

Universidade Federal de Alfenas  
Relatório de Resultado dos Grupos Focais



Dezembro/2024

# Sumário

1. Introdução.....	3
2. Metodologia.....	4
3. Resultados.....	5
3.1. Grupo focal Gestores.....	7
3.2. Grupo focal Docentes.....	8
3.3. Grupo focal Colaboradores Terceirizados.....	9
3.4. Grupo focal Técnicos Administrativos em Educação (TAEs).....	10
3.5. Grupo focal Discentes.....	12
4. Análise comparativa dos resultados.....	13
5. Conclusões e recomendações.....	15
Referências.....	16
Anexos.....	17

# 1. Introdução

Com o objetivo de contribuir com o diagnóstico do novo Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2026-2030, este relatório apresenta uma síntese dos resultados obtidos nas discussões dos grupos de foco envolvendo diversos públicos internos da Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG). A ferramenta utilizada foi a matriz SWOT com o objetivo de identificar as principais forças, fraquezas, oportunidades e ameaças da Universidade, oferecendo uma visão abrangente das necessidades e expectativas da comunidade universitária.

A escolha da metodologia dos grupos focais foi motivada por sua natureza colaborativa, o que permitiu que os participantes expressassem livremente suas opiniões e experiências sobre questões fundamentais para o desenvolvimento da Instituição. As sessões foram mediadas por docentes da universidade com o suporte da equipe de planejamento, responsável pela organização dos grupos e acompanhamento das discussões.

Por fim, este documento não apenas apresenta os resultados específicos de cada grupo de foco, mas também uma análise comparativa que evidencia os pontos de convergência e divergência entre as diversas perspectivas, além de uma matriz SWOT consolidada. As conclusões e recomendações aqui contidas visam fornecer subsídios essenciais para o planejamento estratégico da universidade, permitindo a proposição de melhorias que atendam efetivamente às demandas da comunidade.

## 2. Metodologia

Frente aos objetivos traçados, recorreu-se à realização de grupos focais, abordagem qualitativa que facilita discussões aprofundadas e participativas sobre temas específicos entre membros de mesmo perfil ou segmento (Barbour, 2009; Bauer; Gaskell, 2013). Como se sabe, os dados qualitativos, que a esta investigação interessam, consistem em percepções, discursos e motivações dos pesquisados a respeito de temas específicos (Barbour, 2009; Bauer; Gaskell, 2013; Flick, 2009a; 2009b; Haguette, 1987; Gibbs, 2009; Yin, 2016).

A execução dos grupos focais requer entre 08 e 12 participantes e uma estrutura chamada sala espelho — uma sala de observação composta por profissionais com conhecimento no tema abordado, responsáveis por registrar as falas e, ocasionalmente, enviar lembretes ao mediador para apoiar o fluxo das discussões ou explorar mais a fundo determinados pontos levantados (Barbour, 2009; Bauer; Gaskell, 2013).

A escolha desta técnica teve como objetivo criar um ambiente de diálogo, estimulando os participantes a compartilharem suas percepções e experiências sobre a universidade, o que possibilitou uma compreensão abrangente e contextualizada das questões abordadas (anexo I).

No que tange às limitações metodológicas presentes nesta pesquisa, destaca-se a ausência de uma sala espelho na Instituição. Para solucionar essa questão, foi criada uma solução alternativa utilizando-se duas salas com transmissão em tempo real entre elas. Dessa forma, os observadores puderam assistir e ouvir as discussões, registrando suas anotações enquanto os participantes eram guiados e estimulados pelo moderador.

Outra limitação relevante foi a ausência de saturação. A pesquisa se encerra quando cada nova rodada de grupos gera pouca ou nenhuma informação inédita, indicando a recorrência dos temas discutidos. Essa situação ocorreu devido à restrição de recursos - tanto

de tempo quanto financeiros-, o que impediu a realização de múltiplas sessões com cada categoria de grupo. Assim, a saturação foi definida pela repetição de falas e percepções semelhantes entre os diferentes grupos participantes.

Apesar disso, a massa de dados obtida permitiu a captação de uma visão abrangente e plural sobre os temas abordados, reunindo subsídios importantes para a elaboração das recomendações expostas neste documento.

### 3. Resultados

As sessões dos grupos de foco foram realizadas presencialmente no campus Sede, nos dias 21, 22 e 23 de outubro de 2024, com a participação de cinco grupos distintos: (1) gestores; (2) docentes; (3) colaboradores terceirizados; (4) técnico-administrativos em educação (TAEs); e (5) discentes. O número de participantes em cada grupo está detalhado no quadro a seguir.

