

# TENDÊNCIAS EM ADMINISTRAÇÃO

N.04 (B) – ANO 3 | JUL/DEZ 2025

ISSN 2526-6616



R E V I S T A

# TENDA





## **EXPEDIENTE**

Ministério da Educação - MEC

Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica - SETEC

CEFET/RJ - CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA CELSO SUCKOW DA FONSECA

**TENDA – TENDÊNCIAS EM ADMINISTRAÇÃO** - Revista do Cefet/RJ | N.04, Ano 03 - Jul/Dez de 2025

<https://revistas.cefet-rj.br/index.php/tenda>

### **Diretor-Geral**

Mauricio Saldanha Motta

### **Vice-Diretora**

Gisele Maria Ribeiro Vieira

### **Diretor de Ensino**

Dayse Haime Pastore

### **Diretor de Pesquisa e Pós-Graduação**

Ronney Arismel Mancebo Boloy

### **Diretor de Gestão Estratégica**

Diego Moreira de Araújo Carvalho

### **Diretor de Extensão**

Renata da Silva Moura

### **Diretor de Administração e Planejamento**

Bianca de França Tempone Felga de Moraes

### **Departamento de Ensino Superior**

Bernardo José Lima Gomes

### **Departamento de Ensino Médio e Técnico**

Irene de Barcelos Alves

**Presidente do Comitê Técnico-Científico**

Antonio Maurício Castanheira das Neves (Professor Titular Aposentado) – CEFET/RJ

**Comitê Técnico-Científico**

Alessandro Rosa Zachi (CEFET/RJ)

Alexandre Alves Santiago (CEFET/RJ)

Antonio José Caulliriaux Pithon (CEFET/RJ)

Antonio Martinez Fandiño (UFRRJ)

Arcádio Fernandez (INMETRO)

Carlos José Corrêa (CEFET/RJ/ FGV – *In Memoriam*)

Fernando Neves Pereira (CEFET/RJ / UFF/RJ)

Helio Vargas Chaves de Souza (CEFET/RJ)

José Artur d'Oliveira Mussi (CEFET/RJ)

Jose Ricardo de Souza Ramos (UCP)

Lélio Moura Lourenço (UFJF)

Luiza Cantuária Costa (CEFET/RJ)

Luiz Cesar Barçante (CEFET/RJ – Aposentado / FGV)

Maria Aparecida Mamede Neves (PUC-Rio)

Maria do Carmo de Figueiredo Cisne (UFF/RJ)

Marina Rodrigues Brochado (CEFET/RJ / INEP) – Professora Titular Sênior)

Maylta de Souza Brandão (IFRJ)

Miriam Zippin Grinspum Paura (UERJ)

Nisete Augusta de Amigo (CEFET/RJ – Aposentada)

Osvaldo Ribeiro da Cruz Filho (CEFET/RJ – Professor Sênior/UFRJ)

Patrícia Guimarães Crossetti (CEFET/RJ)

Patrícia Maneschky (UERJ)

Pedro Pablo Riascos Henao (CEFET/RJ)

Rafael Mello Barbosa (CEFET/RJ)

Rosana Dischinger Miranda (CEFET/RJ)

Salvador Carlos Pires Ribeiro (CEFET/RJ)

Sidney Teylor de Oliveira (CEFET/RJ)

Silvino Figueira Netto (CEFET/RJ – Professor Sênior)

Thuany Espirito Santo de Lima (CEFET/RJ)

Wagner Bento (INMETRO)

Wladimir Henriques Motta (CEFET/RJ)

### **Presidente do Conselho Editorial**

Miriam Carmen Maciel da Nóbrega Pacheco

### **Diretoria Adjunta do Conselho Editorial**

Silvia Cristina Rufino

### **Conselho Editorial**

Alexandre Barbosa Marques

Andre Figueiredo Moraes

Andrea Alves Silveira Monteiro

Braulio Tito dos Santos

Carmelita Seno Carneira Alves

Claudio Almeida Pinheiro

Delcio Garcia de Sousa

Elizabeth Freitas Rodrigues

Fábio De Simone e Souza

Fernanda Rosa dos Santos

Fernando Ramos Corrêa

Francisco de Assis Bandeira Alves

Heraldo Pimenta Borges Filho

Josélia Maria de Oliveira Rabelo

Leon Diniz Alvez

Lincoln Araújo de Medeiros

Luciano Oliveira Carino

Luiz Rogério Cordeiro de Oliveira

Marcelo de Alencar Santana Irineu

Marcos Otavio Dias Calazans

Marcus Val Springer

Mario Manhães Mosso

Paulo Henrique Pinho de Oliveira

Rafael Canellas Ferrara Garrasino

Rafael de Oliveira Costa

Renata Faria Santos

Renato Rodrigues dos Santos

Ricardo Nascimento Ferreira

Robson Lima Rangel

Sílvia Cristina Rufino

Thiago Ribeiro Cerqueira

Úrsula Gomes Rosa Maruyama

Valmir Martins de Barros

Willer Firmiano da Silva



**Editoria**

Miriam Carmen Maciel da Nóbrega Pacheco

**Revisão**

Francisco de Assis Bandeira Alves

**Assistente de Editoria**

Claudio Almeida Pinheiro

Myllena Maciel Pacheco

**Capa**

Myllena Maciel Pacheco

**Biblioteca Central**

Mariana de Oliveira Caruso Carvalho

**Projeto Gráfico/Diagramação Divisão de Programação Visual - DPROV**

Isabela Menezes da Silva Devonish

Felipe de Gouvêa Peixoto Alves

Guilherme Leonardo Soares Medeiros



## APRESENTAÇÃO

O *Volume 4 da Revista TENDA – Tendências em Administração* reúne 18 artigos científicos, resultantes de trabalhos acadêmicos de caráter multidisciplinar, que refletem a riqueza e a diversidade das pesquisas desenvolvidas no âmbito do Ensino Técnico e Tecnológico, da graduação e da pós-graduação lato sensu e stricto sensu. Esta edição tem como propósito ampliar a difusão do conhecimento técnico-científico e compartilhar experiências oriundas da interação entre pesquisadores, profissionais e estudantes de diferentes áreas do saber.

Os artigos abordam temáticas contemporâneas e socialmente relevantes, contemplando reflexões éticas no ambiente organizacional, discussões sobre assédio moral e sexual, desigualdades de gênero, interseccionalidade, inclusão social, além de estudos voltados à gestão pública, empreendedorismo, inteligência competitiva, inovação, startups, logística, infraestrutura, energia, telecomunicações, educação, turismo e sustentabilidade. A pluralidade dos temas evidencia a amplitude do campo da Administração e suas interfaces com outras áreas do conhecimento.

A diversidade institucional e geográfica dos autores possibilita alcançar diferentes percepções do território nacional, valorizando a Revista TENDA, seus parceiros e o compromisso contínuo com a qualidade, a responsabilidade acadêmica e a produção de conhecimento crítico, desenvolvida com excelência por discentes, técnico-administrativos e docentes.

Em um cenário de competitividade cada vez mais intensa e dinâmicas organizacionais em constante transformação, o conhecimento assume papel estratégico fundamental para a inovação, a tomada de decisão e a sustentabilidade das organizações e da sociedade. Trata-se de um recurso vivo e em permanente evolução, que exige atenção às novas tecnologias, metodologias, práticas de gestão e avanços científicos capazes de influenciar os rumos do futuro.

Os trabalhos apresentados neste volume convidam o leitor à reflexão crítica sobre os desafios contemporâneos, suas tendências e impactos, proporcionando uma leitura instigante, atual e agregadora, que contribui para a compreensão da evolução do conhecimento em múltiplos contextos e realidades.

Convidamos todos a explorarem esta edição do Volume 4 da Revista TENDA, certos de que ela favorecerá reflexões relevantes, aprendizados significativos e o fortalecimento do diálogo acadêmico e profissional.

**Luciano Oliveira Carino, MSc**

Professor do Ensino Médio, Técnico e Tecnológico – EBTT – CEFET/RJ

**SUMÁRIO****4. EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA E INTERNACIONALIZAÇÃO**

INTERCÂMBIO ESTUDANTIL: ANÁLISE E ESTRUTURAÇÃO DE APADRINHAMENTO NO CEFET .....	15
WORK EXPERIENCE NO COMPLEXO DISNEY ORLANDO: EXPECTATIVA X REALIDADE PARA BRASILEIROS .....	50
ESTUDO SOBRE A NECESSIDADE DE PROFISSIONAIS BILÍNGUES: O CASO DO CURSO DE GESTÃO DE TURISMO DA UFPR LITORAL .....	66
FORMAÇÃO EMPREENDEDORA NO CEFET/RJ: ESTUDO DOS EGRESSOS DO PROGRAMA DE EXTENSÃO ENACTUS .....	91

**5. TECNOLOGIA PARA INCLUSÃO**

INTERSECCIONALIDADE E DESENVOLVIMENTO REGIONAL BRASILEIRO: TURISMO INCLUSIVO ANTIRRACISTA NO LITORAL DO PARANÁ .....	140
AUTOMAÇÃO COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO SOCIAL NO AMBIENTE ESCOLAR - CADEIRA DE RODAS INTELIGENTE .....	161
MÉTODO MAMA DE ALFABETIZAÇÃO ( <i>MAMA LITERACY METHOD</i> ) NA EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS(EJA) E AUTOALFABETIZAÇÃO .....	172



## PREFÁCIO

Senti-me honrado ao ser convidado pela professora Dra. Miriam Carmen Maciel da Nóbrega Pacheco a elaborar este prefácio. Tenho acompanhado o esforço dessa visionária, que entendeu a importância deste veículo para nossos alunos, nosso curso e nossa instituição. A ela, meu sincero agradecimento.

É gratificante ver a Revista TENDA se consolidando como veículo de publicação da pesquisa acadêmica, sobretudo a realizada por discentes e servidores de instituições públicas, como o CEFET/RJ.

Este quarto volume contemplou 18 artigos. A perspectiva multidisciplinar ficou evidente nos cinco eixos temáticos abordados. O eixo Ética e Humanidades tratou de comportamento, desigualdade e integridade humanas. O eixo Inovação e Tecnologia contemplou inteligência competitiva, uso das redes sociais, tecnologias baseadas em Inteligência Artificial, e telemedicina. Sustentabilidade e Futuro, terceiro eixo temático, abordou gerenciamento de riscos, geração distribuída de energia elétrica, sistema híbrido eólico-solar de geração de energia, e tecnologias para promoção da sustentabilidade urbana. O eixo Extensão Universitária e Internacionalização reuniu artigos que trataram da relação entre a universidade e a sociedade, bem como experiências de trabalho internacional e a demanda por profissionais bilíngues no âmbito do turismo. Por último, o eixo Inclusão tratou do turismo inclusivo, da automação para inclusão social no ambiente escolar, e de um método com potencial disruptivo para alfabetização de jovens e adultos.

Novamente a Revista TENDA marcou sua vocação para a vanguarda da pesquisa, abordando temas que apontam para o futuro da gestão, tanto pública como privada. A diversidade também esteve presente, em relação aos temas, às abordagens teóricas e práticas dos artigos e aos aspectos técnicos, humanos e sociais. O âmbito regional das edições anteriores expandiu-se para o nacional, sendo que dois artigos enfocaram o Estado do Paraná.

Os leitores certamente encontrarão, neste volume, material que agregará valor às suas próprias pesquisas e ao seu conhecimento pessoal. Boa leitura.

**Professor Alexandre Barbosa Marques, DSc**

Professor do Magistério Superior – CEFET/RJ



## EDITORIAL

Chegamos ao quarto volume da **Revista TENDA – Tendências em Administração**, consolidando este canal como um espaço vital para o compartilhamento de pesquisas que emergem do rigor acadêmico e buscam a aplicabilidade prática no cenário organizacional. Mantemos nosso compromisso institucional com a formação de profissionais e pesquisadores aptos a lidar com a complexidade do mundo contemporâneo, onde a gestão não se limita a processos, mas se expande para a ética, a inovação e o impacto social.

Nesta edição, o leitor encontrará uma multidisciplinaridade que reflete os desafios da "nova gestão". Navegamos por temas urgentes e transversais:

- **Ética e Humanidade:** Iniciamos com reflexões essenciais sobre a prevenção ao assédio moral e sexual, reafirmando que a cultura organizacional deve ser pautada pelo respeito e pela equidade de gênero.
- **Inovação e Tecnologia:** Exploramos a inteligência competitiva em incubadoras, o uso de tecnologias inteligentes na logística contra roubos de carga e o papel vital das redes sociais para o crescimento de *startups*.
- **Sustentabilidade e Futuro:** Debates sobre a matriz energética nacional por meio da geração distribuída e sistemas híbridos, além de discutirmos infraestruturas verdes e o conceito de "Cidades de 15 Minutos" como caminhos para um urbanismo mais humano.
- **Extensão e Internacionalização:** Trazemos a experiência prática dos egressos do programa Enactus, estudos sobre intercâmbio estudantil e a análise do mercado de turismo sob a ótica da inclusão e do bilinguismo.
- **Tecnologia para Inclusão:** Encerramos com o potencial transformador da automação e das telecomunicações aplicadas à telemedicina e à inclusão social no ambiente escolar.

Para guiar a leitura destes trabalhos, vale recordar a provocação de **Henry Mintzberg**: *“A gestão é, acima de tudo, uma prática onde a arte, a ciência e o artesanato se encontram”*. Este volume é a materialização desse pensamento; cada artigo aqui presente é um exercício de técnica (ciência), mas também de visão estratégica (arte) e de adaptação à realidade local (artesanato).

Fica nesta edição, portanto, a nossa contribuição para o fortalecimento da Ciência da Administração. Que os conhecimentos aqui reunidos sirvam de base para novas práticas e reflexões.

Boa leitura e até a próxima!

**Fernando Ramos Corrêa, DSc**

Professor Titular do Magistério Superior – CEFET/RJ

Coordenador do Curso de Graduação em Administração – CCGADM – CEFET/RJ



## RESUMOS

1. O presente trabalho tem como objetivo apresentar uma cartilha sobre ética e assédio moral, visando esclarecer causas, consequências, condutas necessárias ao seu enfrentamento e formas de prevenção, de modo a contribuir para a prática do ensino de filosofia, propiciando uma formação mais humanizada. O método utilizado é o teórico-comparativo mediante análise de dados qualitativos relevantes. Fundamentação do conteúdo teórico-metodológico, no qual analisamos a filosofia ética de Aristóteles (384-322 a.C.) a partir da obra *Ética a Nicômaco*. Recorreremos ainda às reflexões do filósofo Fernando Savater e sua obra *Ética para meu filho*. Contextualização da pesquisa no âmbito da instituição na qual foi desenvolvida e aplicada, o Cefet/RJ, bem como no âmbito do ensino de filosofia. Apresentação e uso do produto didático, visando estimular a reflexão crítica do indivíduo para uma formação que contemple a sensibilização e prevenção contra o assédio moral. Partindo também dos estudos de pesquisadores da área da saúde dos trabalhadores como o psiquiatra alemão Heinz Leymann e a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, foi desenvolvida a cartilha “Assédio Moral: Dialogar para prevenir”. Optamos por realizar a aplicação em duas turmas do ensino médio técnico integrado da unidade Maria da Graça do Cefet/RJ, que se deu no primeiro bimestre de 2019. A cartilha não tem a pretensão de esgotar as reflexões quanto à ética nas relações humanas e o assédio moral, muito menos estabelecer regras ou condutas necessárias ao bom convívio em sociedade. Trata-se, antes, de uma contribuição para o debate público em torno do assédio moral, especialmente voltada para a prevenção e explorando uma via que se caracteriza pela promoção da reflexão e da problematização acerca das relações de convívio.

2. O assédio sexual no mundo corporativo configura-se como uma prática abusiva que compromete a integridade física, emocional e profissional das vítimas, além de afetar negativamente o ambiente organizacional. Este trabalho tem como objetivo analisar casos de enfrentamento ao assédio sexual nas empresas, abordando aspectos legais, culturais e estruturais que favorecem sua ocorrência. A pesquisa, de caráter qualitativo e exploratório, foi desenvolvida a partir de revisão bibliográfica e análise de documentos institucionais, além da aplicação de um formulário online com 50 profissionais de diferentes áreas, coletado entre maio e junho de 2025. Os resultados apontam que a ausência de políticas preventivas, somada à uma cultura de silenciamento contribui para a perpetuação do problema.

3. Esta pesquisa tem como objetivo principal apresentar informações e conceitos sobre planejamento e sistemas integrados para que possamos entender como a administração pública pode otimizar sua seção de compras para que o processo licitatório seja menos longo. A administração pública possui um processo de licitação que não cumpre prazos e não respeita cronogramas. As etapas do processo são soltas e não há uma objetividade no seu desenvolvimento. A criação do setor de planejamento otimizaria esta situação, pois reduziria a quantidade de processos de compra de forma significativa e agilizaria todo o processo de licitação. O estudo colabora para que os órgãos públicos possam investir melhor os recursos e não perder os prazos.

4. A Inteligência Competitiva é um tema atual e seus produtos são transversais às tomadas de decisões em múltiplos ambientes das organizações. O presente trabalho tem por objetivo propor uma estrutura para o Núcleo de Inteligência Competitiva da IETEC-Cefet/RJ – Incubadora de Empresas Tecnológicas. A partir dos referenciais teóricos e da entrevista conduzida com três empreendedores residentes construiu-se um documento de referência. O conceito defendido é o do Núcleo funcionando como braço estratégico das



empresas residentes e da IETEC, suprindo-os de informações relevantes à tomada de decisão e à gestão de seus projetos de inovação.

**5.** Este trabalho tem como objetivo analisar, de forma descritiva, a atuação de startups no mercado brasileiro e global, além de entender o papel do Instagram no dia a dia dos negócios, em específico, no mercado de bebidas *ready to drink*. Buscou-se entender como funcionam diversas concorrentes da empresa objeto de estudo, desde suas relações com os consumidores até a estrutura capital, e como é a sua participação no mercado. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica, descritiva e documental, com abordagem qualitativa, fazendo uso de uma entrevista direta com os proprietários do negócio, com o propósito de compreender a fundo a empresa analisada. A entrevista, foi separada em blocos, a fim de entender o mercado em que a empresa está situada, características do negócio, sua visão sobre relacionamento com cliente e canais, além de planos futuros da empresa. Como principal resultado, foi entregue uma análise completa sobre quatro blocos do *Business Model Canvas* da empresa, juntamente com sugestões de aprimoramento.

**6.** O roubo de cargas é um dos maiores desafios enfrentados pelo setor logístico brasileiro, impactando de forma significativa o segmento alimentício no estado do Rio de Janeiro, em virtude da perecibilidade dos produtos e da necessidade de transporte sob condições controladas. Em 2024, foram registradas mais de 10 mil ocorrências no país, com prejuízos que ultrapassaram R\$ 1,2 bilhão, reforçando a urgência de soluções inovadoras para a gestão de riscos logísticos. Este estudo tem como objetivo analisar como tecnologias inteligentes — como Inteligência Artificial (IA), Machine Learning e telemetria avançada — contribuem para a prevenção de roubos de carga e a redução de custos operacionais no setor alimentício. A pesquisa, de natureza qualitativa, aplicada e exploratória, utiliza o método de estudo de caso em empresas da região metropolitana do Rio de Janeiro que implementaram sistemas de monitoramento, como o software Gabriel. Os resultados apontam que essas tecnologias aumentam a segurança, melhoram a rastreabilidade e fortalecem a competitividade, reduzindo em até 50% os incidentes de segurança. Conclui-se que a integração de ferramentas inteligentes à gestão logística constitui medida preventiva e estratégica, com impacto positivo na eficiência e confiabilidade do setor.

**7.** Este documento foi elaborado para abordar desafios e a importância tecnológica da infraestrutura de telecomunicações no nosso país, durante o processo de pesquisa abordamos diversos pontos. A telemedicina cresceu muito no Brasil entre 2020 e 2025, principalmente por causa da pandemia e do avanço da tecnologia. Neste trabalho, nos falaremos sobre como as leis e normas foram mudando de acordo com o tempo e as necessidades que surgiram, como a LGPD, a Resolução do CFM nº 2.314/2022, e outras regras de segurança da informação, como a ABNT ISO/IEC 27001, bem como normas internacionais, como a HIPAA. Mesmo com este crescimento, ainda existem diversos desafios, como conexão precária, baixa largura de banda, dificuldade dos sistemas se conectarem e riscos com a segurança dos dados. Mostraremos algumas soluções que já estão sendo usadas, como internet via satélite (Starlink e a Telebras), redes móveis 4G e 5G, VPN, criptografia, computação de borda (Edge Computing) e uso de nuvem. Analisamos exemplos reais que foram bem-sucedidos, como o projeto RUTE e o Hospital das Clínicas da USP. No final, concluímos que juntar tecnologia, leis atualizadas e inclusão digital é o que vai realmente fazer a telemedicina dar certo no nosso país.

**8.** As instituições brasileiras de ensino médio e superior têm seu desenvolvimento no decorrer do século vinte. As instalações em sua grande maioria foram construídas antes dos anos 70. Nesse período proteção contra incêndio ainda não era um tema de relevância e importância no Brasil quando se projetavam os prédios. A não existência de cultura prevencionista bem como de regulamentos ou exigências voltadas à segurança contra incêndio, colocam as instituições de ensino expostas a grande risco. Agora, a moderna engenharia pode e deve utilizar ferramentas tais como as técnicas de análises de risco de forma a buscar possíveis informações que podem levar a alta direção responsável pelas ocupações a escolher outros sistemas de proteção contra incêndios além dos previstos em legislação. Tal fato, se deve a uma forma moderna de gestão dos riscos de incêndio mais avançada que visa proteger os ocupantes, suas instalações, a sua continuidade operacional e evitar danos ambientais. A análise de risco pode identificar fragilidades que uma norma não consegue atender. Portanto, como resultado o conjunto de ferramentas de análises de risco somado aos requisitos legais pode facilitar ao responsável pelas edificações existentes ou ainda em fase de projeto a usar sistemas de combate ao incêndio avançados e promover uma melhor gestão da segurança em todos os sentidos.

**9.** A geração distribuída (GD), por meio das energias eólica, hídrica e, especialmente, solar fotovoltaica, destaca-se como uma solução sustentável não apenas para a diversificação da matriz energética brasileira, mas também para a sua democratização. Este artigo analisa os benefícios, fronteiras e perspectivas da GD em território nacional com base em três artigos acadêmicos do estado da arte. A metodologia adotada inclui extensa revisão bibliográfica e análise comparativa de dados técnicos, econômicos e ambientais. Os resultados evidenciam a contribuição da GD na redução de perdas na rede elétrica central, melhoria do perfil de tensão nas linhas de transmissão, diminuição das emissões de gases poluentes e de efeito estufa (GEE) e geração de retorno financeiro a médio prazo. Ademais, faz-se evidente seu potencial na inclusão energética, no desenvolvimento regional e na interiorização urbana. Todavia, obstáculos como instabilidade jurídica, dependência tecnológica estrangeira e barreiras financeiras limitam seu avanço. Em conclusão, o fortalecimento da GD requer a estabilidade das políticas públicas e regulatórias, o amplo incentivo à nacionalização das tecnologias relacionadas ao setor e a integração entre soluções técnicas e sociais.

**10.** Este artigo explora a eficiência e a viabilidade de sistemas híbridos de energia eólica-solar, com o objetivo de reduzir os custos energéticos a longo prazo e mitigar a utilização de recursos não renováveis. A análise apresentada baseia-se numa comparação com os sistemas energéticos convencionais, como o petróleo, o gás e o carvão, salientando os benefícios econômicos e ambientais dos sistemas híbridos que utilizados como parte majoritária provém de um alto desenvolvimento energético. O estudo considera a complementaridade entre as energias eólica e solar, que, quando integradas, superam limitações individuais como a intermitência e a variabilidade no fornecimento de energia. Além disso, o artigo discute a relevância desses sistemas no contexto brasileiro, onde a produção de energia eólica e solar tem crescido significativamente. A pesquisa enfatiza as vantagens dos sistemas híbridos em regiões remotas e a importância de políticas de incentivo para promover a transição energética. Apesar de limitações, como o alto custo inicial e a necessidade de extensas áreas para instalação, os resultados indicam que os sistemas híbridos representam uma alternativa promissora para a produção de energia mais estável e econômica, especialmente em países em desenvolvimento.

**11.** Este estudo investiga a sinergia entre ruas completas, cidades de 15 minutos e infraestruturas verdes como estratégia para promover cidades mais sustentáveis e com melhor qualidade de vida. Justificativa: A crescente urbanização e os desafios da mobilidade urbana exigem soluções inovadoras que priorizem pedestres, ciclistas e transporte público, reduzindo a dependência do automóvel. As ruas completas, ao oferecerem espaços compartilhados e seguros para todos os modos de transporte, se alinham com o conceito de cidades de 15 minutos, que visam garantir o acesso a serviços essenciais em um raio de curto alcance. A incorporação de infraestruturas verdes, por sua vez, contribui para a mitigação dos efeitos das mudanças climáticas (enchentes e inundações), a melhoria da qualidade do ar e a promoção da biodiversidade. A metodologia de pesquisa envolveu uma revisão sistemática da literatura científica sobre ruas completas, cidades de 15 minutos e infraestruturas verdes, com foco em estudos de caso de cidades que implementaram essas iniciativas. Foram analisados os benefícios socioambientais dessas intervenções, os desafios enfrentados e as melhores práticas para sua implementação. As conclusões dos resultados da pesquisa demonstram que a combinação de ruas completas, cidades de 15 minutos e infraestruturas verdes pode gerar múltiplos benefícios para as cidades, como a redução das emissões de gases de efeito estufa, a melhoria da saúde pública, o aumento da qualidade de vida dos cidadãos e a promoção da equidade social. A implementação dessas iniciativas requer um planejamento urbano integrado, a participação da sociedade civil e a alocação de recursos financeiros adequados. Recomenda-se que as cidades invistam em projetos piloto para testar diferentes soluções e avaliar seus impactos, buscando a criação de ambientes urbanos mais sustentáveis e resilientes.

**12.** O intercâmbio estudantil se torna cada vez mais recorrente no mundo globalizado, não sendo diferente no Brasil. As parcerias realizadas entre instituições de ensino de diferentes origens estão cada vez mais sólidas. Como é o caso do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, que possui alguns convênios com Universidades do exterior. Sendo assim, é de responsabilidade de cada instituição desenvolver processos para direcionar seus alunos e receber os estudantes envolvidos nesse tipo de Programa. Contudo, a existência de defasagem nessa etapa é um fato consumado, o que proporciona barreiras e grandes dificuldades pessoais aos intercambistas. Justamente nisso que se sustenta o presente projeto. Tangenciam inicialmente as características, história e benefícios do intercâmbio estudantil e, posteriormente, propõe uma estruturação de apadrinhamento para o curso de Administração da instituição, envolvendo nessa sistemática desenvolvida todos os stakeholders e, assim, facilitando significativamente as tomadas de decisões desses alunos nos cinco grandes pilares: moradia, segurança, transporte, lazer e custos.

**13.** A Disney de Orlando é uma das maiores empresas de entretenimento do mundo, conhecida por seus parques de diversão e programas de intercâmbio estudantil, o chamado *Work Experience*. A Disney oferece um Programa de intercâmbio, o International College Program (ICP), que atrai diversos estudantes brasileiros em busca de vivenciar uma experiência internacional de trabalho. O objetivo deste estudo é avaliar se este Programa é uma opção viável, acessível e relevante de ser feita enquanto ainda está na faculdade. Esta análise se propõe a apresentar relatos de ex-participantes do *Work Experience*, identificando quais são os benefícios, se tiver, que esta experiência traz para a vida pessoal e profissional dos estudantes, ajudando futuros candidatos a tomarem as decisões certas antes de se inscreverem nesse Programa e torná-lo mais conhecido entre os universitários.

**14.** A comunicação eficaz é essencial para atender às expectativas dos turistas num contexto globalizado e fortalecer a competitividade dos destinos turísticos. Este trabalho objetiva verificar a necessidade de inclusão de um segundo idioma para os estudantes de Gestão de Turismo da Universidade Federal do Paraná, Setor Litoral. Por meio de uma metodologia aplicada e abordagem qualitativa, com revisão bibliográfica, foi aplicado um questionário semiestruturado direcionado aos discentes de Gestão de Turismo, egressos e profissionais do turismo em 2024. Identificou-se que a falta de capacitação linguística é um desafio recorrente, e que existe uma alta demanda pelo público investigado no referido estudo da inclusão deste conhecimento no cotidiano acadêmico, seja por meio da volta de módulos de língua estrangeira na matriz curricular, seja pela realização de oficinas e atividades extracurriculares. Conclui-se que a integração da língua estrangeira na formação acadêmica é uma estratégia indispensável para atender às demandas do mercado de trabalho.

**15.** Atividades de extensão fazem parte do currículo devendo contribuir para a formação dos alunos. A Enactus é um programa de extensão presente em diversas instituições do Brasil e do mundo e que visa à formação de líderes capazes de utilizar seu potencial empreendedor para transformar vidas e melhorar o mundo. O Cefet/RJ é a instituição brasileira com maior tempo de participação contínua nesse programa de extensão. Esta pesquisa visa avaliar a importância do Time Enactus do Cefet/RJ na formação dos egressos, em especial no que se refere a um perfil voltado para o empreendedorismo e inovação, a partir da percepção de ex-membros desse programa de extensão. Trata-se de um estudo quali-quantitativo que foi baseado em pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, *survey* com aplicação de questionário e realização de teste de hipóteses. O estudo abrangeu os egressos que participaram do referido programa entre 2002 e 2021. Através dos resultados obtidos foi possível identificar o perfil dos egressos, suas trajetórias no Time Enactus do Cefet/RJ, a percepção das competências e habilidades adquiridas no programa, a formação e desempenho acadêmico, atuação profissional, motivação e iniciativas relacionadas ao empreendedorismo e comparar o nível de competências e habilidades associadas a um perfil empreendedor e inovador. O estudo realizado mostrou que o programa vem cumprindo sua missão e contribuindo para a formação dos alunos, o que é importante para estimular a participação de novos membros e fortalecer o apoio institucional.

**16.** A pesquisa objetivou compreender a inclusão de pessoas negras trabalhando como gestores na hotelaria brasileira no litoral do estado do Paraná. Esta pesquisa exploratória-descritiva de natureza qualidade, utilizou como procedimentos metodológicos o levantamento bibliográfico, documental e pesquisa de campo no município de Matinhos, com dez empreendimentos turísticos no segundo semestre de 2024. Constatou-se que há um número predominantemente de meios de hospedagens de pequeno e médio porte, empreendimentos familiares na sua grande maioria, o que influencia para que os cargos de liderança e gerência fique aos cuidados do proprietário, nem sempre incluindo pessoas negras. Notou-se algumas ações ainda incipientes por parte dos empreendedores, concluindo-se que esta questão ainda apresenta resistência ao ser abordada no segmento. Os dados ainda não são suficientes para se ver uma realidade de equiparação na esfera social, histórica e estrutural na hotelaria do turismo em Matinhos.

**17.** No Brasil, mais de 19 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022). Dentre elas, milhares são estudantes que enfrentam desafios diários relacionados à acessibilidade e mobilidade nos espaços escolares. Apesar dos avanços legislativos e de políticas públicas inclusivas, muitas instituições de ensino ainda carecem de infraestrutura

adequada para garantir a autonomia desses alunos. Neste contexto, este projeto propõe o desenvolvimento de uma cadeira de rodas inteligente, equipada com sensores ultrassônicos, comandos de voz e sistemas de automação embarcados, com o objetivo de promover maior independência e segurança aos estudantes com deficiência física. A iniciativa baseia-se nos princípios da tecnologia assistiva e da automação como ferramentas de transformação social. Estudos como os de Bersch (2006) e Zappella et al. (2021) demonstram que soluções tecnológicas aplicadas à educação são capazes de reduzir a evasão escolar e fortalecer a autoestima e o desempenho acadêmico de alunos com deficiência. Assim, este projeto contribui para a construção de uma escola mais inclusiva, equitativa e preparada para acolher a diversidade humana.

**18.** Esta pesquisa ocorreu entre outubro e novembro de 2024, com a autorização da Secretaria de Educação (Departamento EJA) de Belford Roxo e da Direção da Escola Municipal Professor Alcides Cabral de Freitas, Estrada Manoel de Sá, 350, Parque Amorin, Lote XV, Belford Roxo, foi aplicado o Método MAMA de Alfabetização (*MAMA Literacy Method*) para a turma EJA (Educação de Jovens e Adultos), do Primeiro Ano do Primeiro Ciclo do Ensino Fundamental. O objetivo da pesquisa experimental: testar a eficácia do método para o referido público e testar o método como sistema de *autoalfabetização*. A pesquisa experimental foi executada como um reforço na alfabetização, sem interferir em nenhum momento no processo do Sistema EJA de ensino federal. Para tanto, foi cedida uma sala e os alunos escolheram dias e horários melhores para eles e fora dos horários do EJA. A prefeitura, através da Secretaria de Educação e a Direção Escolar, cedeu o local, o acesso aos alunos, todos com as devidas autorizações. A metodologia foi utilizada foi de uma pesquisa conclusiva causal, onde buscamos uma relação de causa e efeito, não probabilística e por conveniência. Os resultados mostraram que o Método MAMA de Alfabetização ensina a ler em sete semanas, para alunos do EJA, com duas aulas por semana (formato presencial), e que melhora claramente a capacidade de leitura no sistema virtual (um vídeo por dia, durante sete dias).

## INTERCÂMBIO ESTUDANTIL: ANÁLISE E ESTRUTURAÇÃO DE APADRINHAMENTO NO CEFET

João Pedro Cunha, joapedrocunha94@gmail.com, Cefet/RJ

Luiz Rafael Oliveira Telles, tellesluizrafael@gmail.com, Cefet/RJ

Elizabeth Freitas Rodrigues, DSc, elizabeth.rodrigues@cefet-rj.br, Cefet/RJ

### RESUMO

O intercâmbio estudantil se torna cada vez mais recorrente no mundo globalizado, não sendo diferente no Brasil. As parcerias realizadas entre instituições de ensino de diferentes origens estão cada vez mais sólidas. Como é o caso do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, que possui alguns convênios com Universidades do exterior. Sendo assim, é de responsabilidade de cada instituição desenvolver processos para direcionar seus alunos e receber os estudantes envolvidos nesse tipo de Programa. Contudo, a existência de defasagem nessa etapa é um fato consumado, o que proporciona barreiras e grandes dificuldades pessoais aos intercambistas. Justamente nisso que se sustenta o presente projeto. Tangenciam inicialmente as características, história e benefícios do intercâmbio estudantil e, posteriormente, propõe uma estruturação de apadrinhamento para o curso de Administração da instituição, envolvendo nessa sistemática desenvolvida todos os stakeholders e, assim, facilitando significativamente as tomadas de decisões desses alunos nos cinco grandes pilares: moradia, segurança, transporte, lazer e custos.

**Palavras-chave:** Apadrinhamento, intercâmbio, Cefet/RJ, Administração.

### ABSTRACT

The Exchange of students is becoming increasingly common in the globalized world, not different from Brazil. The partnership between education institutions from various origins is becoming more solid. It's how works at Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, that has some covenants with universities from abroad. Therefore, is the responsibility of each institution to develop processes to direct your students and also receive those involved in this program. However, it is a fact that exists gaps in this step, which provides personal obstacles for the Exchange students. Exactly inside this trouble that the project sustains itself. In the beginning, it approaches the history, benefits and characteristics from the experience and after proposes a structure of student tutoring for the Administration course of the college, involving in this systematic all the stakeholders and so making significantly the decision-making in five large pillars easier: residency, security, transport, leisure and costs.

**Keywords:** tutoring, exchange, CEFET, administration.

## INTRODUÇÃO

No atual ambiente contemporâneo a educação oferece diferentes e inúmeras alternativas para o autodesenvolvimento. O mundo globalizado permitiu não só a inclusão e o aproveitamento de novas tecnologias no aprendizado como permitiram a diminuição das distâncias geográficas e a facilidade de transcender fronteiras.

De acordo com estes avanços, alguns conceitos educacionais têm sido mais valorizados e procurados por estudantes de todo o mundo, tais como o intercâmbio estudantil. Ainda que essa prática não seja tão recente quanto pareça, a visibilidade por essa mescla de culturas e vivência no exterior desperta o interesse pessoal, particular a muitas pessoas e vai além, o mercado profissional vê com apreciação e diferença aqueles que já participaram de experiências e programas interculturais.

É exatamente este entendimento que se discute no primeiro capítulo. O entendimento da educação em seu modelo clássico, e as características do novo sistema educacional, com enfoque principal ao surgimento do intercâmbio estudantil, sua abrangência e objetivos próprios envolvidos.

Obviamente, com esta vasta mudança do modelo educacional clássico e, em paralelo, os crescimentos de novas alternativas surgem novas responsabilidades às instituições de ensino, que necessitam se enquadrar e desenvolver procedimentos capazes de suportar essas migrações. Junto à estes procedimentos, assim como todo processo, ocorrem as falhas.

Pensando em mitigar este problema, o projeto pretende desenvolver uma sistemática, envolvendo alunos nativos, para os estudantes estrangeiros que planejam estudar na instituição. E para se alcançar esta estrutura, é necessário a realização de uma análise minuciosa de como funcionam os procedimentos internos do Cefet/RJ quanto aos intercâmbios.

Após toda esta leitura, é possível, finalmente, discutir o desenvolvimento da proposta de estruturação do apadrinhamento, explicitado no quarto e último capítulo, essa parte do projeto é a mais esperada, é apresentado todo o corpo do projeto, a listagem de regras, deveres e direitos dos envolvidos, desenvolvimento de procedimentos, hierarquias e passo a passo a ser seguido para que se tenha êxito na diminuição das diferentes barreiras existentes para a realização deste programa.

### **Intercâmbio Inbound X Outbound**

O processo de intercâmbio dentro do Cefet/RJ possui duas vertentes que são chamadas de Inbound – alunos estrangeiros que vem de fora e realizam o seu período de estudos dentro do Cefet/RJ –, e Outbound – alunos do Cefet/RJ que realizam seu período de conhecimento no exterior.

Tais movimentos têm importantes diferenças em seus processos como um todo, e esta falta de padrão geram problemas que hoje dificultam a adaptação dos alunos, tanto em uma modalidade



como em outra. E a rápida adaptação alavanca certamente o resultado quando se fala de intercâmbio.

Uma característica importante de diferença é a quantidade de alunos para cada modelo: o volume de pessoas no Outbound é bem maior que no Inbound, fazendo com que os planos de ações sejam diferentes.

As barreiras culturais, falta de informações e acompanhamento são alguns dos desafios de ambas as modalidades, e que causam a necessidade de um acompanhamento principalmente em seus estágios iniciais.

Adiante são apresentadas características específicas de cada modalidade.

## **Outbound**

Diante da importância e dos benefícios apresentados para os alunos que realizam o programa estudantil de intercâmbio, o Cefet/RJ buscou estabelecer convênios com universidades mundialmente reconhecidas como Universidade do Porto (Portugal), Saint Martins University (Estados Unidos), por exemplo. Tal processo possibilitou o ingresso de discentes nessas universidades, assim como, o recebimento pelo Cefet/RJ de alunos estrangeiros.

A instituição possui um órgão chamado ASCRI – Assessoria de Convênios e Relações Internacionais, que tem como funções a negociação por novas vagas, divulgação das mesmas, assim como editais e servir com uma espécie de apoio para os estudantes. A ASCRI possui uma sala dentro das dependências do Cefet/RJ unidade Maracanã, e possui fácil acesso aos discentes.

A partir da divulgação do edital, que contém todas as informações das vagas oferecidas, são apresentadas quais as universidades que disponibilizaram vagas, quantidades destas vagas por curso, período do intercâmbio, público-alvo, ou seja, quais os requisitos para a candidatura, sendo estes requisitos gerais obrigatórios a todos os cursos e também os específicos, que podem variar de um curso para outro. Para candidatura é necessário que o aluno preencha alguns documentos, onde determina qual o local que pretende realizar o intercâmbio. Em caso de oferta para mais de um local no mesmo edital, o aluno deverá fazer uma única escolha para sua candidatura.

A seleção é feita através de duas etapas, a primeira etapa é coordenada pela ASCRI, que após receber a inscrição submete os candidatos a duas avaliações por escrito em uma data previamente divulgada, sendo uma de língua portuguesa e a outra da língua do país de destino. As provas possuem questões objetivas e/ou dissertativas, tendo como nota mínima 6,0 em cada avaliação; em casa de empate o aluno com maior carga horária completa tem a preferência. Na segunda fase, a candidatura é analisada pela universidade de destino, e só após aprovada por esta a candidatura poderá seguir adiante.

O programa prevê que o aluno receba uma bolsa auxílio durante o período de intercâmbio para que ele possa se manter, além disso, fica isento do pagamento de qualquer tipo de

mensalidade. Por outro lado, o intercambista possui algumas obrigações que, hoje, não são subsidiadas pela bolsa auxílio, ou seja, ele necessita fazer por sua conta própria. O aluno é proibido de trancar a matrícula, devendo continuar matriculado no Cefet/RJ durante o intercâmbio em uma matéria já presente no sistema do CEFÉ-RJ. Deve também retirar o visto de estudante em tempo hábil antes da data da viagem, e retornar à universidade logo após o período de término do intercâmbio. Por fim, os custos de viagem, como passagens de ida e volta, seguros, moradias e outras despesas para sua manutenção são de inteira responsabilidade do intercambista.

Em grande parte dos casos, há uma falta de informação e acompanhamento nestes processos burocráticos, como também, alguns alunos se vêm impossibilitados de realizar o intercâmbio por falta de recursos.

Com todos os passos finalizados, o estudante está apto a começar a sua experiência. Este costuma ser um momento de grande ansiedade e expectativa, onde é importante para os estudantes terem o máximo de informações possíveis do local de destino para que a adaptação seja rápida e eficiente. Entretanto, a partir desse momento a ASCRI perde grande parte da sua funcionalidade, e o aluno passa a depender informalmente de informações “jogadas”, ou seja, sem uma padronização ou critério, e tais informações chegam através de colegas ou conhecidos que já vivenciaram a experiência, ou somente da ajuda da universidade de destino, a qual só sendo possível a partir do momento que o intercambista já esteja em solo estrangeiro.

A falta de conhecimento acerca do local de destino pode gerar alguns problemas de instalação e adaptação. Localização inadequada para moradia – sites de aluguéis falsos ou com imagens não reais, são exemplos. Para isto, a maioria das universidades, principalmente, as europeias, possui uma semana de adaptação aos “calouros”.

Os estudantes são divididos em grupos de 3 a 5, e possuem um professor orientador e um aluno local, que são conhecidos como buddies (padrinhos). Cada um tem uma função, mesmo que nem sempre tenham muita efetividade. Não há um controle do trabalho destas pessoas, ou seja, o resultado do projeto depende muito da pro atividade e da vontade dos voluntários em ajudar.

Os professores ficam responsáveis por auxiliar os novos alunos junto à parte acadêmica, em suma, escolher as disciplinas e horários que estão de acordo com as suas ambições, sendo possível inclusive pesquisar sobre as ementas das matérias e estilo de cada professor, em uma opinião subjetiva, é claro.

Já os buddies ficam com a parte mais social, tem por objetivo apresentar o cotidiano em todos os aspectos, apresentando a cidade, os principais pontos turísticos, melhores locais para moradia, dicas de transporte e alimentação, entre outros. E estes acabam sendo o maior alicerce para uma adaptação mais rápida.

No fim da semana de adaptação, promove-se uma palestra onde se fazem presentes importantes órgãos públicos da cidade e do país de destino, como polícia, bombeiros, representantes das companhias de transportes e o reitor da universidade.

Todo este programa é recente, e por isso, não há uma estrutura sólida, apesar da boa intenção, em algumas situações e localidades pode apresentar falhas. Isto acarreta problemas de adaptação que influenciam diretamente no desempenho do estudante durante o período do intercâmbio.

Devido à diferença de hábitos e culturas, a tendência de haver um distanciamento entre alunos locais e alunos que vem de fora, principalmente latino, é grande. Os buddies precisam receber uma qualificação para entender a necessidade de ambas as partes, e despertar o interesse em uma troca simultânea de pensamento e atitudes, mesmo que haja diferença entre as partes.

Caso este não tenha sucesso, a realização do apadrinhamento perde sentido, devido ao objeto ser exatamente uma constante troca de informações entre os intercambistas, professores, alunos locais e toda a sociedade. O mecanismo de defesa que vem ocorrendo é os grupos de brasileiros se fecharem, o que pode comprometer bastante este objetivo, uma vez que a troca de informações fica territorial, e não continental ou até mundial.

Depois de algum tempo, os buddies e os professoram passam a ter um pouco de força e o aluno acaba por acreditar mais na sua adaptação, por isso, os alunos devem explorar bastante todo tipo de informação disponível com essas pessoas. A manutenção do contato é bem importante.

O projeto de apadrinhamento, se bem estruturado, pode evitar ou até mesmo amenizar problemas de adaptação, onde primeiro as necessidades dos alunos precisam ser identificadas para depois a solução adequada ser escolhida.

## **Inbound**

Este tipo de experiência, o intercâmbio, ajuda no desenvolvimento de habilidades pessoais e na carreira profissional. Entretanto, diante do exposto, há diversas dificuldades. Assim, visando uma maior facilidade para o intercambista que opta pelo Cefet/RJ, o projeto tem como objetivo estruturar o apadrinhamento do estudante baseando-se em 05 (cinco) grandes pilares: Moradia, Transporte, Lazer, Custos e Segurança.

Obviamente, para possibilitar essa estruturação e envolvimento de uma sistemática de apadrinhamento, será necessário o entendimento por completo da escolha do Cefet/RJ como instituição de destino do intercambista. Assim como o entendimento do processo de seleção e burocracia envolvida para regularização de documentos, tanto nas questões da União Federativa do Brasil, e até as mais específicas a própria faculdade.

Vide o ano de 2017, o Cefet/RJ ofereceu algumas bolsas e incentivos para o intercâmbio no exterior, em alguns países da Europa, tais como Portugal, Espanha e Alemanha, da América do Norte, exclusivamente Estados Unidos. E em outra via, recebe estudantes das mais diversas origens e continentes.

A recepção de estudantes da Europa está em minoria. Resultado de uma falta de interesse por parte dessa cultura, já que existem as vagas e raramente são preenchidas. Além disso, na

América, nenhum estudante dos EUA vem para o Cefet/RJ. Esta parceria com os norte-americanos é ainda muito recente, vigora apenas a partir de 2017 e não há embasamento para nenhuma conclusão.

Ainda quanto à chegada de alunos estrangeiros para o Cefet/RJ, em quase sua totalidade, está aberto para alunos de países da América do Sul, que praticam uma cultura bem diferente do Brasil. Já inicialmente, se deparam com a barreira do idioma. Pouco destes alunos conseguem se comunicar de forma fluente em nossa língua regional, o Português, e ainda enfrentam ruídos nos canais de comunicação, durante o planejamento do programa.

A barreira do idioma é, sem dúvidas, a mais famosa das barreiras neste tipo de experiência. Até mesmo estudantes que migram para países onde se comunicam através de uma mesma língua, sofrem dificuldades devido a sotaques, gírias e termos coloquiais muito específicos e já absorvidos pela cultura local. Não bastasse esta dificuldade, os canais de comunicação costumam ser ineficientes e, quase em sua totalidade, de velocidade lenta para o pouco tempo de planejamento que o estudante possui para se organizar: escolher a universidade, ter ciência da aprovação e data de realização, resolver questões documentais, sanar dúvidas quanto à moradia, transporte, comunicação, segurança e até lazer.

O projeto de apadrinhamento está munido, exatamente, para esta necessidade. Considerando a nítida ineficiência dos órgãos de relações internacionais das instituições universitárias que praticam e recebem alunos estrangeiros, a proposta visa envolver alunos interessados e, em sua maioria, que já obtiveram experiências similares anteriormente, reconhecendo tais dificuldades.

O projeto já se inicia desde a comunicação: destinar-se a um país ou região desconhecido é uma experiência de alta complexidade que exige um acompanhamento e uma ajuda próxima, não presencial ou física, mas em termos de suporte eficiente, pessoas envolvidas que conheçam aquela localidade, os problemas e acontecimentos corriqueiros dali. Ainda, uma comunicação veloz, que não dependa de respostas de e-mail que demoram dias e, muitas das vezes não respondem com clareza e objetividade aquilo que se pergunta a fim da tomada de decisões em vários âmbitos, especialmente nos cinco pilares já citados.

Ainda assim, frente às tantas barreiras e dificuldades para planejamento, execução do programa, e até a fase pós-intercâmbio, estes estudantes sul-americanos contam com o benefício dos acordos continentais. O tratado entre estes países do MERCOSUL facilita a circulação de pessoas e, logicamente de estudantes. Além, claro, da proximidade geográfica que torna essa migração potencialmente mais viável e conseqüentemente menos custosa ao indivíduo e à sua família.

Algumas são as formas de inserção no Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca. Através de universidades conveniadas, onde a Assessoria de Convênios e

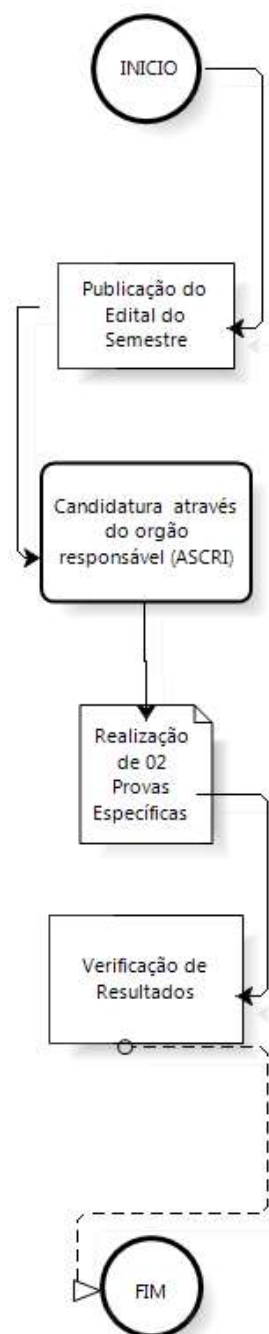


Relações Internacionais (ASCRI) se responsabiliza pelo intermédio da negociação e divulgação de convênios e, posterior recepção e direcionamento dos estudantes.

Nesse caso, os estudantes se adequam ao processo de seleção especificado de acordo com o convênio. Por exemplo, os processos seletivos do intercâmbio outbound, como citado anteriormente, do Cefet/RJ, conta com uma abertura de edital por semestre: vagas relacionadas aos convênios adquiridos e para quais cursos serão destinadas. Subsequente à aplicação de duas provas, sempre a primeira de português e a outra prova de Língua nativa, de acordo com o país de destino. Por exemplo, instituições de destino da Espanha, a segunda prova aplicada é obviamente de Língua Espanhola. No caso das Alemãs, segunda prova de Alemão. No caso de Países nativos da Língua Portuguesa, a segunda prova aplicada é de Língua Inglesa, considerada como linguagem universal.

Ainda neste caso, os critérios de avaliação respeitam cada edital postado. Geralmente, o preenchimento das vagas respeita as maiores notas, o somatório das provas e para critério de desempate é escolhido o aluno que obtiver o maior coeficiente de rendimento acumulado, até o momento da candidatura. Os alunos vencedores são contemplados com uma bolsa para ajuda de custo determinado pelo edital vigente daquele semestre. A Figura 1 mostra o fluxograma simplificado da candidatura mais usual:

Figura 1 – Fluxograma de candidatura



Fonte: Elaboração pelos Autores deste Trabalho

Outra forma de ingresso se constrói por meio de bolsas externas e conveniadas às instituições de estudo, como é o caso das Bolsas oferecidas pelo Banco Santander.

“O Santander Universidades destaca-se por suas iniciativas como programas de bolsas, ciência e inovação, empreendedorismo, transferência tecnológica e apoio a projetos universitários. Dessa forma, contribuímos com a internacionalização da atividade acadêmica e com a transferência de conhecimento do campus para a sociedade.” (O SANTANDER UNIVERSIDADES, 2018).

Neste programa a seleção também varia de instituição para instituição. Normalmente são aplicados os mesmos critérios já praticados por aquela Universidade. É exatamente como funciona tal programa dentro da faculdade que é o objeto de estudo deste Projeto Final. Uma diferença grosseira, e que denota o motivo desse programa atrair mais candidatos e efetivamente maior concorrência é a bolsa oferecida. Em 2017 e continuamente em 2018, o Programa tem contemplado os alunos, aprovados, com uma bolsa de 4.000 (quatro mil) euros para cursarem até um semestre dessa internacionalização.

Há ainda aqueles estudantes que se dedicam a estudar toda uma graduação em outro país. Desta forma, o ingresso ao CEFET ocorre pelo próprio Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), exame este que é padrão para todos os alunos nacionais que se destinam a graduação após conclusão do Ensino Médio. Esta parcela de estudantes é a minoria, mas que necessitam de maior atenção. O motivo para esta afirmação é o simples fato de não serem considerados pela ASCRI, já que ingressam como qualquer outro aluno nativo. Ainda assim, é notório que estes alunos enfrentam as mesmas dificuldades dos intercambistas que ingressam pelos outros programas de interculturalidade.

Como não possuem nenhum tipo de assessoria e nem captação para receptividade, as dificuldades se intensificam ainda mais. E o objeto de estudo deste trabalho se alinha exatamente a estes problemas.

Através da aplicação de questionário para ex-alunos intercambistas – modelo outbound– pretende-se analisar os dados, assim como absorver novas ideias a qual possam incrementar ao Projeto de estruturação do Apadrinhamento. Numa amostra temporal dos últimos 3 anos, o questionário visa atingir estudantes com diferentes experiências, países e instituições variadas. É, também, através desta diversidade que o projeto possibilita a estruturação como meio facilitador, tanto dos profissionais envolvidos, como dos estudantes migratórios, já que considera uma ampla gama de visões e vivências pessoais.

### **Questionários e Entrevista Aplicada aos Intercambistas**

Com intuito de entender as necessidades dos alunos, assim como as falhas no processo de intercâmbio já existentes, foi aplicada uma pesquisa que tem como público-alvo os alunos que participaram do projeto de intercâmbio oferecido pelo Cefet/RJ em universidades conveniadas. Esta foi a forma mais eficiente encontrada para se ter o máximo de informações possíveis.

### **Questionários Aplicados a Intercambistas Outbound**

Os questionários foram enviados para 19 alunos e foram obtidas respostas de 19 alunos, totalizando 100% da amostra, sendo esta considerada uma representatividade boa em relação ao universo pesquisado.

Para a aplicação do questionário foi utilizado o modelo de escala Likert, onde os participantes do intercâmbio especificam seu nível de concordância com uma determinada afirmação. Foram utilizados nesta pesquisa, cinco níveis de respostas para compor o questionário aplicado:

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Indiferente
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

O questionário foi composto por dezessete itens onde o estudante deveria responder a perguntas referentes ao processo de intercâmbio. Foram abordados diversos itens que fazem parte de todo o processo como a atuação das universidades de origem e destino; a atuação dos *buddies* na universidade de destino e, a percepção geral dos alunos quanto aos processos.

### Resultados do questionário aplicado

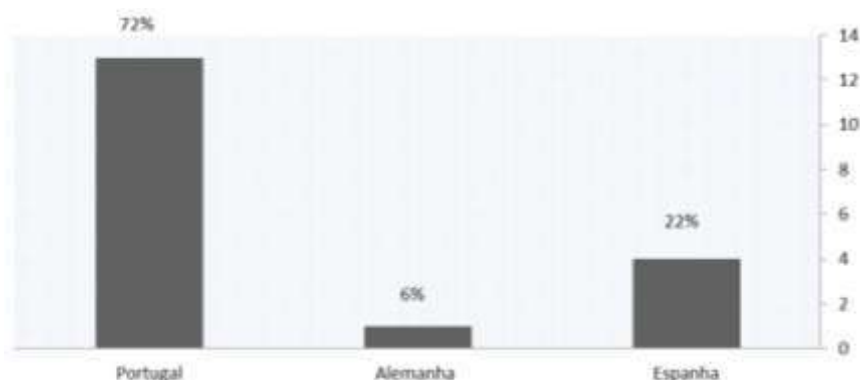
A seguir são apresentados e avaliados os dados da amostra pesquisada. Vale salientar que foram elaboradas dezesseis questões fechadas e uma questão aberta que tinha por objetivo possibilitar aos respondentes expressarem pontos de aprimoramento no projeto de apadrinhamento.

As perguntas fechadas são apresentadas em primeiro lugar, como segue:

Os Gráficos 1, 2 e 3 evidenciam o país de destino e a universidade que o aluno fez o intercâmbio, assim como o período letivo que o mesmo esteve fora do Brasil.

Com estas duas questões o objetivo foi de buscar uma localização geográfica dos alunos respondentes, e é possível perceber que grande parte dos estudantes realizou o intercâmbio em Portugal (72%), mais precisamente na cidade do Porto, uma das principais universidades do país. No entanto, também há uma participação considerável da Universidade de Jaén (22%), localizada na Espanha. Somente 6% dos alunos este participando de intercâmbio na universidade da Alemanha.

Gráfico 1 – País onde realizou o intercâmbio



Fonte: Elaborados pelos Autores deste Trabalho

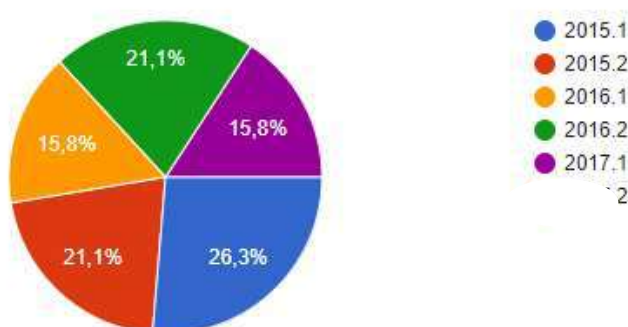
Gráfico 2 – Universidade onde realizou o intercâmbio



Fonte: Elaborados pelos Autores deste Trabalho

Os modelos de intercâmbio oferecidos pelo Cefet/RJ são semestrais, por isso, todos os alunos respondentes estão compreendidos nos últimos seis períodos letivos anteriores ao início da pesquisa. Tal escolha se baseou em uma busca por uma realidade mais atualizada da situação dos estudantes. Verifica-se através do Gráfico 3 que houve uma distribuição equilibrada entre os períodos, tendo uma pequena variação entre os anos. O maior índice de respondentes se deu no primeiro período compreendido na análise (2015.1) na ordem de 26%, com uma pequena queda de 5% para o período seguinte (2015.2), essa queda permaneceu, e os dois períodos subsequentes (2016.1 e 2016.2) registram uma ordem de 15% dos entrevistados, por fim, houve um crescimento de 6% para o último período de análise (2016.2).

