UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
FACULDADE DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS E VETERINÁRIAS
CÂMPUS DE JABOTICABAL

IMPACTOS DE UMA ASSOCIAÇÃO ATLÉTICA ACADÊMICA NO APRIMORAMENTO DE HABILIDADES E SUAS AÇÕES ALINHADAS À AGENDA 2030 DA ONU

GERSON VANZO DEL LAMA

JABOTICABAL – SP
2º Semestre/2023

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
FACULDADE DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS E VETERINÁRIAS
CÂMPUS DE JABOTICABAL

IMPACTOS DE UMA ASSOCIAÇÃO ATLÉTICA ACADÊMICA NO APRIMORAMENTO DE HABILIDADES E SUAS AÇÕES ALINHADAS À AGENDA 2030 DA ONU

GERSON VANZO DEL LAMA
Orientadora: Profa. Dra. Ana Margarida Theodoro Caminhas

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Ciências Agrárias e Veterinárias – Unesp, Câmpus de Jaboticabal, como parte das exigências para graduação em Administração.

JABOTICABAL – SP
2º Semestre/2023

FICHA CATALOGRÁFICA

L213i

Lama, Gerson Vanzo Del

Impactos de uma associação atlética acadêmica no aprimoramento de habilidades e suas ações alinhadas à agenda 2030 da ONU / Gerson Vanzo Del Lama. -- Jaboticabal, 2023

63 f. : tabs.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Administração) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Agrárias e Veterinárias, Jaboticabal

Orientadora: Ana Margarida Theodoro Caminhas

1. Esportes universitários. 2. Voluntariado. 3. Extensão universitária. 4. Atividades extra-curriculares. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Agrárias e Veterinárias, Jaboticabal. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

CERTIFICADO DE APROVAÇÃO

unesp UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
CÂMPUS DE JABOTICABAL

DEPARTAMENTO: Economia, Administração e Educação

CERTIFICADO DE APROVAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

TÍTULO: "IMPACTOS DA ASSOCIAÇÃO ATLÉTICA MOACIR PAZETO (FCAV – UNESP – JABOTICABAL) NO APRIMORAMENTO DE HABILIDADES E AÇÕES ALINHADAS À AGENDA 2030 DA ONU"

ACADÊMICO: Gerson Vanzo Del Lama

CURSO: Administração

ORIENTADORA: Profa. Dra. Ana Margarida Theodoro Caminhas

Aprovado e corrigido de acordo com as sugestões da Banca Examinadora

BANCA EXAMINADORA:

Presidente Profa. Dra. Ana Margarida Theodoro Caminhas

Membro Prof. Dr. Moacir Pazeto

Membro Profa. Dra. Amanda Liz Pacífico Manfrim Perticarrari

Jaboticabal 12 / 09 / 2023

Aprovado em reunião do Conselho do Departamento em: 09/11/23

Profa. Dra. Andréia Marize Rodrigues
Chefe do Departamento de Economia,
Administração e Educação

AGRADECIMENTOS

23 de fevereiro de 2016.

Esse foi o dia em que divulgaram a lista dos aprovados na segunda chamada do vestibular da Unesp. Foi quando eu recebi a notícia de que tinha sido aprovado na universidade que eu mais desejava, UNESP FCAV de Jaboticabal. Daquele dia em diante a minha vida mudou, foi quando saí da casa dos meus pais e tudo começou.

Gostaria de iniciar meus agradecimentos acima de tudo a minha família, principalmente aos meus pais, por acreditarem, incentivarem e financiarem toda essa minha vivência. Agradeço principalmente pela paciência, mas também por todo amor e apoio que me foi concedido ao longo de todos esses anos, só foi e está sendo possível dar cada passo na minha vida por conta de vocês. Agradecer também a minha avó que sempre esteve tão presente, e ao meu avô, por todos os conselhos ao longo desses anos, que infelizmente eu não tenho mais como ouvir.

Obrigado também ao meu padrinho, ou devo dizer, meu mentor, por todas as conversas, dicas e conselhos que me orientam até hoje, e claro, agradecer ao meu irmão, por aguentar cada uma das minhas loucuras, pela amizade, e por ser tão presente nos momentos em que eu mais precisei, me ajudando até quando eu achava que não precisava, meu maior e melhor amigo.

Não posso deixar de agradecer a minha namorada Vitória e ao meu grande amigo e coach Fábio Longo, pelo apoio, ajuda e incentivo para com essa reta final; em especial minha orientadora, professora e amiga, Ana Margarida Theodoro Caminhas, que esteve comigo desde o início da universidade, dentro e fora de sala de aula em todos os projetos que realizamos juntos, obrigado principalmente pela paciência, mas também pelo auxílio e tempo dispostos para me ajudar sempre.

Devo também minha gratidão as duas casas que me receberam de braços abertos em Jaboticabal, a República K-Zona Rural e a República Tapa-Xana, onde passei com certeza os melhores anos da minha vida e realizei muitas amizades que levo para toda a vida. Agradeço especialmente aos meus companheiros que moraram e estiveram comigo até o final: Âncora, Bafo, Catequese, Corsim e Tex, assim como os outros integrantes do Mandela: Charlin, Dorme-fora, Parça, Ski, Zeitona e Maiszum; e claro, sem esquecer da pessoa que eu adotei como minha segunda mãe,

a Josiane, pessoa maravilhosa com quem eu tive o prazer de compartilhar muitas manhãs tomando café, pedindo conselhos e jogando conversa fora.

Aos meus irmãos de República, com quem morei, aprendi e cresci muito: Tildren, Biólogo, Crocs, Tinganei, Zé-Papada, Quarta-Feira, Pokas, Nômade, Diskórdia, Ciro, Teco, Baco, Ri-mió, Marcha, Langeri, em especial meu parceiro e sócio Legal, deixo minha eterna gratidão, por todos os momentos que cada um proporcionou, que foram e serão sempre especiais para mim.