Quadro 1 - Quantitativo de participantes por grupo de foco

Grupo de Foco	Data e horário	Quantidade de participantes
Gestores	21/10/24 - 9 horas	12
Docentes	21/10/24 - 13h30	9
Terceirizados	22/10/24 - 9 horas	12
TAEs	22/10/24 - 13h30	12
Discentes	23/10/24 - 9 horas	8

A sala O-407 foi utilizada para os grupos, enquanto a sala O-415-A serviu como sala espelho para os observadores. A comunicação entre as salas foi realizada por meio de transmissão via *Google Meet*, sem gravação. Cada grupo focal foi mediado por docentes da UNIFAL-MG experientes em metodologias qualitativas, com o suporte da equipe de planejamento Institucional, que coordenou a organização dos encontros e acompanhou, como observadores, as discussões.

Os participantes de cada grupo foram selecionados conforme perfis previamente estabelecidos, garantindo uma composição

heterogênea que permitisse captar diferentes percepções. De modo geral, os critérios de seleção incluíram gênero, raça e etnia, idade, condição de pessoa com deficiência, ingresso por cotas, modalidade de curso (licenciatura ou bacharelado), área do conhecimento (ciências humanas, biológicas, exatas, engenharias, letras e sociais) e campus de origem (sede, Unidade Santa Clara, Poços de Caldas e Varginha). Dessa forma, 12 participantes foram convidados para cada grupo. Caso a pessoa convidada informasse que não poderia comparecer, outra pessoa seria convidada, buscando respeitar os perfis estabelecidos. Desse modo, apenas os grupos de docentes e discentes não contaram com 100% de presença, o que, contudo, não inviabilizou as discussões.

O roteiro dos grupos foi estruturado para incluir questões orientadoras previamente definidas (anexo I), abordando os elementos da análise SWOT - forças, fraquezas (ambiente interno), oportunidades e ameaças (ambiente externo). O objetivo era contribuir para o diagnóstico Institucional e fornecer subsídios à elaboração do novo planejamento estratégico para os próximos cinco anos, o PDI 2026-2030.

No início das sessões, era fornecida uma explicação sobre a importância da participação de todos os presentes e o funcionamento do método a ser utilizado. Também foi coletada a assinatura do "Termo de Anuência para Participação em Grupo Focal" (anexo II), que detalha a utilização dos dados e das falas dos participantes, assim como as garantias de confidencialidade e anonimato. Durante as sessões foram sendo anotadas as falas observadas com base em critérios de recorrência e relevância dos temas mencionados, a fim de identificar padrões, percepções dominantes e sugestões específicas de cada grupo. A pesquisa se encerra quando se atinge a saturação, isto é, quando a cada nova rodada de grupos, menos informações novas obtêm-se.

A seguir, são apresentadas as principais percepções de cada grupo.

### 3.1. Grupo focal Gestores

Quadro 2 - SWOT do grupo focal Gestores

Ambiente Interno	
Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Infraestrutura;</li> <li>● Acolhimento (Prace);</li> <li>● Suporte e apoio às atividades de pesquisa e pós;</li> <li>● Qualidade do ensino;</li> <li>● Acervo virtual;</li> <li>● Sistemas internos próprios;</li> <li>● A universidade ser pública, gratuita e de qualidade;</li> <li>● Proximidade das relações internas;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Falta de recursos humanos (TAEs em especial);</li> <li>● Falta de integração entre os sistemas internos;</li> <li>● Fechamento de cursos;</li> <li>● Burocracia e falta de clareza sobre os trâmites dos processos;</li> <li>● Dificuldade em encontrar informações;</li> <li>● Sobrecarga docente em razão das atribuições administrativas;</li> <li>● Falta de comprometimento de alguns colegas;</li> <li>● Comunicação interna;</li> <li>● Manutenção da infraestrutura interna;</li> <li>● Falta de treinamento e capacitação (ex: lidar com as diversidades, processos internos, gestão);</li> <li>● Inclusão (alunos PCDs, diversidade);</li> <li>● Distribuição do trabalho;</li> <li>● Falta de fluidez na gestão (informações desconectadas);</li> <li>● Desigualdade em termos de infraestrutura entre os cursos;</li> <li>● Logística de eventos;</li> <li>● Falta de entendimento do funcionamento da universidade;</li> <li>● Dificuldades em relação à operacionalização dos estágios;</li> <li>● Falta de clareza das atividades e trabalhos;</li> <li>● Engajamento;</li> <li>● Prazo para entregar obras;</li> <li>● Pauta de direitos humanos;</li> <li>● Transversalidade;</li> <li>● Transdisciplinaridade;</li> <li>● Desproporção na organização das Unidades Acadêmicas;</li> <li>● Cultura;</li> <li>● Desconexão do acervo da biblioteca com os projetos pedagógicos;</li> <li>● Divulgação dos serviços;</li> <li>● Docentes resistentes à mudança;</li> <li>● Resistência para tornar as informações públicas.</li> </ul>
Ambiente Externo	
Oportunidades	Ameaças