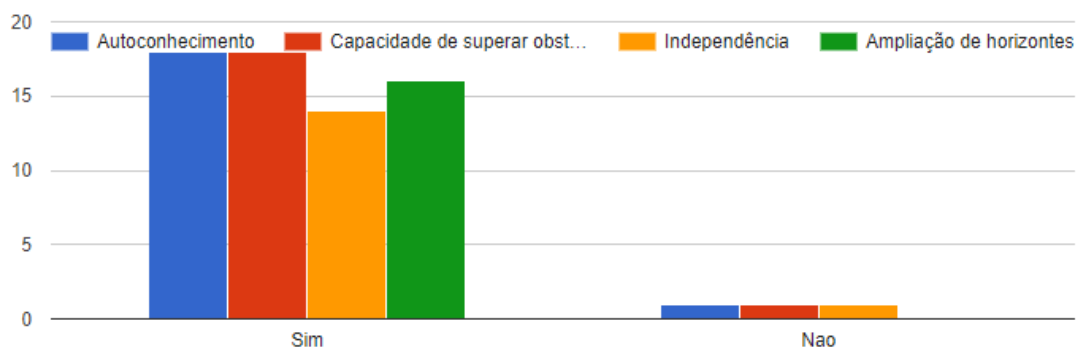
Gráfico 3 – Período em que realizou o intercâmbio



Fonte: Elaborados pelos Autores deste Trabalho

Quanto à percepção dos alunos no que diz respeito aos aspectos advindos de um processo de intercâmbio – autoconhecimento, capacidade de superar obstáculos, independência e ampliação de horizontes – as respostas mostram que em sua esmagadora maioria os respondentes consideram que o intercâmbio permite que aspectos importantes na vida e na carreira de um estudante sejam alcançados. Tal fato deixa bem claro o grande valor e oportunidade que os alunos podem desfrutar em um processo como este oferecido pelo Governo Federal. O Gráfico 4 evidencia a percepção dos respondentes.

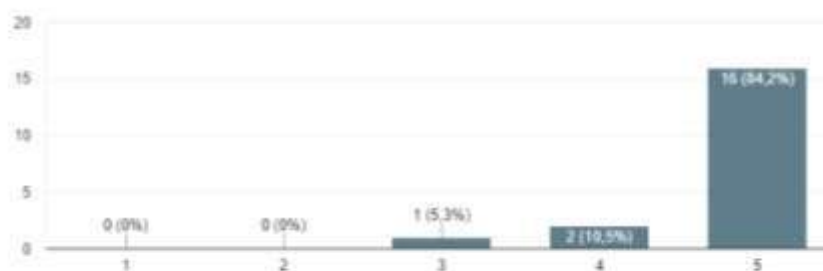
Gráfico 4 – Percepção dos respondentes sobre aspectos desenvolvidos no intercâmbio



Fonte: Elaborados pelos Autores deste Trabalho

Quanto ao processo de apadrinhamento (*buddies*), os Gráficos 5 e 6 apresentam que nas universidades que estiveram presentes os estudantes do Cefet/RJ já apresentavam um programa de apadrinhamento, no entanto, também fica exposto que os programas só ofereceram suporte na recepção e nos primeiros dias, o que pode gerar muitas dificuldades de adaptação consequentemente a continuidade do processo. Este resultado esclarece a necessidade de uma estruturação para que tenhamos um processo contínuo de auxílio, que aborde todo o período de experiência e não apenas o início.

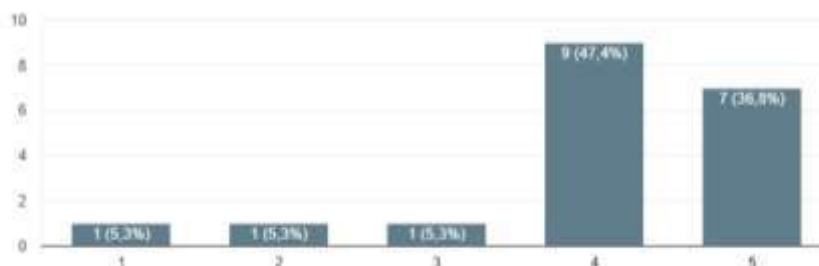
Gráfico 5 – A universidade de destino tinha o processo de apadrinhamento



Legenda: 1 – Discordo totalmente; 2- Discordo parcialmente; 3- Indiferente; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente

Fonte: Elaborados pelos Autores deste Trabalho

Gráfico 6 – O processo de apadrinhamento forneceu suporte somente na recepção e primeiros dias



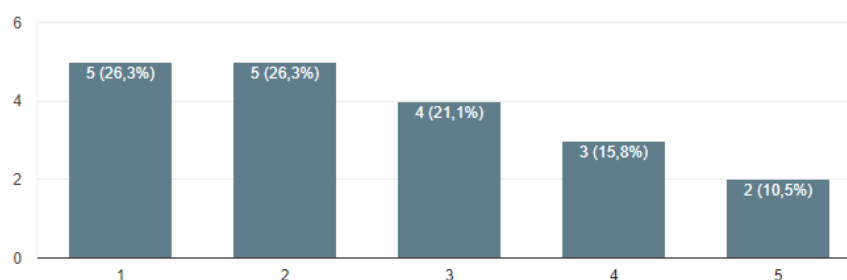
Legenda: 1 – Discordo totalmente; 2- Discordo parcialmente; 3- Indiferente; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente

Fonte: Elaborados pelos Autores deste Trabalho

### Da atuação dos Buddies

O trabalho buscou entender a atuação dos *buddies* na vida do intercambista diante de dificuldades e o Gráfico 7 apresenta a opinião dos alunos quanto à disponibilidade dos *buddies* em situações de dificuldade.

Gráfico 7 – Atuação do acompanhamento dos buddies frente às dúvidas e dificuldades



Legenda: 1 – Discordo totalmente; 2- Discordo parcialmente; 3- Indiferente; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente

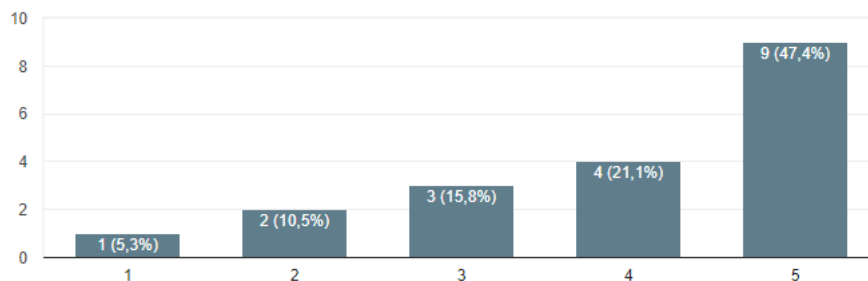
Fonte: Elaborados pelos Autores deste Trabalho

Diante deste resultado vimos que o resultado não está perto do esperado, uma parte considerável dos entrevistados, concorda parcialmente que a atuação dos buddies juntos às dúvidas e as dificuldades que uma mudança de país pode gerar. Neste programa, a presença dos padrinhos é de suma importância, pois eles são peças-chave na funcionalidade do projeto, devem ser pessoas de confiança para que os intercambistas tenham uma pessoa ou um grupo de pessoas a quem recorrer em momentos que dúvidas ou dificuldade apareçam.

A questão 8 visava determinar uma limitação quanto às características dos *buddies*, entende-se que é necessário que nesta função a pessoa tenha conhecimento em todos os aspectos que envolvem o intercâmbio, além disso, que tenha um amplo conhecimento do território a ser

realizado o intercâmbio, para que tenha capacidade de dar um suporte eficiente. O Gráfico 8 apresenta este resultado.

Gráfico 8 – Os buddies devem ser alunos nativos?



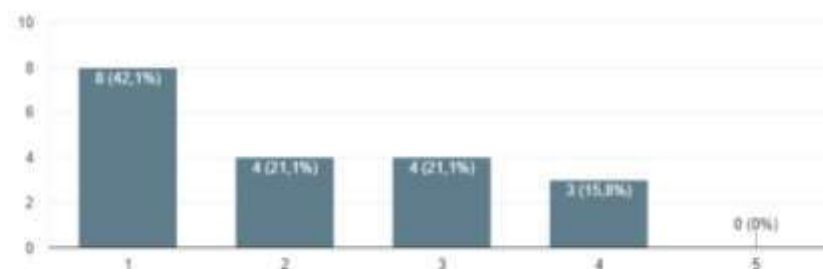
**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2- Discordo parcialmente; 3- Indiferente; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente

Fonte: Elaborados pelos Autores deste Trabalho

As questões 9 e 10 tinham o objetivo de identificar o apoio dos buddies no suporte aos alunos intercambistas, em relação à moradia e demais informações relativas ao país.

Gráficos 9 e 10 demonstram a atuação dos padrinhos em aspectos imprescindíveis para os alunos, diante do resultado das respostas reafirma-se que a atuação é bem limitada, tendo em vista que há uma concentração nos parâmetros mais baixos quanto os fornecimentos das orientações, quando o objetivo desses tipos de programa é ter um nível alto de fornecimento de informações e que essas tenham qualidade e mostrem o melhor caminho a ser seguido.

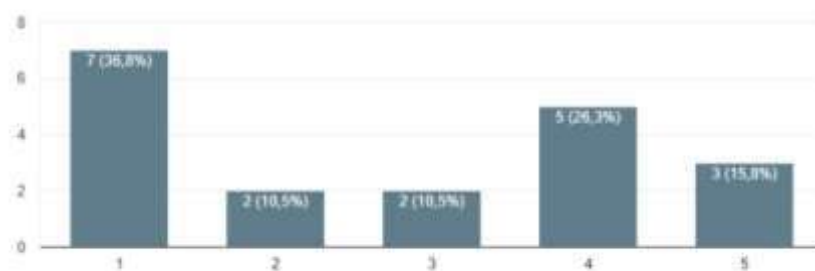
Gráfico 9 – O buddie forneceu orientações sobre o país, região e onde seriam lugares viáveis para morar



**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2- Discordo parcialmente; 3- Indiferente; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente

Fonte: Elaborados pelos Autores deste Trabalho

Gráfico 10 – O buddie forneceu orientações sobre segurança, transporte e lazer

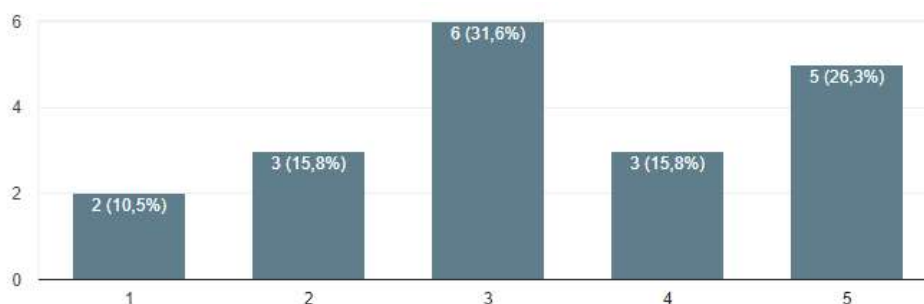


**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2- Discordo parcialmente; 3- Indiferente; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente

Fonte: Elaborados pelos Autores deste Trabalho

Apesar do avanço de meios não presenciais de comunicação, os alunos respondentes entendem que o meio de comunicação efetivo a ser utilizado é o presencial, este tipo dispõe de uma maior clareza, e uma troca mais natural de informações. A percepção dos alunos quanto a este quesito pode ser observada no Gráfico 11.

Gráfico 11 – O meio de comunicação com o “buddie”, para ser efetivo, necessita ser presencial

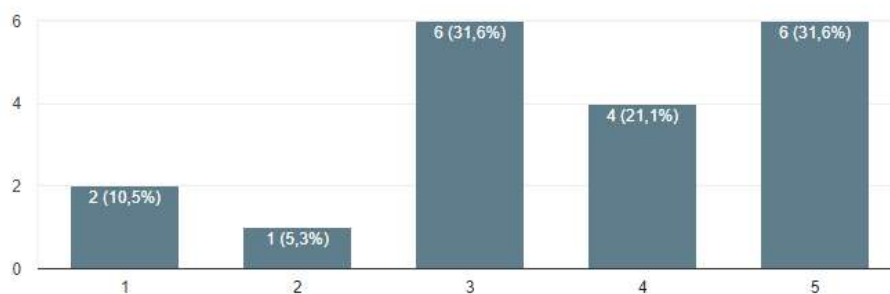


**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2- Discordo parcialmente; 3- Indiferente; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente

Fonte: Elaborados pelos Autores deste Trabalho

A questão 12 aborda o principal problema deste programa de intercâmbio, onde as universidades de destino e origem não dão o suporte necessário ou sequer dão suporte aos alunos, Tal afirmação pode-se basear no resultado apresentado no Gráfico 12, onde os alunos reafirmam que há uma deficiência no processo. O apoio das universidades é fundamental, é a fonte do conhecimento, pois é o local onde o aluno vai exercer seu estudo e vivenciar boa parte da sua experiência. Auxílio em questões burocráticas como de documentação, assim como atividades de integração com alunos locais são funções importantes que as universidades podem e devem exercer. O resultado mostra que 1/3 dos alunos que realizam intercâmbio se mostrou indiferente, ou seja, não possuem uma opinião formada sobre a falta de apoio, assim como, outro terço concorda totalmente que houve falta de apoio.

Gráfico 12 – Houve falta de um apoio de ambas as faculdades durante o processo de intercâmbio

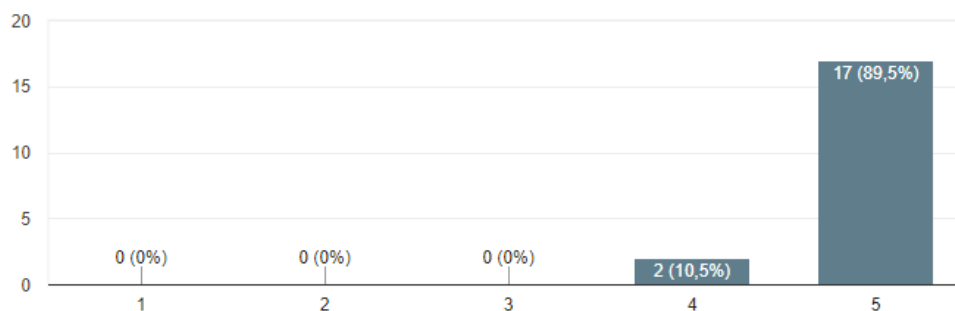


Legenda: 1 – Discordo totalmente; 2- Discordo parcialmente; 3- Indiferente; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente

Fonte: Elaborados pelos Autores deste Trabalho

A questão 13 apresenta o resultado mais linear, se configura como uma unanimidade, todos os alunos respondentes entendem que é necessária a realização da gestão do conhecimento. O Gráfico 13 dá total respaldo para a estruturação do programa, tendo em vista que a probabilidade de aceitação e eficiência é alta diante de uma necessidade bem clara. A falta de informação é um grande obstáculo na trajetória dos alunos, por isso o encontro com experiências anteriores e uma espécie de cartilha são alternativas que podem ser disponibilizadas para que os estudantes tenham insumos para melhores tomadas de decisões. Esta é uma das principais propostas do programa apresentado.

Gráfico 13 – Há a necessidade de fazer a gestão do conhecimento para os futuros intercambistas que irão para o intercâmbio promovido pelo Cefet/RJ



Legenda: 1 – Discordo totalmente; 2- Discordo parcialmente; 3- Indiferente; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente

Fonte: Elaborados pelos Autores deste Trabalho

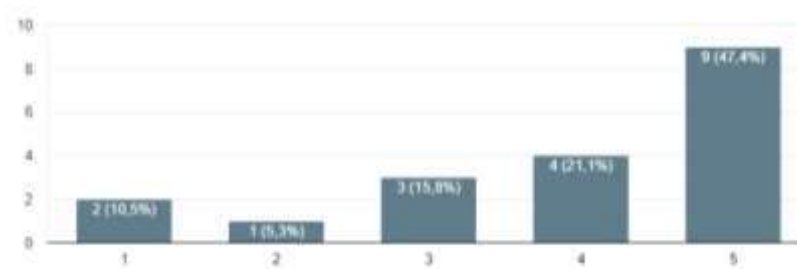
As três questões seguintes abordam um dos temas mais polêmicos e mais cobrados até pelos próprios alunos que realizaram o intercâmbio, as respostas revelam um desejo, diria até que uma necessidade de transmissão de conhecimento a futuros intercambistas disponibilizando suas experiências e todo e qualquer tipo de ajuda.

Hoje não há qualquer tipo de retorno por parte dos alunos, que dê retorno ao Governo Federal – no papel da Universidade – quanto ao investimento feito no seu intercâmbio. Isso gera

uma lacuna de custo-benefício, pois ela disponibiliza uma oportunidade de vida, e acaba por não receber nenhum retorno por parte dos alunos, sendo que esses têm grande vontade de ajudar,

Os Gráficos 14, 15 e 16 reforçam esta percepção por parte dos alunos intercambistas.

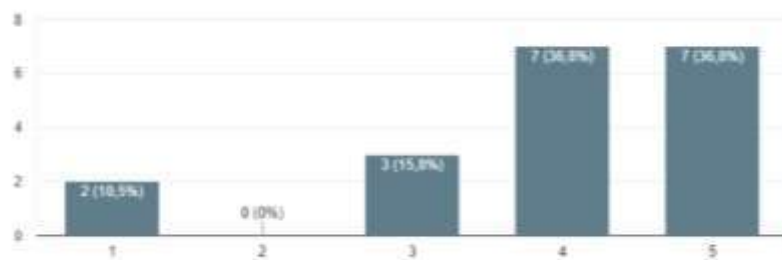
Gráfico 14 – Acredito ser importante que o aluno de Administração faça um relatório designado a coordenação do curso



**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2- Discordo parcialmente; 3- Indiferente; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente

Fonte: Elaborados pelos Autores deste Trabalho

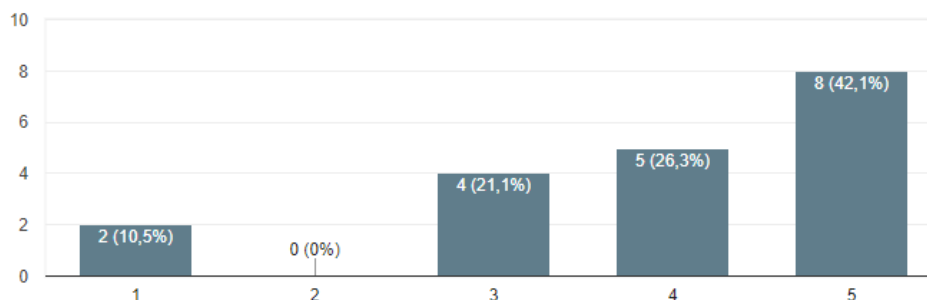
Gráfico 15 – Acredito ser importante que o aluno de Administração faça uma palestra com relatos de experiência a um público designado pela coordenação do curso



**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2- Discordo parcialmente; 3- Indiferente; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente

Fonte: Elaborados pelos Autores deste Trabalho

Gráfico 16 – Após o término do seu intercâmbio o aluno do curso deve se disponibilizar a ajudar os intercambistas que vierem para o Cefet/RJ



Legenda: 1 – Discordo totalmente; 2- Discordo parcialmente; 3- Indiferente; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente

Fonte: Elaborados pelos Autores deste Trabalho

A questão aberta do questionário buscava entender quais as sugestões que o intercambista daria para uma possível estruturação de apadrinhamento no curso de Administração do CEFET-RJ. A Tabela 1 apresenta algumas das principais respostas e ideias:

Tabela 1 – Sugestões dos intercambistas sobre o projeto de apadrinhamento

<p>“No atual cenário carioca, acho que é de extrema importância um suporte pré-intercâmbio. Um aluno nativo, que conheça bem a geografia do RJ, riscos envolvidos como segurança e custo de vida. Assim, pode facilitar o aluno intercambista nas suas decisões para com a moradia, transporte etc. Essa ponte instituição aluno é muito importante, principalmente no início dessa relação (mesmo que ainda à distância)”.</p>	<p>“Acho que não deveria ser uma coisa obrigatória. Por exemplo, na faculdade onde fiz meu intercâmbio era pré-requisito para os alunos de lá serem “buddies” de intercambista para eles realizar intercâmbio também. Ou seja, o meu “buddie” se inscreveu, falou comigo duas ou três vezes e desapareceu. Na verdade, ele foi pra Tailândia surfar com um amigo na época ele deveria me orientar a puxar matéria, resolver questão de vistos etc.”</p>
<p>“Importante não esperar a chegada do intercambista para começar o auxílio. Assim que confirmada a seleção do candidato, fazer contato por e-mail. Se o candidato tiver interesse em um buddie, acho interessante mostrar a faculdade, elaborar um mapa da faculdade para deixar com o intercambista. Oferecer ajuda em questão de moradia, mesmo que o aluno já tenha escolhido. Falar sobre as regiões mais interessantes em relação ao custo, lazer, metrô, segurança, etc. Atenção para o buddie manter seus dados atualizados para que o aluno não tenha dificuldade para entrar em contato.”</p>	<p>“Para os alunos intercambistas é importante haver um porto seguro ao chegar num país novo visando facilitar a integração e adaptação. Os alunos que passaram pela experiência poderiam ser os padrinhos e também aqueles que desejam passar pelo intercâmbio, fazendo do processo uma via de mão dupla. Outra sugestão é um ciclo de palestras e atividades para trocar informações.”</p> <p>“Se faz extremamente necessário um acompanhamento abordando os principais aspectos para uma rápida adaptação dos alunos que vamos receber. Dar aos intercambistas conhecimentos necessários</p>

	para desfrutar da oportunidade de forma eficiente. Ajuda em segurança, transporte, alimentação, lazer, moradia, finanças, entre outras. E que essas informações sejam passadas por alguém que esteja disposto e seja capaz de passá-las
<p>“Ter uma comissão fixa de apadrinhamento. Quando eu e minha leva fomos ai ISCAP, fomos recebidos pela COMAI, uma comissão de alunos que tinha por objetivo integrar os intercambistas do ISCAP entre si e com os alunos portugueses do ISCAP. Eles tinham parcerias com pubcrawls, clubs e outros estabelecimentos que fomentavam o social entre os intercambistas. Eles tinham muito sucesso em nos integrar entre nós mesmos, todos os eventos que os intercambistas iam eram bem legais. Mas não havia ocasiões onde éramos apadrinhados para nos relacionarmos com os próprios alunos portugueses do ISCAP, sem ser os da comissão. Voltei para o Brasil com a maioria de amigos de outros países da Europa (que eram os outros apadrinhados pela COMAI) e com amizade com o pessoal da COMAI, mas tive muita dificuldade para ter amizade com outros portugueses do ISCAP, fica a dica. A minha <i>buddie</i> oficial do programa de intercâmbio, que nada tinha a ver com a COMAI, me mandou umas 3 mensagens durante meus 7 meses de intercâmbio. Tentamos marcar um café, mas não rolou. Não ajudou em nada, mas parecia ser boa pessoa. Não me vêm mais idéia à cabeça, mas acredito que seja uma boa reunir a galera que viajou para beber alguma coisa e rolar um <i>brainstorming</i> para novas idéias”.</p>	<p>“Ter rodízio por semestre; - O programa ser obrigatório um semestre e voluntário nos outros (p/ quem fez intercâmbio) - Ter um aluno "coordenador dos padrinhos" para fazer o acompanhamento do programa, explicar para os padrinhos o q deve ser feito, como, quando, dar dicas, acompanhar se todos estão sendo participativos e etc. (um gestor) - Organização de eventos culturais reunindo todos os padrinhos e intercambistas (visita guiada do Maracanã, praia, trilha, conhecendo o centro do Rio, feijoada em uma escola de samba e etc.) - intercambistas avaliem seus padrinhos anonimamente duas semanas após chegarem, no meio do período e no final)”</p>

Fonte: Elaborados pelos Autores deste Trabalho

Nota-se nas respostas que há um envolvimento e uma clara necessidade por parte dos alunos, onde foram abordadas visões e ideias distintas, mas todas boas e de fácil implementação para a estruturação do projeto.

De um modo geral, os alunos acreditam que o programa é extremamente necessário, inclusive que a primeira abordagem seja ainda à distância, como um “pré intercâmbio”, reafirmação de ideias importantes com contato em todo ou grande parte do processo e não apenas no início do

intercâmbio. Acreditam também, que os *buddies* devam ser pessoas que tenham um conhecimento amplo sobre o Rio de Janeiro, a fim de estarem preparados a sugerir as melhores dicas em moradia, transporte, lazer, cultura entre outras.

Também se encontram relatos e necessidades baseadas nas experiências dos alunos, com atuação de comissões de apadrinhamento, que deixam claros pontos que não podem ser deixados de lado, como falta de atividades para integração com os alunos nativos, o que causa um distanciamento com eles, o que pode gerar um grande problema de adaptação.

De um modo geral, podemos verificar que os alunos locais são favoráveis à ideia, e se colocam como aliados a ajudar tanto os alunos que farão intercâmbio no exterior, como na recepção de alunos dentro do Cefet/RJ.

### **Entrevista Aplicada – Inbounds**

Com objetivo de obter ainda mais informações, foi realizada uma entrevista estruturada com dois estudantes que estão realizando processo de intercâmbio no Cefet/RJ, no curso de Administração. A estrutura da entrevista foi semelhante à aplicada ao questionário acima, e se baseou em perguntas que possibilitassem aos alunos fornecerem o máximo de ideias e necessidades possíveis para estruturação do programa. Os relatos seguem abaixo.

#### **Entrevista 1: aluno Nicolas, País de origem: Paraguai – Cursando o 5º período**

**Entrevistador:** Qual seu nome, e seu país de origem?

**Nicolas:** Meu nome é Nicolas Fernandes, e sou de Assunção no Paraguai.

**Entrevistador:** Como foi sua forma de ingresso?

**Nicolas:** Eu vim através de um convenio que o Brasil tem com outros países, no qual oferece vagas em universidade para alunos que são de países em desenvolvimento.

**Entrevistador:** E aí, você escolheu o Cefet/RJ?

**Nicolas:** Na verdade, eu não escolhi o CEFET, ele quem me escolheu, pelo meu perfil. Fiz uma prova de português e entreguei diversos documentos e fui selecionado.

**Entrevistador:** Pensando em algumas características e aspectos que o intercâmbio proporciona ao aluno, tais como autoconhecimento, capacidade de superar obstáculos, entre outros, o que você poderia dizer sobre esta experiência?

**Nicolas:** O que eu posso falar em relação aos pontos positivos que o intercâmbio traz, o autoconhecimento é muito importante, a partir do momento que você está sem influência dos seus pais e amigos, longe do local onde você morou a vida inteira, você se vê sozinho e acaba por se conhecer mais, tendo que ter sua própria opinião.

**Entrevistador:** E quanto a sua ampliação de horizontes?

**Nicolas:** Com certeza, quando você mora em local diferente, vivencia situações diferentes todos os dias, conhece pessoas novas, tem obstáculos, tem dificuldades, passar a ter aprendido todos os dias em relação a muitos aspectos, como comida, relações interpessoais, cultura, idioma.

**Entrevistador:** Em relação ao idioma, houve algum suporte por parte do CEFET?

**Nicolas:** Então, a ASCRI até ouvi falar que faz cursos para ensinar, mas eu já estou aqui, eu aprendi antes de vir, por conta própria.

**Entrevistador:** Como você tomou suas decisões em relação à moradia, alguém te deu suporte? Antes de vir o CEFET fez contato, teve algum acompanhamento sobre locais, preços e segurança?

**Nicolas:** Na verdade, esse é um quesito que não recebemos apoio nenhum, pelo Rio de Janeiro ser uma cidade muito perigosa eu não sabia onde eu poderia morar, qual local seria seguro ou não, eu não sabia nada, absolutamente nada. Foi a minha mãe que me ajudou, nós viemos ao Rio de Janeiro, e procuramos, através de rede sociais, e perguntando as pessoas, foi muito do nada.

**Entrevistador:** Onde você mora?

**Nicolas:** No bairro da Tijuca.

**Entrevistador:** Em relação ao transporte e ao lazer, teve alguma ajuda?

**Nicolas:** Não é nem uma questão apenas de transporte e lazer só, quando você mora em outro país, é como se você morasse em outro mundo, você não sabe nada de nada.

**Entrevistador:** Pensando no CEFET como instituição, esse apoio não existiu você não teve alguém que pudesse te ajudar-te orientando nessas questões?

**Nicolas:** Em relação ao local onde eu iria morar, eu não precisei desse tipo de ajuda, porque eu vim antes de ir para a faculdade, fazer a matrícula.

**Entrevistador:** E esse acompanhamento anterior a matrícula também não existe? O contato é após a matrícula?

**Nicolas:** Exatamente, antes de fazer a matrícula, a instituição não te dá apoio nenhum.

**Entrevistador:** Apesar de ela já ter te escolhido?

**Nicolas:** Sim. O apoio veio só após a matrícula, quando conheci o pessoal da ASCRI, e aí eles sempre me deram suporte quando eu precisei.

**Entrevistador:** Mas esse suporte se resume em que?

**Nicolas:** Por exemplo, na informação de chegada da polícia federal, que a gente mora em determinado lugar, nesses requisitos, informou onde era a polícia federal, qual tipo de documento necessário, como ir até lá. Tudo que eu perguntava, elas respondiam. Mas apenas o que eu perguntava e como base no que elas conhecem do dia a dia.

**Entrevistador:** Foi abordado algo sobre os custos?

**Nicolas:** Essa foi uma questão muito importante, pois no convenio foi abordado que conseguiríamos viver com no mínimo 500 dólares, porém isso é muito relativo, aqui no Rio, esse valor considerando que você precisa pagar aluguel, entre outras coisas, é pouco. Tem na internet um site que podia pesquisar os custos.



**Entrevistador:** Mas apenas pela internet? Você teve que fazer isso por conta própria?

**Nicolas:** Exatamente, através da internet eu fui pegando alguns custos.

**Entrevistador:** Digamos que aqui no Cefet/RJ tivéssemos um programa, que nós estabelecêssemos alguns alunos que já tivessem participado de intercâmbio, e que esses alunos tivessem que receber vocês e dar toda orientação, até antes mesmo de vocês chegarem?

**Nicolas:** Eu acho perfeito, até porque quem vivenciou tudo isso que melhor vai saber como orientar aquela pessoa que tá vindo, eu poderia falar facilmente para as pessoas que querem vir e fazer o que eu faço, eu poderia orientar tranquilamente de tudo que precisa fazer. Eu acho que seria o melhor a ser fazer.

**Entrevistador:** Esse processo realmente não acontece hoje?

**Nicolas:** Não, isso não acontece.

**Entrevistador:** Mas você julga importante?

**Nicolas:** Muito!

**Entrevistador:** E que seja alguém da instituição; que você tenha certeza que está tendo suporte de uma pessoa do Cefet/RJ.

**Nicolas:** Com certeza, você precisa confiar na pessoa e dessa forma você garante de algum jeito que essa pessoa é confiável.

**Entrevistador:** Que sugestões você daria para a estruturação desse programa, algo que te chamou mais atenção?

**Nicolas:** Eu sempre fico pensando em uma coisa, eu estava vindo para morar no Rio, sem conhecer o Rio, eu estava vindo morar no Brasil, sem conhecer o Brasil, isso é muito perigoso, se bem que deu tudo certo, eu tenho o meu caráter, mas tem gente que pode não aguentar o ritmo do Rio, tem gente que não vai aguentar a pressão que você recebe nessa cidade, em relação a perigo e até a violência, a cultura, você precisa ter certo conhecimento do lugar, por isso dou uma recomendação: que conheça o lugar, ir até o lugar, ainda mais se se tratar de um período longo é importante viver um pouco o local, e não só os pontos turísticos, mas também o local do povo, sair na rua, falar com as pessoas. Ver como é.

**Entrevistador:** Mas se você tivesse tido algum apoio, antes de vir algum aluno fazendo contato com você, te dando informações sobre a cidade. Isso te facilitaria?

**Nicolas:** Sim, com certeza! Uma pessoa orientando facilita bastante. E mais uma dica, que as pessoas aprendam o idioma antes de ir para o local de intercâmbio.

## **Entrevista 2: Felícia Alison, País de origem: Gana – Cursando o 3º período.**

**Entrevistador:** Qual seu nome? Seu país de origem? E se você veio de alguma universidade?

**Felícia:** Meu nome é Felícia Alisson, eu sou de Gana, fica na África Ocidental, eu não fui para faculdade, eu fiz a inscrição no final do ensino médio em um programa que o governo brasileiro oferece para África para ajudar pessoas que querem estudar no Brasil, estudar a língua portuguesa

e depois aplicar seu conhecimento na África, esta é a intenção. E na verdade foi meu irmão que achou a oportunidade e aí eu fiz a inscrição. Você precisa entregar todas as suas notas do ensino médio, depois acontece a seleção. Eu me inscrevi em maio de 2015, o processo seletivo durou até dezembro desse mesmo ano e eu comecei a cursar no início de 2016.

**Entrevistador:** Então você veio para cursar todo o curso? E não apenas alguns semestres?

**Felícia:** Sim, exatamente. 4 anos de faculdade.

**Entrevistador:** Pensando em algumas características e aspectos que o intercâmbio proporciona ao aluno como autoconhecimento, capacidade de superar obstáculos, a sua independência, você começa a vivenciar situações que podem te proporcionar esse aprendizado. Concorda com isso?

**Felícia:** Sim, com certeza. E não só na faculdade, apesar da faculdade aqui ser um pouco diferente de lá, ao conversar com meus amigos do ensino médio que estão cursando o curso de administração lá, me fazem entender que aqui o curso é mais prático. Lá não temos a oportunidade de fazer estágio durante o curso e apenas no final, nas férias e são só 6 meses, não há possibilidade de fazer estágio e estudar ao mesmo tempo para vivenciar, na prática, o estudo. E acho que aqui tem mais projetos e trabalhos em grupo. Isso faz com que você se desenvolva mais.

**Entrevistador:** Você teve algum suporte para vir? Você recebeu alguma instrução como proceder em relação à moradia, transporte ou algo do gênero?

**Felícia:** Eu conhecia uma pessoa que já estava aqui, fazendo o mesmo programa que eu, foi ela que me ajudou. Mas não teve nenhuma orientação do governo, embaixada, nem do Cefet/RJ. Foi só essa amiga quem me ajuda. Porque quando você entra no programa, está tudo em português, e na época da candidatura eu não sabia ler nada em português. Então acabamos entrando no site apenas para ver datas para entrega de documentos ou alguma parte do processo, não há site em inglês.

**Entrevistador:** Como você se programou em relação aos custos?

**Felícia:** Recebi um apoio da minha tia.

**Entrevistador:** A partir do momento que chegou ao Cefet/RJ, houve alguma ajuda?

**Felícia:** No primeiro ano que estive aqui não tive, eu precisei fazer o curso de língua por 7 meses, com obrigatoriedade do programa, mas fiz em Salvador, cada aluno faz em uma universidade. Logo após fiz uma prova de português aplicada pelo MEC para avaliar nosso conhecimento na língua. Aí você começa a faculdade mesmo.

**Entrevistador:** Você saiu de Gana e foi para Bahia para fazer o curso de português com a ajuda do governo?

**Felícia:** Sim, nós não pagamos para fazer esse curso.

**Entrevistador:** Exceto a parte financeira, houve algum outro apoio por parte do Cefet/RJ, como transporte ou moradia?

**Felícia:** Não, eu consigo obter informações apenas perguntando para as pessoas, mas nenhum suporte da instituição. A coordenadora quando tem tempo, ela disponibiliza algumas informações, do perigo de algumas ruas. Elas pertencem a ASCRI.

**Entrevistador:** Imagina se você tivesse vindo e tivesse suporte de um aluno do CEFET com foco em moradia, transporte, lazer entre outros, seria interessante?

**Felícia:** Seria muito melhor.

**Entrevistador:** Que sugestões você daria para a estruturação desse programa?

**Felícia:** Talvez a criação de uma associação de alunos, tendo, por exemplo, um aluno que já está fazendo o meu curso, de administração, que possa me orientar como fazer os trabalhos, o que se passa na aula. Porque no primeiro semestre não é possível acompanhar, só conseguia entender após a aula e começa a estudar em inglês e depois tentava traduzir, se tem um órgão assim, ajudaria muito.

**Entrevistador:** Obrigado, Felícia.

### **Resultado das Entrevistas**

Os relatos dos alunos deixam bem claro a falta de apoio por parte de todos os órgãos envolvidos, onde os estudantes dependem de sua própria determinação e curiosidade ou a ajuda de terceiros para conseguir se estabelecer e começar a trilhar seu intercâmbio. E ambos os intercambistas classificam como extremamente importante uma maior atenção em diversos aspectos destacados ao longo da entrevista, frisando bastante, por exemplo, uma dificuldade em relação ao conhecimento dos custos, e local para moradia, a partir do momento em que se instalam em uma cidade que tem alto índice de criminalidade.

O idioma é um quesito que deve ser bastante trabalhado, tendo em vista que é uma barreira para o acesso ao aprendizado; foram relatadas diversas situações onde a língua pode atrapalhar, principalmente no entendimento do conteúdo a ser passado pelos professores.

### **Uma Proposta de Estrutura de Apradrinamento para Intercambistas do Curso de Administração do Cefet/RJ**

Este trabalho fez uso de dois métodos distintos para viabilizar a estruturação de um processo de apadrinhamento para intercambistas. Por um lado, utilizou-se de um questionário para investigar a percepção dos alunos que participaram intercâmbio fora do Brasil – em sua maioria Portugal e Espanha – e, ainda, fez uma entrevista não estruturada para entender a percepção dos alunos que vieram para o Brasil – Cefet/RJ participar do intercâmbio estudantil. Vale ressaltar que esta pesquisa está delimitada a investigar os alunos que participaram do intercâmbio – tanto *Inbound* quanto *Outbound* – nos períodos letivos de 2015.1 até 2017.2.

O objetivo é que a partir das respostas e relatos dos intercambistas entenda-se quais são suas principais necessidades, dúvidas, e problemas e, a partir dessa visão defina-se uma estrutura

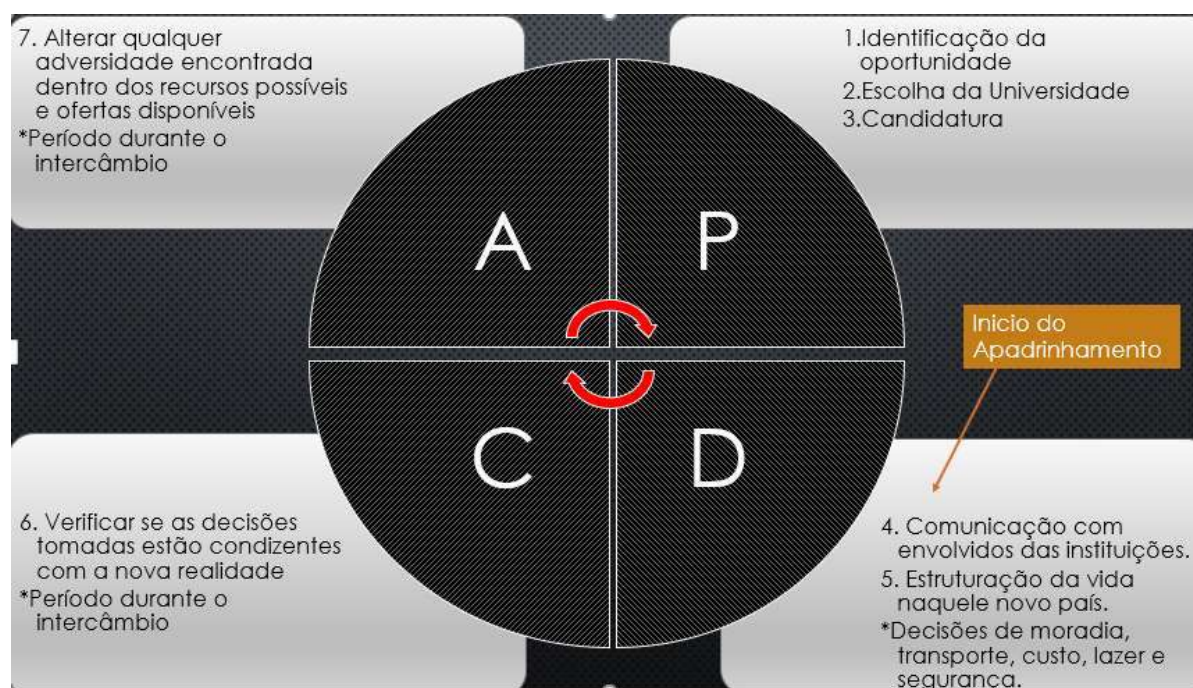
sólida que auxilie tanto os alunos que irão do Cefet/RJ para universidade de outros países, assim como os alunos que o Cefet/RJ receberá de outras instituições.

Como agora existe uma base de entendimento acerca das experiências de intercâmbio dos alunos do Cefet/RJ e, mais precisamente, do curso de Administração, numa amostra temporal dos últimos 3 anos, - seis semestres letivos –, é possível desenvolver estruturalmente o projeto proposto.

O Apadrinhamento dentro da universidade é simples, basta uma boa visibilidade do processo, desde a comunicação com os intercambistas ainda no país de origem, até a sua finalização, na saída do país de destino, nesse caso o Brasil. Os padrinhos deverão compor este projeto e seguir-no sentido literal da palavra – o Padrinho (a): pessoa com compromisso implícito de prover a alguém o necessário na falta dos pais.

Para início do projeto, deve-se considerar a captação dos novos estudantes intercambistas. Haverá necessidade de comunicação entre os componentes do Apadrinhamento e a ASCRI a cada semestre de intercâmbio. Analisemos o ciclo PDCA referente à decisão de cada aluno, na tomada de decisão de efetuar o intercâmbio no Cefet/RJ. A Figura 2 apresenta o ciclo do PDCA adaptado para o processo de intercâmbio estudantil.

Figura 2 – Ciclo PDCA para o processo de intercâmbio estudantil



Fonte: Adaptado pelos Autores deste Trabalho

A definição do método PDCA, segundo Mariani (2005):

“A primeira fase corresponde ao PLAN (planejamento) em que se definem as metas ideais (itens de controle) do processo analisado, estabelecendo-se os métodos para a sua consecução.

A segunda etapa compreende o DO (execução) sendo necessários a educação e o

treinamento das pessoas envolvidas, com a execução efetiva das ações planejadas. Paralelamente, as informações geradas no processo são registradas.

A terceira etapa é composta do CHECK (verificação) e tem por objetivo comparar a execução (a partir dos dados registrados) com o planejamento. Aqui se pode notar se os resultados propostos inicialmente foram ou não alcançados.

A quarta etapa, ACTION implica em ações corretivas; nesta fase, a partir dos resultados alcançados, têm-se dois caminhos distintos a seguir: se a verificação mostrou que não foi possível atingir os resultados propostos, deve-se partir para o estudo de ações corretivas e a seguir retomar o método PDCA; porém se os resultados propostos foram atingidos, deve-se então padronizar o processo, assegurando assim sua continuidade.”

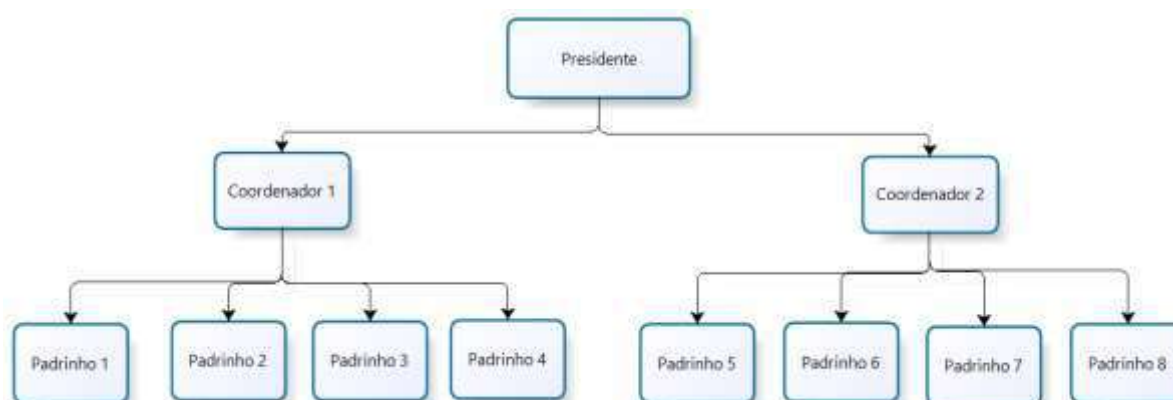
O projeto do apadrinhamento inicia a captação a partir do item de número 4. Nesse momento, classificado como momento de execução do processo, o aluno começa a desenvolver sua nova rotina, agir questões documentais, se informar sobre a nova estadia e para isto começa os contatos com docentes do local, responsáveis dos órgãos das Relações Internacionais das duas instituições e, até mesmo, com ex-alunos que tiveram experiência similar a que será realizada.

Trata-se, na verdade, de uma etapa após o planejamento, já realizado pelo aluno. É extremamente importante um suporte devido da instituição, e dessa maneira o apadrinhamento se faz presente.

No Cefet/RJ, a ASCRI é o departamento responsável por essa recepção, assim como a comunicação, coleta de dados do estudante e suporte informacional necessário. O apadrinhamento, com a ciência dessa função e da defasagem na aplicação do processo, deve apoiar e trabalhar em conjunto com o órgão.

Antes de entender como será feito este trabalho em conjunto, esta ponte inicial com os intercambistas, deve-se entender, de fato, a estrutura da organização do apadrinhamento. Para que essa organização tenha êxito e eficiência no seu objetivo, existe uma relação de hierarquia entre todos os envolvidos, conforme pode ser evidenciado na Figura 3.

Figura 3 – Organograma do Apadrinhamento



Fonte: Elaborado pelos Autores deste Trabalho

A hierarquia é simples, constando sempre um presidente responsável pelo direcionamento dos coordenadores, e esses, direcionando os padrinhos daquele semestre. Cada padrinho suportando seus respectivos alunos.

A presidência deve sempre ser ocupada por um docente do curso de Administração do Cefet/RJ. Isto ocorre, exatamente, pois o projeto é focado neste curso e necessariamente deve existir um representante semestral para o projeto de apadrinhamento. A seleção da presidência deve ser decidida pela coordenação do curso, não excluindo a possibilidade do próprio coordenador do curso exercer tal papel.

Ainda, após a pesquisa respondida, a maioria dos alunos que já realizou tal experiência, julga como requisito os buddies serem nativos e já terem realizado um intercâmbio. Como é essencial não limitar as vagas e dar suporte, ao máximo, aos novos estudantes estrangeiros do Cefet/RJ, considera-se que apenas os coordenadores deverão ter estes requisitos. Portanto, este cargo deve sempre ser representado por um aluno do CEFET voluntariado que tenha feito o programa no modal outbound.

O cargo dos Coordenadores do apadrinhamento deverá ser decidido pela presidência, estando sempre em acordo com as exigências acima citadas. A quantidade de Coordenadores por padrinho pode variar de semestre para semestre, pois depende da disponibilidade de voluntariados para o momento, embora, não seja aconselhável manter uma proporção superior a quatro Padrinhos para um único Coordenador. Por fim, os padrinhos serão voluntariados e com o requisito de serem nativos, não necessariamente já terem feito intercâmbio.

Assim como a proporção de Coordenadores por padrinhos, é sugerido que a proporção padrinhos e alunos intercambistas não seja maior que quatro. Isto é o que denominamos de Regra do 4 (quatro), exatamente para que a qualidade do processo no apadrinhamento não seja perdida.

A qualidade do apadrinhamento está relacionada diretamente com a relação social entre os alunos intercambistas e padrinhos, portanto um número reduzido de alunos por padrinho se faz necessário. A relação e comunicação deve ser intimista e de pronto-atendimento.

Antes do início de cada período, é de responsabilidade do Presidente, como docente, coletar os dados diretamente com a ASCRI. Isto intensifica o poder de barganha quanto ao cumprimento de prazos e a oferta de dados pessoais que possibilitem o contato no apadrinhamento.

Basicamente, o Presidente necessita apenas da ficha cadastral dos alunos que estão por vir, contendo as informações pessoais como nome, idade, país de origem e-mail. A partir desta etapa, os Coordenadores que agem e exercem o trabalho de comunicação. Caso a presidência esteja impossibilitada de coletar estes dados, um representante dos Coordenadores, escolhido em conjunto com os demais membros voluntários do projeto naquele período, deve assumir tal responsabilidade.



Dessa forma, tendo em mãos os contatos destes novos alunos, devem realizar um grupo específico para aquele semestre no Facebook com todos os membros, desde os intercambistas até ao Presidente, e fazer um e-mail convite constando o link para entrada no grupo, possibilitando o início da integração entre todos os stakeholders do programa.

Obviamente, é neste grupo onde estarão todas as informações de apresentação, a proposta do apadrinhamento e a identificação de cada membro realizador daquele período. Além disso, é responsabilidade dos Coordenadores a distribuição dos alunos por padrinho.

Esta seleção deve ser discutida abertamente, sem nenhuma regra específica, podendo ser decidido por um sorteio aleatoriamente ou ainda por afinidade. Por exemplo, um aluno padrinho gostaria de receber algum aluno de alguma nacionalidade específica, não há motivos de restringir tal solicitação. Portanto, essa decisão cabe aos Coordenadores e deve, sempre, prevalecer à decisão munida do bom senso.

Depois de decidida a distribuição de alunos e padrinhos, é de responsabilidade de cada padrinho entrar em contato particular com o Buddy. Cada padrinho deve se apresentar, fornecendo telefone, e-mail para contato e ainda, aconselhavelmente, a criação de um grupo da sua equipe em um meio de comunicação comum. É indicada a plataforma do Whatsapp ou o Messenger do Facebook.

A partir deste momento é que se inicia o maior suporte, todo o processo e a qualidade do mesmo estão ligados a uma única palavra: informação. O padrinho deve estar atento para responder às dúvidas e questionamentos de modo eficaz e rápido. Todo o processo é muito rápido, desde a candidatura até a sua viagem, e, portanto, as respostas devem acompanhar essa intensidade.

Um padrinho que demora a responder acaba sendo ineficaz em relação ao objetivo principal do projeto. Assim como o padrinho que não responde com clareza e detalhadamente ou, ao menos, se mostra prestativo a ajudar, também segue pelo mesmo caminho inverso.

Sendo assim, é extremamente importante o nivelamento dos padrinhos quanto ao nível de informação, de qualquer tipo, para com os seus alunos. Caso não saiba a resposta de imediato, deve o quanto antes pesquisar, perguntar aos demais padrinhos, aos Coordenadores ou até mesmo a presidência e ASCRI.

As informações facilitadoras e que respondem as dúvidas dos estudantes intercambistas podem ter diversas origens. A começar pela ideia macro, o país. Pode parecer estranho, mas grande parte dos intercambistas conhece pouco ou nada do país que está prestes a morar.

Como os padrinhos são nativos e residentes, facilitam em muito com a ajuda e entendimento desta macro informação. Estas informações estão relacionadas a cultura do País, Estado e Cidade. Assim como questões da língua, alimentação e costumes locais.

Há ainda aquelas de origem documental. Esta parte mais burocrática é mais delicada, pois lida com uma alta variabilidade no que diz respeito a cada região, por exemplo, a naturalidade do

intercambista influencia em quais procedimentos devem ser tomados para que se tenha a autorização legal de residência e estudo. Existem diferentes vistos para diferentes países, assim como diversos órgãos em que o estudante deve recorrer, ainda no país de origem e, também, no Brasil, no decorrer da experiência. Importante neste momento é fornecer as informações principais quanto aos órgãos locais, polícia federal, emissão de passaportes e aquisição de vistos.

Após esta etapa, surgem os questionamentos regionais, relacionados com a segurança local, geografia, localização da instituição, funcionamento do transporte, e as alternativas de lazer junto aos custos esperados. A moradia, normalmente é decidida posteriormente ou mesmo em paralelo a essas informações.

Justamente este ponto gera maior dificuldade para os estudantes. Isto acontece devido à multivariáveis envolvidas nesta decisão de residência, desde o custo, se é cabível no orçamento individual, até a segurança específica daquela residência, os meios de transporte próximos ao local, as alternativas de lazer e os quesitos imobiliários.

Os quesitos imobiliários são desafiadores, pois à distância isto se torna uma barreira que dificulta uma análise por parte do intercambista: a conservação do imóvel, a conservação das mobílias, custo x benefício, e se há necessidade de compartilhamento com outros estudantes.

Por fim, há ainda as disparidades acadêmicas. O entendimento das disciplinas, o passo a passo para se inscrever, alterar e cancelar as matérias. Os critérios de avaliação e os métodos que são aplicados às aulas na Instituição. Como se desenvolvem as relações entre os alunos e, ainda, com os professores. Tudo isto parece simples e banal para a visão dos nativos, contudo é uma dificuldade aos estrangeiros. Exatamente porque a academia é muito diferente de cultura para cultura, assim como as relações sociais.

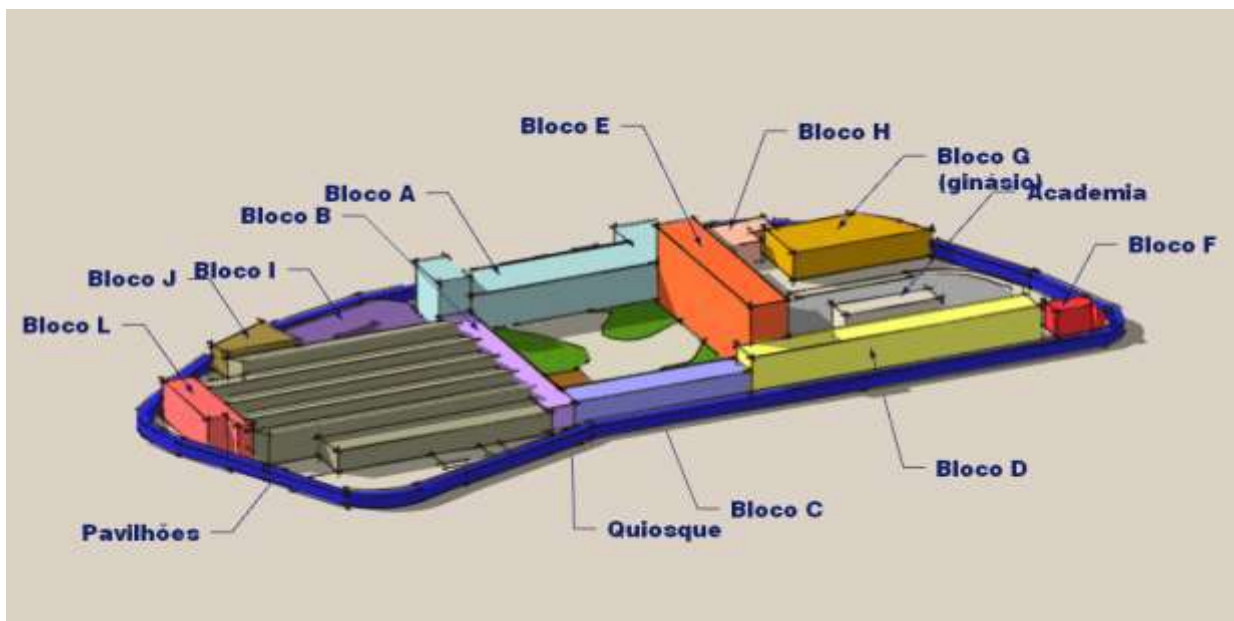
Posterior a isto, com o suporte pré-intercâmbio oferecido devidamente, o aluno inicia a sua experiência. A primeira barreira local, além da língua, e já no aeroporto, é a questão de locomoção, entendimento de transporte, que já se torna presente logo na chegada. Para isto, o mentor deve munir o estudante com o máximo de informações e até mesmo, se os coordenadores julgarem necessário, buscar o estudante e recepcioná-lo nesse primeiro contato.

Posteriormente, passado algum tempo de adaptação já na sua nova residência, no Rio de Janeiro, o Buddy vai de encontro à instituição se apresentar e tomar os procedimentos para início das aulas. Mais uma vez, o Padrinho se torna peça fundamental do processo. Assim como a recepção no aeroporto, deve munir o estudante das informações para o trajeto moradia e instituição, e até mesmo realizar o trajeto com o Buddy pela primeira vez, juntos.

Além do trajeto, existe a dificuldade de localização dentro do CEFET.

A Figura 4 apresenta a disposição do Cefet/RJ – Maracanã e sua complexidade.

Figura 4 – Planta do Cefet/RJ - Maracanã



Fonte: Karoline Azeredo e Patrícia Ferreira

Pensando nisto, deve-se oferecer um mapa para facilitação e, ainda, a organização de uma recepção de boas-vindas aos novos estudantes em um dos auditórios da Instituição. A data do evento deve ser publicada nos grupos, tanto do Facebook, quanto os particulares de cada mentor.

Este evento funcionaria como uma palestra, onde o Presidente se apresenta, assim como os demais membros do Projeto e munem ao máximo os novos alunos de informações, desde contatos emergenciais, até informações úteis sobre a academia e região local, no entorno da Instituição. Uma opção interessante é a realização desse evento junto à palestra aos calouros, que ocorre todo início de período. Assim, aproveita-se o espaço e possibilita o *networking* e integração social.

Na verdade, isso é também uma das soluções para o apontamento levantado na pesquisa quanto a não contribuição de ex-alunos intercambistas *Outbound* do CEFET para com aqueles que pretendem realizar experiência similar e ou estão chegando para realizar a experiência aqui.

Esta atividade, que hoje não é praticada, deve se tornar exigência para todos os alunos que voltam do intercâmbio, do curso de Administração. Assim, auxiliam na palestra de Recepção e até mesmo os integram para outras conversas informais à futuros intercambistas, com intuito de compartilhar suas experiências, dificuldades, ambições, surpresas, decepções, ou seja, visão geral e pessoal do intercâmbio como um todo.

Devem estar presentes, também, os monitores das disciplinas do curso de Administração, que já são escolhidos periodicamente pelos próprios professores e auxiliam a todos nas respectivas matérias quanto às dificuldades desenvolvidas no estudo. Importante frisar que o contato monitor e padrinho deve ser obrigatório, tendo em vista que os intercambistas podem necessitar do contato,



suporte e ajuda acadêmica durante o processo de intercâmbio, e assim recorrer ao Buddy, que irá encaminhar a ajuda ao monitor daquela disciplina.

Feita esta aplicação inicial, deve-se relevar um problema comum nos diferentes programas de apadrinhamentos, identificado através da pesquisa aplicada: a falta de acompanhamento dos mentores até o término do programa. A maioria dos estudantes considera importante um suporte até o fim da experiência e, normalmente, o suporte é abandonado nos primeiros dias após início das aulas.

É fato que no início é onde há maior necessidade de suporte, devido à falta de informação e insegurança envolvida, porém o não acompanhamento até o fim pode afetar a qualidade do projeto, já que no decorrer dos estudos surgem mais e mais barreiras. Um exemplo é a questão documental, alguns países exigem a renovação do visto, o que implica a recorrer a órgãos estatais a qual não se possui conhecimento e jamais houve contato anterior, por parte do estudante. Sem dúvidas, com o suporte devido, o estudante pode economizar tempo e ter uma sensação de segurança para com o andamento das questões legais.

Outra barreira comum a surgir no meio do processo é a questão acadêmica, a dificuldade com a língua e com o entendimento do método de ensino. Por isso, o aluno padrinho deve estar presente neste acompanhamento e agendar reuniões presenciais, no mínimo com frequência mensal, caso haja necessidade por parte do Buddy.

O final da experiência também merece atenção. Exige-se que o padrinho tenha ciência do retorno dos seus *buddies* e que mantenha contato, pelo menos até uma mensagem de confirmação de chegada na sua moradia em seu país de origem. Neste momento, fica visível que a palavra “Buddy”, amigo em inglês, faz todo sentido, não sendo uma relação profissional e sim, uma participação positiva numa experiência de vida única, formando amizades que se estendem para toda a vida.

Considerando este acompanhamento de ponta-a-ponta do processo, e absorvendo a pesquisa aplicada, observa-se a necessidade de aplicação de pesquisa aos estudantes, avaliando assim o suporte oferecido por cada padrinho e possibilitando ajustes e melhorias no projeto.