Não posso deixar de citar a Atlética, onde dediquei 5 anos da minha vida, e a todas as pessoas que trabalharam e estiveram ao meu lado, em especial as que mais marcaram esse período divertido de muito aprendizado: Erreum, Nenezico, Pepê, Haxi, Vovarrenu, Sabadá, Rubinha, Larissa, meu sucessor Lambissal, meu vice Neném e minhas melhores amigas Crepioca, Compacta, Dublê e Crochê.

E em nome da AAAMP agradeço a todos os funcionários, treinadores, professores e alunos que fizeram e fazem parte dessa história, não só da associação, mas também de toda a faculdade, em especial o professor Anônio Sérgio Ferraudo que apoiou e facilitou muitos projetos na gestão de 2022, ao professor Moacir Pazeto que apadrinhou e ajudou a fundar a Associação, e ao professor Magal que amava o campus e sempre se dedicou pelo progresso no esporte e nossos atletas.

Muito Obrigado a todos vocês, que estiveram ao meu lado durante todos esses anos, apoiando, ajudando, me aturando e se divertindo junto comigo. Com certeza fizeram a faculdade valer a pena, não seria possível sem cada um de vocês. Foram anos que não voltam mais, e que estarão comigo sempre em minhas memórias.

Minha trajetória não foi fácil e nem de graça, talvez nem a mais correta ou centrada, mas escrevi e venho escrevendo uma história da qual me orgulho muito.

Gostaria de concluir deixando a maior gratidão a Deus, por colocar tantas pessoas maravilhosas na minha vida e me dar forças em todos os momentos em que eu mais precisei.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS VI

RESUMO VII

ABSTRACT VIII

1. INTRODUÇÃO 1

2. OBJETIVO 3

3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA 4

3.1 Gestão Esportiva 4

3.2 O esporte universitário e seu desenvolvimento 5

3.3 As Associações Atléticas Acadêmicas 10

3.4 Identidade acadêmica e Atlética 13

3.5 Identidade Atlética e dimensões de carreira 14

3.6 Desenvolvimento de habilidades profissionais 15

3.7 Desenvolvimento de habilidades no voluntariado 16

3.8 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 18

4. MATERIAL E MÉTODOS 20

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO 27

5.1 A Atlética e suas ações 27

5.2 Entrevistas com os Ex-presidentes 29

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 37

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 38

LISTA DE TABELAS

PÁGINA

Tabela 1. Principais eventos no formato de festas realizados pela Atlética dentre os anos de 2018 a 2022, apontando as ações sociais realizadas, as arrecadações e seus respectivos enquadramentos de acordo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). 21

Tabela 2. Principais eventos esportivos realizados/participação pela Atlética dentre os anos de 2018 a 2022 e seus respectivos enquadramentos de acordo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). 22

Tabela 3. Principais eventos sociais realizados pela Atlética dentre os anos de 2018 a 2022 e seus respectivos enquadramentos de acordo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). 23

Tabela 4. Perguntas realizadas aos entrevistados disposas em categorias conforme os objetivos propostos. 25

RESUMO

IMPACTOS DE UMA ASSOCIAÇÃO ATLÉTICA ACADÊMICA NO APRIMORAMENTO DE HABILIDADES E SUAS AÇÕES ALINHADAS À AGENDA 2030 DA ONU

Com o crescente número de Associações Atléticas Acadêmicas e sua relevância no cenário universitário este estudo analisou o impacto da participação de ex-presidentes na Associação Atlética Acadêmica Moacir Pazeto (AAAMP) da UNESP de Jaboticabal no desenvolvimento de habilidades profissionais e voluntariado aplicadas em suas carreiras, bem como, de que forma as ações promovidas pela Atlética impactam a comunidade não só acadêmica, mas também local, alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. Foram realizadas entrevistas qualitativas com os cinco últimos ex-presidentes da AAAMP seguidas de análise de conteúdo, posteriormente foi feita uma autoetnografia dos eventos realizados pela Atlética entre 2018 e 2022. Os resultados demonstraram que a posição de presidente na Atlética proporciona o desenvolvimento de habilidades de liderança transferíveis para qualquer ambiente profissional, incluindo trabalho em equipe, gerenciamento, organização, resolução de problemas e networking. Além de evidenciar que a Atlética desempenha um papel relevante na promoção do bem-estar social, da educação e de parcerias para o desenvolvimento sustentável, contribuindo para alcançar os objetivos globais de sustentabilidade e construção de um futuro mais justo e equitativo.

Palavras-chave: Esporte universitário. Responsabilidade social. Extensão.

ABSTRACT

IMPACTS OF AN ACADEMIC ATHLETIC ASSOCIATION ON THE IMPROVEMENT OF SKILLS AND ITS ACTIONS ALIGNED WITH THE UN 2030 AGENDA

With the increasing number of Academic Athletic Associations and their relevance in the university setting, this study examined the impact of former presidents' participation in the Moacir Pazeto Academic Athletic Association (AAAMP) at UNESP Jaboticabal on the development of professional and volunteering skills applied in their careers. Additionally, it investigated how the actions promoted by the Athletics Association impact the academic and local community in alignment with the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs). Qualitative interviews were conducted with five ex-presidents of AAAMP, followed by content analysis. An autoethnography of the events organized by the Athletics Association between 2018 and 2021 was also performed. The results demonstrated that the role of president in the Athletics Association provides opportunities for the development of transferable leadership skills in any professional environment, including teamwork, management, organization, problem-solving, and networking. Furthermore, it highlighted the significant role of the Athletics Association in promoting social well-being, education, and partnerships for sustainable development, contributing to the achievement of global sustainability goals and the creation of a fairer and more equitable future.

Key words: College sport. Social responsability. Extension.

1. INTRODUÇÃO

As Associações Atléticas Acadêmicas (AAAs) têm desempenhado um papel significativo na formação dos estudantes universitários na sociedade moderna, e com o passar dos anos com o surgimento de novas instituições de ensino superior, tanto públicas quanto privadas, essas associações têm crescido cada vez mais, ganhando destaque no cenário nacional (FERREIRA et al., 2022).

As Atléticas Acadêmicas são organizações independentes, compostas principalmente por jovens que estudam em determinada universidade e além de complementar a formação acadêmica de seus membros, essas associações também têm como objetivo promover a inclusão social por meio do esporte, eventos e outras atividades realizadas (OLIVEIRA, 2019).