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inteligência Artificial;</li> <li>• Parcerias com empresas;</li> <li>• Parcerias regionais;</li> <li>• Transição energética;</li> <li>• Mudanças climáticas (pesquisa);</li> <li>• Editais de fomento;</li> <li>• Localização regional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cortes orçamentários;</li> <li>• Falta de atratividade;</li> <li>• Uso da inteligência artificial sem ética;</li> <li>• Alunos sem a base necessária;</li> <li>• Mudanças dos perfis dos alunos (novas gerações);</li> <li>• Imagem/estigmas da universidade pública;</li> <li>• Falta de conhecimento pela sociedade.</li> </ul>
---	--

### 3.2. Grupo focal Docentes

Quadro 3 - SWOT do grupo focal Docentes

Ambiente Interno	
Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tamanho da Instituição (pequena em relação a outras universidades o que "facilita mudanças").</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de pertencimento nas pessoas;</li> <li>• Falta de pensamento sistêmico;</li> <li>• Mais burocrática que outras instituições;</li> <li>• Preconceito e discriminação (ex: racismo e misogenia);</li> <li>• Processos burocráticos (ex: afastamento);</li> <li>• Pouca integração entre os sistemas;</li> <li>• Conhecer o que os colegas fazem/trabalham;</li> <li>• Pouca presença de pessoas em alguns campi/institutos;</li> <li>• Falta de TAEs;</li> <li>• Mapeamento de processos;</li> <li>• Descontinuidade do serviço (memória dos processos);</li> <li>• Processos ineficientes;</li> <li>• Falta de padronização entre as direções dos institutos;</li> <li>• Desequilíbrio entre as atividades dos servidores;</li> <li>• Falta de um espaço de integração;</li> <li>• Relacionamento interpessoal;</li> <li>• Desbalanceamento da infraestrutura;</li> <li>• Falta de apoio na saúde física e mental;</li> <li>• Mecanismos de priorização e distribuição de demandas;</li> <li>• Merecimento;</li> <li>• Desconhecimento de legislações (ex: 8.112/90 e 12.772/12);</li> <li>• Baixa participação na autoavaliação Institucional;</li> <li>• Trabalho remoto e reuniões virtuais;</li> <li>• Falta de esporte e arte;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Divulgação do que a universidade realiza;</li> <li>• Individualismo (as pessoas não pensam no todo);</li> <li>• Falta de integração entre o que é produzido nos <i>campi</i>;</li> </ul>
Ambiente Externo	
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ensino à Distância (EAD);</li> <li>• Programa Pró-Inovação;</li> <li>• Novas carreiras (flexibilização da formação);</li> <li>• Diferentes formas de ingresso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criação de IFs;</li> <li>• Cortes orçamentários;</li> <li>• Ensino à distância (EAD) das particulares;</li> <li>• Cursos técnicos;</li> <li>• Comunidade não saber que a universidade é pública;</li> <li>• Comunidade desconhecer a importância da universidade para o desenvolvimento da cidade;</li> </ul>

