



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (UNIRIO)

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

MARIANA LEÃO PIRES FERREIRA

**O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA/UNIRIO PROPORCIONADO PELA GESTÃO DA ASSOCIAÇÃO
ATLÉTICA ACADÊMICA NELSON MANDELA (A.A.A.N.M.)**

RIO DE JANEIRO, RJ - BRASIL

2023

MARIANA LEÃO PIRES FERREIRA

**O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA/UNIRIO PROPORCIONADO PELA GESTÃO DA ASSOCIAÇÃO
ATLÉTICA ACADÊMICA NELSON MANDELA (A.A.A.N.M.)**

Trabalho de Conclusão de Graduação,
apresentado ao Instituto da Universidade
Federal do Estado do Rio de Janeiro, como
requisito parcial para a obtenção do grau de
Bacharel em Administração Pública

Orientador: Prof. Julio Macedo

RIO DE JANEIRO, RJ - BRASIL

2023

Catálogo informatizado pelo(a) autor(a)

FF383o FERREIRA, Mariana
O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE ALUNOS DE
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA/UNIRIO PROPORCIONADO PELA
GESTÃO DA ASSOCIAÇÃO ATLÉTICA ACADÊMICA NELSON
MANDELA (A.A.A.N.M.) / Mariana FERREIRA. -- Rio de
Janeiro, 2023.
77

Orientador: Julio Macedo.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro,
Graduação em Administração Pública, 2023.

1. Desenvolvimento Profissional. 2. Associação
Atlética Acadêmica . 3. Administração Pública/UNIRIO
. I. Macedo, Julio, orient. II. Título.

MARIANA LEÃO PIRES FERREIRA

**O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA/UNIRIO PROPORCIONADO PELA GESTÃO DA ASSOCIAÇÃO
ATLÉTICA ACADÊMICA NELSON MANDELA (A.A.A.N.M.)**

Trabalho de Conclusão de Graduação,
apresentado ao Instituto da Universidade
Federal do Estado do Rio de Janeiro, como
requisito parcial para a obtenção do grau de
Bacharel em Administração Pública

Orientador: Julio Macedo

Aprovado em: 06/07/2023

Banca examinadora:

Prof. (Orientador) Julio Macedo

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO.

Prof. Ana Luiza Lopes

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO.

Prof. Arthur Moreira

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO.

A Deus, minha família e amigos.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela orientação, direcionamento e presença na minha vida.

À minha família, por me criarem com amor – Ana Paula, Armando, João Pedro e Thiago Thomas.

Ao meu pai Armando, por todos os ensinamentos acadêmicos desde a escola até a graduação, primordiais para minha formação e conclusão deste trabalho.

Ao meu grupo de amigos da UNIRIO, denominado de “panelinha”, responsáveis por grandes memórias e ajudas dentro e fora da universidade.

Aos meus melhores amigos Cleo Severo e Gabriel Noé, e ao meu namorado Marcelo Fonseca, por me manterem sã, feliz e aproveitando a vida, a cada dia.

Ao meu orientador, Julio Macedo, por aceitar embarcar nesse projeto comigo e me dar suporte sempre que necessário.

À Associação Atlética Acadêmica Nelson Mandela e ao time Top Cats UNIRIO Cheerleading, por todos os ensinamentos e histórias.

À educação pública, superior, de qualidade e brasileira.

FERREIRA, Mariana Leão Pires. O Desenvolvimento Profissional De Alunos De Administração Pública/UNIRIO Proporcionado Pela Gestão Da Associação Atlética Acadêmica Nelson Mandela (A.A.A.N.M.). 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração Pública) – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023.

RESUMO

O objetivo deste estudo, sob a perspectiva de membros e ex-membros, é analisar a contribuição da Associação Atlética Acadêmica Nelson Mandela (AAANM) no desenvolvimento profissional de alunos de Administração Pública/UNIRIO, assim como descrever a natureza e as atividades propostas pela instituição, examinar sua influência para o direcionamento dos participantes para suas respectivas áreas de interesse e a percepção em como a atuação na Atlética pôde contribuir para um melhor preparo para o mercado de trabalho. Dados foram coletados por meio de entrevistas com roteiro semiestruturado, feitas de forma online em um contexto pós-pandêmico, e em bibliografia acadêmica. Concluiu-se através de análise de conteúdo que a gestão da AAANM colaborou para o desenvolvimento de competências profissionais dos alunos, teve influência em suas escolhas de carreira, visto como um diferencial no currículo, além de utilizarem a forma de aprendizado e o que foi aprendido em seus trabalhos profissionais atuais.

Palavras-chave: Desenvolvimento Profissional; Associação Atlética Acadêmica, Competências Profissionais; Administração Pública/UNIRIO.

FERREIRA, Mariana Leão Pires. The Professional Development Of Students Of Public Administration/UNIRIO Provided By The Management of Associação Atlética Acadêmica Nelson Mandela (A.A.A.N.M.). 2023. Final Course Work (Bachelor's Degree in Public Administration) – Federal University of the State of Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023.

ABSTRACT

This study aimed to examine, from the perspective of current and former members, the contribution of the Nelson Mandela Academic Athletic Association (AAANM) to the professional development of Public Administration students at UNIRIO, as well as to describe the nature and activities proposed by the institution, examine its influence on the respondents' career directions and their perception of how participation in the Athletic Association could contribute to better preparation for the job market. Data were collected through online semi-structured interviews in a post-pandemic context and through academic literature. Content analysis revealed that the management of AAANM contributed to the development of students' professional competencies, influenced their career choices, and was seen as a valuable asset on their resumes. Additionally, participants applied the acquired knowledge and skills from their involvement in AAANM to their current professional work.

Keywords: Professional Development; Academic Athletic Association, Professional Competencies; Public Administration/UNIRIO.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AAANM	Associação Atlética Acadêmica Nelson Mandela
CCJP	Centro de Ciências Jurídicas e Políticas
AAAs	Associações Atléticas Acadêmicas
ADM	Administração
VP	Vice-presidente

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Definições de Competências Profissionais

Tabela 2 – Tipos de Aprendizagem Experiencial

Tabela 3 – Informações dos Entrevistados

Tabela 4 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “O que é a Atlética Nelson Mandela e quais suas principais atividades?”

Tabela 5 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “Qual é/era o seu cargo na AANM e quais as suas principais funções?”

Tabela 6 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “Qual o motivo principal de ter adentrado a AAANM?”

Tabela 7 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “Você julga que ter trabalhado na Atlética foi um diferencial e te ajudou de alguma forma para conseguir um estágio?”

Tabela 8 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “Você considera que a sua experiência na Atlética influenciou no direcionamento para sua área de interesse no mercado de trabalho?”

Tabela 9 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “Você acredita que passar pela AAANM pode ajudar de algum modo em seu desenvolvimento profissional?”

Tabela 10 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “Como você enxerga a participação na Atlética, relacionado às competências necessárias para seu trabalho que exerce hoje?”

Tabela 11 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “Você considera que desenvolveu competências profissionais ao trabalhar na AAANM? Se sim, quais?”

Tabela 12 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “Qual foi o modo em que você aprendia/aprende as atividades da sua função na AAANM?”

Tabela 13 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “Você considera que essa forma de aprendizagem e o que foi aprendido durante o período na AAANM, te ajudou a exercer sua função em seu trabalho atual? “

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Diagrama das dimensões de competências

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	13
1.1 Problema de Pesquisa	14
1.2 Objetivo de Pesquisa	14
1.3 Delimitação do Estudo.....	15
1.4 Relevância da Pesquisa.....	15
1.5 Estrutura do Trabalho.....	16
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1 Esporte Universitário no Brasil.....	16
2.2 As Associações Atléticas Acadêmicas.....	19
2.3 Competências, Desenvolvimento Profissional e Aprendizagem.....	21
2.4 Mercado de Trabalho para Estagiários no Brasil.....	26
3.METODOLOGIA.....	29
3.1 Seleção de Sujeitos.....	29
3.2 Coleta de Dados.....	30
3.3 Análise de Dados	33
3.4 Limitações.....	32
3.5 Roteiro.....	32
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	33
4.1 A Atlética Acadêmica Nelson Mandela e suas atividades.....	33
4.2 Direcionamento às áreas de interesse e diferencial no mercado de trabalho, provenientes da gestão da AAANM.....	38
4.3 Desenvolvimento Profissional, Competências e Aprendizagem, durante o período de permanência na AAANM.....	45
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	57

REFERÊNCIAS	60
ANEXO A – ESTATUTO DA ASSOCIAÇÃO ATLÉTICA ACADÊMICA NELSON MANDELA.....	64

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, tem sido observado um aumento significativo das Associações Atléticas Acadêmicas no Brasil. Essas entidades desempenham um papel fundamental no contexto universitário, promovendo a prática esportiva, o desenvolvimento de competências, além de fomentar a integração e o espírito de equipe entre os estudantes. De acordo com a pesquisa realizada por Souza et al. (2020), o esporte universitário no Brasil desempenha um importante papel na formação integral dos estudantes, contribuindo para o desenvolvimento de habilidades profissionais, disciplina e respeito às regras. Através de atividades como organização de eventos esportivos, gestão de equipes e projetos, os alunos têm a oportunidade de aprimorar skills de liderança, trabalho em equipe e tomada de decisão.

A participação em uma Associação Atlética Acadêmica oferece aos alunos a oportunidade de explorar uma variedade de atividades e áreas de interesse, permitindo uma descoberta mais ampla de suas paixões e talentos individuais. Além disso, as Associações Atléticas Acadêmicas contribuem para a formação de redes de contatos, proporcionam experiências e auxiliam na construção de um perfil profissional diferenciado (Marchiori, 2015).

A falta de pesquisas acadêmicas sobre as Associações Atléticas Acadêmicas no Brasil é um aspecto que merece atenção (Souza et al., 2020). Embora essas entidades desempenhem um papel relevante na vida universitária, promovendo a prática esportiva, o desenvolvimento de competências e a integração dos estudantes, a produção científica nessa área ainda é escassa. A carência de estudos empíricos limita a compreensão dos impactos e benefícios das Associações Atléticas Acadêmicas na formação dos alunos e no seu desenvolvimento profissional (Marchiori, 2015). É fundamental que mais pesquisas sejam realizadas para preencher essa lacuna e fornecer subsídios para aprimorar as práticas e políticas relacionadas a essas associações no contexto universitário brasileiro.

Neste sentido, o presente trabalho busca compreender a contribuição da Associação Atlética Acadêmica Nelson Mandela (AAANM) no desenvolvimento profissional de alunos de Administração Pública/UNIRIO, sob a perspectiva dos sujeitos da pesquisa – membros e ex-membros da instituição. Em acréscimo, objetificou-se descrever a natureza e as atividades

propostas pela Atlética em questão e as competências profissionais adquiridas pelos participantes em seu período de participação na instituição. Verificou-se a influência da Associação ao direcionar os alunos às suas áreas de interesse, mostrando como a atuação na Atlética pôde proporcionar um melhor preparo para o mercado de trabalho.

Para a elaboração dessa pesquisa foi utilizada a noção do que o desenvolvimento profissional provém do adquirento de competências profissionais. Ao relacionar o desenvolvimento profissional com competências, verifica-se a apresentação de Pimentel (2007), explicando que “o conceito de desenvolvimento profissional remete à necessidade de adquirir competências, conhecimentos, sentimentos e postura ética pertencentes à profissão.” Nessa mesma linha, afirmam Monteiro e Mourão (2016), “O desenvolvimento profissional parte da construção de conhecimento e de competências para a atuação profissional e reflete-se na prática e nas interações sociais no ambiente de trabalho.”

Quanto à metodologia utilizada, foi feita uma pesquisa qualitativa, semiestruturada, com forma de coleta de dados através de entrevistas online com e sem câmeras e uma análise de resultados a partir da análise de conteúdo, por transcrições do que foi conversado nas entrevistas.

Os resultados obtidos demonstram que a Atlética contribuiu para o desenvolvimento profissional dos entrevistados, sobre perspectiva deles, ao passo que adquiriram competências profissionais durante o período de gestão da AAANM. Foi possível perceber que as áreas de atuação dos alunos na Atlética tiveram relação, de alguma forma, com o emprego atual que possuem e os fez sentirem-se mais preparados para atuarem no meio profissional, além de considerarem a experiência na Associação como um diferencial para o currículo. O que foi aprendido e a forma de aprendizagem também contribuíram para a trajetória profissional dos alunos participantes. A pesquisa serviu também para a construção de evidências sobre os benefícios dessa experiência para seus membros.

Este trabalho está dividido em cinco capítulos, sendo o segundo, o referencial teórico, o terceiro, explicitado o método utilizado e no capítulo quarto são apresentados e analisados os dados coletados, seguidos por breve discussão. Por fim, no capítulo quinto, são vistas as considerações finais.

1.1 Problema de Pesquisa

A gestão da Associação Atlética Acadêmica Nelson Mandela (AAANM) contribui para o desenvolvimento profissional de alunos de Administração Pública/UNIRIO, sob a perspectiva de membros e ex-membros?

1.2 Objetivo de Pesquisa

A fim de responder à questão levantada no problema, propôs-se os objetivos a seguir.

1.2.2 Objetivo final:

. Analisar a contribuição da Associação Atlética Acadêmica Nelson Mandela (AAANM) no desenvolvimento profissional de alunos de Administração Pública/UNIRIO, sob a perspectiva de membros e ex-membros.

1.2.2 Objetivos Intermediários:

- a) Descrever a natureza e as atividades propostas pela AAANM;
- b) Levantar e descrever as competências profissionais desenvolvidas pelos alunos entrevistados, durante o período de permanência deles na associação;
- c) Examinar a influência da AAANM no direcionamento dos alunos para suas áreas de interesse no mercado de trabalho.

1.2.2 Objetivo secundário:

. Julgar a percepção dos participantes sobre como a atuação de cada um na Atlética pôde proporcionar melhor preparo para o mercado de trabalho.

1.3 Delimitação da Pesquisa

O presente estudo busca compreender, sob a perspectiva de membros e ex-membros, a contribuição da Associação Atlética Acadêmica Nelson Mandela no desenvolvimento profissional de alunos que atuaram na gestão da instituição. O estudo é voltado para a definição de desenvolvimento profissional pelo adquirimento de competências profissionais, além da forma de aprendizado durante o período de permanência na Atlética. Examina-se também o mercado atual para estagiários no Brasil e a influência da participação na Atlética na escolha de trabalho atual dos entrevistados.

1.4 Relevância do Estudo

A relevância de realizar uma pesquisa sobre o desenvolvimento profissional de alunos que participaram de uma Associação Atlética Acadêmica reside na compreensão dos impactos dessa experiência no crescimento e preparação dos graduandos para o mercado de trabalho. Ao investigar os efeitos dessa participação, é possível identificar as contribuições específicas que as Atléticas Acadêmicas oferecem no desenvolvimento de competências profissionais e na formação integral dos alunos.

A pesquisa nessa área proporciona uma visão mais abrangente das habilidades adquiridas pelos estudantes durante sua participação em uma Associação Atlética Acadêmica. Essas organizações oferecem um ambiente propício para o desenvolvimento de competências como trabalho em equipe, liderança, comunicação eficaz, gerenciamento de projetos e resolução de problemas. Compreender a forma pela qual essas competências são adquiridas e aprimoradas ao longo do envolvimento nas Atléticas é crucial para que as instituições de ensino, para que os alunos possam reconhecer e valorizar plenamente essas experiências extracurriculares.

Além disso, a pesquisa contribui para a construção de evidências sobre os benefícios dessa experiência no currículo dos estudantes. Essas informações são relevantes tanto para os próprios alunos, que podem destacar suas vivências nas Atléticas em seus currículos e entrevistas de emprego, quanto para potenciais empregadores, que podem valorizar os aprendizados adquiridos neste contexto.

A pesquisa nesse tema também pode fornecer orientações e diretrizes para aprimorar a experiência dos estudantes nas Atléticas Acadêmicas, identificando boas práticas e áreas de melhoria. Isso permitiria às instituições de ensino melhorar seus programas de apoio e gestão das Atléticas, mostrando alternativas para que elas ofereçam um ambiente enriquecedor para o desenvolvimento profissional dos alunos.

1.5 Estrutura do Trabalho

O presente trabalho encontra-se estruturado em cinco capítulos, além desta introdução. No capítulo 2 – Referencial Teórico será abordado o esporte universitário no Brasil, Associações Atléticas Acadêmicas, competências, desenvolvimento profissional e mercado de trabalho para estágios. No capítulo 3 - Metodologia, apresentar-se-á o percurso metodológico da pesquisa. No capítulo 4 – Apresentação e Análise de Dados, se fará a apresentação dos resultados obtidos e uma breve discussão. No capítulo 5 serão realizadas as considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Esporte Universitário no Brasil

A importância do esporte universitário é reconhecida em diversos países do mundo e é vista no meio acadêmico como uma importante atividade extracurricular que afeta diretamente o desenvolvimento e a formação global dos alunos durante sua vivência universitária. (BARBOSA, 2017).

Segundo o conceito de Veloso (2005), o esporte universitário nada mais é do que qualquer atividade física, seja de lazer (participação), educação ou performance, realizada por alunos de graduação ou pós-graduação dentro de uma instituição de ensino superior.

De acordo com o estudo de Souza et al. (2020), o esporte universitário no Brasil tem um importante papel na formação integral dos estudantes, contribuindo para o desenvolvimento de habilidades como liderança, trabalho em equipe, disciplina e respeito às regras.

A emergência desse esporte no mundo se deu por meio de um processo isolado e ação autônoma dos alunos. Em suma, seu processo histórico pode ser dividido em três etapas. (BARBOSA, 2017), descritas a seguir.

Na primeira fase, a manifestação surgiu durante a prática de algumas competições realizadas após a fundação das universidades mais antigas da Itália, que remontam ao século XVIII. A segunda fase nasceu com a primeira competição esportiva entre a Universidade de Oxford. A terceira fase, marcada pelo início do século XX, concretizou-se com a internacionalização dos jogos e a criação das primeiras federações e federações universitárias, Parente (2011) considera esse movimento como a institucionalização do desporto estudantil.

Assim como outros esportes no Brasil, o esporte na academia começou no início do século XX, organizado e executado pelos próprios alunos, com destaque para o Instituto Mackenzie de São Paulo e a Escola Politécnica e de Medicina do Rio de Janeiro, que fizeram as primeiras competições entre entidades universitárias no Brasil. (TOLEDO, 2006).

Nessa época, clubes como Botafogo, Flamengo e Fluminense contribuíram para o surgimento dos esportes colegiados, pois possuíam muitos universitários em suas fileiras (MALAGUTTI et al., 2020). Por muitos anos, Rio de Janeiro e São Paulo foram responsáveis por sediar jogos importantes para o esporte colegial do estado. Após a intervenção estatal, essas disputas foram tratadas pelos outros estados participantes em 1941. (STAREPRAVO et al., 2010).

As grandes mudanças aconteceram no início da década de 1940, quando foi aprovada a Lei 3.199/41, durante a ditadura do presidente Getúlio Vargas, conhecida como Nação Nova. A lei intervém diretamente na estrutura desportiva brasileira, contribuindo para três pontos fundamentais: a regulamentação das entidades desportivas; a definição do papel do Estado

brasileiro em relação ao esporte; e a descrição de como são regulamentadas as atividades esportivas (STAREPRAVO, 2005).

Assim, o esporte universitário brasileiro ganhou reconhecimento legal e institucionalização por meio do Decreto nº 3.617, de 15 de setembro de 1941, e foi regulamentada uma federação própria, a Federação Brasileira de Desportos Universitários, que já existia desde 1939. (MALAGUTTI et al., 2020).

Atualmente, a Confederação Brasileira de Desportos Universitários (CBDU) é a entidade responsável pela regulamentação do esporte universitário no Brasil desde 1939. Segundo informações obtidas no site da confederação, ela sedia o maior e mais importante evento do gênero na América Latina, os Jogos Universitários Brasileiros (JUBs), além de administrar e organizar competições universitárias e eventos esportivos em todo o país (SATTLER, 2019).