O esporte universitário oferece uma oportunidade para que pessoas possam participar de competições de alto nível, mesmo que tenham escolhido outras carreiras para seguir, e por outro lado, os responsáveis pelas Atléticas, ou seja, aqueles que ocupam cargos de liderança, desenvolvem uma valiosa experiência profissional nas áreas administrativa, gerencial e comercial (UMAIS, 2020). Além do aspecto esportivo, essas associações desempenham um papel significativo na integração e interação dos estudantes universitários, sendo responsáveis pela organização de eventos (OLIVEIRA, 2016).

A Associação Atlética Acadêmica Moacir Pazeto (AAAMP) da UNESP de Jaboticabal é uma instituição fundada em 2003 e desempenha o papel de promover e coordenar as equipes esportivas de toda universidade. Suas atividades incluem a realização de seletivas para a admissão de novos membros e atletas, a organização de treinos e a promoção e participação de eventos em âmbitos esportivos, sociais e de entretenimento.

A AAAMP participa de campeonatos universitários com diversas modalidades esportivas, incluindo atletismo, futebol, basquete, handebol, vôlei, tênis, tênis de mesa, natação, jiu-jitsu e e-games, e conta com uma diretoria composta atualmente por 24 membros, sendo eles dispostos em setores: diretoria de esportes, marketing, social, eventos, comercial, RH, tesouraria e conselheiro fiscal além de trainees.

As atividades desenvolvidas pela Atlética tem como objetivo principal fomentar o esporte universitário e promover a integração entre os estudantes, permitindo o desenvolvimento de habilidades individuais e coletivas dos integrados. Tais objetivos

que vão ao encontro com Peres et al. (2004), nos quais apontam que a vida acadêmica oferece grandes oportunidades para o desenvolvimento de habilidades que são relevantes tanto para a vida pessoal quanto profissional de um estudante.

A Agenda de 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) aborda desafios globais com o propósito de alcançar o desenvolvimento sustentável. Dentre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), no presente trabalho são destacados o ODS 3, focado na promoção da saúde e bem-estar; o ODS 4, voltado para a garantia de uma educação de qualidade; e o ODS 17, que busca fortalecer parcerias para a implementação efetiva da Agenda. Esses ODS compartilham o objetivo comum de promover uma vida saudável, uma educação sustentável e uma colaboração global, atuando de forma interdependente e complementar como pilares fundamentais para um futuro sustentável e equitativo (ONU, 2015).

Com o desenvolvimento do esporte universitário, as Associações Atléticas Acadêmicas vêm ganhando cada vez mais espaço e destaque, no entanto são escassos os estudos que mostrem o impacto positivo dessas instituições para a comunidade acadêmica. Sendo assim, o presente trabalho teve como objetivo analisar a partir da perspectiva de ex-presidentes da AAAMP, como a instituição contribui no desenvolvimento de habilidades profissionais e pessoais, e avaliar como as ações da Atlética impactam a comunidade acadêmica e local conforme os ODS da Agenda de 2030 da ONU.

2. OBJETIVO

Objetivo geral

1. Analisar como a participação na Associação Atlética Acadêmica Moacir Pazeto da UNESP de Jaboticabal contribui para o desenvolvimento de habilidades profissionais e pessoais dos seus membros, a partir da percepção de ex-presidentes.
2. Demonstrar o impacto das atividades desenvolvidas pela Atlética na comunidade acadêmica e local conforme a Agenda de 2030 da ONU de desenvolvimento sustentável a partir das ODS.

Objetivos específicos:

- Identificar as principais habilidades adquiridas durante a experiência na AAAMP;
- Analisar de que forma as habilidades adquiridas na AAAMP foram aplicadas na trajetória profissional dos ex-presidentes;
- Investigar se as habilidades adquiridas na AAAMP são transferíveis para outras áreas profissionais e por quê;
- Avaliar a importância da AAAMP na formação de lideranças;
- Analisar as atividades realizadas pela Atlética e enquadrá-las conforme a Agenda de 2030 da ONU a partir das ODS.

3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

3.1 Gestão Esportiva

Quando nos referimos à gestão esportiva, é necessário entender que o assunto abrange questões de planejamento, organização, direcionamento, e controle de atividades, e tem como finalidade promover práticas esportivas (AGUIAR; SANTOS, 2019). Segundo Nolasco (2004) a administração esportiva ou gestão de esporte refere-se à organização e direção racional e sistemática de atividades esportivas e físicas em geral e/ou de entidades e grupos que promovem essas atividades, que são conduzidas a fim de competições de alto nível ou participação popular ocasional ou regular, e práticas de saúde e lazer.

Conforme Rocco Junior. e Padeiro (2018), gerenciar organizações esportivas é um exercício diferente do que administrar negócios de outras áreas. Além dos conhecimentos essenciais de gestão, como finanças, marketing e recursos humanos, um gestor esportivo precisa de uma compreensão ampla do papel cultural e social do esporte na área geográfica em que atua.

Foi somente a partir de 1980 que se iniciou a publicação de trabalhos mais abrangentes e cientificamente relevantes em revistas especializadas em gestão esportiva (CHELLADURAI, 2011; AGUIAR; SANTOS, 2019), definindo a organização como uma entidade social com objetivos e limites definidos, envolvida em diversos aspectos da indústria do esporte, como a gestão de equipes ou a produção de materiais esportivos (SLACK; PARENT, 2006, AGUIAR; SANTOS, 2019). Em outras palavras, tais organizações têm toda a atividade principal voltada para o esporte, tanto para participantes quanto para espectadores (ROCHA; BASTOS, 2011; CASTRO AGUIAR; DOS SANTOS, 2018).

De acordo com Chelladurai (2011), é importante que os gestores esportivos possuam conhecimentos sobre o processo produtivo e estejam preparados para atuar em organizações esportivas. Isso implica que os coordenadores de uma entidade esportiva trabalhem em função de alcançar as metas e objetivos traçados previamente (AGUIAR; SANTOS, 2019). Para alcançar esses resultados, é necessário que os coordenadores façam uso de métodos de gestão gerenciais, também conhecidos como ferramentas gerenciais (REZENDE, 2000; CASTRO AGUIAR; DOS SANTOS, 2018).

