucional, relatório, norma, plano governamental, base pública etc;
- Tendência: deve refletir o comportamento observado no período considerado: melhora (↑), piora (↓) ou estabilidade (→);
- A “Origem da Evidência” indica como a informação foi obtida.

4. Priorização dos Itens Candidatos (critérios sugeridos)

ID	Impacto Estratégico	Urgência	Governança	Aderência a Normativos / Planos	Pontuação Total

Orientações

- Critérios de priorização:

Impacto Estratégico: influência direta sobre os resultados institucionais das atividades finalísticas da instituição.

- 5 - Influência crítica na concretização das atividades finalísticas;
- 4 - Alta influência na concretização das atividades finalísticas;
- 3 - Média influência na concretização das atividades finalísticas;
- 2- Baixa influência na concretização da atividade finalística;
- 1 - Item não influencia na concretização da atividade finalística.

Urgência: necessidade de atuação no horizonte de vigência do PDI, para aproveitar oportunidades, potencializar forças, mitigar ou eliminar ameaças e fraquezas.

- 3 - Requer atuação imediata;
- 2 - É possível a atuação no médio prazo;
- 1 - A gestão pode optar por atuar no longo prazo.

Governança: grau de capacidade do IF Sudeste MG de atuar sobre o fator. 3 Alta capacidade de atuação direta; 2 Atua parcialmente ou depende de parcerias; 1 Baixa capacidade de atuação direta (depende de fatores externos).	Aderência: relação direta com políticas públicas, planos governamentais ou normativos legais. 3 - Forte alinhamento com políticas públicas / leis; 2 - Alinhamento indireto; 1 - Sem relação relevante.
---	---

- Os critérios de priorização têm caráter orientativo e visam apoiar a análise das contribuições, não substituindo o julgamento técnico da comissão temática, que poderá ajustar a ordenação de itens com pontuação semelhante conforme sua relevância, consistência e aderência ao contexto institucional;
- Itens que não possam ser claramente associados a uma evidência registrada no caderno não devem ser incluídos como candidatos à SWOT.

5. Seleção Final – SWOT do Tema

Com base na pontuação obtida, selecionar até 5 itens por quadrante, que representarão a SWOT final do tema.

Quadrante	Itens Selecionados (IDs)
Forças	1- Relacionamento acolhedor 2- Políticas de capacitação e desenvolvimento profissionais 3- Regimes de trabalho modernos e flexíveis 4- Assistência estudantil estruturada 5- Promoção de saúde e condições de trabalho
Fraquezas	1- Saúde mental de servidores e estudantes 2- Dimensionamento da força de trabalho, organização do trabalho e promoção de bem-estar e qualidade de vida 3- Comunicação interna, mediação de conflitos e enfrentamento ao assédio, violências e discriminação 4- Perfil profissional, valorização e retenção de servidores 5- Equidade, inclusão e permanência de estudantes

Orientações

- Os itens não selecionados permanecem registrados como insumos para análises futuras, riscos ou ações operacionais

6. Observações da Comissão Temática (se for o caso)

- Algum item priorizado exige atenção especial da Comissão Executiva?

Após análise do diagnóstico pela comissão, procedeu-se a um reagrupamento das forças e fraquezas a fim de otimizar o tratamento das mesmas e qualificar adequadamente cada dimensão.

Em relação à dimensão das forças, percebeu-se que o cluster 02, “Qualificação, competência e comprometimento dos servidores”, reúne 10 manifestações relacionadas à percepção de alta qualificação dos servidores, capazes de influenciar positivamente suas entregas acadêmicas e administrativas. Tal percepção está fortemente associada àquelas expressas no cluster 03, “Políticas de capacitação e desenvolvimento profissional”, que reúne 4 manifestações a respeito das políticas de incentivo à qualificação e seu impacto efetivo sobre o perfil profissional dos servidores. Desta forma, entendeu-se que ambas as expressões poderiam ser reunidas em um única força, nomeada “**Políticas de capacitação e desenvolvimento profissional**”.

Em relação ao cluster 04, “Regime de trabalho, PGD e flexibilização da jornada”, constatou que o mesmo reflete de forma específica e positiva as percepções da comunidade acadêmica em relação às práticas adotadas institucionalmente. Desta forma, promoveu-se apenas a revisão do título do cluster, passando a ser “**Regimes de trabalho modernos e flexíveis**”, e um ajuste em sua descrição.

Dando continuidade às análises, percebeu-se que o cluster 05, “Comunicação interna e organização do trabalho”, não caracteriza adequadamente uma força institucional. O mesmo reuniu 4 contribuições de caráter genérico, que consideram a comunicação institucional adequada, e não contemplam o tema específico da organização do trabalho. Ademais, manifestações em outros quesitos indicam que a comunicação e as formas de organização do trabalho representam, ao contrário, pontos de fraqueza institucional, devendo ser enfrentados mais adequadamente nesta condição.