No Brasil, os esportes universitários são praticados de três formas (HATZIDAKIS, 2006): a) esportes universitários por desempenho - geralmente praticados por alunos que são selecionados e organizados por um encontro estadual ou federação nacional. Normalmente os alunos recebem bolsas de estudos e o esporte é o motor de sua carreira profissional ou acadêmica; esportes universitários de participação - visam a integração, entretenimento, socialização, lazer, saúde e educação, podendo haver competições regionais. Essa característica da prática esportiva é a mais prevalente no contexto brasileiro; c) esportes colegiados educativos: praticados em nível colegiado, com o objetivo de aumentar a cidadania e o caráter geral do lazer.

A característica mais comum dos esportes universitários é o caráter amadorístico das organizações universitárias brasileiras. Esse tratamento do esporte universitário como se fosse um hobby pode ser decorrente da falta de valorização da cultura esportiva, em oposto ao que se vê nos Estados Unidos e na Austrália, ou pode ser consequência da ditadura brasileira, que tornou o esporte uma prática obrigatória nas universidades e um meio de propaganda política e alienação da população. (BETTI & HUNGER, 2012).

O Esporte Universitário no Brasil é uma prática consolidada, mas que ainda enfrenta desafios para se estabelecer em todo o país. Segundo a pesquisa de Lamas et al. (2019), apesar de existirem diversas competições universitárias no país, a maioria das instituições de ensino superior não possui infraestrutura adequada para a prática esportiva, o que dificulta o desenvolvimento do esporte universitário.

A falta de investimento e apoio financeiro para o esporte universitário é um dos principais desafios enfrentados no país, como destacado no artigo de Silva et al. (2018). Sem

recursos adequados, muitas instituições não conseguem manter equipes esportivas competitivas, o que limita as oportunidades para os estudantes e prejudica o desenvolvimento do esporte universitário no país.

Embora possamos constatar a existência de uma estrutura colegiada dedicada à prática esportiva no Brasil, o país ainda carece de mais investimentos e incentivos do Estado, que valorize o esporte e ofereça aos alunos a possibilidade de conciliar os estudos com a carreira esportiva. (SATTLER, 2019).

Para superar esses desafios, é fundamental que haja um maior investimento no esporte universitário, tanto por parte do governo quanto das próprias instituições de ensino superior, como destacado no artigo de Souza et al. (2020). É preciso garantir a infraestrutura adequada para a prática esportiva, o apoio financeiro para as equipes esportivas e a organização e regulamentação das competições universitárias.

2.2 As Associações Atléticas Acadêmicas

As Associações Atléticas Acadêmicas (AAA's) são as entidades responsáveis pela promoção do esporte dentro das universidades públicas e privadas (MARCHIORI, 2015). Essas associações podem representar um curso específico, um grupo de cursos ou toda a universidade. O papel de uma AAA inclui a promoção de jogos e práticas atléticas, criação de equipes esportivas, eventos de inclusão, ação social e muito mais.

De acordo com Bara Filho (2013), a história das AAAs remonta ao início do século XX, quando surgiram as primeiras associações estudantis nas universidades norte-americanas. Essas associações tinham como objetivo principal promover a integração entre os estudantes e a prática de atividades físicas. Com o tempo, as AAAs foram se consolidando e se tornando cada vez mais importantes no cenário esportivo universitário.

As Associações Atléticas Acadêmicas são entidades subjacentes à organização do atletismo colegiado na maioria das IES (Instituições de Ensino Superior) e formam o centro diretamente responsável pelo esporte dentro dessas instituições, podendo ser ou não treinadas por acadêmicos. As instituições de ensino superior sem Associação Atlética Acadêmica são representadas em competições oficiais por seus centros acadêmicos e departamentos atléticos. Essas entidades também facilitam competições colegiadas como Inter-MED, Inter-FARMA, Inter-Odonto, Jogos Jurídicos, etc. (MARCHIORI, 2015)

O surgimento da Associação Brasileira de Esportes Acadêmicos é uma indicação da formação nacional do esporte colegiado de participação. O esporte universitário surgiu no Brasil no final do século XIX, como iniciativa dos próprios alunos da Universidade Mackenzie

São Paulo, Faculdade de Medicina e Cirurgia e Instituto Politécnico do Rio de Janeiro. Os autores destacam outro marco do esporte colegiado, a primeira JUB realizada na cidade de São Paulo em 1935 (COELHO, 1984).

Tendo como exemplo a Associação Atlética Acadêmica no estado de São Paulo, pode se constatar que sua fundação se desmembra da união estudantil ou centro acadêmico. Os esportes universitários existem desde o início do século XX, mas a fundação da Atlética é da década de 1930, havendo criação de mais AAAs ao longo das próximas décadas. (MARCHIORI, 2015)

Juntamente com várias outras, essas associações esportivas acadêmicas estiveram ativamente envolvidas na criação da FUPE (Federação Universitária Paulista de Esportes) e serviram de modelo para outras entidades com as mesmas características em todo o país. (HILLEBRAND, 2007)

Segundo Ferreira et al. (2017), as AAAs possuem grande importância no desenvolvimento esportivo dos estudantes universitários. Além de promover a prática de atividades físicas, as AAAs contribuem para a formação integral dos estudantes, desenvolvendo habilidades como liderança, trabalho em equipe e disciplina. Além disso, as AAAs proporcionam um ambiente saudável e seguro para a prática esportiva, o que contribui para a saúde e bem-estar dos estudantes.

Nos últimos anos, houve um crescimento acelerado do movimento de associações esportivas nas universidades de todo o Brasil, tema até então pouco explorado, mas com grande potencial de pesquisa, pois essas organizações buscam desenvolver, integrar e qualificar alunos, baseado em atividades sociais e esportivas. (SATTTLER, 2019)

Segundo Tubino, Garrido e Tubino(2006), o esporte educacional é a categoria do esporte colegiado que inclui a AAA cuja atuação deve ser baseada em cinco princípios: inclusão, participação, cooperação, coeducação e responsabilidade compartilhada.

Dado o contexto nacional e suas limitações em termos de investimento em incentivos governamentais do esporte universitário, as Atléticas nasceram, buscando capacitar o ambiente colegiado e desenvolver competências valiosas, além de contribuir para a transformação do esporte colegiado no Brasil, para que essas práticas sejam promovidas e valorizadas pelos universitários. (SATTTLER, 2019)

Somente a partir de 1941, as AAAs foram regulamentadas pelo Decreto 3.617, da seguinte forma:

Art. 2º A Confederação dos Desportos Universitários organizar-se-á de acordo com as seguintes bases, desde já em vigor:

I – Haverá, em cada estabelecimento de ensino superior, uma associação atlética acadêmica, constituída por alunos, e destinada à prática de desportos e à realização de competições desportivas. A associação atlética acadêmica de cada estabelecimento de ensino superior estará anexa ao seu diretório acadêmico, devendo o presidente daquela, fazer parte deste.

II – As associações atléticas acadêmicas formarão, dentro de cada universidade, uma federação atlética acadêmica, que estará anexa ao diretório central acadêmico da mesma universidade, devendo o presidente daquela fazer parte deste.

III – As associações atléticas acadêmicas dos estabelecimentos isolados de ensino superior, no Distrito Federal ou dentro de um mesmo Estado, ou Território, reunir-se-ão para a constituição de uma federação atlética acadêmica, salvo se preferirem filiar-se à federação da universidade ou de uma das universidades aí existentes.

IV – As federações atléticas acadêmicas de todo o país formarão a Confederação dos Desportos Universitários (BRASIL, 1941b).

Não foi encontrado nenhum trabalho com comprovação científica para mapear ou informar a quantidade de atléticas presentes no Brasil, ou mesmo uma estimativa dessa quantidade. No entanto, é sabido que o número de AAAs tem crescido gradativamente, principalmente nos últimos anos, devido ao aumento e qualidade das competições esportivas universitárias. (SATTLER, 2019).

2.3 Competências, Desenvolvimento Profissional e Aprendizagem

Neste capítulo, o desenvolvimento profissional por meio de competências profissionais e formas de aprendizado será discutido durante o período de voluntariado dos entrevistados na AAANM.

Na década de 1980, principalmente no campo da formação e orientação profissional, o conceito de competência difundiu-se amplamente, tendo origem nos escritos anglo-saxões desenvolvidos na década anterior. A generalização e disseminação do termo competência em outros campos nomeados de gestão de recursos humanos não é um fato pacífico, levantando algumas questões críticas. (PIRES, 1995).

O termo competência possui diferentes significados e definições dentro de um determinado contexto e tempo (PERRENOUD, 2004). Por se tratar de um termo multidimensional, vários tipos de competências podem ser descritos, como mostra a Figura 1:

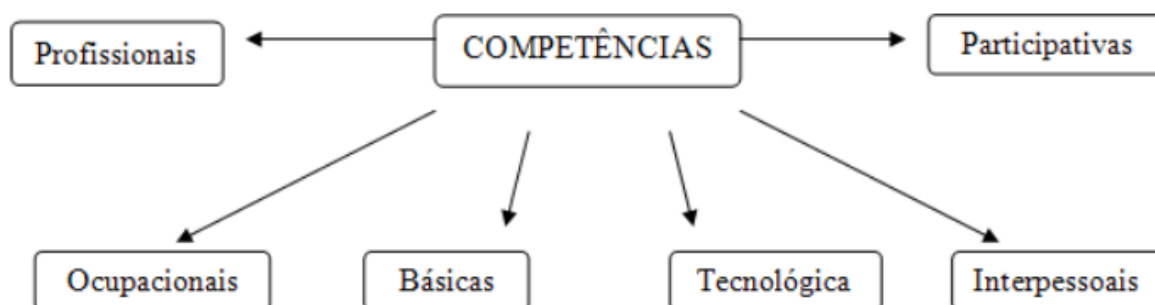


Figura 1 – Diagrama das dimensões de competências

- Competências profissionais: capacidade de utilizar os conhecimentos e as habilidades adquiridos para o desempenho em uma situação profissional;
- Competências ocupacionais: habilidades para desempenhar atividades no trabalho dentro de padrões esperados de qualidade;
- Competências básicas: capacidade de abstração, boa comunicação oral e escrita, raciocínio lógico, capacidade de prever e resolver problemas do processo e do produto;
- Competências tecnológicas: conhecimento das técnicas e tecnologias de uma profissão ou de profissões afins;
- Competências interpessoais: capacidade de negociar, decidir em equipe, comunicar-se;
- Competências participativas: capacidade de organizar seu trabalho de modo cooperativo e solidário, disposição para assumir responsabilidades.

Libâneo (2004) afirma que as competências são as habilidades, capacidades, qualidades e atitudes relacionadas aos conhecimentos práticos e teóricos que capacitam o profissional a exercer plenamente sua profissão. A competência é construída por meio de um processo de aprendizagem influenciado por três grupos de capacidades humanas: conhecimento (informação, o que saber e saber o porquê), habilidades (técnicas, habilidades e saber fazer) e atitudes (querer fazer, ser determinado) (BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001). É possível entender o processo de desenvolvimento de competências como a transformação da experiência de vida e aprendizagem em conhecimentos e habilidades, que por sua vez formam a base para atitudes e capacidade de ação, dependendo da situação (CRUZ; PEREIRA; SOUZA, 2004).

A respeito das competências profissionais, para Duarte (1992) tais competências integram três subconjuntos de qualidades: A primeira é a qualidade "humana", ou seja, a qualidade básica que um trabalhador deve ter como "pessoa", como ter um projeto de vida, saber fazer escolhas/decisões, ser criativo, saber viver na instabilidade/mudança, ter autonomia e aprender de forma contínua.

A segunda é a qualidade "técnica", que inclui: qualidades metodológicas (qualidades técnicas mais básicas, mais estratégicas e mais estáveis, correspondentes ao "núcleo duro" do seu campo técnico profissional; podem ser transferidas de uma situação profissional para outra, proporcionando mobilidade dentro da "família profissional" e constituindo um ponto de partida para uma futura adaptação à mudança) e qualidades operacionais (mais específicas, menos estáveis, correspondente processos de produção específicos).

A terceira é a qualidade "organizacional", composta pelas qualidades que os trabalhadores devem possuir de acordo com a particularidade da sua organização (conhecimento da organização, sentimento de pertencimento, espírito de equipe, cumprimento de normas ou regras internas etc.)

Portanto, competência é a capacidade de colocar em prática um conjunto de conhecimentos, capacidades e atitudes em determinada situação profissional e podem ser decompostas em conhecimento, saber fazer e saber ser ou estar (PIRES, 1995)

Há uma boa conceituação das competências profissionais resumidas em quadro comparativo construído por Cruz e Schultz (2009) (Tabela 1)

Tabela 1 – Definições de Competências Profissionais

Conceito	Autor, ano
"Uma rede integrada e funcional, formada por componentes cognitivos, afetivos, sociais, sensorio-motores (...) capaz de ser mobilizada em ações finalizadas diante de uma família de situações (...) baseada na aproximação de modos de interação e de ferramentas socioculturais".	(ALLAL, 2004, p. 82)
"Um trabalhador competente é aquele capaz de mobilizar seus conhecimentos (saberes), habilidades (saber-fazer) e atitudes (saber-ser) no seu cotidiano", p. 19. "Capacidade para usar habilidades, conhecimentos e atitudes em tarefas específicas ou em combinações de tarefas profissionais".	(DEFFUNE; DEPRESBITERIS, 2002, p. 75)
"Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (isto é, conjunto de capacidades humanas) que justificam um alto desempenho".	(FLEURY; FLEURY, 2001, p. 185)
"O conceito de competência baseia-se em três dimensões – conhecimentos (informação, saber o quê), habilidades (técnica, capacidade, saber como) e atitudes (querer fazer, identidade, determinação) - necessárias para a realização de determinado propósito, englobando não só questões técnicas, mas também a cognição e as atitudes relacionadas ao trabalho".	(DURAND, 1998 e apud BRANDÃO e GUIMARAES, 2001)
"Capacidade de agir, intervir, decidir em situações nem sempre previstas ou previsíveis".	(MANFREDI, 1998, p. 10)
"Assumir responsabilidade frente a situações de trabalho complexas [aliado] (...) ao exercício sistemático de uma reflexividade no trabalho.	(ZARIFIAN, 1996, p. 5)
"Repertório de atitudes que permitam ao profissional adaptar-se rapidamente a um ambiente cada vez menos estável, fazer uso produtivo do conhecimento, e ter uma	(SPARROW e BOGNANNO 1994)

Fonte: Cruz e Schultz (2009, p. 121)

Ao relacionar o desenvolvimento profissional e com competências, verifica-se a apresentação de Pimentel (2007), explicando que “o conceito de desenvolvimento profissional remete à necessidade de adquirir competências, conhecimentos, sentimentos e postura ética pertencentes à profissão.”

Como afirmam Monteiro e Mourão (2016), “O desenvolvimento profissional parte da construção de conhecimento e de competências para a atuação profissional e reflete-se na prática e nas interações sociais no ambiente de trabalho.” Conclui-se que o desenvolvimento profissional é resultado de ações de aprendizagem formal e informal que possibilitam as pessoas a expandirem suas competências para a atuação no mercado de trabalho (Borges-Andrade, Abbad, Zerbini, & Mourão, 2013).

Por ser um tema recente, há poucas pesquisas empíricas específicas sobre o desenvolvimento profissional. Na literatura de desenvolvimento profissional que abrange diversos públicos, observa-se que a maioria adota uma abordagem qualitativa e que, apesar de alguns avanços, as pesquisas sobre o tema ainda são relativamente recentes e os pesquisadores da área enfrentam muitos desafios (HILL et al., 2013).

Barbier, Chaix e Demailly (1994) argumentam que o desenvolvimento profissional começa com a construção de conhecimentos e competências por meio da prática profissional e se reflete na prática e nas interações sociais no ambiente de trabalho. Para Paquay, Wouters e Nieuwenhoven (2012), o conceito também inclui transformações de identidade individual e habilidades coletivas desenvolvidas em equipe. Portanto, depende de ações formais e informais de aprendizagem.

Monteiro e Mourão (2016) acrescentam que o desenvolvimento profissional depende tanto de aspectos relacionados ao indivíduo quanto do apoio e das oportunidades de treinamento, desenvolvimento e educação que ele pode receber da organização em que trabalha.

Diante dos pressupostos acima, pode-se concluir que para o desenvolvimento profissional é necessário vivenciar experiências que estimulem o aprendizado e facilitem o desenvolvimento de competências. Nesse sentido, analisar-se-á os conceitos de aprendizagem formal e informal, com ênfase na aprendizagem experimental.

Para analisar a aprendizagem informal, é necessário explorar a diferença entre aprendizagem informal e aprendizagem formal. De acordo com Flach e Antonello (2010), a aprendizagem formal é caracterizada por uma aprendizagem estruturada apoiada por instituições de ensino, com base em um modelo de sala de aula, com a participação de um professor ou tutor que é responsável por ministrar a instrução e, em seguida, avaliar a instrução aprendida para cada aluno.

As práticas formais de aprendizagem incluem programas e métodos desenvolvidos para facilitar a melhoria ou mudança organizacional. O conhecimento é vertical e intencional, e seus resultados podem ser potencializados quando vinculados a outras práticas complementares de RH. Os métodos formais de aprendizagem empregados incluem workshops, seminários e cursos que refletem o desenvolvimento de habilidades e conhecimento (BEDNALL & SANDERS, 2017).

A aprendizagem informal e incidental, por outro lado, é adquirida a partir de oportunidades naturais de aprendizagem, bem como de situações que surgem diariamente em organizações em que o processo de aprendizagem está, em última análise, sob o controle dos próprios indivíduos (Sattler, 2019)

Segundo Antonello e Godoy (2011), esse modelo de aprendizagem informal responde por cerca de 80% da aprendizagem individual, enfatizando sua importância, enquanto a aprendizagem formalmente estruturada produz apenas os outros 20%. Flach e Antonello (2010) observam que a aprendizagem informal também pode ser observada em contextos formalmente estruturados, como cursos, palestras e treinamentos oferecidos pelas organizações.

Dentre os tipos de aprendizagem, destaca-se a aprendizagem experiencial, com destaque para a pesquisa de Kolb (1984), que possui forte relação com a aprendizagem na vida cotidiana e na prática profissional, relacionada tanto à competência quanto às habilidades aos sentimentos e à ética em relação à profissão. (PIMENTEL, 2007).

Segundo Antonello (2007), o trabalho de Dewey, Lewin e Piaget forneceu a base para o modelo de aprendizagem experiencial. Segundo os autores, a aprendizagem caracteriza-se

como um processo de tensão e conflito decorrente da interação entre o indivíduo e o meio, marcado por experiências concretas, observações e reflexões que produzem fixações permanentes nos conceitos aprendidos, retrospectivamente, para separar a aprendizagem de um produto e tornando-se um processo.

Antonello (2007) também observou que outras definições de aprendizagem experiencial baseada em ação podem ser encontradas na literatura, conforme mostrado na tabela abaixo, elaborada por Sattler (2019) com base nos estudos de Antonello (2007)

Tabela 2 – Tipos de Aprendizagem Experiencial:

Tipos de Aprendizagem Experiencial:	Definição:
Aprendizagem Fortuita	Caracterizada por reuniões, interações informais ou na troca de informações com colegas e professores em sala de aula.
Aprendizagem da Vida	Definida por atividades realizadas fora do ambiente de trabalho, mas que auxiliam na vida profissional, assim como a participação em conselho escolar ou programa voluntário na comunidade, ou pelo exercício de atividades de cantor, iatista, pintor ou até mesmo o papel de pai na família.
Aprendizagem com Outros	Como os aprendizados obtidos pelo trabalho em equipe, em fusões ou alianças entre empresas.
Aprendizagem na Ação	Obtida pela resolução de problemas, pelas atividades desenvolvidas no trabalho ou pelo desenvolvimento de projetos.
Aprendizagem Autodirigida	Onde o próprio indivíduo identifica, planeja e desenvolve suas necessidades de aprendizagem e desenvolvimento.
Aprendizagem Formal	Apesar de em sua maioria estar ligada à atividades de aprendizagem intencionalmente construídas e normalmente consideradas pertencentes ao campo de Desenvolvimento de Recursos Humanos, expõe em certos casos um caráter experiencial. Ações de desenvolvimento formal são baseadas na educação continuada, treinamentos e educação básica, além dos cursos de graduação, pós-graduação, seminários e workshops.
Aprendizagem Baseada no Trabalho	Apoiada na simples idéia de que a aprendizagem pode ser alcançada por meio da prática.