As ferramentas gerenciais são métodos que contribuem para avaliação e organização da entidade esportiva. Quando utilizadas desde o início e de maneira apropriada, essas ferramentas permitem a identificação de pontos fortes e fracos da empresa, proporcionando aprimoramento e aumento de potencial de desempenho da organização, consolidando-a desde o começo de sua atuação (SLACK; PARENT, 2006; CASTRO AGUIAR; DOS SANTOS, 2018).

Os Estados Unidos foram os responsáveis pelos primeiros programas acadêmicos sobre gestão esportiva, em decorrência da forma como o esporte se desenvolveu naquele país, com foco no esporte universitário como um negócio lucrativo, preparando os atletas para a profissionalização e com transmissões televisivas das partidas (ROCHA; BASTOS, 2011; BARBOSA, 2014).

Durante muitos anos, a gestão esportiva profissional no Brasil foi negligenciada, sofrendo com leis inadequadas que resultaram em administrações fraudulentas (BARBOSA, 2014). Foi apenas com o surgimento da Lei Zico (Lei n° 8.672/93) e da Lei Pelé (Lei n° 9.615/98) em 1990 que a gestão esportiva começou a receber a devida atenção, resultando em um aumento no mercado de trabalho para profissionais da área, incluindo secretarias estaduais e municipais, clubes, empresas, academias e instituições atléticas acadêmicas (AZEVÊDO; BARROS; SUAIDEN, 2004).

3.2 O esporte universitário e seu desenvolvimento

De acordo com Mazzei e Bastos (2012), o esporte universitário pode ser definido como a prática formal de esportes realizada por alunos regularmente matriculados em cursos de graduação ou pós-graduação em Instituições de Ensino Superior (IES), públicas ou privadas, que formam equipes para competir oficialmente por meio de uma Associação Atlética ou representação direta da IES. Além disso, Coelho (1984) complementa afirmando que o esporte universitário é considerado um esporte formativo, que tem como principal objetivo a dimensão social, visando ao bem-estar dos estudantes universitários e fomentando a aproximação entre os indivíduos e seu relacionamento, bem como incentivando a integração e a formação de novas lideranças.

De acordo com Coelho (1984), os primeiros esforços em relação ao esporte universitário no Brasil partiram de iniciativas dos próprios estudantes, que competiam

entre instituições dos estados de São Paulo e Rio de Janeiro. Somente na década de 1940, o Estado começou a considerar o esporte estudantil e universitário como uma responsabilidade do governo, tomando medidas para supervisionar, promover e subsidiar essas atividades esportivas.

Segundo Starepravo (2005), a criação da Divisão de Educação Física do Ministério da Educação e Cultura e a promulgação da Lei nº 3.199/41 foram marcos importantes que impactaram três aspectos fundamentais da estrutura esportiva nacional: a regulamentação das entidades esportivas, a definição do papel do Estado brasileiro em relação ao esporte e a estipulação de como essas atividades esportivas deveriam ser gerenciadas. Como resultado, o esporte passou a ser controlado diretamente pelo poder público, com a burocratização e fiscalização do esporte no Brasil.

A Confederação Brasileira do Desporto Universitário (CBDU) é a entidade reguladora do esporte universitário no Brasil desde 1939. Os Jogos Universitários Brasileiros (JUBs), organizados pela CBDU, são considerados um dos maiores e mais importantes eventos da categoria na América Latina, com a gestão e organização de competições e eventos esportivos para estudantes universitários de todos os 27 estados brasileiros e do Distrito Federal (BARBOSA, 2014; BORGES; BUONICORE, 2007).

Apesar de haver uma estrutura especializada para o esporte universitário no Brasil, ainda há falta de investimentos e incentivos do Estado que valorizem o esporte e permitam que os estudantes possam conciliar os estudos com uma carreira esportiva (BARBOSA, 2014). Valela e Marinho (2014) afirmam que a falta de incentivo e políticas públicas que facilitem as atividades dos esportistas tem levado muitos atletas brasileiros a procurarem oportunidades em outros países. As autoras destacam que a adoção de uma política integrada entre as universidades e os esportes, semelhante ao que ocorre nos Estados Unidos, com bolsas de estudos de até 100% e melhores estruturas físicas, pode contribuir para o avanço do esporte universitário no Brasil.

Durante a história, o esporte, assim como outras expressões culturais, passou por muitas mudanças e evoluiu. Seu desenvolvimento foi marcado por transformações significativas, tanto na forma de praticá-lo quanto nas regras e locais de prática. De fato, novas modalidades esportivas e práticas são constantemente criadas, em um processo contínuo de transformação (MARCHI JUNIOR; AFONSO, 2008).

Elias e Dunning (1992) afirmam que no século XIX ocorreu a transformação de jogos e atividades recreativas em esportes com regras específicas para cada modalidade esportiva. Essas práticas eram realizadas em diversos ambientes, atingindo diversas camadas sociais como o rugby, praticados tanto pela elite quanto pelas classes populares em escolas e universidades no Reino Unido (BOURDIEU, 1983).

Bourdieu (1983) ainda aponta que, o próprio desenvolvimento da prática esportiva, mesmo entre os jovens das classes subalternas, resulta em parte do fato de que o esporte se prestava a cumprir alguns objetivos maiores do que aqueles que estavam na origem de sua criação nas escolas no final do século XIX.

Inicialmente, o esporte praticado nas Universidades inglesas tinha como objetivo ocupar o tempo livre dos jovens estudantes. A formação de um caráter distinto tinha como propósito manter os costumes da sociedade da época, tanto da classe dominante quanto das classes dominadas (BOURDIEU, 1983).

Elias e Dunning (1992), em concordância com Bourdieu (1983), identificam o esporte praticado nas universidades como uma expressão do processo civilizador da época. As regras estabelecidas para as competições esportivas surgiram como um meio de conter a violência comum da época e de educar os jovens, voltando o foco e suas vontades para o esporte. Inicialmente, as práticas esportivas pareciam ser uma forma de controle social, mas tornaram-se populares nas escolas inglesas, evoluindo para competições regulamentadas. O amadorismo das práticas esportivas da época transformou-se em competições organizadas, com destaque para a tradicional regata entre as universidades de Oxford e Cambridge (TOLEDO, 2006).