Em relação aos temas da equidade, diversidade e inclusão, cabe destacar que apareceram tanto como força quanto como fraqueza. No primeiro enquadramento (cluster força 06), com 4 manifestações, destacou-se como força a política de ações afirmativas, com reserva de cotas. Já no segundo enquadramento (cluster fraqueza 16), com 2 manifestações, registrou-se como fraqueza o preparo dos servidores para o atendimento a estudantes com deficiências, bem como a ausência de orientações claras sobre as condições especiais às quais têm direito os estudantes com deficiência ou que possuem dependentes com deficiências. Desta forma, tendo em vista o volume de estudantes com demanda por atendimento especial, a necessidade de formação continuada para capacitação dos servidores e de atualização das políticas institucionais para ampliação das ações afirmativas nas ações de ensino, pesquisa e extensão, optou-se por enquadrar tal temática no cluster fraqueza.

Na sequência, em relação ao cluster de força 07, “Assistência estudantil e acolhimento discente”, percebeu-se que as 5 manifestações da consulta pública refletem de forma específica e qualificada as percepções da comunidade sobre o tema, destacando a estruturação das ações de assistência estudantil, a cobertura dos seus editais, além da eficiência das ações de acolhimento aos estudantes em momento de crise. Face a isso,

reconheceu-se tal dimensão como uma força institucional, realizando apenas um ajuste no título, que passou a ser “**Assistência estudantil estruturada**”.

Já em relação ao cluster 08, “**Promoção de saúde e condições de trabalho**”, embora reúna pequeno número de manifestações (3), representa de forma específica uma força institucional, com impacto positivo sobre a percepção dos servidores acerca das condições de trabalho. Desta forma, procedeu-se apenas a um ajuste em sua descrição.

Quanto ao cluster 09, “Clima organizacional positivo e pertencimento”, com 5 manifestações, constatou-se 3 avaliações genéricas de caráter positivo acerca do clima organizacional (“bom” e “adequado”) e 2 que, além de reconhecer o desafio e os esforços realizados, sugerem ações de melhoria. Por outro lado, o tema reapareceu com mais força na dimensão fraqueza (cluster 08), com 7 manifestações. Nesta condição, foram apontados problemas específicos, como ausência de transparência e de utilização de critérios técnicos para a designação de funções de liderança; falta de domínio de competências de gestão por parte dos líderes; limitação de canais de escuta e participação; falta de clareza e padronização de procedimentos; ausência de espaços para troca, integração e discussão coletiva dos problemas do dia a dia dos setores. Todos esses fatores foram apontados como responsáveis por impactar negativamente no clima organizacional, contribuindo para o sentimento de injustiça entre os pares, para a redução da cooperação e o aumento de tensões no trabalho. Diante disso, decidiu-se pelo enquadramento do tema apenas como uma fraqueza institucional.

Já o cluster de força 10, “Liderança próxima e mediação de conflitos”, reuniu apenas 2 manifestações pontuais sobre dirigentes de um único campus. Embora positivas, refletem mais a opinião sobre um caso específico do que uma percepção coletiva sobre a instituição como um todo. Por este motivo, e face a outras expressivas manifestações negativas sobre o tema, entendeu-se que o mesmo seria tratado mais adequadamente na dimensão fraqueza.

Por fim, mas não menos importante em relação às forças, o cluster 01, “Relacionamento acolhedor entre servidores e estudantes”, reuniu 11 manifestações de diferentes unidades do IF sobre as relações interpessoais positivas entre servidores e estudantes, e foi mantido como uma importante força institucional, ajustando-se apenas o título para “**Relacionamento acolhedor**”.

Por outro lado, especificamente em relação à dimensão das fraquezas, percebeu-se que o tema da saúde mental surgiu como principal fraqueza percebida pela comunidade acadêmica, reunindo ao todo 28 manifestações. Tendo em vista o detalhamento dos problemas apontados e a intrínseca conexão entre situações que atingem servidores e estudantes, decidiu-se por considerar os clusters fraqueza 01, “Saúde mental e bem-estar dos estudantes”, e 03, “Saúde mental, qualidade de vida e assistência à saúde dos servidores”, como uma fraqueza global que exigirá o enfrentamento institucional com ações integradas. Desta forma, realizou-se nova descrição da macro-evidência e substituiu-se o título do cluster por “**Saúde mental de servidores e estudantes**”.

Passando-se ao cluster fraqueza 02, “Competição, comparação e favoritismo no ambiente discente”, percebeu-se que as 3 manifestações refletem insatisfação de estudantes com situações que favorecem competição entre os pares ou evidenciam aparente preferência de professores por

determinado perfil de estudante. Embora legítimas, entendeu-se que tais expressões não chegam a representar apropriadamente uma fraqueza institucional, mas podem antes ser contempladas em ações relacionadas à formação continuada de docentes e à promoção de saúde mental no ambiente escolar. Desta forma, tal cluster não foi validado pela comissão como uma fraqueza institucional.