Fonte: Sattler (2019)

De acordo com Flor (2003), as atividades extracurriculares são de extrema importância para o aprendizado, visto que, além do desenvolvimento pessoal e profissional, contribuem para um melhor desempenho dos estudantes no mercado de trabalho.

Após a análise do quadro, pode-se perceber que em diferentes momentos de nossas vidas, seja em ambientes formais de trabalho ou outros momentos de interação social, estamos

em uma posição em que podemos desenvolver e aprender coisas novas por causa de nossas experiências passadas. (Sattler, 2019).

Desta forma, justifica-se o relacionamento entre esta forma de aprendizado e desenvolvimento com o trabalho voluntário realizado pelos alunos da Associação Atlética Acadêmica Nelson Mandela.

2.4 Mercado de Trabalho para Estagiários no Brasil

É de comum conhecimento que os estágios são uma prática muito popular no mercado de trabalho. Discutir o tema tornou-se uma prática recorrente nos últimos anos, principalmente entre estudantes que buscam colocação profissional para avançar na carreira. Após o ingresso na universidade, milhares de jovens buscam iniciar sua jornada profissional por meio de estágios, não apenas para ganhar experiência inicial na carreira, mas para descobrir sua profissão e prepará-los para as demandas das organizações contemporâneas.

Brinkhus (2008) acrescenta que o estágio é entendido como uma forma de ampliar o conhecimento e, como tal, é muito valorizado pelas instituições de ensino, sendo que em alguns cursos é considerado obrigatório para a graduação. Embora esta prática seja bastante difundida no meio acadêmico e nos empregadores, conforme sugerido por Caires e Almeida (2000), existe pouca investigação e evidência empírica que a sustente, sendo raras as perguntas frequentes sobre a importância dos estágios na formação dos estudantes.

Segundo Garcia (2019), a experiência profissional é essencial para os recém-licenciados que procuram trabalho, incluindo estudantes do ensino secundário e superior. É sabido que mais de 900 mil pessoas passaram pelo mercado de trabalho com a oportunidade de se qualificar e aprimorar seus conhecimentos para conseguir o primeiro emprego. Os estágios têm sido a forma mais viável de inserção dos jovens no mercado, com o objetivo de melhorar a qualificação da força de trabalho.

VandenBos (2010) categoriza o desenvolvimento de carreira como uma forma de educação ou treinamento continuado que é esperado ou exigido por aqueles que trabalham em uma determinada ocupação. Segundo Chiavenato (2010, p. 409), “o desenvolvimento está mais voltado para o crescimento pessoal dos funcionários, visando a carreira futura, do que apenas os cargos atuais”. As organizações têm o papel de facilitar e apoiar o desenvolvimento de seus colaboradores, mas é responsabilidade de todos serem protagonistas em suas carreiras e, segundo Lacombe (2005), os profissionais devem se engajar em ações que contribuam para o seu próprio desenvolvimento.

Em relação ao desenvolvimento de carreira e competências, verifica-se a apresentação de Pimentel (2007), que explica que o conceito de desenvolvimento de carreira refere-se a qualificações em termos de competências, conhecimentos, emoções e posturas morais relacionadas com uma carreira, tal como Monteiro e Mourão (2016) veem o desenvolvimento profissional como parte da construção de conhecimentos e habilidades a partir da prática profissional, de modo que afeta o trabalho diário, bem como as interações sociais no trabalho. Ao analisar pesquisas sobre desenvolvimento de competências profissionais, é comum encontrar diversas referências a soft skills e hard skills.

Segundo Crispino (2017), ambos os tipos de competências são observados durante qualquer processo seletivo, descrevendo hard skills como habilidades técnicas, adquiridas por meio de aulas, cursos, livros ou mesmo na prática. Essas habilidades geralmente são facilmente quantificadas por meio de certificação. As soft skills, por outro lado, tornam-se difíceis de medir e avaliar. São habilidades subjetivas, relacionadas a habilidades comportamentais, como se relacionar e interagir com os outros.

Dessa forma, Crispino também destacou que tais características afetam diretamente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, bem como a produtividade da equipe. Di Spagna (2017) também acrescentou à afirmação de Crispino que as soft skills são habilidades diretamente relacionadas à inteligência emocional de uma pessoa, que geralmente são adquiridas por meio da experiência de vida, ao invés das hard skills, que normalmente são adquiridas por meio da leitura de livros e obtidas por meio da participação em atividades, cursos de treinamento.

Junqueira (2017, APUD DI SPAGNA, 2017), CEO da Gama Academy e cofundador da Associação Brasileira de Startups, cita uma frase para justificar a importância de desenvolver os dois tipos de competências: “As empresas contratam, recrutam com base em seu poder de fogo sobre seu comportamento. É como se os funcionários fossem contratados por suas hard skills e demitidos por suas deficiências em soft skills”. Junqueira listou ainda seis soft skills mais procuradas no mercado: comunicação eficaz, pensamento criativo, resiliência, empatia, liderança e ética de trabalho.

Ao trabalhar na Atlética, o aluno não apenas atua em sua área de estudo, mas também contribui para sua formação acadêmica com uma qualificação válida. Durante o, poderá desenvolver o hábito da pontualidade, da responsabilidade e da capacidade de resolver problemas, em função da vivência prática. Esses hábitos ficam mais evidentes quando o aluno vivencia o mercado de trabalho e participa do dia a dia de uma organização (GARCIA, 2019).

Alunos com todas as teorias e conhecimentos atualizados proporcionam crescimento para a empresa. Para essa troca de conhecimento, organizações e instituições precisam estreitar seus laços como parceiros para harmonizar prática e teoria, para atender às novas necessidades do mercado globalizado e aos diversos requisitos a ele associados, tais como: flexibilidade dos serviços, qualidade dos serviços prestados e capacidade de acompanhar os avanços tecnológicos. Vale ressaltar que a formação acadêmica para o mercado profissional é essencial para a motivação do aluno.

Diante disso, conclui-se que, para o desenvolvimento profissional é necessário vivenciar experiências que estimulem o aprendizado e facilitem o desenvolvimento de competências. A partir desta conclusão pode-se perceber a importância da Atlética como um avanço para os alunos que precisam dessa experiência para melhores oportunidades futuras.

3. METODOLOGIA

O objetivo principal da pesquisa é analisar o desenvolvimento profissional de alunos de Administração Pública/UNIRIO proporcionado pela gestão da Associação Atlética Acadêmica Nelson Mandela (AAANM).

Nesse sentido, é coerente utilizar a pesquisa qualitativa, pois busca compreender o comportamento de seus sujeitos através da coleta de dados narrativos, permitindo uma análise mais adequada ao objetivo. A pesquisa qualitativa não se destina a quantificar e/ou medir eventos ou mesmo se utilizar de ferramentas estatísticas para analisar os dados. A pesquisa qualitativa parte dos problemas ou áreas de grandes interesses, que são definidos a partir de como o estudo está progredindo. Isto exige obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos através de contato direto do pesquisador com a situação estudada, buscando a compreensão de fenômenos da perspectiva dos sujeitos, ou seja, participantes da situação analisada. (Neves, 1996).

A pesquisa é realizada de forma semiestruturada. As entrevistas apresentam um roteiro com um conjunto de perguntas previamente estabelecidas, todavia permitindo que se inclua outro conjunto de questões no decorrer da entrevista, não planejadas inicialmente, caso seja necessário. Considerou-se esta a forma mais adequada para a pesquisa, visto que as entrevistas podem fluir para outras direções além das perguntas iniciais, que podem contribuir para o trabalho como um todo. Em uma entrevista semiestruturada, segundo Fraser e Gondim (2004), é possível manter um nível de direcionamento e ao mesmo tempo permitir que o entrevistado seja livre para falar e destacar seus pontos de vista e explicações.

3.1. Seleção de Sujeitos

Quanto aos sujeitos de estudo, são membros e ex-membros da Associação Atlética Acadêmica Nelson Mandela (AAANM), estudantes ou formandos em Administração Pública da UNIRIO, com idade entre 21-30 anos e que moram na cidade do Rio de Janeiro, RJ – Brasil.

Como exigência para o estudo, foram entrevistados apenas aqueles que tiveram alguma experiência profissional durante ou após a sua participação na Atlética.

Além disso, como pré-requisito, as entrevistas foram realizadas com alunos e ex-alunos que ficaram, no mínimo, por um período de 6 meses de atuação na Associação.

A identidade dos participantes foi mantida em anônimo, identificados como “Participante 1”, numerados a partir da ordem em que as entrevistas foram realizadas de acordo com a disponibilidade dos entrevistados, cujas informações estão descritas na tabela 3 abaixo:

Tabela 3 – Informações dos Entrevistados

Participantes	Idade	Sexo	Tempo na Atlética
Participante 1	26	Masculino	3 anos
Participante 2	22	Feminino	3 anos
Participante 3	21	Masculino	1 ano e 5 meses
Participante 4	25	Masculino	3 anos
Participante 5	23	Feminino	2 anos
Participante 6	31	Feminino	2 anos
Participante 7	29	Masculino	4 anos
Participante 8	30	Masculino	4 anos
Participante 9	23	Masculino	2 anos

Fonte: Autoria Própria

3.2 Coleta de Dados

A forma de coleta de dados se deu por entrevistas online com e sem câmera.

A entrevista é definida por Haguette (1997:86) como um “processo de interação social entre duas pessoas na qual uma delas, o entrevistador, tem por objetivo a obtenção de informações por parte do outro, o entrevistado”.

A prática de realizar entrevistas online, principalmente em pesquisas qualitativas, utiliza tecnologias assíncronas e síncronas, que possuem as vantagens da facilidade e de rapidez. O pesquisador deve prestar bastante atenção porque a forma como uma entrevista ocorre muda a maneira como os dados são criados e coletados (Hinchcliffe; Gavin, 2009; Kazmer; Xie, 2008). O primeiro contato com os participantes foi feito através da rede social WhatsApp, sendo as entrevistas realizadas e gravadas através do recurso de chamada de vídeo do aplicativo, com permissão dos entrevistados.

Após os esclarecimentos sobre as informações do objeto geral da pesquisa e da importância do sujeito em participar, foi realizado o convite para a participação na pesquisa e a obtida a concordância do entrevistado por meio verbal.

As entrevistas não possuíram tempo de duração pré-estabelecido, que variou de acordo o andamento de cada uma. Para facilitar a análise do conteúdo das entrevistas e maior precisão na coleta de dados, os arquivos de áudio e vídeo foram salvos em um drive e posteriormente ouvidos e transcritos, para a leitura e análise do que foi conversado com os entrevistados.

3.3 Análise da Dados

Em relação à forma de análise de dados, como já mencionado na seção anterior, as entrevistas foram realizadas de forma online e posteriormente transcritas, permitindo a análise de conteúdo dos textos coletados. Segundo Bauer (2010), a análise de conteúdo é uma técnica para produzir inferências de um texto focal para o contexto social no qual está inserido, de maneira objetiva.

Além da análise de conteúdo, outra metodologia utilizada foi o estudo de caso, ao coletar relatos do atual presidente da AAANM sobre como a atlética está estruturada atualmente, quais competições participam e outras informações não disponíveis em artigos ou publicações formais, utilizando-se também. o atual Estatuto da Atlética Nelson Mandela.

Segundo Goode e Hatt (1975), o estudo de caso permite investigar em profundidade o desenvolvimento, as características e demais aspectos da construção de uma unidade social, podendo ser um indivíduo, um núcleo familiar, um grupo social, uma empresa pública ou particular, entre outros. Em sua visão, o estudo de caso permite que se organize todas as informações de caráter social do objeto de estudo, se mantendo preservados sua natureza e caráter.

Os resultados foram analisados a partir do momento em que o número de entrevistas atingiu a saturação estabelecida pela pesquisa. A organização dos dados se deu através das transcrições das entrevistas e posterior digitação. Com o método de análise de conteúdo, os resultados foram discutidos baseados na literatura e na reflexão sobre as informações coletadas. Uma das questões mais importantes na proposição da análise de conteúdo é a forma de análise do texto e a avaliação do conteúdo falado, levando em consideração o significado simbólico do texto (Bastos e Oliveira, 2018).

Quanto ao sentido da metodologia, seja ela análise quantitativa ou análise qualitativa, Bardin (2011) menciona que a análise de conteúdo pode ser sintetizada como um manipular

mensagens, pois tanto seus conteúdos quanto as formas como são expressas apresentam indicadores que permitem inferir sobre uma realidade diferente das mensagens. Como a análise de conteúdo é uma técnica que trabalha com os dados coletados com um objetivo em mente, a identificação do que foi dito sobre um determinado tópico (Vergara, 2005) faz-se necessário decodificar o que está sendo comunicado.

3.4 Limitações

A limitação principal da pesquisa foi a disponibilidade e conciliação de horários para realizar as entrevistas com os membros e ex-membros da AAANM, visto que todos os entrevistados possuem um trabalho externo além da faculdade, o que diminuiu a oferta de horários.

Além disso, há a limitação da entrevista online, que pode ser técnica, como a Internet falhar e/ou outros problemas advindos da tecnologia. Também há a dificuldade de transcrição, visto que as entrevistas possuíam bastante conteúdo.

É válido citar a falta de material bibliográfico sobre as Associações Atléticas Acadêmicas. A carência de estudos empíricos limita a compreensão dos impactos e benefícios das Associações Atléticas Acadêmicas na formação dos alunos e no seu desenvolvimento profissional (Marchiori, 2015).

Soma-se a isso a limitação pelo fato de ser uma entrevista qualitativa e o ponto de saturação das entrevistas não possuir um padrão definido e poder variar de acordo com cada pesquisa.

Segundo Turato et. al. (2008, p.17), a saturação de informações pode ser definida como “a suspensão de inclusão de novos participantes quando os dados obtidos passam a apresentar, na avaliação do pesquisador, uma certa redundância ou repetição, não sendo considerado relevante persistir na coleta de dados”.

Pela saturação da informação depender do julgar do entrevistador e por muitas vezes, não precisar de um número grande de amostra para se chegar nela, há controvérsias entre pesquisadores que priorizam a pesquisa quantitativa em detrimento à pesquisa qualitativa.

3.5 Roteiro

Segue o roteiro de perguntas utilizado para as entrevistas:

- 1- Perguntas introdutórias como nome e idade.
- 2 – O que é a Atlética Nelson Mandela e quais suas principais atividades? (relacionado ao objetivo intermediário “a”)
- 3 - Qual é/era o seu cargo na AAANM e quais as suas principais funções? (relacionado ao objetivo intermediário “a”)
- 4 – Quanto tempo você ficou atuando na instituição? (relacionado ao objetivo intermediário “a”)
- 5- Qual o motivo principal de ter adentrado a AAANM? (relacionado ao objetivo secundário)
- 6- Você considera que a sua experiência na Atlética influenciou no direcionamento para sua área de interesse no mercado de trabalho? (relacionado ao objetivo intermediário “c”)
- 7- Você julga que ter trabalhado na Atlética foi um diferencial e te ajudou de alguma forma para conseguir um estágio? (relacionado ao objetivo secundário)
- 8- Você acredita que passar pela AAANM pode ajudar de algum modo em seu desenvolvimento profissional? (relacionado ao objetivo final)
- 9- Como você enxerga a participação na Atlética, relacionado às competências necessárias para seu trabalho que exerce hoje? (relacionado ao objetivo intermediário “b”)
- 10 – Você considera que desenvolveu competências profissionais ao trabalhar na AAANM? Se sim, quais? (relacionado ao objetivo intermediário “b”)
- 11- Qual foi o modo em que você aprendia/aprende as atividades da sua função na AAANM? (relacionado ao objetivo final e secundário)
- 12- Você considera que essa forma de aprendizagem e o que foi aprendido durante o período na AAANM, te ajudou a exercer sua função em seu trabalho atual? (relacionado ao objetivo final e secundário)

4. Apresentação e Análise de Dados

4.1 A Atlética Acadêmica Nelson Mandela e suas atividades

A concepção a respeito sobre o que é Atlética Nelson Mandela e suas funções é vista a partir da tabela abaixo, que expõe os relatos dos entrevistados através da seguinte pergunta: “O que é a Atlética Nelson Mandela e quais suas principais atividades?”.

Tabela 4 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “O que é a Atlética Nelson Mandela e quais suas principais atividades?”.

DEPOIMENTO DOS SUJEITOS DA PESQUISA
--

“A Atlética é uma entidade estudantil que visa proporcionar momentos de lazer e esportivos, entre os alunos do curso e a comunidade acadêmica. Dentro das principais atividades se explica muito o que a atlética faz, ela participa de campeonatos esportivos universitários, dentro desses campeonatos se têm as principais modalidades, como futsal, handball, vôlei, basketball, natação, cheerleading e diversas outras modalidades em que a Atlética participa. Para custear competições, transporte ou qualquer necessidade da Atlética, criam-se eventos. Por fim, a Atlética pode de alguma forma promover alguma atividade cultural e social.”

- Participante 1

“É a Atlética de Administração Pública da UNIRIO e as principais atividades são fomentar o esporte dentro da faculdade e servir como uma ponte de integração entre os alunos novos e antigos. Realizam eventos, tanto dentro da faculdade quanto por fora, como os Jogos Financeiros em Vassouras, calouradas, eventos de esportes, faz parte da TUC que é um evento universitário carioca. Tem as áreas, como o Marketing que faz planejamento de postagens, lança produtos (blusa, casaco etc.). Tem o Financeiro, que controla a entrada e saída de dinheiro, é muito dinheiro circulando tanto pra eventos quanto para produtos, organizar quadras, marcar treino, etc. Também tem as outras áreas, mas essas que me veem agora.”

- Participante 2

“A ideia principal é reunir as pessoas no âmbito da faculdade em prol de atividades tanto acadêmicas, mas também com véis esportivo. Então, reunir universitários, desenvolver integração ao longo do curso, de forma esportiva como também em festas e outros eventos. Nós também vamos para os Jogos Financeiros, que é uma competição que trabalhamos o ano inteiro para levar o pessoal. Para essa competição, nós fazemos toda a organização sozinhos, preço do pacote (ingresso), ônibus, instrumentos, é muita logística envolvida. Ao longo do ano também têm outros campeonatos.”

- Participante 3

“A Atlética é um grupo organizado por alunos da UNIRIO, no curso de Administração Pública, para promover atividades e eventos esportivos e não esportivos, que arrecadam recursos para que a Atlética possa promover suas atividades.”

- Participante 4

“Atlética é uma das instituições de dentro da faculdade em que você pode exercer atividades que complementam a graduação. O principal objetivo da Atlética é focado em esportes, mas como ela também possui várias áreas de suporte, você pode trabalhar tantas as habilidades que você aprende no curso de Administração em si, quanto também desenvolver o lado de atleta, pelos diversos esportes que a Atlética oferece.”

- Participante 5

“A Atlética é uma entidade independente formada por estudantes e a sua principal função é promover a prática de esportes e a integração entre alunos e universidade.”