A aplicação será feita pelos Coordenadores, em questionário padrão e de rápido preenchimento, estruturado na plataforma do Google e enviada, via link por e-mail e outras plataformas utilizadas, sempre em três momentos do processo: A) Na chegada e recepção do intercambista. Neste momento, o estudante avalia as questões do suporte informacional antes do início do intercâmbio, oferecido pelo seu padrinho. B) Após três meses do início. É nesta pesquisa que os Coordenadores podem identificar a qualidade da recepção no Brasil e na instituição. C) Após o retorno, no fim da experiência. Desta maneira, os membros podem ter a visibilidade de todo o processo.

Após esta pesquisa, os ajustes orientados pela Presidência e Coordenadores se tornam mais eficientes. A avaliação dos padrinhos permite, aos poucos, elevar a qualidade do projeto e se

tornar uma estrutura mais sólida a cada novo período. Isto também está relacionado ao que deve ser implantado e constantemente atualizado, fazendo assim acontecer a gestão de conhecimento.

Neste projeto, os deveres não ficam restritos somente aos membros participantes da hierarquia. Os alunos também possuem o seu papel. Isso inclui tanto os intercambistas *Inbound* e mesmo aqueles alunos *Outbound*, que realizaram intercâmbio em Países afora. É neste momento que o projeto se cruza com os diferentes eixos, no sentido de realizadores informarem e ajudarem aqueles que ainda pretendem realizar uma experiência parecida.

Além da participação na palestra de recepção, todos os ex-alunos intercambistas do curso de Administração devem produzir um relatório e entregar ao Presidente do apadrinhamento, correspondente ao seu período de retorno. Ainda, atualizar as informações na plataforma de gestão de conhecimento.

Esta gestão é pensada para agregar informações recentes, constantemente, e deve ser compartilhada em uma plataforma de arquivos, como exemplo o Dropbox. Nela haverá arquivos com contatos ligados a cada país, desde contatos de aluguéis imobiliários, alunos nativos, profissionais úteis, tais como técnicos de manutenção, TI, faxineiras e até mesmo contatos emergenciais, tais como ambulância e polícia. Além disso, deve ser produzido um guia de sobrevivência para cada local, contendo informações úteis aos futuros intercambistas.

Este guia deve constar conhecimentos compartilhados nos cinco pilares já citados anteriormente: custos, transportes, lazer, segurança e moradia. Obviamente, para se tornar mais completo, pode conter mais que os pontos essenciais. Por exemplo, constar informações sobre a alimentação local, compras e cultura, entre outros. Como é o caso do guia para aqueles que farão intercâmbio na cidade do Porto, vide Anexo XX, estruturado por um ex-aluno do Cefet/RJ que já pensava em facilitar as próximas gerações intercambistas.

Sem dúvidas, ao incrementar e atualizar periodicamente estes arquivos e a plataforma, assim como agregar a integração e compartilhamento por meio da palestra de recepção, o resultado implicará diretamente no sistema de apadrinhamento, possibilitando então a solução da maioria das dificuldades encontradas pelos intercambistas, criando um sistema sólido e crescentemente produtivo a todos os eixos envolvidos, tanto os alunos intercambistas, quanto a Instituição Cefet/RJ, de maneira geral.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho foi abordado a viabilidade da implementação de um projeto de apadrinhamento para os alunos participantes dos programas de intercâmbio desenvolvidos pelo Cefet/RJ. A partir do entendimento do conceito de programa de intercâmbio como um todo, de como ele funciona dentro do Cefet/RJ, das experiências relatadas através de pesquisa e entrevistas e da



própria experiência dos autores, o projeto visa criar um sistema de auxílio para quem deseja fazer o intercâmbio nos próximos anos.

A ideia do projeto surgiu a partir da clara e manifesta necessidade de apoio aos alunos, tanto aqueles que saem da universidade local para o exterior, tanto para aqueles que chegam do exterior para estudar nesta instituição. Em um primeiro momento foi apresentado todo o processo de intercâmbio, do surgimento até a chegada no semestre atual, passando pelas principais características, particularidades e principalmente os seus benefícios.

A partir disto, foi descrito como funciona o processo dentro do Cefet/RJ, todas as suas particularidades, formas de ingresso e como a ASCRI gere todo o processo. Foram mostradas também as principais universidades conveniadas. Apesar das universidades estabelecerem tais parcerias, que geram a oportunidade de troca, há uma grande diferença entre os processos de “*outbound*” e o processo de “*Inbound*”, por isso houve uma abordagem para cada um deles.

Os métodos utilizados para a estruturação do projeto foram baseados nos relatos e ideias dos estudantes que já fizeram parte dos programas, desta forma, se tornou possível identificar os anseios e o que era realmente importante para os mesmos. Para isso foi aplicado um questionário com os alunos *outbound*, com questões que expuseram a visão destes alunos, por outro lado foi realizada uma entrevista com alunos *Inbound*, com a mesma perspectiva.

Os resultados foram apresentados por meio de gráficos comentados, que disponibilizam uma melhor visualização e entendimento acerca do que se espera das respostas. Já na entrevista a ideia foi relatar fielmente o que foi falado pelos entrevistados, apesar da barreira do idioma, na qual conseguiram transparecer as suas principais dificuldades, dissertaram rapidamente sobre sua história dentro do processo de intercâmbio e falaram da importância do projeto de apadrinhamento.

Todo este conhecimento adquirido auxiliou a estruturação do projeto, parte chave do estudo. Tendo em vista a capacidade de determinar as diretrizes a serem praticadas, o projeto proposto desenvolveu uma sistemática detalhada, visando o máximo aproveitamento desta estrutura, abrangendo todos *stakeholders*: professores, alunos nativos, estudantes intercambistas e membros da ASCRI.

Neste meio, todos os envolvidos possuem algum tipo de responsabilidade, respeitando a hierarquia desenvolvida, assim como tomar os devidos procedimentos para o alcance do êxito do processo. Ainda, existem algumas atividades que, de certa forma, geram a produção de conhecimento, espécie de registro acumulado e constantemente atualizado, a fim de facilitar cada estudante que planeja participar de algum programa de intercâmbio pela instituição.

O entendimento de toda a teoria e o *know-how* para aplicá-las são os principais desafios dos padrinhos. Contudo, a possibilidade de sucesso do projeto é grande, e isso fica claro devido a todo o conteúdo apresentado, desde que haja comprometimento e fidelidade ao propósito por parte de todos os alunos envolvidos.



## REFERÊNCIAS

ANDRADE, A. M. J.; TEIXEIRA, M. A. P. **Adaptação à universidade de estudantes internacionais**: Um estudo com alunos de um programa de convênio. UFRGS, 2009, p.2 - Revista Brasileira de Orientação Profissional, 2009, 10(1).

BRASIL. Ministério do Turismo. **Segmentação do Turismo: Marcos Conceituais**. Brasília: Ministério do Turismo. Disponível em:  
<[http://www.turismo.gov.br/sites/default/turismo/o\\_ministerio/publicacoes/downloads\\_publicacoes/Marcos\\_Conceituais.pdf](http://www.turismo.gov.br/sites/default/turismo/o_ministerio/publicacoes/downloads_publicacoes/Marcos_Conceituais.pdf)>. Acesso em 15/11/17.

CIÊNCIA SEM FRONTEIRAS. **O Programa**. Disponível em:  
<<http://www.cienciasemfronteiras.gov.br>>. Acesso em: 12/02/2018.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA. 1988. **Artigo 5º**. Disponível em:<<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 12/02/2018.

DALMOLIN, I. S.; PEREIRA, E. R.; SILVA, R. M. C. R. A.; GOUVEIA, M. J. B.; SARDINHEIRO, José J. **Intercâmbio acadêmico cultural internacional**: uma experiência de crescimento pessoal e científico. RevBrasEnferm, Brasília 2013 mai-jun; 66(3): 442-7.

DISTRIBUIÇÃO DOS BLOCOS DO CAMPUS DO MARACANÃ DO Cefet/RJ. **Semana de Extensão 2011 do Cefet/RJ**. Disponível em:<<https://3dwarehouse.sketchup.com/model/232dd672e1758fa128efea39f5a37faf/Distribui%C3%A7%C3%A3o-dos-blocos-do-Campus-Maracan%C3%A3-do-CEFETRJ>>. Acesso em: 21/05/2018.

MARIANI, C. A. RAI, **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 110-126, 2005.

MUHLEN, B. K. V.; DEWES, Dom; LEITE, J. C. C. **Stress e processo de adaptação em pessoas que mudam de país**: uma revisão de literatura. Ciência em Movimento, Ano XII, Nº 24, 2010/2.

O SANTANDER UNIVERSIDADES. **O programa Santander Mundi**. Disponível em:  
<<https://www.santanderuniversidades.com.br/bolsas/Paginas/default.asp>>. Acesso em: 14/04/2018.

OLIVEIRA, A. L.; FREITAS, M. E. **Relações interculturais na vida universitária**: experiências de mobilidade internacional de docentes e discentes. Revista Brasileira de Educação v. 22 n. 70 jul.-set. 2017.

PORTAL CEFET. **Relações Internacionais**. Disponível em: <<http://www.cefet-rj.br/index.php/>>. Acesso em: 04/04/2018.

SANTOS, A. M.; GONÇALVES, S. F. **Introdução à abordagem histórico educacional**. UNIARP (2012).

SAVIANI, Derme Val. **Educação Brasileira**: estrutura e sistema. 11. Ed. Rev. Campinas, SP (1999).

SEBBEN, A. S. **Intercâmbio Cultural**: Para entender e se apaixonar. Porto Alegre, Artes e Ofícios: 2007

SPEARS, E. **O valor de um intercâmbio**: mobilidade estudantil brasileira, bilateralismo & internacionalização da educação. Revista Eletrônica de Educação, v. 8, n. 1, p.151-163.

SUBUHANA, C. **Estudantes Moçambicanos no Rio de Janeiro, Brasil**: sociabilidade e redes sociais. Imaginário - USP, 2007, vol. 13, no 14, 321-355.

## WORK EXPERIENCE NO COMPLEXO DISNEY ORLANDO: EXPECTATIVA X REALIDADE PARA BRASILEIROS

Bernardo Loureiro Esch Pinto, bernardo.esch@aluno.cefet-rj.br, CEFET/RJ

Giovanna Soares Pereira Akil, giovanna.akil@aluno.cefet-rj.br, CEFET/RJ

Carmelita Seno Carneira Alves, DSc, carmelita.alves@cefet-rj.br, CEFET/RJ

### RESUMO

A Disney de Orlando é uma das maiores empresas de entretenimento do mundo, conhecida por seus parques de diversão e programas de intercâmbio estudantil, o chamado *Work Experience*. A Disney oferece um Programa de intercâmbio, o International College Program (ICP), que atrai diversos estudantes brasileiros em busca de vivenciar uma experiência internacional de trabalho. O objetivo deste estudo é avaliar se este Programa é uma opção viável, acessível e relevante de ser feita enquanto ainda está na faculdade. Esta análise se propõe a apresentar relatos de participantes do *Work Experience*, identificando quais são os benefícios, se tiver, que esta experiência traz para a vida pessoal e profissional dos estudantes, ajudando futuros candidatos a tomarem as decisões certas antes de se inscreverem nesse Programa e torná-lo mais conhecido entre os universitários.

**Palavras-chave:** *Work Experience*. Intercâmbio. Desenvolvimento pessoal e profissional. Complexo Disney. Expectativa. Mercado de Trabalho.

### ABSTRACT

Walt Disney World Orlando is one of the largest entertainment companies in the world, known for its theme parks and student exchange programs, the so-called *Work Experience*. Disney offers an exchange program, the International College Program (ICP), which attracts many Brazilian students seeking to experience international work opportunities. The objective of this study is to evaluate whether this program is a viable, accessible, and relevant option to undertake while still in college. This analysis aims to present testimonials from former *Work Experience* participants, identifying the benefit if any that this experience brings to students' personal and professional lives, helping future candidates make informed decisions before applying for this program and increasing its recognition among university students.

**Keywords:** *Work Experience*, Exchange Program, Personal and Professional Development, Disney Complex, Expectations, Job Market.

### INTRODUÇÃO

O Walt Disney World, em Orlando, foi criado por Walt Disney nos anos 1960 como um destino cativante e inovador, combinando tecnologia e entretenimento. A Companhia, fundada em 16 de outubro de 1923 por Walt Disney e seu irmão Roy O. Disney, consolidou-se ao longo do tempo como uma das maiores corporações do setor de entretenimento mundial. Com forte presença na produção de animações e na criação de experiências temáticas, a empresa inaugurou

em 1971, na cidade de Orlando, Flórida, o Walt Disney World Resort, tornando-o um dos destinos turísticos mais visitados do mundo.

O complexo Disney de Orlando vai além da proposta de entretenimento, tornando-se uma referência internacional em gestão de serviços e experiência do cliente. Composto por quatro parques temáticos principais — Magic Kingdom, Epcot, Hollywood Studios e Animal Kingdom — além de dois parques aquáticos, o Disney Springs e uma ampla rede de hotelaria, o espaço também abriga programas voltados para o intercâmbio cultural e profissional, o chamado *Work Experience*. Este Programa permite que estudantes estrangeiros trabalhem temporariamente em diversas funções operacionais, imersos na rotina organizacional dos parques e hotéis.

Em um mundo cada vez mais globalizado, ser capaz de se adaptar a novos contextos e conhecer diferentes culturas tornam-se fundamentais para o desenvolvimento pessoal e profissional, características altamente valorizadas no mercado de trabalho. Neste cenário, o programa de trabalho na Disney proporciona a integração desses dois aspectos, formando indivíduos mais preparados para o cotidiano da sociedade. Entre os participantes, há um número expressivo de jovens universitários brasileiros que enxergam na Disney uma grande oportunidade para iniciar sua jornada profissional, impulsionados pela possibilidade de adquirir experiência internacional, aperfeiçoar o idioma inglês e vivenciar o ambiente corporativo de uma das maiores empresas do mundo.

Apesar do crescente interesse dos brasileiros em ingressar nesse programa de trabalho, diversas pessoas enfrentam desafios significativos para vivenciar esta experiência, como a falta de informações sobre o processo de inscrição, os custos envolvidos e os pré-requisitos exigidos. Diante disto, o presente estudo tem como objetivos apresentar e comentar as informações cruciais e detalhadas sobre o programa de trabalho na Disney, bem como informar e esclarecer as dúvidas daqueles interessados em participar. Como os autores são estudantes do curso superior de Administração, o interesse pelo tema surgiu da intenção de participar desta *Work Experience*, o que os levou à pesquisa diante do problema: “A experiência deste intercâmbio de trabalho foi válida por quem o fez?”

Realizou-se uma pesquisa predominantemente quantitativa, que é um método que coleta e analisa dados e números, a fim de identificar padrões e relações. Este método é especialmente útil quando se deseja medir, quantificar ou obter resultados estatísticos sobre um fenômeno, visando coletar dados demográficos e financeiros dos participantes. Entretanto, também foi utilizada uma abordagem qualitativa, um método que explora opiniões, comportamentos e experiências de forma aprofundada, sem foco em números. Esta abordagem é utilizada quando se deseja entender significados, contextos ou perspectivas subjetivas sobre um tema.

A pesquisa foi conduzida por meio de um formulário do Google Forms, que gerou os gráficos com perguntas objetivas e discursivas, enviado via WhatsApp para 20 pessoas, homens e mulheres, que já haviam participado do programa de trabalho da Disney. As perguntas objetivas

compuseram a parte quantitativa da pesquisa, já as perguntas discursivas, ajudaram a construir a parte qualitativa da pesquisa, proporcionando aos participantes a oportunidade de compartilhar suas opiniões sobre a experiência vivida.

Na estrutura das questões, o formulário foi dividido em duas seções, conforme o Quadro 1 seguinte.

Quadro 1 – Estrutura das Questões

<b>Abordagem quantitativa</b>	<b>Abordagem qualitativa</b>
1. Qual seu gênero?	9. Como você conheceu o Programa?
2. Qual era a sua faixa etária quando você participou do Programa?	10. Que motivo levou você a participar do Programa?
3. Qual é a sua formação universitária?	11. Quais desafios você enfrentou durante o Programa?
4. Em que região do Brasil você residia quando participou do Programa?	12. A expectativa que você tinha com o Programa foi alcançada? 12.1. Conte-nos um pouco sobre como suas expectativas foram alcançadas. 12.2. Conte-nos um pouco sobre os aspectos em que suas expectativas não foram atingidas.
5. Qual a renda média mensal familiar por ocasião do Programa?	13. Você recuperou os custos da viagem?
6. Qual foi o ano da sua viagem?	14. Quanto tempo demorou para você recuperar o valor investido?
7. Quanto tempo durou a viagem?	15. Você foi com o objetivo de recuperar o dinheiro gasto com a viagem?
8. Qual foi o custo total para você chegar até Orlando, (desconsiderando os gastos durante a estadia do Programa) como passagem, hospedagem, documentação necessária, plano de saúde. Considere o custo estimado de acordo com a cotação do dólar na época da viagem.	16. Você não recuperou por opção ou por não conseguir?
	17. Você conhece ou já fez outro programa similar?

Fonte: Elaborado pelos Autores deste Trabalho, 2024

Foi garantido o anonimato dos participantes, bem como a confidencialidade das informações fornecidas no formulário. Todos os participantes concordaram em participar da pesquisa de forma voluntária.



## DESENVOLVIMENTO

A globalização e o fortalecimento das relações internacionais têm contribuído para uma mobilidade cada vez maior de estudantes e trabalhadores, ampliando as oportunidades de participação em programas de intercâmbio cultural e profissional. De acordo com Dalmolin (2013), estas iniciativas proporcionam o desenvolvimento de habilidades acadêmicas e interpessoais, possibilitando a adaptação a novos contextos fundamentais para a formação profissional.

Entre estes programas, destaca-se o International College Program (ICP), promovido pela Walt Disney World, em Orlando (EUA). O Programa recebe, todos os anos, milhares de estudantes brasileiros interessados em uma vivência internacional que combina trabalho, troca cultural e momentos de lazer. Segundo Oliveira (2014), a experiência no dia a dia do trabalho faz com que as pessoas desenvolvam estratégias próprias para lidar com os desafios, incluindo interações interpessoais e adaptação a diferentes situações, que influenciam a maneira como os indivíduos dão significado à experiência profissional.

Diante disto, é interessante refletir sobre a diferença entre expectativa e realidade, tema que pode ser compreendido a partir da Teoria da Dissonância Cognitiva, de Festinger (1957). A teoria sugere que, quando a realidade vivida entra em conflito com o que se esperava, a pessoa pode sentir um certo desconforto ou frustração, o que interfere diretamente na forma como a experiência é percebida.

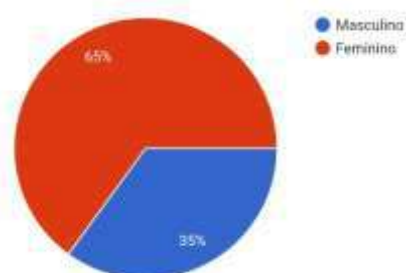
Além disso, Moran (2001) aponta que, embora as experiências internacionais sejam bastante enriquecedoras, elas também exigem habilidades como adaptação cultural, paciência e comunicação eficiente com pessoas de diferentes contextos. A imagem mágica que muitas vezes se associa ao universo Disney pode contrastar bastante com a rotina real de um trabalho que exige esforço físico, repetição de tarefas e compromisso com prazos e horários.

Assim, entender a experiência de brasileiros trabalhando na Disney exige uma visão mais ampla, que leve em conta não apenas os encantos da proposta, mas também os desafios reais enfrentados no cotidiano – tornando claro que, por trás da fantasia, há uma vivência complexa, rica, e muitas vezes bem diferente do que se imaginava.

## ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com os resultados obtidos na aplicação do questionário à amostra selecionada, já apresentados na seção de metodologia, inicia-se a análise de cada questão formulada e a respectiva interpretação do conteúdo. Assim, toma-se como base cada questão para facilitar e organizar o estudo.

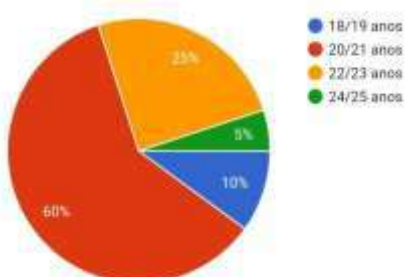
Gráfico 17 – Qual o seu gênero?



Fonte: Dados obtidos pelo questionário enviado pelos autores do artigo (2024)

O Gráfico 17 mostra que 65%, ou seja, 13 pessoas, que participaram do programa de *Work Experience* são do sexo feminino, enquanto 35% são homens. Este dado reflete a forte presença feminina na programas de intercâmbio durante a graduação. Segundo o site Selo Belta, 62% dos intercambistas brasileiros são mulheres. Pressupõe-se que esta predominância feminina possa estar relacionada à forte influência da Disney ao longo da infância das mulheres. O encanto presente na narrativa dos filmes das princesas pode ter criado um vínculo afetivo nelas, tornando o *Work Experience* mais atraente para este público.

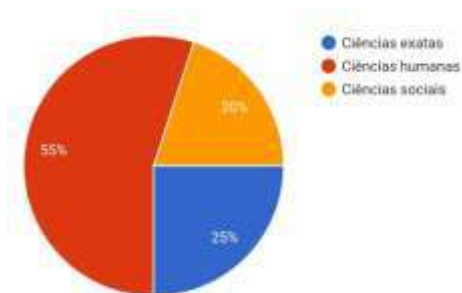
Gráfico 18 – Qual era a sua faixa etária quando você participou do Programa?



Fonte: Dados obtidos pelo questionário enviado pelos autores do artigo (2024)

Percebe-se pelo Gráfico 18 que a maioria dos participantes do Programa tinha entre 20 e 21 anos no momento da experiência, esta faixa etária coincide com o período em que muitos universitários ingressam no mercado de trabalho, tornando a participação neste Programa uma oportunidade para aprimorar o currículo. Além disso, acredita-se que essa é uma idade em que é mais fácil lidar com os desafios do trabalho, como adaptação cultural e responsabilidades profissionais.

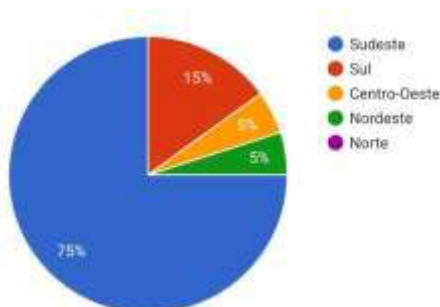
Gráfico 19 – Qual é a sua formação universitária?



Fonte: Dados obtidos pelo questionário enviado pelos autores do artigo (2024)

Os dados, conforme Gráfico 19, demonstram que 55% dos participantes são da área de Ciências Humanas, 25% em Ciências Exatas e 20% em Ciências Sociais. Pode-se deduzir que a predominância de estudantes de cursos de Humanas pode estar relacionada à afinidade desses cursos com temas como comunicação, cultura, política e relações interpessoais, características importantes para a experiência no Programa. Ademais, existe um percentual significativo de universitários da área de Exatas. Quais seriam as motivações que os levam buscar esta experiência, visto que o Programa não possui uma relação direta com esta área de formação?

Gráfico 20 – Em que região do Brasil você residia quando participou do Programa?



Fonte: Dados obtidos pelo questionário enviado pelos autores do artigo (2024)

Os dados obtidos conforme o Gráfico 20, revelam que 75% dos respondentes residem na região Sudeste, em seguida, 15% são da região Sul, enquanto as outras regiões representam 5%. Esta distribuição pode estar relacionada à concentração de oportunidades de intercâmbio no Sudeste, onde há maior acesso a informações sobre estes Programas. Além disso, será que a maior parte dos participantes reside no Sudeste devido ao fato de que essa região possui um poder aquisitivo maior do que as outras regiões do Brasil? Considerando que este Programa possui um custo mais elevado, as pessoas do Sudeste teriam uma maior facilidade para arcar com os custos dessa experiência?

Gráfico 21 – Qual a renda média mensal familiar por ocasião do Programa?

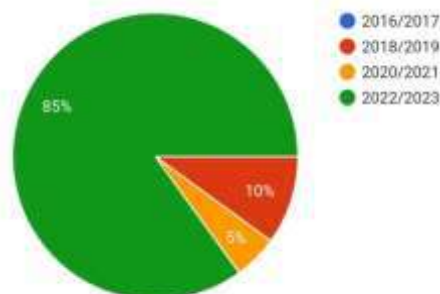


Fonte: Dados obtidos pelo questionário enviado pelos autores do artigo (2024)

Esta pergunta buscava entender qual a renda necessária para realizar esse *Work Experience*. É interessante notar que a maior parcela pertence a faixa entre 6 e 9 salários-mínimos, com 40% dos participantes (8 pessoas). 30% declararam possuir mais de 12 salários-mínimos, enquanto 15% indicam ter entre 1 e 3 salários. Já 10% dizem ter de 3 a 6 e 5% entre 9 e 12 salários.

A análise que os autores obtiveram demonstrados no Gráfico 21 enfatiza que a predominância da faixa de 6 a 9 salários-mínimos pode estar relacionada ao alto custo das despesas com passagens, hospedagem (caso não fique hospedado nas propriedades da Disney) e documentação.

Gráfico 22 – Qual foi o ano da sua viagem?

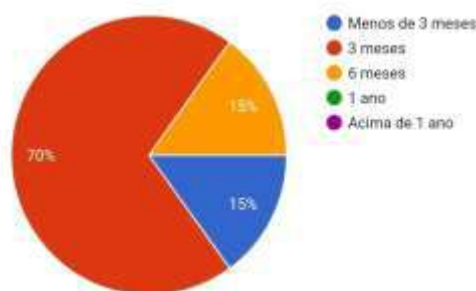


Fonte: Dados obtidos pelo questionário enviado pelos autores do artigo (2024)

Conforme o Gráfico 22, constata-se que a maior parte dos participantes realizou o intercâmbio recentemente, com 85% realizado em 2022/2023, enquanto 10% participaram nos anos de 2018/2019 e 5% em 2020/2021. Não houve registro de participação nos anos de 2016/2017, reforçando que é uma experiência que se tornou mais procurada nos últimos anos.

Deduz-se que o aumento recente da procura pelo Programa está associado à maior divulgação da experiência, fator que impulsiona o interesse das pessoas em adquirir estas experiências internacionais. Além disso, a mudança nos documentos exigidos nas políticas de intercâmbio pode ter contribuído para tornar o processo de candidatura mais acessível.

Gráfico 23 – Quanto tempo durou a viagem?



Fonte: Dados obtidos pelo questionário enviado pelos autores do artigo (2024)

Em relação ao tempo da experiência, observa-se no Gráfico 23 que 70% passaram três meses no *Work Experience*, 15% ficaram menos de três meses e os outros 15% permaneceram por seis meses. Nenhum participante ficou um ano ou mais.

Os dados indicam uma curta duração na experiência, priorizando o período de férias de verão dos universitários brasileiros, para que eles possam participar sem interferir nos seus estudos.

Gráfico 24 – Qual foi o custo total para você chegar até Orlando, (desconsiderando os gastos durante a estadia do Programa) como passagem, hospedagem, documentação necessária, plano de saúde.

Considere o custo estimado de acordo com a cotação do dólar na época da viagem.

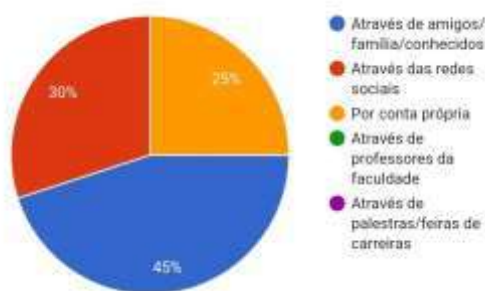


Fonte: Dados obtidos pelo questionário enviado pelos autores do artigo (2024)

Esta pergunta que gerou o Gráfico 24, tem como objetivo entender o investimento necessário para realizar este Programa da Disney. As respostas foram: 35% dos participantes (7 pessoas) tiveram um custo acima de 4000 dólares, outros 35% gastaram entre 2000 e 3000 dólares. Já 15% (3 pessoas) tiveram um custo entre 1000 e 2000 dólares, e os demais 15% gastaram de 3000 a 4000 dólares. Nenhum participante declarou ter investido menos de 1000 dólares.

Acredita-se que, embora seja uma experiência voltada para universitários, o custo de investimento inicial não é acessível, mas nada que fuja da normalidade destes programas de intercâmbio diversos. Além do mais, os participantes têm a oportunidade de recuperar o valor inicial gasto com os salários recebidos com os trabalhos na Disney. Este aspecto de recuperação do investimento será mais bem analisado nos gráficos 29 e 30.

Gráfico 25 – Como você conheceu o Programa?



Fonte: Dados obtidos pelo questionário enviado pelos autores do artigo (2024)

Este resultado do Gráfico 25 revela que a maioria dos respondentes (45%) conheceu o Programa por meio de amigos, família e conhecidos. Além disso, 30% responderam que conheceram o Programa através das redes sociais e 25% por conta própria. Por outro lado, ninguém conheceu através dos professores da faculdade nem por palestras ou feiras de carreiras.

Isto mostra a importância do *networking* para a disseminação de informações e tomada de decisões das pessoas. Além do mais, as plataformas digitais tem uma grande influência na divulgação de intercâmbios, ao permitir que ex-participantes publiquem relatos de suas experiências. A ausência de respostas nos itens “através de professores” e “através de palestras/feiras de carreiras” indicam uma possível lacuna na divulgação de intercâmbios por parte das instituições de ensino.

Gráfico 26 – Que motivo levou você a participar do Programa?



Fonte: Dados obtidos pelo questionário enviado pelos autores do artigo (2024)

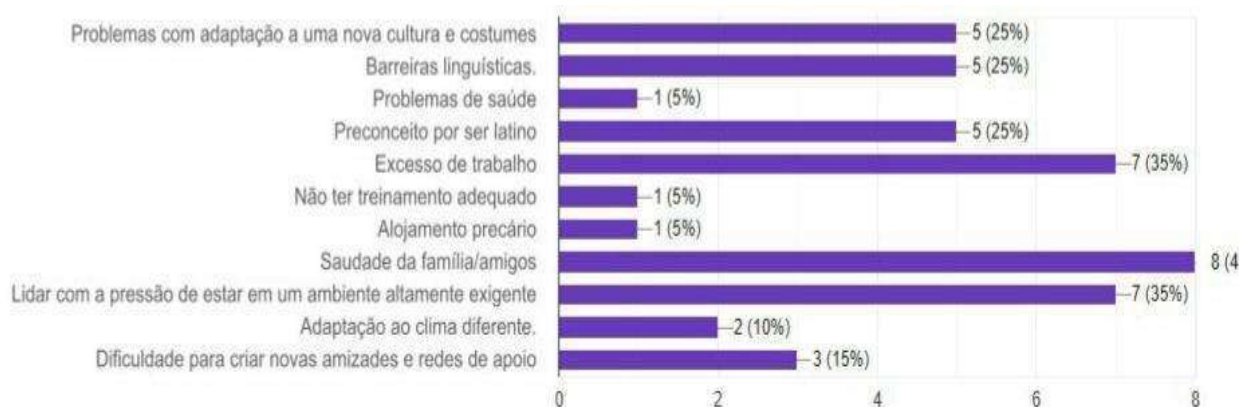
A pergunta do Gráfico 26 tem como objetivo entender o que levou os entrevistados a ingressarem no *Work Experience* da Disney. O formato da questão permitiu que os participantes marcassem mais de uma opção a fim de entender de forma mais aprofundada as motivações.

Após analisar as respostas, é possível observar que 80% (16 pessoas) tiveram como motivação a oportunidade de ganhar experiência em uma empresa mundialmente conhecida. Além disso, 10 pessoas (50%) buscaram aprimorar o idioma inglês, enquanto 60% (12 pessoas) foram para desenvolver a autonomia e para qualificar o currículo. Observa-se também que 55% (11 pessoas) demonstraram interesse em vivenciar os bastidores dos parques da Disney. 30% (6 pessoas) enxergaram o Programa como uma oportunidade para construir uma rede de contatos

internacionais. Por fim, 25% (5 pessoas) buscaram conhecer novas culturas e 10% (2 pessoas) foram para aprender novos idiomas.

Esta pergunta mostra uma visão mais aprofundada de quais eram as expectativas que os participantes tinham em participar do *Work Experience*.

Gráfico 27 – Que desafios você enfrentou durante o Programa?

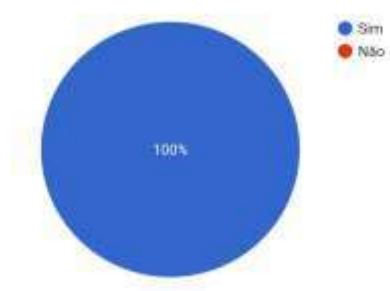


Fonte: Dados obtidos pelo questionário enviado pelos autores do artigo (2024)

Na análise do Gráfico 27, observa-se, em relação aos principais desafios enfrentados pelos participantes do programa, o que teve a maior porcentagem, de 40% (8 pessoas) foi a saudade da família/amigos, enquanto lidar com a pressão de estar em um ambiente altamente exigente ficou logo atrás, com 35% (7 pessoas). Enquanto isso, problemas com adaptação a uma nova cultura e costumes, barreiras linguísticas e preconceito por ser latino foram outros três desafios, com porcentagem de 25% (sendo cada um deles selecionado por 5 participantes). Já 15% (3 pessoas) tiveram dificuldade para criar novas amizades e redes de apoio. Outros 10% (2 pessoas) tiveram dificuldade na adaptação ao clima diferente. Ademais, 5% (1 pessoa) selecionou que teve problemas de saúde, não ter treinamento adequado e alojamento precário. Conclui-se, portanto, que o Programa exigiu dos participantes uma boa dose de resiliência e capacidade de adaptação.

Nesta pergunta, em específico, os participantes puderam selecionar quantas opções de respostas correspondem às suas ideias sobre a viagem.

Gráfico 28 – A expectativa que você tinha com o Programa foi alcançada?



Fonte: Dados obtidos pelo questionário enviado pelos autores do artigo (2024)

Pode-se perceber que conforme a compilação dos dados no Gráfico 28 todos os participantes concordam que suas expectativas foram alcançadas pelo programa de *Work Experience* na Disney. Os relatos individuais serão tratados na pergunta seguinte.

### **Questão discursiva - Conte-nos um pouco sobre como suas expectativas foram alcançadas**

Embora o formulário tenha sido enviado para 20 pessoas, apenas 18 responderam esta questão.

Resposta 1: “Na verdade, eu não fui para o programa por causa da Disney, por si só, fui porque queria tirar um tempo na minha vida, fazer uma viagem de alguns meses, dar uma pausa... Mal sabia eu que eu estava indo para uma das experiências mais incríveis da minha vida e, hoje, sou fã da Disney e da maneira como ela toca as coisas... Costumo brincar que conheci a Disney pelo bem e pelo mal e, caraca, num geral, o icp superou MUITO as minhas expectativas.”

Resposta 2: “Conheci muitas pessoas maravilhosas e aprimorei meu inglês. Construí uma independência emocional por estar longe de minha família e também superei um pouco minha timidez. Essas eram minhas principais metas e consegui alcançá-las, além de vivenciar a experiência maravilhosa de estar no programa.”

Resposta 3: “Foi uma experiência que mudou a minha vida. Além das amizades e relacionamentos, desenvolvi muito meu inglês, meu atendimento ao cliente, minha forma de me relacionar com pessoas. Hoje moro em Orlando e trabalho na Disney por conta desse programa.”

Resposta 4: “Tive muita sorte de trabalhar com o que eu queria no lugar que eu queria. Fiz muitas amizades antes e durante o programa, e a maioria dos meus coworkers americanos foram muito legais comigo e com os outros brasileiros que trabalhavam comigo.”

Resposta 5: “Esperava me desenvolver tanto pessoalmente quanto profissionalmente, e consegui aprimorar minhas habilidades de trabalho em equipe e trabalho sob pressão com agilidade, além de fazer novas amizades e aprimorar o idioma.”

Resposta 6: “Superou minhas expectativas! Fiz amizades incríveis e aprendi muito sobre atendimento ao cliente e serviço de qualidade. Tive várias portas se abrindo por conta dessa experiência no meu currículo.”

Resposta 7: “Eu esperava ter a oportunidade de viver uma nova cultura, conhecer pessoas incríveis e fazer parte de um lugar que sempre desejei ir quando criança, e todas essas expectativas foram alcançadas.”

Resposta 8: “O programa me permitiu experienciar a cultura de trabalho da Disney, e aplicar esse conhecimento na minha carreira no Brasil. Além do fato do intercâmbio ter alavancado meu currículo.”

Resposta 9: “Acredito que consegui desenvolver tudo que buscava quando me inscrevi no programa deles. Conheci uma cultura totalmente diferente e juntamente com isso pude aperfeiçoar meu inglês.”

Resposta 10: “Consegui aprender sobre a dinâmica dos trabalhadores nos parques, além de conhecer novas culturas, fazer amizades com pessoas de diversos países e visitar lugares incríveis.”

Resposta 11: “Ao término do programa, consegui ter amigos em todo o Brasil e no mundo. Consegui ir em todos os parques e atrações que queria.”

Resposta 12: “Pude conhecer mais como funciona tudo por trás da magia, minha Work Location era incrível e conheci muitas pessoas legais.”

Resposta 13: “Consegui fazer praticamente tudo que eu queria, fazer novos amigos, trabalhar na Disney, ir para os parques todos os dias.”

Resposta 14: “Me diverti muito e fiquei muito satisfeita com o trabalho que desempenhei, apesar de ser um trabalho muito pesado.”

Resposta 15: “Crescimento pessoal e profissional; resolução de problemas por conta própria; fazer novas amizades.”

Resposta 16: “Consegui conhecer pessoas que me ajudaram a aprimorar meu idioma e fiz novas amizades lá.”

Resposta 17: “Sempre foi algo idealizado para mim e tudo se cumpriu. Desde o Flamingo até a Location.”

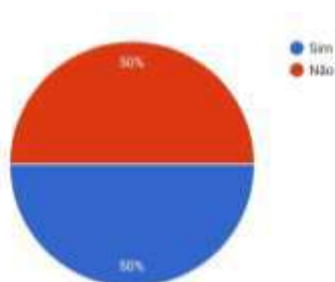
Resposta 18: “As pessoas tornaram tudo mais especial.”

Os relatos dos participantes demonstraram que as expectativas que eles tinham com o programa Work Experience na Disney foram alcançadas e diversas vezes superadas. As respostas destacam o impacto positivo desta experiência no desenvolvimento pessoal e profissional de cada um, destacando o aprimoramento do inglês, criando autonomia e estabelecendo novas conexões. Além disso, muitos entrevistados enfatizaram o quanto essa experiência agregou valor ao currículo, proporcionando novas e melhores oportunidades profissionais.

### **Questão discursiva - Conte-nos um pouco sobre os aspectos em que suas expectativas não foram atingidas**

Essa questão não obteve nenhuma resposta dos participantes.

Gráfico 29 – Você recuperou os custos da viagem?

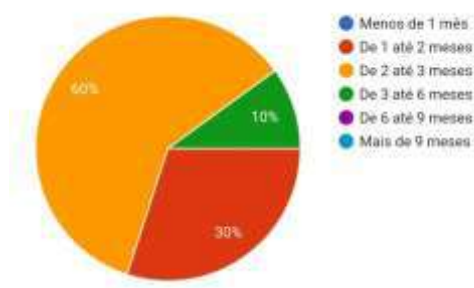


Fonte: Dados obtidos pelo questionário enviado pelos autores do artigo (2024)

O objetivo desta pergunta do Gráfico 29 era analisar se os participantes conseguiram recuperar os custos da viagem. O gráfico evidencia que metade dos respondentes conseguiu recuperar, enquanto a outra metade não recuperou. Este equilíbrio evidencia que nem todas as pessoas realizam esse Programa pensando em um retorno financeiro, muitas vão com o objetivo de se desenvolver e viver novas experiências. Os que recuperaram os gastos podem ter adotado métodos para economizar e conseguir reembolsar o dinheiro gasto como trabalhar por mais horas, visto que a remuneração é contabilizada por hora trabalhada.

A resposta selecionada neste gráfico determinava a continuidade do formulário. Os respondentes que marcaram “Sim” foram direcionados para as perguntas dos gráficos 30 e 31, enquanto os que marcaram “Não” responderam à pergunta do gráfico 32.

Gráfico 30 – Quanto tempo demorou para você recuperar o valor investido?

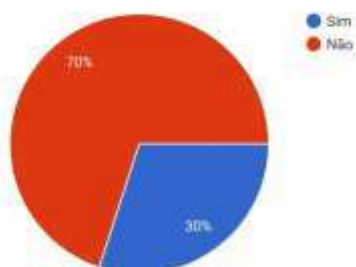


Fonte: Dados obtidos pelo questionário enviado pelos autores do artigo (2024)

O intuito desta pergunta do Gráfico 30 era analisar o tempo que os entrevistados que recuperaram o valor investido levaram para recuperar o montante. Assim, 60%, a maioria, levou entre 2 até 3 meses para recuperar o dinheiro, 30% levaram de 1 até 2 meses e os 10% restante, a minoria, levou de 3 a 6 meses para recuperar o dinheiro.

Esta análise retrata um cenário positivo para aqueles que foram visando aproveitar a oportunidade e, também, recuperar o valor investido.

Gráfico 31 – Você foi com o objetivo de recuperar o dinheiro gasto com a viagem?

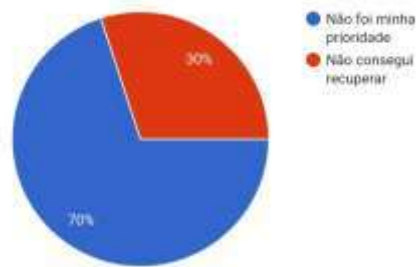


Fonte: Dados obtidos pelo questionário enviado pelos autores do artigo (2024)

O Gráfico 31 demonstra que houve uma predominância dos entrevistados, de 70%, em fazer a viagem com o objetivo de aproveitar a oportunidade e não de recuperar o valor investido, o que sugere que viver a experiência de trabalho de estar na Disney conta muito mais do que recuperar o valor investido nesta chance.

Entretanto, 30% selecionaram a opção sim, o que enfatiza que além da experiência, buscavam ou precisavam recuperar o dinheiro investido.

Gráfico 32 – Você não recuperou por opção ou por não conseguir?

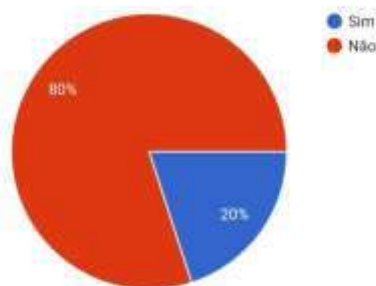


Fonte: Dados obtidos pelo questionário enviado pelos autores do artigo (2024)

O Gráfico 32 demonstra que a maioria dos participantes que não recuperaram os gastos (70%) declarou que esta não era a prioridade deles. Acredita-se que a decisão de realizar o *Work Experience* está relacionada à prioridade dada a experiência do Programa, ao aprendizado da língua inglesa, a vivência cultural ou outros aspectos que não seja o retorno financeiro.

Por outro lado, 30% dos participantes responderam que não conseguiram recuperar os gastos, o que pode indicar remunerações que não foram suficientes ou o surgimento de alguma despesa inesperada que comprometeu o reembolso do custo da viagem.

Gráfico 33 – Você conhece ou já fez outro programa similar?



Fonte: Dados obtidos pelo questionário enviado pelos autores do artigo (2024)

A pergunta do Gráfico 33 tinha como objetivo saber se o *Work Experience* da Disney foi a primeira experiência de intercâmbio para trabalho dos participantes ou se tinham conhecimento de outros programas similares, e 16 participantes (80%) afirmaram conhecer ou já terem feito outros Programas semelhantes, enquanto 4 pessoas (20%) não tinham esta experiência prévia.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi visto, o complexo Disney, localizado em Orlando, é um dos destinos turísticos mais visitados do mundo. A Disney se destaca pela ótima gestão de serviços e pela experiência imersiva que ela proporciona para seus visitantes. Diante deste contexto, vários universitários brasileiros são atraídos pela oportunidade de trabalhar temporariamente nos parques e hotéis, oferecendo uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional em um ambiente multicultural. Os dados obtidos revelaram padrões a serem questionados, como a predominância de participantes do sexo feminino e a concentração geográfica na região Sudeste, indicando possíveis relações com fatores socioculturais e econômicos.

Ademais, observou-se um percentual significativo de estudantes da área de Exatas, o que levanta dúvidas sobre quais seriam as motivações que os levam a buscar esta experiência, visto que o Programa não possui uma relação direta com esta área de formação. A busca por um ambiente multicultural, o desejo de vivenciar uma experiência internacional podem ser fatores que atraem esse público, assim como o fato da maioria dos entrevistados ser do sexo feminino e a maior parte ser do Sudeste, sugerem possíveis desdobramentos desta investigação.

Diante dos aspectos analisados, conclui-se que o programa *Work Experience* proporciona uma experiência enriquecedora tanto no âmbito pessoal quanto no profissional. Apesar do custo inicial elevado, os participantes têm a oportunidade de recuperar o investimento por meio dos salários recebidos durante o trabalho. Além disso, a vivência internacional, o aprimoramento do inglês, a oportunidade de trabalhar em uma das maiores empresas do mundo, ampliando a rede de contatos, são fatores que tornam o *Work Experience* uma experiência válida para os universitários que buscam desenvolver habilidades globais e se destacar em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

## REFERÊNCIAS

BELTA. Mulher, vai fazer intercâmbio? Veja 5 países para experiência internacional. Disponível em: Mulher, vai fazer intercâmbio? Veja 5 países para a experiência internacional - Belta. Acesso em: 21 abr. 2025.

BELTA. Pós-pandemia: mercado de educação internacional se consolida e cresce 18% , revela pesquisa Selo Belta 2023. Disponível em: Pós-pandemia: mercado de educação internacional se consolida e cresce 18%, revela pesquisa Selo Belta 2023 - Belta. Acesso em: 21 abr. 2025.

DALMOLIN, I. S.; PEREIRA, E. R.; SILVA, R. M. C. R. A.; GOUVEIA, M. J. B.; SARDINHEIRO, J. J. Intercâmbio acadêmico cultural internacional: uma experiência de crescimento pessoal e

científico. Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília, Mai./Jun. 2013. Disponível em: <https://doaj.org/article/0d2e47fdc8ca4626926a9bb8c4d5e3c4>. Acesso em: 04 mai. 2025.

Festinger, L. (1957). Teoria da Dissonância Cognitiva – Leon Festinger. Disponível em: <https://archive.org/details/teoria-da-dissonancia-cognitiva-leon-festinger>. Acesso em: 04 mai. 2025.

GPTW. Disney e gestão de pessoas. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/disney-e-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 04 jan. 2025.

Moran, P. R. (2001). Teaching Culture: Perspectives in Practice. Disponível em: <https://archive.org/details/teachingculturep0000mora>. Acesso em: 04 mai. 2025.

NETVISTOS. O que é Work Experience (experiência de trabalho). Disponível em: <https://netvistos.com.br/glossario/o-que-e-work-experience-experiencia-de-trabalho/>. Acesso em: 03 jan. 2025.

Oliveira, F. (2014). Perspectivas psicossociais para o estudo do cotidiano de trabalho. Psicologia USP, 25(1), 41-50. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pusp/a/xPsh57VYdCg644TQt>. Acesso em: 04 mai. 2025.

RECREIO. Como a Disney foi criada. Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/recreio.com.br/amp/noticias/entretenimento/como-disney-foi-criada.phtml>. Acesso em: 13 abr. 2025.

STB. Dúvidas frequentes – Palestras CEP. Disponível em: <https://www.palestrascep.stb.com.br/duvidas.aspx>. Acesso em: 04 jan. 2025.

SURVEYMONKEY. Pesquisa quantitativa vs. qualitativa. Disponível em: <https://pt.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>. Acesso em: 04 jan. 2025.

VIRTUAL BRASIL. A história da Disney: de um sonho a um império. Disponível em: <https://www.virtuabrasil.com.br/a-historia-da-disney-de-um-sonho-a-um-imperio/>. Acesso em: 13 abr. 2025.

## ESTUDO SOBRE A NECESSIDADE DE PROFISSIONAIS BILÍNGUES: O CASO DO CURSO DE GESTÃO DE TURISMO DA UFPR LITORAL

Erick Henrique Alves Souza Santos, erickalvesss19@gmail.com, UFPR

Lara Brunelle Almeida Freitas, lara.brunelle@ufpr.br, UFPR

Úrsula Gomes Rosa Maruyama, DSc, ursula.maruyama@cefet-rj.br, CEFET/RJ

### RESUMO

A comunicação eficaz é essencial para atender às expectativas dos turistas num contexto globalizado e fortalecer a competitividade dos destinos turísticos. Este trabalho objetiva verificar a necessidade de inclusão de um segundo idioma para os estudantes de Gestão de Turismo da Universidade Federal do Paraná, Setor Litoral. Por meio de uma metodologia aplicada e abordagem qualitativa, com revisão bibliográfica, foi aplicado um questionário semiestruturado direcionado aos discentes de Gestão de Turismo, egressos e profissionais do turismo em 2024. Identificou-se que a falta de capacitação linguística é um desafio recorrente, e que existe uma alta demanda pelo público investigado no referido estudo da inclusão deste conhecimento no cotidiano acadêmico, seja por meio da volta de módulos de língua estrangeira na matriz curricular, seja pela realização de oficinas e atividades extracurriculares. Conclui-se que a integração da língua estrangeira na formação acadêmica é uma estratégia indispensável para atender às demandas do mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Turismo; línguas estrangeiras; hospitalidade; ensino superior.

### ABSTRACT

Effective communication is essential to meet the expectations of tourists in a globalized context and to strengthen the competitiveness of tourist destinations. This work aims to verify the need for the inclusion of a second language for Tourism Management students at the Federal University of Paraná, Litoral Sector. Through an applied methodology and qualitative approach, with a literature review, a semi-structured questionnaire was applied to Tourism Management students, graduates, and tourism professionals in 2024. It was identified that the lack of linguistic skills is a recurring challenge, and that there is a high demand from the public investigated in the aforementioned study for the inclusion of this knowledge in academic life, either through the return of foreign language modules to the curriculum or through workshops and extracurricular activities. It is concluded that the integration of a foreign language into academic training is an indispensable strategy to meet the demands of the job market.

**Keywords:** Tourism; foreign languages; hospitality; higher education.

### INTRODUÇÃO

O turismo pode ser definido como a soma de fenômenos e relações originados da interação de turistas, empresas, governos locais e comunidades anfitriãs, no processo de atrair e receber turistas e outros visitantes. “É um composto de atividades, serviços e setores que proporcionam uma experiência de viagem, como estabelecimentos de transporte, hospedagem, alimentação,



compras, entretenimento e diversos serviços de hospitalidade disponíveis para indivíduos ou grupos que estejam numa dinâmica de viagem” (Goeldner; Ritchie; McIntosh, 2002, p.23).

Até 2019, o turismo internacional se sobressaiu como uma área em expansão. Em 2020, 1,5 bilhão de pessoas viajaram mundialmente, movimentando mais de US\$ 1,4 trilhão, o que equivale a 10,4% do Produto Interno Bruto (PIB) global, segundo a Organização das Nações Unidas para o Turismo e Lazer (UNWTO) em 2020. Também se notou este aumento nos dados levantados no Brasil. De acordo com o Ministério do Turismo (2020), a quantidade de turistas internacionais que visitam o Brasil para lazer e descanso aumentou 14,6% entre os anos de 2015, 2018, 2019 e inclusive em 2020, época em que começou a pandemia, alcançando um total de 6.621.376 chegadas de turistas internacionais. Em relação ao valor gasto por turistas estrangeiros no Brasil, a receita acumulada de janeiro a dezembro de 2018 ultrapassa mais de 5,9 bilhões.

Segundo Santos (2002) apud Brocca (2022, p.6)” esse cenário reflete em um contexto de globalização ascendente e crescimento do turismo, no qual o aprendizado de um idioma estrangeiro se torna crucial para conectar indivíduos de diversos continentes, culturas e idiomas”. É notório que o ensino do espanhol vem ganhando cada vez mais destaque nas últimas décadas, devido ao grande número de países que o adotam como língua oficial, que atualmente são 22 (CASTELLO, 2024).

O aprendizado de idiomas, especialmente o espanhol, como uma das línguas mais faladas ao redor do mundo, contribui e influencia diretamente no turismo. Pois, o turismo é visto como um fenômeno social, cultural e econômico que envolve a movimentação de pessoas entre diversos locais, sendo essencial para entender as interações internacionais, Organização Mundial do Turismo (OMT, 2024). Conforme Moreno Fernández (2005), apud Brocca (2022, p.6) “o aumento da sua popularidade no Brasil se deve a fatores como o fortalecimento do Mercosul e a presença de empresas espanholas, que proporcionaram novas oportunidades de emprego e despertaram o interesse pelo idioma”.

Tendo em vista a importância de um idioma estrangeiro entre discentes para qualificar e ampliar sua inserção no mercado de trabalho, questionou-se: Como a aprendizagem de uma língua estrangeira oportuniza a formação profissional do Gestor de Turismo? Assim, para responder ao questionamento, objetivou-se verificar a necessidade de adesão ao aprendizado de um segundo idioma pelos discentes de Gestão de Turismo na Universidade Federal do Paraná, Setor litoral.

Desta forma, ao ter um objeto de estudo como um destino costeiro em ascensão, como é o litoral paranaense, com a presença de diversos meios de hospedagem, é evidente a relevância acerca do conhecimento ao setor da hospitalidade segmentado ao atendimento para o turista internacional. Considerando-se que, segundo a afirmação de Castelli (2010, p. 194), “para acolher o crescente número de viajantes [...] será necessário equipar os meios de hospedagem não apenas com equipamentos de alta qualidade e instalações, mas também pessoas qualificadas”.

O Curso de Tecnologia em Gestão de Turismo da Universidade Federal do Paraná (UFPR), setor Litoral, tem sua modalidade presencial e consta como diferencial sua relação com a sociedade local e regional. A sua Fundamentação Teórico Prática (FTP), promove o diálogo com a realidade procurando auxiliar no desenvolvimento econômico e sociocultural. Constituem -se ainda de espaços curriculares inovadores como o das Interações Culturais e Humanísticas e o dos Projetos de Aprendizagem (UFPR, 2015).

Após a formação superior, o Tecnólogo em Gestão de Turismo estará apto a trabalhar no planejamento e desenvolvimento das atividades turísticas nos setores público e privado. Sua atuação pode ser no âmbito do planejamento turístico e das políticas públicas; do agenciamento de viagens (emissivas receptivas e operadores de turismo); em hotéis, empresas de transportes (aéreo, rodoviário, ferroviário, aquaviário), eventos, entretenimento, gastronomia, consultorias voltadas para o gerenciamento; da comercialização e da promoção dos serviços relativos ao setor (UFPR, 2015).

Portanto, o estudo, inicialmente, se justifica por viabilizar diálogos relacionados às ações que permitam maior reconhecimento e valorização do aprendizado de um idioma estrangeiro por parte dos discentes e mensurar como poderá impactar nas oportunidades no mercado de trabalho e na sua trajetória profissional, além da contribuição para o curso, possibilitando elevar assim o nível de qualificação do estudante.

### **A Linguagem no Turismo: Perspectivas Filosóficas e Culturais**

A linguagem é um elemento constitutivo da existência humana, como destacado por Bakhtin e Voloshinov (2013), ao afirmar que a linguagem se realiza no contexto do encontro. Nesse sentido, o ato de comunicar não apenas transmite informações, mas também cria significados e molda o mundo ao nosso redor. Esta perspectiva filosófica revela a força transformadora da linguagem, que, ao conectar indivíduos, promove experiências compartilhadas e configura novas realidades.

No contexto do turismo isto tem uma importância ainda maior, pois o encontro entre culturas, línguas e perspectivas diferentes se torna a essência da atividade turística. (Hall, 1976; Hall, 1959). Para Crouch (2000), o turismo é uma prática performativa e experiencial, na qual o encontro entre pessoas e lugares se dá por meio da interação simbólica e da construção de sentidos. Desta forma, o domínio da linguagem não é apenas uma ferramenta prática, mas uma via para a construção de experiências autênticas e significativas, que enriquecem tanto o visitante quanto o anfitrião.

“Essa abordagem nos convida a refletir sobre o papel do profissional do turismo como mediador de encontros e intérprete cultural, capaz de transcender barreiras linguísticas e criar pontes entre diferentes realidades. Assim, compreender a linguagem como um fenômeno constitutivo da interação humana e do turismo abre espaço para um entendimento mais profundo do impacto dessa atividade na sociedade”(Goffman, 1959; Urry, 2002).



“Compreender língua e linguagem neste sentido, faz contextualizar as relações entre visitado e visitante. Faz refletir sobre códigos de linguagem que envolvam relações de hospitalidade doméstica e comercial” (Kushano, 2024, no prelo). Assim, equilibrando as questões mercadológicas do Turismo, buscando um olhar de acolhimento que dialoga com os princípios da Hospitalidade.

Além de constituir o ser humano, a linguagem é o principal meio pelo qual a cultura se manifesta, sendo um dos elementos centrais para a compreensão e mediação entre diferentes contextos culturais. A língua, enquanto manifestação específica da linguagem atua como um veículo para transmitir valores, tradições e modos de vida, elementos indispensáveis ao turismo. Como afirmam Bakhtin e Voloshinov (2013), a linguagem está no cerne da constituição do ser humano, pois é por meio dela que nos inserimos no processo de interação social e construímos nosso entendimento sobre a realidade.

No encontro turístico, a língua facilita a comunicação prática e também permite ao visitante acessar as nuances culturais de um destino, enriquecendo a experiência e promovendo um intercâmbio cultural significativo. Para os turismólogos, entender esta relação entre língua e linguagem no contexto cultural é essencial para atuar como intérpretes culturais, criando pontes entre as identidades locais e as expectativas dos visitantes. Desta forma, a linguagem é uma ferramenta de aproximação, compreensão e valorização do patrimônio cultural e humano.

A relação entre língua e linguagem potencializa a valorização cultural no turismo ao possibilitar que visitantes e anfitriões estabeleçam uma conexão mais profunda, baseada na troca de significados culturais e na interpretação de símbolos locais. A língua, enquanto expressão direta de uma cultura, permite ao visitante acessar modos de pensar e agir que são únicos àquela sociedade, enquanto a linguagem, em sua dimensão mais ampla, cria as condições para que essas interações sejam mediadas de forma significativa e respeitosa. (BAKHTIN, M. & VOLOCHINOV, 2013).

No papel de mediador, o profissional do turismo que compreende a dinâmica entre língua, linguagem e cultura consegue criar experiências que não apenas atendem às expectativas do visitante, mas também promovem a preservação e valorização da identidade cultural local, transformando o turismo em um espaço de aprendizagem mútua (Crouch, 2000).

### **Relevância dos Profissionais Bilíngues no Turismo**

Segundo Castelli (2007) atender o indivíduo no seu idioma natal cria uma experiência mais positiva para ele, resultando em um aumento da satisfação e da fidelidade do cliente, além de contribuir positivamente para a reputação do destino. “A inserção de profissionais bilíngues no turismo facilita a interação com os turistas estrangeiros, pois quando os visitantes têm a capacidade de se comunicarem e serem compreendidos em seu idioma natal, passam uma sensação de mais confiança e isto implica diretamente na otimização da sua experiência turística, se tornando um momento de importância significativa e recompensadora”. (Cordeiro, 2014, p. 106).