Pode-se observar que o esporte universitário seguiu o processo de institucionalização do esporte, tornando-se uma entidade legal e responsável pelas primeiras competições entre universitários. Em 1919, foi fundada a Confederação Internacional dos Estudantes (CIE), que mais tarde foi incorporada à Federação Internacional do Esporte Universitário (FISU) em 1924 (CAMPANA, 2004).

As Confederações Continentais e Nacionais de Esporte Universitário também desempenham um papel importante na institucionalização do esporte universitário. No Brasil, a Confederação Brasileira do Desporto Universitário (CBDU) é a entidade responsável pela organização do esporte universitário nacional e está associada à Organização Desportiva Universitária Pan-Americana (ODUPA), evidenciando a institucionalização do esporte universitário em nível nacional. Ao mesmo tempo, é

importante contextualizar historicamente o desenvolvimento esportivo no Brasil e sua institucionalização, considerando a introdução e a evolução do esporte no país, seguindo modelos semelhantes aos de outros países, com a criação de federações e confederações esportivas para sua regulamentação em nível nacional (BARBOSA, 2014; BORGES; BUONICORE, 2007).

Assim como em outras práticas esportivas no Brasil, o esporte nas universidades teve início de forma independente no começo do século XX. Os próprios estudantes organizaram e promoveram eventos esportivos, com destaque para o College Mackenzie em São Paulo, além das Escolas de Medicina e Politécnica do Rio de Janeiro, que realizaram as primeiras competições esportivas entre entidades universitárias (TOLEDO, 2006).

A partir da década de 1940, o esporte universitário passou a ser legalizado no Brasil, com a institucionalização da Confederação Brasileira de Desportos Universitários (CBDU) como o órgão oficial responsável pela gestão do esporte universitário no país (BRASIL, 1941a). A primeira menção oficial da prática esportiva entre alunos universitários no Brasil é observada no artigo quatro do Decreto-Lei 421/38, que regulamentou o funcionamento dos estabelecimentos de ensino superior no país e enfatizou o caráter higienista das práticas esportivas nos ambientes educacionais (GHIRALDELLI JUNIOR, 1989; BRASIL, 1938).

Durante o governo de Getúlio Vargas, houve maior intervenção do Estado no esporte universitário, assim como em outras práticas esportivas no Brasil. Nesse período, foram sancionadas as primeiras leis relacionadas ao esporte, que permaneceram praticamente inalteradas, exceto por algumas mudanças periféricas ou formais, até a promulgação da Constituição de 1988 (MANHÃES, 2002).

Desse modo, o esporte universitário no Brasil foi oficialmente reconhecido e institucionalizado por meio do Decreto-Lei 3.617, em 15 de setembro de 1941, que estabeleceu a criação de uma Confederação própria. É válido destacar que a CBDU já existia desde 1939, organizada por estudantes universitários das Federações Universitárias Estaduais do Rio de Janeiro (STAREPRAVO, 2005; STAREPRAVO et al., 2010).

Através do Decreto-Lei 3.617/41, o esporte universitário brasileiro foi oficialmente consolidado, estabelecendo uma Confederação nacional como responsável pela organização, além das FUEs. Além disso, a lei previa a criação de AAAs nas universidades, associações responsáveis pela gestão e realização do

esporte universitário, bem como a construção de espaços físicos dedicados exclusivamente às práticas esportivas (STAREPRAVO, 2005; STAREPRAVO et al., 2010).

Ao examinar o cenário político da época em que a CBDU foi consolidada, pode-se perceber que o esporte universitário foi enquadrado como uma expressão esportiva regulamentada pelo Estado por meio de mecanismos legais, tais como o Decreto-Lei 3.199/41 (STAREPRAVO, 2005; STAREPRAVO et al., 2010).

O Decreto-Lei nº 5.342, de 25 de março de 1943, evidencia o domínio do Conselho Nacional de Desportos (CND) sobre as práticas esportivas do Brasil, representando todas as instâncias do esporte no país. O Decreto-Lei nº 5.342, de 25 de março de 1943, além de estabelecer as competências do Conselho Nacional de Desportos, regulamentava as atividades esportivas e exigia a obtenção de um alvará de licença de funcionamento (BRASIL, 1943). O artigo 4º do Decreto-Lei nº 5.342/43 mencionava as entidades esportivas da época, que compreendiam os clubes esportivos, bem como as associações atléticas estudantis (AAAs), ambos sob a gestão do Conselho Nacional de Desportos (STAREPRAVO, 2005; STAREPRAVO et al., 2010).

Durante o Estado Novo e o Governo Militar, os clubes mantiveram sua função básica de ensinar e praticar esportes. As leis esportivas passaram por poucas mudanças nesse período, sendo destacadas a lei 6.251/75 e o Decreto 80.228/77 (MEZZADRI; MARCHI, 2010). Segundo Castellani Filho (2003) e Batista e Golçalves Junior (2010), foi nesse contexto histórico que as AAAs ganharam maior importância como uma estratégia para o desenvolvimento esportivo dos alunos, ao mesmo tempo em que representavam um meio de distanciamento dos estudantes da cena política da época.

Uma das principais mudanças ocorridas no período foi a reorganização do Conselho Nacional de Desportos (CND), que passou a ser um órgão normativo do Ministério da Educação. Além disso, as formas de organização esportiva sofreram alterações. Conforme Manhães (2002), foram reconhecidas quatro formas de organização dos desportos: comunitária, estudantil, militar e classista. No entanto, os clubes continuavam sendo a principal instituição para formação e seleção dos atletas nacionais, sem nenhuma menção específica ao esporte universitário.