- Participante 6
<p>“A Atlética é uma associação universitária formada por alunos de um próprio curso, com o objetivo de fomentar o esporte nesse curso, incentivar a participação em campeonatos, arrecadar dinheiro para compra de materiais esportivos e gerar integração entre os alunos do curso. Através disso, se tem a produção de eventos para arrecadar dinheiro, participação de eventos com outras atléticas, basicamente isso.”</p>
- Participante 7
<p>“A Atlética Nelson Mandela é a Associação Atlética que representa o curso de Administração Pública da UNIRIO. Suas principais atividades são o fomento do esporte dentro da universidade e promover a integração social na faculdade.”</p>
- Participante 8
<p>“A Atlética é uma organização esportiva dentro de algum curso, buscando fomentar a prática de esportes e integração entre os alunos. É um espaço para se integrar no curso e conhecer novas pessoas.”</p>
- Participante 9

Fonte: Dados colhidos através de entrevistas aos sujeitos.

De acordo com os relatos apresentados pelos entrevistados, é possível compreender o que é a AAANM e suas principais funções. Segundo “Capítulo I – Da natureza, sede e duração” do Estatuto da AAANM, disponível para leitura no Anexo A deste trabalho, tem-se a definição concreta do que é a instituição: Associação Atlética Acadêmica de Administração Nelson Mandela da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO, fundada em maio de 2013, é a entidade de organização do desporto da Faculdade de Administração Pública da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, com personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, constituída por alunos de Administração, UNIRIO. O Estatuto foi criado por participantes da Atlética e é alterado ao longo do tempo seguindo as mudanças estipuladas por cada gestão, a fim de ter registrado informações cruciais para a permanência e manutenção da instituição.

No Estatuto da AAANM são definidas as atribuições formais da instituição:

- a) Fomentar e difundir a prática do desporto entre os alunos do curso de Administração Pública da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO, proporcionando-lhes os meios necessários, como gastos necessários à manutenção e conservação do material da entidade;
- b) Representar os alunos do curso de Administração Pública da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO no desporto universitário e comunitário;
- c) Promover competições e intercâmbio com entidades congêneres do estado, país e exterior, providenciando condições logísticas de transporte, hospedagem e alimentação de suas delegações e representantes;
- d) Colaborar para o desenvolvimento do esporte universitário;
- e) Desenvolver e incrementar o espírito de amizade e colaboração entre os seus assistidos

através de promoções esportivas e sociais;
f) Custear e produzir produtos e eventos com a marca da AAANM.

A AAANM foi fundada em 2013 por alunos que queriam promover a prática do esporte dentro do curso de Administração Pública da UNIRIO e completará 10 anos desde sua criação em 2023. O brasão da AAANM. é o personagem do desenho Manda Chuva. Em torno do desenho estão dispostos os dizeres: A.A.A.N.M. ADM UNIRIO. A AAANM também faz uso do pseudônimo identificador “Mandela”, em referência ao nome da Atlético. As cores oficiais da entidade são amarelo, roxo, branco e azul. Sua sede e foro são na cidade do Rio de Janeiro, na Rua Voluntários da Pátria, nº107, no Centro de Ciência Jurídicas e Políticas, CCJP.

Atualmente, a AAANM está estruturada da seguinte forma:

- a) Presidência (Presidente e Vice-presidente);
- b) Diretoria Financeira;
- c) Diretoria de Esportes;
- d) Diretoria de Comunicação.

Compondo cada Diretoria há um diretor e um ou mais coordenadores.

Com isto em mente, a concepção a respeito sobre quais as principais atividades de cada cargo da AAANM são desenvolvidas a partir da tabela abaixo, que expõe os relatos dos entrevistados através da seguinte pergunta “Qual é/era o seu cargo na AANM e quais as suas principais funções?”.

Tabela 5 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “Qual é/era o seu cargo na AANM e quais as suas principais funções?”.

DEPOIMENTO DOS SUJEITOS DA PESQUISA
<p>“Meu cargo atual é o de Presidente, então faço um pouco de todas as funções, fico atento e supervisionando o pessoal, basicamente ditando as diretrizes da Atlético. Hoje nós temos três áreas principais da Atlético: área de esportes, área de comunicação e o financeiro. A minha principal função é desenhar as diretrizes junto com os diretores de cada área e do que a Atlético vai seguir. Meu outro cargo de quando eu entrei foi Trainee de esportes, depois virei Diretor de esportes e Presidente.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 1</p>
<p>“Eu sou Diretora de Comunicação. Dentro da Comunicação tem a parte da torcida e a parte de marketing, de comunicação em rede social. Então eu auxilio na parte de organizar as pessoas que vão para os eventos (torcida), para jogos aqui e fora do Rio. Também, monta o cronograma de postagens no Facebook e no Instagram. Quando tem evento com outra Atlético, a gente trata de trazer a identidade visual do evento e entrar em acordo com as outras Atléticas. Além disso, organizar o Instagram dos eventos do CCJP, que é um Instagram que</p>

tem a Atlética de Direito, Ciência Política e a nossa, que promove todos os eventos dessas 3 atléticas que têm no Campus.”

- Participante 2

“Sou atualmente Diretor de Esportes, a minha principal função é verificar o andamento das modalidades esportivas, tenho que entender quais estão caminhando bem ou não, quais que preciso dar mais atenção, que precisa de material de treino, como rede pro vôlei, bola, etc. Também, impulsionar as pessoas do curso a entrar como atleta e fazer alguma das atividades físicas que a Atlética proporciona. “

- Participante 3

“Eu tive três cargos na Atlética, entrei como Coordenador de Futebol, cuidava desse esporte em específico, depois de uns seis meses virei Vice-presidente e fiquei quase um ano como VP e também não deixei de ser Coordenador de Futebol, então mantive os dois cargos. Na última gestão eu fui Diretor de Esportes, mas fiquei pouco tempo por conta da pandemia. Como Coordenador de Futebol eu era responsável por fazer os treinos acontecerem, incluindo chamar os alunos para participar, cuidar dos pagamentos dos treinadores, marcar os treinos, levar a bola, pagar a quadra. Como Vice-presidente eu fui quase Presidente, porque quando assumi na época a Presidente atual viajou e teve uns problemas pessoais, então fiquei uns seis meses com Presidente Interino, minhas principais responsabilidades eram garantir que todos os processos da Atlética estavam funcionando, por mais que tenham os diretores para cada setor, acabava tendo que cuidar um pouco de tudo. Estar presente nas reuniões, tomar decisões sobre os eventos, estar em contato com as outras instituições que têm sinergias com a Atlética como o Diretório Acadêmico, Atléticas de outros cursos, organizações internas e externas da faculdade como a Atlética Unificada¹, os fornecedores, as empresas que organizam eventos universitários como a Rio Universitário, gestão de produtos, ajudar a decidir quais produtos íamos vender naquele semestre e entre outras funções. Como se trata de uma instituição pequena formada por alunos que ainda estão em desenvolvimento e envolve muita gestão, por mais que tenham os diretores responsáveis por cada área, todo mundo acaba fazendo de tudo um pouco. Também, organizar a viagem dos Jogos Financeiros, que é umas das atividades mais importantes, a presidência acaba se envolvendo muito nessas decisões envolvendo os Jogos.”

¹ Atlética unificada da UNIRIO, que abrange todos os cursos da Faculdade.

- Participante 4

“O meu cargo era de Diretora Financeira. As principais funções que eu tinha era basicamente gerir o caixa da Atlética, todo fluxo de caixa, controlar tudo que entrava e saía na questão financeira e pensar em projetos pra frente, o que a gente poderia usar, os orçamentos, projetar eventos, produtos, tudo que era relacionado a gastos, tanto para investir, quanto para atlética como um todo e também pensar na atividade fim, que é o desenvolvimento de esportes. Então como a gente poderia usar o nosso dinheiro de maneira mais inteligente para isso.”

- Participante 5

“Quando entrei, comecei como Diretora de Esportes Femininos, a função era organizar os times femininos e depois fui Presidente, que a função era fazer um pouco de tudo, organizar a Atlética junto com os outros diretores. Continuei fazendo as funções de Diretora de Esportes, organizando os treinos, os jogos, os times, contratava técnico, ouvia as atletas.

Como Presidente, participei das reuniões sobre os Jogos Financeiros, fazendo a ponte entre a Atlética de ADM e a empresa organizadora. Organizava as diretorias, as reuniões, representava a Atlética tanto dentro, quanto fora, da UNIRIO.”

- Participante 6

“Comecei como Vice-presidente, assumi como VP junto com o Guilherme Mariah que assumiu como Presidente. Participei desde o início da Atlética e assim com a saída do Presidente e de grande do pessoal que fundou a Atlética, me tornei Presidente, fui um dos poucos remanescentes da antiga gestão. Fui Presidente por uns 2 anos.”

- Participante 7

“Tive alguns cargos, entrei em 2014 na Atlética num cargo de ajudante, eu era *staff*. Ajudava em eventos e sempre que precisavam. Depois passei para Diretoria de Eventos, a maior tarefa era organizar festas, como integrações e calouradas². Depois fui para a Diretoria de Marketing que o trabalho era basicamente produzir e cuidar dos produtos da Atlética. Meu trabalho era totalmente focado em desenvolvimento de produtos, como casacos, samba canção, entre outros.”

² “Calouradas” são festas universitárias com foco na integração de recém ingressantes no curso.

- Participante 8

“Entre como Diretor Financeiro, fazia atividades mais relacionadas ao controle do fluxo de caixa, tomada de decisão onde faríamos o investimento dos nossos recursos, que eram bem limitados. Também fui Vice-presidente, que realizava uma função mais estratégica e que tinha relação com todas as áreas da Atlética como esportes, eventos, um pouco de tudo.”

- Participante 9

Fonte: Dados colhidos através de entrevistas aos sujeitos.

Com a leitura da tabela acima pode-se conhecer as funções de cada cargo exercido na AAANM. O Anexo A contém o Estatuto da Atlética, com a descrição formal e atual dos cargos.

É possível afirmar que a Atlética Nelson Mandela é uma associação com viés esportivo, mas que realiza uma série de outras atividades que demandam conhecimentos da área de gestão, financeira, marketing, recursos humanos e entre outros, mencionados nesse capítulo.

4.2 Direcionamento às áreas de interesse e diferencial no mercado de trabalho, provenientes da gestão da AAANM

As noções a respeito da motivação dos participantes ao adentrar a Atlética Nelson Mandela estão explicitadas na tabela abaixo, que demonstra as respostas da pergunta “Qual o motivo principal de ter adentrado a AAANM?”:

Tabela 6 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “Qual o motivo principal de ter adentrado a AAANM?”.

DEPOIMENTO DOS SUJEITOS DA PESQUISA
<p>“O principal motivo é que eu já tinha participado de outra Atlética e tinha entendido muito a importância que a Atlética tem na formação de um aluno, entendo muito que a universidade tem diversos pilares e um deles é o lado social. Então a partir disso, você pode formar um profissional, um cidadão melhor, entendo muito a o papel que a que as atléticas têm e que todas as entidades estudantis têm na formação, considero isso muito importante e busco manter.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 1</p>
<p>“Sempre gostei muito da Atlética, sempre me senti muito bem acolhida tanto pelas pessoas que já estavam na Atlética quanto pelos próprios alunos, então para mim foi uma coisa lógica. Eu queria algo que me fizesse crescer profissionalmente, mas também que fizesse construir algo para o meu curso, porque eu amo muito o meu curso. Então, para mim foi um caminho bem natural.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 2</p>
<p>“Querida viver mais a faculdade, fazendo mais atividades extracurriculares e entender mais essas experiências. Além disso, têm algumas características em mim que eu sentia que precisava melhorar e acreditava que a Atlética poderia me ajudar com isso.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 3</p>
<p>“Sempre gostei de praticar esportes e me interessava muito por futebol. Quando eu estava na Atlética, percebi que poderia ser algo bastante interessante para o meu currículo.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 4</p>
<p>“O principal motivo era que eu queria fazer atividades que fossem extracurriculares. Também, sempre me envolvi com o esporte, então a Atlética já chamava a minha atenção com relação a isso. Então, para poder fazer algo junto a faculdade para me desenvolver e poder estar perto de algo que já fez a parte da minha vida pessoal.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 5</p>
<p>“Promover a prática dos esportes (jogar), participar de uma entidade universitária, já tinha sido parte do Diretório Acadêmico, foi muito bom também, mas me identifiquei mais com a Atlética. Foi uma forma de fazer uma atividade que eu gostasse e incrementasse meu currículo. Até hoje, quando vou fazer entrevista de emprego, menciono que fui Presidente da Atlética e está no meu <i>LinkedIn</i>”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 6</p>
<p>“Ajudar a Atlética a se desenvolver, porque entrei logo no início, além de praticar esportes em nome do meu curso. Eu também queria fazer parte de alguma organização de dentro da faculdade e a Atlética foi o começo disso. “</p> <p style="text-align: right;">- Participante 7</p>
<p>“Principal motivo foi querer ajudar o curso a crescer, fazer o curso ser mais conhecido entre outras Atléticas do Rio de Janeiro. Outro motivo foi ter algo para colocar no currículo.”</p>

- Participante 8
<p>“Sempre amei esportes desde pequeno, quando eu entrei na faculdade a Atlética foi a primeira instituição que me chamou atenção por conta disso. Também, eu queria ser mais envolvido com as entidades da faculdade e a Atlética foi a porta de entrada. “</p>
- Participante 9

Fonte: Dados colhidos através de entrevistas aos sujeitos.

A partir da leitura da tabela 6 é possível observar de que a maioria dos participantes teve como principal motivo para adentrar a AANM a expectativa de melhoria de seu currículo. Vale ressaltar que o gosto por esportes e vontade de participar de alguma atividade extracurricular foram características da maioria, para a motivação inicial de querer fazer parte da instituição.

No contexto acadêmico, a busca por atividades extracurriculares tem se tornado cada vez mais comum entre estudantes universitários. Essa tendência reflete o desejo dos alunos em aprimorar seus currículos e adquirir habilidades complementares à formação acadêmica.

As AAAs desempenham um papel fundamental na vida universitária, oferecendo aos estudantes a oportunidade de se envolverem em atividades esportivas e desenvolverem habilidades além da sala de aula. A prática esportiva promovida pelas AAAs contribui para a saúde física e mental dos estudantes, além de estimular o trabalho em equipe, a disciplina e a liderança (Ferreira et al., 2017). Essas habilidades são valorizadas pelo mercado de trabalho, tornando a participação em AAAs uma forma de enriquecer o currículo e se destacar em processos seletivos (Campos et al., 2019).

A seguir, na tabela abaixo é possível observar as respostas dos participantes da pesquisa, em respeito ao questionamento “Você julga que ter trabalhado na Atlética foi um diferencial e te ajudou de alguma forma para conseguir um estágio?”

Tabela 7 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “Você julga que ter trabalhado na Atlética foi um diferencial e te ajudou de alguma forma para conseguir um estágio?”

DEPOIMENTO DOS SUJEITOS DA PESQUISA
<p>“Sim, porque todo avaliador quando você está fazendo uma entrevista, sempre pergunta sobre sua trajetória acadêmica. Sempre percebi que quando você fala que faz parte da Atlética, dependendo do seu cargo, você chama atenção. “</p>
- Participante 1

“Durante a pandemia³ eu adquiri uma experiência muito grande em marketing digital por ser Diretora de Comunicação na Atlética, o que me deixaria a frente de outras pessoas sem experiência, mas que fizeram publicidade, por exemplo. E aí quando comecei a ver as vagas, encontrei uma de estágio de marketing numa empresa de educação e uma coisa que me assustou muito na entrevista foi que era uma entrevista em grupo. Eu era a única pessoa que não fazia publicidade. Tinham apenas duas e eu passei. Por quê? Porque eu tinha experiência, mostrei o Instagram da Atlética inclusive na entrevista. Tenho cem por cento de certeza que passei em grande parte por conta da Atlética.”

³ Referente à pandemia do Covid-19.

- Participante 2

“Sim, porque eu melhorei muito minha comunicação externa trabalhando na Atlética, isso me ajudou muito em processo seletivo. “

- Participante 3

“Eu não soube passar para os processos seletivos o quão relevante foi essa experiência na Atlética, mas acredito que se uma pessoa tiver uma visão que a Atlética pode ser um diferencial para o seu currículo, é possível conseguir uma oportunidade por conta do trabalho na Atlética. “

- Participante 4

“Sim, foi um diferencial porque como eu já mencionei, foi uma atividade que já conta como um extra à graduação. Também, o cargo que eu ocupei lá me deu experiência antes de ocupar um cargo profissional numa empresa na área que eu já queria. Então ter desenvolvido projetos e desafios dentro da Atlética voltado para área financeira facilitou muito a minha introdução no cargo que eu ocupo hoje. Então isso sempre chamou bastante atenção nas entrevistas, toda vez que eu ia falar sobre experiência profissional eu contava dos desafios que eu tive lá.”

- Participante 5

“Com certeza, sempre mencionava que participei da Atlética em entrevistas. Estar na Atlética é uma posição de liderança, não interessa se você foi Presidente, Diretor, Coordenador, você está fazendo parte de uma entidade independente e isso com certeza te desenvolve muito profissionalmente.”

- Participante 6

“Na época foi bastante porque era basicamente a única experiência que eu tinha. Fui estagiar bem tarde, mais para o final da faculdade, porque eu precisava cumprir com os horários de estágio obrigatório. Com a experiência da Atlética somente eu consegui mostrar capacidade de atuar nos dois estágios que eu fiz.”

- Participante 7

“Sim, coloquei que fui da Atlética no meu currículo e sempre era pauta de pergunta, queriam saber como tinha sido a experiência, o que agregou e parecia ser realmente um diferencial.”

- Participante 8

“Sim, eu coloquei no meu currículo e mencionava em entrevistas, me agregou muito. Posso dizer que foi a minha primeira experiência profissional mesmo não sendo remunerada, era algo que eu levava muito a sério. “

- **Participante 9**

Fonte: Dados colhidos através de entrevistas aos sujeitos.

A partir da leitura da tabela acima, todos os entrevistados reconheceram que ter participado da Atlética foi um diferencial no seu currículo e, por consequência, ajudou-os a conseguir um estágio. Destaque para a experiência da entrevistada Participante 2, que buscou uma vaga na área de marketing, competiu com estudantes em graduações focadas na área e conseguiu a vaga em decorrência de sua experiência como Diretora de Comunicação na Atlética.

Assim, é possível afirmar que participar de atividades esportivas extracurriculares pode ser um diferencial significativo no currículo acadêmico, agregando valor e destacando o estudante no mercado de trabalho. Os empregadores buscam profissionais que possuam habilidades além dos conhecimentos técnicos específicos da área. A participação do aluno nessas atividades demonstra ao empregador uma série de características desejáveis, como comprometimento, trabalho em equipe, habilidades de liderança e capacidade de lidar com desafios e pressão.

De acordo com um estudo realizado por Campos, Oliveira e Rodrigues (2019), a participação em atividades extracurriculares é percebida como um fator positivo pelos empregadores. A pesquisa revelou que 84% dos empregadores consideram a participação em atividades extracurriculares como um diferencial relevante no momento da contratação.

Um estudo conduzido por Ferreira, Ribeiro e Mendes (2017) destacou que a participação em atividades esportivas extracurriculares também pode contribuir para a construção de uma imagem positiva do estudante, transmitindo características como determinação, disciplina e capacidade de superar desafios. Esses atributos são altamente valorizados pelos empregadores, pois indicam a disposição e o potencial do estudante em enfrentar situações adversas e buscar resultados. O ambiente competitivo e desafiador das Atléticas promove o desenvolvimento dessas características, que são altamente valorizadas no mercado de trabalho. Empregadores reconhecem a importância de colaboradores resilientes, comprometidos e capazes de trabalhar em equipe para enfrentar os desafios do ambiente profissional.

Em seguida, as noções a respeito da influência da AAANM no direcionamento para áreas de interesse no mercado são vistas na tabela abaixo, que contém as respostas dos

participantes sobre a questão "Você considera que a sua experiência na Atlética influenciou no direcionamento para sua área de interesse no mercado de trabalho?"

Tabela 8 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta "Você considera que a sua experiência na Atlética influenciou no direcionamento para sua área de interesse no mercado de trabalho?".