### 3.3. Grupo focal Colaboradores Terceirizados

Quadro 4 - SWOT do grupo focal Colaboradores Terceirizados

Ambiente Interno	
Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lugar bom de trabalhar;</li> <li>• Estabilidade institucional;</li> <li>• Bons salários e vale-alimentação;</li> <li>• Flexibilidade;</li> <li>• Contato com pesquisadores;</li> <li>• Participação em projetos de extensão;</li> <li>• Inclusão;</li> <li>• Prestígio;</li> <li>• Oportunidade de aprendizagem ("lugar do saber");</li> <li>• Respeito mútuo;</li> <li>• Incentivos a buscar o conhecimento;</li> <li>• Folgas programadas;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Divulgação dos serviços, projetos e dos mecanismos de acesso (ex: sisu);</li> <li>• Diferenças de tratamento (soberba);</li> <li>• Falta de ferramentas básicas de qualidade;</li> <li>• Confusão sobre quem é a chefia (a quem deve responder de fato);</li> <li>• Dependência de servidores para acessar sistemas;</li> <li>• Atendimento noturno sem suporte adequado (servidor);</li> <li>• Falta de um canal institucional de comunicação;</li> <li>• Falta de pessoal;</li> <li>• Falta de entendimento do funcionamento da organização como um todo (quem faz o que?);</li> <li>• Trabalho remoto (critérios e vantagens apenas para alguns);</li> <li>• Sobrecarga de trabalho e distribuição das tarefas (devido aos cortes);</li> <li>• Falta de respeito e urbanidade dos efetivos para com todos os terceirizados;</li> <li>• Desigualdade no apoio das chefias;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relações hierárquicas impróprias;</li> </ul>
Ambiente Externo	
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aproveitar as oportunidades para divulgação dos serviços da universidade e os caminhos para o seu uso;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cortes orçamentários (perda do emprego);</li> <li>• A universidade é desconhecida pela sociedade (cursos, serviços e assistência).</li> </ul>

### 3.4. Grupo focal Técnicos Administrativos em Educação (TAEs)

Quadro 5 - SWOT do grupo focal TAEs

Ambiente Interno	
Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabilidade;</li> <li>• Benefícios e oportunidades que a universidade oferece;</li> <li>• Projetos de extensão;</li> <li>• Programa de Apoio à Qualificação dos Servidores TAEs (PROQUALITAE);</li> <li>• Liberdade;</li> <li>• Acolhimento;</li> <li>• Papel social;</li> <li>• Melhora na estrutura ao longo do tempo;</li> <li>• Diversidade;</li> <li>• Poder de transformação;</li> <li>• Políticas de cotas;</li> <li>• Serviços oferecidos à comunidade;</li> <li>• Extensão não estar ligada à docência;</li> <li>• Manutenção (ex: limpeza e cuidado);</li> <li>• Boas relações e amizade com os colegas;</li> <li>• Retorno para a sociedade (ex: atendimento pelo SUS, projetos de extensão);</li> <li>• Melhoria na cultura de compartilhamento de conhecimento;</li> <li>• Acolhimento dos alunos;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Divulgação, propaganda da universidade, falta de comunicação com a sociedade;</li> <li>• Transparência dos caminhos das oportunidades;</li> <li>• Serviços são dissociados do nome da UNIFAL-MG;</li> <li>• Visão das pessoas em relação ao TAE;</li> <li>• Confusão das atribuições dos TAEs;</li> <li>• Falta de TAEs;</li> <li>• TAEs não podem ter substitutos em caso de afastamentos;</li> <li>• Despreparo dos gestores;</li> <li>• Falta de providências quanto aos que não trabalham;</li> <li>• Informação e conhecimento centralizados (não compartilhamento);</li> <li>• Individualismo;</li> <li>• Gestão do conhecimento (concentração de informações em nível pessoal);</li> <li>• Consistência dos programas de pesquisa (fragmentados, não se vê a continuidade/impacto);</li> <li>• Falta de conhecimento sobre a legislação por parte dos docentes;</li> <li>• Personalismo ("minha propriedade");</li> <li>• Visão da universidade como um local de prestação de serviços e não um local de trabalho;</li> <li>• Falta de <i>feedback</i> das avaliações de desempenho e CPA;</li> <li>• Lentidão dos processos e do aproveitamento das oportunidades;</li> <li>• Desrespeito aos horários de trabalho;</li> <li>• Docentes não informam a</li> </ul>