Como afirmado por Moreira, Castelo Branco e Carvalho (2017, p.26) "são inegáveis os benefícios de falar uma língua estrangeira e a qualificação que isso traz para os profissionais em geral". Segundo os autores, na indústria do turismo, esta competência se torna ainda mais crucial devido à necessidade de interagir com indivíduos de diversas nações, tornando-se uma questão indispensável no mercado de trabalho visando se manter atuando na área profissional.

O conhecimento de idiomas, como inglês e espanhol, conforme a Enciclopédia Britannica, uma plataforma de dados do Reino Unido voltada para a educação, o idioma mais falado no mundo é o inglês. Dados de 2020 fornecidos por esta plataforma indicam que existem cerca de 1 bilhão e 270 milhões de falantes de inglês em todo o mundo. Além disso, o inglês é a primeira opção de idioma estrangeiro na maioria das nações que não o têm como língua nativa, ganhando assim a condição de língua franca global (idioma adotado para o entendimento entre pessoas que não têm a mesma língua materna) (National Geographic Brasil, 2023).

Enquanto o espanhol atualmente possui mais de 485 milhões de falantes em todo o mundo, 6,3% da população mundial, segundo o Instituto Cervantes mais de 23 milhões de pessoas o estudam como idioma estrangeiro, totalizando o terceiro idioma mais estudado do mundo somente atrás do inglês e o francês (iDISC Information Technologies, s.d.).

O turismo internacional desempenha um papel essencial no desenvolvimento econômico e social das regiões que o promovem, e o litoral do Paraná é um exemplo significativo deste impacto. Como terceiro principal portão de entrada de turistas internacionais no Brasil, o estado recebeu aproximadamente 522.832 visitantes estrangeiros em 2022, principalmente do Paraguai e da Argentina (Ipardes, 2024). Este fluxo turístico representa uma oportunidade para fortalecer a economia local, promover a cultura e atrair investimentos externos para o Paraná.

No litoral Paranaense, destacam-se os municípios de Guaratuba, Matinhos e Pontal do Paraná como destinos de maior concentração de visitantes (Situ, 2024). Esses locais oferecem uma ampla variedade de atrativos naturais, culturais e de lazer que atraem turistas com perfis diversos, especialmente aqueles que viajam em família.

Na região também está localizado o porto de Paranaguá, motivo que ocasiona a necessidade pela aprendizagem de um idioma estrangeiro no local, devido, especialmente, ao recebimento de muitos turistas nos cruzeiros, atividade essencialmente turística. Um exemplo que demonstra o grau de movimentação nesse setor, segundo matéria publicada no site Gazeta do povo, no ano de 2023, iniciou-se a primeira temporada de cruzeiros no Paraná, e reuniu mais de 24 mil turistas embarcando e desembarcando no Litoral do Estado (Oliveira, 2024).

Além disso, programas como o "Verão Maior Paraná" que prevê ações voltadas aos veranistas e comunidade local, com atividades esportivas e de lazer, aulas de ginástica, dança, caminhada, recreação infantil, torneios e eventos esportivos, além de uma série de outras práticas relacionadas ao entretenimento. O projeto é uma ação integrada do Governo do Estado, que visa aprimorar a infraestrutura das praias e balneários paranaenses, garantir a saúde, segurança, lazer



e entretenimento aos turistas e moradores locais (Agência Estadual de notícias do Estado do Paraná, 2024).

Apenas em uma temporada de verão, o evento gerou um incremento de R\$ 107,6 milhões no PIB estadual, além de criar cerca de 1,4 mil postos de trabalho, movimentando a economia através do consumo em estabelecimentos locais e incentivando o desenvolvimento de infraestruturas turísticas (AENEPAR, 2024).

A Associação Comercial e Empresarial de Matinhos estimou um aumento de 40% nas vendas do comércio local, resultado potencializado pela revitalização da orla da cidade e pelo aumento do valor dos imóveis, impulsionados pela demanda turística (Ipardes, 2024), para o município de Matinhos e toda a região litorânea do Paraná, essa dinâmica econômica reforça a relevância do turismo como setor estratégico e evidência a necessidade de qualificação dos profissionais de turismo.

Em um mercado onde o atendimento ao turista estrangeiro é um diferencial competitivo, a habilidade de se comunicar em línguas estrangeiras permite aos profissionais do setor não apenas atender melhor o turista, mas também facilitar seu retorno e recomendar o destino a outras pessoas. Com isso, o domínio de uma língua estrangeira se torna não apenas um requisito, mas um fator crucial para a inserção profissional e o desenvolvimento econômico sustentável do litoral do Paraná. Este levantamento é do Ipardes, que também estima que as atividades do Governo do Estado no Litoral e na Costa Noroeste, em pouco mais de dois meses de temporada, tenham representado um incremento de R\$ 6 milhões na arrecadação de ICMS (AENEPAR, 2024).

Considerando o panorama apresentado, percebe-se a importância do aprendizado de idiomas estrangeiros para o profissional do turismo, especialmente no litoral do Paraná. A presença de visitantes internacionais, somada a relevância econômica do turismo na região sugere uma demanda crescente por profissionais qualificados que possam oferecer uma experiência autêntica e acolhedora aos visitantes, auxiliando no fortalecimento do setor e na retenção dos turistas e resultando na promoção do destino turístico, contribuindo para que mais pessoas ouçam falar da região e que se interessem por conhecer, influenciando positivamente também no fluxo turístico, ofertas de trabalho e no aquecimento da economia todos os anos.

## **METODOLOGIA**

Este estudo é de natureza exploratória e descritiva. Conforme Marconi e Lakatos (2007), o principal propósito da pesquisa exploratória é oferecer um entendimento inicial sobre um fenômeno, servindo para detectar problemas e formular hipóteses. Segundo Gil (2008), a pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as características de determinado fenômeno, neste caso, a importância das línguas estrangeiras para os estudantes de turismo.



Gil (2008) indica sobre a importância da adaptação da formação acadêmica às exigências do mercado, ele destaca que a formação em turismo deve estar alinhada às práticas de mercado e, ao mesmo tempo, favorecer o desenvolvimento de competências que preparem os alunos para as mudanças em curso no setor.

### **Estudo de Caso: Línguas Estrangeiras no curso de Gestão de Turismo UFPR**

Na Universidade Federal do Paraná - UFPR existe uma oferta de cursos de idiomas de línguas estrangeiras, porém é extrínseco ao curso de Gestão de turismo, Esta oferta é feita através de editais de programas como o idioma sem fronteiras- Rede Andifes IsF – Idiomas sem Fronteiras, que é um programa que oferece cursos de idiomas gratuitos e online, com objetivo em promover a internacionalização de estudantes, professores e técnicos administrativos, além de ter o foco na melhoria em proficiência em línguas estrangeiras para estudantes que desejam realizar intercâmbio ou participar de programas internacionais. O programa pode incluir cursos de inglês, espanhol, francês, italiano, etc, dependendo do edital, que são específicos, lançados pela UFPR no decorrer de cada ano, e possui vagas limitadas (UFPR, 2015).

Além do programa ISF, a UFPR também oferece uma oportunidade de aprender idiomas através do Celin (Centro de Línguas e Interculturalidade) que é um projeto de extensão que disponibiliza mais de 20 idiomas, incluindo inglês, espanhol, francês, alemão, italiano, árabe e japonês, etc, que são alguns dos idiomas mais importantes do mundo e as aulas são voltadas para toda a comunidade acadêmica e público em geral (Celin UFPR, 2023).

Os cursos do Celin são pagos, com um valor mais acessível em comparação a cursos tradicionais de idiomas para todas as pessoas que possuem algum vínculo com a universidade, estudantes, servidores, professores e funcionários da UFPR. Eles oferecem algumas vagas gratuitas duas vezes ao ano, e a abertura de vagas e as informações sobre matrículas são divulgadas periodicamente no site oficial do Celin e nas redes sociais da UFPR (Celin UFPR, 2023).

Apesar destas ofertas da UFPR, pode se verificar que existem algumas barreiras ao acesso dos estudantes de gestão de turismo, pois ambos os programas possuem vagas limitadas, não garantido a presença de todos os alunos a esse conhecimento, além das vagas serem ofertadas a um público amplo, não sendo especificamente aos estudantes, existindo uma concorrência com docentes, técnicos e funcionários, com a competição por estas inclusive a todos os campos da UFPR, não se restringindo por exemplo ao Setor Litoral.

Assim, para desenvolvimento dessa pesquisa, buscou-se produzir dados primários sobre a percepção de estudantes e profissionais de turismo quanto à importância das línguas estrangeiras no setor. A amostra foi composta por alunos do curso de Tecnologia em Gestão de turismo da Universidade Federal do Paraná, Egressos que também já estão atuando no mercado de trabalho e profissionais de forma geral atuantes na área, como guias de turismo, agentes de viagem e gestores de turismo no litoral.

Para a coleta de dados, foi utilizado um questionário estruturado, composto por perguntas abertas e fechadas, abordando temas como a importância percebida das línguas estrangeiras, a frequência de uso no dia a dia profissional e a influência dessas competências nas oportunidades de carreira.

Para nortear a análise dos dados utilizamos um único questionário com perguntas que acoplavam os dois perfis, não separando com perguntas específicas para cada grupo. Pois o foco consistiu em mapear a aderência dos estudantes e profissionais do turismo para esse conhecimento e como ele impacta na jornada acadêmica e/ou profissional. O questionário foi compartilhado através de grupos de WhatsApp que tinham ligação com o turismo, principalmente no grupo geral do curso de Gestão de turismo onde tem estudantes do curso e egressos em geral, incluindo os que atuam na área, além de ter sido compartilhado com discentes que estão no mestrado e doutorado.

Como a ideia principal era dialogar experiências e percepções de quem está iniciando e cursando ainda a graduação, com quem já terminou esta etapa e está em outros desafios como o da concorrência do mercado de trabalho, optou-se por seguir a estratégia de atingir o público de estudantes em geral, ou seja, além da graduação, também pós-graduação, mestrado e doutorado, e que se coincide também de muitos destes já estarem atuando profissionalmente em paralelo com seus estudos.

Assim, no que se refere à coleta de dados, escolheu-se o questionário estruturado a partir de embasamento em leituras científicas por temas (Quadro 2), por este poderem coletar dados que permitem um entendimento específico das opiniões da maioria dos entrevistados. Segundo Parasuraman (1991), um questionário é um conjunto de questões, concebido para produzir as informações necessárias para alcançar as metas do projeto.

Quadro 2 – Síntese dos temas para elaboração do Questionário

<b>Temas</b>	<b>Autores</b>
Perfil do respondente	Gil, A. C. (2008)
Frequência utilizada das línguas estrangeiras na prática profissional	Brocca et al., 2022
Importância das línguas estrangeiras no turismo	Tuan, Y. F. (1977)
Uso das línguas estrangeiras na prática profissional	Searle, J. R. (1969)
Idiomas mais relevantes para o turismo	Crystal, D. (2003)
Relação entre línguas estrangeiras/ mercado de trabalho no turismo	Hall, C. M., & Page, S. J. (2006)
Ensino de línguas estrangeiras nos cursos de turismo	Byram, M. (2008)
Conhecimento prévio em línguas estrangeiras	Savignon, S. J. (2002)
Impacto das línguas estrangeiras no crescimento profissional	Gee, J. P. (2000)
Contextos de uso de línguas estrangeiras no turismo	Flyman Mattsson e Norrby (2013)
Confiança no uso de línguas estrangeiras	Bandura, A. (1997)

Suporte institucional para o aprendizado de línguas estrangeiras	Biggs, J. (2003)
Número de Línguas estrangeiras dominadas	Hyltenstam, K., & Obler, L. (1989).
Interesse por cursos de línguas para aprimoramento profissional	Oxford, R. L. (1990)
Desejo de aprender novas línguas para o turismo	Gardner, R. C. (1985)
Impacto da pandemia na relevância das línguas estrangeiras no turismo	Gertner, A., & Ryan, C. (2021)
Desafios no uso de línguas estrangeiras no ambiente profissional	Kramsch, C. (1993)
Consequências da falta de domínio de línguas estrangeiras no turismo	Norton, B. (2000)

Fonte: Elaborado pelas Autoras deste Trabalho, 2025

Com base nas sugestões de autores como Parasuraman (1991) e Günther (2003), o questionário foi organizado para assegurar fluidez e coerência, com o foco em questões fechadas que simplificassem a análise. Para Günther (2003), recomenda-se que as perguntas devam ser posicionadas de forma lógica, evitando mudanças repentinas de temas. Assim, por isso, foi dado o maior foco às perguntas fechadas, elencando-as com o objetivo geral do trabalho.

O questionário foi digitalizado no Google Forms e distribuído online entre os meses de outubro e novembro de 2024, tanto para os estudantes quanto para os profissionais, visando facilitar o acesso e aumentar a taxa de resposta da pesquisa. A amostra alcançou 63 respondentes. As perguntas abordaram tópicos cruciais, como a relevância dada às línguas estrangeiras, sua utilização frequente no ambiente de trabalho e o impacto desta competência nas oportunidades de carreira, particularmente no litoral do Paraná.

Na coleta de dados, todos os participantes do estudo desempenhavam uma função relacionada ao tema. Sendo estudantes que estão cursando gestão de turismo atualmente, egressos e profissionais atuantes como guias de turismo, agentes de turismo, etc. Adotou-se a preservação da identidade dos respondentes para assegurar a confidencialidade das informações obtidas e a proteção dessas informações.

A análise dos dados coletados seguiu uma abordagem qualitativa e quantitativa, com o objetivo de entender a percepção dos estudantes e profissionais de turismo sobre a importância das línguas estrangeiras no setor. Inicialmente, o questionário foi elaborado para abranger tanto alunos quanto profissionais do turismo, sem fazer distinção de questões específicas para cada categoria. A estratégia de combinar os dois perfis em um único questionário teve como objetivo avaliar o grau de adesão de ambos ao conhecimento em idiomas estrangeiros e o impacto desta competência em suas trajetórias acadêmicas e profissionais. Esta escolha metodológica teve como objetivo entender o efeito da falta de habilidades linguísticas na carreira de cada grupo, sem o propósito de comparar ou contrapor diretamente suas opiniões.

Assim, o principal propósito da pesquisa científica foi identificar e examinar questões pertinentes, além de procurar soluções práticas que agreguem valor ao campo de estudo. Segundo Gil (2002), a investigação científica começa com a formulação de um problema, que orienta a pesquisa e direciona a procura por respostas. Lakatos e Marconi (2003) corroboram essa concepção, declarando que a definição precisa do problema é crucial para que a pesquisa tenha um objetivo claro, possibilitando ao pesquisador adotar uma metodologia eficiente na coleta e análise de dados.

Para atender ao objetivo estabelecido para a pesquisa, foram estruturados os tópicos após o estudo de dados sobre o turismo internacional no Paraná, sua demanda e quanto impacta na economia do litoral, além da pesquisa do Projeto Pedagógico de curso (PPC) de anos anteriores, onde foi constatado que existia a oferta de módulos de língua estrangeira na grade curricular e depois da reforma foi retirado e substituído por outros módulos, o processo da formulação das perguntas foi para que atendesse essas lacunas acerca da visão dos estudantes referente a essa lacuna.

Assim, a análise buscou enfatizar a perspectiva dos participantes acerca da importância da inclusão desses módulos e seu impacto nas oportunidades de trabalho e trajetória profissional na área. Portanto, este estudo é um exercício de questionar e procurar soluções para o problema que no referido trabalho foi identificado em como se pode perder oportunidades de trabalho e estudo por conta da falta do conhecimento da língua estrangeira, assim utilizando uma metodologia voltada para a compreensão e reflexão, fundamentada nos princípios da metodologia científica objetivou-se trazer esta conscientização e possíveis soluções correlacionada com as percepções dos estudantes e egressos.

Por fim, as respostas foram analisadas descritivamente e interpretadas de forma qualitativa para reconhecer padrões, tendências e percepções comuns entre os participantes. Assim, foi possível obter uma visão ampla de como a proficiência em idiomas estrangeiros é percebida como um diferencial competitivo no setor turístico do Paraná, reforçando a possível necessidade de ajustes curriculares no curso de Gestão de Turismo.

## **RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Os resultados apresentados representam um estudo acerca da visão e vivência dos profissionais do turismo, alunos e egressos do curso de Gestão de Turismo da UFPR Litoral, em relação ao domínio de idiomas estrangeiros e sua importância no setor turístico. Foi coletada e reunida algumas das conclusões mais relevantes e percepções obtidas das respostas. Pode-se verificar na amostra de participantes do estudo, que se revela um perfil constituído em sua maioria por estudantes e recém-graduados em Gestão de Turismo. Dos respondentes, 41,3% ainda estão na graduação, enquanto 20,6% já se graduaram.

Estes dados sugerem que grande parte da amostra se encontra numa fase de transição entre a vida universitária e o mercado de trabalho, além disso, também foi verificado que referente as informações sobre os anos de conclusão, os egressos em sua maioria concluíram há menos de cinco anos o que indica que as suas percepções e perspectivas em relação à área estão relativamente atualizadas, pois é um perfil que se graduou recentemente e está vivenciando o mercado atual.

No tópico que avaliou qual a importância da língua estrangeira para os respondentes, 82,5% consideram muito importante o conhecimento em um segundo idioma para sua atuação na área. Este dado reforça a percepção de que o domínio de línguas estrangeiras é um diferencial fundamental para o profissional de turismo, já que com o mundo cada vez mais globalizado é cada vez mais necessário se qualificar para atender turistas de diversas nacionalidades e culturas.

Tuan (1977), destaca o papel do conhecimento cultural e linguístico no desenvolvimento do turismo, ele argumenta que a interação entre turistas e locais depende de uma compreensão profunda de contextos culturais e linguísticos, o que torna o domínio de idiomas estrangeiros não apenas uma ferramenta de comunicação, como também uma troca intercultural.

No tópico que avaliou qual a frequência utilizada da língua estrangeira na prática profissional ou de estudos podemos verificar que somente 19% dos respondentes utilizam de forma diária, além de 23,8%, afirmarem utilizarem raramente a língua estrangeira para qualquer finalidade, isto pode ser explicado pela dinâmica do mercado de trabalho na área de turismo que pode exigir o conhecimento pleno como também somente em situações específicas.

Relacionando isso com o estudo de Brocca et.al., (2022) que refletem sobre a importância do ensino de idiomas e da prática intercultural no turismo, é possível perceber que a realidade do uso limitado dos idiomas no ambiente profissional aponta para um possível deficit no ensino de línguas aplicadas como inglês e espanhol.

Brocca et al. (2022) refletem que, para um turismo mais eficaz e com mais integração, os profissionais tenham a oportunidade de praticar e aplicar os idiomas estrangeiros no seu ambiente de trabalho. Desta forma estes resultados sugerem que é interessante a promoção de ambientes mais imersivos e de maior interação linguística ligada ao turismo, sejam eles no ambiente acadêmico para incentivar ao estudo, como também no ambiente profissional para que os profissionais possam utilizar o seu conhecimento numa língua estrangeira.

No tópico que avaliou qual o idioma o respondente mais achava relevante para atuar no mercado de trabalho, a maior parte considera o inglês com 73%, seguido do espanhol com 27% o que faz total sentido, já que trazendo para o inglês é um idioma universal, o mais falado do mundo e requerido para trabalhar e se comunicar em qualquer lugar do mundo, podemos relacionar esse fator com Crystal, (2003), que discute a importância do inglês como uma língua franca no contexto global, é possível entender que sua relevância no turismo vai além da comunicação, sendo um facilitador da globalização e da mobilidade internacional.

Crystal (2003) destaca que o inglês se consolidou como a língua de comunicação global, especialmente em setores como o turismo, onde a interação com diferentes culturas e nacionalidades é constante. Já o espanhol, trazendo para o contexto do Litoral paranaense, se dá pela proximidade que o Estado do Paraná tem com países como Argentina e Paraguai, tendo demanda por atender este público, sobretudo com a temporada de cruzeiros em Paranaguá.

No tópico que avaliou o impacto que o domínio de línguas estrangeiras tem para as oportunidades de emprego na área de turismo, a grande maioria dos respondentes acredita que é um fator determinante. Fazendo uma relação com o que diz Searle (1969) no seu estudo que discute a teoria na dinâmica da fala e como a linguagem pode moldar as interações e oportunidades sociais.

Para Searle (1969), a linguagem não é apenas um meio de expressão, mas também um meio de ação. No caso do turismo, falar várias línguas pode ser visto como uma forma de aumentar o poder de ação do profissional, criando possibilidades de interação com clientes e colegas de diferentes partes do mundo. Isso confirma a crença de que o domínio de idiomas amplia as chances de empregabilidade, uma vez que permite a interação eficaz com diferentes públicos, culturas e nacionalidades.

No tópico que discutiu a oferta de ensino de línguas estrangeiras durante o período do curso de turismo, grande parte dos respondentes acreditam que a oferta não foi a ideal, obtiveram-se 73% somados de respostas de insuficiente e inexistente, cada alternativa com 36,5%, estes dados sugerem a insatisfação dos estudantes em relação a essa realidade atual e mostra uma perspectiva de mudanças e possíveis melhorias na dinâmica nas aulas, oficinas e contextos para que essa carência possa ser atendida.

Relacionando com Byram (2008), que destaca a importância do ensino de línguas e a incorporação na rotina de aprendizagem como uma parte fundamental da formação intercultural no turismo, considerando a realidade do mundo corporativo globalizado atual. O autor sugere que o aprendizado de línguas deve ser visto como uma habilidade essencial que vai além da otimização da comunicação, envolvendo também o desenvolvimento de competências culturais.

No tópico que avaliou sobre o conhecimento prévio de línguas estrangeiras antes de entrar no curso ou no setor de turismo, 55% dos respondentes informaram ter conhecimento básico, dado que mais uma vez reforça a necessidade de suporte para desenvolver este conhecimento dentro da universidade.

Quando relacionamos a Savignon (2002), que no seu estudo enfatiza a importância da competência comunicativa no ensino de línguas, é possível afirmar que o conhecimento prévio em idiomas é um fator que facilita o desenvolvimento de habilidades mais avançadas durante a formação acadêmica. O autor acredita que o ensino de línguas não deve ser apenas sobre a transmissão de conhecimento gramatical, mas também sobre a capacidade de interagir de forma eficaz em diferentes contextos comunicativos. A universidade tem um papel fundamental e influente



nessa dinâmica, preparando o estudante para uma perspectiva de atuar no mercado internacional e globalizado.

O tópico que avaliou o impacto das línguas estrangeiras no crescimento profissional, a maioria dos respondentes disseram que este conhecimento lhe proporcionou vantagens no mercado de trabalho. Relacionando com Gee (2000), que no seu estudo discute o papel das práticas sociais e do capital cultural na educação e nas oportunidades profissionais, podemos entender que o domínio de línguas é visto como um recurso valioso no setor de turismo, proporcionando aos profissionais uma vantagem competitiva no mercado internacional.

Gee (2000) destaca que a linguagem e o conhecimento são formas de capital social, que facilitam o acesso a melhores oportunidades e condições de trabalho. Trazendo ao contexto do turismo, o domínio de línguas estrangeiras abre portas para cargos internacionais, melhora o network e permite que os profissionais se conectem com públicos de diversas nacionalidades, essencial para o crescimento e a mobilidade na carreira.

No tópico que avaliou em qual contexto o uso de línguas estrangeiras era mais utilizado pelos respondentes no turismo, teve respostas variadas, com destaque para o atendimento ao cliente com 66,7%, além de negociações comerciais, estudos, leitura e a operação no sistema de agência de viagens em inglês. Podemos relacionar com o que diz Flyman Mattson e Norrby (2013), que no seu estudo discutem os diferentes contextos que as línguas estrangeiras são utilizadas no turismo, e envolve fatores individuais e sociais que influenciam diretamente como as línguas são adquiridas e utilizadas, podemos concluir que as habilidades linguísticas são aplicadas em uma gama diversificada de situações no setor.

O uso de idiomas estrangeiros no atendimento ao cliente é um dado significativo, pois indica que os profissionais do turismo têm a necessidade de se comunicarem de forma eficaz com turistas de diferentes origens culturais e linguísticas. Isto também se reflete na importância do inglês como idioma principal nas transações comerciais e nos sistemas operacionais das agências de viagens, já que o inglês é um idioma global.

O tópico que avaliou a confiança dos respondentes no uso de línguas estrangeiras no cotidiano do trabalho, 31,7% das pessoas afirmaram terem receio de falar, 22,2% que tem uma confiança moderada e somente 19% se sentem totalmente confiantes, o que demonstra que a maioria dos profissionais que responderam ainda enfrentam muitos obstáculos ao utilizar as línguas estrangeiras. Quando relacionamos com Bandura (1997), que em seu estudo parte de uma premissa que denomina teoria da autoeficácia, discute como a crença nas próprias habilidades influencia diretamente o desempenho.

No contexto do uso de línguas estrangeiras, os obstáculos comuns, como falta de prática e receio de falar, por exemplo, podem ser atribuídos a uma baixa autoeficácia linguística. A ausência de prática diminui a confiança dos indivíduos em suas habilidades de comunicação, o que pode gerar um ciclo de insegurança. Bandura (1997) sugere que a prática constante e o enfrentamento

de situações desafiadoras são essenciais para aumentar a autoconfiança. Portanto, criar ambientes onde os profissionais possam praticar e interagir sem medo de errar é essencial para desenvolver a confiança no uso de idiomas estrangeiros. A superação destes obstáculos pode ser alcançada com mais oportunidades de estudo aplicado, imersão e feedback positivo.

O tópico que discute se o curso de Gestão de turismo da UFPR Litoral oferece suporte suficiente para o aprendizado de línguas estrangeiras encontrou que 49,2% dos respondentes estão insatisfeitos com o suporte institucional atual ao aprendizado de línguas estrangeiras. Isto se alinha com o que o estudo de Biggs, J. (2003) reflete, em que aponta que um suporte inadequado pode comprometer a experiência educacional.

A insatisfação apresentada pode indicar que a infraestrutura e os recursos para o ensino de idiomas no setor de turismo na instituição não estão sendo fornecido de forma adequada, o que prejudica o progresso dos alunos e isso sugere possíveis melhorias.

O tópico que discutiu a quantidade de línguas estrangeiras dominadas pelos respondentes pode-se observar que grande parte não domina nenhum idioma estrangeiro, com 50,8%, e reflete a dificuldade encontrada na aprendizagem de línguas podemos relacionar com Hyltenstam e Obler (1989) em que destacam que o domínio de várias línguas pode ser um desafio em contextos acadêmicos e profissionais principalmente quando a formação e o suporte institucional são limitados.

O tópico que discutiu se os respondentes já realizaram ou têm interesse em realizar cursos de idioma estrangeiros, a maioria das pessoas (87%) informaram que possui interesse em fazer, com destaque para inglês (61,9%) seguido de Espanhol (58,7%). De acordo com Oxford, R.L. (1990), o aprendizado de idiomas tem uma relação direta com a motivação e estratégias de aprendizagem utilizadas pelos indivíduos.

Trazendo para a realidade do Litoral Paranaense esta ideia é reforçada pelo contexto onde a cidade está inserida, numa região próxima de países sul americanos como Argentina e Paraguai que facilitam a entrada destas pessoas onde predomina o idioma espanhol, além do inglês que é um idioma global como já mencionado neste trabalho, isto se alinha com o que diz Oxford (1990) em sua teoria de que a escolha de idiomas muitas vezes reflete fatores culturais, profissionais e sociais, motivando os indivíduos a se engajarem no aprendizado linguístico.

No tópico que avaliava com que frequência os respondentes sentiam a necessidade de aprender novas línguas para melhorar a atuação na sua carreira profissional, grande parte afirmaram que julgam necessário de forma constante (52,4%), isto vai ao encontro ao que diz Gardner, R. C. (1985), em que investiga o papel da motivação no aprendizado de línguas e afirma que a motivação e a percepção da utilidade de aprender um idioma, como, por exemplo, no contexto do turismo, são fatores essenciais para o engajamento com o aprendizado de línguas e isto implica diretamente com essa demanda na área turística.

No tópico que discute o impacto da pandemia na relação do domínio de línguas estrangeiras no contexto do turismo, 55,6% dos respondentes concordam que aumentou a relevância, associando este dado com o que diz Gertner e Ryan (2021) que no seu estudo analisam como a pandemia de COVID-19 afetou o setor do turismo, incluindo como os métodos de ensino de línguas estrangeiras foram modificados, pois os turistas neste período estavam impossibilitados de viajar e mais restritos a comunicação virtual, havendo uma transição para o ensino remoto, em que influenciou diretamente na forma de aprendizado e, na prática, em que as habilidades linguísticas passaram a ser vistas de uma perspectiva diferente, com uma crescente demanda por métodos de ensino mais adaptáveis e que considerem novas realidades, como o ensino online ou híbrido.

No tópico que discutia os principais desafios encontrados pelos respondentes ao utilizar as línguas estrangeiras no ambiente de trabalho ou estudos, foi identificadas dificuldades variadas, como dificuldade de compreensão auditiva, falta de vocabulário técnico, medo ou insegurança ao falar, dificuldade com a gramática, barreiras culturais e com a maior taxa de porcentagem para falta de prática ou oportunidade de uso que se equivaleu a 28,6% das respostas, o que reflete a complexidade de utilizar línguas estrangeiras de forma eficaz no ambiente de trabalho. Isto pode ser relacionado ao que Kramsch (1993) reflete, onde ele aponta que estes desafios podem ser intensificados pela falta de oportunidades para a prática em um contexto profissional, algo que foi destacado pelos participantes da pesquisa.

No tópico que discutia as consequências da falta de domínio das línguas estrangeiras nas oportunidades no turismo, a pesquisa revela que 60,3% dos participantes admitiram que perderam oportunidades de trabalho por não dominarem um idioma estrangeiro. Isto está relacionado com o que diz Norton (2000), em que aponta no seu estudo que a falta de proficiência linguística pode resultar na perda de oportunidades e na limitação da competitividade no mercado de trabalho, principalmente em setores como o turismo, onde a comunicação eficaz com turistas estrangeiros é crucial.

No Tópico que discutia sobre melhorias no ensino de línguas estrangeiras na graduação de turismo, os respondentes deram diversas sugestões com destaque a importância de incluir disciplinas de idiomas como componentes obrigatórios da grade curricular, reforçando a relevância do aprendizado contínuo de línguas como inglês e espanhol, fundamentais para a atuação no setor. Além disso, há consenso sobre a necessidade de uma abordagem prática, com foco em situações reais, como atendimento a turistas, e metodologias que foquem na conversação.

McDonough e Shaw (1993) apontam que o aprendizado de línguas estrangeiras deve ser fundamentado em um planejamento pedagógico que priorize a aplicabilidade prática e a interação do estudante com contextos autênticos. Esta perspectiva se alinha com as sugestões dos respondentes, que ressaltam a relevância de cursos voltados para o uso prático do idioma, com ênfase nas demandas específicas da área de turismo, como atendimento e comunicação com estrangeiros.

Em relação às críticas relacionadas à falta de oferta regular de disciplinas de idiomas nos cursos de Turismo, reforçam a ideia da necessidade de revisão curricular, como defendem McDonough e Shaw (1993). A integração de idiomas estrangeiros de forma estruturada e prática enriquece na trajetória, aprendizado e evolução do aluno, e também o prepara para atuar em um mercado globalizado, onde a proficiência em línguas é um diferencial competitivo fundamental.

As sugestões adicionais reforçam a percepção geral de que o ensino de línguas estrangeiras é essencial para o curso de Turismo, mas também indicam pontos que podem ser explorados de uma maneira melhor. Entre as ideias apresentadas, destaca-se a inclusão de outras línguas além do inglês e espanhol, como francês, italiano e até mesmo a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), o que reflete a visão atualizada dos respondentes acerca da evolução constante do mercado turístico global.

Podemos relacionar isso com a abordagem proposta por Richards e Renandya (2002), que defendem um ensino de idiomas adaptado às necessidades específicas dos estudantes, considerando os contextos culturais e profissionais nos quais eles atuarão.

Outro ponto relevante foi a sugestão de incluir atividades extracurriculares, como módulos nos finais de semana, com suporte institucional, e trabalhos sobre culturas internacionais. Estas iniciativas corroboram com o conceito de “task-based learning” apresentado por Richards e Renandya (2002), que é a utilização de tarefas reais e significativas para promover a imersão e o aprendizado efetivo.

Estas sugestões evidenciam a necessidade de uma abordagem mais ampla e diversificada no ensino de idiomas no curso de Turismo, considerando tanto as demandas regionais quanto as oportunidades globais da área. Analisando o PPC antigo do Curso de Gestão de turismo da UFPR Litoral podemos perceber que até 2013 existiam módulos de língua estrangeira, especificamente dois módulos que eram ofertados no primeiro ano de graduação, no 1 período Língua estrangeira aplicada I, e no segundo período Língua estrangeira aplicada II, além do estudante, ter a opção de cursar no módulo optativo o modulo comunicação em Língua Brasileira De Sinais (LIBRAS).

Figura 5 – PPC antigo do Curso de Gestão de turismo da UFPR Litoral

**10 ESTRUTURA CURRICULAR**

**ANO 1 – TEMA: BASES TEÓRICO-CONCEITUAIS DO TURISMO**  
1ª Fase Conhecer e Compreender  
2ª Período

Código	Programa de Aprendizagem Módulo	Carga Horária Semestral
SL01001	Fundamentos do Turismo e Desenvolvimento Sustentável I	80
SL01002	Língua estrangeira aplicada I	80
SL01003	Introdução ao Turismo	30
SL010	Integração Universitária e Reconhecimento Local	80
SL01	ICH IV	80
SL06	PA I	80
Total		420

**1ª Fase Conhecer e Compreender  
2ª Período**

Código	Programa de Aprendizagem Módulo	Carga Horária Semestral
SL01004	Fundamentos do Turismo e Desenvolvimento Sustentável II	80
SL01005	Língua estrangeira aplicada II	80
SL01006	Sociologia do Turismo	80
SL02	ICH I	80
SL03	PA II	80
Total		400

**ANO 2 – TEMA: PLANEJAMENTO DO TURISMO**  
2ª Fase Compreender e Propor  
3ª Período

Código	Programa de Aprendizagem Módulo	Carga Horária Semestral
SL01007	Estratégias e Planejamento do Turismo I	80
SL01008	Tecnologia da Informação no Turismo	80
SL01009	Cultura, História e Patrimônios	80
SL03	ICH II	80
SL11	PA III	80

**2ª Fase Compreender e Propor  
4ª Período**

Código	Programa de Aprendizagem Módulo	Carga Horária Semestral
SL01010	Estratégias e Planejamento do Turismo II	80
SL01011	Marketing Turístico	80
SL01012	Economia do Turismo	80
SL04	ICH IV	80
SL12	PA IV	80
Total		400

**ANO 3 – TEMA: GESTÃO DO TURISMO**  
3ª Fase Propor e Agir  
5ª Período

Código	Programa de Aprendizagem Módulo	Carga Horária Semestral
SL01013	Agenciamento e Transportes	80
SL01014	Gestão de Hospitalidade e de Meios de Hospedagem	80
SL01015	Direito e Legislação aplicada ao turismo	80
SL05	ICH V	80
SL13	PA V	80
Total		400

**3ª Fase Propor e Agir  
6ª Período**

Código	Programa de Aprendizagem Módulo	Carga Horária Semestral
SL01016	Módulo Optativo	30
SL01017	Gestão Alimentos e Bebidas	80
SL01018	Gestão de Eventos	80
SL06	ICH VI	80
SL14	PA VI	80
Total		350

**Módulos Optativos**

Código	Programa de Aprendizagem Módulo	Carga Horária Semestral
SL017	Comunicação em Língua Brasileira de Sinais	30

Fonte: UFPR, 2013.

A partir do ano de 2015, houve uma mudança no PPC acarretando a retirada destas matérias. Para os módulos de língua estrangeira aplicada, não tiveram adaptações e eles permaneceram fora da grade curricular até a matriz curricular atual do de 2024.

Em relação à matéria optativa de “Comunicação em Língua Brasileira de Sinais”, houve uma adaptação com a substituição deste para o módulo denominado “Introdução ao estudo de Língua Brasileira de Sinais- LIBRAS”, ainda que atualmente essa matéria também já não está mais incluída na lista de módulos optativos da matriz curricular atual de Gestão de turismo.

Com a Análise comparativa das grades curriculares podemos refletir que a retirada dos módulos de Língua Estrangeira Aplicada I e II, que eram ofertados nos dois primeiros períodos da graduação, resultam em uma perda importante para o desenvolvimento de competências linguísticas dos estudantes, especialmente em um curso com forte apelo internacional. Embora a disciplina optativa de libras tenha sido inicialmente substituída pelo módulo “Introdução ao Estudo de Língua Brasileira de Sinais”, ela também foi removida nas versões mais recentes da matriz curricular, reduzindo as oportunidades de formação inclusiva.

Esta revisão, que visou acrescentar outros módulos, como “Empreendedorismo e Inovação” e “Design de Interiores”, pode ser interpretada como uma tentativa de diversificar o currículo, mas implica a exclusão de elementos fundamentais para a capacitação completa dos futuros profissionais de turismo, ascendendo um debate sobre as prioridades no esqueleto do curso,

evidenciando a necessidade de um equilíbrio entre atualização curricular e a preservação de competências essenciais.

Figura 6 – PPC antigo do Curso de Gestão de turismo da UFPR Litoral

D. F. R. P.  
SOC  
Fls.  
108

CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO - RESOLUÇÃO Nº 03/15-CEPE 7.7

ANEXO II  
PLANO DE ADAPTAÇÃO CURRICULAR

Cod	Currículo Antigo	CH	Cod	Currículo Novo	CH
SLGT001	Fundamentos do Turismo e Desenvolvimento Sustentável I	80	SLGT019	Fundamentos do Turismo e Hospitalidade I	60
SLGT003	Introdução ao Turismo	20	SLGT019	Fundamentos do Turismo e Hospitalidade I	60
SLGT002	Língua Estrangeira Aplicada I	80		Sem adaptação	
	Sem adaptação		SLGT032	Gestão de Pessoas	30
SL018	Integração Universitária e Reconhecimento Local	80	SLGT021	Reconhecimento do litoral	30
SLGT005	Sociologia do Turismo	80	SLGT022	Sociologia do Turismo	30
SL20	Interações Culturais e Humanísticas	80	SL52	Interações Culturais e Humanísticas	60
SL28	Projeto de Aprendizagem	80	SL60	Projeto de Aprendizagem	60
SLGT004	Fundamentos do Turismo e Desenvolvimento Sustentável II	80	SLGT023	Fundamentos do Turismo e Hospitalidade II	60
SLGT018	Metodologia e Conhecimento Científico	30	SLGT024	Metodologia e Conhecimento Científico	60
SLGT009	Cultura, História e Patrimônio	80	SLGT025	Cultura, História e Patrimônio	60
SL21	Interações Culturais e Humanísticas	80	SL53	Interações Culturais e Humanísticas	60
SL29	Projeto de Aprendizagem	80	SL61	Projeto de Aprendizagem	60
SLGT007	Estratégias e Planejamento do Turismo I	80	SLGT026	Estratégias e Planejamento do Turismo I	60
SLGT012	Economia do turismo	80	SLGT027	Economia do turismo	60
SLGT013	Agenciamento e Transportes	80	SLGT028	Agenciamento e Transportes	60
SL22	Interações Culturais e Humanísticas	80	SL54	Interações Culturais e Humanísticas	60
SL30	Projeto de Aprendizagem	80	SL62	Projeto de Aprendizagem	60
SLGT010	Estratégias e Planejamento do Turismo II	80	SLGT029	Estratégias e Planejamento do Turismo II	60
SLGT008	Tecnologia da Informação no Turismo	80	SLGT030	Tecnologia da Informação em Turismo	60
SLGT015	Direito e Legislação aplicada ao turismo	80	SLGT031	Legislação aplicada ao Turismo	30
SL23	Interações Culturais e Humanísticas	80	SL55	Interações Culturais e Humanísticas	60
SL31	Projeto de Aprendizagem	80	SL63	Projeto de Aprendizagem	60
SLGT016	Gestão de Alimentos e Bebidas	80	SLGT033	Gestão de Alimentos e Bebidas (A&B)	60
SLGT011	Marketing Turístico	80	SLGT034	Marketing Turístico	60
SLGT005	Língua Estrangeira Aplicada II	80		Sem adaptação	
SL24	Interações Culturais e Humanísticas	80	SL56	Interações Culturais e Humanísticas	60
SL32	Projeto de Aprendizagem	80	SL64	Projeto de Aprendizagem	60
SLGT014	Gestão de Hospitalidade e de Meios de Hospedagem	80	SLGT036	Gestão de Meios de Hospedagem	60
SLGT017	Gestão de Eventos	80	SLGT037	Gestão de Eventos	60
SL25	Interações Culturais e Humanísticas	80	SL57	Interações Culturais e Humanísticas	60
SL33	Projeto de Aprendizagem	80	SL65	Projeto de Aprendizagem	60
	Sem adaptação		SLGT020	Geografia do turismo	30
	Sem adaptação		SLGT035	Empreendedorismo e Inovação em turismo	60
	Sem adaptação		SLGT038	Turismo em áreas naturais	60
SL19	Comunicação em Língua Brasileira de Sinais - Libras	30	SL85	Introdução ao estudo da Língua Brasileira de Sinais - Libras	30
	Sem adaptação		SLGT039	Tópicos especiais em Turismo	60
	Sem adaptação		SLGT040	Design de interiores em empresas turísticas	60

Fonte: UFPR, 2015.

Há alguns outros pontos que também merecem uma atenção acerca do desenvolvimento do curso para os próximos anos de forma geral. Entre eles, foi observado também que, em comparação entre o currículo antigo e o novo, algumas disciplinas tiveram redução na carga horária, enquanto outras foram unificadas.

Por exemplo, a disciplina “Fundamentos do Turismo e Desenvolvimento Sustentável” foi substituída por “Fundamentos do Turismo e Hospitalidade”, mas com carga horária menor. Esta redução pode impactar a profundidade com que os conteúdos são abordados, além de que a inclusão de disciplinas como “Empreendedorismo e Inovação em Turismo” e “Design de Interiores em Empresas Turísticas” mostra uma adaptação às tendências do mercado, o que é positivo para a formação profissional. No entanto, a exclusão de disciplinas como as línguas estrangeiras pode



limitar a competitividade dos estudantes em um mercado globalizado e seria interessante discutir se esse aspecto foi suficientemente abordado no currículo atualizado.

Em conversas com professores que estiveram por muitos anos na instituição e acompanharam esta mudança na matriz curricular é possível refletir que essa decisão tem algumas causas, como a falta de docentes especializados e a dificuldade de implementar um ensino de línguas estrangeiras eficaz em turmas grandes. A ausência de uma infraestrutura adequada e a sobrecarga curricular foram fatores que contribuíram para esta decisão. Além disso, a reformulação buscou focar em outras competências e habilidades, em momento em que a formação prática, e não apenas linguística era vista como mais urgente para os estudantes do curso.

No entanto, a Exclusão dos módulos de línguas estrangeiras gerou discussões sobre a relevância da formação completa, especialmente no contexto do litoral paranaense, onde a demanda por profissionais bilíngues é crescente, mas nem sempre atendida devida estas limitações.

Os resultados da pesquisa indicaram de maneira clara que a inclusão de módulos de Língua Estrangeira na grade curricular do curso de Gestão de Turismo é uma das principais demandas dos estudantes. A necessidade de aprender um idioma estrangeiro, considerando especialmente a natureza global do turismo, foi amplamente reconhecida. Contudo, o histórico do curso revela que, devido à dependência de docentes de outras câmaras para ministrar esses módulos, a oferta regular e eficaz de aulas de idiomas se mostrava limitada, muitas vezes inviável, dada a indisponibilidade desses professores.

Embora a proposta de incluir um docente específico para a área de línguas estrangeiras seja pertinente, a experiência de ensino em turmas grandes e com carga horária reduzida mostra que o modelo atual de ensino de línguas no curso não proporciona a fluência desejada. A fala da banca é um ponto importante neste sentido: a aprendizagem de um idioma exige, sobretudo, aulas mais personalizadas e um acompanhamento mais próximo, o que é difícil de ser alcançado em turmas numerosas e com o tempo reduzido disponível no currículo do curso. A sugestão de adotar métodos mais individualizados, como o ensino de línguas por meio de grupos menores ou até mesmo aulas extracurriculares, pode ser uma solução mais eficaz para promover a evolução linguística dos alunos.

A experiência de outros cursos, que passaram a excluir os módulos de idiomas da matriz curricular, como o caso do Bacharelado em Turismo da UFPR, reflete um movimento mais amplo no ensino superior, mas não deve ser seguido sem uma análise crítica. Embora a carga horária de um curso de graduação seja limitada, a exclusão de línguas estrangeiras comprometeria a formação de profissionais aptos a atender uma demanda crescente de turistas internacionais, o que reforça a importância de integrar, de alguma forma, o ensino de idiomas no currículo.

Além disso, a educação de línguas no Brasil enfrenta um desafio estrutural desde o ensino fundamental e médio. Muitas escolas particulares têm buscado se tornar bilíngues, contratando



professores estrangeiros, mas com custos elevados, inacessíveis à maioria da população. A falta de acesso a uma educação bilíngue de qualidade é uma lacuna educacional que impacta diretamente a formação de profissionais no setor do turismo.

Portanto, a solução para essa questão não deve ser apenas a inclusão de módulos de Língua Estrangeira na grade curricular, mas sim uma reestruturação do ensino de idiomas no contexto do curso de Turismo. Isso pode envolver a criação de turmas menores, aulas complementares em horários extracurriculares ou até mesmo parcerias com plataformas de ensino de línguas online. O mais importante é garantir que os estudantes tenham acesso a um ensino de línguas que, de fato, contribua para o seu desenvolvimento profissional e para a experiência turística que irão oferecer aos visitantes internacionais.

O processo de inserção do ensino de línguas novamente na matriz curricular e Plano Pedagógico do Curso, embora desafiante, é essencial não só para o curso de Turismo, mas para a formação de profissionais qualificados que atendam às exigências do mercado de trabalho globalizado.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo teve como objetivo analisar a percepção dos alunos, ex-alunos do curso de Gestão de Turismo da UFPR Litoral e profissionais do turismo sobre a importância do domínio de idiomas estrangeiros e sua relação com o mercado de trabalho no setor de turismo. A partir das respostas analisadas observa-se que, embora a maioria reconheça a relevância dos idiomas estrangeiros para o sucesso profissional no turismo, há uma lacuna significativa entre as expectativas dos respondentes e o suporte institucional oferecido pelo curso.

A maioria dos participantes considera o inglês o idioma mais relevante, seguido pelo espanhol, e acredita que o domínio de idiomas é um diferencial importante para a empregabilidade no setor. No entanto, os dados também revelaram que a prática efetiva de idiomas estrangeiros no mercado de trabalho ainda é limitada, com poucos respondentes utilizando estas línguas de forma constante em suas atividades profissionais.

Além disso, a avaliação da oferta de ensino de línguas estrangeiras no curso de Gestão de Turismo foi, em sua maioria, negativa, indicando que a formação acadêmica precisa ser aprimorada para atender às demandas do mercado. A insegurança no uso de línguas estrangeiras também é um desafio identificado, com muitos respondentes expressando receio ao utilizá-las, o que demonstra a necessidade de mais oportunidades de prática e imersão.

Identificou-se que o ensino de línguas estrangeiras, embora essencial, é uma área que necessita de ajustes tanto em relação à oferta curricular quanto ao suporte institucional. A falta de confiança e a baixa prática no uso de idiomas sugerem que os programas acadêmicos precisam

incluir mais atividades que favoreçam o desenvolvimento da competência comunicativa dos alunos, assim como um maior incentivo à imersão no ambiente profissional.

Em termos de limitações, a pesquisa se restringiu ao contexto de um único curso de uma instituição de ensino, o que pode limitar a generalização dos resultados. A amostra também pode não refletir a totalidade das experiências dos profissionais do turismo, uma vez que o foco maior foi dado aos alunos e ex-alunos da UFPR Litoral.

Para pesquisas futuras, recomenda-se explorar um número maior de instituições de ensino e incluir mais profissionais da área com nicho em hospitalidade e correlatas a fim de obter uma visão mais abrangente sobre a relação entre o ensino de idiomas e as demandas do mercado de trabalho no turismo. Além disso, estudos adicionais podem investigar estratégias pedagógicas para melhorar a confiança e a prática no uso de línguas estrangeiras, contribuindo para o aprimoramento da formação acadêmica e profissional dos futuros turismólogos.

Portanto, conclui-se que a formação bilíngue não se apresenta apenas como uma habilidade desejada, mas como uma habilidade crucial para a atuação no turismo e seu desenvolvimento. Sendo assim, o incentivo ao estudo de idiomas entre os alunos de Gestão de Turismo da Universidade Federal do Paraná é fundamental para ampliar as oportunidades de emprego e apoiar o crescimento sustentável do turismo na região.

## REFERÊNCIAS

AENEPAR. Agência Estadual de Notícias do Estado do Paraná. Ações do Verão Maior Paraná tiveram impacto de R\$ 107,6 milhões no PIB do Estado. Disponível em: <https://www.aen.pr.gov.br/Noticia/Acoes-do-Verao-Maior-Parana-tiveram-impacto-de-R-1076-milhoes-no-PIB-do-Estado>. Acesso em: 15 out. 2024.

BAKHTIN, M.M; VOLOSHINOV, V. N. Marxismo e a filosofia da Linguagem. Hucitec,2013

BANDURA, A. Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman, 1997.

BIGGS, J. Teaching for quality learning at university. Buckingham: Open University Press, 2003.

BROCCA, A. Reflexões sobre a globalização e o turismo. São Paulo: [s.n.], 2022.nn

BROCCA, et al. LOPES, A. L.; SILVA, M. L. O uso de línguas estrangeiras para o atendimento do visitante internacional nas narrativas de gestores e trabalhadores de meios de hospedagem em Praia Grande-SC. Revista Turismo: Estudos & Práticas, v. 11, n. 2, p. 213-227, jul./dez. 2022. Disponível em: <http://geplat.com/rtep/index.php/tourism/article/view/1021/970>. Acesso em: 13 Out.2024.

BYRAM, M. From foreign language education to education for intercultural citizenship. Clevedon: Multilingual Matters, 2008.

CASTELLI, G. Turismo e hospitalidade. São Paulo: [s.n.], 2010.

CASTELLO, R. Desafios do turismo sustentável no Brasil. 3.ed.São Paulo:[s.n.], 2010.

CELIN. Centro de Línguas e Interculturalidade. UFPR. Disponível em: <https://www.celin.ufpr.br/>. Acesso em: 18 set. 2024.

CORDEIRO, L. Comunicação no setor turístico. Rio de Janeiro: [s.n.], 2014.

CRYSTAL, D. English as a global language. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.

FLYMAN MATTSSON, Anna; NORRBY, Catrin (ed.). Language acquisition and use in multilingual contexts. Travaux de l'Institut de Linguistique de Lund, v. 52. Lund: Lund University, 2013. 222 p. ISBN 978-91-7473-625-0.

GARDNER, R. C. Social psychology and second language learning: The role of attitudes and motivation. London: Edward Arnold, 1985.

GAZETA DO POVO. Primeira temporada de cruzeiros no Paraná. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/parana/cruzeiros-turisticos-rendem-mais-de-24-mil-turistas-no-litoral-do-parana/>>. Acesso em: 1 out. 2024.

GEE, J. P. Identity as an analytic lens for research in education. Review of Research in Education, v. 25, n. 1, p. 99-125, 2000.

GERTNER, A.; RYAN, C. Pandemic impacts on the tourism sector: Language relevance. Tourism Review, v. 76, n. 1, p. 12-24, 2021.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOELDNER, CHARLES R.; RITCHIE, J. R. BRENT; MCINTOSH, ROBERT W. Turismo: Princípios, Práticas e Filosofias. 8.ed. Porto Alegre: Bookman, 2002.

GOFFMAN, E. The Presentation of Self in Everyday Life. Doubleday, 1959.

GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ. Litoral do Paraná. Viaje Paraná, [s.d.]. Disponível em: <https://viajeparana.com/litoral-do-parana>. Acesso em: 13 Ago. 2024.

GÜNTHER, H. Introdução à psicologia da educação. São Paulo: Pioneira, 2003.

HAAN, Henk de; LONG, Colin (Ed.). Landscape, Leisure and Tourism. London: Routledge, 2008.

HALL, C. M.; PAGE, S. J. The geography of tourism and recreation: Environment, place and space. 3. ed. London: Routledge, 2006.

HYLTESTAM, K.; OBLER, L. Bilingualism across the lifespan: Aspects of acquisition, maturity and loss. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.

iDISC Information Technologies. (2023, maio). Quantas pessoas falam espanhol no mundo? Acesso em [14.out.2024], de <https://www.idisc.com/pt/blog/quantas-pessoas-falam-espanhol-no-mundo>

IPARDES. Levantamento de dados do turismo no Paraná. Curitiba: IPARDES, 2024.

KRAMSCH, C. Context and culture in language teaching. Oxford: Oxford University Press, 1993.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

McDONOUGH, S.; SHAW, C. Materials and methods in ELT. Oxford: Blackwell, 1993.

MINISTÉRIO DO TURISMO. Dados sobre o turismo no Brasil. Disponível em: <https://www.unwto.org/unwto-tourism-dashboard>. Acesso em: 07.out. 2024.

MOREIRA, R.; CASTELO BRANCO, A.; CARVALHO, B. Benefícios de falar uma língua estrangeira no turismo. Belo Horizonte: [s.n.], 2017.

MORENO FERNÁNDEZ, F. Expansão do espanhol no Brasil. In: Congresso Internacional de Línguas, 2005.

National Geographic Brasil. (2023, maio). Qual é o idioma mais falado do mundo? Disponível em: <https://www.nationalgeographicbrasil.com/cultura/2023/05/qual-e-o-idioma-mais-falado-do-mundo>

NORTON, B. Identity and language learning: Gender, ethnicity and educational change. London: Longman, 2000.

OLIVEIRA, M. Impacto do turismo de cruzeiros no litoral do Paraná. Gazeta do Povo, 2023.

OMT. Organização Mundial do Turismo: relatórios. 2024.

OXFORD, R. L. Language learning strategies: What every teacher should know. New York: Newbury House, 1990.

PARASURAMAN, A. Marketing research. 2. ed. Addison-Wesley, 1991.

RICHARDS, J. C.; RENANDYA, W. A. Methodology in language teaching: An anthology of current practice. Cambridge: Cambridge University Press, 2002.

SANTOS, M. Reflexões sobre a globalização. São Paulo: Hucitec/Annablume, 2002. (Editora Hucitec em parceria com Annablume)

SAVIGNON, S. J. Communicative competence: Theory and classroom practice. 2. ed. New York: McGraw-Hill, 2002

SAVIGNON, S. J. Communicative competence: Theory and classroom practice. 2. ed. New York: McGraw-Hill, 2002

SEARLE, J. R. Speech acts: An essay in the philosophy of language. Cambridge: Cambridge University Press, 1969.

SEARLE, J. R. Speech acts: An essay in the philosophy of language. Cambridge: Cambridge University Press, 1969.

SITU. Relatório de Turismo no Paraná. Curitiba: SITU, 2024.

TUAN, Y. F. Space and place: The perspective of experience. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1977.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Curso de Tecnologia em Gestão de Turismo. Disponível em: <https://litoral.ufpr.br/gestaoturismo/ppc-2023-novo/>. Acesso em: 03 mai. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Idiomas Sem Fronteiras – ISF. Disponível em: <https://www.ufpr.br/portalfpr/noticias/idiomas-sem-fronteiras/>. Acesso em: 18 set. 2024.

UNWTO. Relatório sobre o turismo internacional. Disponível em: <https://www.unwto.org/tourism-statistics>. Acesso em 15 set. 2024



VIAJE PARANÁ. Descanso ou aventura: Paraná tem belezas naturais que encantam qualquer turista. Disponível em: <https://www.viajeparana.com>. Acesso em: 20 out. 2024.



## FORMAÇÃO EMPREENDEDORA NO CEFET/RJ: ESTUDO DOS EGRESSOS DO PROGRAMA DE EXTENSÃO ENACTUS

Alexandre Ali Guimarães, alexandre.guimaraes@cefet-rj.br, CEFET/RJ

Cristina Gomes de Souza, DSc, cristina.souza@cefet-rj.br, CEFET/RJ

Laís Amaral Alves, DSc, lais.alves@cefet-rj.br, CEFET/RJ

### RESUMO

Atividades de extensão fazem parte do currículo devendo contribuir para a formação dos alunos. A Enactus é um programa de extensão presente em diversas instituições do Brasil e do mundo e que visa à formação de líderes capazes de utilizar seu potencial empreendedor para transformar vidas e melhorar o mundo. O Cefet/RJ é a instituição brasileira com maior tempo de participação contínua nesse programa de extensão. Esta pesquisa visa avaliar a importância do Time Enactus do Cefet/RJ na formação dos egressos, em especial no que se refere a um perfil voltado para o empreendedorismo e inovação, a partir da percepção de ex-membros desse programa de extensão. Trata-se de um estudo quali-quantitativo que foi baseado em pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, *survey* com aplicação de questionário e realização de teste de hipóteses. O estudo abrangeu os egressos que participaram do referido programa entre 2002 e 2021. Através dos resultados obtidos foi possível identificar o perfil dos egressos, suas trajetórias no Time Enactus do Cefet/RJ, a percepção das competências e habilidades adquiridas no programa, a formação e desempenho acadêmico, atuação profissional, motivação e iniciativas relacionadas ao empreendedorismo e comparar o nível de competências e habilidades associadas a um perfil empreendedor e inovador. O estudo realizado mostrou que o programa vem cumprindo sua missão e contribuindo para a formação dos alunos, o que é importante para estimular a participação de novos membros e fortalecer o apoio institucional.

**Palavras-chave:** Extensão; Enactus; Egressos da Enactus; Empreendedorismo

### ABSTRACT

Student Programs activities are part of the curriculum and should contribute to the training of students. Enactus is a student program present in several institutions in Brazil and around the world, which aims to train leaders capable of using their entrepreneurial potential to transform lives and improve the world. Cefet/RJ is a Brazilian institution with the longest continuous participation in this student program. This research aims to evaluate the importance of Time Enactus from Cefet/RJ in the training of graduates, especially regarding a profile focused on entrepreneurship and innovation, based on the perception of former members of this student program. It is a quali-quantitative study that was based on bibliographical research, documental research, survey with application of doses and performance of hypotheses test. The study covered the graduates who participated in the program between 2002 and 2021. Through the results obtained, it was possible to identify the profile of the graduates, their trajectories in the Time Enactus of Cefet/RJ, the perception of the skills and abilities acquired in the program, the training and academic performance, professional performance, motivation and initiatives related to entrepreneurship and compare the level of skills and abilities associated with an entrepreneur and entrepreneurial profile. The study carried out showed that the program has been fulfilling its mission and confident in the training of students, which is important to encourage the participation of new members and strengthen institutional support.

**Keywords:** Students Programs; Enactus; Enactus Alumini; Entrepreneurship



## INTRODUÇÃO

A formação profissional dos alunos de graduação vai além do cumprimento de uma grade de disciplinas, envolvendo um conjunto de outras atividades complementares tais como pesquisa científica, estágios, intercâmbios, cursos extracurriculares, intercâmbios, iniciação científica, programas e projetos extensão.

O Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet/RJ) é uma instituição centenária que oferece cursos de formação técnica de nível médio, graduação e pós-graduação em diversas áreas do conhecimento. A Instituição oferece aos seus alunos a oportunidade de participarem de várias atividades que são alinhadas com a concepção de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

No que se refere à extensão, o Cefet/RJ participa de um Programa de Extensão de âmbito internacional denominado “Enactus”, que envolve uma rede nacional denominada “Enactus Brasil” e uma rede internacional denominada “*Enactus World Wide*”.

Com essa concepção, o Programa Enactus tem como objetivo desenvolver a liderança e o empreendedorismo nos estudantes de graduação e pós-graduação que participam dele. Além disso, busca aplicar na prática os aprendizados teóricos do ensino para o desenvolvimento de projetos que contribuem para comunidades em vulnerabilidade de maneira sustentável.

O Programa une professores, alunos e instituição, além de pessoas do mercado de trabalho. É a *Enactus Worldwide*, organização sem fins lucrativos, que dá a organização sem fins lucrativos que promove e coordena a rede nacional pertencente a rede internacional “*Enactus World Wide*” que se propõe a dar as diretrizes para o funcionamento deste programa, fazendo com que a “Enactus Brasil” dê nome ao programa de extensão chamado de “Enactus” e no Cefet/RJ, seja denominado: “Time Enactus Cefet/RJ”.

O desempenho dos alunos do Cefet/RJ no Programa Enactus tem sido reconhecido nacionalmente com diversas premiações de âmbito regional e nacional. Por três vezes, a equipe do Cefet/RJ foi vencedora da competição nacional, representando o país na etapa internacional, mas a falta de informações sobre os efeitos e resultados de um programa de extensão desenvolvido no Cefet/RJ torna este trabalho importante para a verificação de onde se encontram e análise das características associadas aos egressos do time.

A partir de fundamentações teóricas, que definem o egresso pode ser qualificado como alguém que deixou uma comunidade (MICHELAN et al, 2009). Tendo também o significado de “*alumni*” para o próprio programa, quando um membro se desliga de um time.

Outros pontos que merecem destaque estão relacionados ao empreendedorismo e à inovação, no protagonismo estudantil com orientação dos professores conselheiros e pessoas do mercado. O Programa tem o aluno como centro da aprendizagem e é focado nestes pontos apresentados.

Por sua vez, existe uma motivação pessoal uma vez que o autor e pesquisador é professor do Cefet/RJ e Conselheiro da Enactus Cefet/RJ desde 2014.

Ressalta-se ainda que a motivação profissional é de que com estas informações será possível criar um ambiente mais empreendedor para o desenvolvimento dos projetos, bem como estimular as *hard* e *soft skills* dos alunos que passem pelo time e participam desse programa de extensão. Sem perder a essência dos pilares social e ambiental, espera-se que iniciativas como a da Enactus possibilitem a geração de novos negócios de um modo geral, além de negócios sociais e negócios de impacto socioambientais.

A estimativa era de um universo de egressos de aproximadamente 500 ex-membros que passaram pelo Time Enactus do Cefet/RJ. No entanto, apesar dos esforços realizados para obtenção dos contatos e respostas de toda essa população, não foi possível obter retorno de todos os ex-membros do programa. Portanto, os resultados do estudo foram limitados a amostra dos respondentes que foram localizados e que participaram da pesquisa.

A partir do que foi apresentado quanto a abordagem, aos objetivos, o tipo, a natureza e os procedimentos técnicos. Resumindo a metodologia e seus aspectos escolhidos para esta pesquisa foram:

- Abordagem: quali-quantitativa;
- Objetivos: descritivas e exploratórias;
- Natureza: pesquisa aplicada;
- Procedimentos técnicos: pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, levantamento (survey) e estudo de campo; e
- Coleta de dados: questionário, análise documental e observação direta.

Foram identificados registros de uma quantidade de 425 pessoas/e-mails que poderiam ser atingidas com o envio do formulário. Como os alunos de cada ciclo se mantêm conectados, muitas vezes por diversas afinidades, existia a possibilidade de contatos que não foram encontrados no documento, pudessem ser encontrados por colegas do mesmo ciclo de atuação na Enactus/ Sife. Assim, sendo também se buscou mais contatos através das redes sociais em que os ex-membros participam.

Segue o detalhamento dos procedimentos relacionados à pesquisa documental abrangendo etapas: (a) definição do objetivo; e (b) levantamento e tratamento dos dados.

#### **(a) Definição do objetivo**

O que se buscou atingir foi o universo dos egressos do programa Enactus do Cefet/RJ, desde o seu início em 2002/2003, quando ainda era denominado de Sife. Mesmo o programa tendo mudado de nome em 2012 (a denominação mudou de Sife para Enactus), a forma de trabalho se manteve a mesma.



Portanto, o objetivo desse levantamento de dados foi identificar todos os ex-membros que passaram pelo programa em todos os períodos de 2002/2003 até 2020/2021. Vale esclarecer que os períodos são chamados de ciclos e cada ciclo é composto por alunos em determinados cargos e funções para conduzir os projetos.

No entanto, apenas nos últimos 3 anos que os registros nos arquivos do referido programa ficaram mais completos, pois os registros mais antigos têm deficiências de informações como nome completo e e-mails, que podem não ser facilmente localizados, por não serem mais utilizados ou descontinuados pelos usuários.

Assim sendo, a falta de registros mais completos e atualizados consistiu em uma limitação do estudo fazendo com que toda a população de egressos do programa não pudesse ser adequadamente identificada e contactada. Conforme mencionado anteriormente, buscou-se identificar uma maior quantidade de egressos a partir de redes sociais e contatos de outros ex-membros que participaram do mesmo ciclo no programa.

#### **(b) Levantamento e tratamento dos dados**

A fonte principal foi a Planilha de informações de membros, chamada internamente de “DBM” (*Dashboard Members*) que traz todos os membros de cada ciclo (cada ciclo em uma aba), que demonstra parte do documento analisado inicialmente. Alguns membros aparecem repetidamente por fazerem parte de mais de um ciclo.

Consolidando todas as abas foi gerado um primeiro documento de 895 linhas que foram tratadas e as informações analisadas. Após a retirada das linhas referentes ao mesmo nome do egresso, restaram 468 linhas com os nomes de todos os alunos que participaram do programa nos diversos ciclos.

Desta forma, foram identificados os contatos de e-mail de 425 egressos do programa para posterior envio de um questionário visando coletar maiores informações.

O questionário foi desenvolvido usando a plataforma gratuita do Google “*Google Forms*” (Formulários do Google) com o Título “Pesquisa Enactus - SIFE Cefet/RJ”. Com o endereço (curto) para acesso: <<https://forms.gle/BxdUJKddPZvDFrGT7>>.

Algumas questões, mesmo obrigatórias, tiveram a possibilidade de marcar a opção “prefiro não responder” ou “não sei responder”. Em outros casos foi dada a possibilidade de responder uma outra opção complementar às opções oferecidas.

O questionário foi dividido em 5 seções:

- Seção 1 – Apresentação e TCLE (Termo de consentimento livre e esclarecido) e concordância do entrevistado, que consta no apêndice I.
- Seção 2 - Identificação e atuação como membro na Enactus Cefet /RJ ou Sife Cefet /RJ
- Seção 3 - Formação Acadêmica

- Seção 4 – Perfil Profissional
- Seção 5 – Empreendedorismo

Com a autorização do comitê de ética, o passo seguinte foi a aplicação do questionário que foi enviado para 425 egressos do programa Enactus do Cefet/RJ cujos endereços de e-mails haviam sido identificados conforme descrito em etapa anterior.

Os dados foram recolhidos a partir do formulário enviado e compilados em uma planilha automaticamente, depois os dados foram tratados e analisados, para as respostas e os resultados para a pesquisa, perfazendo assim 84 respostas.

O conhecimento sobre o time, os últimos projetos e os rumos que o programa Enactus têm tomado nos últimos anos, em busca de transformar projetos em startups, favoreceu a elaboração do questionário e o contato com os ex-membros para o preenchimento do questionário, além do acesso ao material para pesquisa documental.

### **Aplicação e resultados obtidos**

Os dados coletados de acordo com os procedimentos metodológicos adotados foram demonstrados, filtrados, padronizados e analisados de forma descritiva e, em alguns casos, comparados para obtenção de resultados.

Através da implementação das melhorias sugeridas, os gestores do programa e da instituição terão maiores informações para acompanhar, avaliar e tomar decisões relacionadas ao Time Enactus do Cefet/RJ. Por fim, são apresentados os resultados da aplicação do questionário e do teste de hipóteses.

Acrescenta-se que estas informações contribuíram para a elaboração de um artigo internacional publicado em 2020.

A pesquisa possuía algumas questões que possibilitavam respostas abertas, por conta da exigência do Regulamento 510/2016, após aprovação do comitê de ética. Por isso foi necessária uma filtragem e padronização de algumas respostas para os estudos descritivos para posterior análise e obtenção dos resultados.

Estas respostas são relacionadas a um grupo de respondentes e não podem inferir uma amostragem precisa da população total do grupo de ex-membros da Enactus/SIFE-Cefet/RJ. Por isso, todas as análises serão atribuídas aos respondentes da pesquisa que apresentam o perfil de 83 ex-membros.

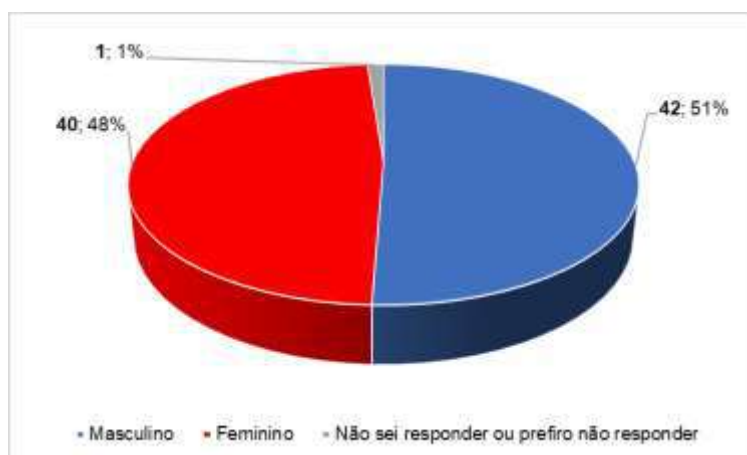


## Perfil dos egressos do Time Enactus do Cefet/RJ

### Gênero

Conforme o Gráfico 34 foi levantado o gênero dos respondentes, mostrando um equilíbrio entre os resultados “Masculino” e “Feminino” com 51% e 48% respectivamente e apenas uma resposta como: “Não sei responder ou prefiro não responder, se usar a opção de “outros” em aberto.

Gráfico 34 – Gênero



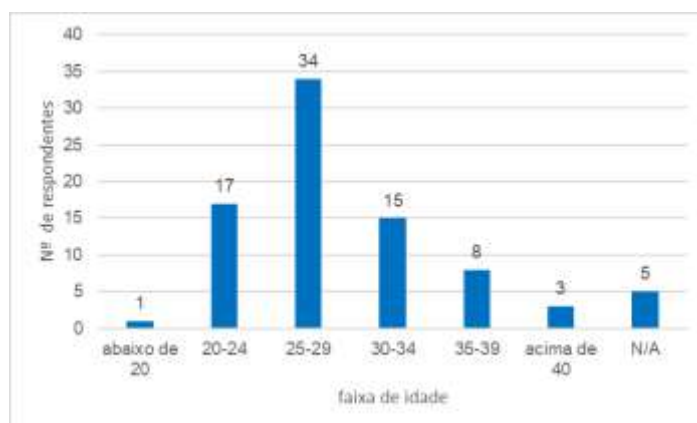
Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

### Faixa etária

Para análise das idades respondidas foi utilizada uma faixa etária de 5 em 5 anos, sendo que abaixo de 20 apenas 1, com 19 anos e acima de 40 apenas 3 respondentes, sendo duas pessoas com 41 anos e um respondente com 42 anos. Sendo estes os extremos das idades equivalentes à 5% dos respondentes.

Dentro das faixas etárias de 20 a 24 anos foram 17 respondentes correspondendo à 20% e de 30 a 34, 15 respondentes perfazendo 18%. A grande maioria, com 34 pessoas possuem de 25 a 29 anos e apenas 6 (10%) de 35 a 39 anos de idade. 5 pessoas (6%) não responderam ou colocaram respostas erradas (ano de nascimento de 2021). Como pode ser demonstrado no Gráfico 35.

Gráfico 35 – Faixa etária



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

## Residência

Uma das questões tratava de onde os ex-membros residem atualmente, para entender se alguns tiveram uma mobilidade fora da cidade do Rio ou longe da região metropolitana do Rio. Sendo 60 pessoas, 72,3% residem na Cidade do Rio de Janeiro e 14,5% residem no Estado do Rio de Janeiro. 6% residem no estado de São Paulo sendo 3,6% destes na capital paulista.

Mesmo número de residentes em outros estados do Brasil como Ceará, Maranhão e Amapá e 1 pessoa em que corresponde a 1,2% residem fora do Brasil, na cidade de Georgetown, Ilhas Cayman. Apenas 2 pessoas não responderam, equivalendo a 2,4% dos respondentes.

Gráfico 36 – Residência



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

## Trajetória dos egressos no time da Enactus Cefet /RJ

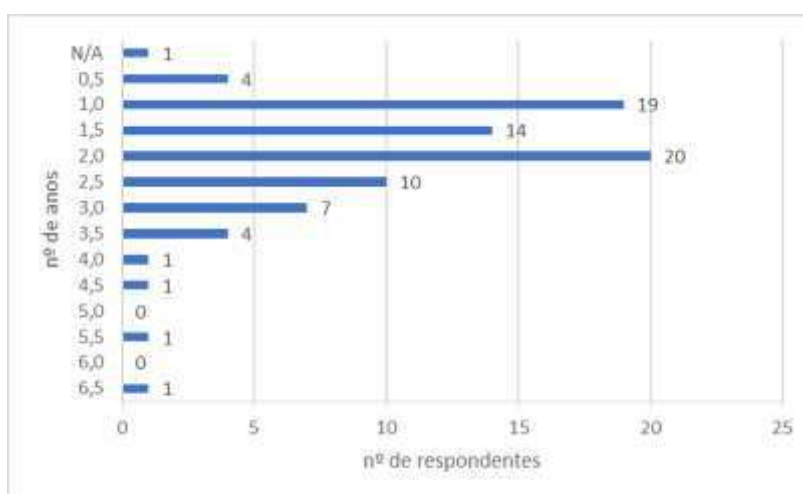
### Período de permanência no time

Para esta avaliação foi perguntado o ciclo (semestre) e ano de entrada e saída do time, das 83 respostas, 82 indicaram o ano e 75 indicaram o ciclo, entre 1º ou 2º semestre do ano que foram efetivados ou desligados. Os 7 que só enviaram apenas a informação dos anos, foram

considerados como ano inteiro, no caso de entrada e saída no mesmo ano, sem o ciclo, foram atribuídos 6 meses, ou seja, metade do ano. Sem a exatidão do mês de entrada foi atribuída para o mínimo de permanência, 6 meses e o máximo relatado foi de 6 anos e meio, pois o respondente considerou tempo de time as vezes que foi conselheiro como alumni.

A média de permanência no time entre os respondentes foi de 1,98 anos, aproximando para 2 anos. No Gráfico 37, pode ser verificado que de 1 ano a 2,5 é o tempo correspondente a 76% das respostas.

Gráfico 37 – Permanência no time



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

### Cargos dos ex-membros

Os membros ocupam cargos dentro da hierarquia do time desde o cargo apenas de “membro”, passando por coordenador, gerente diretor até a presidência ou vice-presidência, inclusive cargo de conselheiro, que é possível assumir, por votação dos membros, após o desligamento do time.

Os cargos de diretoria e presidência são votados pelos membros após uma sabatina dos demais membros aos candidatos ao posto. Composto com a presidência e diretoria o que é chamado de “D.E.” (Diretoria Executiva). Os cargos de gerência, analistas, especialistas e coordenadores e o antigo cargo supervisores são aprovados após processo seletivo interno.

Muitos ocupam vários cargos durante a permanência, por isso as respostas eram de múltiplo preenchimento e as informações dos respondentes foi a seguinte conforme a Tabela 2:

Tabela 2 – Cargos dos ex-membros

Cargos	respostas
Presidência	14
Vice-Presidência	7
Diretoria	28
Gerência	15
Supervisão	3
Analista	3
Coordenadoria	23
Conselho	22

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

### Áreas de atuação

Os membros participam de áreas de projetos desde que entram no time após a efetivação *trainee* e são 5 áreas que possuem um diretor de cada uma delas e os membros, Por se tratar de uma estrutura matricial, o membro ao entrar possui um projeto e uma área e se reporta ao diretor da sua área para as atividades relacionadas à DAF (Departamento Administrativo Financeiro), GP (Gestão de Pessoas), Marketing, Qualidade e separadamente à área de Projetos em que os gerentes de projetos são subordinados ao Diretor de Projeto e atuam com os membros de cada área dentro dos seus respectivos projetos. O presidente e Vice-presidente pertencem à área de presidência e os diretores à sua respectiva área de atuação. Um membro pode ter pertencido a mais de uma área durante sua permanência no time e a quantidade de respostas está descrita na Tabela 3, demonstrando que projetos teve mais membros e em seguida um equilíbrio entre as demais áreas:

Tabela 3 – Áreas de atuação

Área	Respostas
Presidencia	21
Gestão de Pessoas	22
Administrativo Financeiro	18
Marketing	19
Qualidade	22
Projetos	33

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

Pelo fato de os membros poderem passar por mais de uma área, foi analisada a condição dos 21 membros da presidência (Presidentes e vice-presidentes de 32 possíveis respondentes, levantados inicialmente nos bancos de dados), que na maioria das vezes ficam mais tempo no time que os demais membros, em torno de 2 anos e meio. Por isso foram verificadas as áreas que atuaram e se destacou a área de Projetos, com 12 participações entre os 21 respondentes que atuaram na presidência, seguidos por Qualidade e Gestão de Pessoas, conforme a Tabela 4:

Tabela 4 – Áreas que os Presidentes e Vice-presidentes atuaram anteriormente

Áreas	Respostas
Projetos	12
Qualidade	6
Gestão de Pessoas	6
Marketing	5
Administrativo Financeiro	3

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

## Projetos

A pergunta visava apenas coletar em que projetos os membros participaram e a partir das informações abertas, respondida por 79 respondentes, foi desenvolvida uma lista de 47 projetos realizados, tendo em vista que não existe essa informação concreta de quais e quantos projetos foram realizados em quase 20 anos de time. Informação que pode gerar estudos posteriores sobre o assunto para resgate do histórico do time.

Os históricos estão incompletos, mas as informações existentes, nos arquivos e o relato de alguns membros podem contribuir para esse resgate de informações a partir desta lista levantada por esta pesquisa.

## Campeonato Nacional e Evento Nacional da Enactus Brasil

Todos os anos, no mês de julho, ocorre um encontro em que os times apresentam a nível nacional seus projetos e os resultados obtidos em cada ciclo (julho/agosto do ano anterior a maio/junho do ano corrente) do campeonato para juízes que são *heads* de empresas entre outros convidados de empreendedorismo social, investidores anos etc.

Este evento, desde 2016, possui um simpósio com mesas-redondas de apresentação de artigos e exposição de banners, além de feira de carreiras, palestras, rodas de conversa, almoço dos líderes dos times com empresários de várias empresas e principalmente das empresas patrocinadoras do evento é dos patrocinadores permanentes tanto nacionais como internacionais da Enactus. Além disso conta com uma feira de produtos artesanais de beneficiados dos projetos dos times, entre outras atividades. Isso reúne em torno de 2.000 alunos e mais de 100 professores de quase todos os estados do Brasil. Sendo considerado pela organização do evento como “o maior evento de empreendedorismo social da América Latina”.

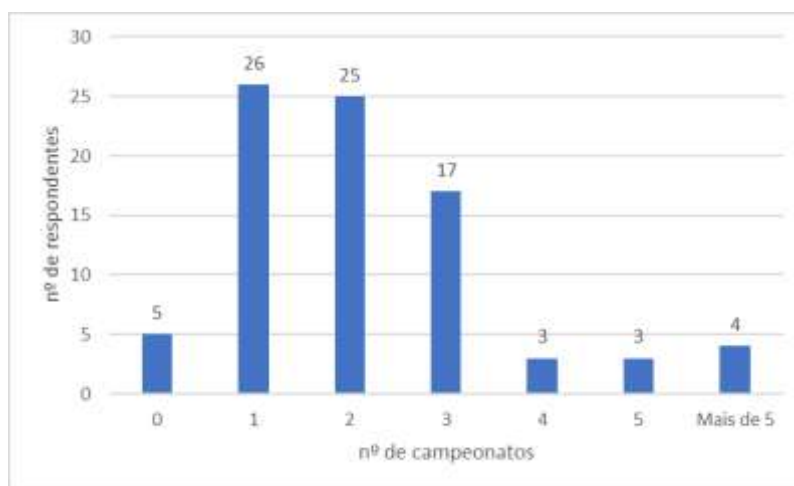
O destaque continua sendo a apresentação de projetos e o Time do Cefet/RJ sempre participou de todos os campeonatos, desde sua fundação apresentando seus projetos. Desde que se chamava “Campeonato Nacional da Enactus Brasil” e ganhou 3 edições, hoje o campeonato faz parte do ENEB (Evento Nacional da Enactus Brasil). Também são entregues outros prêmios neste evento, como: Projeto que representa melhor uma das ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) da ONU. Além disso, prêmios individuais como: Professor do ano, aluno do ano,

Alumni do ano (menos de 30 anos e mais de 30 anos) aluno mentor do ano, além e editais que são disputados para receber apoio e investimento para o projeto do time.

Esse é um momento esperado pelos membros, em todos os ciclos. Não só pela competição, mas pela troca de experiências, poder aprender mais com projetos de outros times de outras partes do Brasil, fazendo com que haja uma grande troca cultural, fazer networking com outros alunos e pessoas do mercado.

A pergunta realizada é para saber quantos dos respondentes tiveram essa experiência e quantas vezes foram ao evento. Em que apenas 5 ex-membros nunca foram e a maioria foi 1 ou 2 vezes pelo menos, 26 e 25 respectivamente. 4 destes ex-membros foram mais de 5 vezes, tendo em vista que podem frequentar como membros e alumni podendo ir também até juízes convidados ou para receber premiações, conforme o Gráfico 38.

Gráfico 38 – Participação no evento nacional



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

### **Apresentadores do evento nacional**

Como o time sempre apresentou seus projetos em todas as edições e participar como apresentador do evento é uma forma de aprendizado e desenvolvimento pessoal para os membros, verificar essa informação se torna importante para o entendimento desta atividade durante a atuação dos membros.

As apresentações são de duração de no máximo 12 minutos atualmente, com uma adição de 5 minutos de perguntas e respostas para os juízes que avaliam os projetos. Esta apresentação deve descrever o projeto ou os projetos desenvolvidos no ciclo, com apoio audiovisual as ações e resultados do projeto do ciclo. Isso demanda um treino de apresentação oral rigoroso para esta apresentação.

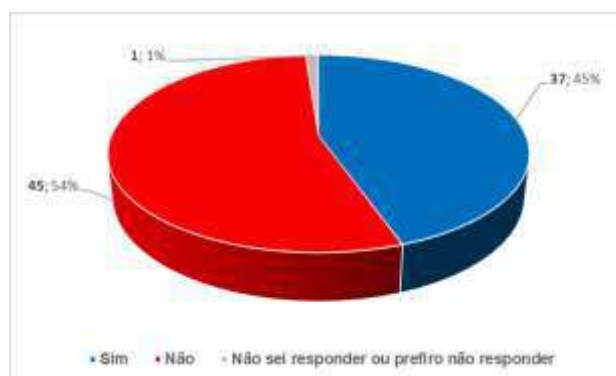
O Cefet/RJ tem tanta tradição que muitos membros de outros times sempre disputam para entrar na sala para assistir a apresentação do time, notoriamente conhecido pelas inovações e bons projetos e da criatividade nas apresentações e de um padrão que foi chamado por outros

times como: “padrão de apresentação CEFET”. Sempre voltado para um discurso com muita emoção e paixão pelos projetos, pois esse momento tem um significado importante para o time que é o encerramento de um ciclo e demonstração de suas conquistas e resultados com a comunidade envolvida no projeto.

Vale ressaltar que tradicionalmente, os apresentadores sempre finalizam a apresentação, desde 2007, com estas frases: "Realizamos muito, sonhamos ainda mais, olhamos para trás e vemos o quanto somos vencedores. Não somente pelos êxitos de nossos projetos, mas pelo que nós carregaremos pela vida inteira, os valores e os sentimentos de um verdadeiro membro do time ENACTUS CEFET RJ!!!". No fim desta fala, o time do Cefet/RJ que sempre vai com muitos membros ao evento e estão no assistindo, sempre gritam juntos com os apresentadores, entre aplausos: “ENACTUS Cefet/RJ”.

De acordo com o Gráfico 39, de todos os respondentes, 37 respondentes tiveram a experiência de participar como apresentadores, sendo equivalente a 45% das respostas.

Gráfico 39 – Apresentadores do evento nacional



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

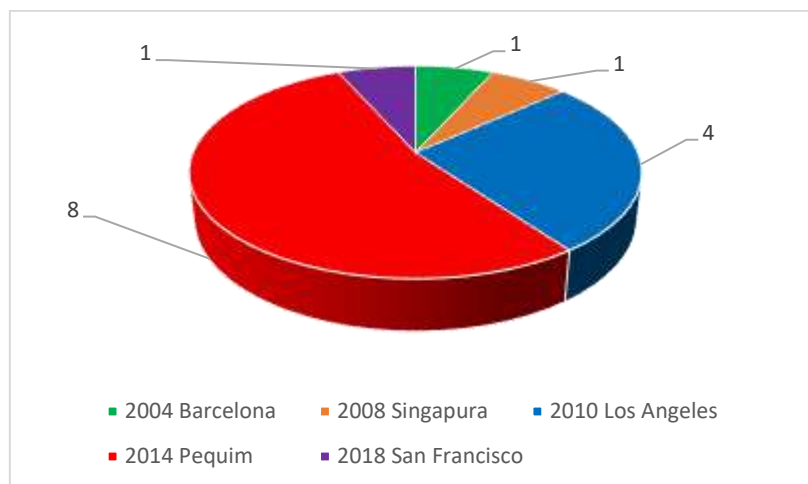
### Participação no evento internacional da Enactus Word Cup

Após o Evento Nacional de cada país é realizado um evento internacional que reúne todos os times do mundo inteiro, tendo como representante para a competição mundial o time vencedor dos respectivos campeonatos nacionais. O Cefet/RJ teve a oportunidade de ir 3 vezes como vencedor da etapa nacional e representar o Brasil, em 2008 Singapura; 2010, Los Angeles (EUA) e 2014, Pequim (China).

Nestes eventos os apresentadores representaram o time e alguns membros do time tiveram a oportunidade de ir junto. Além disso, em outras duas oportunidades um aluno representando premiações individuais: 2004, Barcelona (Espanha) Prêmio *Lino Chapion* de Liderança e 2018, no Vale do Silício, São Francisco (EUA). Apresentação do poster de um artigo publicado com dois professores conselheiros do time no “*Faculty Advisors Best Practice Session & Academic Research Poster Presentation*”.

No Gráfico 40, demonstra quantos respondentes tiveram a oportunidade de viver esta experiência e que locais foram realizados, apenas um deles foi a dois eventos mundiais (2014 e 2018) os demais 14 ex-membros foram aos eventos, sendo que 8 foram para a China e os demais para Los Angeles e Singapura.

Gráfico 40 – Participação no evento internacional na Enactus Word Cup



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

### Competências e habilidades adquiridas no programa

O quanto dessas competências e habilidades considera que desenvolveu como membro no time?

Para esta pergunta foi utilizada uma grade de múltipla escolha em uma escala Likert para cada competência e habilidade que o time pode proporcionar utilizando uma escala de 1 a 5, sendo 1 – “nada”, 2 – “Pouco”, 3 – “indiferente”, 4 – “satisfatório” e 5 – “muito”. Ainda foi adicionada a opção “Não sei ou prefiro não responder” para adequação ao pedido do comitê de ética atendo a resolução 510/2016, para evitar possíveis constrangimentos com a obrigatoriedade da resposta.

Essas informações geraram a Tabela 5, da Percepção dos ex-membros quando de suas atividades no Time SIFE/Enactus Cefet/RJ onde estão as habilidades e competências em 13 categorias distribuídas pelo grau de notas obtidos, em valores absolutos.

Tabela 5 – Percepção dos ex-membros quando de suas atividades no Time SIFE/Enactus Cefet/RJ  
(Valores absolutos)

PERCEPÇÃO SOBRE O APROVEITAMENTO EM SUAS ATIVIDADES: QUANDO EM OPERAÇÃO NA ENACTUS	HABILIDADES E COMPETÊNCIAS												Média	
	Espírito em equipe	Relacionamento com pessoas	Adaptabilidade	Atitude positiva e autoconfiança	Gerenciamento de tempo	Responsabilidade	Solução de problemas	Apresentação em público	Boa comunicação	Criatividade e inovação	Liderança	Negociação		Técnicas e ferramentas
5 – Muito	63	63	51	48	22	55	52	48	50	34	50	31	39	56,2%
4 – Satisfatório	15	15	25	24	35	17	21	27	24	28	21	26	27	28,3%
3 – Indiferente	4	1	3	7	18	7	6	6	5	15	5	17	8	9,4%
2 – Pouco	1	4	3	3	5	3	3	2	4	2	6	7	5	4,4%
1 – Nada	0	0	1	1	3	0	0	0	0	2	0	1	4	1,1%
Não sei/prefiro não responder	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	1	1	0	0,6%

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

## Formação e avaliação do desempenho acadêmico dos egressos

### Formação no Curso Superior

Dos respondentes que são egressos do time 51% concluíram o curso no Cefet/RJ e 4% em outras instituições. Com o curso em andamento 37% estão no Cefet/RJ e 7% em andamento em outra instituição. A evasão dos ex-membros é baixa, pois 88% cursaram ou ainda estão cursando no Cefet/RJ, conforme o Gráfico 41.

Gráfico 41 – Formação no Curso Superior



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

### Cursos de graduação

Esta pergunta visa entender em quais cursos temos mais ex-membros, pois sempre participaram mais alunos dos cursos de Engenharia de Produção e Administração. Em seguida, os alunos de Engenharia Ambiental, Engenharia Civil e Leani indicam essa tendência.

Alguns alunos fizeram cursos ou fazem cursos em outras instituições que são oferecidos no Cefet/RJ e outros optaram por fazer cursos diferentes, como apontam as respostas. Essa análise será abordada mais a frente com a influência da Enactus para a tomada de decisão para troca de curso, conforme a Tabela 6.

Tabela 6 – Cursos de Graduação dos egressos do time

<b>Cursos</b>	<b>Quant.</b>	<b>%</b>
Bacharelado em Engenharia de Produção	31	37%
Bacharelado em Administração	27	33%
Bacharelado em Engenharia Ambiental	7	8%
Bacharelado em Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais	4	5%
Bacharelado em Engenharia Civil	4	5%
Bacharelado em Engenharia Mecânica	3	4%
Bacharelado em Ciência da Computação	1	1%
Bacharelado em Engenharia Elétrica	1	1%
Tecnologia em Processos Gerenciais	1	1%
Comunicação Social	1	1%
Psicologia	1	1%
Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros do RJ	1	1%
Não sei responder ou prefiro não responder	1	1%

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

Para analisar a situação de cada ex-membro quanto aos cursos foram separadas as condições da questão de “Formação do Curso Superior” e dos “Cursos de Graduação”, para identificar em que cursos se formaram ou estão em andamento, no Cefet/RJ ou em outras instituições de ensino e pode ser observado na Tabela 7.

Tabela 7 – Cursos pela situação acadêmica dos ex-membros do time

<b>Cursos</b>	<b>Sim, concluído no CEFET/RJ</b>	<b>Sim, concluído em outra instituição</b>	<b>Em andamento no CEFET/RJ</b>	<b>Em andamento em outra instituição</b>	<b>responder ou prefiro não responder</b>
Bacharelado em Engenharia de Produção	19	2	9	1	-
Bacharelado em Administração	18	1	7	-	-
Bacharelado em Leani	2	-	2	-	-
Bacharelado em Engenharia Civil	1	-	-	1	-
Bacharelado em Ciência da Computação	1	-	-	-	-
Bacharelado em Engenharia Ambiental	1	-	7	-	-
Bacharelado em Engenharia Mecânica	-	-	3	-	-
Bacharelado em Engenharia Civil	-	-	2	-	-
Bacharelado em Engenharia Elétrica	-	-	1	-	-
Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros do RJ	-	-	-	1	-
Tecnologia em Processos Gerenciais	-	-	-	1	-
Comunicação Social	-	-	-	1	-
Psicologia	-	-	-	1	-
Não sei responder ou prefiro não responder	-	-	-	-	1

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

## Tempo de Curso

A questão sobre tempo e curso foi levantada para entender o tempo médio de formação dos ex-membros do time. Para poder entender se a permanência no time influencia no tempo de formação em relação a duração do curso.

Nas respostas obtidas muitos não indicaram o semestre de entrada ou saída, esses foram considerados o ano inteiro. Porém muitos alunos que estão cursando, não colocaram a data de término ou apenas colocaram a data de início e na data de término colocaram a previsão de conclusão.

Por esta razão só foram analisados os alunos que concluíram seus cursos, mas para entender a média do tempo de curso, foram divididas em duas categorias para análise.

Um grupo de ex-membros que fizeram cursos de 4 anos de duração como: Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais (LEANI), Administração e Ciências da Computação e na outra categoria os egressos do time que fizeram cursos de Engenharias que duram 5 anos. O grupo de formados tem uma quantidade total de 42 ex-membros e dividindo por tempo de duração dos cursos cada grupo possui exatamente 50%, ou seja, 21 egresso do time e da instituição para cada um.

No grupo de Duração de 4 anos, tem média de tempo de conclusão de 5,14 anos com a maioria (19 pessoas) se formando entre 4 e 6 anos de curso.

Porém, podem ser observados dois *outliers*, um que indica ter se formado em 3 anos, mas não há nenhuma indicação de reingresso, mudança de curso ou outro fator que tenha contribuído para isso e o outro indica 9 anos para formação, mais que o dobro do tempo do curso, retirando estes dois da média, o número cai para 5,05 anos, ou seja, os alunos desta categoria levam em média um ano a mais para se formar. A primeira análise está no Gráfico 42.

Gráfico 42 – Tempo de formação dos alunos dos cursos de 4 anos

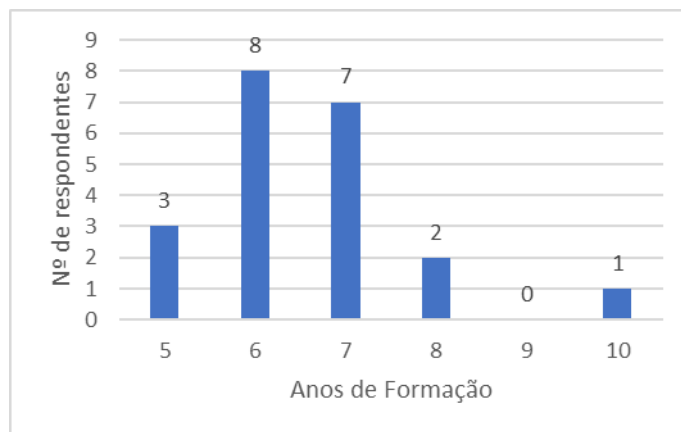


Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

Na categoria de cursos com duração de 5 anos pode ser observada uma média de 6,57 anos com grande parte dos formandos concluindo entre 6 e 7 anos de curso. Nestas respostas foram encontrados 3 *outliers*, sendo que um deles com 10 anos de formação, caso fosse expurgado da média, ela cairia para 6,40 anos.

Tendo em vista que 10 anos é o dobro do curso e mais uma vez nenhuma indicação do porquê desta duração tão longa. No caso de retirar da média os outros dois com 8 anos de formação a média abaixaria para 6,22 anos de conclusão. Esta análise se encontra no Gráfico 43.

Gráfico 43 – Tempo de Formação dos alunos dos cursos de 5 anos



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

### Coeficiente de Rendimento

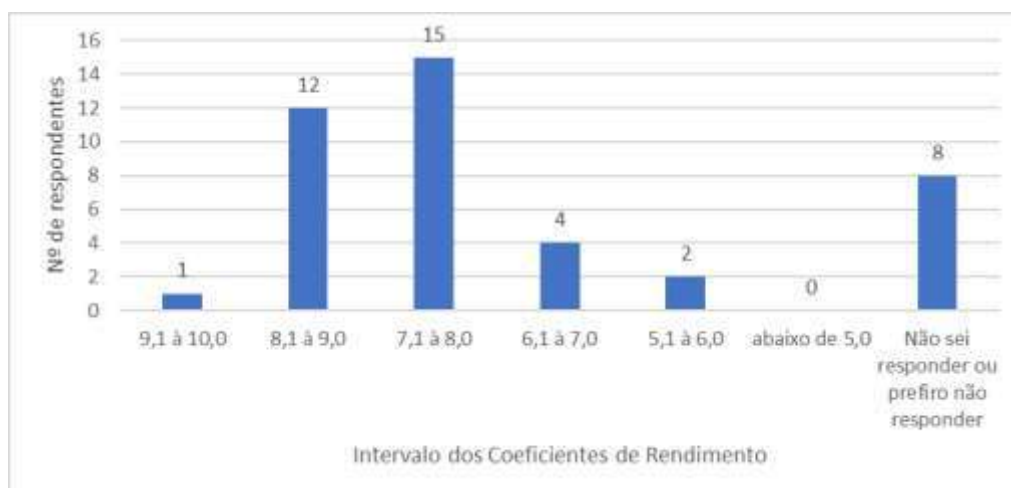
Uma das formas de avaliar o desempenho dos alunos é o CR (Coeficiente de Rendimento). Como não é possível ter acesso a estas informações, foi pedido que indicassem a faixa do CR correspondente. Foram realizadas duas análises para estes dados. A primeira mostra o CR de todos os alunos, os que concluíram e estão cursando ainda. A segunda análise é relativa aos alunos que se formaram, para comparar com o tempo médio de conclusão, foi dividido em duas categorias de curso, os de duração de 4 anos e os de 5 anos.

Quanto aos ex-membros, na primeira análise, percebe-se que mesmo os que estão cursando ou já se formaram no Cefet/RJ ou em outra instituição, tem uma performance entre as faixas de “8,1 a 9,0” e “7,1 a 8,0” com 31% e 33% dos alunos, respectivamente.

As demais faixas de CRs somam 20%, sendo dentre estes 4% com o CR mais alto (9,1 a 10,0), que são de 3 membros, uma que concluiu do curso de Leani e mais duas que estão para concluir, sendo uma de Leani e outra de Administração. Abaixo de 5,0 apenas dois que possuem esse desempenho, sendo que um cursa em outra instituição e outra ainda cursa no Cefet/RJ

Por conta do comitê de ética, para seguir a resolução 510/2016, foi adicionada a opção resposta “Não sei responder ou prefiro não responder” que teve 14 respostas, equivalendo à 17%. As respostas podem ser verificadas de acordo com o Gráfico 44.

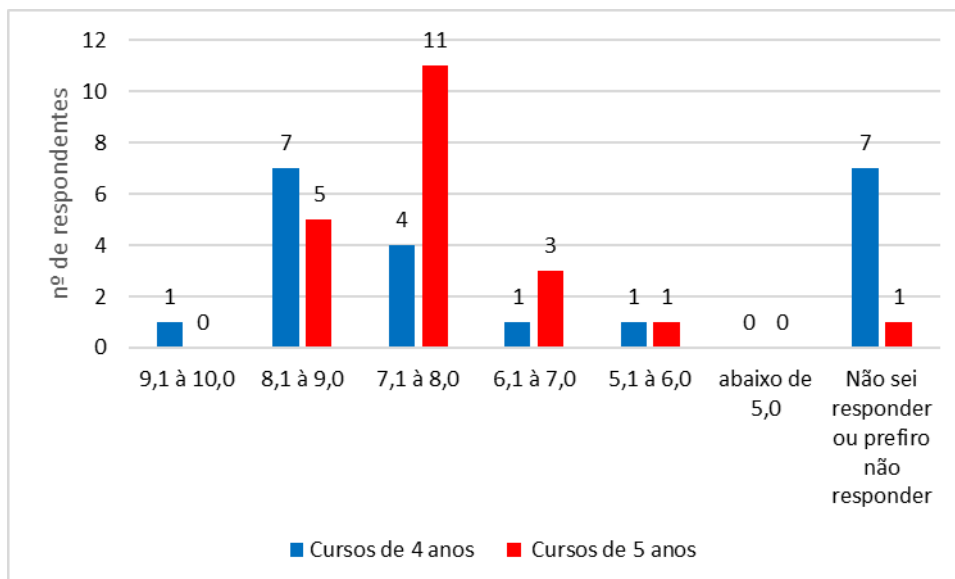
Gráfico 44 – Coeficiente de Rendimento dos ex-membros



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

A segunda análise sobre os Coeficientes de Rendimento é relacionada aos que concluíram a graduação no Cefet/RJ. Portanto, foi usada a mesma categorização dos tipos de cursos quanto ao tempo de duração para os cursos de 4 anos em uma categoria e os de 5 anos para a outra que averiguou a média de duração, para que possa realizar a comparação entre o tempo de duração e o CR, conforme o Gráfico 45.

Gráfico 45 – Coeficientes de rendimentos e cursos concluídos por anos de duração



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

A comparação entre as duas categorias demonstra um equilíbrio com as duas faixas de maior incidência de CR, entre “8,1 a 9,0” e “7,1 a 8,0”.

Pelo perfil dos respondentes, apesar do tempo mais longo de conclusão, os CRs são na sua maioria acima de 7,1, tanto para os que se formaram, quanto para os que estão em andamento.

### Continuação dos estudos após a graduação

Para entender a continuidade nos estudos, após a graduação a pergunta visa verificar qual a tendência dos respondentes em relação a continuar estudando em cursos de pós-graduação lato sensu, stricto sensu ou uma segunda graduação ou outros tipos de cursos em geral.

A grande maioria dos respondentes (19) fizeram curso de MBA ou especialização (Pós-graduação Lato Sensu) e apenas 3 fizeram mestrado (Pós-graduação Stricto sensu) e 2 fizeram uma segunda graduação.

Além disso a apenas que fizeram mais de duas formações. Outra resposta foi sobre cursos de extensão e sobre *nanodegrees*, mas não tem como dimensionar se era relacionado a um curso de pós-graduação. Na Tabela 8 estão as atividades que os ex-membros deram continuidade aos estudos, após a graduação.

Tabela 8 – Continuação dos estudos após a graduação

<b>Cursos de educação continuada</b>	<b>Quant.</b>
Especialização, MBA, etc (Pós-Graduação Lato Sensu)	19
Especialização, MBA, etc (Pós-Graduação Lato Sensu), Mestrado (Pós-Graduação Strictu Sensu)	3
Especialização, MBA, etc (Pós-Graduação Lato Sensu), Segunda Graduação	2
Segunda Graduação	2
Nanodegrees	1

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

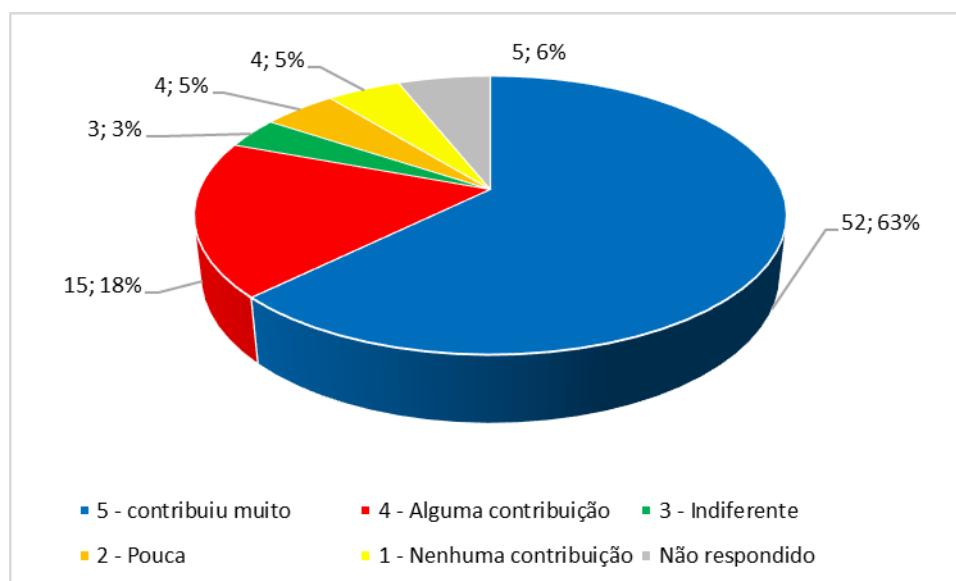
### Contribuição da SIFE/Enactus para conseguir estágios e empregos

Como muitos dos ex-membros ao sair do time, estão na época de fazer estágio como disciplina obrigatória para a conclusão de curso. A pergunta visa entender o quanto que ter participado do Time Enactus/SIFE contribuiu para conseguir estágio durante o seu curso ou emprego após a conclusão do curso.

Algumas das habilidades e competências podem ser utilizadas e auxiliar na aprovação de um processo seletivo, tendo em vista que para entrar e progredir, eles passam por um processo similar das grandes empresas, com entrevistas, dinâmicas em grupo e a realização de um projeto que será apresentado para todos os membros, sendo que todas as etapas podem eliminar para a aprovação para entrada no time.

Esta resposta era opcional e 81% dos respondentes classificaram como “contribuiu muito” ou que teve “alguma contribuição” sendo a grande maioria (63%) a primeira opção, conforme mostra a Gráfico 46.

Gráfico 46 – Contribuição da SIFE/Enactus para conseguir estágios e empregos



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

### Troca de Curso

Um fator que é observado, mas sem dados sobre isso até o momento é a troca de cursos e até de instituições depois de passar pelo time. Por isso a pergunta: “Após a Enactus/SIFE você optou pela troca de curso (Diferente do que cursava quando entrou no Time?)”, foi realizada para perceber dos respondentes quantos tiveram essa influência, inclusive para entender quantos saíram do Cefet/RJ para ir para outra instituição. Essa questão ao dizer sim, foi pedido que escrevessem um pouco sobre o assunto, os comentários eram opcionais.

Dois ex-membros trocaram de instituição, sendo que um concluiu e outro está em andamento, ambos responderam que essa troca não teve influência com a participação no Time, ambos fazem Cursos que são oferecidos no Cefet/RJ Respectivamente Engenharia de Produção e Engenharia Civil, mas não indicaram que curso faziam anteriormente e nem a Instituição que cursam.

Um ex-membro informou que a mudança foi por conta de ter participado do programa de extensão time para cursar Engenharia Civil, mas não respondeu se está cursando ou se foi concluído e se estra no Cefet/RJ ou outra instituição. Um outro ex-aluno que concluiu fora, apenas informou que a mudança de curso teve relação com a Enactus e só informou que saiu para cursar Administração.

Uma aluna fazia o antigo curso de tecnologia em gestão ambiental e saiu para cursar Administração e Produção Fonográfica, concluiu ambas na Estácio de Sá.

Três ex-alunas de Engenharia Ambiental saíram do Cefet/RJ e respectivamente foram para áreas distintas dos cursos originais: Uma foi para o curso de Formação de oficiais do Corpo de Bombeiro, assinalando que a Enactus teve influência com essa decisão. Outra aluna saiu para cursar Comunicação Social, na ESPM com seguinte comentário: “A Enactus me ajudou a descobrir

o meu verdadeiro lugar no mundo e me mostrou a importância de viver com propósito. Como membro de Marketing e, posteriormente, diretora da área, me encontrei na área de Comunicação. Ao mesmo tempo, me desconectei da Engenharia Ambiental. Assim que saí da Enactus, decidi trancar o curso de Engenharia - no Cefet/RJ - e recomeçar. Hoje, sou bolsista integral na ESPM Rio do curso de Comunicação e Publicidade. E estou amando!”

A terceira ex-aluna está estudando Psicologia na PUC-RIO e fez o seguinte comentário: “Por causa do <Projeto> Mandala decidi cursar psicologia”. O projeto trabalhava com pessoa com problemas psicossociais e ela aprendeu na prática e encontrou uma vocação profissional.

Dois ex-alunos de Engenharia Civil e Mecânica também saíram para outros cursos de outras instituições, respectivamente para Engenharia de Produção, na UVA-Rio e Tecnologia em Processos Gerenciais, sem indicar a instituição. O primeiro relatou o seguinte comentário: “A Enactus foi a minha primeira experiência profissional e fez a minha visão sobre o mercado de trabalho mudar muito. Confesso que fiquei muito desiludido com a Engenharia Civil e optei por trocar para Engenharia de Produção, onde teria maior flexibilidade e mais oportunidades.”

O outro ex-aluno comentou: “O curso de graduação em Engenharia Mecânica não refletia mais meus interesses, uma vez que percebi minha desenvoltura para a área comercial e de treinamento corporativo. Minha decisão foi tomada também ao analisar o tempo de dedicação exclusiva exigido pela faculdade de Engenharia, que não se encaixava com minha necessidade de trabalhar - uma vez que não tinha renda suficiente para manter os estudos de outro modo.”

Alguns alunos não trocaram de curso, mas colocaram comentários que mesmo mantendo o curso original, ajudou a direcionar a carreira ou em alguns casos mesmo com uma formação, dedicou a outra carreira. Uma ex-aluna de Administração que concluiu relatou: “A experiência de projetos no currículo foi fundamental para eu conseguir entrar no meu primeiro estágio e é uma ótima experiência para quem nunca trabalhou”.

Dois alunos de Engenharia Ambiental comentaram: “A participação da Enactus foi um baita diferencial dentro do meu estágio, já ouvi da minha própria chefe o quanto ela fica impressionada sobre o ferramental que eu ganhei ainda dentro da faculdade e ela pagando caríssimo em cursos”. O outro comentário foi: “Não decidi trocar de curso, mas a Enactus me abriu novas opções de áreas relacionadas ao empreendedorismo que talvez me faça querer segui-las no futuro.”

Dos respondentes, 7 ex-membros optaram realizar transferência interna e por continuar no Cefet/RJ. Todos saíram das Engenharias, 2 foram para Administração e 5 para Engenharia de Produção.

Todos disseram que a Enactus influenciou esta troca a mobilidade está na Tabela 9.

Tabela 9 – Transferência interna dos ex-membros

Curso anterior	Curso atual
Engenharia Ambiental	Engenharia de Produção
Engenharia Civil	Engenharia de Produção
Engenharia Elétrica	Engenharia de Produção
Engenharia Elétrica	Engenharia de Produção
Engenharia de Telecomunicações	Administração
Engenharia Civil	Engenharia de Produção
Engenharia Civil	Administração

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

Outros dois alunos de Engenharia Mecânica que estão concluindo os cursos não trocaram, sendo que um deles que tentou, mas não conseguiu mudar seguiu o empreendedorismo e a inovação de *startup* como opção de trabalho. A outra aluna descreveu: “Não troquei de curso, mas a experiência dentro da Enactus me permitiu ver que eu realmente tenho capacidade de ser gestora dentro da minha área. Sinto que meu leque de opções se expandiu consideravelmente.”

Uma egressa do time e aluna de Leani comentou: “Apesar de não mudar de curso me ajudou a decidir o caminho em que gostaria de me especializar.”

### Atuação profissional dos egressos do time

#### Ocupação atual

A primeira pergunta sobre área profissional: “Atualmente você está?” foi elaborada para entender a situação do egresso, se ele está trabalhando, estudando, ambos entre outras, já que possuía a opção de colocar uma resposta aberta. Para melhor avaliação as repostas foram divididas em dois grupos: Entre os que concluíram e continuam em andamento. Houve uma resposta sobre formação superior “Não sei responder ou prefiro não responder” e ela foi indicada como “Trabalhando”, provavelmente esta pessoa não deu continuidade aos estudos. Conforme indicado na Tabela 10, demonstra a classificação das ocupações atuais nas distintas fases dos egressos do time.

Tabela 10 – Ocupação atual pela formação superior dos egressos

Formação no Curso Superior	Ocupação atual	Quant.
"Sim, concluído no CEFET/RJ" e "Sim, concluído em outra instituição"	Trabalhando	35
	Apenas estudando	1
	Trabalhando e estudando	9
"Em andamento no CEFET/RJ e Em andamento em outra instituição"	Trabalhando e estudando	33
	Estudando e trabalhando como voluntária	2
	Em busca de outra oportunidade	1
	Apenas estudando	1
"Não sei responder ou prefiro não responder"	Trabalhando	1

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

Dos 45 que concluíram (no Cefet/RJ ou e em outra instituição) 35 estão trabalhando, 1 apenas estudando e 9 trabalhando e estudando.

Dos que estão com os estudos em andamento, uma pessoa apenas somente estudando, outra buscando oportunidade (de estágio, conforme comentários), 2 estudando e trabalhando como voluntárias e 33 estão estudando e em conjunto trabalhando ou estagiando. Tendo em vista que alguns que fazem estágio responderam como se considerem estágio, como um trabalho, concomitante aos estudos, mas a grande maioria demonstrou que já trabalha, mesmo em andamento do curso superior.

### Vínculo empregatício

A resposta do vínculo empregatício consegue determinar qual a modalidade dos de como estão inseridos no mercado de trabalho. A ideia foi entender quantos trabalham no mercado formal de carteira assinada, quantos são autônomos, fazem estágio e são proprietários, além de outras opções encontradas.

Dados importantes encontrados foram que 49% dos respondentes se encontram com empregos com carteira assinada, ou seja, possuem algum empregador por CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), em seguida alunos com empregos temporários, autônomos ou prestadores de serviços que foram agrupados na mesma categoria, com 23% e em terceiro lugar 11% dos que se declararam ser proprietários de empresas e possuir negócios próprios.

Agrupando respostas similares ficou distribuído da seguinte forma, como descrito na Tabela 11:

Tabela 11 – Vínculo empregatício dos egressos do Time Enactus Cefet/RJ

Ocupação atual	Total	%
Empregado com carteira assinada	41	49%
Em contrato temporário/Autônomo/prestador de serviços	19	23%
Proprietário de empresa/negócio	9	11%
Estágio	6	7%
Trabalho voluntário	3	4%
Servidor público concursado	1	1%
Bolsista do programa de Mestrado da CAPES	1	1%
Não sei responder ou prefiro não responder	1	1%
Procurando um estágio	1	1%
Vinculado a instituição religiosa (missionário)	1	1%

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

Para entender como se distribui melhor, foram divididos os que tem a graduação concluída, no Cefet/RJ ou em outra instituição e os que não possuem, ou seja, estão com o curso em andamento, no Cefet/RJ ou em outra instituição. Nesta divisão apenas um egresso que respondeu “Não sei responder ou prefiro não responder” no item “Formação acadêmica”, declarou que trabalha e é vinculado a instituição religiosa e desenvolve trabalho como missionário.

As duas demais divisões estabelecidas como: concluído no Cefet/RJ ou em outra instituição de ensino ou em andamento no Cefet/RJ ou em outra instituição de ensino apresentam as seguintes informações:

Quanto a primeira categoria, as informações retiradas da pesquisa, que somente trabalham são 35 respondentes, sendo 29, com carteira assinada, com contratos temporários, 3 e como proprietários de empresas, 3. Dos respondentes que trabalham e estudam, 6 tem emprego com carteira assinada e 3 são temporários ou autônomos.

Se forem avaliados os respondentes formados com carteira assinada são mais 6, que trabalham e estudam, somados aos 28 que só trabalham, sendo 35 que correspondem a 78% dos respondentes formados.

A quantidade de formados com empregos temporários é de 13% e que possuem negócio próprio são apenas 3, equivalente à 7% dos 45 respondentes, nesta categoria. Apenas uma pessoa declarou somente estudar e é bolsista da CAPES de um programa de mestrado, conforme a Tabela 12.

Tabela 12 – Vínculo empregatício dos ex-membros que concluíram no Cefet/RJ ou em outra instituição de ensino

Ex-membros que concluíram no Cefet/RJ ou em outra instituição de ensino	Apenas estudando	Trabalhando	Trabalhando e estudando	Quant.	%
Empregado com carteira assinada	0	29	6	35	78%
Contrato temporário/Autônomo/prestador serv. ou prod.	0	3	3	6	13%
Proprietário de empresa/negócio	0	3	0	3	7%
Bolsista do programa de Mestrado da CAPES	1	0	0	1	2%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>45</b>	

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

Na segunda categoria, dos ex-membros que se encontram com o curso em andamento no Cefet/RJ ou em outra instituição de ensino, foi analisada a distribuição dos vínculos empregatícios e entre os que “estudam e trabalham” e “apenas estudam”, A grande maioria (95%) dos 37 respondentes desta categoria “estudam e trabalham”. Sendo 41%, ou seja, 15 respondentes, fazem estágio. A segunda quantidade, com 6 alunos que empreendem, que são proprietários de empresas, ainda na faculdade. Depois vem a quantidade de alunos (5) que cursam e estão com carteira assinada, em seguida os que trabalham como temporários, autônomos

Destes que trabalham e estudam são 3 que atuam em trabalhos voluntários, egressos da Enactus e que apenas estudam. Uma ex-aluna cursa escola militar de formação de oficiais e se enquadra em uma categoria diferente, dos que “estudam e trabalham”. Entre as alunas que somente estudam e ainda não trabalham ou não trabalhavam no momento da pesquisa eram apenas 2, uma aluna preferiu não responder e o outra indicou que está à procura de estágio, de acordo com a Tabela 13.

Tabela 13 – Vínculo empregatício dos ex-membros que se encontram com o curso em andamento no Cefet/RJ ou em outra instituição de ensino

Ex-membros que se encontram com o curso em andamento no Cefet/RJ ou em outra instituição de ensino	Trabalhando e estudando	Apenas estudando	Quant.	%
Estágio	15	0	15	41%
Proprietário de empresa/negócio	6	0	6	16%
Empregado com carteira assinada	5	0	5	14%
Contrato temporário/Autônomo/prestador serv. ou prod.	4	0	4	11%
Trabalho voluntário	3	0	3	8%
Servidor público concursado	1	0	1	3%
Escola Militar de Formação de Oficiais	1	0	1	3%
Não sei responder ou prefiro não responder	0	1	1	3%
Procurando um estágio	0	1	1	3%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

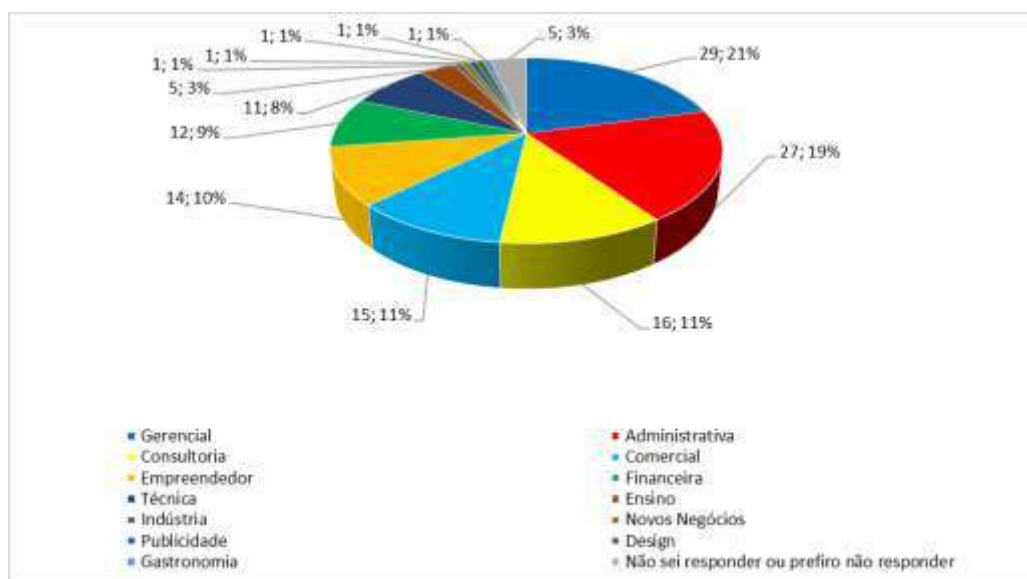
### Tipo de atividade

A pergunta: “Qual o principal tipo de atividade que você exerce no seu trabalho atual?” visa entender o tipo de atividade que o ex-membro está atuando, como havia a possibilidade de mais de uma resposta, foram listadas 139 respostas no total.