DEPOIMENTO DOS SUJEITOS DA PESQUISA
<p>“Sim, a partir do momento que eu entrei na atlética eu aumentei o meu leque de possibilidades. Todas as experiências que eu tive na atlética de alguma forma, contribuíram para minha escolha de entrada no mercado de trabalho. Exemplo, em decorrência de algum evento que você esteja organizando na Atlética, você entra em contato uma determinada área. Pode ser que esse contato seja muito ruim e perceba que não faz parte do teu perfil, quanto da forma contrária. Isso contribui para sua escolha de área, porque você se localiza e percebe o que você gosta, o que que você não gosta. Então acho que tem muito o papel da Atlética nessa escolha, é uma forma de você ver na prática se você gosta daquilo que está fazendo.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 1</p>
<p>“Com certeza. Eu fiz 6 meses de estágio na área comercial e para mim foi horrível. Saí e fiquei um mês e meio sem estágio e procurando outras áreas. Hoje em dia eu trabalho com marketing digital no meu estágio, que é exatamente uma das minhas funções na Atlética.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 2</p>
<p>“Sim, de certa forma porque trabalho na área comercial, que precisa lidar com pessoas e na Atlética pude viver muito isso, tendo que organizar os treinadores, cobrar os atletas para realizar os pagamentos dos treinadores e trabalhando essas características interpessoais em mim mesmo.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 3</p>
<p>“É muito difícil alguém entrar em administração já sabendo exatamente a área que quer atuar. O primeiro estágio que eu consegui, foi na área de RH. Como fui Vice-presidente pela maior parte do tempo, acabei tendo que lidar bastante com gestão de pessoas, mesmo não tendo um time específico disso. Graças a essa experiência da Atlética eu percebi que eu queria ser gestor e gostava de gerir pessoas.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 4</p>
<p>“Totalmente, está cem por cento ligado com o que eu faço hoje no meu trabalho. Desde o meu primeiro estágio sempre trabalhei mais com essa parte de finanças, de cuidar de orçamento, de gerir, de estratégias voltadas para essa parte financeira. A Atlética foi o meu primeiro desafio, eu não tinha experiência prévia de trabalho e eu aprendi tudo lá. Me identifiquei muito a questão da complexidade de ter que lidar com os valores de uma maneira estratégica, que é uma coisa que eu aprendi cem por cento lá e levo até hoje para o meu trabalho.”</p>

- Participante 5
<p>“Eu mudei de área, mas no começo da minha carreira eu trabalhava com RH, hoje em dia ainda trabalho com RH mas focado em dados. Quando eu estava na Atlética, o meu último estágio foi na área de gestão de pessoas e a Atlética, justamente o meu cargo de Presidente, tinha tudo a ver com isso. O começo da minha vida profissional foi influenciado por lá (Atlética).”</p>
- Participante 6
<p>“Com certeza, sempre fui muito envolvido com a parte esportiva e queria, mas não sabia como continuar trabalhando com isso. A Atlética me proporcionou oportunidades para trabalhar nessa área, depois que saí da Atlética comecei a trabalhar em empresas de organização de eventos esportivos, inclusive empresas que faziam eventos com a nossa Atlética, como a Mercúrio e a JC2¹. O Networking que a Atlética criou foi muito grande, saindo da entidade continuei trabalhando com pessoas que conheci lá e até hoje trabalho com pessoas que tive aproximação por causa da Atlética.”</p> <p>¹ Mercúrio e JC2 são empresas que produzem e organizam festas universitárias.</p>
- Participante 7
<p>“Acho que a Atlética me ajudou bastante nisso porque foi através dela que eu descobri que eu gosto muito de ter contato com pessoas, hoje em dia eu trabalho na área de vendas, falando com pessoas todos os dias. Foi algo que a Atlética me ajudou a mostrar o que eu gostava.”</p>
- Participante 8
<p>“Sim, hoje em dia trabalho com RH, na área de Remuneração e na Atlética eu fui Vice-presidente e Diretor Financeiro, o que me fez trabalhar diretamente com gestão de pessoas e com a parte financeira, que tem ligação com a meu trabalho atual.”</p>
- Participante 9

Fonte: Dados colhidos através de entrevistas aos sujeitos.

A partir da leitura da tabela acima constata-se que todos os entrevistados afirmaram que a Atlética teve influência no direcionamento para sua área de trabalho atual do mercado. Com isso, é marcante que participar de uma Atlética Acadêmica permite que os estudantes explorem diferentes atividades e áreas de interesse. A diversidade de modalidades esportivas, eventos, projetos e funções administrativas dentro de uma Atlética proporciona uma ampla gama de experiências. Ao envolver-se nessas atividades, os estudantes têm a oportunidade de descobrir seus interesses, identificar suas habilidades e compreender em quais áreas eles se destacam. Essa exploração facilita a escolha de uma área profissional que esteja alinhada com os talentos e interesses pessoais dos estudantes.

A participação em uma Atlética Acadêmica oferece aos estudantes a oportunidade de explorar diferentes atividades e áreas de interesse, permitindo uma descoberta mais ampla de suas paixões e talentos. Durante esse envolvimento, os alunos podem experimentar diferentes modalidades esportivas, projetos sociais, atividades de gestão e eventos, ampliando seu leque de experiências. Essa diversidade possibilita uma reflexão mais aprofundada sobre seus interesses e habilidades, auxiliando na escolha de uma área profissional alinhada com suas aptidões.

Um estudo realizado por Braga et al. (2019) analisou a influência da participação em Atléticas Acadêmicas na escolha profissional de estudantes universitários. Os resultados revelaram que a experiência nas Atléticas proporcionou aos estudantes a oportunidade de vivenciar diversas atividades, o que contribuiu para uma melhor compreensão de seus interesses e motivações profissionais.

Outra pesquisa realizada por Abreu et al. (2020) investigou a relação entre a participação em Atléticas e a escolha da carreira em estudantes universitários. Os resultados indicaram que a participação nas atividades das Atléticas possibilitou aos estudantes um maior autoconhecimento, ajudando-os a identificar seus interesses e afinidades em relação a diferentes áreas profissionais.

4.3 Desenvolvimento Profissional, Competências e Aprendizagem, durante o período de permanência na AAANM

As impressões dos participantes a respeito da AAANM em seu desenvolvimento profissional são retratadas na tabela abaixo, com as respostas à pergunta “Você acredita que passar pela AAANM pode ajudar de algum modo em seu desenvolvimento profissional?”

Tabela 9 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “Você acredita que passar pela AAANM pode ajudar de algum modo em seu desenvolvimento profissional?”

DEPOIMENTO DOS SUJEITOS DA PESQUISA
“Com certeza, porque você acaba lidando com imprevistos. Eu acho que a Atlética é o primeiro contato com imprevistos, que é algo muito comum no mercado de trabalho. Lidar com imprevistos quando você já tem essa experiência, fica muito mais desenrolado para qualquer desafio que tenha no trabalho.” <p style="text-align: right;">- Participante 1</p>
“Sim, acho que todo aluno que entra na faculdade, vale a pena entrar na Atlética. Faz você ter uma sensação de trabalho em equipe, que também é importante para a parte profissional. Já a parte de gestão é muito importante, ainda mais na Administração. A Atlética não deixa

<p>de ser como uma empresa, então você consegue aprender como funciona uma empresa de dentro, você consegue entender como funciona a hierarquia, reuniões, prazos, demandas.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 2</p>
<p>“Sim, porque eu melhorei muito minha comunicação externa trabalhando na Atlética, isso me ajudou muito em processo seletivo.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 3</p>
<p>“Sim, na Atlética aprendi muita coisa de gestão, tinha um cargo alto, tinha atribuições de tomada de decisão, organização e gestão de eventos, gestão de marketing, tudo isso ajudou no meu desenvolvimento como profissional hoje em dia.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 4</p>
<p>“Eu acredito que sim, na Atlética o principal desafio que você tem é que são pessoas que não tem tanta experiência, mas que precisam fazer as coisas acontecerem. Então eu acho que o que mais me desenvolveu lá, não só de capacidade técnica em si, mas muito a parte de liderança, de proatividade e de resiliência profissional. Tem que aprender as coisas com mais autonomia, não tinha ninguém pra ensinar o que tinha que ser feito. E as coisas tinham que ser entregues.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 5</p>
<p>“Sim, porque existem coisas na Atlética que acabamos desenvolvendo que nem imaginávamos que íamos ter que desenvolver. Quando estamos organizando uma entidade, um grupo, temos que ter paciência, ter liderança, saber quando ceder, aprendi muito. Eu não sou a mesma pessoa de quando eu entrei de quando eu saí da Atlética, tenho opiniões e posições que a Atlética me ajudou a desenvolver bastante.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 6</p>
<p>“Com certeza, eu tinha muitas responsabilidades que eu não teria se estivesse só estudando por exemplo, tinha que lidar com cliente (aluno que participa da Atlética e compra produtos, paga eventos), lidar com orçamentos, demandas, muitas coisas que têm a ver com uma empresa real, eu já vivenciava na Atlética.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 7</p>
<p>“Sim, aprendi muito na Atlética e vejo que o que vivi na Atlética me ajudou a exercer meu trabalho hoje em dia, o que claramente me ajudou no desenvolvimento profissional como um todo.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 8</p>
<p>“Sim, foi minha primeira experiência então absorvi muita coisa, muitos dos meus primeiros erros cometi dentro da Atlética e sou uma pessoa que gosto de aprender com meus erros e na Atlética errei muito, mas acabou sendo positivo porque também aprendi muito.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 9</p>

Fonte: Dados colhidos através de entrevistas aos sujeitos.

Em seguida, é mostrada a concepção dos entrevistados relacionando as competências adquiridas durante o período de permanência na AAANM com as competências necessárias para realizarem os seus respectivos trabalhos atuais no mercado de trabalho, a partir da tabela abaixo, para as respostas da pergunta “Como você enxerga a participação na Atlética, relacionado às competências necessárias para seu trabalho que exerce hoje?”

Tabela 10 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “Como você enxerga a participação na Atlética, relacionado às competências necessárias para seu trabalho que exerce hoje?”

DEPOIMENTO DOS SUJEITOS DA PESQUISA
<p>“Hoje com o que eu estou fazendo na Atlética, desenvolvi a liderança com o cargo de Presidente. É muito difícil para mim dar ordens, mas eu acho que ter essa liderança me ajudou e é algo preciso para minha área de trabalho. Além disso, a relação interpessoal que a Atlética te proporciona ao se relacionar com pessoas com ideias diferentes. Eu acho que é essencial para o meu trabalho. Mesmo que o seu trabalho seja só com folhas ou arquivos, em algum momento você vai ter que lidar com pessoas. Se você não sabe lidar com pessoas, você não está preparado para o mercado.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 1</p>
<p>“No meu trabalho, umas das coisas que preciso fazer é montar um cronograma de postagem. Eu fazia isso muito na pandemia e agora também. Então, eu ter tido essa necessidade de sentar e entender o que o público precisa, olhar o as demandas, fazer relatórios. Eu já fazia isso tudo na Atlética e hoje em dia eu faço no meu trabalho só que em uma escala maior. Foi muito importante ter desenvolvido essas Skills dentro da Atlética para o meu trabalho.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 2</p>
<p>“Eu sempre fui uma pessoa tímida, a Atlética me permitiu ser mais extrovertido, ter uma noção de cobrança, ser mais rígido com certas coisas. Também evoluí muito no aspecto da liderança, ainda mais com um cargo de diretoria, vejo que isso afeta diretamente na minha vida profissional.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 3</p>
<p>“Eu tinha que ser muito político quando estava na Atlética, você tem que se portar de uma forma específica representando a instituição, no mundo corporativo é preciso agir dessa forma. As relações institucionais da Atlética se assemelham muito com a de uma empresa corporativa.”</p> <p style="text-align: right;">- Participante 4</p>
<p>“Me deu noção do básico de conceitos financeiros, como já falei antes, a parte de fluxo de caixa, de ter que documentar as coisas, desenvolvimento de Excel pra poder fazer o controle,</p>

trabalhar com fornecedores, colocar preços. Eu tinha noção de conceitos básicos financeiros, mas Matemática Financeira que a gente vê muito na teoria, eu nunca tinha trabalhado na prática em si. Então foi algo que eu aprendi a desenvolver lá e que me deu uma boa base pra os problemas mais complexos que eu lido hoje.”

- **Participante 5**

“Na Atlética, desenvolvíamos várias habilidades. Hard Skills da Atlética seriam os esportes, mas as Soft Skills para quem estava na organização, é muito do que até hoje tenho que colocar em prática no trabalho, na vida pessoal, como trabalho em equipe, liderança, paciência.”

- **Participante 6**

“A Atlética me deu competências que uso no meu trabalho hoje em dia, como comunicação, na Atlética eu tinha que me comunicar com as empresas, com outros Presidentes de Atléticas, tinha relacionamento direto com todos os colaboradores tendo que organizar as reuniões e no meu trabalho atual, tenho essas mesmas responsabilidades, como ter que lidar com pessoas que tentam contato indireto comigo para procurar o Deputado que eu trabalho, faço essa primeira recepção, então saber lidar com pessoas veio muito do que a Atlética me proporcionou. Eu era muito tímido e hoje me considero bem menos tímido, tendo a Atlética como fator principal.”

- **Participante 7**

“A Atlética me colocou em contato com várias pessoas e me ensinou a trabalhar com poucos recursos, com isso fiquei mais “desenrolado” para falar com pessoas, o que preciso muito disso para área de vendas, pratico as skills que desenvolvi na Atlética todos os dias no trabalho.”

- **Participante 8**

“Sendo Vice-presidente da Atlética eu tive muito contato com a área de gestão de pessoas e pro meu trabalho atual em RH, uso muita coisa que aprendi na época da Atlética.”

- **Participante 9**

Fonte: Dados colhidos através de entrevistas aos sujeitos.

Em continuidade, é mostrada a concepção dos participantes da pesquisa se eles desenvolveram competências profissionais durante o período de gestão da AAANM e quais foram tais competências, a partir da tabela abaixo, que contém as respostas para a pergunta “Você considera que desenvolveu competências profissionais ao trabalhar na AAANM? Se sim, quais?”.

Tabela 11 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “Você considera que desenvolveu competências profissionais ao trabalhar na AAANM? Se sim, quais?”

DEPOIMENTO DOS SUJEITOS DA PESQUISA

“Eu consideraria a proatividade, porque querendo ou não a Atlética não tem um fim lucrativo. Então você pode ficar estacionado, você pode só entrar e ir simplesmente acompanhando o movimento da maré, mas a Atlética acaba exigindo, se você tiver realmente interessado, a proatividade, para se movimentar e ir atrás do que tem que ser feito. No mercado de trabalho tem muito isso, porque ninguém vai mastigar as coisas e te dar, tem que correr atrás, e muito.”

- **Participante 1**

“Com certeza sim. Na Atlética temos reuniões, temos que entender a hora e o que falar e o que não falar. A Atlética me faz entender melhor o que é uma oposição de liderança e me faz analisar as pessoas ao meu redor. Durante esses anos que fiquei na Atlética, me forneceu mais embasamento profissional do que Empresa Junior ou Iniciação Científica, porque conversa diretamente com a área que eu queria. Na Atlética eu estou na área que eu realmente gosto e trabalho, então foi um casamento muito benéfico para minha área profissional.”

- **Participante 2**

“Sim, comunicação, senso de responsabilidade, liderança e ser mais organizado.”

- **Participante 3**

“Como já mencionado em pergunta anterior, aplico bastante as competências de gestão de pessoas, gestão de conflitos, resiliência, saber lidar com pessoas diversas, estar aberto a ouvir.”

- **Participante 4**

“Sim, considero que desenvolvi e foram algumas que já mencionei antes (liderança, proatividade e resiliência profissional), basicamente todas as competências técnicas, mas também competências que não são consideradas técnicas, que também foram importantes, na verdade foram as principais.”

- **Participante 5**

“Sim, já adiantei sobre isso nas questões anteriores. Competências relacionadas a liderança, ser mais organizado, lidar com várias pessoas, saber ouvir opiniões, entre outras.”

- **Participante 6**

“Sim, falei um pouco sobre isso na pergunta anterior. A questão de lidar com as pessoas foi o principal, planejamento também foi algo que desenvolvi, orçamento, gestão de estoque, tudo que envolve criação de produto, eventos, eu participava de um pouco de cada área, ainda mais por conta do cargo da Presidência.”

- **Participante 7**

“Sim, principalmente skills envolvendo comunicação interpessoal, como já falei nas outras perguntas.”

- Participante 8

“Sim, um exemplo técnico, o primeiro contato com plataformas que eu não fazia muito uso como Excel, Google Sheets, Google Forms, foi dentro da Atlética. Do ponto de vista comportamental, desenvolvi relações interpessoais, trabalho em equipe, liderança, gestão de pessoas.”

- Participante 9

Fonte: Dados colhidos através de entrevistas aos sujeitos

A partir da leitura das tabelas acima, fica claro que todos os participantes afirmaram acreditar que passar pela AAANM pôde ajudar de algum modo no seu desenvolvimento profissional.

Uma Atlética Acadêmica envolve a organização de eventos esportivos, gerenciamento de equipes, planejamento de treinos e logística. Ao participar dessas atividades, os estudantes têm a oportunidade de desenvolver habilidades de gestão e organização. Eles aprendem a lidar com prazos, tomar decisões rápidas, gerenciar recursos e trabalhar em equipe para alcançar objetivos comuns. Essas competências são altamente valorizadas no ambiente de trabalho, onde a capacidade de gerenciar projetos e equipes é fundamental para o sucesso profissional. Essa afirmação pode ser destacada no depoimento do entrevistado Participante 4 sobre a pergunta de tabela 8, em que fala “Sim, na Atlética aprendi muita coisa de gestão, tinha um cargo alto, tinha atribuições de tomada de decisão, organização e gestão de eventos, gestão de marketing, tudo isso ajudou no meu desenvolvimento como profissional hoje em dia.”

Os entrevistados destacaram que a experiência da Atlética ajudou no desenvolvimento profissional de cada um, ao passo que explicitaram que o trabalho na AAANM proporcionou uma série de responsabilidades, aprendizados e diferentes competências profissionais, que juntos contribuíram para o desenvolvimento profissional e para sua trajetória no mercado de trabalho.

Nesse sentido, podemos destacar a definição de desenvolvimento profissional a partir do adquirento de competências profissionais.

As competências profissionais são as habilidades, conhecimentos e atitudes que um profissional precisa possuir para desempenhar suas funções de maneira eficaz em um determinado campo ou profissão. Elas vão além do domínio técnico e incluem habilidades interpessoais, capacidade de resolução de problemas, pensamento crítico, trabalho em equipe, liderança, comunicação eficaz, adaptabilidade e ética profissional (Schwab e Zahidi, 2020). As competências profissionais são fundamentais para o sucesso na carreira, pois demonstram a

capacidade do profissional de aplicar seus conhecimentos em contextos práticos e lidar com os desafios do ambiente de trabalho.

A integração entre o desenvolvimento profissional e as competências profissionais é crucial para uma trajetória de carreira bem-sucedida. O desenvolvimento profissional contínuo proporciona oportunidades para adquirir e aprimorar competências profissionais relevantes para a área de atuação. (Oliveira, 2019).

O desenvolvimento de competências profissionais pode ocorrer de várias formas, como a participação em cursos, workshops, seminários e conferências, a realização de estágios e projetos práticos, e o engajamento em atividades extracurriculares, como a participação em Atléticas Acadêmicas e outras organizações estudantis. Essas experiências proporcionam aos estudantes a oportunidade de aplicar seus conhecimentos em situações reais, desenvolver habilidades transferíveis e expandir suas redes de contatos (Schwab e Zahidi, 2020).

Monteiro e Mourão (2016) afirmam que “O desenvolvimento profissional parte da construção de conhecimento e de competências para a atuação profissional e reflete-se na prática e nas interações sociais no ambiente de trabalho.” Essa afirmação é explicitada a partir dos relatos dos participantes vistos nesse capítulo, que consideram ter se desenvolvido profissionalmente a partir da permanência da AAANM, provindos de competências profissionais e resultado de ações de aprendizagem informal, que possibilitaram aos estudantes expandirem suas competências para a atuação no mercado de trabalho.