	<p>universidade sobre o que estão fazendo, pesquisando, realizando;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Falta de valorização das ações culturais;</li> <li>● Falta de projetos para aproveitar editais;</li> <li>● Evasão;</li> <li>● Repetência;</li> <li>● Pouca retenção;</li> <li>● Resistência interna;</li> <li>● Esgotamento (saúde mental);</li> <li>● Alinhamento entre os pares;</li> <li>● Treinamento (técnico e humano) e capacitação;</li> <li>● Espaço;</li> <li>● Criação de burocracias além das já existentes (falta de eficiência nos processos internos);</li> <li>● Negligência de problemas por parte das chefias;</li> <li>● Busca de cargos sem o compromisso com as responsabilidades;</li> <li>● Horário de trabalho no trabalho remoto;</li> <li>● Desconexão entre a formação oferecida e as necessidades do mercado;</li> <li>● Falta de comunicação;</li> <li>● Acompanhamento de egressos (apresentar os casos de sucesso para incentivar);</li> <li>● Falta de sinergia (visão institucional e de servir);</li> <li>● Falta de vincular a universidade nas publicações do <i>LinkedIn</i> e outras redes sociais;</li> <li>● Gestão compartilhada de recursos (comprar o que precisa e disponibilizar o que tiver a mais);</li> <li>● Expansão de cursos sem descontinuação de cursos com baixa procura;</li> <li>● Risco de complacência e desmotivação.</li> </ul>
Ambiente Externo	
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aproximar a universidade das empresas;</li> <li>● Editais de fomento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ensino à distância (EAD);</li> <li>● Estigmas quanto ao serviço público (zona de conforto);</li> <li>● Instabilidade política;</li> <li>● Orçamento;</li> <li>● Futuro da universidade no que tange a nova geração;</li> <li>● Desconhecimento da sociedade que a UNIFAL-MG é pública;</li> </ul>

### 3.5. Grupo focal Discentes

Quadro 6 - SWOT do grupo focal Discentes

Ambiente Interno	
Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Acolhimento;</li> <li>● Relacionamento interpessoal com os professores;</li> <li>● Extensão;</li> <li>● Lugar de escuta (na maioria);</li> <li>● Professores pacientes (na maioria);</li> <li>● Gestão acessível;</li> <li>● Várias formas de ingresso;</li> <li>● Portal da UNIFAL-MG;</li> <li>● Clínica médica;</li> <li>● Imagem da instituição.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Infraestrutura e manutenção;</li> <li>● Diferenças entre as estrutura dos cursos/<i>campi</i>;</li> <li>● Restaurante Universitário em Poços de Caldas;</li> <li>● Alto valor dos Restaurantes Universitários e subsídios para refeições no RU;</li> <li>● Assédio;</li> <li>● Precarização;</li> <li>● Representatividade;</li> <li>● Saúde mental;</li> <li>● Espaços de lazer e áreas de convivência/descanso;</li> <li>● Cultura;</li> <li>● Esporte;</li> <li>● Burocracias;</li> <li>● Falta de autonomia dos <i>campi</i> (necessidade de solicitar à sede);</li> <li>● Carga horária (CH) total das disciplinas não leva em conta as atividades extraclasse, o tempo de estudo para as provas, etc.;</li> <li>● Hospital universitário;</li> <li>● Moradia estudantil;</li> <li>● Direitos Humanos;</li> <li>● Capacitação dos professores para lidar com PCDs;</li> <li>● Apresentação dos canais de emprego;</li> <li>● Transporte intercampi e do centro para o campus de Poços de Caldas;</li> <li>● Terceirização dos ônibus (ex: trabalhos de campo);</li> <li>● Permanência;</li> <li>● Quantidade e fiscalização dos auxílios;</li> <li>● Nivelamento;</li> <li>● Formas de comunicação (<i>e-mail</i> não é adequado);</li> <li>● Melhorar a divulgação das oportunidades e editais;</li> <li>● Falta de professor/tutor nos hospitais conveniados;</li> <li>● Falta de divulgação das pesquisas, cursos e serviços;</li> <li>● Integração intercampi e dos cursos;</li> <li>● Acesso à saúde (CIAST);</li> <li>● Canais de comunicação com a Gestão Pública;</li> <li>● Cursos com baixo número de matriculados;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paredes brancas;</li> <li>• Poucos professores comprometidos e pacientes;</li> <li>• Pouca divulgação da UNIFAL-MG, seus cursos e projetos culturais (ex: feira itinerante, nos cursinhos, etc);</li> <li>• Pouco campo para estágio (ex: área da saúde);</li> <li>• Precarização (falta de insumos básicas);</li> <li>• Falta do sentido de comunidade;</li> <li>• Pouca presença dos projetos de extensão nas redes sociais (ex: tik tok, instagram);</li> <li>• Falta de espaço para amamentação;</li> <li>• Pouco aproveitamento do espaço do DCE.</li> </ul>
Ambiente Externo	
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Localização (na sede e no campus Varginha);</li> <li>• Parceria com empresas;</li> <li>• Governo progressista;</li> <li>• Mobilidade acadêmica (facilitar e incentivar);</li> <li>• Contato/divulgação em outros municípios;</li> <li>• Mediação e parcerias com a Gestão Pública Municipal;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EAD com preços baixos;</li> <li>• Localização (campus Poços);</li> <li>• Falta de base dos alunos que saem do ensino médio;</li> <li>• Falta de interesse pelos estudos;</li> <li>• Falta de interesse do poder político local em estreitar os laços com a universidade (ex: hospital universitário);</li> <li>• Desmoralização da universidade pública;</li> <li>• <i>Fake news</i>;</li> <li>• Orçamento;</li> <li>• "Cultura Efoa";</li> <li>• Cidades ficando mais caras;</li> <li>• Privatização da universidade;</li> <li>• Preconceito contra a universidade pública;</li> <li>• Dificuldade em conciliar trabalho e estudo por necessidade;</li> </ul>