Ao avaliar respostas fechadas como: “Gerencial”, “Administrativa”, “Comercial”, “Consultoria”, “Empreendedor”, “Financeira”, “Técnica” e “Ensino”, além de “Não sei responder ou prefiro não responder” e a possibilidade de colocar “Outros” e foram informadas: “Novos Negócios”, “Publicidade”, “Design” e “Gastronomia”.

A atuação na área “Gerencial” foi a maior, com 21%; seguida de “Administrativa”, 19% e “Comercial” e “Consultoria” com 12%, em ambas e “Empreendedor” com 10%, além das demais escolhas que podem ser verificadas no Gráfico 47.

Gráfico 47 – Atividades exercidas



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

## Setor de atuação

Esta pergunta era para identificar qual o setor de atuação, segundo as grandes categorias CNAE v.2.0 (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) foram utilizadas todas as 21 atividades oficiais e adicionadas as opções “Outras” e “Não sei ou prefiro não responder” que foram as mais citadas conjuntamente. Esta condição foi listada para que fosse obrigatória e possível alguém responder outra opção.

Na lista das atividades, sendo “educação” a mais citada e em seguida “comércio”, “atividades financeiras” e “informação e comunicação” e as demais expostas na Tabela 14. Esta resposta não teve uma boa análise por conta da maioria dos respondentes (18) não ter compreendido em que área, de acordo com o CNAE estava categorizado.

Tabela 14 – Atividades por setor, segundo grandes categorias da CNAE

Atua em que setor (Conforme as grandes categorias do CNAE v.2.0)	
Educação	9
Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	7
Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	6
Informação e comunicação	6
Atividades administrativas e serviços complementares	5
Atividades profissionais, científicas e técnicas	4
Eletricidade e gás	3
Indústrias extrativas	4
Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	3
Transporte, armazenagem e correio	3
Alojamento e alimentação	2
Atividades imobiliárias	2
Construção	2
Indústrias de transformação	3
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	1
Saúde humana e serviços sociais	1
Não sei ou prefiro não responder.	4
Outras atividades de serviços	18

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

## Liderança

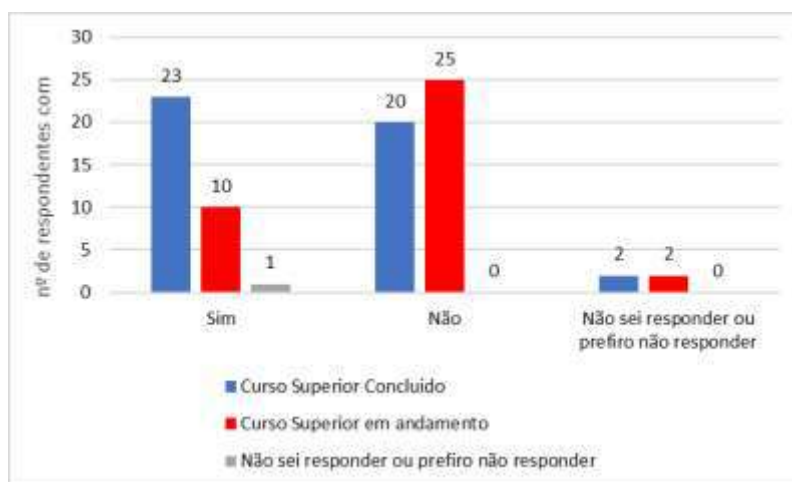
Como a Enactus incentiva o desenvolvimento de líderes a pergunta teve a intenção de entender quantos alunos tem essa atuação na sua vida profissional. Como os egressos do time formados e os alunos que ainda cursam tem cargos diferentes, a análise foi dividida com a informação dos que concluíram dos que não concluíram.

É importante notar que uma quantidade um pouco maior dos ex-membros formados exercem cargos de liderança (23) contra a quantidade de cargos que não exercem, entre os formados (20). Entre os que ainda estão cursando, 10 exercem cargo de liderança.

Entre os que responderam que não sabiam ou preferiam não responder foram 4, sendo que 2 concluíram e 2 que ainda estão com o curso em andamento.

O egresso que informou não saber ou quis informar a sua formação, exerce um cargo de liderança e este último foi incluído no Gráfico 48 para análise desta questão.

Gráfico 48 – Egressos do time que exercem um cargo de liderança



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

## Cargo

Esta pergunta era aberta e opcional, por isso, se tornou uma questão para entender os cargos de um modo geral que os membros atuam em suas empresas. Por ser uma questão que expõe o nome do respondente, foi opcional, mais de caráter informativo e para ver se havia concentração de cargos. Foram obtidas 69 respostas, dentre 83 respondentes.

Esta pergunta ajudou a identificar na totalidade os estagiários, já que muitos colocaram na opção “emprego de carteira assinada” ou “emprego temporário”. Que eram 6 e foi possível indicar que tinham 15 estagiários no total, entre os respondentes.

## Empresas

Esta pergunta com ao anterior era aberta e opcional e visava entender em que empresas os ex-membros se empregam mais, foram 68 respostas e encontradas dentre as respostas 57 empresas. Algumas demonstram mais de um ex-membro na mesma empresa.

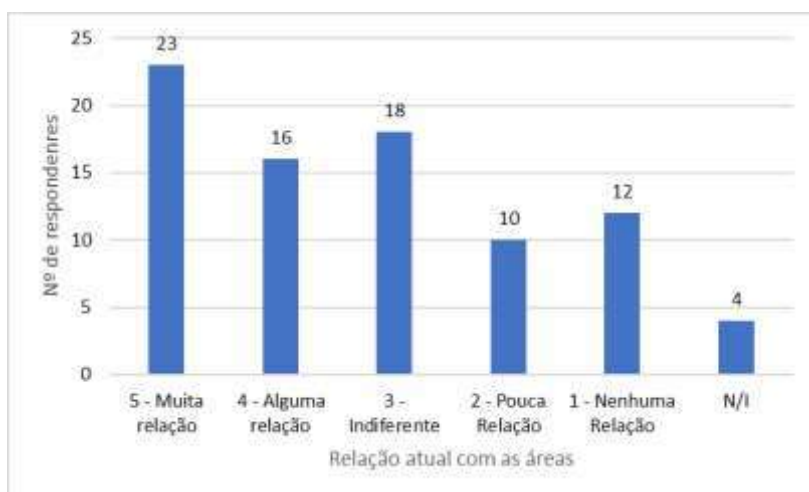
## Relação entre a área atual e a área que atua na Enactus

A pergunta sobre a relação entre áreas que atuaram na Enactus e hoje atuam nas empresas serve para demonstrar o quanto a atuação no time contribui na atividade que realiza hoje.

Foram respostas em escala Likert em que tinham, como opções: "1 - Nenhuma relação", "2" (Pouca relação), "3" (Indiferente), "4" (Alguma relação) e "5 - Muita relação". Era opcional e tiveram 4 respostas em branco.

Conforme o Gráfico 49, das respostas obtidas, 23 foram de “muita relação”, equivalente à 28% dos respondentes; 19% (16 respondentes) com “alguma relação”; 22% como “indiferente” (22%) e números menores em relação à “pouca relação” e “nenhuma relação”, respectivamente 12% com 10 respondentes e 12% com 12 respondentes, respectivamente.

Gráfico 49 – Grau de relação entre a área no time e a área de atuação nos dias de hoje



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

### O quanto que das competências e habilidades você aplica na sua vida profissional atualmente?

Para esta pergunta foi utilizada uma grade de múltipla escolha em uma escala *Likert* para cada competência e habilidade que o time pode proporcionar utilizando uma escala de 1 a 5, sendo 1 – “nada”, 2 – “Pouco”, 3 – “indiferente”, 4 – “satisfatório” e 5 – “muito”. Ainda foi adicionada a opção “Não sei ou prefiro não responder” para evitar possíveis constrangimentos com a obrigatoriedade da resposta.

Estas informações demonstram quais as habilidades os ex-membros necessitam em suas carreiras e pode contribuir para o desenvolvimento atual e futuro dos membros efetivos e futuros membros. Na Tabela 15, das “Percepção dos alunos quando de suas atividades profissionais no mercado de trabalho estão as habilidades e competências”, em 13 categorias distribuídas pelo grau de notas obtidos, em valores absolutos.

Tabela 15 – Percepção dos alunos quando de suas atividades profissionais no mercado de trabalho (Valores absolutos)

PERCEPÇÃO SOBRE O APROVEITAMENTO EM SUAS ATIVIDADES: NO MERCADO DE TRABALHO	HABILIDADES E COMPETÊNCIAS												Média	
	Espirito em equipe	Relacionamento com pessoas	Adaptabilidade	Atitude positiva e autoconfiança	Gerenciamento de tempo	Responsabilidade	Solução de problemas	Apresentação em público	Boa comunicação	Criatividade e inovação	Liderança	Negociação		Técnicas e ferramentas
5 - Muito	53	67	61	52	54	68	60	43	56	43	43	42	46	63,8%
4 - Satisfatório	20	10	16	22	18	9	13	18	16	19	18	17	20	20,0%
3 - Indiferente	6	2	2	5	6	2	4	11	7	12	12	10	8	8,1%
2 - Pouco	0	1	1	2	3	1	1	6	1	5	5	8	6	3,7%
1 - Nada	2	0	0	0	0	0	1	4	1	1	4	3	2	1,7%
Não sei/prefiro não responder	2	3	3	2	2	3	4	1	2	3	1	3	1	2,8%

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

## Empreendedorismo entre os egressos

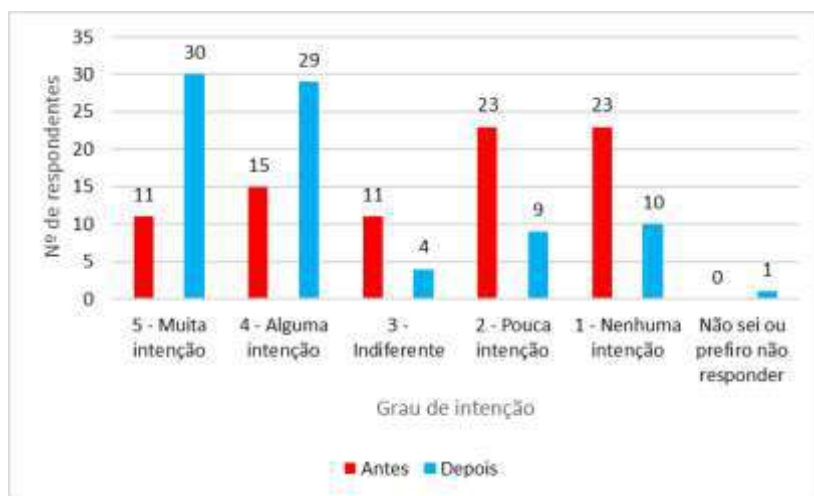
Na última seção dos questionários estão as perguntas relacionadas ao empreendedorismo, que visam compreender o quanto participar do time motivou a empreender e o histórico ou a intenção de empreender.

### Intenção de empreender

A pergunta “Você teve intenção de empreender?”, consistia em duas respostas simultâneas a primeira: “antes de entrar no time” e a segunda resposta “depois de sair do time”. Desta forma haveria uma comparação entre estes dois momentos e a percepção dos ex-membros em relação ao time despertar a intenção de empreender.

Ambas as respostas possuíam os mesmos graus para comparação e no grau “5 – Muita intenção” antes eram de 11 e depois 30, no grau “4 – Alguma intenção” antes eram 15 e depois 29. No grau “2-pouca intenção” e “1 – nenhuma intenção” o antes era de 23 em ambas e no depois 9 e 10 respectivamente. Para “3 – indiferente” foram 11 respostas e 4 depois. Mostrando que a tendência de possuir intenção após passar pelo time aumentou, de acordo com o Gráfico 50.

Gráfico 50 – Intenção de empreender antes de entra no time x depois de sair do time

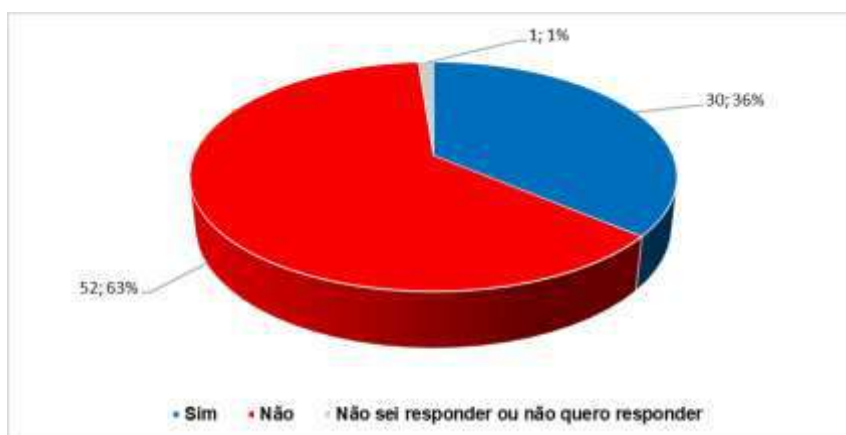


Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

### Se teve negócio próprio

A pergunta visa saber quantos ex-membros tiveram negócio próprio alguma vez 30 disseram que tiveram, ou seja, ao menos 36% possuíam algum negócio próprio ou ainda possuem, de acordo com respostas nas seções anteriores, 9 ainda possuem seus negócios, conforme o Gráfico 51.

Gráfico 51 – Se os ex-membros possuíram algum negócio próprio



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

### Pretende abrir um novo negócio ou tem alguma ideia inovadora para no futuro empreender?

Esta pergunta demonstra que alguns pretendem a partir da motivação de empreender e conta com 3 opções: “Sim”, “Não” e “Talvez”, além da opção de não querer responder ou não saber. Dos que pretendem empreender são 32, ou seja, 39% dos respondentes, os que talvez abrissem um novo negócio seriam, 31 e não abririam seriam 19 respondentes e apenas um 1 não quis responder ou não sabia responder, conforme o Gráfico 52.

Gráfico 52 – Pretende abrir um novo negócio ou possui alguma ideia inovadora



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

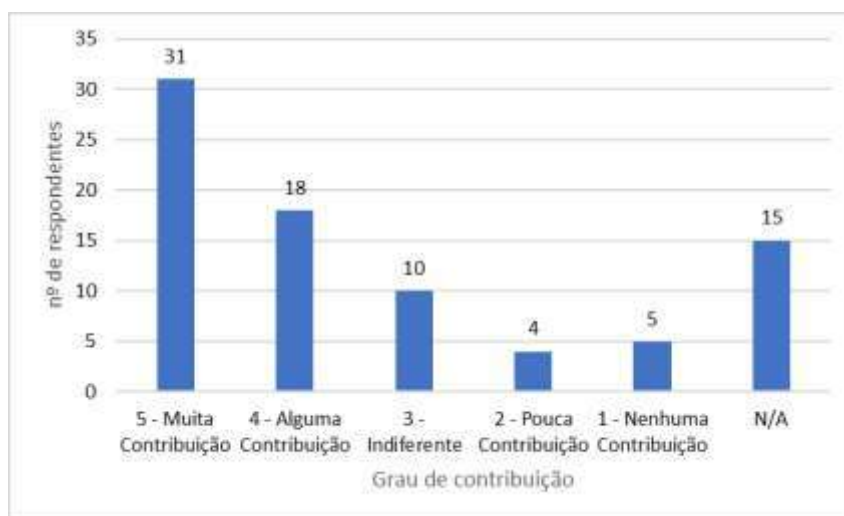
### Decisão de empreender e a partir da contribuição de participação do time

A pergunta: “Caso tenha empreendido ou pretenda empreender, quanto que ter participado como membro da Enactus/SIFE contribuiu ou contribuiria para esta decisão?” identifica o quanto ter participado de projetos empreendedores no Time contribuiu para essa possibilidade. Identificar o quanto ter participado de projetos empreendedores no Time contribuiu para essa possibilidade.

A resposta é opcional e segue a escala *Likert* "1 - Nenhuma contribuição ", "2 - Pouca contribuição ", "3 - Indiferente", "4 - Alguma contribuição " e "5 - Muita contribuição ".

Conforme o Gráfico 53, dos 31 respondentes da pesquisa, ou seja, 37%, afirmaram que ter participado do time contribuiu muito para algum envolvimento com o empreendedorismo e 22%, diz que teve alguma contribuição. Para 10 respondentes (12%) foi indiferente, para 4 contribuiu pouco e para 5 não contribuiu em nada, respectivamente 5% e 6%. Já 15 dos respondentes não respondeu, deixando em branco, o que equivale a 18%.

Gráfico 53 – Decisão de empreender e a partir da contribuição de participação do time



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

### **Análise estatística da comparação das competências e habilidades**

#### **Análise estatística da diferença entre os grupos analisados**

Com base nos dados obtidos na pesquisa enviada a todos os ex-membros que já participaram, do time SIFE/Enactus Cefet/RJ, foram estruturados os valores referentes à percepção desses ex-membros sobre o seu nível de aproveitamento de possíveis habilidades e competências que eles julgaram necessárias em cada um dos momentos analisados, quando se encontravam em operação no time e quando vinculados a alguma atividade produtiva profissional.

Assim, os valores obtidos na pesquisa realizada, relacionados à percepção dos ex-membros sobre as possíveis competências e habilidades que eles julgaram como sendo aplicados em suas atividades quando estavam participando do time, estão representados na Tabela 5.

Como se referem a variáveis qualitativas e passíveis de determinação da frequência das possíveis ocorrências associadas aos quesitos analisados, os dados da pesquisa podem ser convertidos em proporções associadas aos eventos analisados, para que possam ser comparados estatisticamente.

E, com base nos valores apresentados na Tabela 5, sabendo que há 83 respostas em cada um dos critérios de habilidades e competências definidos no estudo, os valores absolutos das

ocorrências associados a cada um dos critérios foram convertidos em proporções, sendo os percentuais apresentados na Tabela 16.

Tabela 16 – Percepção dos alunos quando de suas atividades no Time SIFE/Enactus Cefet/RJ (Proporção)

PERCEPÇÃO SOBRE O APROVEITAMENTO EM SUAS ATIVIDADES: QUANDO EM OPERAÇÃO NA ENACTUS	HABILIDADES E COMPETÊNCIAS												
	Espírito em equipe	Relacionamento com pessoas	Adaptabilidade	Atitude positiva e autoconfiança	Gerenciamento de tempo	Responsabilidade	Solução de problemas	Apresentação em público	Boa comunicação	Criatividade e inovação	Liderança	Negociação	Técnicas e ferramentas
<b>5 – Muito</b>	75,9%	75,9%	61,4%	57,8%	26,5%	66,3%	62,7%	57,8%	60,2%	41,0%	60,2%	37,3%	47,0%
<b>4 – Satisfatório</b>	18,1%	18,1%	30,1%	28,9%	42,2%	20,5%	25,3%	32,5%	28,9%	33,7%	25,3%	31,3%	32,5%
<b>3 – Indiferente</b>	4,8%	1,2%	3,6%	8,4%	21,7%	8,4%	7,2%	7,2%	6,0%	18,1%	6,0%	20,5%	9,6%
<b>2 – Pouco</b>	1,2%	4,8%	3,6%	3,6%	6,0%	3,6%	3,6%	2,4%	4,8%	2,4%	7,2%	8,4%	6,0%
<b>1 – Nada</b>	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	1,2%	4,8%
<b>Não sei/prefiro não responder</b>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%	0,0%	0,0%	2,4%	1,2%	1,2%	0,0%

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

Diante dos valores apresentados na Tabela 16, pode ser constatado que o “Espírito em Equipe” é a competência e habilidade mais definida pelos ex-membros como critérios mais percebidos como aproveitados em suas operações no time, considerando os resultados obtidos como *muito*. Em contrapartida o “Gerenciamento de tempo” e a “Negociação” foram os critérios menos aproveitados. Essas habilidades e competências foram usadas no trabalho da Universum (2019).

Da mesma maneira como foi apresentada a verificação da percepção dos ex-membros quanto às atividades quando estavam participando do time, os valores obtidos na pesquisa realizada, relacionados à percepção dos ex-membros sobre as possíveis competências e habilidades que eles julgaram como sendo aplicados em suas atividades quando estavam alocados profissionalmente no mercado de trabalho foram dimensionadas, sendo apresentadas na Tabela 15.

E ainda, foram definidas as proporções associadas a cada critério analisado relacionado às percepções dos alunos quanto as suas atividades desenvolvidas no mercado de trabalho. Esses valores estão definidos na Tabela 17.

Cabe ressaltar que o número de respostas relacionadas a cada um dos critérios de competências e habilidades somam 83 valores, constituindo assim esse o número de elementos em cada uma das amostras consideradas no cálculo da proporção.

Tabela 17 – Percepção dos alunos quando de suas atividades profissionais no mercado de trabalho  
(Proporção)

PERCEPÇÃO SOBRE O APROVEITAMENTO EM SUAS ATIVIDADES: NO MERCADO DE TRABALHO	HABILIDADES E COMPETÊNCIAS												
	Espírito em equipe	Relacionamento com pessoas	Adaptabilidade	Atitude positiva e autoconfiança	Gerenciamento de tempo	Responsabilidade	Solução de problemas	Apresentação em público	Boa comunicação	Criatividade e inovação	Liderança	Negociação	Técnicas e ferramentas
5 - Muito	63,9%	80,7%	73,5%	62,7%	65,1%	81,9%	72,3%	51,8%	67,5%	51,8%	51,8%	50,6%	55,4%
4 - Satisfatório	24,1%	12,0%	19,3%	26,5%	21,7%	10,8%	15,7%	21,7%	19,3%	22,9%	21,7%	20,5%	24,1%
3 - Indiferente	7,2%	2,4%	2,4%	6,0%	7,2%	2,4%	4,8%	13,3%	8,4%	14,5%	14,5%	12,0%	9,6%
2 - Pouco	0,0%	1,2%	1,2%	2,4%	3,6%	1,2%	1,2%	7,2%	1,2%	6,0%	6,0%	9,6%	7,2%
1 - Nada	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	4,8%	1,2%	1,2%	4,8%	3,6%	2,4%
Não sei/prefiro não responder	2,4%	3,6%	3,6%	2,4%	2,4%	3,6%	4,8%	1,2%	2,4%	3,6%	1,2%	3,6%	1,2%

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

Diante dos valores apresentados na Tabela 17, pode ser constatado que o “Relacionamento com Pessoas”, “Adaptabilidade” e a “Responsabilidade” são as competências e habilidades mais definidas pelos ex-membros como critérios mais percebidos como aproveitados em suas atividades profissionais no mercado de trabalho, considerando os resultados obtidos como *muito* e *satisfatório*. Em contrapartida a “Apresentação em Público”, a “Liderança” e a “Negociação” foram os critérios menos aproveitados.

Na Tabela 18 foi gerada a proporção agrupada em cada um dos critérios analisados, considerando os dois momentos analisados, quando da atividade no time e na sua atuação profissional no mercado de trabalho. Cabe ressaltar que, como o número de elementos na amostra é o mesmo para a definição da proporção de cada momento, a proporção agrupada resulta numa média aritmética dos resultados encontrados para cada um dos momentos.

Além disso, vale lembrar que esse valor da proporção agrupada servirá nesse trabalho apenas para calcular o valor da estatística padronizada.

Tabela 18 – Proporção agrupada sobre a percepção dos alunos quando de suas atividades

PROPORÇÃO AGRUPADA SOBRE A PERCEPÇÃO SOBRE O APROVEITAMENTO EM SUAS ATIVIDADES	HABILIDADES E COMPETÊNCIAS												
	Espírito em equipe	Relacionamento com pessoas	Adaptabilidade	Atitude positiva e autoconfiança	Gerenciamento de tempo	Responsabilidade	Solução de problemas	Apresentação em público	Boa comunicação	Criatividade e inovação	Liderança	Negociação	Técnicas e ferramentas
5 - Muito	69,9%	78,3%	67,5%	60,2%	45,8%	74,1%	67,5%	54,8%	63,9%	46,4%	56,0%	44,0%	51,2%
4 - Satisfatório	21,1%	15,1%	24,7%	27,7%	31,9%	15,7%	20,5%	27,1%	24,1%	28,3%	23,5%	25,9%	28,3%
3 - Indiferente	6,0%	1,8%	3,0%	7,2%	14,5%	5,4%	6,0%	10,2%	7,2%	16,3%	10,2%	16,3%	9,6%
2 - Pouco	0,6%	3,0%	2,4%	3,0%	4,8%	2,4%	2,4%	4,8%	3,0%	4,2%	6,6%	9,0%	6,6%
1 - Nada	1,2%	0,0%	0,6%	0,6%	1,8%	0,0%	0,6%	2,4%	0,6%	1,8%	2,4%	2,4%	3,6%
Não sei/prefiro não responder	1,2%	1,8%	1,8%	1,2%	1,2%	2,4%	3,0%	0,6%	1,2%	3,0%	1,2%	2,4%	0,6%

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

Diante dos dados apresentados na Tabela 5, na Tabela 15 e na Tabela 17, cada um dos critérios tiveram seus valores aplicados na Equação 2 e foram definidos os valores estatísticos padronizados de uma distribuição normal.



Para entender essa estrutura de análise, devem ser identificadas as seguintes características:

- Como nas respostas dadas nos questionários aplicados os ex-membros tinham a possibilidade de marcar uma das cinco opções em cada um dos critérios, se em momentos diferentes foram escolhidas opções diferentes, cabe o entendimento que houve uma variação de um padrão perceptivo num instante para outro padrão no momento seguinte;
- Como o cálculo da estatística normal padronizada divide dois fatores, o numerador apresenta uma subtração entre proporções (obtidos com os valores da Tabela 19 e os da Tabela 18), sendo o denominador associado a um erro padrão da estimativa (obtido com valores da Tabela 20).
- Como no numerador a subtração ocorre com os valores da Tabela 19 aos valores da Tabela 18, se o resultado da estatística normal padronizada for positivo, há o entendimento de que no referido nível de percepção analisado dos ex-membros àquele critério era maior no momento que estavam em atuação no time do que quando utilizaram dessas habilidades e conhecimento em suas atividades profissionais no mercado de trabalho. O inverso se dá, se o resultado da estatística normal padronizada for negativo. Cabe ainda verificar se essa diferença se dá de forma estatisticamente significativa.
- Para o dimensionamento estatístico, será utilizado um nível de significância de 5% (nível de confiança de 95%).
- Dessa forma, para a análise do teste considerando a possibilidade de que a proporção da percepção dos ex-membros quando de suas atividades no Time SIFE/Enactus Cefet/RJ ser menor do que a proporção da percepção dos ex-membros quando de suas atividades profissionais no mercado de trabalho, o valor crítico utilizado é de -1,645. Sendo encontrados nos cálculos das estatísticas Z um valor menor do que o valor crítico, rejeita-se a hipótese nula com 95% de confiança, existindo evidências para ser menor.

Já para a análise do teste considerando a possibilidade de que a proporção da percepção dos ex-membros quando de suas atividades no Time SIFE/Enactus Cefet/RJ ser maior do que a proporção da percepção dos ex-membros quando de suas atividades profissionais no mercado de trabalho, o valor crítico utilizado é de +1,645. Sendo encontrados nos cálculos das estatísticas Z um valor maior do que o valor crítico, rejeita-se a hipótese nula com 95% de confiança, existindo evidências para ser maior.

Com base nos resultados apresentados na Tabela 19, relacionados aos valores obtidos com os cálculos da estatística normal padronizada, percebe-se que naturalmente na quase totalidade

dos níveis de percepção associados a cada um dos critérios, que há uma variação (seja positiva ou negativa) nos níveis de percepção.

Tabela 19 – Valores da estatística Z sobre a percepção dos alunos quando de suas atividades

TESTE Z PARA A PROPORÇÃO DA PERCEPÇÃO SOBRE O APROVEITAMENTO EM SUAS ATIVIDADES	HABILIDADES E COMPETÊNCIAS												
	Espírito em equipe	Relacionamento com pessoas	Adaptabilidade	Atitude positiva e autoconfiança	Gerenciamento de tempo	Responsabilidade	Solução de problemas	Apresentação em público	Boa comunicação	Criatividade e inovação	Liderança	Negociação	Técnicas e ferramentas
5 – Muito	1,69	-0,75	-1,66	-0,63	-4,99	-2,30	-1,33	0,78	-0,97	-1,40	1,09	-1,72	-1,09
4 – Satisfatório	-0,95	1,09	1,62	0,35	2,83	1,71	1,54	1,57	1,45	1,55	0,55	1,59	1,21
3 – Indiferente	-0,65	-0,58	0,45	0,60	2,65	1,71	0,65	-1,28	-0,60	0,63	-1,79	1,47	-
2 – Pouco	1,00	1,36	1,01	0,45	0,72	1,01	1,01	-1,45	1,36	-1,16	0,31	-0,27	-0,31
1 – Nada	-1,42	**	1,00	1,00	1,75	**	-1,00	-2,02	-1,00	0,58	-2,02	-1,01	0,83
Não sei/prefiro não responder	-1,42	-1,75	-1,75	-1,42	-1,42	-1,01	-1,36	-1,00	-1,42	-0,45	-	-1,01	-1,00

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

Obs: \*\* quando não foram apresentadas respostas em nenhum dos momentos (nem "no time", nem "na vida profissional").

Dessa forma, considerando o teste estatístico para a verificação de uma possível diferença entre as proporções das populações nos dois momentos analisados (quando em atuação no time e quando em atuação profissional no mercado de trabalho), os valores encontrados para as estatísticas padronizadas apresentados na Tabela 19 sinalizam as probabilidades associadas a essa possível diferenciação.

Assim, considerando quando os ex-membros sinalizaram a intensidade de “muito” para algum critério e um nível de confiança de 95%, as variações da percepção dos alunos indicando que julgavam ser mais importante esse critério de habilidade e conhecimento quando da sua atuação no time ocorre especificamente para o “Espírito de equipe”.

E utilizando essas mesmas considerações, as variações da percepção dos alunos indicando que julgavam ser mais importante esse critério de habilidade e conhecimento quando da sua atuação profissional do que quando estavam em atuação pelo Time Enactus, ocorrem na “Adaptabilidade”, no “Gerenciamento do tempo”, na “Responsabilidade”, assim como na “Negociação”.

As variações nos demais níveis de intensidade “Satisfatório”, “Indiferente”, “Pouco”, ou “Nada”, ocorreram de forma intensa, ou não, para satisfazer à correspondente variação em “Muito” quando do critério analisado. Portanto somente a resposta de “5 – Muito” será analisada.

Os resultados apresentados com as respostas fornecidas com os questionários aplicados com os ex-membros do Cefet/RJ participantes do time SIFE/Enactus Cefet/RJ, indicam que eles desenvolveram habilidades que foram percebidas como sendo mais latentes em seus ambientes profissionais do que quando em atuação no time, mesmo tendo a necessidade de aplicar todos esses critérios em sua atuação no time.

## **Análise das principais percepções indicadas pela equipe**

Analisando cada uma dessas percepções em relação ao valor +/-1,645, sendo positivo (+), a percepção maior enquanto membro do time e negativo (-), percepção maior no mercado de trabalho:

### **Espírito em equipe**

A percepção de “espírito em equipe” teve maior indicação pelos ex-membros enquanto participavam do time do que a necessidade no mercado de trabalho. Um dos princípios maiores do time é o que preza por um grande “espírito em equipe” que faz com que haja uma grande integração entre os membros. Para que haja uma participação ativa entre os membros para que se desenvolvam, aprendam e participem dos projetos, além de participar de editais e competições com outros times do Brasil e de outros países. A distância do “muito” de 1,69 comparativamente para os demais níveis de respostas não foi tão significativa, mas ficou acima do limite superior demonstrando que esse princípio era percebido enquanto membro do time. Este era mais percebido como necessário como competência de um membro do Time Enactus.

### **Adaptabilidade**

Foi uma das comparações que demonstrou uma necessidade nas carreiras profissionais maior do que é aprendido no time.

Hoje no mercado as empresas avaliam além do QI (Quociente de Inteligência), Quociente Emocional e QA (Quociente de Adaptabilidade), segundo Salazar (2022) um alto QA é uma das *soft skills* que vem sendo procuradas pelas empresas no mercado que estão ligadas à adaptação, criatividade e resiliência. Pode existir uma influência desta nova habilidade requerida pelo mercado e ainda mais com a pandemia que necessitou uma maior adaptabilidade para muitas atividades. A distância do “muito”, de -1,66, foi maior em comparação aos demais níveis.

### **Gerenciamento do tempo**

Este fator é um dos que mais chama a atenção, pois além de ter uma distância grande da resposta “muito” com -4,99 do limite inferior de -1,645, tanto que esse valor afeta nos demais níveis como: “satisfatório”, com 2,83 e “indiferente”, com 2,65. Incluindo a resposta “nada”, com 1,75.

Demonstrando assim a grande necessidade de uso no mercado de trabalho pelos ex-membros. As demais respostas também sendo altas demonstram sendo satisfatório, mas os valores como “indiferente” e “nada” despertam a necessidade de desenvolver melhor esse fator entre os membros.

### **Responsabilidade**

Assim como a competência anterior apresentou uma discrepância, a competência de “Responsabilidade” obteve na resposta “muito”, de -2,30, não tanto quanto a anterior, mas acima

do limite de -1,645. As demais respostas de “satisfatório” e “indiferente” apresentaram valores positivos de 1,71 em ambas. Esta competência deve ser avaliada de forma que os membros desenvolvam para se prepararem mais para o mercado.

### **Negociação**

Esta habilidade ficou abaixo do limite inferior de -1,645, com o valor de -1,72. As demais respostas não ficaram acima do limite superior, mas chama a atenção pela necessidade apresentada no mercado para os ex-membros. Se torna necessária desenvolver mais esta habilidade no time para preparar os futuros membros

## **DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Os resultados obtidos apontam para uma direção que há uma presença do empreendedorismo desde os membros mais antigos até os mais recentes. Porém nota-se que os mais recentes estão buscando empreender, mesmo ainda cursando a faculdade, pois de 9 membros que empreendem, 3 concluíram o curso e 6 ainda estão com o curso em andamento.

O primeiro resultado obtido, ainda com o trabalho sendo iniciado, foi a necessidade de uma reestruturação dos documentos de registro chamados de DBM (Dashboard Members) que são realizadas em planilha de excel.

Hoje, a planilha conta com três abas para cada ciclo, na primeira parte, “DBM pessoal” que traz as informações pessoais, como: Nome, contato (telefone), e-mail, data de nascimento, CPF, RG, órgão expedidor e status, indicando se está “ativo”, “afastado” ou “desligado”; na segunda aba, “DBM CEFET” com nome, e-mail institucional, curso, período, matrícula e data de entrada no Cefet e terceira aba, “DBM Enactus” traz as seguintes informações: Nome, data de efetivação, projetos e áreas que atuou com campos até 4 movimentações de área ou cargo e projeto e como última coluna a data de desligamento do membro.

Com estas informações poderá ser traçado o histórico de cada membro desde o segundo semestre de 2019. Estes dados, com apenas 1 ano de preenchimento, puderam fornecer material para publicação de um artigo no Simpósio do Evento Mundial de 2020: *Academic Research Poster Presentation & Faculty Advisor Best Practice Session* de Guimarães et al (2020), que foi premiado entre os 6 melhores para apresentação oral e selecionado como um dos 12 artigos escolhidos para poster, o que raramente acontece com um artigo, nesse evento, em ser escolhido nas duas categorias simultaneamente.

Os demais resultados do trabalho podem ser verificados nas análises de cada questão no capítulo 4. Na primeira parte de pesquisa foram verificadas as informações de dados pessoais como gênero, faixa etária e residência dos ex-membros que responderam à pesquisa. Quanto ao gênero foi apresentado um equilíbrio entres os resultados: “Masculino” e “Feminino”, com 51% e

48% respectivamente. Quanto a faixa etária dos respondentes predominância entre respondentes de 25 a 29 anos, com 41%

Na pergunta sobre residência dos 83 respondentes, 60 moram na cidade do Rio de Janeiro, outras 12 no Estado do Rio de Janeiro, outros 8 respondentes em outras cidades do Brasil, exceto 1 que mora no exterior, nas Ilhas Cayman, somente 2 não responderam.

As questões em seguida descreveram como foi a permanência dos ex-membros no time, durante seu período. Foi constatado que o tempo médio de permanência é de 2 anos, sendo a amplitude de 1 a 2 anos de tempo.

Foram realizadas análises de cargos e áreas que atuaram, foi percebido que os ex-membros que participaram da presidência tiveram tempo médio de 2,5 anos e a maioria passou pela área de projetos e em seguida por Marketing e Gestão de Pessoas.

Os projetos foram citados fazendo uma lista de 47 projetos o que servirá para estudos futuros de resgate do histórico destes projetos.

Sobre os campeonatos nacionais foi verificado que 25 respondentes foram em até duas edições e pelo menos 26 foram em pelo menos uma edição do evento anual. Dento dos campeonatos pelo menos 45% dos respondentes foram apresentadores no evento. Dos respondentes 15 tiveram a oportunidade de ir pelo menos uma vez a um campeonato mundial, 8 estiveram na China, em 2014 e pelo menos um deles foi em duas edições internacionais.

A terceira parte das perguntas foi relacionada ao desempenho acadêmico na qual a grande maioria concluiu ou está em andamento do curso no Cefet, perfazendo 88% dos ex-membros. Nesta questão foram divididos como “curso em andamento” ou “concluintes”, mesmo fora ou dentro da instituição, o que facilitou a análise em outras questões posteriores.

Quanto aos cursos os que tem mais ex-membros, “concluintes” ou com “curso em andamento”, são dos cursos de Engenharia de Produção e Administração com 57 dos 83 respondentes. Para o tempo de conclusão foi apenas verificado para os “concluintes” (45 respondentes dos 83) e divididos em cursos de 4 anos e 5 anos de duração e os de 4 anos teve uma média de 5,14 anos e para os cursos de duração de 5 anos foi de 6,57 anos.

A análise da faixa do CR (Coeficiente de Rendimento) demonstrou que grande parte ficou com CR entre as faixas de “7,1 a 8,0” e “8,1 a 9,0”. Nos cursos de duração de 4 anos foi na sua grande maioria na faixa de “8,1 a 9,0”, com 33% e nos cursos de 5 anos, 52% na faixa de “7,1 a 8,0”. Para esta avaliação foram analisados somente os “concluintes” para comparar com os tempos de formação médios.

Sobre a continuidade dos estudos foram avaliados somente os “concluintes”, sendo que 19 fizeram pós-graduação *lato sensu* e apenas 3 pós-graduação *stricto sensu*. Para conseguir estágio ou emprego, 63% disseram que contribuiu muito a passagem pelo time para conseguir estágio ou emprego.

Outro ponto abordado foi a troca de cursos, algo que ocorre após a participação e o conhecimento de outras áreas, pelos menos 15 trocaram de curso, sendo 7 por transferência interna, 5 para engenharia de produção e 2 para administração vindos de outras engenharias. Dos que trocaram por outro curso, fora do CEFET, o que chama mais atenção são áreas distintas que muitas vezes foram conhecidas por trabalhar em alguma área ou projeto específico.

Ajudando na vocação do aluno que escolhe um curso superior ainda novo e tem a possibilidade de aprender algo em que se identifica. Outros 6 respondentes disseram que tentaram mudar ou quiseram mudar, mas não efetuaram a mudança, de modo a repensar suas carreiras com especializações ou em atuação em uma área diferente da sua formação.

Na quarta parte da pesquisa foi analisada a condição das atividades profissionais, nesta etapa foi apresentado a situação quanto a: “trabalho”, “estudo e trabalho” ou “só estudo”, para isso foram divididos entre os “concluintes” e “em andamento do curso”. A grande maioria dos concluintes somente trabalha e dos que estão cursando a grande maioria trabalha e estuda, sendo que estágio foi considerado por muitos como a opção “trabalhando e estudando”.

Dos formados, 78% têm empenho com carteira assinada e 7% atuam como empreendedores. Entre os que estão com os cursos em andamento, 41% fazem estágio e 16% empreendem enquanto estudam. Sendo uma boa tendência de mudança, pois esses são os mais novos e recém-saídos do time, indicando uma tendência de mudança na opção de se formar e “arrumar emprego”, buscando a possibilidade de empreender.

Quanto as atividades foram listadas mais de uma, no total de 139, a grande maioria atua nas gerências (21%), administrativas (19%) e em quinto lugar, 10% com empreendedorismo.

No quesito liderança, foi perguntado se exercem cargo de liderança 51% entre os formados responderam que “sim” e entre os que ainda cursam, 27% responderam que “sim”, muitos deles são os que empreenderam e alguns já possuem emprego com carteira assinada.

Sobre a relação da área atual com a que atuaram na Enactus, 28% responderam tem “muita relação”, 19% “alguma relação” e 22% responderam “indiferente”.

Na última parte a análise quanto ao empreendedorismo a pergunta de se teve intenção de empreender antes de entrar ou depois de sair do time. No grau de relação de “muita intenção”, 11 tinham e ao sair eram 30, no grau de “alguma intenção” eram 15 ao entrar e ao sair eram 29, mostrando uma tendência que a Enactus despertou em muitos essa intenção.

Sobre ter negócio próprio 36% indicaram que já tiveram e na pergunta sobre a intenção de um dia ter um negócio próprio, 37% responderam que “sim” e 39% “talvez”. No caso de ter empreendido ou pretenda o quanto ter participado do time contribuiu e 37% disseram que contribuiu muito e 22% responderam que teve alguma contribuição.

A comparação entre as habilidades e competências adquiridas como membro do time e o que aplicam em suas vidas profissionais podem contribuir para desenvolver melhores profissionais e futuros empreendedores.



Para chegar a uma comparação mais precisa foi utilizada teoria das hipóteses para determinar quais delas tiveram maior discrepância entre o “antes” e o “depois”. Desta avaliação positivamente como aprendida e desenvolvida no time foi “espírito em equipe”, mais relevante pelo valor acima do limite de 1,645. As habilidades e competências de “apresentação em público” e “liderança” apresentaram valores que podem ser destacadas que são:

As habilidades e competências: “adaptabilidade”, “gerenciamento de tempo”, “responsabilidade” e “negociação”, segundo a percepção dos respondentes, foram pouco desenvolvidas no time e são necessárias no mercado. Isso demonstra que podem ser desenvolvidas tanto pelas lideranças do time quanto por professores conselheiros, tanto do time quanto da Enactus, indo além podem se tornar como possibilidades fora da extensão, em sala de aula para que os alunos que vão para o mercado se preparem nessas habilidades e competências.

As demais habilidades e competências como “Apresentação em público” e liderança”, “relacionamento com pessoas”, “atitude positiva e autoconfiança”, “solução de problemas”, “boa comunicação”, “criatividade e inovação” e “técnicas e ferramentas”, não foram analisadas por estarem dentro dos limites calculados utilizando a teoria de hipótese, em todas as respostas de “muito” até “nada”.

O que chama a atenção é que mesmo dentro dos limites calculados, quando se trata da resposta “muito” todas essas tiveram números negativos, portanto, aponta para que tiveram mais respostas como necessárias no mercado de trabalho do que desenvolvidas no time. Tornando necessária uma avaliação do que é aprendido e desenvolvido nos projetos do time. Deve-se avaliar as responsabilidades exigidas no mercado em comparação às exigidas individualmente dos membros do time.

Além das respostas do questionário, foram levantados 29 comentários finais que podem contribuir para novos estudos e 60 contatos de linkedin que possibilitarão *networking* dos membros antigos com os membros atuais e muitas trocas que poderão desenvolver muito as próximas gerações do time.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho tem uma importância por ter registrado muitas informações relacionadas a memória das atividades do Time SIFE/Enactus Cefet/RJ, o mais antigo em atividade no Brasil até o momento. Por ter quase 20 anos, muitas informações se perderam e algumas são transmitidas oralmente entre os membros e ex-membros.

Depois de um período pandêmico muitas destas “tradições” se perderam sem o contato presencial dos membros. Como registro histórico cria um documento que pode contribuir na continuidade do time e para pesquisas futuras ligadas ao tema ou sobre a Enactus.

A lista de DBM, trazia uma quantidade estimada de 468 pessoas que passaram pelo time, mas com informações mais antigas, muito pobres, foi difícil estabelecer contato com os membros mais antigos. Portanto, o que foi realizado foi a análise dos respondentes do questionário tendo em comum que todos eles participaram como membros do time e com as respostas obtidas não foi possível traçar um perfil exato.

Com base nos resultados apresentados, pode-se dizer que a questão de pesquisa foi respondida e os objetivos geral e específicos foram alcançados. Através dessa pesquisa verificou-se a influência da Enactus nos egressos em suas carreiras, no empreendedorismo e como foram as trajetórias acadêmicas e no time, como membros. Isso contribuiu para entender o perfil dos alunos que passam pelo time e como se transformam como profissionais no mercado, ou pelo menos se inserem no mercado.

Foi possível aplicar uma inferência estatística, utilizando teoria das hipóteses para duas amostras na relação entre as habilidades e competências da percepção de quanto se desenvolveram no time e quanto necessitam utilizar no mercado de trabalho, atualmente.

Das 13 habilidades e competências levantadas somente espírito em equipe, se mostrou estatisticamente mais percebida quando estavam no time do que no aplicando esses conceitos no mercado de trabalho e entre as outras 12 habilidades e competências, “adaptabilidade”, “gerenciamento de tempo”, responsabilidade” e negociação” foram apontadas pela inferência estatística como mais percebidas como necessárias quando nas suas atuações no mercado de trabalho do que quando estavam em atividade no Time Enactus. Sendo que gerenciamento de tempo se mostrou com a maior discrepância entre as respostas da percepção dos ex-membros.

Levando em conta que ocorreu uma pandemia durante a pesquisa e muitas destas *softskills* como “adaptabilidade” e “gerenciamento do tempo” e se tornaram muito mais relevantes nesse período de pandemia com restrições e trabalhos remotos.

Outros pontos devem ser criticados negativamente nesta pesquisa e podem apontar problemas nas coletas destes dados: os respondentes, potencialmente podem ser bem influenciados pelo fato de dedicarem um tempo para responder o questionário, podem influenciar as respostas positivamente por terem uma boa experiência vivenciada neste período dedicado ao time.

Isso também pode ser entendido pela quantidade de ex-membros que ocuparam cargos de presidente ou vice-presidente. Pode ser observado que em algum momento da gestão, 21 respondentes dos 83, pertenceram à presidência do time. Uma suposição é que esse membro teria uma boa memória afetiva deste período e poderia tendenciar a respostas mais positivas.

Caso houvesse mais informações como as encontradas, a partir de 2019, no DBM atual, desenvolvido com essa pesquisa, talvez tivesse mais dados e mais contatos para uma melhor exatidão e quantidade de respostas.

Uma pesquisa com amis de 30 elementos já se aproxima de uma distribuição normal e se pode fazer uma inferência do comportamento da população com base em dos e estimar valores.

Como resultado imediato obtido desta pesquisa se deu por conta da elaboração de um novo DBM que está em uso desde 2020. Após serem verificadas as necessidades para compor este trabalho.

Para o pesquisador, contribuiu em suas motivações pessoais, junto com colegas que trabalham nesta mesma missão, de orientar o time e além desse time poderá orientar toda uma rede nacional e no mundo que devem ter os mesmos problemas e dificuldades, além das oportunidades de melhorai e desenvolvimento dos times.

Esta motivação pessoal se funde com a motivação institucional do time, ou seja, desse programa de extensão, que carrega o nome da instituição de ensino e trabalha em paralelo com o ensino e pesquisa.

Uma ressalva para esta pesquisa é que há um risco de gerar um bias, ou seja, uma distorção pelo fato de o pesquisador estar intimamente envolvido com o objeto de sua observação.

Este trabalho contribuiu com dados iniciais obtidos pelo resultado direto para uma publicação em um simpósio internacional e foi premiado com poster e apresentação oral do artigo, em 2020. Após aprovação será publicado um artigo em uma revista internacional e bem referenciada que tenha relevância com o assunto pesquisado.

O material coletado pode gerar novas pesquisas e artigos científicos baseados nos dados obtidos com este questionário e toda arrumação dos dados para obtenção dos resultados. Os contatos com os membros antigos obtidos com essa pesquisa e o apoio dos ex-membros para o time que participaram desta pesquisa pode contribuir muito para o sucesso, aprendizado e networking dos membros atuais e futuros.

## REFERÊNCIAS

ABBAS, S, A. "ENTREPRENEURSHIP AND INFORMATION TECHNOLOGY BUSINESSES IN ECONOMIC CRISIS". **The International Journal ENTREPRENEURSHIP AND SUSTAINABILITY ISSUES**, [S. l.], v. 5, n. 3, p. 682–692, 2018.

ABNTNBR. **ABNT NBR ISO 20252:2012 Pesquisa de mercado, pesquisa de opinião e pesquisa social - Vocabulário e requisitos de serviço**. [s.l.], 2012.

AGUIAR, B., CORREIA, W., CAMPOS, F. "Uso da Escala Likert na Análise de Jogos", **X Simpósio Brasileiro de Jogos e Entretenimento Digital - SBGames 2011**, p.1–5, 2011.

<Disponível em:

<<http://www.sbgames.org/sbgames2011/proceedings/sbgames/papers/art/short/91952.pdf>>.  
Acesso em 29/03/2021.

BARROS, M. D.; FREITAS, J. G.; COSTA, H.G.; GUTIERREZ, Ruben Huamanchumo; SOUZA, C.G. The Choosing of Teaching Methods According to Entrepreneurial Profiles: A Multicriteria Approach. **International Journal of Engineering Education**, v. 34, p. 217-225, 2018.

BATISTA, Z. N., KERBAUY, M. T. M. "A gênese da Extensão Universitária brasileira no contexto de formação do Ensino Superior", **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, v. 13, n. 3, p. 916–930, 2018.

BOSI, A. de P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educacao e Sociedade**, [S. l.], v. 28, n. 101, p. 1503–1523, 2007.

BRASSCOM. Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação. Publicação: 16/10/2020. "**Profissionais de TI: o momento é de oportunidade**". Disponível em: <<https://brasscom.org.br/profissionais-de-ti-o-momento-e-de-oportunidade/>>. Acesso em: 01/05/2021

BRASIL. **Constituição Federal 1988**. p. 1–162. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 05/04/2021.

\_\_\_\_\_. **DECRETO No 19.851**, DE 11 DE ABRIL DE 1931. Dispõe que, o ensino superior no Brasil obedecerá, de preferência, ao sistema universitário, podendo ainda ser ministrado em institutos isolados, e que a organização técnica e administrativa das universidades é instituída no presente decreto, regendo-se os institutos isolados pelos respectivos regulamentos, observados os dispositivos do seguinte. Revogado pelo Decreto de 99.999, de 1991. 1931 p. 1–22. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/d19851.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19851.htm)>. Acesso em: 03/06/2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 4024**, de 20 de dezembro de 1961. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. 1961. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4024-20-dezembro-1961-353722-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 01/06/2021.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 252**, de 28 de fevereiro de 1967. Estabelece normas complementares ao Decreto-Lei no 53, de 18 de novembro de 1966, e dá outras providências. 1967. p. 2. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/1965-1988/Del0252.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1965-1988/Del0252.htm). Acesso em: 02/06/2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.540**, DE 28 DE NOVEMBRO DE 1968. Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. 1968. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5540.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5540.htm)>. Acesso em: 29/04/2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.394**, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Regulamento. 1996. p. 1–34. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/l12061.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12061.htm)>. Acesso em: 25/05/2021.

\_\_\_\_\_. **Decreto No 7.416**, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2010. Regulamenta os arts. 10 e 12 da Lei no 12.155, de 23 de dezembro de 2009, que tratam da concessão de bolsas para desenvolvimento de atividades de ensino e extensão universitária. 2010. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/decreto/d7416.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7416.htm)> Acesso em: 28/05/2021.

\_\_\_\_\_. **MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**. Resolução no 7, de 18 de dezembro de 2018. Estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira e regimenta o disposto na Meta 12.7 da Lei nº 13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação - PNE 2014-2024 e daí outras providências. [S. l.], p. 7–10, 2018. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/index.php>>. Acesso em: 20/04/2021.

\_\_\_\_\_. **MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**. Portaria nº 1.350, publicada no D.O.U. de 17/12/2018. **CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO**. Diretrizes para as Políticas de Extensão da Educação Superior Brasileira., Seção 1, Pág. 34. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/docman/novembro-2018-pdf/102551-pces608-18/file>>. Acesso em: 13/03/2021.

\_\_\_\_\_. **MINISTÉRIO DA SAÚDE**. **CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE**. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/plataforma-brasil-conep>>. Acesso em: 05/05/2021.

\_\_\_\_\_. **Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 24 maio 2016. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>>. Acesso em: 05/05/ 2021.

CASTRO, A. T. K.; HERZGENRO, M. E. “POTENCIALIDADES FORMATIVAS NA EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA”. **Cidadania em Ação: Revista de Extensão e Cultura**, [S. l.], v. 2, n. 1, p. 23–41, 2018.

CASTRO, B. L. G. De; PONTELLI, G. E.; NUNES, A. de F. P.; et al. “Empreendedorismo e coronavírus: impactos, estratégias e oportunidades frente à crise global”. **Estudios Gerenciales**, [S. l.], v. 37, n. 158, p. 49–60, 2021.

CARDOSO, A. C.; CORRALO, D. J.; KRAHL, M.; et al. “O estímulo à prática da interdisciplinaridade e do multiprofissionalismo: a Extensão Universitária como uma estratégia para a educação interprofissional”. **Revista da ABENO**, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 12–19, 2015.

CARROLL, D.; TANI, M. “Over-Education of Recent Higher Education Graduates: New Australian Panel Evidence”. **Economics of Education Review** 32(1): 207–18. 2013.

Cefet/RJ. **Apresentação (Cefet/RJ)**. Atualizado em: 25 de janeiro de 2018. Disponível em: <<http://www.cefet-rj.br/index.php/apresentacao>>. Acesso em: 19/05/2019.

\_\_\_\_\_. **Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão Cefet/RJ**. Resolução 21\_2016\_CEPE. Normatiza as Atividades de Extensão do Cefet/RJ. [s.l: s.n.]. 2016. Disponível em: <[http://www.cefet-rj.br/attachments/article/2771/Resolu%C3%A7%C3%A3o%2021\\_2016\\_CEPE.pdf](http://www.cefet-rj.br/attachments/article/2771/Resolu%C3%A7%C3%A3o%2021_2016_CEPE.pdf)>. Acesso em: 09 de maio de 2019.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa com Egressos do Cefet/RJ. 2019**. Disponível em: <[http://questionarios.cefet-rj.br/cpa\\_novo/index.php/665129/lang/pt-BR/newtest/Y](http://questionarios.cefet-rj.br/cpa_novo/index.php/665129/lang/pt-BR/newtest/Y)>. Acesso em: 02/06/2019.

\_\_\_\_\_. **Projeto Pedagógico Institucional**. Rio de Janeiro, Cefet/RJ: 2016. Disponível em: <[http://www.cefet-rj.br/attachments/article/3249/PPI\\_2016%20\(1\)%20atualizado%20\(1\).pdf](http://www.cefet-rj.br/attachments/article/3249/PPI_2016%20(1)%20atualizado%20(1).pdf)>. Acesso em: 20/05/2019.

CUNHA, A. G.; et al. “**Dicionário etimológico Nova Fronteira da língua portuguesa**”. 2ª ed., 17ª impressão, Nova Fronteira, Rio de Janeiro, 1986.

DORNELAS, M. L. “**O IMPACTO DA EMPRESA JÚNIOR NA INTENÇÃO DE EMPREENDER DOS UNIVERSITÁRIOS BRASILEIROS**”. FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS, DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM GESTÃO EMPRESARIAL, 2017.

EESLEY C. E.; MILLER. W. F. “Impact: Stanford University’s Economic Impact via Innovation and Entrepreneurship”. **Foundations and Trends in Entrepreneurship Published**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 130–278, 2018.

ENACTUS BRASIL. **Apresentação**. Disponível em: <<http://www.enactus.org.br/>>. Acesso em 04/05/2021.

\_\_\_\_\_. **Manual dos times**. Disponível em: <<http://www.enactus.org.br/our-program/times-enactus/leitura-obrigatoria/perguntas-frequentes/>>. Acesso em 04/05/2021.

\_\_\_\_\_. **Universium Talent Research 2019. Partner Report - Enactus Brazilian Edition**. Disponível em: <<http://enactus.org.br/o-que-fazemos/relatorios-anuais/>>. Acesso em: 25/01/2020.

ENACTUS Cefet/RJ. Disponível em: <<https://enactusCefetrj.com.br/>>. Acesso em 04/05/2021.

\_\_\_\_\_. Apresentação Enactus Cefet/RJ - ENEB 2017. YouTube, data de publicação do vídeo: 14/08/2017, duração: 15 min. 28 segs. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=ThGhPHYPjfw>>, Acesso em: 13/05/2022. Apresentação Enactus Cefet/RJ - ENEB 2017. Enactus Cefet/RJ. Produção: Enactus Cefet/RJ.

ENACTUS WORLDWIDE. Disponível em: <<https://enactus.org/>>. Acesso em 04/05/2021.

\_\_\_\_\_. “Sife changes name to highlight a deep commitment to entrepreneurial action”. Disponível em: <<https://enactus.org/sife-changes-their-name-to-highlight-a-deep-commitment-to-entrepreneurial-action/>> Acesso em 05/05/2021.

ENDEVOR, O Guia Prático para o seu MVP – Minimum Viable Product, Julho de 2015. Disponível em: <<https://endeavor.org.br/estrategia-e-gestao/mvp/>>. Acesso em 20/05/2021.

ELKINGTON, J. **Cannibals With Forks: The Triple. Bottom Line of 21st Century**. Capstone, Oxford, 1997.

ETZKOWITZ, H.; ZHOU, C. “Hélice Tríplice: inovação e empreendedorismo universidade-indústria-governo”. **ESTUDOS AVANÇADOS**, [S. l.], v. 31, n. 90, p. 273–278, 2017.

FLICK, U. **Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes**. Porto Alegre, Penso, 2013.

FREIRE, Paulo. **“Extensão ou Comunicação?”** 8ª ed. São Paulo: Ed. Paz e Terra, 1985.

\_\_\_\_\_. **“A Pedagogia do Oprimido”**. 17. ed. São Paulo, SP, Paz e Terra, 1987.

FORPROEX, Fórum de Pró-Reitores das Instituições Públicas de Educação Superior Brasileiras, 2012. **Política Nacional de Extensão Universitária**. Disponível em:



<<http://proex.ufsc.br/files/2016/04/Política-Nacional-de-Extensão-Universitária-e-book.pdf>>.