Todos os participantes afirmaram que a experiência na AAANM os possibilitou desenvolver competências profissionais. As principais competências destacadas pelos participantes foram relacionadas à proatividade, liderança, comunicação, senso de responsabilidade, organização, gestão de pessoas, gestão de conflitos, resiliência, saber lidar com pessoas diversas, estar aberto a ouvir, planejamento, orçamento, gestão de estoque, skills interpessoais e conhecimentos técnicos de ferramentas entre outras, disponíveis na Tabela 10 deste estudo. Essas competências profissionais estão intrinsecamente ligadas com o desenvolvimento profissional de cada entrevistado, fomentando skills necessárias para a realização de sua experiência profissional pós participação da AAANM.

Relacionando as competências profissionais desenvolvidas pelos entrevistados durante a permanência na instituição com as competências necessárias para realizar o trabalho atual dos participantes, todos afirmaram que a experiência de gestão da Atlética lhes gerou diferentes competências que utilizam no dia a dia em seus trabalhos atuais. Alguns destacaram atribuições mais gerais que utilizam no trabalho, como aspectos de liderança, ser mais extrovertido, ter

noção de cobrança, quando ser rígido, político, forma de se portar ao representar a instituição, desenvolvimento de soft skills e outras, disponíveis na Tabela 9 deste estudo.

Alguns participantes foram mais específicos quanto às competências que adquiriram na Atlética e utilizam em seu trabalho atual, em destaque para a fala da entrevistada Participante 5, que atuou como Diretora Financeira da instituição e hoje trabalha na área financeira de uma corporação: “Me deu noção do básico de conceitos financeiros, como já falei antes, a parte de fluxo de caixa, de ter que documentar as coisas, desenvolvimento de Excel pra poder fazer o controle, trabalhar com fornecedores, colocar preços. Eu tinha noção de conceitos básicos financeiros, mas Matemática Financeira que a gente vê muito na teoria, eu nunca tinha trabalhado na prática em si. Então foi algo que eu aprendi a desenvolver lá e que me deu uma boa base pra os problemas mais complexos que eu lido hoje.”. Também destaca-se a fala da entrevistada Participante 2, que trabalhou como Diretora de Comunicação na Atlética e hoje em dia, trabalha com Marketing (Comunicação Digital) em uma rede de escolas: “No meu trabalho, umas das coisas que preciso fazer é montar um cronograma de postagem. Eu fazia isso muito na pandemia e agora também. Então, eu ter tido essa necessidade de sentar e entender o que o público precisa, olhar as demandas, fazer relatórios. Eu já fazia isso tudo na Atlética e hoje em dia eu faço no meu trabalho só que em uma escala maior. Foi muito importante ter desenvolvido essas Skills dentro da Atlética para o meu trabalho.”. Esses relatos e mais os da Tabela 9 deste estudo exemplificam como a Atlética Nelson Mandela foi importante para a atuação em seus respectivos trabalhos atuais.

Na tabela seguinte constam as respostas dos entrevistados sobre a forma de aprendizagem durante o período de permanência na instituição, com os relatos para a pergunta “Qual foi o modo em que você aprendia/aprende as atividades da sua função na AANM?”.

Tabela 12 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “Qual foi o modo em que você aprendia/aprende as atividades da sua função na AAANM?”

DEPOIMENTO DOS SUJEITOS DA PESQUISA
“Na prática, tem certas funções que ainda estou aprendendo, na tentativa e erro. Também, pego a experiência de pessoas mais antigas que já mapeiam a situação para você, que por experiências passadas na Atlética já sabem como proceder em determinada situação.” <p style="text-align: right;">- Participante 1</p>
“Eu aprendi na prática com a última gestão, como as coisas estavam sendo feitas na área. Também, ia fazendo as coisas mais no “feeling”, hoje em dia entendo que muita coisa que eu fiz foi na tentativa e erro e juntando os conhecimentos que eu tinha de marketing e mídias

sociais que adquiri durante a vida, a partir daí fui vendo o que dava certo e o que não dava e faço isso praticamente até hoje, mas com um olhar muito mais treinado por conta do meu estágio.”

- **Participante 2**

“Aprendi na prática, entrei na Atlética num período de pandemia e estavam reestruturando a gestão, então foi um começo meio do zero, o principal era colocar as ideias na prática e foi o que fizemos.”

- **Participante 3**

“Era hereditário, passado de gestão para gestão, não existe um manual de como você faz as coisas, mas as pessoas que entram na Atlética aprendem com as pessoas que estão saindo e assim é feito a renovação da Atlética. Por exemplo, na minha gestão quem estava acima de mim, no caso foi o Participante 7² que me ensinou quase tudo, ensinava para quem estava abaixo e assim por diante. Sempre tem que ter melhorias incrementais de uma gestão pra outra, por exemplo, na minha gestão criei uma planilha de avaliação de candidatos que queriam entrar na Atlética e isso partiu de uma necessidade que vi na prática.”

² Participante 7, um dos participantes entrevistados na pesquisa.

- **Participante 4**

“Muito na prática, alguma coisa foi passada da gestão anterior, mas grande parte foi por conta própria a aplicando o que acreditava que ia funcionar, o que era melhor para cada situação.”

- **Participante 5**

“Tudo foi aprendido na prática, tínhamos um estatuto muito pobre na época, tanto que quando a minha gestão estava saindo uma das últimas coisas que fizemos foi reorganizar o estatuto. Não tinha muita formalização sobre por exemplo, qual era o papel de cada cargo.”

- **Participante 6**

“Eu participei da fundação da Atlética e não tinha muito conhecimento anterior, fomos aprendendo tudo na prática, sozinhos. Com o passar do tempo, as pessoas mais experientes (de períodos mais avançados) foram compartilhando as ideias, o que funcionava e o que não funcionava, para as pessoas de períodos mais recentes que seriam os sucessores na Atlética, que foi o meu caso.”

- **Participante 7**

“A maioria dos ensinamentos eram passados de uma pessoa pra outra, fazendo na prática e aprendendo enquanto fazíamos, errando e voltando.”

- **Participante 8**

“Foi muito mais na prática. Por exemplo, entrei no Financeiro e não tinha quase nenhuma maturidade financeira na minha vida pessoal e na Atlética eu precisei entrar já com

responsabilidade porque a situação do caixa não estava boa, precisando pensar em estratégias/formas de evitar gastar dinheiro, de conseguir mais arrecadação. Não tinha um manual ou algo do tipo para estudar, foi direto na prática.”

- **Participante 9**

Fonte: Dados colhidos através de entrevistas aos sujeitos

Em sequência, mostra-se a concepção se a forma de aprendizagem e o que foi aprendido durante a gestão da AAANM contribuiu para os participantes exercerem sua função atual de trabalho, a partir das respostas para a pergunta “Você considera que essa forma de aprendizagem e o que foi aprendido durante o período na AAANM, te ajudou a exercer sua função em seu trabalho atual? “, disponibilizadas na tabela abaixo.

Tabela 13 – Depoimento dos sujeitos sobre a pergunta “Você considera que essa forma de aprendizagem e o que foi aprendido durante o período na AAANM, te ajudou a exercer sua função em seu trabalho atual?”

DEPOIMENTO DOS SUJEITOS DA PESQUISA
<p>“Sim, a atuação na Atlética te dá muita independência para tentar, te dá mais autoconfiança e liberdade para errar. Como tive que aprender praticamente tudo na prática ou com alguém me ensinando, me ajudou a ser mais “desenrolado” no trabalho, ser mais flexível e suscetível a opiniões e ideias diferentes das suas.”</p> <p>- Participante 1</p>
<p>“Sim, bastante. Quando você já teve experiência em ter que fazer as coisas por conta própria, te deixa mais maleável na área do marketing, ainda mais marketing digital que muda muito rápido. Então, já ter essa familiaridade de entender as coisas na prática, te ajuda a não ser jogado num ambiente que você não conhece nada. Se eu não tivesse tido a minha experiência na Atlética, eu estaria bem perdida no trabalho. Entrei já tendo que escrever pauta e montar cronograma. Hoje em dia eu sou muito grata a esse modo em que eu aprendi as coisas na Atlética, essa urgência que a Atlética trouxe me ajudou bastante no trabalho.”</p> <p>- Participante 2</p>
<p>“Sim, porque eu sou uma pessoa muito prática, aprendo melhor aplicando do que na teoria, nos dois estágios que eu tive sempre entendi melhor na prática, fazendo de fato, e isso está muito atrelado à forma de aprendizagem da Atlética. Isso também me deu mais autonomia para pegar e fazer as coisas sozinho, sem ter que alguém fique em cima, aplico isso no trabalho.”</p> <p>- Participante 3</p>
<p>“A Atlética te ensina a ter que colocar a mão na massa para as coisas serem feitas, tem que fazer acontecer, me ensinou a ser proativo porque eu queria ver o crescimento da instituição. Então ter que aprender as coisas na prática é uma coisa que eu desenvolvi, ter esse sentimento</p>

de dono e tudo que eu aprendi e já citei anteriormente, me ajudou no meu trabalho. No mundo corporativo, você tem que ter capacidade de negociação, de falar com pessoas que não conhece e na Atlética fazia muito isso.”

- Participante 4

“Me ajudou a ter autonomia e proatividade para fazer as coisas acontecerem no meu trabalho atual, me ajudou a não ter medo, a ter senso de responsabilidade, porque lidava com todo o dinheiro da Atlética que não era meu, usar os recursos de maneira inteligente que é algo que eu tenho que fazer hoje no meu trabalho, como podemos ser mais eficientes fazendo mais com pouco, o senso de prestar contas e mostrar o que está sendo feito, tudo isso eu nunca tinha passado por outra experiência antes e foi algo que de longe me ajudou no trabalho. Acredito que a prática e o aprendizado ocorrem ao mesmo tempo, se você está fazendo algo também está aprendendo aquilo, é circular. Isso me ajudou muito a acelerar o meu aprendizado no trabalho, que os processos geralmente são mais engessados e eu tenho muita facilidade em aprender, não fico esperando a informação chegar, já praticar e aprender logo, errar, consultar o seu erro, me ajudou bastante.”

- Participante 5

“Sim, com certeza. Vou dar um exemplo real, tenho que trabalhar com apresentações no meu trabalho atual e várias vezes tenho que improvisar, tipo quando uma pergunta foge do campo de pensamento e resposta que apesar de não poder mentir, tenho que levar no improviso. Como muita coisa da Atlética eu tive que aprender na prática, fiquei boa no improviso, que utilizo isso até hoje no cargo que estou.”

- Participante 6

“Sim, foi importante porque eu aprendia as coisas e já botava em prática em sequência, foi muito bom para eu poder me “soltar”, eu era muito “travado” e essa vivência na Atlética me ajudou muito. O fato de não ter nada escrito sobre o que eu tinha que fazer na Atlética e ter que me virar sozinho, fazer por mim mesmo, me possibilitou hoje a ter a mesma atitude quando eu não sei exatamente o que tenho que fazer no trabalho, a correr atrás, tomar atitude, ser proativo.”

- Participante 7

“Sim, me ajudou, percebo que teve influência com a minha autonomia e ser mais proativo, porque na Atlética temos que colocar as coisas em prática e isso gera o hábito de aplicar isso para tudo, não ficar esperando acontecer e fazer você mesmo.”

- Participante 8

“Para mim, funciono muito bem aprendendo na prática. Existem pessoas que preferem aprender na teoria, mas funciono muito melhor na prática, então essa forma de aprendizado me ajudou muito. Até hoje no meu trabalho, quando preciso aprender algo novo, gosto de executar, de errar e entender por que aquilo está funcionando daquela forma.”

- Participante 9

A partir da Tabela 11, é possível observar que todos os participantes afirmaram terem aprendido as suas funções e como exercê-las na prática. Foi unânime o fato que não existia um treinamento formal, não havia qualquer mecanismo formal para lhes ensinar como agir ou que decisões tomar. Por mais que exista um Estatuto da Instituição, ele apenas dita as atribuições de cada cargo, mas não como realizar as atividades no dia a dia da Atlética. Mencionaram também que a forma como atuaram na Atlética foi passada de gestão para gestão pelos integrantes mais antigos da AAANM para os mais recentes, e assim por diante. Pode-se destacar o relato do entrevistado, disponível na Tabela 11 deste estudo, Participante 4, que explicita o comentado: “Era hereditário, passado de gestão para gestão, não existe um manual de como você faz as coisas, mas as pessoas que entram na Atlética aprendem com as pessoas que estão saindo e assim é feito a renovação da Atlética. Por exemplo, na minha gestão quem estava acima de mim, no caso foi o Participante 7 que me ensinou quase tudo, ensinava para quem estava abaixo e assim por diante. Sempre tem que ter melhorias incrementais de uma gestão para outra, por exemplo, na minha gestão criei uma planilha de avaliação de candidatos que queriam entrar na Atlética e isso partiu de uma necessidade que vi na prática.”.

Relacionando o desenvolvimento profissional com a necessidade de aprendizagem, Monteiro e Mourão (2016) acrescentam que o desenvolvimento profissional depende tanto de aspectos relacionados ao indivíduo quanto do apoio e das oportunidades de treinamento, desenvolvimento e educação. Para o desenvolvimento profissional, é necessário vivenciar experiências que estimulem o aprendizado e facilitem o desenvolvimento de competências.

Nesse sentido, a forma de aprendizagem que os entrevistados vivenciaram na Atlética, segundo os relatos disponíveis na Tabela 11 desse estudo, foi a aprendizagem experimental, sendo uma forma de aprendizagem informal.

A aprendizagem informal refere-se ao processo de adquirir conhecimento, habilidades e competências fora do contexto formal de educação. É uma forma de aprendizado contínuo que ocorre naturalmente por meio de experiências, interações sociais, observação e reflexão (Eraut, 2000). Uma das formas mais eficazes de aprendizagem informal é a aprendizagem experimental, que ocorre por meio da participação ativa em situações reais de trabalho e na resolução de problemas práticos (Kolb, 1984).

A aprendizagem experimental é uma maneira poderosa de desenvolver as competências profissionais necessárias para desempenhar efetivamente uma determinada função no ambiente de trabalho. Enquanto a aprendizagem formal pode fornecer a base teórica, é a aprendizagem

experimental que permite aos profissionais aplicar e aprimorar suas habilidades em um contexto real (Boud & Middleton, 2003).

A partir dos relatos dos entrevistados da Tabela 12 deste estudo é visto que todos consideraram que a forma de aprendizado (experimental) e o que foi aprendido durante o período na AAANM os ajudaram de alguma forma a exercer suas respectivas funções em seus trabalhos atuais. Todos afirmaram que, ao ter que aprender as suas funções na prática na Atlética, desenvolveram habilidades que aplicam em seus trabalhos atuais, citando o desenvolvimento de competências mais gerais, como o aumento na autonomia e proatividade, até competências mais específicas.

Segundo Eraut (2000), ao se envolver em experiências práticas, os profissionais têm a oportunidade de experimentar diferentes situações, enfrentar desafios e aprender com seus próprios erros. Isso proporciona um ambiente de aprendizagem autêntico, onde as competências são desenvolvidas e aprimoradas de maneira significativa. Através da aprendizagem experimental, os profissionais podem aperfeiçoar habilidades técnicas, desenvolver habilidades de solução de problemas, aprimorar a tomada de decisões e fortalecer habilidades interpessoais.

Dessa forma, é possível destacar o relato do entrevistado Participante 7 Vitorio, que explicita como a aprendizagem experimental que vivenciou durante o período de permanência na AAANM o ajudou a ser mais proativo em seu trabalho atual: “Sim, foi importante porque eu aprendia as coisas e já botava em prática em sequência, foi muito bom para eu poder me “soltar”, eu era muito “travado” e essa vivência na Atlética me ajudou muito. O fato de não ter nada escrito sobre o que eu tinha que fazer na Atlética e ter que me virar sozinho, fazer por mim mesmo, me possibilitou hoje a ter a mesma atitude quando eu não sei exatamente o que tenho que fazer no trabalho, a correr atrás, tomar atitude, ser proativo.”

5. Considerações Finais

De acordo com o estudo de Souza et al. (2020), o esporte universitário no Brasil tem um importante papel na formação integral dos estudantes, contribuindo para o desenvolvimento de habilidades como liderança, trabalho em equipe, disciplina e respeito às regras.

As Associações Atléticas Acadêmicas (AAA's) são as entidades responsáveis pela promoção do esporte dentro das universidades públicas e privadas (MARCHIORI, 2015). Essas associações podem representar um curso específico, um grupo de cursos ou toda a universidade.

O papel da AAA inclui a promoção de jogos e práticas atléticas, criação de equipes esportivas, eventos de inclusão, ação social e muito mais.

Ao adentrar uma AAA, o estudante passa a ter uma série de responsabilidades e assume compromissos com a instituição, a fim de exercer a sua função e cargo escolhido dentro da Atlética. As AAAs desempenham um papel fundamental na vida universitária, oferecendo aos estudantes a oportunidade de se envolverem em atividades esportivas e desenvolverem habilidades além da sala de aula. A prática esportiva promovida pelas AAAs contribui para a saúde física e mental dos estudantes, além de estimular o trabalho em equipe, a disciplina e a liderança (Ferreira et al., 2017).

Como principal motivação para adentrar a Atlética, é percebida a vontade dos estudantes de melhorarem seus currículos com atividades extracurriculares. Ao passo que as AAAs geram o desenvolvimento de habilidades que são valorizadas pelo mercado de trabalho, a participação em AAAs se torna uma forma de enriquecer o currículo e se destacar em processos seletivos (Campos et al., 2019).

Os empregadores buscam profissionais que possuam habilidades além dos conhecimentos técnicos específicos da área. A participação do aluno nessas atividades demonstra ao empregador uma série de características desejáveis, como comprometimento, trabalho em equipe, habilidades de liderança e capacidade de lidar com desafios e pressão. De acordo com um estudo realizado por Campos, Oliveira e Rodrigues (2019), a participação em atividades extracurriculares é percebida como um fator positivo pelos empregadores. A pesquisa revelou que 84% dos empregadores consideram a participação em atividades extracurriculares como um diferencial relevante no momento da contratação.

A participação em uma Atlética Acadêmica proporciona aos estudantes a oportunidade de explorar uma variedade de atividades e áreas de interesse, permitindo uma descoberta mais ampla de suas paixões e talentos individuais. Essa diversidade de vivências possibilita uma reflexão mais profunda sobre os interesses e habilidades dos estudantes, auxiliando-os na escolha de uma área profissional que esteja alinhada com suas aptidões e aspirações. Um estudo conduzido por Braga et al. (2019) examinou o impacto da participação em Atléticas Acadêmicas na tomada de decisão profissional de estudantes universitários. Os resultados destacaram que a experiência adquirida nas Atléticas proporcionou aos estudantes a oportunidade de vivenciar uma variedade de atividades, contribuindo significativamente para uma melhor compreensão de seus interesses e motivações profissionais.

Nesse sentido, a atuação na AAANM contribuiu para o desenvolvimento profissional do aluno participante, ao passo que o trabalho na AAANM gerou responsabilidades,

aprendizados e diferentes competências profissionais, que juntos contribuíram para o desenvolvimento profissional e para sua trajetória no mercado de trabalho. Pode-se destacar a definição de desenvolvimento profissional a partir do adquirimento de competências profissionais. Monteiro e Mourão (2016) afirmam que “O desenvolvimento profissional parte da construção de conhecimento e de competências para a atuação profissional e reflete-se na prática e nas interações sociais no ambiente de trabalho.”

Além disso, ao relacionar o desenvolvimento profissional com competências, verifica-se a apresentação de Pimentel (2007), explicando que “o conceito de desenvolvimento profissional remete à necessidade de adquirir competências, conhecimentos, sentimentos e postura ética pertencentes à profissão.”