#### 4. Análise comparativa dos resultados

A análise comparativa dos resultados dos grupos focais indica convergências e divergências entre as percepções dos distintos segmentos da comunidade interna da UNIFAL-MG.

Em termos de **forças**, há consenso sobre o acolhimento oferecido pela instituição e a qualidade do ensino, destacada por gestores, docentes, e TAEs. No entanto, algumas forças, como a infraestrutura e os benefícios institucionais, foram mais valorizadas por gestores e

TAEs, enquanto colaboradores terceirizados e discentes enfatizaram o respeito e o ambiente inclusivo.

Quanto às fraquezas, o excesso de burocracia, a pouca integração entre os sistemas internos, a sobrecarga de trabalho e a comunicação interna emergiram como pontos comuns. Gestores e docentes relataram dificuldades em processos burocráticos, enquanto colaboradores terceirizados apontaram problemas específicos como a dependência de servidores para acessar sistemas e a falta de ferramentas adequadas. Entre os discentes, a infraestrutura física e a carência de espaços de convivência foram mencionadas, refletindo uma demanda por melhorias no ambiente universitário.

No aspecto das oportunidades, a inovação tecnológica, especialmente a Inteligência Artificial, foi uma oportunidade comum mencionada, embora gestores e docentes a vejam também como um risco em termos éticos. A aproximação com o setor privado e a expansão de parcerias locais e regionais também foram reconhecidas como oportunidades para fortalecer o papel da universidade na sociedade.

Por fim, as ameaças mais citadas foram os cortes orçamentários, que preocupam todos os grupos devido seu impacto potencial no funcionamento da Instituição, e o desconhecimento da sociedade sobre a universidade.

Diante disso, com o objetivo de sistematizar os resultados dos grupos de foco, segue uma proposta de análise SWOT consolidada.

Quadro 7 - Análise SWOT consolidada

Ambiente Interno	
Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"><li>• Acolhimento;</li><li>• Qualidade do Ensino e Pesquisa;</li><li>• Programas de Extensão;</li><li>• Serviços à Comunidade;</li><li>• Papel Social;</li><li>• Gratuidade;</li><li>• Proximidade e diálogo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pouca integração dos sistemas internos;</li><li>• Divulgação da universidade;</li><li>• Falta de manutenção dos espaços;</li><li>• Falta de TAEs;</li><li>• Sobrecarga de trabalho e estudo;</li><li>• Comunicação interna;</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excesso de burocracia;</li> <li>• Saúde mental e física;</li> <li>• Assédio e preconceito;</li> <li>• Infraestrutura assimétrica;</li> <li>• Falta de visão institucional;</li> <li>• Mapeamento de processos.</li> </ul>
Ambiente Externo	
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parcerias e integração local e regional;</li> <li>• Uso ético e estratégico da Inteligência Artificial;</li> <li>• Editais de fomento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cortes orçamentários;</li> <li>• EaD das Instituições privadas;</li> <li>• Desinteresse pela educação superior;</li> <li>• Estigmas sobre a Universidade Pública;</li> <li>• Falta de base dos alunos;</li> <li>• Desconhecimento da sociedade sobre a universidade.</li> </ul>

## 5. Conclusões e recomendações

As análises indicam que a UNIFAL-MG possui uma base sólida de acolhimento e qualidade educacional, valorizada por todos os segmentos, o que fortalece a imagem institucional. No entanto, a universidade enfrenta desafios em termos de burocracia, integração entre sistemas e infraestrutura física, que afetam diretamente a experiência dos membros da comunidade acadêmica.