Durante o período de 1940 a 1980, o esporte universitário experimentou altos e baixos, conforme destacado por Camargo e Mezzadri (2018), cuja atuação estava

diretamente relacionada ao governo da época. Segundo Pires (1998), Dantas Junior (2009) e Batista e Gonçalves Junior (2010), durante o regime militar, o esporte universitário foi utilizado como meio para legitimar a prática esportiva nos estabelecimentos educacionais, e também como um meio de formação de atletas para representar as seleções nacionais.

Após esse período, ocorreram mudanças significativas na realidade do esporte nacional devido ao processo de abertura política. Marchi Jr. (2001) destaca a participação empresarial no meio esportivo, como a introdução de patrocínios em times de voleibol, que permitiram a manutenção dos melhores jogadores no país. Algumas universidades brasileiras, como a Universidade Bandeirantes (Uniban) e Universidade de Guarulhos (UnG), participaram como parceiras e com equipes em ligas nacionais de voleibol feminino na década de 1990, enquanto a Universidade de Araraquara (UNIARA), Universidade Luterana do Brasil (ULBRA) e o grupo educacional Universo participaram no basquetebol nas décadas de 1990 e no início dos anos 2000 (MANDARINO, ET AL., 2013; LEISTER FILHO, 2003).

Atualmente, algumas Instituições de Ensino Superior (IES) estabelecem parcerias com clubes esportivos, como o Santos Futebol Clube e o Centro Universitário de Maringá (UNICESUMAR), a Sociedade Esportiva Palmeiras e a Faculdade das Américas (FAM) e o Sport Club Corinthians Paulista e a Universidade do Brasil. No entanto, de acordo com Queiroz (2018), essa parceria se limita a benefícios de descontos nos programas de sócio torcedores mantidos pelos clubes. A utilização do nome da IES atrelado à prática esportiva também levanta questionamentos, como no caso da UNIARA, pois embora a equipe representasse a universidade, atletas e comissão técnica eram profissionais sem qualquer ligação acadêmica com a instituição, contratados ou dispensados de acordo com o mercado esportivo (TUBINO, 2010).

3.3 As Associações Atléticas Acadêmicas

Considerando o contexto nacional e as limitações do incentivo do governo para investimentos nas modalidades esportivas, as Associações Atléticas Acadêmicas surgiram como uma possibilidade de capacitar os estudantes das instituições,

desenvolvendo habilidades valiosas e buscando mudanças no cenário esportivo do Brasil, com o objetivo de incentivar e valorizar a prática esportiva entre os estudantes universitários (TUBINO, 2010). De acordo com Garrido e Tubino (2006), o Esporte Educacional, categoria do Esporte Universitário em que as A.A.A.s estão inseridas, deve se basear em cinco princípios fundamentais: inclusão, participação, cooperação, co-educação e co-responsabilidade.

Conforme Oliveira (2016), as Atléticas são organizações estudantis com foco no esporte, que têm como objetivo principal promover competições esportivas no ambiente universitário. Essas organizações são geridas por estudantes de um ou mais cursos e surgem da vontade e interesses dos próprios alunos. Monteiro (2018) aponta que embora as Atléticas muitas vezes sejam associadas a festas e eventos sociais, é importante ressaltar que o foco principal das Atléticas é esportivo.

Segundo Costa (2005), os primeiros movimentos que deram origem às organizações conhecidas como Atléticas começaram em 1916, com disputas esportivas entre os estados de São Paulo e Rio de Janeiro. Vinte anos depois, foram criadas a Federação Atleticana dos Estudantes (FAE) no Rio de Janeiro e a Federação Universitária Paulista de Esportes (FUPE) em São Paulo. O autor menciona que, na mesma época, competições de nível nacional começaram a ser realizadas, e a Confederação Universitária Brasileira de Esportes (CUBE) surgiu como resultado. Em 15 de setembro de 1941, foi emitida a primeira regulamentação para os desportos universitários através do Decreto-Lei nº 3.617, e a Confederação dos Desportos Universitários foi instituída pelo presidente da época, Getúlio Vargas.

Ainda De acordo com Costa (2005), a partir de 1975, a prática e organização do esporte universitário, que anteriormente era de responsabilidade dos Centros Acadêmicos, tornou-se necessária a criação de Associações Atléticas Acadêmicas (A.A.A.), conforme estabelecido pela Lei 6.251, para desvincular a prática esportiva desses centros. Essas A.A.A.s devem ser compostas por alunos e têm o poder de organizar o esporte dentro das Instituições de Ensino Superior. A partir desse momento, o esporte universitário passou a ser visto como um meio de marketing para as universidades em todo o país, alcançando tanta visibilidade que muitas delas começaram a ter interesse em patrocinar equipes e atletas universitários.

De acordo com a EXP Produções (2020), as Atléticas foram criadas com a finalidade de promover eventos e atividades esportivas nas universidades. No início dos anos 90, surgiram as Associações Atléticas Acadêmicas, devido ao sucesso dos

primeiros jogos universitários. As Atléticas surgiram como resultado da organização desses jogos e, nessa época, o principal objetivo era a realização de eventos esportivos. Posteriormente, essas organizações evoluíram para profissionalização (UMAIS, 2020).

As atléticas têm como foco principal a organização de campeonatos esportivos em universidades. Alunos de cada curso fazem parte das atléticas e participam de competições esportivas a nível nacional. Esses eventos promovem a integração entre estudantes de diferentes locais, além de ajudar na saúde dos atletas. O JUBs é um evento nacional que reúne alunos de diversas universidades para competições de diferentes esportes, e as atléticas selecionam os melhores atletas para formar uma equipe em cada esporte inscrito (JUBS, 2022).

Atualmente, o JUBs conta com diversas modalidades esportivas, incluindo atletismo, badminton, basquetebol, futsal, handebol, judô, caratê, wrestling, natação, taekwondo, tênis de quadra, tênis de mesa, voleibol, xadrez, além de quatro franquias de esports: Free Fire, League of Legends, FIFA 2021, CS GO, Clash Royale e Poker. O paradesporto também está presente, com as modalidades de atletismo, badminton, natação e tênis de mesa (JUBS, 2022).