Acesso em: 20/10/2020.

\_\_\_\_\_, 47º Encontro Nacional Fórum de Pró-Reitores das Instituições Públicas de Educação Superior Brasileiras, 2021. Disponível em: <<https://www.unifal-mg.edu.br/forproex/>>. Acesso em: 20/03/2021.

GERHARDT, T. E., SILVEIRA, D. T. “**Métodos de Pesquisa**”. UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. Ed. 7, São Paulo, 2002.

GUIMARÃES, A. A.; ALVES, L.A. “Publications of articles and experience reports in ENEB 2020: strategy for academic learning”. **Enactus World Cup - Academic Research Poster Presentation & Faculty Advisor Best Practice Session**, 2020.

GÜNTHER, H. “Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão?”, **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 22, n. 2, p. 201–209, 2006.

IBGE. **Classificações das atividades econômicas na CNAE**, 2010. Disponível em: <[https://cnae.ibge.gov.br/?option=com\\_cnae&view=estrutura&Itemid=6160&tipo=cnae&versao\\_classe=7.0.0&versao\\_subclasse=10.1.0](https://cnae.ibge.gov.br/?option=com_cnae&view=estrutura&Itemid=6160&tipo=cnae&versao_classe=7.0.0&versao_subclasse=10.1.0)>. Acesso em: 21/05/2021.

LUIZ, N. M.; COSTA, A. F. Da; COSTA, H. G. “Influência da graduação em engenharia de produção no perfil dos seus egressos: percepções discentes”. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior** (Campinas), [S. l.], v. 15, n. 1, p. 101–120, 2010.

LEVINE, D. M. “**Estatística: Teoria e Aplicações**”. Rio de Janeiro: LTC. 7ª edição, 2016.

MACEDO, A. R. DE et al. **Diretrizes para as Políticas de Extensão da Educação Superior Brasileira**. [s.l.], v. 1, nº D, p. 34, 2017.

MARCONI, M., LAKATOS, E. “**Fundamentos de metodologia científica**”. 5ª ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2003.

MICHELAN, L. S.; HARGER, C. A.; EHRHARDT, G.; M., et al. “Gestão de Egressos em Instituições de Ensino Superior: Possibilidades”. in **IX Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América do Sul**, 2009.

MOITA, F. M. G. da S. C., ANDRADE, F. C. B. de. "Ensino-pesquisa-extensão: Um exercício de indissociabilidade na pós-graduação", **Revista Brasileira de Educacao**, v. 14, n. 41, p. 269–280, 2009.

MONFREDINI, I. "A extensão universitária no Brasil e as possibilidades". In: **XII CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO 2016**, Anais [...]. :EDUCERE, 2016. p. 37843–37857.

NASR, K. B.; BOUJELBENE, Y. "Assessing the Impact of Entrepreneurship Education". **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, [S. I.], v. 109, p. 712–715, 2014.

OKAY-SOMERVILLE, B.; SCHOLARIOS, D. "Position, Possession or Process? Understanding Objective and Subjective Employability during University-to-Work Transitions". **Studies in Higher Education**, [S. I.], v. 42, n. 7, p. 1275–191, 2017.

PATIAS, N. D., HOHENDORFF, J. Von. "Quality criteria for qualitative research articles", **Psicologia em Estudo**, v. 24, p. 1–14, 2019.

PAUL, J. "Acompanhamento de egressos do ensino superior: experiência brasileira e internacional". **Caderno CRH**, [S. I.], v. 28, n. 74, p. 309–326, 2015.

PEREIRA, G. M. C.; CASTRO, F. N.; LANZA, L. N. M.; LANZA, et al. "Panorama de oportunidades para os egressos do ensino superior no Brasil: O papel da inovação na criação de novos mercados de trabalho". **Ensaio**, [S. I.], v. 24, n. 90, p. 179–198, 2016.

PERRONE, L., VICKERS, M. H. "Life after graduation as a "very uncomfortable world": An Australian case study", **Education + Training**, v. 45, n. 2, p. 69–78, 2003.

PRATES, J. M. "**Uma contribuição para o desenvolvimento e evolução distribuídos de MOOCs e SPOCs para o ensino de Engenharia de Software**". Tese de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Ciências de Computação e Matemática Computacional (PPG-CCMC). USP, 2021.

REZENDE, A. M.; BIANCHET, S. B. "**Dicionário do Latim Essencial**". Crisálida, Belo Horizonte, 2005.

ROSLOLEN, D. DRAFT, publicado em: 30/07/2020. "**Conheça a TOTI, que ensina programação para que refugiados possam sonhar com mais do que um subemprego**". Disponível em: <<https://www.projeto draft.com/a-toti-ensina-programacao-para-que-refugiados-possam-sonhar-com-mais-do-que-um-subemprego/>>. Acesso em: 30/04/2021.

ROTHEN, J. C. “Os bastidores da reforma universitária de 1968”. **Educação & Sociedade**, [S. l.], v. 29, n. 103, p. 453–475, 2008.

RUIZ, S. de A.; MARTENS, C. D. P. “Universidade Empreendedora: proposição de modelo teórico”. **Desenvolvimento em Questão**, [S. l.], v. 17, n. 48, p. 121–138, 2019.

SALAZAR, M. “Como está o seu QA (Quociente de adaptabilidade)?” 3 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.fbt.com.br/post/como-está-o-seu-qa-quociente-de-adaptabilidade>. Acesso em: 10 de setembro de 2022.

SCHNEIDER, E. M., FUJII, R. A. X., CORAZZA, M. J. “Pesquisas Quali-Quantitativas: Contribuições para a Pesquisa em Ensino de Ciências”, **Revista Pesquisa Qualitativa**, v. 5, n. 9, p. 569–584, 2017.

SEBRAE. “O que é uma startup?” Publicado em: 13/01/2014. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-que-e-uma-startup,6979b2a178c83410VgnVCM1000003b74010aRCRD>> Acesso em: 28/05/2021.

SEVERINO, A. J. “Expansão do ensino superior”: **Avaliação**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 253–266, 2009.

SHARK TANK BRASIL. “**Chancelados Por Uma Agência Da ONU!**” YouTube, data de publicação do vídeo: 13/12/2021, duração: 8 min. 51 seg. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=dRsOekM4rMg&t=5s>>, Acesso em: 20/02/2022. Chancelados Por Uma Agência Da ONU! Shark Tank Brasil. Produção: TV Bandeirantes.

TORDOYA, R. “**O Que É Hackathon? O maior desafio não é hackear os outros, é hackear a si mesmo.**” HACKTON BRASIL. Disponível em: <<https://hackathonbrasil.com.br/o-que-e-hackathon/>>. Acesso em: 02/05/2021.

VIEIRA, N. “**O que é edtech? Entenda de uma vez por todas**”. Publicação: 04/02/2020. Disponível em: <<https://canaltech.com.br/inovacao/edtech-o-que-e-159758/>>. Acesso em: 02/05/2021.

YIN, R. K. Estudo de Caso: Planejamento e Métodos. 2a ed. Porto Alegre, Bookman, 2003.

## INTERSECCIONALIDADE E DESENVOLVIMENTO REGIONAL BRASILEIRO: TURISMO INCLUSIVO ANTIRRACISTA NO LITORAL DO PARANÁ

Edson José Bento, bentoedsonjose@gmail.com, UFPR

Lara Brunelle Almeida Freitas, lara.brunelle@ufpr.br, UFPR

José Pedro Da Ros, ros@ufpr.br, UFPR

Gabriel de Almeida Martins, gabrieldealmeida07@gmail.com, CEFET/RJ

Úrsula Gomes Rosa Maruyama, DSc, ursula.maruyama@cefet-rj.br, CEFET/RJ

### RESUMO

A pesquisa objetivou compreender a inclusão de pessoas negras trabalhando como gestores na hotelaria brasileira no litoral do estado do Paraná. Esta pesquisa exploratória-descritiva de natureza qualidade, utilizou como procedimentos metodológicos o levantamento bibliográfico, documental e pesquisa de campo no município de Matinhos, com dez empreendimentos turísticos no segundo semestre de 2024. Constatou-se que há um número predominantemente de meios de hospedagens de pequeno e médio porte, empreendimentos familiares na sua grande maioria, o que influencia para que os cargos de liderança e gerência fique aos cuidados do proprietário, nem sempre incluindo pessoas negras. Notou-se algumas ações ainda incipientes por parte dos empreendedores, concluindo-se que esta questão ainda apresenta resistência ao ser abordada no segmento. Os dados ainda não são suficientes para se ver uma realidade de equiparação na esfera social, histórica e estrutural na hotelaria do turismo em Matinhos.

**Palavras-chave:** Turismo; Desenvolvimento Regional; Inclusão Racial; Interseccionalidade; Hotelaria.

### ABSTRACT

This research aimed to understand the inclusion of Black people working as managers in the Brazilian hotel industry on the coast of the state of Paraná. This exploratory-descriptive research of a qualitative nature used bibliographic and documentary research and field research in the municipality of Matinhos, with ten tourism establishments in the second half of 2024, as methodological procedures. It was found that there is a predominantly small and medium-sized accommodation establishment, mostly family-run businesses, which influences the fact that leadership and management positions are held by the owner, not always including Black people. Some incipient actions on the part of entrepreneurs were noted, concluding that this issue still faces resistance when addressed in the sector. The data are still insufficient to see a reality of equality in the social, historical and structural spheres of the tourism hotel industry in Matinhos.

**Keywords:** Tourism; Regional Development; Racial Inclusion; Intersectionality; Hospitality.

### INTRODUÇÃO

A atividade turística, assim como outras modalidades econômicas, ajuda a reproduzir os traços de um país desigual em sua essência, que Souza (2022) chama de “culturalismo conservador”, ou seja, uma teoria amplamente difundida no Brasil graças às obras de Gilberto

Freyre, Sérgio Buarque de Holanda, Raimundo Faoro e Roberto Da Matta, que vêm influenciando pensadores brasileiros, na política e nas universidades, desde o início do século passado.

No Brasil, pretos e pardos são maioria no país, de acordo com o IBGE, compondo 55,8% da população, o que revela um grande abismo social (Agência IBGE, 2022). É importante ressaltar que o conceito de negros inclui pretos e pardos neste trabalho, é considerado segundo a definição do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) - apesar da necessidade de problematizar o conceito de pardo por ser um termo advindo da miscigenação que esconde um debate importante sobre identidade racial.

O mercado de trabalho continua sendo espaço de reprodução da desigualdade racial, não apenas a inserção, mas as possibilidades de ascensão são desiguais para a população negra. Quando conseguem ocupação, as condições impostas aos negros são piores. Segundo avaliação do Dieese, em geral, esta parcela da população consegue se colocar em postos mais precários e têm maiores dificuldades de ascensão profissional. Apenas 2,1% dos trabalhadores negros – homens ou mulheres - estavam em cargos de direção ou gerência. Entre os homens não negros, essa proporção é de 5,5% (BOEHM, 2023).

Ferreira e Casagrande (2018) questionam a ausência de pessoas negras no espaço turístico e apontam para as práticas interseccionais e estruturantes de gênero, classe, etnia/raça que atuam para que os negros do país não estejam nestes locais turísticos. Todavia ainda há, com toda dificuldade, trabalhadores negros que alcançam cargos de liderança, mas com salários inferiores a pessoas brancas (Clemente, 2021).

Neste sentido, o objetivo dessa pesquisa é compreender a inclusão de pessoas negras trabalhando como gestores na hotelaria. Como objeto de estudo, para delimitação deste trabalho optou-se pelo fenômeno de inclusão da pessoa negra nos meios de hospedagens no município de Matinhos (Paraná).

O município de Matinhos está localizado no litoral do Paraná sendo considerado o principal dentre os balneários na região turística litorânea paranaense, sendo escolhido como cenário para esta pesquisa. Além disso, a partir da colonização na região, a qual predominantemente foi realizada por povos europeus como os italianos, alemães, portugueses, etc, nos permite refletir sobre a questão da desigualdade racial e trazer à luz sobre a decolonialidade que valoriza os saberes de comunidades subalternizadas e busca uma produção de conhecimento que não siga a lógica da colonialidade (Bernardino-Costa e Grosfoguel, 2016).

A hipótese é que essa falta de representatividade e participação das pessoas negras está intrinsecamente ligada a estruturas e práticas discriminatórias enraizadas no setor turístico, que perpetuam em desigualdades e impedem uma relação mais justa entre pessoas brancas e negras.

Assim, compreender a questão problemática é a invisibilidade de pessoas negras no turismo como gestores, bem como os motivos para esta ausência ser relevante. Partindo deste entendimento, o problema central desta pesquisa reside na constatação do racismo existente na



atividade turística, manifestado pela ausência significativa de representatividade e participação de pessoas negras como consumidores e gestores.

A estrutura organizacional deste trabalho compõe-se desta introdução, seguida de breve revisão teórica sobre o racismo a partir de uma perspectiva mais ampla, introdução de aspectos históricos importantes sobre a legislação, desafios e perspectivas para um turismo antirracista por meio do afroturismo; seguido do detalhamento da metodologia e, finalmente discussões sobre os resultados.

### **Racismo no Século XXI: Mudou Algo no Contexto Atual?**

O racismo é uma forma de preconceito com a pessoa negra, conceito formulado previamente sem conhecer o próximo, neste caso de forma antropológica foi transmitido de geração a geração, em que se considera existir uma raça dominante e uma dominada. Além disto, considera-se por base principalmente a questão social e a cor da pele. Por exemplo, ao longo da história temos um personagem que marcou a humanidade negativamente neste sentido, a triste história da escravidão e exploração dos povos africanos, assim como as atrocidades lideradas por Adolf Hitler (Monsma, 2013).

Atualmente, o racismo estrutural baseia o seu discurso no poder, que pode ser considerado de natureza histórica, social ou econômica, tornando as diferenças culturais entre os indivíduos de pele negra algumas das suas justificativas para discriminação e hostilidade (Oliveira, 2021a). Assim, os africanos e seus descendentes na América já foram apercebidos como ‘ingênuos, pouco inteligentes, sensuais, afetuosos’ ou como ‘preguiçosos e perversos, traiçoeiros e violentos’ dependendo do lugar e do momento (Monsma, 2013).

O racismo usa, essencialmente, os povos dominados de maneira que habilidades, comportamentos e disposições do grupo sejam tidos como ações naturais herdadas de uma geração a outra de forma negativa. Kilomba (2020) explica que no racismo, os negros são vistos como corpos impuros, ou seja, estes corpos estariam ‘fora do lugar’ e, por essa razão, seriam corpos que não podem pertencer, enquanto os corpos brancos são vistos como corpos que ‘estão no lugar’, que pertenceriam a todos os lugares, todos espaços e todos os continentes.

A terminologia ‘estrutural’ significa excluir a pessoa negra da maioria das estruturas sociais e políticas de modo a privilegiar, manifestadamente, os sujeitos brancos. Deste modo, membros de outros grupos racializados ficam numa desvantagem visível fora das estruturas dominantes (Oliveira, 2021b). Isto se encontra dentro das estruturas sistêmicas e, por estar nas entranhas destas instituições, falamos de sistemas e agendas educativas, mercado de trabalho, justiça criminal, etc., também colocando indivíduos brancos em vantagens em relação a outros grupos raciais.

Neste sentido, acusações de furto ou roubo para pessoas negras também ocorrem com maior frequência em locais de trabalho e em estabelecimentos comerciais. É comum trabalhadores

ou até mesmo moradores serem direcionados a utilizarem elevadores de serviço, como no vídeo divulgado pela plataforma de notícias G1 onde “um entregador de água foi impedido por uma moradora de usar o elevador social, pois teria que utilizar o elevador de serviço”, este cenário se estende a negros cotidianamente como vítimas por discriminação relacionada às características físicas do tom da pele ou cabelos, sendo frequente focos de piada e ameaças, como também associação de sua condição financeira a práticas ilícitas, erotização e hipersexualização em algumas das situações mais frequentes (SANTOS, 2024).

De acordo com Santiago e Borges (2018), na cidade do Rio de Janeiro, a professora e doutoranda da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) Thayna Sisnande, afirmou ter sido vítima de racismo durante um congresso internacional de Farmácia, área em que atuava. Ela relatou que um funcionário do hotel Windsor Leme, na Zona Sul do Rio, pediu que ela entrasse no evento pela portaria de serviço, relatando que, ao chegar no hotel com o material da apresentação numa caixa que continha pôster e conteúdo de exposição acadêmica.

Desta forma, a professora foi impedida de entrar pela porta principal por um recepcionista sem considerar a sua condição de participante do evento. Mesmo após explicar que era convidada palestrante de um congresso que aconteceria no segundo andar, ela recebeu a orientação para entrar pela área de serviço, com acesso pela lateral do edifício (Santiago & Borges, 2018; Oliveira, 2021b).

Outro evento de racismo que recebeu ampla divulgação foi a morte do norte-americano negro George Floyd em maio de 2020, causada pela agressão de um policial branco chamado Derek Chauvin. Quando o policial estava ajoelhado sobre Floyd, que já se encontrava imobilizada, deitada de bruços totalmente rendida, e explicando que estava sendo asfixiado foi completamente ignorado (G1, 2020). Este exemplo retrata que a voz e a pessoa negra são menosprezadas por um sistema governamental que também as deveriam proteger. Este fato originou o movimento conhecido como “Black Lives Matter” ou “Vidas Negras Importam”. Este movimento levou à discussão mundial sobre o racismo estrutural na sociedade refletido nos mais diferentes setores (G1, 2020).

### **Do Histórico Legal para Afrocentricidade**

No Brasil, o Decreto nº 847/1890, que em seu capítulo XIII - dos vadios e capoeiras, determinava que “aqueles que perambulavam pelas ruas, sem trabalho ou residência comprovada, bem como os que estivessem jogando ou portando objetos relativos à capoeira, iriam para a cadeia”.

Na verdade, após a abolição da escravidão, em 1888, o Brasil demoraria 63 anos para instituir a sua primeira norma de combate ao racismo, a Lei 1.390/1951, também conhecida como Lei Afonso Arinos, que incluiu a discriminação racial entre as contravenções penais. Segundo a Fundação Cultural Palmares (FCP, 2018), a motivação para lei ocorreu em razão de um caso de

discriminação envolvendo a bailarina afro-americana Katherine Dunham que foi impedida, em razão da sua cor, de se hospedar num hotel em São Paulo.

Ainda assim, a Lei Afonso Arinos foi acionada pela primeira vez por um brasileiro somente em 1970, a renomada jornalista Glória Maria, foi impedida nessa época de entrar pela porta da frente de um hotel no Rio de Janeiro pelo próprio gerente (LIMA, 2023). Além disso, com promulgação da Lei 7.716/1989, a legislação brasileira passou a determinar a pena de reclusão a quem cometesse atos de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, regulamentando, assim, a inafiançabilidade e a imprescritibilidade do crime de racismo, que já estava disposto no inciso XLII do artigo 5 da Constituição Federal de 1988, ao dizer que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (BRASIL, 1988).

De forma complementar, a afrocentricidade vem sendo discutida de forma geral desde os anos 1960 e, como teoria desde a década de 1980, a partir da publicação do livro ‘Afrocentricidade: a teoria da mudança social’, de Molefi Kete Asante. O autor explica que o conceito afrocentricidade surgiu como um processo de conscientização política do povo negro, à margem da educação, da arte da ciência, da economia da comunicação e da tecnologia. Portanto, para Asante, a afrocentricidade é uma forma de “pensamento, prática e perspectiva que percebe os africanos como sujeitos e agentes de fenômeno, atuando sobre sua própria imagem cultural e de acordo com seus próprios interesses humanos” (Asante, 2009, p.93).

No primeiro mandato de Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva promulgou a lei nº 10.639/03 que institui a obrigatoriedade de ensino de História da África e Cultura Afrobrasileira nos currículos escolares, logo em seguida cria a SEPPIR (Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial) e admite publicamente que o Brasil não ofereceu igualdade de oportunidade a seus cidadãos e cidadãs (Santos, 2009).

### **Do Conceito de Branquitude à Interseccionalidade**

**Branquitude é o termo utilizado para denominar as construções das identidades raciais brancas em sociedades nas quais a categoria raça e o fenômeno do racismo funcionam como organizadores da estrutura social.** A branquitude precisa ser pensada de modo a relacionar outras identidades raciais e a partir de sua construção sócio-histórica e das relações de poder da estrutura social na qual está inserida (Schucman, 2020).

Como exemplo, pode-se observar o relato de uma criança de 4 anos quando vítima de racismo, onde percebe-se que o racismo continua se perpetuando de geração em geração: numa viagem de fim de semana, a criança estava na companhia da babá na piscina de um hotel de luxo no interior de SP, onde foi agredida e hostilizada por outras crianças, o gesto foi apoiado quando a babá ouviu uma das mães dizer - “essa gente é cheia de micose” - se referindo à criança agredida (Peres, 2018).

A partir deste cenário, pode-se dizer que atualmente o “critical whiteness studies” que é uma linha de estudo crítico sobre branquitude que utiliza o debate racial como instrumento para compreender a construção histórica da identidade branca como padrão normativo, possibilitando ver que as relações de poder que geram privilégios (Schucman, 2020), torna-se um importante conceito a ser considerado nos trabalhos que requeiram uma análise crítica em questões raciais.

No Brasil, este campo de estudo e pesquisas direcionadas ao tema tem mostrado que a pele branca está vinculada a valores como poder, superioridade financeira, prestígio, beleza branca como padrão, inteligência, eficiência, produtividade e sucesso, resultando em distinção simbólica e sociais profundas entre brancos e não brancos, funcionando como critérios das relações sociais e de formação das hierarquias e fronteira sociais. Isso contribui ao elo forte entre a pele branca e lugar social de privilégio, benefício e de vantagens (Schucman, 2020)

Já a Interseccionalidade (conhecida também como teoria interseccional) é o estudo na área das Ciências Sociais que considera a interação de identidades sociais e sistemas relacionados de opressão, dominação ou discriminação. Esta teoria busca examinar como diferentes categorias biológicas, sociais e culturais, tais como gênero, raça, classe, capacidade, orientação sexual, religião, casta, idade, geolocalização e outros eixos de identidade interagem em níveis múltiplos e muitas vezes simultâneos. Este quadro pode ser usado para entender como a injustiça, as opressões e as desigualdades — sociais, raciais, epistêmicas, sistêmicas e estruturais — ocorrem numa base multidimensional, sem supressão ou hierarquias (Crenshaw, 1989).

Desta forma, a interseccionalidade sustenta que as conceituações clássicas de opressão dentro da sociedade — tais como racismo, sexismo, classismo, colonialismo, patriarcalismo, machismo, capacitismo, xenofobia, homofobia e a transfobia e intolerâncias baseadas em crenças — não agem independentemente umas das outras, mas que essas formas de opressão se inter-relacionam, criando um sistema de opressão que reflete o “cruzamento” de múltiplas formas de discriminação (Knudsen, 2006). Lançado em 2021, o livro ‘Interseccionalidade’, de Patricia Hill Collins, escrita em parceria com Sirma Bilge, põe em destaque a investigação e a práxis crítica como dois pontos centrais ao emprego da interseccionalidade como ferramenta de análise (Gomes, 2022).

Collins e Bilge (2021) percorrem múltiplos aspectos da interseccionalidade analisando as perspectivas do poder e como dialogam entre si. Nesse contexto, o domínio estrutural do poder refere-se às estruturas fundamentais das instituições sociais, como mercados de trabalho, moradia, educação e saúde. Enquanto o domínio cultural do poder enfatiza a crescente importância das ideias e da cultura na organização das relações de poder. Tanto o domínio estrutural quanto o domínio cultural do poder permeiam toda a sociedade e podem ser analisados à luz da interseccionalidade.

Além da enorme importância dos diferentes movimentos sociais de mulheres – negras, chicanas, latinas, asiático-americanas e indígenas nos Estados Unidos – na construção do conceito

(COLLINS; BILGE, 2021, p. 102), é importante destacar a pressão exercida por esses e outros movimentos pela inserção de indivíduos marginalizados nas universidades. Nas décadas de 1980 e 1990, pode-se perceber uma mudança nos quadros institucionais destes ambientes que reflete consequências evidentes na própria ideia de interseccionalidade, tanto no nível da investigação quanto no nível da práxis (COLLINS; BILGE, 2021, p. 105).

Outro aspecto apresentado por Collins e Bilge (2021) é o exame das histórias específicas dos Estados-nação oferecendo diferentes ângulos de visão sobre as desigualdades econômicas globais. Por exemplo, ao observar para o que acontece entre países, observa-se que a desigualdade de renda global vem diminuindo desde meados da década de 1970, o que está relacionado ao crescimento econômico em países em rápido desenvolvimento, como Índia e China. No entanto, se analisarmos cuidadosamente para o que acontece dentro dos países, encontraremos uma desigualdade absoluta de renda aumentou drasticamente no mesmo período (UNU, 2016). Assim, aspectos dessa natureza são igualmente importantes para a nossa análise no contexto brasileiro.

### **Negacionismo, Afroturismo e Inclusão Social no Turismo**

O negacionismo do racismo dentro do segmento do turismo é uma questão evidente que está enraizada em virtude do processo de desenvolvimento da história da humanidade, e tem se perpetuado através das gerações nos sistemas estruturantes social, econômico, cultural, jurídico, educacional, e outros, que dão suporte a sociedade, beneficiando a classe dominante, os brancos, e menosprezando a classe dominada, nesse caso, os negros.

A pesquisa de Santos (2009) com 580 turistas afro-brasileiros mostra que 46,7% dos entrevistados já vivenciaram e/ou presenciaram situações de racismo ou injúria racial em viagens nacionais e 21,3% em viagens internacionais. Um exemplo relatado por Dias (2020) em outubro de 2020, quando um grupo de turistas negros realizava a Caminhada São Paulo Negra que foi perseguido por policiais ao longo de três horas.

Desta forma, a afrocentricidade no turismo, conforme Oliveira (2021b) não é um tema amplamente discutido na academia no Brasil e, normalmente, quando analisada, está vinculada ao turismo étnico, sendo também chamado de turismo étnico afro, com discussões voltadas, principalmente, às experiências turísticas em comunidades quilombolas. Para a autora, o turismo afro centrado é caracterizado por narrativas afro referenciadas, sejam elas urbanas ou rurais, onde o negro é apresentado (e se apresenta), com suas próprias referências, contando a sua própria história, englobando diferentes experiência, sendo uma delas o turismo de diáspora ou turismo diaspórico.

O conceito de turismo de diásporas foi definido pelos geógrafos Tim Coles e Dallen Timothy no livro "Tourism, Diasporas and Space", publicado em 2004, enquanto um tipo de turismo produzido, consumido e vivenciado por comunidades diaspóricas (Coles; Timothy, 2004). A obra

inclui as diásporas chinesas, indianas, holandesa, escocesa, galesa, judia e africana. Conforme Pinho (2018), o turismo diaspórico inclui diferentes fluxos e, entre os principais estão:

a) as viagens daqueles que vivem na terra de origem em direção às terras para onde se deslocaram seus descendentes como, por exemplo, turistas japoneses que visitam bairros japoneses nos Estados Unidos e Canadá;

b) os turismos diaspóricos “laterais”, quando comunidades diaspóricas se visitam entre si, como, por exemplo, turistas afro-americanos que visitam a Bahia; e

c) as viagens a terra de origem dos antepassados, na busca pelas raízes culturais, que podem se materializar em ações de filantropia e realização de obrigações familiares, como, por exemplo, a experiência de turistas afro-americanos em Gana (Dillette, 2020).

Sobre o turismo étnico, segundo a Organização Mundial de Turismo (2003a), diz respeito a vivência de experiências autênticas em contato direto com os modos de vida e a identidade de grupos étnicos, de forma que os turistas possam estabelecer um contato próximo com a comunidade anfitriã, participar de suas atividades tradicionais, bem como observar e aprender sobre suas expressões culturais, estilos de vida e costumes singulares.

De maneira específica, para Santos e Sá (2021), o turismo étnico afro tem por objetivo a experiência das manifestações culturais materiais e imateriais da população negra. Para Yang (2016), o turismo étnico é motivado pela procura dos turistas por experiências culturais exóticas através da interação com grupos minoritários distintos e pelo desejo destes grupos de utilizar aspectos da sua cultura para criar oportunidades econômicas.

Esta temática tem sua importância visto que até o momento, ainda são poucas as pesquisas disponíveis, tanto no Brasil como em outros países. No Brasil os primeiros trabalhos começaram a ser publicados no final dos anos 2000, tendo como tema o afroturismo e o Turismo de Base Comunitária (TBC) em comunidades quilombolas, onde algumas abordagens versam sobre a sexualidade da mulher negra presente principalmente nas comunicações turísticas (Silva et al, 2023).

Mas, afinal, o que é o Afroturismo? Quais são os sentidos dessa palavra? De que maneira o espelhamento quanto aos processos históricos da população negra norte-americana e a população negra brasileira podem nos ajudar a entender esse conceito? Para Oliveira (2021b) turismo afrocentrado e Afroturismo se referem as mesmas práticas, pois tem como ponto principal a ancestralidade, tomando negro como ponto de partida para a realização da atividade turística.

Para Sebrae (2020) o Afroturismo seria uma vertente do turismo cultural que visa contribuir com a preservação e a perpetuação do patrimônio e da identidade da população negra. Para Rodrigues (2021) a definição de Sebrae (2020) se aproxima da definição de turismo étnico remetendo a aproximação cultural com determinados grupos por meio de experiências, mas a autora salienta que ambas as definições apresentam limitações.

Neste sentido, conforme Rodrigues (2021, p. 97), Afroturismo são “práticas de resgate, valorização, preservação, reconexão com a identidade e história por meio dos bens culturais, materiais e imateriais, as quais tem sujeitos negros como protagonistas”. É importante destacar que um mesmo termo, Afroturismo, dá conta tanto do conceito de turismo de raízes, como de turismo étnico afro, à medida que busca tanto o “enraizamento” das identidades culturais negras, como a experiência das manifestações culturais materiais e imateriais da população negra, disponível para não-negros.

Numa outra perspectiva, há uma distinção entre os conceitos de turismo de diáspora e do conceito de turismo de raiz. Enquanto o turismo de raiz define sendo a ação de conhecer seu local de origem ou dos seus familiares, o turismo de diáspora prega que o turismo acontece para conhecer a cultura a partir de um local onde os negros foram protagonistas (turismo étnico). Como por exemplo, se desejo conhecer sobre o turismo afrocentrado em Salvador, contando a história do povo negro, porém, acabo me direcionando para Gana, inicia-se o turismo de raiz dos meus ancestrais.

Contudo, na atividade do turismo temos poucas informações sobre os negros enquanto colaboradores, de forma a não termos quantitativos formalmente registrados especificamente no sentido dos cargos que ocupam, isto é mais uma evidência de sua invisibilidade e a desvalorização da mão-de-obra desse profissional. A partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) apud Briguglio (2021) mostra que no primeiro trimestre de 2021, o rendimento médio nos setores de alimentação, alojamento e turismo de pessoas não negras foi de R\$ 2.194,00, enquanto de negros foi de R\$ 1.274,00, reforçando como o setor do turismo é desigual.

Nesta mesma linha, Clemente (2021) comenta na revista Hotel News que somos a maioria da população brasileira (56%), mas não a maioria dos hóspedes e nem estamos em altos cargos no setor. Achar esse status normal é o grande problema da hotelaria. Claro, não tenho a utopia que fosse diferente de muitos outros setores que também não são racionalmente inclusivos.

A contradição é que a hotelaria acredita que este problema não existe, pois acha que o setor é inclusivo e diverso. Mas não é. Isso nos mostra que o problema existe e está longe de ser resolvido, primeiro pelo fato do setor do turismo em não admitir o problema como fato significativo e relevante, e não ser encarado com a importância que tem, em segundo por desqualificar a mão-de-obra negra lhes oferecendo oportunidades de emprego em cargos que estão na base da pirâmide laboral.

Os debates sobre turismo e relações raciais tem se intensificado no exterior. Aqui no Brasil, os negros acabam não entrando na pauta das principais discussões acadêmicas em turismo. Uma pesquisa realizada nos sete periódicos nacionais vinculados aos 11 Programas de Pós-Graduação com área básica em Turismo revelou que, de 2.618 artigos já publicados nestes periódicos, apenas cinco dão espaço ao tema, totalizando 0,19% de tudo já produzido (Oliveira, 2021b).

O desenvolvimento turístico, assim como qualquer processo de transformação, muitas vezes provoca conflitos de interesse (Vignati, 2012). Quando Hintze e Júnior (2012) analisaram a revista Viagem e Turismo e mostraram como o negro dificilmente é apresentado como turista à sociedade, visto como funcionário ou prestador de serviço no turismo ou ainda apontado como ‘ser exótico’. Baseado na pesquisa desses autores pode-se afirmar que as poucas vezes em que o negro aparece nas revistas analisadas como trabalhadores do turismo, os negros também não apareciam como ocupantes de cargos de liderança (Oliveira, 2022). Além disso, os empreendedores negros do turismo constantemente apontam a ausência de outros negros nos lugares que ocupam e relatam experiências em que não foram considerados empreendedores do setor pelo fato de serem negros (Plana Vivência, 2020).

Em conformidade com a Organização Mundial do Turismo, o planejamento deve ser elaborado “dentro de uma estrutura de tempo e deve empregar uma abordagem flexível, abrangente, integrada, ambiental e sustentável, implementável e baseada na sociedade” (OMT, 2003b). Neste contexto, o “Black Travel Movement” é um movimento que surgiu nos EUA, com intuito de promover a visibilidade de negros e latinos, para que estes possam ser notados enquanto parte significativa de pessoas que estão viajando a lazer e não somente a trabalho, por possuírem poder de compras e que almejam ter viagens seguras e tratamentos respeitosos a dignidade humana (Oliveira, 2021a).

Outra iniciativa, a startup de turismo Diáspora Black, em agosto de 2023 reuniu em Brasília, o Ministério do Turismo (MTur), o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e a Agência Brasileira de Promoção Internacional do Turismo (Embratur) para dialogar sobre estratégias para fomentar a área. Este foi um evento relevante que contou com respaldo governamental e apresentação de dados estatísticos para mostrar que este grupo no turismo precisa urgente de políticas públicas de inclusão social para a pessoa negra no segmento do turismo (Borges, 2023; Alma Preta, 2024).

Portanto, compreende-se a importância de se dar visibilidade aos negros que trabalham no setor turístico, promover roteiros de afroturismo, apoiar às pequenas empresas que possuem negros no comando. Cabe ressaltar que os ‘não negros’ são muito bem-vindos no afroturismo e costumam sair das experiências impactados e com maior respeito pela cultura afro-brasileira (Plana Vivência, 2020).

## **METODOLOGIA**

Metodologicamente, este trabalho, segundo Gil (2008) é classificado como uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório, que buscou por meio de pesquisa de campo com observação participante e aplicação de questionários, analisou na literatura o conceito sobre racismo, obter documentação com informações sobre movimentos que são engajados no tema, utilizar-se de



relatos de casos de racismo no cotidiano e na hotelaria para identificar elementos que indiquem a desigualdade racial nos cargos de liderança no turismo.

Para Fernandes (2011), o pesquisador, principalmente no turismo, deve-se ter senso de observação acurado, deve ser cauteloso em suas observações, pois de seu importante trabalho de pesquisa podem, e devem, resultar ações, estratégias e projetos que ajudarão na elaboração de um plano de desenvolvimento turístico.

Após a revisão da literatura, aplicou-se na pesquisa de campo um questionário de perguntas semiestruturadas por meio da ferramenta “Google Forms”, com intuito de compreender a inclusão de pessoas negras trabalhando como gestores na hotelaria, no município de Matinhos ao longo do segundo semestre de 2024. A criação do questionário apresentou um total 14 perguntas semiestruturadas para identificar além do perfil do respondente, informações como: critério de seleção empregatício e características do cargo encaminhada a 25 estabelecimentos na região.

Matinhos é um município do litoral paranaense com área territorial de 117.899 Km<sup>2</sup>, está incluído no Mapa do Turismo fazendo parte da região turística do estado, encontra se a aproximadamente 111 km a sudeste da capital Curitiba (IBGE, 2024). Sua população residente é estimada de 39.259 habitantes e sua área geográfica abrange a Mata Atlântica e em sua faixa litorânea possui trechos de área de restinga e possui área de 24.500 hectares englobando áreas dos municípios de Matinhos, Guaratuba, Morretes e Paranaguá (IBGE, 2024).

O município atua no ecoturismo e turismo de sol e praia, aproveitando o verão com seus 15 balneários, onde se destaca o balneário de Caiobá, composto pelas praias Mansa e Brava, e entre as duas podemos localizar a Ilha das Tartaruga e possui como ponto de referência o Pico de Matinhos, onde ocorre torneios nacionais de surf (Portal Matinhos, 2024). Além disso, encontra-se em seu espaço geográfico o Parque Estadual do Rio das Onças e também, o Parque Nacional de Saint- Hilaire/Lange.

Na hotelaria de Matinhos tem-se 10 meios de hospedagem estão inclusos no Cadastro de Prestadores de Serviços Turísticos (Cadastur) e mais 15 estabelecimentos com serviços ofertados na internet pelos sites “TripAdvisor” e “Booking”, totalizando 25 estabelecimentos no total. A pesquisa de campo contemplou 10 empreendimentos de hospedagens em Matinhos.

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

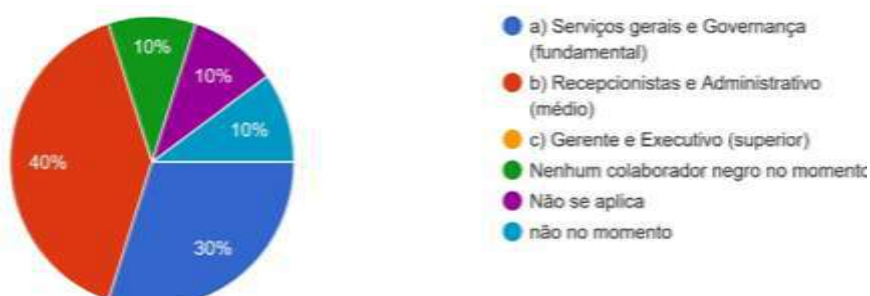
Os resultados sobre o perfil dos negócios entrevistados, 70% são representados por pousadas, 20% por hotéis e 10% responderam outros tipos de empreendimentos (hostels, casa Airbnb e outros.). Nestes estabelecimentos, a faixa etária dos colaboradores compreende: 18 anos a 30 anos (30%); 31 anos a 45 anos (50%), e acima de 46 anos (20%).

Quando perguntado se havia colaborador negro no quadro laboral da empresa a resposta obtida foi que 50% destes estabelecimentos não possuem negros efetivados no quadro funcional.

Além disso, 40% dos estabelecimentos possuem menos de 3 colaboradores negros, e 10% informaram que seu quadro de colaboradores compreende até 5 colaboradores negros permanentes.

A fim de entender em que área estes colaboradores atuavam, obtivemos as seguintes informações (Gráfico 54): 30% em serviços gerais e governança (ensino fundamental), 40% em cargos de recepcionista e administrativo (ensino médio) e 30% optaram por não responder, uma vez que não possuem pessoa negra no quadro laboral efetivo da empresa.

Gráfico 54 – Área de atuação na hotelaria



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Sobre o método utilizado para seleção destes colaboradores os resultados nos mostram que 80% são realizados processo de seleção direto pela empresa, 20% são selecionados por meio de indicação de conhecidos e em nenhum caso foi observada atribuição para seleção via empresa terceirizada de recursos humanos.

Durante a pesquisa foi perguntado se a empresa apoia/apoiaria projeto de inclusão social para que a pessoa negra qualificada tenha as mesmas oportunidades de crescimento profissional que as pessoas ‘não negras’ (Gráfico 55): 60% informaram que apoiariam, se houvesse alguma proposta de projeto bem estruturado; 30% informaram já apoiaram (no passado) e apenas 10% responderam “talvez, dependendo de como o projeto fosse implantado”. Neste caso, observa-se que atualmente as empresas não estão engajadas em nem um projeto de inclusão social com este objetivo.

Gráfico 55 – Apoio a projetos de inclusão



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

O questionário da pesquisa também incluiu quatro perguntas abertas. A primeira contemplou a questão da percepção sobre a representatividade ainda reduzida de profissionais negros em cargos de gestão nas empresas do setor do turismo. Os pontos em comum das respostas relacionavam aspectos como: “todos os colaboradores têm a mesma oportunidade”; “não há discriminação de raça ou etnia independente de cargo”; “as pessoas têm capacidade de representar e assumir qualquer cargo dentro da empresa, sendo apenas necessário desenvolver um bom trabalho”; assim como alguns respondentes optaram por não emitir qualquer parecer sobre esta questão.

A pergunta seguinte buscava compreender a partir de exemplos, quais ações poderiam ser implantadas para reverter este cenário para maior participação de pessoas negras no quadro funcional. Desta forma, algumas respostas obtidas foram: “não olhar a cor ou raça e sim a capacidade do profissional”; “optar por uma melhor qualificação do profissional e um processo seletivo e justo”; “receber mais incentivo por parte do governo em formar pessoas com qualificação e preparo para assumir cargo com responsabilidade”; “manter a ética profissional”; “desenvolver algum projeto, matéria ou reportagem (sobre o assunto)”. Alguns respondentes também optaram por não responder a questão ou não quiseram opinar sobre o assunto.

Neste momento foi apresentada a seguinte situação aos entrevistados: considerando a hipótese de um processo seletivo com dois colaboradores igualmente qualificados, sendo um negro e outro ‘não negro’, qual seria o critério de desempate no caso de uma única oportunidade de promoção de cargo? As respostas foram obtidas:

- “o que tivesse mais capacidade para o cargo, qualificação profissional, iniciativas dentro da empresa”;
- “desempenho na atividade exercida até então”;
- “com certeza um desses colaboradores seria melhor [...], para contratarmos deveríamos ver as pessoas como elas são, o caráter, a confiança e a fidelidade com a empresa entre outros, e não sua cor”;
- “o colaborador que se desempenhar melhor”;
- “o critério de desempate seria com base no seu histórico, realizando teste com ambos para ver qual melhor desempenho seria na função”.

Além disso, buscou-se conhecer quais as práticas da empresa são utilizadas na promoção de profissionais negros a vagas de gestão e lideranças, obtendo-se as seguintes respostas:

- “não aplicamos práticas nessa categoria”;
- “pela qualificação e perfil do colaborador”;

- “as oportunidades são para todos, a qualquer pessoa que demonstre capacidade de ser líder em equipe e capacidade em administrar e ser um grande gestor de pessoas”;
- “nossa empresa não qualifica por cor”;
- “não existe critério”;
- “como dizem, nós não contratamos pela cor ou raça, mas sim pelo que ela é, se é um bom profissional, se tem um bom caráter, que seja educado e tenha confiabilidade”;
- “eficiência, neste caso de uma pessoa negra desempenhe sim a função sem problemas”;
- “por ser uma empresa pequena e familiar o proprietário faz a devida função”;
- “levando em consideração a base de nossa empresa temos que levar em consideração sua qualificação, é melhor que se colocar em uma situação de escolha com base nos critérios de raça”.

Nesta questão observou-se a percepção de que “qualificação” está ligada a ideia de habilidades e experiência no cargo ou como a pessoa vai desenvolver a função”, mas não ao nível de escolaridade que o colaborador possui, por exemplo, nível técnico ou curso superior na área do turismo. Além disso, por se tratar de empresas pequenas, os cargos de gestão e liderança geralmente estavam designados aos próprios proprietários, e algo curioso, foi observar a resposta de uma empresa que preferiu não opinar para “não gerar polêmica com base em critério de raça”.

Em relação sobre a empresa realizar algum tipo de monitoramento ou levantamento sobre a diversidade racial em seus processos seletivos e contratações, foram identificados que 80% “não realizam nenhuma atividade sobre diversidade racial”, e 10% “sim, realizam atividade sobre diversidade” e 10% “não responderam”. Não houve resposta complementar para indicar especificamente quais ações ou tipos de monitoramento sobre diversidade racial eram realizados.

Finalmente, para encerramento do questionário, foi realizada uma pergunta sobre a participação da empresa em alguma iniciativa ou parceria com organizações que promovam a inclusão racial e a diversidade no setor de turismo e hospitalidade, obtendo as seguintes respostas: 80% “não participam”, e 20% “sim, participam”, mas sem citar quais seriam estas iniciativas.

Com base nos dados coletados, observou-se que 60% dos empreendedores nos meios de hospedagens no município de Matinhos não responderam ao questionário, o que poderia inferir sobre uma indisposição prévia para falar sobre o assunto ou uma suposição de que o assunto sobre inclusão racial nos meios de hospedagens não se mostraria tão relevante aos empresários neste momento.

Analisando os dados do Quadro 3 percebemos que, de forma geral, o quantitativo de pessoas negras não ultrapassa a cinco profissionais efetivos no quadro laboral destes empreendimentos, dentro de um perfil de empreendimentos predominantemente de pequeno porte.

Quadro 3 – Síntese do perfil de colaboradores no quadro funcional dos empreendimentos consultados

<b>Matinhos</b>	<b>Nº colaboradores</b>	<b>Escolaridade</b>	<b>Faixa etária</b>	<b>Processo de seleção</b>
Meios de Hospedagem	<i>Menos de 3</i>	<i>Ensino Médio/Fundamental</i>	<i>50% entre 31 anos e 45 anos</i>	<i>Ensino Médio/Fundamental</i>
	<i>Entre 3 e 5</i>	<i>Qualificação profissional na área da função</i>	<i>30% entre 18 a 30 anos</i>	<i>20% por indicação de conhecidos</i>

Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Observamos também que os tais colaboradores precisam apresentar bom desempenho e aptidão ao negócio. Com base no Quadro 4, podemos afirmar que estes empresários de pequenos negócios não se opõem em apoiar algum projeto de inclusão racial, desde que sejam bem elaborados e implantados.

Quadro 4 – Síntese da inclusão de negros no quadro funcional dos empreendimentos consultados

<b>Matinhos</b>	<b>Cargos ocupados</b>	<b>Pessoa negra na Equipe</b>	<b>Critério de Seleção</b>	<b>Apoio à Inclusão Racial</b>	<b>Adesão à projetos de inclusão racial</b>
Meios de Hospedagem	<i>40% no receptivo e administrativo</i>	<i>Não tem</i>	<i>Desempenho e aptidão na atividade</i>	<i>sim</i>	<i>40% respondentes</i>
	<i>30% em governança e serviços gerais</i>	<i>Não tem</i>	<i>Qualificação Profissional</i>	<i>Apoiam, mas não possuem no momento</i>	<i>40% respondentes</i>

Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Considerando os resultados desta pesquisa, não é possível afirmar se há racismo neste segmento do turismo, mas podemos sugerir uma complementação deste estudo com aprofundamento da questão. No entanto, mesmo que tenhamos algumas ações consideradas positivas, não são equalitárias no sentido de não termos ações suficientes para equiparação social, cultural, histórica e estrutural entre pessoas negras e ‘não negras’ suficientes ao antirracismo na região e no segmento do turismo.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Infelizmente, o discurso de ódio ainda continua presente de forma estrutural em nossa sociedade perpetuado ao longo de gerações, sobretudo na região sul do Brasil, onde houve uma colonização predominantemente branca. Sendo assim, o posicionamento contra o racismo precisa vir acompanhada de atitude para mudar o cenário que vivemos.

A mudança contra o racismo esbarra sem dúvida na educação, algo que o Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva em seu primeiro mandato fez, com a promulgação da Lei nº 10.639/2003 que instituiu a obrigatoriedade do ensino de História da África e Cultura Afrobrasileira nos currículos, que espera-se contribuir para transformação de uma sociedade mais inclusiva.

Além disso, Movimentos como o “Black Lives Matter” ou “Vidas Negras Importam” e “Black Travel Movement” mostram que os negros esperam ser ouvidos e notados no seu cotidiano e nas atividades que executam. No turismo, espera-se que este assunto seja discutido nos meios acadêmicos e no mercado de trabalho, uma vez que foi identificado que as próprias pessoas negras por vezes fingem não ter sofrido qualquer tipo de discriminação na vida ou compreender que presenciaram algum tipo de ação racista.

Este trabalho trouxe contribuições ao reunir elementos da literatura (pesquisa bibliográfica), com informações atualizadas (pesquisa documental nos meios jornalísticos) e identificação da práxis laboral (a partir de pesquisa de campo com empresários locais), a fim de refletir para uma postura antirracista e mais inclusiva em nossa sociedade.

Contudo, este estudo também mostra o quanto este assunto ainda é incipiente no debate e reconhecimento de sua importância. Devido à sua natureza e complexidade, sugerimos que o assunto antirracismo seja estimulado como tema de pesquisas futuras nos mais diversos segmentos e meios acadêmicos, promovendo a uma contribuição com enfoque numa transformação social.

Portanto, o exercício de parar e refletir sobre o racismo dá início a um processo de se admitir a existência do problema por meio do debate. O que se apresenta como um primeiro passo norteador para se investir em políticas públicas, apoiar mais movimentos sobre inclusão social e considerar a mudança de conceitos arcaicos e intolerantes por meio da educação em todos os níveis, assim como no setor de turismo e hotelaria.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA IBGE. Pessoas pretas e pardas continuam com menor acesso a emprego, educação, segurança e saneamento. Notícias. Estatísticas Sociais. Desigualdade social. Publicado em 11/11/2022. Disponível em: <https://encurtador.com.br/hBApX>

ALMA PRETA. Brasil criou primeira lei antirracista após hotel negar hospedagem a dançarina negra americana. 2022. Disponível em: <https://almapreta.com.br/sessao/cotidiano/brasil-criou-primeira-lei-antirracista-apos-hotel-negar-hospedagem-a-dancarina-negra-americana/>

ASANTE, M. K. Afrocentricidade: notas sobre uma posição disciplinar. In: NASCIMENTO, E. L. (ed.). Afrocentricidade: uma abordagem epistemológica inovadora. São Paulo: Editora Selo Negro, 2009. Disponível em: <https://speciesnae.files.wordpress.com/2015/05/mazama-asante-afrocentricidade.pdf>

BERNARDINO-COSTA, J.; GROSGOUEL, R. Decolonialidade e perspectiva negra. Dossiê: Decolonialidade E Perspectiva Negra. Sociedade e estado. v.31, n.1, Jan-Apr 2016.

BOEHM, C. Mercado de trabalho reproduz desigualdade racial, aponta Dieese: Possibilidades de ascensão são desiguais para população negra. Agência Brasil, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://encurtador.com.br/Eaz2R>

BORGES, P. Governo Federal e Diáspora Black discutem fortalecimento do afroturismo no Brasil. Diário do Turismo, 2023. Disponível em: <https://almapreta.com.br/sessao/politica/governo-federal-diaspora-black-fortalecimento-afroturismo/>

BRASIL. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.639.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm)

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

BRIGUGLIO, B. Desigualdade racial e desigualdade de gênero no trabalho do turismo. In: 2º Seminário virtual perspectivas críticas para o trabalho em turismo. 2021. Anais do 2º Seminário. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=sbKN32wPLv0>

CADASTUR. Cadastro de prestadores de serviços turísticos. Ministério do Turismo. ([s.d.]). Gov.br Disponível em: <https://cadastur.turismo.gov.br/hotsite/#!/public/capa/entrar>

CLEMENTE, H. Os Negros e a Hotelaria Brasileira, 2021. Disponível em: <https://www.revistahotelnews.com.br/os-negros-e-a-hotelaria-brasieira>

COLES, T.; TIMOTHY, D. My field is the world: conceptualizing diasporas, travel and tourism. In: COLES, T.; TIMOTHY, D. (eds.). *Tourism, Diasporas and Space*. London: Routledge, 2004.

Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/2221>

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. *Interseccionalidade*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

CRENSHAW, Kimberle. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *The University of Chicago Legal Forum*. 140: 139–167, 1989.

DIAS, G. Caminhada São Paulo Negra é perseguida pela polícia durante três horas. In: *Guia Negro*, 24 out. 2020. Disponível em: <https://guianegro.com.br/caminhada-sao-paulo-negra-e-perseguida-pela-policia-durante3h/>

DILLETTE, A. K. Roots tourism: a second wave of Double Consciousness for African Americans. *Journal of Sustainable Tourism*, vol. 29, n. 2, 2020. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/2221>

FERNANDES, Ivan. *Planejamento e organização do Turismo: uma abordagem desenvolvimentista com responsabilidade social e ambiental*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

FCP. Fundação Cultural Palmares. Lei Afonso Arinos: A primeira norma contra o racismo no Brasil. Publicado em 20/12/2018. Atualizado em 07/06/2023. Disponível em: <https://encurtador.com.br/QD86G>

FERREIRA, M.A.; CASAGRANDE, L. S. E quem disse que aqui não é o seu lugar? Por um turismo democrático e inclusivo para negros e negras. *Revista Mundi: Social e Humanidades*, v. 3, n. 1, p. 1–21, 2018. Disponível em: <http://periodicos.ifpr.edu.br/index.php?journal=MundiSH&page=article&op=view&path%5B%5D=665>

GIL, R.L. *Metodologia de Pesquisa. Tipos de pesquisa*. 2009. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/ecb/files/2009/09/Tipos-de-Pesquisa.pdf>

G1. Caso George Floyd: morte de homem negro filmado com policial branco com os joelhos em seu pescoço causa indignação nos EUA. Fonte BBC News. Publicado em 27/05/2020 Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2020/05/27/caso-george-floyd-morte-de-homem-negro-filmado-com-policial-branco-com-joelhos-em-seu-pescoco-causa-indignacao-nos-eua.ghtml>

GOMES, L.C.N. A interseccionalidade para além da academia: a práxis crítica dos movimentos de mulheres. *Revista Antropolítica*, v. 54, n. 3, Niterói, p. 559-565, 3. quadri., set./dez., 2022.

HINTZE, H.; JÚNIOR, A. Estudos críticos em turismo: a comunicação turística e o mito da democracia racial no Brasil. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, v. 1, n. 17, p. 57–72, 2012. Disponível em: <http://each.usp.br/turismo/publicacoesdeturismo/ref.php?id=49537>

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Município de Matinhos-PR. Consulta em 10/08/2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pr/matinhos.html>

KILOMBA, Grada. *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. Tradução de Jess Oliveira. Rio de Janeiro: Editora Cobogó, 2019.

KNUDSEN, Susanne V. Intersectionality – a theoretical inspiration in the analysis of minority cultures and identities in textbooks. In: BRUILLARD, Éric et al. 8th IARTEM conference on learning and educational media – 2005. Utrecht, The Netherlands: International Association for Research on Textbooks and Educational Media (IARTEM), pp. 61–76, 2006.

LIMA, G. Glória Maria foi a primeira pessoa no Brasil a usar Lei Afonso Arinos, *Metrópoles*, 2023. Disponível em: <https://www.metrololes.com/celebridades/gloria-maria-foi-a-primeira-pessoa-no-brasil-a-usar-lei-afonso-arinos>

MATINHOS. Portal Matinhos: história de Matinhos. Disponível em: <https://www.matinhos.com/historia-de-matinhos/>

MONSMA, K. Racionalização, racismo e mudança: um ensaio teórico com exemplos de pós-abolição paulista. XXVII Simpósio Nacional de História e Diálogo Social, Natal-RN, 2013. Disponível em: [https://snh2013.anpuh.org/resources/anais/27/1364748564\\_ARQUIVO\\_Monsmatrabalho.pdf](https://snh2013.anpuh.org/resources/anais/27/1364748564_ARQUIVO_Monsmatrabalho.pdf)

OLIVEIRA, N.A. Precisamos falar sobre racismo no turismo, 2021a. Disponível em: <https://www.seer.ufal.br/index.php/ritur/article/download/11889/9363/51890>

OLIVEIRA, N. A. Negros e turismo: análise da produção acadêmica sobre o tema em revistas vinculadas aos Programas de Pós-Graduação em Turismo no Brasil. *Rosa Dos Ventos - Turismo e Hospitalidade*, vol. 13, n. 1, 2021b. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/2221>

OLIVEIRA, N. A. Representação e representatividade dos negros em uma revista de turismo de luxo do Brasil. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, vol. 16, n. 1, 2022. Disponível em: <https://rbtur.org.br/rbtur/article/view/2325>

OMT. Organização Mundial do Turismo. *Turismo internacional, uma perspectiva global*. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2003a.

OMT. Organização Mundial do Turismo. *Guia de desenvolvimento do turismo sustentável*. Porto Alegre: Bookman, 2003b.

PERES, F. Criança de 4 anos é alvo de racismo em hotel de luxo no interior de SP. R7, 2018. Disponível em: <https://noticias.r7.com/sao-paulo/crianca-de-4-anos-e-alvo-de-racismo-em-hotel-de-luxo-no-interior-de-sp-29062022/>

PINHO, P. de S. Turismos Diaspóricos: Mapeando Conceitos e Questões. *Tempo Social*, v. 30, n.2, pp.113-131, 2018.

PLANA VIVÊNCIAS. Plana Vivências no Instagram: Os desafios de empreender em turismo. 2020. Disponível em <https://www.instagram.com/tv/CDAQSxvJe9w/>

RIOS, Flavia. O que é interseccionalidade e qual sua importância para a questão racial? *Nexo Políticas Públicas*. 2020. Disponível em: <https://pp.nexojornal.com.br/pergunte-a-um-pesquisador/2020/09/08/flavia-rios-interseccionalidade-e-a-questao-racial>

RODRIGUES, D. S. *Cidade em preto e branco: turismo, memória e as narrativas reivindicadas da São Paulo Negra*. Dissertação de Mestrado em Turismo. São Paulo: USP, 2021. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/003088695>

RODRIGUES, Z. Precisamos falar sobre a discriminação e racismo no turismo brasileiro. *Diário do Turismo*, 2021. Disponível em: <https://diariodoturismo.com.br/precisamos-falar-sobre-discriminacao-ou-racismo-no-turismo-brasileiro/>

SANTIAGO, L.; BORGES, H. Professora da UFRJ relata caso de racismo sofrido em um hotel na Zona Sul do Rio. *O Globo*, 2018. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/professora-da-ufrj-relata-caso-de-racismo-sofrido-em-hotel-na-zona-sul-do-rio-23230065>

SANTOS, A.P. Entregador é impedido por moradora de usar elevador social de prédio e denuncia mulher por injúria. Publicado em 06/02/2024 Disponível em: <https://g1.globo.com/rj/rio-de->

janeiro/noticia/2024/02/06/entregador-e-impedido-de-subir-em-elevador-de-predio-em-jacarepagua-lei-impede-restricoes-ao-uso.ghtml

SANTOS, D.B.R. Para além das cotas: A permanência de estudantes negros no ensino superior como política de ação afirmativa, 2009. Disponível em:

<https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/11778/1/Tese%20%20Dyane%20Santos.pdf>

SANTOS, J.; SÁ, N.C. A mulher negra viajante: experiências e estratégias de combate à sua (in)visibilidade no turismo. Revista de Turismo Contemporâneo, v. 9, n. 2, p. 252-269, maio/ago. 2021.

SCHUCMAN, L.V. A relação entre branquitude e privilégio. Ciência Hoje, 2020. Disponível em:

<https://cienciahoje.org.br/artigo/a-relacao-entre-branquitude-e-privilegio/>

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Boletim de tendência janeiro-fevereiro, 2020 – Afroturismo. Sebrae, 2020. Disponível em:

<https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/2221>

SILVA, T.P.; TRICÁRIO, L.T.; SILVA, Y.F. Turismo afro centrado e educação antirracista: relatos a partir da Hashtag #afroturismo no Instagram. Boletim de Conjuntura. v. 15, nº 45, 2023.