Recomenda-se, portanto, que o planejamento estratégico 2026-2030 inclua ações para aprimorar a **eficiência dos processos e comunicação internos**, e **integração dos sistemas internos**, com vistas a reduzir a sobrecarga e melhorar a comunicação entre setores. Além disso, é importante direcionar investimentos para melhorias na **infraestrutura física**, especialmente em áreas de convivência e acessibilidade, e **assistência estudantil**, atendendo às demandas dos discentes.

Quanto às oportunidades, explorar parcerias com o setor público e privado locais, e fortalecer a presença regional podem ampliar a captação de recursos e consolidar a imagem e o papel da UNIFAL-MG na comunidade. Para lidar com as ameaças, a universidade deve desenvolver uma estratégia de resiliência financeira, buscando

alternativas para minimizar o impacto dos cortes orçamentários e fortalecer sua imagem perante a comunidade.

Essas recomendações visam contribuir para o desempenho Institucional e responder de forma mais eficaz às expectativas da comunidade interna.

## Referências

BARBOUR, Rosaline. Grupos focais. Porto Alegre: Artmed, 2009.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George (org.). Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

HAGUETTE, Teresa Maria Frota. Metodologias qualitativas na sociologia. Petrópolis, RJ: Vozes, 1987.

FLICK, Uwe. Desenho da pesquisa qualitativa. Porto Alegre: Bookman: Artmed, 2009a.

FLICK, Uwe. Introdução à pesquisa qualitativa. 3. ed. Porto Alegre: Artmed: Bookman, 2009b.

GIBBS, Graham. Análise de dados qualitativos. Porto Alegre: Bookman: Artmed, 2009.

YIN, Robert K. Pesquisa qualitativa do início ao fim. Porto Alegre: Penso, 2016.

# Anexos

## Anexo I

### Roteiro Grupos de Foco

Recepção dos Participantes:

Bom dia, tarde, noite...

Sejam bem-vindos à realização dos grupos de foco com os TAEs / Docentes / Gestores / Discentes / Terceirizados da UNIFAL-MG, que tem como objetivo dar suporte a construção do diagnóstico da instituição, para consolidação do nosso PDI. O PDI (plano de desenvolvimento institucional da organização) é o documento que irá guiar a UNIFAL-MG nos próximos anos na direção de se tornar uma instituição melhor.

Vocês foram selecionados para participar desta dinâmica por representarem a nossa comunidade acadêmica dentro do perfil dos presentes.

Meu nome é XXXXXX sou professor da XXXXXX. Estou aqui como parte da equipe que está consolidando este diagnóstico e serei o facilitador desta conversa.

A metodologia que utilizaremos é a de grupos de foco, na qual teremos uma conversa sobre algumas questões relacionadas à nossa universidade. Para que essa conversa seja produtiva temos alguns direcionamentos:

1. Peço que escrevam seus nomes nas folhas que estão diante de vocês e que dobrem em formato de triângulo para que possa ver o nome de todos, e todos possam ver seus nomes<sup>1</sup>.
2. Peço que desliguem os celulares para termos uma atenção focalizada em tudo que será dito aqui.
3. Todos devem falar e a opinião de todos será levada em conta e é muito importante nesta fase da construção do diagnóstico que todos opinem.

---

<sup>1</sup> É muito importante que o mediador trate todos pelo nome.

4. O anonimato das falas é garantido e condição principal para a realização desta conversa. Nenhuma opinião ou fala será identificada no relatório.
5. Existe uma sala de apoio nos observando, com algumas pessoas da equipe que me dão suporte para que eu não esqueça de nenhum assunto relevante que deve ser tratado aqui dentro. Eles fazem anotações sobre o que é dito e, eventualmente, me passam lembretes pelo whatsapp, caso eu tenha esquecido de tocar em algum assunto importante no decorrer de nossa conversa. Por isso eu ficarei com o celular ligado. Mesmo porque, muitas vezes, é difícil ser o mediador e anotar ao mesmo tempo, e eu preciso de ajuda para isso. Como falei antes, a fala de todos é importante e todos devem falar, e todas as falas serão consideradas.
6. Este é um momento muito importante para nossa universidade. A contribuição de cada um de vocês é essencial para que possamos construir juntos um plano que reflita as reais necessidades e expectativas de nossa comunidade acadêmica.