Vale ressaltar que para o desenvolvimento profissional é necessário vivenciar experiências que estimulem o aprendizado e facilitem o desenvolvimento de competências. Foi constatado que os alunos participantes da Atlética aprenderam muito durante o período de permanência na gestão e essa forma de aprendizagem foi feita na prática, em uma aprendizagem experimental. A aprendizagem experimental é uma abordagem de aprendizagem baseada na experiência direta e prática. Essa forma de aprendizagem é uma maneira poderosa de desenvolver as competências profissionais necessárias para desempenhar efetivamente uma determinada função no ambiente de trabalho. Enquanto a aprendizagem formal pode fornecer a base teórica, é a aprendizagem experimental que permite aos profissionais aplicar e aprimorar suas habilidades em um contexto real (Boud & Middleton, 2003).

Os resultados do estudo corroboram com estudos existentes que afirmam que a Atlética colabora com o desenvolvimento profissional dos alunos participantes, especialmente pôde mostrar como a atuação na Associação Atlética Acadêmica Nelson Mandela desenvolveu profissionalmente os alunos participantes da pesquisa, ao passo que contribuiu para a formação de competências profissionais. Adicionalmente mostrou que os alunos adentraram a associação motivados principalmente pela oportunidade de melhoria no currículo, a fim de terem mais chances competitivas para conseguirem um estágio no mercado de trabalho, compreendendo a atuação na Atlética como um importante diferencial. Uma vez dentro da AAANM, o aluno assumiu um cargo e precisou realizar as funções daquela determinada área dentro da instituição. Dessa forma, o membro conseguiu testar a área de interesse e verificar se desejaria seguir por aquele caminho como profissão. Soma-se a isso, o participante desenvolveu competências profissionais que utiliza em seu trabalho atual fora da instituição, aprendidos na prática, durante o período de permanência na Atlética. Além disso, foi possível observar que a forma de aprendizado (experimental) e o que foi aprendido durante o período na AAANM contribuiu de

alguma forma para os alunos exercerem suas funções em seus trabalhos atuais. Por fim, destaca-se algumas sugestões para possíveis trabalhos futuros com base no tema apresentado: focar no papel da Atlética para a escolha da carreira profissional dos seus participantes, avaliação do impacto das Atléticas Acadêmicas na construção de redes de contatos e oportunidades de emprego, o papel das Atléticas Acadêmicas no desenvolvimento de habilidades de liderança e, finalmente, a análise dos benefícios sociais e emocionais da participação em Atléticas Acadêmicas.

Finaliza-se lembrando que a Universidade, tanto pública quanto privada, é uma instituição voltada para a educação e desenvolvimento do indivíduo, que adquire desde conhecimentos formais e teóricos a habilidades imensuráveis, utilizadas em seu cotidiano. A Universidade oferece para o aluno uma série de oportunidades que agregam a sua formação principal, como as Associações Atléticas Acadêmicas. É de extrema importância o constante investimento por parte da sociedade e governo na educação superior, a fim de gerar cidadãos completos e aptos para executarem seu papel econômico e social no mundo.

REFERÊNCIAS

ABREU, L. S., COUTINHO, M. C. L., SÁ, J. C., SOARES, C. A. **As Atléticas Acadêmicas E Sua Influência Na Escolha Da Carreira Dos Estudantes Universitários**. Revista Brasileira de Ciências do Esporte, 42, 1-8. 2020.

ANTONELLO, C. S. **Aprendizagem na Ação Revisitada e seu Papel no Desenvolvimento de Competências**. Canoas: Aletheia, 2007. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=115013567013>. Acesso em: 20 dez. 2022.

BARA FILHO, M. G. **História das Associações Atléticas Acadêmicas: Um Breve Relato**. Revista Brasileira de Ciência e Movimento, v. 21, n. 3, p. 146-151, 2013.

BARBIER, J. M., CHAIX, M. L., & DEMAILLY, L. **Recherche Ete Développement Professionnel. Matériaux Pour Une Étude De La Place De La Recherche Dans Lês Processus De Professionnalisation. Recherche Et Formation**, 17. Paris: Institut National de Recherche Pédagogique, 1994.

BARBOSA, Cláudio Gomes. **A Gestão Pública Do Esporte Universitário Brasileiro: A Bola Não Deve Entrar Por Acaso**, 2017.

BARDIN, L. **Análise De Conteúdo**. São Paulo: Edições 70. 2011.

BAUER, M.W.; GASKELL, G.. **Pesquisa Qualitativa Com Texto, Imagem E Som: Um Manual Prático**. In: Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Vozes, 2010.

BEDNALL, T. C., & SANDERS, K. **Do Opportunities for Formal Learning Stimulate FollowUp Participation in Informal Learning?** A Three-Wave Study. Human Resource Management, 2017.

BETTI, M. & HUNGER, D. **Esporte Universitário: Vamos ao jogo!** VI Congresso Nacional de Educação Física e XVII Reunião Científica, Bauru, 2012.

BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. da S.; MOURÃO, L. **Treinamento, Desenvolvimento E Educação Em Organizações E Trabalho: Fundamentos Para A Gestão De Pessoas.** Porto Alegre: Bookman, 2006.

BOUD D., MIDDLETON, H. **Learning From Others At Work: Communities Of Practice And Informal Learning.** Journal of Workplace Learning, n. 15, p. 194-202, 2003.

BRAGA, R. V., FERREIRA, A. C. MENDES, T. C., RIBEIRO, J. A. **A Importância Das Atléticoas No Processo De Escolha Profissional Dos Estudantes Universitários.** Revista Ciência em Extensão, 15, 128-136. 2019.

BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. de A. **Gestão De Competências E Gestão De Desempenho: Tecnologias Distintas Ou Instrumentos De Um Mesmo Constructo?** Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 41, n. 1, p. 8-15, 2001.

CAMPOS, F., OLIVEIRA, L., RODRIGUES, M. **A Importância das Atividades Esportivas Extracurriculares para o Enriquecimento do Currículo Acadêmico.** Revista Brasileira de Educação Física e Esporte, 33. 2019.

CHIAVENATO. **Gestão de Pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CRUZ, Moraes Roberto; SCHULTZ, Viviane. **Avaliação De Competências Profissionais E Formação De Psicólogos.** Arquivos Brasileiros de Psicologia, v. 61, n. 3, 2009.

CRUZ, R. M.; PEREIRA, A. C.; SOUZA, J. **Competências, Perfis Profissionais E Mercado De Trabalho Em Psicologia.** Revista Psicologia Brasil, São Paulo, ano 2, n. 8, p. 24-27, 2004.

COELHO, S. L. **Cópia Da Palestra Proferida Em Mesa Redonda Sobre Alocação De Recursos Públicos Para O Esporte Promovida Pelo CENDEC - Centro De Treinamento Para O Desenvolvimento Econômico.** Rio de Janeiro: CBDU, 1984.

CRISPINO, L. **Qual É A Diferença Entre Hard Skills E Soft Skills?** Exame, 2017. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/qual-e-a-diferenca-entre-hardskills-e-soft-skills/>. Acesso em: 03 de jan. 2023.

DEFFUNE, D.; DEPRESBITERIS, L. **Competências, Habilidades E Currículos De Educação Profissional: Crônicas E Reflexões.** São Paulo: SENAC, 2002.

DI SPAGNA, J. **“Soft Skills” Mais Requisitadas Pelo Mercado.** FORBES, 2017. Disponível em: <https://forbes.uol.com.br/carreira/2017/07/6-soft-skills-maisrequisitadas-pelo-mercado/>. Acesso em: 03 de jan. 2023.

DUARTE, Acácio. **Formação Contínua; Comunicação Ao Fórum Euroformação/Eurotraining,** ALP., Lisboa, 1992.

ERAUT, M. **Non-Formal Learning, Implicit Learning, And Tacit Knowledge In Professional Work.** *Journal Of Education And Work.* British journal of educational psychology, n.13, p. 345-360, 2000.

FERREIRA A, T RIBEIRO J., MENDES, T. **O Papel das Associações Atléticas Acadêmicas na Formação de Estudantes Universitários.** *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, 39, 34-40. 2017.

FERREIRA, R. M. et al. **A Importância Das Associações Atléticas Acadêmicas Para O Desenvolvimento Esportivo Dos Estudantes Universitários.** *Revista Brasileira de Ciência e Movimento*, v. 25, n. 1, p. 73-82, 2017.

FERREIRA A, T RIBEIRO J., MENDES, T. **O Papel das Associações Atléticas Acadêmicas na Formação de Estudantes Universitários.** *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, 39, 34-40. 2017.

FLACH, L.; ANTONELLO, C. S. **A Teoria Sobre Aprendizagem Informal E Suas Implicações Nas Organizações.** *Revista de Gestão Organizacional*, v. 08, n. 2, 2010.

GARCIA, Luiz Fernando. **Curso De Comunicação Social Da Escola Superior De Propaganda E Marketing (ESPM), De São Paulo.** 2019. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/publifolha/ult10037u322558.shtml>. Acesso em: 18 de dez. 2022.

GOODE, William J.; HATT, Paul K. **Métodos Em Pesquisa Social.** São Paulo: Nacional, 1975.

HAGUETTE, Teresa Maria Frota. **Metodologias Qualitativas Na Sociologia.** 5a edição. Petrópolis: Vozes, 1997.

HATZIDAKIS, G. **Esporte Universitário.** Atlas do Esporte no Brasil, Rio de Janeiro: CONFEF, 2006.

HILLEBRAND, Marinez Domeneghini. **Dando Voz Às Mulheres Participantes Do Esporte Universitário: Contradições E Desafios Para A Prática Esportiva.** 2007. 162 f. Tese (Doutorado) - Curso de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.

HILL, H. C., Beisiegel, M., & Jacob, R. (2013). **Professional Development Research: Consensus, Crossroads, And Challenges.** *Educational Researcher*, 42(9), 476-487, 2013.

HINCHCLIFFE, Vanessa; GAVIN, Helen. Social and Virtual Networks: **Evaluating Synchronous Online Interviewing Using Instant Messenger.** *The Qualitative Report*, v. 14, n. 2, p. 318-340, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Mapa Do Mercado De Trabalho.** Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/mapa_mercado_trabalho/default.shtm. Acesso em: 20 de dez. de 2022.

KOLB, D. **Experiential Learning: Experience As The Source Of Learning And Development.** New Jersey: Prentice-Hall, 1984.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos: Princípios E Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LIBÂNEO, J. C. **Organização E Gestão Da Escola: Teoria E Prática**. 5. ed. Goiânia: Alternativa, 2004

MALAGUTTI, J. P. M.; ROJO, J. R.; STAREPRAVO, F. A. **The Brazilian University Sports, Official Organization And Academic Athletic Associations. Research, Society and Development**, [S. l.], v. 9, n. 8, p. e32985325, 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/5325>. Acesso em: 5 jan. 2023.

MARCHIORI, Felipe Baradel. **Conhecendo O Passado Para Planejar O Futuro: Um Plano De Relações Públicas Para A Associação Atlética Acadêmica Unesp Bauru, Baseado Em Seu Histórico Institucional**. 2015. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/136165>. Acesso em: 10 de dez. de 2022.

MONTEIRO, A. C.; MOURÃO, L. **Resiliência e Justiça Organizacional como Antecedentes da Percepção de Desenvolvimento Profissional**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010237722016000100111&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acessado em 22 de dez. 2022.

MONTEIRO, A. C.; MOURAO, L.; VIANA, V. **A Influência Do Desenvolvimento Profissional E Da Identificação Organizacional Na Satisfação No Trabalho**. Universidade Salgado de Oliveira, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/13470/11709>. Acessado em 22 de dez. 2022.

NEVES, José Luis. **Pesquisa Qualitativa - Características, Usos E Possibilidades**. Caderno de Pesquisa em Administração, São Paulo, V.1, N°3, 2° Sem./1996.

OLIVEIRA, Ualison Rebulá De.; BASTOS, Marcellus Participante 7 Rodrigues. **Análise De Discurso E Análise De Conteúdo Um Breve Levantamento Bibliométrico De Suas Aplicações Nas Ciências Sociais Aplicadas Da Administração**, IMPÓSIO DE EXCELÊNCIA, GESTÃO E TECNOLOGIA, 2018.

OLIVEIRA, M. S. **Desenvolvimento de Competências Profissionais: Uma Abordagem Integrada**. Revista de Gestão e Avaliação Educacional, 10(2), 159-174, 2019.

PARENTE, Fernando Silva. **Oferta E Procura Desportiva Dos Estudantes Do Ensino Superior: Estudo Realizado Com Os Alunos Do 1º Ano Da Universidade Do Minho**. 2011. Tese de Doutorado.

PERRENOUD, P. **De Uma Metáfora A Outra: Transferir Ou Mobilizar Conhecimentos?** In: DOLZ, J.; OLLAGNIER, D. et al. O enigma da competência em educação. Tradução Cláudia Schilling. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 47-64.

PIMENTEL, A. **A Teoria Da Aprendizagem Experiencial Como Alicerce De Estudos Sobre Desenvolvimento Profissional**. Estudos de Psicologia, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v12n2/a08v12n2.pdf>. Acesso em: 04 de jan. 2022.

PIRES, Ana Luisa Rebelo de Oliveira. **DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL: Um Estudo Dos Contextos E Processos De Formação Das Novas Competências Profissionais**, 1995.

REIS, Jair Teixeira dos. **Relações De Trabalho: Estágio De Estudantes**. Curitiba: Juruá, 2017.

SATTLER, Matheus Kath. **O Desenvolvimento De Competências Profissionais Dos Participantes Da Associação Atlética Da Escola De Administração**, 2019.

SCHWAB, Klaus, ZAHIDI, Saadia. Zahidi. **The Future of Jobs Report 2020**. World Economic Forum. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/> Acesso em: 04 de junho de 2023.

SECRETARIA DE GESTÃO PÚBLICA. **Fundap, Estágio No Setor Público**. Disponível em: http://estagios.fundap.sp.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=99&Itemid=99 Acesso em: 10 de dez. de 2022.

SILVA, L. A. S., Souza, M. V. C., & Moraes, R. L. **O Esporte Universitário Brasileiro: Diagnóstico E Perspectivas**. Revista Brasileira de Ciências do Esporte, 40(2), 192-199, 2018.

SOUZA, D. S., Silva, J. V. L., & Barreto, C. T. G. **Esporte Universitário No Brasil: Análise Crítica De Sua Importância Na Formação Integral Do Estudante**. Revista Brasileira de Ciências do Esporte, 42(4), 354-361, 2020.

SOUZA, VERA. et al. **O Eso Como Caminho Do Aluno Para O Mercado De Trabalho**. RACE, Unoesc, v. 10, n. 2, p. 269-294, jul./dez. 2021

STAREPRAVO, F. A. **O Esporte Universitário Paranaense E Suas Relações Com O Poder Público**. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Departamento de Educação Física, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005.

STAREPRAVO; REIS; MEZZADRI; MARCHI JUNIOR. **O Esporte Universitário No Brasil: Uma Interpretação A Partir Da Legislação Esportiva**. Esporte e Sociedade. Ano 5, n.14, mar.2010/jun.2010.

TOLEDO, R. **Gestão No Esporte Universitário: Uma Importante Estratégia De Marketing Para As Universidades**. São Paulo: Aleph, 2006.

TUBINO, M. J. G.; GARRIDO, F.; TUBINO, F. **Dicionário Enciclopédico Tubino Do Esporte**. Rio de Janeiro: SENAC, 2006.

TURATO, E. R. et al. **Amostragem Por Saturação Em Pesquisas Qualitativas Em Saúde: Contribuições Teóricas**. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 24, n.1, p. 17-27, jan. 2008. ZILLES, U.. Fundamentos ontológicos do conhecimento. In: Teoria do conhecimento. 5 ed. Porto Alegre: Ed. UCRS, 2006. Cap. 2, p. 30 – 41. (Texto 24, Coleção filosofia, 21)

VANDENBOS, G. R. **Dicionário de Psicologia da American Psychological Association**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

VELOSO, T. **Projecto De Desenvolvimento Do Desporto Universitário De Competição, Exemplo A Universidade De Porto.** (Dissertação de Mestrado). Universidade do Porto, Portugal, 2005.

VERGARA, S. C. **Método de Pesquisa em Administração.** São Paulo: Atlas, 2015.

ANEXO A – ESTATUTO DA ASSOCIAÇÃO ATLÉTICA ACADÊMICA NELSON MANDELA

ÍNDICE

TÍTULO I – Disposições fundamentais	3
<i>Capítulo I – Da natureza, sede e duração.</i>	3
<i>Capítulo II – Dos fins</i>	3
<i>Capítulo III – Dos símbolos</i>	3
TÍTULO II – Da constituição, poderes e competência.	4
<i>Capítulo I – Da constituição</i>	4
<i>Capítulo II – Dos poderes</i>	4
<i>Capítulo III – Da gestão</i>	4
<i>Seção I – Da Presidência</i>	6
<i>Seção II – Da Diretoria Financeira</i>	7
<i>Seção III - Da Diretoria de Esportes</i>	8
<i>Seção III – Da Diretoria de Comunicação</i>	8
<i>Capítulo IV – Da admissão de membros</i>	9
<i>Seção I – Da eleição presidencial</i>	9
TÍTULO III – Dos direitos, deveres e penalidades.	9
<i>Capítulo I – Dos direitos e deveres</i>	9
<i>Capítulo II – Das penalidades</i>	10
TÍTULO IV – Do patrimônio	10
TÍTULO V – Termo de compromisso	11

TÍTULO I – *Disposições fundamentais.*

Capítulo I – *Da natureza, sede e duração.*

Artigo 1º– A Associação Atlética Acadêmica de Administração Nelson Mandela da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO, fundada em (Maio de 2013) é a entidade de organização do desporto da Faculdade de Administração Pública da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, que estão descritas no Título II, Capítulo I deste Estatuto, com personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos.

Artigo 2º– A Associação Atlética Acadêmica Nelson Mandela da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO, que é designada abreviadamente pela sigla A.A.A.N.M., rege-se pelo disposto neste estatuto, observadas as normas legais e regulamentos aplicáveis.

Artigo 3º– A Associação Atlética Acadêmica Nelson Mandela da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO terá sede e foro na cidade do Rio de Janeiro, na Rua Voluntários da Pátria, nº107, Centro de Ciência Jurídicas e Políticas CCJP, e durará por tempo indeterminado.

Capítulo II – *Dos fins.*

Artigo 4º– São atribuições da A.A.A.N.M.:

- a) Fomentar e difundir a prática do desporto entre os alunos do curso de Administração Pública da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO, que estão descritas no Título II, Capítulo I deste Estatuto, proporcionando-lhes os meios necessários, como gastos necessários à manutenção e conservação do material da entidade;
- b) Representar os alunos do curso de Administração Pública da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO, que estão descritas no Título II, Capítulo I deste Estatuto, no desporto universitário e comunitário;
- c) Promover competições e intercâmbio com entidades congêneres do estado, país e exterior, providenciando condições logísticas de transporte, hospedagem e alimentação de suas delegações e representantes;
- d) Colaborar para o desenvolvimento do esporte universitário;
- e) Desenvolver e incrementar o espírito de amizade e colaboração entre os seus assistidos através de promoções esportivas e sociais;
- f) Custear e produzir produtos e eventos com a marca da A.A.A.N.M..

Artigo 5º– Todo e qualquer desporto que vier a organizar, praticar, dirigir ou incentivar terá caráter amadorista.

Capítulo III – *Dos símbolos.*

Artigo 6º– São representativos da A.A.A.N.M. o brasão, o símbolo da UNIRIO e o nome ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA UNIRIO.

§ 1º – O brasão da A.A.A.N.M. é o personagem do desenho Manda Chuva. Em torno do desenho estarão dispostos os dizeres: A.A.A.N.M. ADM UNIRIO. O brasão pode se apresentar nas cores da A.A.A.N.M. como descrito no artigo 7º do presente estatuto.

§ 2º – A A.A.A.N.M. também faz uso do pseudônimo identificador “Mandela”, em referência ao nome da atlética.