Além do foco esportivo, Monteiro (2018) destaca outra perspectiva abordada pelas Atléticas, que é a dimensão social. É comum que essas organizações realizem ações e eventos para ajudar a comunidade em que estão inseridas. A palavra "integração" também é muito presente no meio atleticano, com o objetivo de unir os membros e participantes dos eventos em um grupo coeso e proporcionar experiências enriquecedoras para todos.

Segundo Faro (2021), a Atlética é uma associação autônoma criada por estudantes com a finalidade de promover a integração entre os alunos. A princípio, sua atuação era voltada para as atividades esportivas da faculdade, como a organização de jogos e campeonatos, no entanto, com o decorrer do tempo, passou a desempenhar outras funções, tais como recepção de calouros, festas e eventos diversos.

A formação das Atléticas requer a constituição de uma equipe responsável por diversas funções, tais como presidente, vice-presidente, secretário, tesoureiro, diretor de marketing e diretor de eventos. Geralmente, a composição da gestão é livre e a escolha dos membros é feita pelo presidente, que seleciona indivíduos de sua confiança para ocupar os cargos. Adicionalmente, alguns gestores optam por incluir

conselheiros em cada área para fornecer uma orientação adequada. A seleção dos membros corretos para cada função é crucial para garantir que eles possam se concentrar em seus trabalhos e alcançar os objetivos estabelecidos (FARO, 2021).

3.4 Identidade acadêmica e Atlética

De acordo com Dubar (2005), a primeira experiência de identidade social é originada na esfera escolar, por meio das categorizações realizadas pelos outros, em especial pelos colegas e professores. A identidade estudantil é atribuída pelas instituições e pelas pessoas próximas, considerando não apenas as origens étnicas, políticas, religiosas, profissionais e culturais dos pais, mas também o desempenho acadêmico do indivíduo. A partir dessa construção, a identidade acadêmica é formada, enfrentando os mesmos conflitos relativos à dualidade entre os processos relacionais e biográficos desde a primeira relação da criança com a escola.

Desde Adler e Adler (1985), tem sido observado que estudantes universitários que praticam esportes demonstram preocupação em relação ao seu desempenho acadêmico. Nesse estudo, os autores destacam uma inconsistência nos resultados, concluindo, em geral, que esse grupo específico possui baixa identidade acadêmica, frequentando cursos superiores para avançar em suas carreiras esportivas, sem demonstrar interesse direto em prosseguir com estudos na área de graduação.

No entanto, há autores que apontam associações positivas entre o envolvimento em atividades esportivas e o desempenho acadêmico e a continuidade nos estudos (PARENTE, 2011; WATT; MOORE, 2001). Quando a persistência na tarefa, a autodisciplina, a concentração e outras habilidades desenvolvidas no domínio esportivo são transferidas para o domínio acadêmico, níveis elevados de desempenho escolar podem ser alcançados (ALMEIDA et al., 2000; SIMONS; RHEENEN; COVINGTON, 1999).

A identidade atlética é definida como a maneira como os atletas se relacionam com seu papel de vida no esporte, conforme estabelecido por Brewer et al. (1993) e pesquisadores têm se esforçado para compreender essa dimensão por meio de estudos teóricos sobre o conceito, definição de variáveis que a compõem e desenvolvimento de instrumentos capazes de medir essa identidade (BREWER et al.

1999; CIESLAK; FINK; PASTORE, 2005; COLLISON; HOCKEY, 2007; CORNELIUS, 1995).

Estudos científicos sobre a identidade atlética são frequentes nos Estados Unidos e em alguns países europeus (BROWN; HARTLEY, 1998; HAGIWARA; ISOGAI, 2014; LALLY; KERR, 2005). No entanto, recentemente tem havido mais exploração e aprimoramento da relação entre a identidade atlética e a identidade acadêmica, como demonstrado pela proposta recente de Yukhymenko-Lescroart (2014), com a criação da AAIS.

3.5 Identidade Atlética e dimensões de carreira

De maneira geral, as pesquisas sugerem que a identidade atlética está inversamente relacionada com construtos de carreira, como a maturidade profissional (HOULE; KLUCK, 2015) e o otimismo em relação à carreira (TYRANCE; HARRIS; POST, 2013). Universitários que praticam esportes e possuem uma forte identidade atlética tendem a enfrentar dificuldades no planejamento de suas carreiras (LALLY; KERR, 2005).

No que diz respeito aos estudos sobre o fim da carreira atlética, que foram predominantemente qualitativos, os principais resultados foram a exploração de novas identidades que haviam sido negligenciadas e abandonadas durante a carreira esportiva (LALLY, 2007) e a dificuldade em redefinir a identidade "central" de ex-atletas universitários devido à forte presença e exclusividade da identidade atlética (BEAMON, 2012).

No entanto, ao contrário das descobertas desses estudos, o artigo mais recente de Bell et al. (2018) encontrou uma associação positiva entre a identidade atlética e a exploração e o engajamento em carreiras. Embora essa descoberta vá contra a maioria das pesquisas anteriores, os autores indicam a existência de alguns outros estudos que concordam com seus resultados, sugerindo a necessidade de mais pesquisas nessa direção para obter evidências mais robustas dessa correlação positiva.

3.6 Desenvolvimento de habilidades profissionais

Segundo Fleury (2006), as habilidades organizacionais são divididas em habilidades coletivas relacionadas às atividades-meio e atividades-fim da organização. Em contrapartida, Ruas (2005) destaca que as habilidades organizacionais são desenvolvidas coletivamente dentro da organização, com base no desenvolvimento de habilidades individuais.

Para Pires et al. (2005), o desenvolvimento de habilidades é um processo de aprendizagem que visa preencher a lacuna entre o conhecimento, a habilidade e a atitude exigidos pela organização e apresentados pelo funcionário. Além das habilidades técnicas, as demandas da função também exigem a capacidade do indivíduo de solucionar problemas e compartilhar conhecimentos.

De acordo com Le Boterf (2003), a habilidade está ligada a uma ação, e seu desenvolvimento só é possível quando fatores ambientais e outros elementos orientam a esse fim. A associação de habilidades não pode ser desvinculada do contexto em que são exercidas, e os indivíduos precisam de oportunidades para aplicá-las na prática. Se os profissionais contam com estímulos e suporte para agir na organização, juntamente com o saber e o querer agir, eles são capazes de desenvolver suas habilidades (LEITEMPERGER, 2018).