Dito isso, pergunto se alguém tem alguma dúvida.

Quebra gelo:

1. Peço agora que se apresentem falando o nome, quanto tempo estão na UNIFAL-MG, que função exercem (ou de que curso são, no caso dos alunos / que disciplinas ministram e em quais cursos, no caso dos docentes).
2. Por que e como escolheram a UNIFAL-MG para estudar / trabalhar
3. Como tem sido a experiência de estudar / trabalhar na UNIFAL?
4. Se você pudesse descrever a UNIFAL-MG em uma palavra, qual seria? E por quê?

### Perguntas

1. O que mais te orgulha quando você pensa na UNIFAL-MG? (forças)
2. O que mencionaria a um amigo se tivesse que destacar pontos positivos sobre a UNIFAL-MG? (forças)

3. A UNIFAL-MG possui algum diferencial? Se sim, qual? (forças e oportunidades)
  - a. durante a moderação: perguntar em relação a outras universidades para os docentes, discentes e TAEs
4. O que você gostaria que a Universidade tivesse? (forças e oportunidades)
5. Se você tivesse o poder de mudar algo dentro da UNIFAL-MG, o que você mudaria? (fraquezas)
6. Se você pudesse melhorar os serviços oferecidos pela UNIFAL-MG, o que você melhoraria? E como? (fraquezas)
7. Em sua opinião, existe alguma coisa sobre a universidade que seja relevante para a comunidade interna e que precisa ser divulgada? (fraquezas)
8. Em sua opinião, existe alguma coisa sobre a universidade que seja relevante para a comunidade externa e que precisa ser divulgada? (fraquezas)
9. Quais oportunidades a UNIFAL-MG deve aproveitar nos próximos anos para se tornar uma instituição melhor? (oportunidades)
10. Quais tendências você observa que a UNIFAL-MG deve se antecipar para melhorar sua atuação? (oportunidades)
11. Há algo no ambiente externo que pode impactar positivamente a UNIFAL-MG? (oportunidades)
12. Há algo no ambiente externo que pode impactar negativamente a universidade? (ameaças)
13. Quais perigos você enxerga para a universidade nos próximos anos, e como acha que poderíamos nos preparar para enfrentá-los? (ameaças)
14. Como seria a universidade dos seus sonhos? (já para ajudar na visão de futuro)
15. O que falta para UNIFAL-MG se tornar a universidade que você sonha? (fraquezas)

## Anexo II

### TERMO DE ANUÊNCIA PARA PARTICIPAÇÃO EM GRUPO FOCAL

Eu, abaixo assinado(a), declaro que fui convidado(a) a participar de um grupo focal organizado pela Universidade Federal de Alfenas - UNIFAL-MG, no contexto da construção do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), e estou ciente e de acordo com os seguintes termos:

**Objetivo da Pesquisa:** A presente atividade tem como objetivo reunir contribuições e percepções dos diferentes segmentos da universidade sobre o desenvolvimento institucional, a fim de subsidiar a elaboração do novo Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UNIFAL-MG.

**Transmissão e Observação:** A conversa será transmitida para uma sala de observação, onde estarão presentes membros do setor de Planejamento da universidade, estagiários e alunos que estão aprendendo a técnica de grupo focal. Essas pessoas farão anotações das contribuições fornecidas, sem, no entanto, identificar ou individualizar os participantes.

**Confidencialidade e Anonimato:** Todas as contribuições feitas durante o grupo focal serão tratadas de forma anônima. Nenhuma identificação pessoal será associada aos comentários e as informações coletadas serão utilizadas exclusivamente para os fins propostos. Após a conclusão dos grupos focais, será realizada uma consolidação geral das informações, que também não conterá a identificação individual dos participantes.

**Tratamento de Dados Pessoais:** Em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), o tratamento de dados pessoais sensíveis será realizado conforme disposto no Art. 11, sendo permitido nas hipóteses em que for indispensável para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador, bem como para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais sensíveis. Todas as informações coletadas serão utilizadas exclusivamente para os fins

propostos, assegurando o anonimato dos participantes e o tratamento ético dos dados.

Direito de Retirada: Tenho o direito de, a qualquer momento, retirar meu consentimento para participar deste grupo focal, sem qualquer prejuízo ou penalidade.

Declaro estar ciente e de acordo com os termos acima expostos e autorizo a participação nas condições mencionadas.

Nome Completo: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/10/2024