SOUZA, J. Turismo no Brasil, desigualdade social e o discurso das políticas públicas. Sociedade e Estado. V.37, n. 3, Sep-Dec 2022. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/se/a/Tw5T3XBCTTKkMkr4ZbxNnmk/>

UNU. Is Global Income Inequality Going Up or Down? United Nations University, 24 ago. 2016.

VIGNATI, Federico. Gestão de Destinos Turísticos: como atrair pessoas para polos, cidades e países. Rio de Janeiro: SENAC, 2012.

WIKIPÉDIA. Pesquisa sobre a cidade de Matinhos-PR. 2024. Disponível em:

<https://pt.wikipedia.org/wiki/Matinhos>

## AUTOMAÇÃO COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO SOCIAL NO AMBIENTE ESCOLAR - CADEIRA DE RODAS INTELIGENTE

Júlia Krauss Targino da Silva, julia.targino@aluno.cefet-rj.br, CEFET/RJ

Victor Aparecido de Jesus Paiva, victor.aparecido@aluno.cefet-rj.br, CEFET/RJ

Nathália Ramos Vieira, nathalia.vieira@aluno.cefet-rj.br, CEFET/RJ

Michel Costa de Oliveira, michel.costa@aluno.cefet-rj.br, CEFET/RJ

Victor Lessa Teixeira, victor.lessa@aluno.cefet-rj.br, CEFET/RJ

Marcelle Florencio da Silva, marcelle.florencio@aluno.cefet-rj.br, CEFET/RJ

Miriam Carmen Maciel da Nóbrega Pacheco, DSc, miriam.pacheco@cefet-rj.br, CEFET/RJ

### RESUMO

No Brasil, mais de 19 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022). Dentre elas, milhares são estudantes que enfrentam desafios diários relacionados à acessibilidade e mobilidade nos espaços escolares. Apesar dos avanços legislativos e de políticas públicas inclusivas, muitas instituições de ensino ainda carecem de infraestrutura adequada para garantir a autonomia desses alunos. Neste contexto, este projeto propõe o desenvolvimento de uma cadeira de rodas inteligente, equipada com sensores ultrassônicos, comandos de voz e sistemas de automação embarcados, com o objetivo de promover maior independência e segurança aos estudantes com deficiência física. A iniciativa baseia-se nos princípios da tecnologia assistiva e da automação como ferramentas de transformação social. Estudos como os de Bersch (2006) e Zappella et al. (2021) demonstram que soluções tecnológicas aplicadas à educação são capazes de reduzir a evasão escolar e fortalecer a autoestima e o desempenho acadêmico de alunos com deficiência. Assim, este projeto contribui para a construção de uma escola mais inclusiva, equitativa e preparada para acolher a diversidade humana.

**Palavras-chave:** Automação; Acessibilidade; Tecnologia Assistiva; Inclusão Escolar; Evasão Escolar.

### ABSTRACT

In Brazil, more than 19 million people have some type of disability, according to the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE, 2022). Among them, thousands are students who face daily challenges related to accessibility and mobility in school spaces. Despite legislative advances and inclusive public policies, many educational institutions still lack adequate infrastructure to guarantee the autonomy of these students. In this context, this project proposes the development of an intelligent wheelchair, equipped with ultrasonic sensors, voice commands, and embedded automation systems, with the aim of promoting greater independence and safety for students with physical disabilities. The initiative is based on the principles of assistive technology and automation as tools for social transformation. Studies such as those by Bersch (2006) and Zappella et al. (2021) demonstrate that technological solutions applied to education can reduce school dropout rates and strengthen the self-esteem and academic performance of students with disabilities. Thus, this project contributes to building a more inclusive, equitable school, better prepared to embrace human diversity.

**Keywords:** Automation; Accessibility; Assistive Technology; School Inclusion; School Dropout.



## INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no ambiente escolar é um compromisso pedagógico e social que busca assegurar igualdade de oportunidades e participação plena no processo educacional. Contudo, apesar da legislação vigente e de iniciativas institucionais, muitos estudantes com deficiência física enfrentam dificuldades cotidianas que comprometem seu desempenho e permanência escolar. Barreiras estruturais, arquitetônicas e sociais dificultam a mobilidade e o acesso a recursos educacionais.

Neste contexto, a automação e a tecnologia assistiva surgem como aliadas importantes na superação desses obstáculos. A utilização de cadeiras de rodas inteligentes é uma solução inovadora que possibilita maior independência e participação dos alunos com deficiência nas atividades escolares, além de fortalecer sua autoestima e sensação de pertencimento.

Este artigo apresenta o projeto de uma cadeira de rodas automatizada desenvolvida para uso em instituições educacionais, analisando seus impactos na inclusão social e educacional, com base em revisão bibliográfica e dados secundários.

## DESENVOLVIMENTO

### A Cadeira de Rodas Inteligente como Tecnologia Assistiva

O conceito de cadeira de rodas automatizada para o ambiente escolar envolve a combinação de sensores, inteligência artificial, controle de movimento e integração com dispositivos educacionais. A finalidade é proporcionar mobilidade autônoma e segura ao aluno PCD, reduzindo a dependência de terceiros e ampliando sua autonomia.

### Evasão Escolar e suas Causas Estruturais

De acordo com o Censo da Educação Superior (INEP, 2024), a taxa de evasão entre estudantes com deficiência é significativamente alta. Tal fenômeno está associado não apenas às dificuldades acadêmicas, mas também à exclusão social e à falta de acessibilidade física e tecnológica.

A escassez de equipamentos que facilitem a mobilidade, combinada à dependência constante de auxílio humano, resulta em desmotivação, frustração e abandono escolar. A ausência de recursos adaptados compromete diretamente a permanência desses estudantes, tornando urgente o investimento em soluções inclusivas.

### Acessibilidade e Autonomia: Proposta de Solução

A cadeira de rodas inteligente atua diretamente na raiz do problema: promove mobilidade independente e segura dentro do espaço escolar. Esta tecnologia permite ao aluno PCD maior



controle sobre sua locomoção, facilitando a integração com os colegas e o acesso aos espaços educacionais.

Além disso, sua implementação incentiva a adequação da infraestrutura escolar, com melhorias como rampas acessíveis, pisos antiderrapantes e sinalização apropriada. Tais mudanças beneficiam não só os alunos com deficiência, mas toda a comunidade escolar, promovendo um ambiente mais seguro e funcional.

A autonomia proporcionada pela cadeira de rodas também reduz a necessidade de acompanhamento constante por parte dos funcionários e professores, otimizando recursos humanos e possibilitando maior dedicação às atividades pedagógicas.

### **Impactos Educacionais e Sociais da Implementação**

A presença de tecnologias assistivas no ambiente escolar contribui para o desenvolvimento de uma cultura de inclusão desde os anos iniciais da formação escolar. Isso resulta na formação de cidadãos mais conscientes, empáticos e preparados para conviver com a diversidade.

Ao garantir condições adequadas para o desenvolvimento acadêmico de estudantes com deficiência, o projeto contribui para a redução da evasão escolar e melhora a escolarização deste grupo, refletindo em melhores indicadores sociais, como acesso ao ensino superior e empregabilidade.

Além disso, a implementação da cadeira de rodas inteligente fomenta a inovação com foco no bem comum, incentivando o surgimento de novas tecnologias voltadas à inclusão. O exemplo da escola pode ser replicado por outras instituições públicas e privadas, promovendo transformações sociais mais amplas.

### **METODOLOGIA**

De acordo com as necessidades do projeto, constatou-se a necessidade de aderir um design universal para o desenvolvimento de um protótipo. De acordo com Story (1998), um design universal define-se como um conjunto de produtos e/ou ambientes que podem ser usados por pessoas de diferentes idades e necessidades exclusivas, como é o caso de pessoas portadoras de deficiência físico motora. Tendo em vista atender as necessidades de um determinado grupo de pessoas portadoras de deficiência, o projeto foi baseado nos 7 princípios estabelecidos pela Faculdade de Design da Universidade Estadual da Carolina do Norte e orientados por Mace (1997). Segundo os ideais do autor, o design de uma Cadeira de Rodas Inteligente deve ser de uso equitativo, flexível, simples, intuitivo e com informações de fácil percepção – Não obstante, o protótipo deve ter tolerância a erros, demandar baixo esforço físico e ter tamanho e espaço para abordagem e uso. Desta forma, utilizando recursos tecnológicos e aplicando ideias de acessibilidade, é possível gerar um protótipo capaz de suprir a necessidade do projeto.

Como referência tecnológica, foram consultados alguns modelos de projetos existentes e lançados ao mercado, como “Vulcan: The Intelligent Robotic Wheelchair” da Universidade de Engenharia e Computação de Michigan; a “RoboChair”, projeto da Universidade de Essex no Reino Unido com o Instituto de Automação da Academia Chinesa de Ciência; E o projeto “Kit Wheelie 7” da Intel e a Hoobox Robotics. As premissas adotadas ao projeto, visam extrair o máximo de recursos possíveis de grandes referências no mercado tecnológico, com objetivo de formular um protótipo acessível e otimizado.

Figura 7 – Vulcan “The Intelligent Robotic Wheelchair”



Fonte: Kuipers, Johnson, & Park, 2016

A estrutura do protótipo realizado pelos autores deste presente documento, definiu-se como um sistema aplicado a uma cadeira de rodas motorizada, segregando os componentes em: Microcontrolador; Motores atuantes; Sensores; Dispositivo de Entrada para controle manual; Estrutura física da cadeira e Bateria de Alimentação.

### **Controlador**

A princípio, para pensar em um sistema otimizado e com amplas funcionalidades, é necessário escolher o microcontrolador que atende às necessidades requeridas. Neste projeto, optou-se por adotar o Arduino Uno como microcontrolador, por possuir uma ampla gama de compatibilidade com sensores, favorecendo ao suporte sensorial fornecido ao usuário da CRI (Cadeira de Rodas Inteligente). Cabe ressaltar que, o controlador é contemplado pela possibilidade de integração com outros microcontroladores - como o ESP32 que permite a conexão com internet Wi-fi, possibilitando-o aumentar a capacidade de processamento por softwares mais pesados, aumentando as funcionalidades do protótipo, e fornece portabilidade com o Bluetooth, que se comunica diretamente com outros atuadores, sem necessitar de cabos de comunicação.

Todos estes recursos potencializam a assistência que a CRI fornece ao usuário, e permitem futuras melhorias ao projeto, pelo fato do sistema possuir código aberto.

Figura 8 – Arduino Uno



Fonte: Hodgkinson, & Adobe Stock, 2025

## Sensores

Os sensores são de suma importância para o projeto, sua utilização permite com que o controlador tome decisões baseadas em estímulos físicos, automatizando recursos e poupando esforço do usuário. Na Cadeira de Rodas Inteligente (CRI), optou-se pela utilização garantida desses sensores:

### Sensor Ultrassônico

O Sensor Ultrassônico funciona por meio de ondas enviadas ciclicamente em seu entorno, que ao realizar a medição do tempo levado para a recepção do eco produzido no momento em que a onda se choca com um corpo capaz de refletir o som, envia um sinal que pode ser usado pelo controlador para alguma funcionalidade.

Neste projeto, optou-se pelo Sensor Ultrassônico para realizar o controle do quão próximo a CRI está de objetos variados, de forma que a integridade física do usuário é garantida, de modo que o controlador realize alguma ação quando a cadeira está se aproximando em uma velocidade elevada de algum objeto ou parede, possibilitando sua frenagem de forma amenizada.

Será instalado um sensor em cada lateral da cadeira para que o sistema realize um alcance de 360°.

Figura 9 – Sensor Ultrassônico



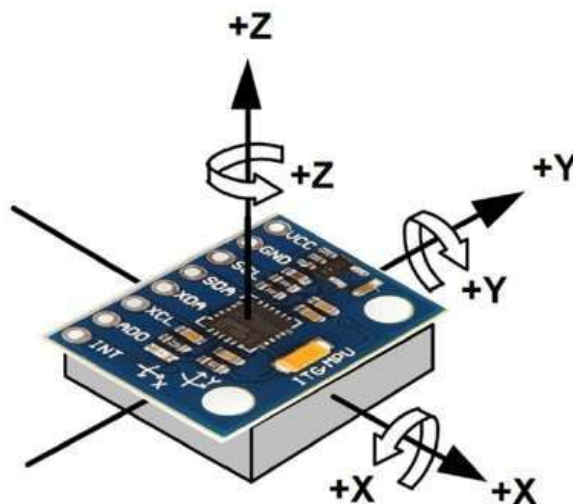
Fonte: (RH Materiais Elétricos, 2025)

### Sensor de inclinação (Giroscópio)

O Giroscópio atua como um sensor quando ele detecta a velocidade angular de um determinado ponto. Ao girar em torno de seu próprio eixo, o sistema entende que houve uma queda e envia um sinal ao processador, que solicita ajuda e entra em modo de emergência, garantindo suporte ao usuário em casos de acidente.

Será instalado um sensor no eixo central da cadeira, abaixo do assento do usuário, e outro secundário que realiza a medição de velocidade do usuário, formando um sistema de malha com o controlador e os motores, para prover segurança ao usuário por meio de uma velocidade máxima permitida à sua condução.

Figura 10 – Sensor de Inclinação (Giroscópio)



Fonte: Castro, & Arduino Ômega Blog, 2021

### Sensor de Visão Computacional

O sensor de visão computacional é semelhante a uma câmera que envia informações para um servidor dedicado realizar seu processamento e enviar sinais ao controlador. Sua utilização no projeto é crucial, pois permite uma ampla gama de funcionalidades ao usuário, entre algumas

funcionalidades, pode-se citar: Realização do controle de movimento por meio de gestos faciais, identificação do estado de saúde do usuário, certificação de uso para economia de energia da bateria do sistema.

Este recurso seria instalado em uma extensão no apoio de braço cadeira, voltado ao usuário, permitindo sua autonomia de movimentação e garantindo sua segurança.

Figura 11 – Sensor de visão com Inteligência Artificial integrada



Fonte: KEYENCE CORPORATION, 2025

### **Microcomputador com Tela interativa Touch Screen**

O microcomputador forneceria suporte ao usuário em ambiente de sala de aula, ao instalar a tela interativa fixado por suporte articulado preso ao apoio de braço da cadeira, o usuário teria a disponibilidade de um computador em sua CRI, auxiliando em seu aprendizado. Cabe ressaltar que o microcomputador trabalharia em conjunto com o controlador, sendo possível demonstrar informações em tempo real através da tela interativa, como: alertas de falhas, nível de bateria, inclinação do terreno, velocidade da cadeira, além de acesso à internet e e-mails.

Figura 12 – Monitor Tela Interativa ViewBoard Mini IFP2410

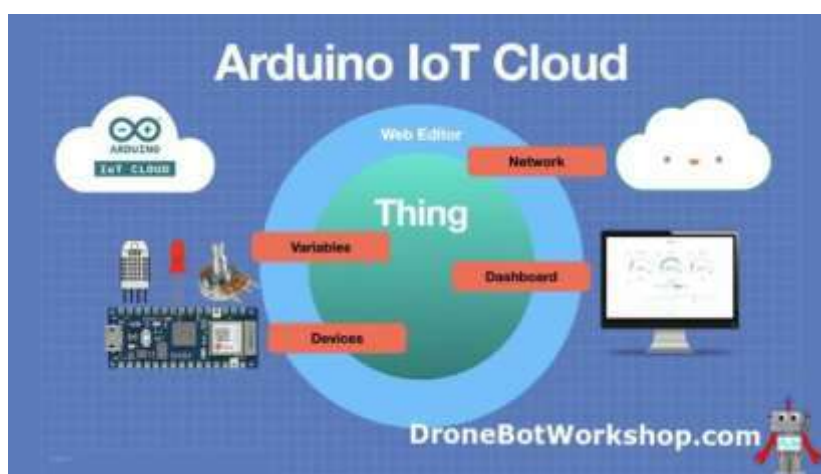


Fonte: Vetorscan Soluções Corporativas, 2025

## Arduino IoT Cloud

Com finalidade de aplicar conceitos de “Internet das Coisas (IoT)” à CRI, de modo que o protótipo interaja com dispositivos por meio de uma rede Wi-fi, para que seja possível refinar recursos de acessibilidade, de maneira automatizada, como: abertura de portas, solicitações de elevadores, integração de aplicativos para assistência pessoal, entre outros recursos. Optou-se por utilizar o Arduino IoT Cloud, para possibilitar a integração do Controlador ao ambiente de Nuvem, oferecendo maior autonomia ao usuário e confiabilidade do sistema, permitindo suporte de terceiros em casos de necessidade.

Figura 13 – Diagrama Arduino IoT Cloud



Fonte: DroneBotWorkshop, 2025

## Cadeira Motorizada e Joystick (Controle Manual)

A base da estrutura da cadeira terá capacidade de suportar modificações e integrar-se com componentes eletrônicos. Resistência, leveza e ergonomia também são pontos importantes os quais irão fornecer segurança e conforto ao usuário. Os motores utilizados serão de corrente contínua, com torque adequado para suportar o peso do usuário e da estrutura adicional, mantendo uma boa performance em diferentes tipos de terreno.

Os motores serão controlados por meio do microcontrolador, com o suporte de drivers de motor que permitirão o controle de velocidade e direção. Para garantir maior segurança, será implementado um sistema de frenagem automática acionado por sensores ultrassônicos em caso de aproximação excessiva de obstáculos.

Ademais, o joystick é um componente fundamental, que permite ao usuário ajustar através de botões a velocidade e controle da cadeira em todas as direções (para a frente, ré, esquerda, direita). Será integrado ao microcomputador o qual fornecerá status da bateria, velocidade da cadeira, falhas, botões desligar/ligar, modos de operação e ajuste da inclinação e declinação, além de outras funcionalidades.

Figura 14 – Cadeira de rodas motorizada com integração de Joystick



Fonte: Power Lite, 2025

### Fonte de Alimentação

A fonte de alimentação é uma das partes fundamentais que compõem a cadeira de rodas motorizadas, devendo fornecer energia suficiente para a alimentação do motor, sensor, microcontrolador, microcomputador com tela touch e os demais. Pensando em uma fonte de alimentação com durabilidade e segurança, serão usadas duas baterias recarregáveis de íons de lítio de 24V 70Ah, em paralelo, que atenderá todo o sistema da cadeira, tendo autonomia de 6 a 8 horas dependendo do uso diário, suporte ao motor, sensores, tela e conectividade, integração com Arduino, Bluetooth e Wi-Fi.

Figura 15 – Bateria 24V 70Ah



Fonte: TheEnergy, & Mercado Livre, 2025

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A cadeira de rodas automatizada não representa apenas um avanço tecnológico, mas um instrumento concreto de transformação social e educacional. Ao proporcionar mobilidade autônoma e promover a inclusão escolar de estudantes com deficiência física, o projeto enfrenta as causas estruturais da evasão e reforça a importância da equidade no acesso à educação.

A iniciativa demonstra como a tecnologia pode e deve estar a serviço da cidadania e do bem-estar coletivo. Sua aplicação no ambiente escolar transforma a escola em um espaço mais justo, democrático e acolhedor, onde todos os estudantes têm as condições necessárias para se desenvolver plenamente.

Desta forma, a cadeira de rodas inteligente constitui-se não apenas como um recurso de acessibilidade, mas como símbolo de uma educação inclusiva e transformadora. Ao investir em automação com propósito social, avança-se na construção de um futuro mais acessível, humano e igualitário.

Conclui-se então que, promover o uso de tecnologias acessíveis nas escolas representa um passo essencial para garantir uma educação verdadeiramente inclusiva. Essa iniciativa não apenas atende às demandas de alunos com deficiência, mas também transforma o ambiente escolar em um espaço mais acolhedor e igualitário para todos. Ao incentivar a criação de soluções inovadoras voltadas ao bem coletivo, o projeto fortalece o desenvolvimento da tecnologia assistiva e motiva outras instituições a seguirem o mesmo caminho. Esta mudança não se restringe ao espaço físico da escola, pois contribui para a construção de uma sociedade mais consciente, empática e justa. Além disso, a proposta estimula novas formas de pensar a educação, valoriza as diferenças individuais e promove uma convivência baseada no respeito mútuo. Desta forma, o projeto se torna um exemplo de como a união entre educação e inclusão pode gerar impactos duradouros, tanto na vida dos estudantes quanto na formação de cidadãos mais engajados com a transformação social.

Para ações futuras, recomenda-se: Montagem de um protótipo que obedece aos requisitos especificados para realização de testes, abordagem com estudos realizados em campo para apresentar o projeto aos observadores externos e realizar tentativas de reduzir custos de produção para maior acessibilidade financeira.

## REFERÊNCIAS

AMAZON. **Alexa Voice Services Documentation**. Disponível em:

<https://developer.amazon.com/en-US/docs/alexa>. Acesso em: 12 maio 2025.

BERSCH, R. **Introdução à tecnologia assistiva**. Porto Alegre: Assistiva, 2006. Disponível em:

[https://www.assistiva.com.br/Introducao\\_Tecnologia\\_Assistiva.pdf](https://www.assistiva.com.br/Introducao_Tecnologia_Assistiva.pdf). Acesso em: 12 maio 2025.

Braga, Rodrigo Antonio Marques; Pazmino, Ana Veronica; Msc., Ivan Medeiros; Ambrosi, Matheus Alberto; **"DESIGN DE UMA CADEIRA DE RODAS INTELIGENTE"**, p. 3542-3553. In: Anais do 11º Congresso Brasileiro de Pesquisa e Desenvolvimento em Design [= Blucher Design Proceedings, v. 1, n. 4]. São Paulo: Blucher, 2014.

BRASIL. **Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP)**. Censo da Educação Superior 2023: resumo técnico. Brasília: INEP, 2024.

GOOGLE. **Google Cloud Speech-to-Text**. Disponível em: <https://cloud.google.com/speech-to-text>. Acesso em: 12 maio 2025.

ISSN 2318-6968, DOI 10.5151/designpro-ped-00741

**PESQUISADORES suíços desenvolvem cadeiras de rodas inteligentes**. [S. l.], 2025. Disponível em: <https://www.swissinfo.ch/por/ciencia/pesquisadores-su%C3%AD%C3%A7os-desenvolvem-cadeiras-de-rodas-inteligentes/87653380>. Acesso em: 16 jun. 2025.

SILVA, J.; PIMENTEL, A. **A inclusão no ensino superior: vivências de estudantes com deficiência visual**. Revista Brasileira de Educação Especial, Bauru/SP, v. 28, p. 121-138, 2022.

SOUZA, Juarez Benicius Braga de et al. **Concepção da Estrutura do Sistema Tecnológico de uma Cadeira de Rodas Inteligente Adaptada ao Utilizador: Mestrado em Multimédia**. FACULDADE DE ENGENHARIA DA UNIVERSIDADE DO PORTO, [S. l.], p. 1-110, 1 nov. 2011. Disponível em: <https://l1nq.com/IQAYP>. Acesso em: 16 jun. 2025.

SOUZA, Luis Fernando Freire de. **PROJETO E CONSTRUÇÃO DOS SISTEMAS DE AUTOMATIZAÇÃO E DA ESTRUTURA DE UMA CADEIRA DE RODAS MULTIFUNCIONAL COM BASE EM DEMANDAS DE USUÁRIOS**. Programa de Pós-Graduação em Engenharia Elétrica Associação ampla UFSJ/CEFET-MG, São João del-Rei, p. 1-149, 1 jan. 2020. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/ppgel/243-2020-10-23-DissertacaoLuisFernandoSouza.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2025.

ZAPPELLA, G. N. et al. **The role of assistive technology in fostering inclusive education: strategies and tools to support change**. ResearchGate, 2021. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/349838151>. Acesso em: 12 maio 2025.

## MÉTODO MAMA DE ALFABETIZAÇÃO (*MAMA LITERACY METHOD*) NA EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS(EJA) E AUTOALFABETIZAÇÃO

MOSSO, Mario Manhães, DSc, mariomanhaes@yahoo.com.br, CEFET/RJ

### RESUMO

Esta pesquisa ocorreu entre outubro e novembro de 2024, com a autorização da Secretaria de Educação (Departamento EJA) de Belford Roxo e da Direção da Escola Municipal Professor Alcides Cabral de Freitas, Estrada Manoel de Sá, 350, Parque Amarin, Lote XV, Belford Roxo, foi aplicado o Método MAMA de Alfabetização (*MAMA Literacy Method*) para a turma EJA (Educação de Jovens e Adultos), do Primeiro Ano do Primeiro Ciclo do Ensino Fundamental. O objetivo da pesquisa experimental: testar a eficácia do método para o referido público e testar o método como sistema de *autoalfabetização*. A pesquisa experimental foi executada como um reforço na alfabetização, sem interferir em nenhum momento no processo do Sistema EJA de ensino federal. Para tanto, foi cedida uma sala e os alunos escolheram dias e horários melhores para eles e fora dos horários do EJA. A prefeitura, através da Secretaria de Educação e a Direção Escolar, cedeu o local, o acesso aos alunos, todos com as devidas autorizações – Apêndice A). A metodologia foi utilizada foi de uma pesquisa conclusiva causal, onde buscamos uma relação de causa e efeito, não probabilística e por conveniência. Os resultados mostraram que o Método MAMA de Alfabetização ensina a ler em sete semanas, para alunos do EJA, com duas aulas por semana (formato presencial), e que melhora claramente a capacidade de leitura no sistema virtual (um vídeo por dia, durante sete dias).

**Palavras-chave:** Leitura, Alfabetização, Fundamental I, Fundamental II, Métodos de leitura, leitura de decodificação

### ABSTRACT

This research took place between October and November 2024, with the authorization of the Belford Roxo Department of Education (EJA Department) and the Administration of the Professor Alcides Cabral de Freitas Municipal School, Estrada Manoel de Sá, 350, Parque Amarin, Lote XV, Belford Roxo. The MAMA Literacy Method was applied to the EJA (Youth and Adult Education) class in the first year of elementary school. The objective of the experimental research was to test the effectiveness of the method for this population and to test the method as a self-literacy system. The experimental research was carried out as a reinforcement of literacy instruction, without interfering at any point in the EJA (Youth and Adult Education) federal education system. To this end, a room was provided, and the students chose days and times that were best for them, outside of EJA (Youth and Adult Education) hours. The city government, through the Department of Education and the School Board, provided the location and access to the students, all with the necessary authorizations (Appendix A). The methodology used was conclusive causal research, where we sought a cause-and-effect relationship, non-probabilistic and for convenience. The results showed that the MAMA Literacy Method teaches reading in seven weeks, for EJA students, with two classes per week (in-person format), and that it clearly improves reading ability in the virtual system (one video per day, for seven days).

**Keywords:** Reading, Literacy, Elementary I, Elementary II, Reading methods, decoding reading

## INTRODUÇÃO

### Método MAMA de Alfabetização

“Então o capacete foi retirado de sua cabeça e a luz...

- Aqui está o seu cartão, George. O que diz aí?

George olhou para o cartão mais uma vez e soltou um grito estrangulado. Os sinais não eram mais simples sinais. ... Ele como que podia ouvir as letras sussurradas, enquanto as olhava.

- Diz... diz... “Platen, George. Nascido...

- Você já sabe ler, George – disse o médico – Acabou.”. Isaac Asimov (1977).

O desenvolvimento de uma pessoa, de um grupo, de uma nação vem do conhecimento. Este, por sua vez, se forma a partir das informações. Captamos as informações através dos sentidos, misturando e processando dados. E a visão, e a leitura, nos permite ler. A capacidade de ler é a primeira e mais importante forma de chegarmos a um conhecimento mais complexo e mesmo o mais básico. Logo, a leitura é a base para a formação do conhecimento, sua parte essencial e quase obrigatória

O Método MAMA nasceu em 1999, com alfabetização de povo de rua (MOSSO, 2024b). Tem sete (7) fases, unidades ou níveis. E, tanto para alunos pobres da África, para alunos brasileiros nos mais diversos níveis sociais e de conhecimento quanto para os alunos EJA (Brasil), ele foi planejado para duas aulas por semana, repetidas, para cada fase, menos para as fases um e dois. Mas como as unidades um e dois são fáceis, no caso do EJA, é possível fazer as unidades um e dois na mesma aula ou na mesma semana. A organização tradicional, considerando pessoas que não reconhecem nem as vogais, é a seguinte:

Tabela 20 – Plano de organização das aulas do Método MAMA de Alfabetização (presencial)

Unidade\Semana	S1		S2		S3		S4		S5		S6	
Aula	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
Fase/nível	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7

Total: seis (6) semanas.

Fonte: Elaborado pelo Autor deste Estudo

O Método MAMA existe também no meio virtual (Método MAMA de autoalfabetização), onde a criança ou o adulto aprende sozinho a ler, também em sete níveis, através de sete vídeos que estão disponíveis na Internet (<https://mariomanhaes.com.br/livros/a-lua-ou-um-menino/>) e no YouTube (<https://youtu.be/6Ute-Qt2zjI?si=VBkHQm1lLtWiOfAq>).

Este trabalho foi executado utilizando os alunos da referida escola, no modelo MAMA Presencial e no Modelo MAMA de Autoalfabetização (virtual), quer dizer, alguns foram às aulas presenciais e outros receberam os vídeos em seus celulares. A verificação dos resultados foi feita em ambos os grupos.

O Método MAMA de Alfabetização é feito em escrita cursiva, mais precisamente na fonte *Cursive Brazil 2*, fonte livre (*free*) que está disponível para instalação em qualquer computador através da Internet (*Iden. Op. Cit.*).

#### **As etapas, resumidamente, até a avaliação:**

1. Apresentação do processo de pesquisa a Dirigentes da área educacional de Belford Roxo e recolhimento das devidas autorizações;
2. Apresentação à Diretora da Escola, ao corpo docente e à equipe de coordenação;
3. Apresentação do processo de avaliação inicial dos alunos e pedido de participação da equipe da escola nas avaliações, para dar total transparência ao processo e para que todos pudessem avaliar os resultados ao final do trabalho;
4. Apresentação da pesquisa aos alunos e identificação dos alunos voluntários;
5. Avaliação do nível de alfabetização dos alunos. Ob.: Eles não sabiam que somente os alunos identificados como analfabetos participariam da pesquisa;
6. Seleção dos alunos voluntários aptos a participar da pesquisa. A justificativa que demos à turma sobre os voluntários aceitos foi que precisávamos executar o programa com os alunos que mais precisavam de reforço, para não haver constrangimento;
7. Definição do início da pesquisa experimental (aplicação do Método MAMA) para o grupo de aulas físicas e para o grupo de aulas virtuais (vídeos), local e horários. O grupo das aulas físicas, em dois dias por semana, intercalados, segundas e quartas-feiras, das 7:00h às 9:30h (aulas com duração aproximada de duas horas e meia). O grupo de aulas virtuais, em sete dias corridos, a partir do recebimento dos vídeos;
8. Acompanhamento e controle, pela direção escolar, de todo o processo;
9. Início das aulas físicas e virtuais (execução da pesquisa experimental);
10. Avaliação dos alunos presenciais ao final de cada semana;
11. Avaliação final dos dois grupos;
12. Apresentação da comparação entre as avaliações iniciais e finais, para demonstrar a evolução com o método.

## **ANÁLISE DO RESULTADO**

### **Avaliação Inicial do Grupo Presencial**

Para identificarmos a real transformação oriunda da aplicação do método, era necessário avaliarmos a capacidade de leitura dos alunos antes do experimento.

A avaliação diagnóstica foi muito abrangente, porque buscávamos também fazer adequações ao público-alvo, uma vez que o Método MAMA, apesar de ser utilizado na



alfabetização de adultos, nunca antes fora aplicado a uma turma EJA. Portanto, só colocaremos aqui as considerações sobre o nível encontrado de alfabetização dos alunos.

Utilizamos para isso o primeiro conceito de “pessoa alfabetizada” da UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura), que dizia ser alfabetizada “a pessoa capaz de ler um bilhete simples”. A UNESCO não apresenta mais esse conceito e sim o conceito de letramento. Só foi possível resgatar o conceito inicial através da primeira publicação do livro que criou o método (2006).

O primeiro nível da leitura é o processo de codificação e de decodificação. A letra é um código na medida que representa um som, ou mais de um. O aluno assimila esse código e quando o decodifica em voz alta ele lê uma letra. Juntando os sons, ele lê uma palavra e em seguida, uma frase. Então está capacitado a ler um bilhete básico (HOGABOAM e PERFETTI, 1978) e (WANG *et. Ali*, 2019).

Voltando à avaliação inicial, a parte levada em consideração foi o texto em letra bastão que está no canto direito inferior da folha, porque a maior parte dos alunos do EJA são alfabetizados em letra bastão ou em letra de forma. A letra cursiva é pouco utilizada para adultos, no Brasil.

O aluno deveria ler, em silêncio ou não, e executar o que estava escrito, o que mostraria que ele(a) entende um bilhete simples.

Quatro professores fizeram as avaliações de cada três alunos (a turma toda).

Seis alunos foram selecionados para o grupo presencial. Entretanto, um deles não compareceu a nenhuma aula e outro, que foi a todas as aulas, faltou a avaliação final. Desta forma, apenas quatro alunos fizeram todo o programa, com avaliação inicial e final.

A seguir as avaliações de nível dos alunos participantes, antes do início do programa:

Figura 16 – Avaliação Inicial de Jandira

TESTE – Método MAMA de Alfabetização PROFESSOR, SIGA OS SUBLINHADOS E SUA ORDEM.

Aluno (a): Jandira

<p><b>Fase 1</b> a e é i e u p pa pé pe</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> ai pa pa i ei ai ao ei pai ei eu ui ia</p>	<p><b>Fase 2</b> ta te ma mer ve de mãe sa bem da</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> ce xape nore dade tudo pate pata da bombam amor dei</p>
<p><b>Fase 3</b> ca ca mãe le cae tem vem be ro la ga</p> <p><b>7ª peça para ler a lógica fônica**</b> <b>Movimento ocular e lógica fônica</b> nos coes pipi tem e cae O cabelo mãe tem pae gate caiu vaca gale vem viu.</p>	<p><b>Fase 4</b> era ra vez que nha ba li ra nha nhe s as es ni um is</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> era vez uma que rata barata quera era uma vez e rata quera quera tinha banheira querida lili dois ratos na minha era galinha um dois</p>
<p><b>Fase 5</b> que qui mu lher pa ma já ja fa fe</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> quere ca qui a qui que alha e alha alha a mulher calher fada mulher feijão já comeu.</p>	<p><b>Fase 6</b> gra dar quem be pri pra bra ba pi faz cer mas ver gul</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> vem tem quem prima braba quem faz faz mas fez cer certo céu ver verde vermelha gu gul azul mal mel</p>
<p><b>Fase 7</b> ban bum quer he mem dan ca ca lu cha ve ba je rona</p> <p><b>6ª peça para ler a lógica fônica**</b> <b>Movimento ocular e lógica fônica</b> banda faz bumbum hoje quer dançar homem dança brace dança brace homem livro chuva chave lá livro</p>	<p>F1- F2- F3- F4- F5- F6- F7-</p> <p><b>2ª peça para o(a) aluno(a) ler e fazer: **</b> <b>LEVANTE O BRAÇO. TIRE UM PÉ DO CHÃO.</b> X</p> <p><b>APONTE PARA O CÉU.</b> X</p> <p><b>AGORA DIGA: AU AU.</b> ✓</p> <p>* ANALFABETO</p>

**\*\*1ª Visão:** sublinhe o que o(a) aluno(a) NÃO estiver lendo

pa pa ✓

pape OPA

pipipa PAPIPE ✓

Fonte: Elaborado pelo Autor deste Estudo

Figura 17 – Avaliação Inicial Maria das Graças

TESTE – Método MAMA de Alfabetização **PROFESSOR, SIGA OS SUBLINHADOS E SUA ORDEM.**

Aluno (a): Maria das Graças

<p><b>Fase 1</b> a e é i e u p pa pé pe</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> ai pa pa i ei ai ae ei pai ei eu ui ia</p>	<p><b>Fase 2</b> la te ma mar ra da mãe ra bem da</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> ae sape rorre dade tude pate pata da bambam amon dei</p>
<p><b>Fase 3</b> ca ca mãe la cãe tem vem be ro la ga</p> <p><b>7ª peça para ler a lógica fônica**</b> <b>Movimento ocular e lógica fônica</b> ve caca pipi tem e cãe O cabelo mãe tem pôe gato saiu vaca galo vem uiu</p>	<p><b>Fase 4</b> era na vez que nha ba li ra nha nhe s as es mi um is</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> era vez uma que nate barata quera era uma vez e nate quera quera tinha banheira querida lili dois nates me minha era galinha um dois.</p>
<p><b>Fase 5</b> que qui mu lher pa me já jõe fa fa</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> quere ca qui a qui que elha e elha elha a mulher celher fada mulher feijão já comeu</p>	<p><b>Fase 6</b> que den quem ba pri pra bra ba pi faz cer mas ven gul</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> vem tem quem prima braba quem faz fez mas fez cer certa céu ven verde vermelha qu gul azul mal mel</p>
<p><b>Fase 7</b> ban bun quer ha mem dan so sa lu cha ve ba je rra</p> <p><b>6ª peça para ler a lógica fônica**</b> <b>Movimento ocular e lógica fônica</b> banda faz bumbum hoje quer dançar homem dança brasa dança brasa homem lirona chuva cheve lá lirona</p>	<p>F1- F2- F3- F4- F5- F6- F7-</p> <p><b>2ª peça para o(a) aluno(a) ler e fazer: **</b> <b>LEVANTE O BRAÇO. TIRE UM PÉ DO CHÃO.</b></p> <p><b>APONTE PARA O CÉU.</b></p> <p><b>AGORA DIGA: AU AU.</b></p> <p><i>Não lê!</i></p> <p><b>*ANALFABETA</b></p>

**\*\*1ª Visão:** Sublinhe o que o(a) aluno(a) NÃO estiver lendo

papa PO  
U

papê OPA

pipipa PAPIPE

Fonte: Elaborado pelo Autor deste Estudo

Figura 18 – Avaliação Inicial Rosana

*Obs: só conhece as vogais*

TESTE – Método MAMA de Alfabetização

PROFESSOR, SIGA OS SUBLINHADOS E SUA ORDEM.

Aluno (a): rosana da silva

<p><b>Fase 1</b> a e é i e u p pa pé pe</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> ai pa pa i ei ai ae ei pai ei eu ui ia</p>	<p><b>Fase 2</b> ta te ma men me da mãe na bam da</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> ae sape vovô dade tude pate pata da bambom amem dei</p>
<p><b>Fase 3</b> ca ca nãe la cãe tem vem be v la ga</p> <p><b>7ª peça para ler a lógica fônica**</b> <b>Movimento ocular e lógica fônica</b> me caca pipi tem a cãe O cabelo nãe tem pãe gate caui vaca gale vem viu</p>	<p><b>Fase 4</b> era ra vez que nha ba li no nha nha s as as mi um in</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> era vez uma que nate barata quere era uma vez a nate quere quere tinha banheiro querida lili dois nates me mimhe era galinha um dois</p>
<p><b>Fase 5</b> que qui mu lher pa ma já jãe fa fe</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> quere ca qui a qui que alha e alha alha a mulhar calher fada mulher feijãe já cameu</p>	<p><b>Fase 6</b> gra dar quem ba pri pra bra ba pi faz cer mas ver gul</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> vem tem quem prima braba quem faz fez mas fez cer certo céu ver verde vermelha zu gul azul mal mel</p>
<p><b>Fase 7</b> ban bun quer he mem dan se sa lu cha ve be je vovô</p> <p><b>6ª peça para ler a lógica fônica**</b> <b>Movimento ocular e lógica fônica</b> banda faz bumbum heje quer dançar hemem dança braca dança braca hemem livro chuva chove lá livro</p>	<p>F1- F2- F3- F4- F5- F6- F7-</p> <p><b>2ª peça para o(a) aluno(a) ler e fazer: **</b> <b>LEVANTE O BRAÇO. TIRE UM PÉ DO CHÃO.</b></p> <p><b>APONTE PARA O CÉU.</b></p> <p><b>AGORA DIGA: AU AU .</b></p> <p><i>* ANALFABETO</i></p>

**\*\* 1º Visão:** Sublinhe o que o(a) aluno(a) NÃO estiver lendo

pepa PO

pape OPA

pepipa PAPIPE

Fonte: Elaborado pelo Autor deste Estudo

Figura 19 – Avaliação Inicial Julita

TESTE – Método MAMA de Alfabetização

PROFESSOR, SIGA OS SUBLINHADOS E SUA ORDEM.

Aluno (a): Julita Maria Mendes

<p><b>Fase 1</b> a e é i e u p pa pé pe</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> ai pa pá i ei ai ae ei pai ei eu ui ia</p>	<p><b>Fase 2</b> ta te ma men ve do mãe sa bom da</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> ae sape vove dade tudo pate pata da bambom amor dai</p>
<p><b>Fase 3</b> ca ca mac la cae tem vem be no la ga</p> <p><b>7º peça para ler a lógica fônica**</b> <b>Movimento ocular e lógica fônica</b> ve cae pipi tem a cae O cabelo não tem pão gato caiu vaca gala vem uiu</p>	<p><b>Fase 4</b> era na vez que nha ba li ra nha nha s an es ni um is</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> era vez uma que rato barata quere era uma vez e rato quere quere tinha banheira querida lili dois ratos me minha era galinha um dois</p>
<p><b>Fase 5</b> que qui mu lher pa ma já jáo fa fe</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> quere ca qui a qui que alha e alha alha a melhor calher fada mulher feijão já comeu</p>	<p><b>Fase 6</b> gra dar quem be pre pra bra ba pi faz cer mas ver gul</p> <p><b>Movimento ocular e lógica fônica</b> vem tem quem prima braba quem faz fez mas fez cer cento céu ver verde vermelha zu gul azul mal mel</p>
<p><b>Fase 7</b> ban bun quer ha mem dam se sa lu cha ve ba je vve</p> <p><b>6º peça para ler a lógica fônica**</b> <b>Movimento ocular e lógica fônica</b> bando faz bumbum hoje quer dançar hamem dança braca dança braca hamem livona chupa chove lá livona</p>	<p>F1- F2- F3- F4- F5- F6- F7-</p> <p><b>2º peça para o(a) aluno(a) ler e fazer: **</b> <b>LEVANTE O BRAÇO. TIRE UM PÉ DO CHÃO.</b></p> <p><b>APONTE PARA O CÉU.</b></p> <p><b>AGORA DIGA: AU AU .</b></p> <p><i>* ALFABETIZADA/LEITURA MUITO LENTA</i></p>

**\*\* 1º Visão:** Sublinhe o que o(a) aluno(a) NÃO estiver lendo

papa PO

pape OPA

pepapa PAPIPE

Fonte: Elaborado pelo Autor deste Estudo

A aluna, Julita, compreendeu cada frase entre dez e quinze segundos, e respondeu ao cada comando a partir de vinte segundos.

Em uma leitura padrão (sem correr), cada frase demora dois segundos para o entendimento e três para a resposta.

### **Avaliação Final do Grupo Presencial**

Como apresentado na introdução, o Método MAMA de Alfabetização é em letra cursiva, e com algumas adaptações. Portanto, a avaliação foi em cursiva.

Vale destacar também a diferença na complexidade dos textos a seguir em relação às frases da primeira avaliação.

Como as respostas foram a lápis, perderam visibilidade. Temos os originais arquivados, caso haja a necessidade de comprovação.

Se esses alunos não sabem ler, também não sabem escrever.

Como conhecem os números de um a dez, conseguiram escrevê-los em algumas respostas que tinham números. Também lhe foi ensinado que deveriam fazer um risco (X) na resposta certa.

A seguir apresenta-se as avaliações após o experimento:

Figura 20 – Avaliação Final Rosana

Dois mais três é 15 ROSANA  
 Cinco mais cinco é 10  
 Três menos um é 2  
 Um mais um mais um é 3  
 Abra os braços.  
 Quantas mãos você tem? 2  
 Qual é o nome do seu pai? 53  
 O que você usa para lavar?  
 Você tem filhos? 2  
 Quantos pés tem uma pessoa? 2  
 Qual é a sua idade? 2  
 A sua idade menos dois é 0  
 Assine o seu nome: Rosana

José deu um livro para João.

Quem ganhou um livro:

- a) Pedro
- b) João
- c) Ana
- d) José

Maria escova os dentes com a escova, mas a Marta escova com o dedo. Quem escova os dentes com o dedo?

- a) João
- b) Marta
- c) Ana
- d) Maria

Fonte: Elaborado pelo Autor deste Estudo



· José deu um livro para João.

Quem ganhou um livro:

a) Pedro

b) João

c) Ana

d) José

Maria escova os dentes com a escova, mas a Marta escova com o dedo. Quem escova os dentes com o dedo?

a) João

b) Marta

c) Ana

d) Maria

Fonte: Elaborado pelo Autor deste Estudo



José deu um livro para João.

Quem ganhou um livro:

a) Pedro

~~b) João~~

c) Ana

d) José

Maria escova os dentes com a escova, mas a Marta escova com o dedo. Quem escova os dentes com o dedo?

a) João

~~b) Marta~~

c) Ana

d) Maria

Fonte: Elaborado pelo Autor deste Estudo



José deu um livro para João.

Quem ganhou um livro:

a) Pedro

~~b) João~~

c) Ana

d) José

Maria escova os dentes com a escova, mas a Marta escova com o dedo. Quem escova os dentes com o dedo?

a) João

b) Marta

c) Ana

d) Maria

Fonte: Elaborado pelo Autor deste Estudo

## Avaliação inicial do grupo de alunos que estudaram Método MAMA de Alfabetização por vídeos (alfabetização autodidata) (AUTOALFABETIZAÇÃO).

Após as etapas descritas anteriormente, foram enviados os arquivos dos sete vídeos do Método MAMA (as sete fases). Repetimos, não foram enviados os links do YouTube, mas os arquivos, de tal forma que os alunos não precisassem de Internet para executá-los, baixando-os pelo *wi-fi* da escola. Os professores do EJA os ajudaram a baixar.

Figura 24 – Página Inicial da Fase 1 do Método MAMA de Alfabetização no YouTube



Fonte: Elaborado pelo Autor deste Estudo

A Figura 24 apresenta o exemplo do vídeo da primeira fase na plataforma Youtube.

Basta colocar no buscador: Método MAMA de Alfabetização.

O aluno apenas segue as instruções do vídeo.

O vídeo é exatamente a aula presencial e os alunos têm a alternativa de voltar e reassistir o vídeo quantas vezes quiser.

### Sobre os alunos avaliados

Os dois alunos que se voluntariaram para fazer o Método MAMA Acelerado em Vídeos tiveram as avaliações, tanto a inicial quanto a final, diferenciadas. Também passaram por um breve questionário para relacionar a forma de estudo com o resultado.

Foram feitas três avaliações: 1) a avaliação inicial, para ver a proficiência na leitura; 2) a avaliação valendo uma premiação (motivação), ao final do curso; e 3) a avaliação final para identificar o desenvolvimento dos alunos.

Como o prêmio para completar o estudo era razoável (R\$ 1000,00 – mil reais), um professor da escola, recomendado pela diretora, acompanhou as avaliações e os questionários o tempo todo.

A seguir apresenta-se a avaliação inicial do Método MAMA de Autoalfabetização, por vídeos:



Figura 26 – Avaliação Inicial Método MAMA de Autoalfabetização João

TESTE – Método MAMA de Alfabetização      PROGRAMA ACELERADO      TESTE DE INÍCIO

Aluno (a): JOÃO YAGO CARNEIRO SILVA      DATA: 07/10/2024  
*PBD//FINATS//OUE QUI*

a e é i o u p pa pé po ta to ma mor vo do mãe ra  
 bom da co ca não lo cão tem vem be v la ga era ra  
vez que nha ba li ro nha nha i ar os ni um is  
que qui mu lher po mo já jão fa fe gro dor quem bra *6:45*  
pri pra bra bra pi faz cer mas ver zul  
bram brum quer ho mem dan ço ça lu cha ve bo je vro

a e é i o u p pa pé po ta to ma mor vo do mãe as bom da  
 co ca não lo cão tem vem be v la ga era ra vez que nha ba li ro nho  
nhe s as os ni um is que qui um lher po mo já jão fa fe  
gro dor quem bo pri pra bra ba pi faz cer mas ver zul *8:22*  
ban bun quer ho mem dan ço ça lu cha ve bo je vro

A independência do Brasil foi em 7 de setembro de 1822.  
 Os cursos técnicos que mais ajudam a conseguir emprego são:  
 Mecânica, Alimentos, Mecânica de Manutenção, Refrigeração e  
 Climatização, Eletromecânica, Automação Industrial, Fabricação  
 Mecânica, Eletrotécnica, Soldagem e Manutenção de Máquinas Industriais. O  
 conhecimento de informática básica também é muito importante.

TOTAIS: NÃO SABE 6/6/\*      DEMORA 9/9/\*      ERROS 3/7/\*      \* *NÃO CONSEGUE SEM AJUDA.*

Fonte: Elaborado pelo Autor deste Estudo

### Avaliação para o Prêmio no MAMA Acelerado e em Vídeos

Figura 27 – Avaliação Final Método MAMA de Autoalfabetização para Premiação Geraldo

Aluno(a): GERALDO JOSÉ ROMÍGUES Avaliador: Mario Manhães Mosso

Professor da escola que acompanhou a avaliação: MARCO ANTÔNIO FERREIRA  
 (PARA A PREMIAÇÃO)  
 (MÁXIMO DE 2015)  
 PUNTS PARA A PREMIAÇÃO

Cicicaci querequi caço cocicica gagragram  
 fiz um ceci cicam gacurruce eu ai suuai bali  
 e querrero pabracha maxichuonha lialha fraez  
 lebrifadalhabro rerrerror rercerto errar hoje  
 aarera arerrada ruraroz nem haja be amora  
 er irredor irra ir reairha lhermemulhor chu  
 amex marquem gaguço feção gaguequigegu  
 fepepe feque feque arra ara caracarado

PAROU AQUI,  
 POR TER ATINGIDO  
 O LIMITE DE 2015.

Fonte: Elaborado pelo Autor deste Estudo

Figura 28 – Avaliação Final Método MAMA de Autoalfabetização para Premiação João

Aluno(a): JOÃO YAGO CARVALHO SILVA Avaliador: Mario Manhães Mosso

Professor da escola que acompanhou a avaliação: MARCO ANTÔNIO FERREIRA

Cicicaci querequi caço cocicica gagragram  
 fiz um ceci cicam gacurruce eu ai suuai bali  
 e querrero pabracha maxichuonha lialha fraez  
 lebrifadalhabro rerrerror rercerto errar hoje  
 aarera arerrada ruraroz nem haja be amora  
 er irredor irra ir reairha lhermemulhor chu  
 amex marquem gaguço feção gaguequigegu  
 fepepe feque feque arra ara caracarado

PAROU AQUI,  
 PELO LIMITE  
 DE 2015

Fonte: Elaborado pelo Autor deste Estudo

Figura 29 – Verificação de andamento do processo - João

## Pesquisa da participação do aluno

Nome do(a) Aluno(a): JOÃO YAGO CARMELO SILVA

Você trabalha?	Sim
Todos os dias (de segunda a sexta-feira) da semana?	Sim
Quantas horas por dia?	das 7:30h às 13:00h
Você assistiu os vídeos de alfabetização?	mais de 10 vídeos
Foram quantos vídeos?	dois
Estudou (assistiu) os vídeos quantas vezes por dia, aproximadamente?	uma vez
Quando você estudava?	das 7:00h às 7:30h (10+ dia (2))
Depois que você foi avaliado(a), você viu novamente o texto que foi utilizado na sua avaliação inicial, do dia 08 de outubro de 2024?	sim

Avaliação final em 17/10/2024.

Obs.: Os alunos seriam avaliados exatamente sete (7) dias após a avaliação final, considerando sete vídeos/etapas, tendo eles pelo menos sete dias corridos para estudar o material fornecido: Método MAMA Acelerado Virtual. Entretanto, por problemas nos dias 15 e 16 de outubro, eles tiveram nove (9) dias para estudar e fazer o teste, mantendo-se a premiação.

\* CONFESSOU QUE NÃO ESTUDOU NO FINAL  
DESSAS PERGUNTAS, E NÃO FEZ A  
AVALIAÇÃO.

Fonte: Elaborado pelo Autor deste Estudo

Percebe-se, então, nitidamente que este instrumento serviu para anularmos uma variável estranha (algo que pode interferir nos resultados da pesquisa). Se este questionário não fosse passado, o aluno seria avaliado ao final (avaliação final) e não demonstraria nenhuma evolução após a aplicação do Método MAMA, o que poderia indicar que o método não é eficaz. Mas, passando pelo questionário acima, o próprio aluno confessou que não estudou os vídeos (foi até o segundo) e decidiu não fazer a avaliação final.

Figura 30 – Verificação de andamento do processo - Geraldo

## Pesquisa da participação do aluno

Nome do(a) Aluno(a): BERNARDO JOSÉ RODRIGUES

Você trabalha?	SIM
Todos os dias (de segunda a sexta-feira) da semana?	SIM
Quantas horas por dia?	3 HORAS/DIA
Você assistiu os vídeos de alfabetização?	SIM
Foram quantos vídeos?	6
Estudou (assistiu) os vídeos quantas vezes por dia, aproximadamente?	2x/DIA
Quando você estudava?	NO ALMOÇO E DEPOIS NO TARDE
Depois que você foi avaliado(a), você viu novamente o texto que foi utilizado na sua avaliação inicial, do dia 08 de outubro de 2024?	NÃO

Avaliação final em 17/10/2024.

Obs.: Os alunos seriam avaliados exatamente sete (7) dias após a avaliação final, considerando sete vídeos/etapas, tendo eles pelo menos sete dias corridos para estudar o material fornecido: Método MAMA Acelerado Virtual. Entretanto, por problemas nos dias 15 e 16 de outubro, eles tiveram nove (9) dias para estudar e fazer o teste, mantendo-se a premiação.

Fonte: Elaborado pelo Autor deste Estudo

Atenção para a pergunta: Foram quantos vídeos?


A resposta dele foi: 6.


São sete vídeos, sete fases.

Figura 31 – Avaliação Final de Evolução da Capacidade de Leitura – Geraldo

TESTE – Método MAMA de Alfabetização      PROGRAMA ACELERADO      TESTE DE INÍCIO

Aluno (a): GENÍO JOSÉ RODRIGUES      DATA: 17 / 10 / 2024

Avaliador: MARCO ANTÔNIO FERREIRA - 

Professor da escola acompanhando a avaliação: MÁRIO MACHAES MOUTO 

a e é i o u p pa pí pe ta te ma mex no  
 de mãe ra brem da ce ca mão le cãe tem  
 vem bre o la ga era ra vez que nha bra li  
 re mhe mhe s ar or ni um is que que mu  
 lher po me já jãe fa fe gre dex quem br  
 pri pra bra bra pi faz cer mar ver gul  
 bran brum quer he mem dan ce ça lu cha  
 re br fe no

TOTAIS:      NÃO SABE 0      DEMORA 1      ERROS 3

Fonte: Elaborado pelo Autor deste Estudo

## **Considerações Finais da Aplicação do Método MAMA de Alfabetização para a Educação de Jovens e Adultos (EJA) (Programa do Governo Federal Brasileiro)**

As conclusões da execução do Método MAMA de Alfabetização ficaram por conta da própria Direção da Escola Municipal Prof. Alcides Cabral de Freitas e da Diretora e da Dirigente do Programa EJA do município de Belford Roxo, através da leitura dos resultados aqui apresentados.

Um último adendo: os erros do aluno do programa em vídeo, Sr. Geraldo, foram referentes ao sétimo nível (vídeo 7), que ele disse não ter assistido. Isso pode ser verificado na Internet, no referido vídeo, que é localizado facilmente por: Método MAMA de Alfabetização nível 7.

A questão da autoalfabetização não é um desejo, mas é uma modalidade que crescerá assim que os resultados forem percebidos. Lembrando que estamos falando apenas do primeiro degrau da alfabetização. E, também, não é saber ler com desenvoltura. É “ter a capacidade de entender um bilhete básico”. Mas com as novas tecnologias, as animações, a criatividade e o empenho de professores e técnicos, isso ocorrerá de forma cada vez mais fácil e moderna. O esforço de uma pessoa em se alfabetizar sozinha não será mais apenas uma questão de método de alfabetização, programas de computador e dispositivos, pois já temos tudo isso. Será sobretudo a necessidade de uma pessoa, do quanto ela precisa saber ler para facilitar a sua vida e alcançar seus objetivos. Mas depende de nós a apresentação desses métodos e dessas possibilidades para os mais necessitados, para abreviarmos o tempo de demora deles na percepção dessa oportunidade, que é a maior de todas de uma vida: saber ler.

### **Limitações do estudo**

Mesmo não sendo um estudo probabilístico, o reduzido número de participantes foi um limitador. Entretanto, não havia como entrarmos no sistema com uma escala maior. Agora temos um piloto realizado na íntegra, com documentos e comprovações que nos permitem conseguir uma amostra maior. Entendemos a preocupação dos professores e dirigentes da rede pública de ensino em permitirem uma experiência educacional fora do sistema utilizado pelo Ministério da Educação. Mas fizemos de tal forma a não interferir no processo atual, como demonstrado, com a supervisão desses profissionais antes, durante e depois da aplicação do Método MAMA de Alfabetização. Isso também abre a possibilidade agora para ampliarmos a experiência aos alunos de seis e sete anos, do primeiro ano do primeiro ciclo do ensino fundamental.

## **REFERÊNCIAS**

ASIMOV, Isaac. Nove Amanhãs. Rio de Janeiro. Expressão e Cultura, 1977.

GARCIA, Domingos Sávio da Cunha. Território e negócios na “Era dos Impérios”: os belgas na fronteira oeste do Brasil. Fundação Alexandre de Gusmão. Brasil, 2009.

HOGABOAM, Thomas W. and Charles A. Reading Skill and the Role of Verbal Experience in Decoding Perfetti University of Pittsburgh. Journal of Education Psychology, 1978, Vol 70, Nº 5, 717-729.

MOSSO, Mario Manhães. Alfabetização – utilizando a *Cursive Brazil* para leitura e escrita. Rio de Janeiro, ESC, 2024.

\_\_\_\_\_. A Lua ou um Menino – Método MAMA de Alfabetização. Rio de Janeiro, ESC/BEM, 11ª edição, 2024.

\_\_\_\_\_. Ensaios em Educação, Alfabetização e Psicomotricidade. Rio de Janeiro, BEM, 2023.

\_\_\_\_\_. Planejamento Educacional Estratégico e Tático – Educação e Desenvolvimento. Rio de Janeiro, ESC, 2013.

\_\_\_\_\_. Psicomotricidade Fina, Escrita Cursiva, Escrita Bastão e Garatujas. Rio de Janeiro. BEM, 2022.

SMIT, A.J. The competitive advantage of nations: is Porter’s Diamond Framework a new theory that explains the international competitiveness of countries? Southern African Business Review, Vol. 14, Number 1, 2010.

WANG, Zuowei, SABATINI, John, O’REILLY, Tenaha and WEEKS, Jonathan. Journal of Educational Psychology. Decoding and Reading Comprehension: A Test of the Decoding Threshold Hypothesis. Educational Testing Service, Princeton, New Jersey. 2019, Vol. 111, Nº 3. 387-401.

#### Bibliografia Telematizada

<https://mariomanhaes.com.br/livros/a-lua-ou-um-menino/> . Em 16 de setembro de 2025.

<https://youtu.be/6Ute-Qt2zjI?si=VBkHQm1ILtWiOfAq>). Em 16 de setembro de 2025.