Artigo 7º– As cores oficiais da entidade são amarelo, roxo, branco e azul.

Artigo 8º– Os uniformes da Associação Atlética Acadêmica Nelson Mandela da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO são estabelecidos anualmente por sua Diretoria, podendo ser o mesmo do ano anterior.

TÍTULO II – *Da constituição, poderes e competência.*

Capítulo I – *Da constituição.*

Artigo 9º– A Associação Atlética Acadêmica Nelson Mandela é constituída por alunos de graduação do curso de Administração Pública da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO:

§ 1º – A seleção de membros deve ser feita a partir de processo seletivo, sempre que determinado por
Diretoria em reunião deliberativa.

Capítulo II - *Dos poderes*

Artigo 10º - São poderes da A.A.A.N.M.

a) A Diretoria

Artigo 11º – São condições necessárias e indispensáveis para o exercício de poder:

a) Não estar cumprindo pena imposta pela A.A.A.N.M. entidade esportiva superior.

Capítulo III – *Da Gestão.*

Artigo 12º – A Gestão da A.A.A.N.M. será formada pela:

I – Diretoria;

II – Coordenadoria (opcional); III – Conselheiros
(opcional); IV – Colaboradores.

Artigo 13º – A Diretoria se reunirá, no mínimo, uma vez por mês, para tratar de assuntos diversos da

Associação e aprovar os balancetes contábeis mensais, e, extraordinariamente, mediante convocação do

Presidente, cujas decisões serão tomadas por maioria de votos.

Artigo 14º – A Diretoria é o órgão administrativo, executivo e legislativo da entidade, para exercer o mandato de um ano.

Parágrafo Único – A diretoria deverá ser composta por no mínimo 8 alunos de Administração Pública da

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO, devidamente matriculados.

Artigo 15º – A Diretoria da A.A.A.N.M. será composta por 8 membros efetivos:

- a) Presidência (Presidente e Vice Presidente);
- b) Diretoria Financeira;
- c) Diretoria de Esportes;
- d) Diretoria de Comunicação.

Parágrafo Único – Não será permitido o acúmulo de cargos, exceto em casos de vacância não suprida em processo seletivo.

Artigo 16º- Todas as diretorias têm o poder de selecionar um coordenador para sua pasta caso seja necessário.

Artigo 17º – Os conselheiros deverão ser formados por Alunos que tiveram passagem pela gestão da A.A.A.N.M..

Artigo 18º – Os colaboradores serão formados por qualquer pessoa ou entidade que queira contribuir e agregar a A.A.A.N.M..

Artigo 19º- A A.A.A.N.M. poderá ter um Conselho, formado por até 3 membros, sendo estes pertencentes a diretoria da última gestão, desde que não façam parte de nenhum outro cargo na atual diretoria.

§ 1º – Estes cargos não são de preenchimento obrigatório.

§ 2º – A presença dos conselheiros nas reuniões mensais da diretoria não é obrigatória.

§ 3º – Os conselheiros têm direito a convocar uma reunião extraordinária com os membros da Diretoria, quando acharem necessário. O motivo da convocação deve ser explicitado e aprovado por maioria simples dos membros.

Artigo 20º – As deliberações da Diretoria terão força executória somente quando presentes mais da metade da diretoria com direito a voto.

§1º – Têm direito a voto todas as Diretorias, salvo se algum dos membros estiver sendo o centro das discussões, ou seja, ser acusado de algo que está sendo discutido, no ato da convocação, onde esta deverá ser por escrito.

§2º – Cada Diretoria tem direito à um único voto.

Artigo 21º – As deliberações da Diretoria são feitas por maioria simples de votos, ou seja, 50% (cinquenta por cento) dos presentes mais 1 (um).

Parágrafo Único – Em caso de empate a decisão final será tomada pela seguinte ordem hierárquica:

- A) Presidência
- B) Vice presidência
- C) Diretoria de Esportes
- D) Diretoria Financeira
- E) Diretoria de Comunicação
- F) Conselheiros
- G) Corpo discente

Artigo 22º – Os membros da Diretoria têm obrigatoriedade de presença em todas as reuniões, salvo com justificativa plausível aceita pela Diretoria.

Parágrafo Único – No caso da Diretoria julgar que um de seus membros falte em até 3 reuniões, ela poderá destituí-lo após votação.

Artigo 23º – Não será permitida a presença de pessoas estranhas à Diretoria nas reuniões da entidade.

Artigo 24º – O período de gestão da diretoria é revisto ao fim de cada ciclo de um ano.

Artigo 25º – O ciclo é marcado ao fim de cada Jogos Financeiros, com duração média de um ano. Após o fim do ciclo é feita uma reunião de feedbacks, com base nela será decidida a permanência ou não dos membros efetivos, assim como as mudanças necessárias de cargos.

Artigo 26º – Compete coletivamente à Diretoria:

a) Organizar e dirigir as atividades da A.A.A.N.M., a saber:

1. Elaborar o planejamento anual;
2. Promover a arrecadação de fundos;
3. Fomentar, promover, organizar e regulamentar competições internas; 4. Divulgar e participar de campeonatos e torneios universitários.

b) Elaborar relatórios de atividades e balanço anual;

c) Cumprir e fazer cumprir o presente estatuto;

d) Baixar regulamentos e portarias que se fizerem necessários para o bom e fiel funcionamento da entidade;

e) Homologar, aprovar, ratificar ou não os atos das diversas diretorias da entidade e também suspender sua execução;

- f) Criar os departamentos que julgar necessários, indicando seus diretores e assistentes;
- g) Convocar Assembleias Gerais extraordinárias;
- h) Representar a entidade em todos os lugares em que se fizer necessário;
- i) Intervir nas atividades de quaisquer diretorias a fim de reparar irregularidades ou fiscalizar seu funcionamento;
- j) Admitir, readmitir, desligar e penalizar qualquer membro da entidade com aprovação da Diretoria.

Seção I – Da presidência.

Artigo 27º – A Presidência é composta pelo Presidente e pelo Vice-Presidente.

Artigo 28º – Compete ao Presidente da entidade, além de outras atribuições constantes neste estatuto:

- a) Superintender os trabalhos da Diretoria e todas as atividades da A.A.A.N.M., promovendo a fiscalização e execução das mesmas;
- b) Cumprir e fazer cumprir as disposições deste Estatuto, assim como dos seus regimentos e deliberações da Diretoria;
- c) Convocar reuniões de Diretoria;
- d) Representação judicial ou extrajudicial da A.A.A.N.M., ou designar substituto legal para tal;
- e) Deliberar “ad referendum” da Diretoria sobre assuntos de competência desta e que exija pronta solução;
- f) Propor a desligamento de qualquer membro ou funcionário;
- g) Transmitir pela ordem prevista neste Estatuto a responsabilidade de cargo, quando se ausentar do desempenho de suas funções;
- h) Propor a reforma estatutária, na forma prevista neste Estatuto;
- i) Assinar conjuntamente com o membro da Diretoria competente, as deliberações da Diretoria, atas, ofícios, e correspondências de importância;
- j) Autorizar por escrito todas as despesas necessárias e lançar os vistos em todas as contas que devem ser pagas, assinar juntamente com o Tesoureiro cheques e ordens de pagamento;
- k) Outorgar procurações, credenciar e destituir representantes da entidade;
- l) Coordenar os trabalhos dos demais Diretores.

Artigo 29º- Compete ao Vice Presidente da entidade:

- a) Substituir o Presidente, nas suas faltas e impedimentos;
- b) Tomar contato frequente com os Diretores e Presidente;
- c) Acompanhar o trabalho de todos Coordenadores esportivos e todas modalidades praticadas;
- d) Auxiliar o Presidente e exercer, a partir de delegação, atividades de competência deste;
- e) Auxiliar o Presidente na condução das reuniões;

- f) Comunicar aos interessados as decisões da Diretoria;
- g) Redigir e divulgar os comunicados e avisos de convocação da Diretoria;
- h) Providenciar e encaminhar a ficha de inscrição dos atletas da A.A.A.N.M, as associações a que forem filiados e nos torneios por esta organizados.

Seção II – Da Diretoria Financeira.

Artigo 30º – Compete à Diretoria Financeira coordenar, executar e zelar pelos trabalhos e documentos relativos às finanças da A.A.A.N.M..

Artigo 31º- Compete à Diretoria Financeira e às suas Coordenadorias, controle, planejamento além de outras atribuições constantes neste estatuto:

- a) Dirigir os trabalhos da Diretoria Administrativa e Financeira, da Coordenadoria de Eventos e da Coordenadoria de Produtos;
- b) Assinar, juntamente com o presidente, cheques e documentos relativos às finanças da entidade;
- c) Elaborar, trimestralmente, relatório de prestação de contas e, anualmente, balanço;
- d) Ter sob guarda e inteira responsabilidade valores e dinheiro da entidade;
- e) Promover a arrecadação de receitas e fiscalizar sua aplicação;
- f) Realizar todo o serviço bancário exigido pela entidade;
- g) Execução do livro caixa constando o de receitas e despesas da entidade;
- h) Aprovar ou reprová-la toda movimentação financeira do caixa da entidade;
- i) Elaborar e propor orçamentos para realização de eventos integração social, incluindo eventuais competições ou jogos junto a Diretoria de Esportes;
- j) Assinar, juntamente com o Presidente, documentos relativos à logística de eventos;
- k) Executar e coordenar as ações necessárias à realização dos eventos;
- l) Propor um planejamento semestral voltado para a realização de eventos, com início em cada ciclo;
- m)Ter sob sua guarda e inteira responsabilidade todo o material esportivo, troféus, bandeiras, utensílios e material de escritório da entidade;
- n) Providenciar a substituição do material danificado, velho ou, porventura, que falte;
- o) Providenciar e zelar pela devolução de todo material em poder dos sócios;
- p) Efetuar, semestralmente, levantamento do patrimônio da entidade;
- q) Responsabilizar e cobrar os que danificarem os bens da entidade;
- r) Confeccionar, juntamente com a Diretoria de Marketing, os produtos.

Parágrafo Único – é obrigatória a presença de ao menos 1 (um) membro da Diretoria em todos os eventos com participação da entidade.

Seção III – Da Diretoria de Esportes.

Artigo 32º – Compete à Diretoria de Esportes, além de outras atribuições constantes neste estatuto: a) Dirigir os trabalhos da Coordenadoria de Esportes;

- b) Assinar, juntamente com o presidente documentos relativos aos eventos esportivos;
- c) Zelar pelo patrimônio esportivo da entidade.
- d) Propor um planejamento semestral, juntamente com os coordenadores, voltado para a participação em eventos esportivos, com início em cada ciclo;
- e) Auxiliar os coordenadores na convocação de colaboradores para compor as equipes esportivas;
- f) Responsabilizar-se, juntamente aos coordenadores, pela contratação de treinadores e por toda a logística de treinos;
- g) Substituir os coordenadores em caso de ausência em compromissos esportivos;
- h) Responsabilizar-se pelos termos de compromisso;
- i) Coordenar todas as tarefas relacionadas à Diretoria:
 - I- Organizar e superintender os treinamentos das modalidades;
 - II- Mapear os problemas surgidos durante os jogos, amistosos e treinos das modalidades;
 - III- Marcar jogos ou competições amistosas, junto à Coordenadoria de Eventos, mediante aprovação de ambas Diretorias;
 - IV- Ter sob sua coordenação, o trabalho dos técnicos das modalidades; V- Controlar a frequência de presença do técnico e dos atletas nos treinos.

Parágrafo Primeiro – a coordenação de cheerleading está inserida na Diretoria de Esportes, mas acaba por possuir certo grau de independência da Atlética.

Parágrafo Segundo – as modalidades que serão assistidas pela entidade surgirão de acordo com os pedidos dos alunos associados e dependendo da aprovação da Diretoria.

Seção IV – Da Diretoria de Comunicação.

Artigo 33º – Compete à Diretoria de Comunicação e às suas Coordenadorias, além de outras atribuições constantes neste estatuto:

- a) Dirigir os trabalhos da Diretoria de Comunicação, da Coordenadoria de Redes Sociais e da Coordenadoria de Torcida;
- b) Criação de estratégias para o desenvolvimento da imagem da Associação;
- c) Auxiliar à Diretoria Financeira no desenvolvimento de produtos personalizados, com a identidade da Atlética;
- d) Gerir as redes sociais da entidade;
- e) Procurar parcerias que agreguem a entidade;
- f) Projetar ações para geração de engajamento;
- g) Gerar informes solicitados pela Diretoria;
- h) Promover a comunicação da entidade com os seus colaboradores e com a universidade;

- i) Convocar os alunos do curso de Administração Pública da UNIRIO para fazer parte da torcida;j) Criar uma bateria com os membros da torcida;
- k) Coordenar todas as tarefas relacionadas a torcida:
 - I- Confeccionar materiais;
 - II- Criar músicas;III- Promover ensaios;
 - IV- Zelar pelos materiais.
- l) Responsabilizar-se por locais propícios e treinador para a torcida.

Capítulo IV – Da admissão de membros (Diretores e Coordenadores)

Artigo 34º - A admissão se dará por meio de processo seletivo, composto pelas seguintes etapas:

- I – Preenchimento de formulário online;
- II – Apresentação das Diretorias da A.A.A.N.M. e dinâmica de grupo
- III- Entrevistas.

Artigo 35º – A seleção será realizada por meio de comissão composta pela diretoria vigente.

Artigo 36º – O processo deverá ser amplamente divulgado para a comunidade acadêmica, pelos meios oficiais da A.A.A.N.M..

Artigo 37º – O número de membros que irá compor cada Diretoria será julgado de acordo com as necessidades da A.A.A.N.M..

Seção I – Da eleição presidencial.

Artigo 38º – A eleição presidencial se dará por votação interna, composta pelas seguintes etapas:

- I – Candidatura
- II – Apresentação de propostas
- III – Assembleia de votação

Artigo 39º – A candidatura para presidência e vice presidência serão feitas de forma separada

§ 1º – Caso não haja candidatura para o cargo de vice-presidência, o segundo mais votado para o cargo de presidência poderá assumir.

§ 2º – Em caso de empate, o voto de minerva será feito de acordo com o artigo 21º.

Artigo 40º – São aptos a se candidatar à presidência ou vice presidência:

I. Presidente ou Vice Presidente que tenha exercido apenas 1(um) mandato. II. Diretores que tenham exercido o cargo por, no mínimo, 6(seis) meses.

Artigo 41º – O processo seletivo será aberto em caso de vacância nas seguintes modalidades:

- I. Desistência
- II. Após 3(três) anos na A.A.A.N.M..

TÍTULO III – *Dos direitos, deveres e penalidades.*

Capítulo I – *Dos direitos e deveres.*

Artigo 42º – São direitos dos diretores da A.A.A.N.M.:

- a) Frequentar as dependências da entidade;
- b) Tomar parte em suas reuniões sociais e esportivas;
- c) Votar e ser votado na forma do presente estatuto;
- d) Participar de competições do desporto universitário desde que:
 1. Não esteja cumprindo pena;
 2. Satisfaça as condições regulamentares.
- e) Recorrer à Diretoria e à Assembleia Geral da pena imposta.

Artigo 43º – São deveres dos diretores da A.A.A.N.M.:

- a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir o presente estatuto;
- b) Zelar pelo material e instalações da entidade;
- c) Acatar e respeitar os membros da Diretoria, bem como suas decisões;
- d) Comparecer à sede da entidade, sempre que solicitado, não negando a prestar declarações;
- e) Observar, com rigorosa disciplina, as medidas que zelem pela boa ordem das promoções da A.A.A.N.M.;
- f) Manter em dia suas obrigações conforme regulamento interno.

Capítulo II – *Das penalidades.*

Artigo 44º – São passíveis de pena todos os diretores que:

- a) Infringirem as disposições do presente estatuto;
- b) Desrespeitarem as portarias e regulamentos internos;
- c) Comportarem-se com indisciplina em competições, excursões, promoções sociais e nas dependências da entidade;
- d) Desrespeitarem Diretores, técnicos e funcionários;
- e) Deteriorar o patrimônio da entidade;
- f) Causarem danos aos associados e à entidade;
- g) Falarem em nome da entidade ilegalmente.

Artigo 45º – As penalidades serão de advertência por escrito, suspensão e eliminação:

§ 1º – Toda e qualquer penalidade, com exceção de expulsão, somente será definitiva se aprovada por maioria simples da Diretoria.

§ 2º – A penalidade de suspensão será arbitrada pela Diretoria, não podendo ser maior do que um ano. § 3º – Os punidos poderão recorrer na forma de defesa argumentativa com prazo determinado pela Diretoria § 4º – O acúmulo de 2 (duas) advertências gera suspensão.

§ 5º – O acúmulo de 3(três) advertências gera a convocação de uma Assembleia Geral para a votação de uma possível expulsão, mediante a aprovação de dois terços da Diretoria.

§ 6º - Em casos extremos a expulsão será votada em uma convocação de Assembleia Geral, aprovado por dois terços da Diretoria.

§ 7º – Em casos previstos em lei, os punidos poderão e serão denunciados às autoridades competentes para que tomem as medidas cabíveis.

TÍTULO IV – *Do patrimônio:*

Artigo 46º – A receita da A.A.A.N.M. pode ser constituída de:

- a) Anuidade paga pelos sócios;
- b) Recursos financeiros cedidos pelas instituições a que se vincula;
- c) Subvenção que venha a receber dos poderes públicos;
- d) Venda de produtos associados à imagem da A.A.A.N.M.;
- e) Produto de promoções esportivas, sociais e comerciais;
- f) Por doações, subvenções ou empréstimos de stakeholders a seu proveito.

Artigo 47º – As despesas da A.A.A.N.M. são provenientes:

- a) Do pagamento de impostos, taxas e aluguéis;
- b) Do pagamento de salários, honorários e gratificações relativas a serviços profissionais;
- c) De gastos necessários à conservação e manutenção do patrimônio da entidade;
- d) Do custeio de promoções esportivas e sociais;
- e) De gastos eventuais.

TÍTULO V – *Termo de Compromisso.*

Artigo 48º – A fim de resguardar-se quanto ao compromisso firmado com terceiros, a A.A.A.N.M. poderá solicitar a assinatura de um termo de compromisso nos moldes determinados pela entidade.

Artigo 49º – Os termos de compromisso mencionados no Artigo 45º são:

I – De admissão e exclusão de membros; II – Participação em campeonatos; III – Responsabilidade financeira.

TÍTULO VI – Disposições gerais.

Artigo 50º – Na hipótese de dissolução da A.A.A.N.M, seus bens ficarão sob custódia do Diretório Acadêmico de Administração Pública representadas pela DAAP, sendo esta definida por eleição dos alunos do Curso de Administração Pública.

Artigo 51º – No caso de renúncia do Presidente, o Vice Presidente assumirá interinamente, cabendo a diretoria a eleição de um novo presidente.

Artigo 52º – É proibido aos poderes contribuir às custas dos cofres sociais para qualquer fim estranho aos objetivos da entidade.

Artigo 53º – O exercício de qualquer poder não poderá ser remunerado.

Artigo 54º – O presente estatuto poderá ser reformado mediante proposta da Diretoria e aprovação de metade mais um.

Artigo 55º – Os casos omissos, não regulados em lei, serão resolvidos pela Diretoria da A.A.A.N.M., obedecendo os princípios da Constituição Federal, promulgada em 1988.

Artigo 56º – Revogam-se as disposições em contrário.

Gestões:

2013-2014

Presidente Luiz Kiambote

Vice: Guilherme Mariath

2014-2016

Presidente: Guilherme Mariath

Vice: Participante 7 Vasconcellos

2016-2018

Presidente: Participante 7 Vasconcellos

Vice: não nomeado

2018-2019

Presidente: Participante 6

Vice: Pedro Participante 7 Domingos

2019-2020

Presidente: Gabriel Mello

Vice: Participante 9

2020-2021

Presidente: Isabella Teixeira

Vice: Thaís Antunes

2022-2023

Presidente: Participante 1

Vice: Izabelle Barroso