Em relação ao cluster 04, “Condições materiais de trabalho, estudo e teletrabalho”, constatou-se que as 2 manifestações descrevem percepções específicas e qualificadas a respeito do tema, indicando, dentre outros, efeitos negativos do teletrabalho diante da insuficiência ou inadequação de parâmetros para sua organização, acompanhamento e suporte, além de problemas com manutenção de equipamentos e espaços físicos. Além disso, o cluster 06, “Regimes de trabalho, flexibilização de jornada e assimetrias entre carreiras”, também reuniu 6 manifestações que abordam fragilidades afins, relacionadas à assimetria entre carreiras e problemas no planejamento e controle da jornada de trabalho. Diante disso, entendeu-se que tais expressões poderiam ser mais adequadamente consideradas em conjunto com o cluster 05, “Organização do trabalho, fluxos e dimensionamento da força de trabalho”, uma vez que problemas nas condições de trabalho estão intimamente relacionados à eficiente distribuição do corpo de servidores e à adequada organização do trabalho, capazes de influenciar a percepção de iniquidade entre carreiras e pares. Por este motivo, reagrupou-se os clusters 04, 05 e 06 sob o cluster renomeado “**Dimensionamento da força de trabalho, organização do trabalho e promoção de bem-estar e qualidade de vida**”, apresentando nova descrição desta macro-evidência.

Quanto ao cluster 07, “Comunicação interna, fluxos de informação e cronogramas”, e ao cluster 09, “Relacionamento interpessoal, conflitos e atendimento humanizado”, percebeu-se que ambos possuem forte afinidade, já que reúnem manifestações que apontam predominantemente fragilidades institucionais relacionadas à comunicação e seus impactos negativos em relação ao fluxo dos processos, ao desempenho e ao relacionamento interpessoal, comprometendo a integração e o engajamento dos servidores. Tais manifestações também possuem aderência com algumas expressões presentes no cluster 08, “Clima organizacional, escuta institucional e integração coletiva”. Ademais, percebeu-se também afinidades em relação ao cluster 10, “Ética, assédio, correição e mediação de conflitos”, tendo em vista os conflitos resultantes da fragilidade comunicacional e da insuficiência de estratégias de mediação de conflitos. Diante disso, a comissão propôs o reagrupamento dos clusters 07 e 09 com alguns aspectos inicialmente situados nos clusters 08 e 10, renomeando este novo cluster como “**Comunicação interna, mediação de conflitos e enfrentamento ao assédio, violências e discriminação**” e ajustando sua descrição.

Na sequência, constatou-se que manifestações presentes nos clusters 11 - “Gestão, liderança e designação de cargos e funções”, 12 - “Capacitação, PDP e formação continuada”, 13 - “Perfil profissional, cooperação entre carreiras, valorização e retenção” e 15 - “Motivação, pertencimento e reconhecimento dos servidores” possuem afinidade ao apontarem fragilidades relativas à insuficiente qualificação de servidores para o exercício de cargos de gestão e liderança, o baixo aproveitamento de competências e valorização dos servidores, bem como a insuficiente adoção de critérios técnicos para a distribuição de cargos e funções. Neste sentido, também foi apontada a ausência de um programa institucional de formação continuada alinhado às estratégias de desenvolvimento institucional e ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas, com monitoramento e avaliação sistemáticos, e que incluísse também competências socioemocionais, de liderança e gestão de conflitos. Este cenário

é percebido como gerador de desmotivação, percepção de injustiça e desengajamento. Para contemplar este conjunto de manifestações e qualificá-lo como uma fraqueza, foi realizado um ajuste no título do cluster, que passou a ser **“Perfil profissional, valorização e retenção de servidores”**, e ajustou-se sua descrição.

Outras manifestações presentes nestes clusters, relativas à percepção de assimetrias institucionais entre os campi, e no cluster 17, “Estrutura institucional de gestão de pessoas e qualidade de vida”, embora legítimas e com impactos no cotidiano institucional, foram consideradas como dependentes de situações externas limitadoras (ameaças), e não propriamente como uma fraqueza institucional.

Por fim, o cluster 14 - “Assistência estudantil e permanência” e o cluster 16 - “Equidade, diversidade e inclusão nas relações institucionais” foram reagrupados, tendo em vista a validação de fragilidades relativas à necessidade de integração entre a assistência estudantil e demais setores pedagógico e de saúde, envolvendo ações de ensino, pesquisa e extensão; relacionadas à ampliação da infraestrutura física, em especial para alimentação nos campi, e à necessidade de regulamentação e fortalecimento das ações previstas na Lei nº 14.914/2024, que instituiu a Política Nacional de Assistência Estudantil (PNAES). Desta forma, o cluster foi também renomeado para **“Equidade, inclusão e permanência de estudantes”**

- Há limitações relevantes no diagnóstico (dados indisponíveis, assimetrias, etc.)?