Conforme a visão de Fleury (2006), o desenvolvimento de habilidades está intrinsecamente relacionado com o tipo de conhecimento e a forma como ele é adquirido. O autor identifica diferentes tipos de conhecimento, tais como o conhecimento teórico obtido por meio da educação formal, o conhecimento sobre os procedimentos adquirido pela educação formal e experiência profissional, o conhecimento empírico obtido pela experiência profissional, o conhecimento social obtido por meio da experiência social e profissional, e o conhecimento cognitivo adquirido pela educação formal, experiência profissional e social.

Além disso, Fleury (2006) enfatiza que o desenvolvimento de habilidades pode ser adquirido por meio de um processo proativo ou reativo. O processo proativo ocorre por meio da experimentação e da inovação, em situações que não fazem parte da rotina, desenvolvendo novos serviços ou produtos. Em contrapartida, o processo reativo ocorre pela resolução de problemas, observação de experiências realizadas por outros e contratação de novos colaboradores.

Fleury é apoiado por outros autores como Dutra (2001), Carbone (2009) e Brandão (2005), que compartilham a opinião de que as habilidades não se limitam apenas aos indivíduos, mas também são uma propriedade das organizações e dos grupos. Assim, as habilidades têm um valor econômico para a organização e um valor social para o indivíduo.

Dutra (2001) destaca a interdependência das habilidades individuais e organizacionais, que se retroalimentam em um sistema em que a organização fornece as condições para as pessoas enfrentarem situações diversas e as pessoas, por sua vez, contribuem com seu aprendizado para o desenvolvimento e sobrevivência da organização. Fleury (2006) acrescenta que as habilidades necessárias para implementar a estratégia organizacional são determinadas por meio de um processo contínuo de aprendizagem, no qual as habilidades organizacionais e humanas se alimentam mutuamente em um ciclo virtuoso.

Hirschle e Siqueira (2006) observam que as experiências vividas são cruciais no desenvolvimento de habilidades, especialmente quando o indivíduo assume um papel ativo perante às situações. Além disso, Leite (2009) destaca a importância da reflexão sobre as ações e suas consequências para a construção de habilidades, enfatizando a necessidade de uma revisão constante dos conceitos aprendidos.

3.7 Desenvolvimento de habilidades no voluntariado

De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), voluntário é aquele indivíduo que, por seu próprio interesse e espírito cívico, dedica parte do seu tempo a promover diferentes atividades para o bem-estar social ou em outros campos, sem receber remuneração por isso. Dohme (2001) define voluntários como pessoas que oferecem seu trabalho, potencialidades e talentos em práticas desafiadoras e gratificantes, em prol de atividades de natureza social, abrangendo tanto a qualificação quanto a satisfação pela execução do trabalho, além da doação de horas dedicadas ao próximo e da realização em atingir os objetivos propostos.

Embora as atividades realizadas por meio do trabalho voluntário sejam direcionadas para fins sociais, diversos autores destacam que o voluntariado também beneficia o próprio voluntário, permitindo-lhe encontrar significado pessoal e

identidade por meio dessas atividades, auxiliando na descoberta de suas necessidades próprias, interesses e valores sociais (ARAI, 2004).

Como afirma Chiavenato (2008), "ninguém trabalha de graça. E ninguém investe sem esperar algum retorno. As pessoas trabalham nas organizações em função de certas expectativas e resultados." No trabalho voluntário, embora os participantes não recebam salário por suas atividades, espera-se que, por meio da experiência, desenvolvam habilidades e satisfação pessoal que justifiquem seu voluntariado. Teodósio (2011) corrobora que o trabalho voluntário não é remunerado monetariamente, mas o indivíduo é recompensado de outras maneiras por este trabalho, tais como emocional, simbólica, ideológica e profissional.

A partir da análise das respostas de uma pesquisa com funcionários de diferentes empresas, Silva (2017) evidencia os principais benefícios proporcionados pelo voluntariado. Dentre eles, destaca-se a aquisição de uma consciência social, o desenvolvimento de habilidades úteis para a carreira profissional, o estímulo à criatividade e a obtenção de experiências ao enfrentar situações adversas. A pesquisa também aponta que o trabalho voluntário pode propiciar o desenvolvimento de habilidades específicas, tais como aprimoramento da comunicação, liderança, trabalho em equipe, habilidade de negociação, além de proporcionar maior facilidade para lidar com mudanças.

Com base nessas informações, torna-se evidente que o trabalho voluntário pode trazer benefícios significativos, tanto para as causas sociais que recebem ajuda quanto para os indivíduos que se envolvem nessas atividades. Isso estabelece uma espécie de troca de trabalho por recompensas e benefícios, como habilidades e preparação para situações que possam ser exigidas no futuro mercado de trabalho.

Nesse sentido, é importante analisar alguns conceitos relacionados à motivação, a fim de compreender os interesses daqueles que buscam realizar trabalho voluntário. Conforme definido por Robbins (2005), a motivação é o processo que direciona os esforços dos indivíduos para atingir um determinado objetivo.

Conforme as pesquisas apresentadas anteriormente, podemos relacionar a motivação dos voluntários com as recompensas em forma de experiências e habilidades adquiridas, bem como com aspectos sociais e ideológicos. De maneira semelhante, Azevedo (2007) sugere quatro perspectivas para identificar a motivação dos indivíduos para o voluntariado, que incluem: a) obtenção de experiências profissionais, relacionamento com diferentes pessoas e grupos e a sensação de

utilidade; b) sentimento de solidariedade, altruísmo e ajuda aos outros; c) conotação religiosa ou de compartilhamento; d) percepção de vínculo, coletividade e pertencimento a um determinado grupo.

3.8 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

As ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) da ONU são um conjunto de 17 objetivos que foram estabelecidos pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2015 pela (Resolução 70/1), com o objetivo de orientar o desenvolvimento global em direção a um futuro mais sustentável até o ano de 2030. Esses objetivos são baseados em três pilares do desenvolvimento sustentável: o social, o econômico e o ambiental (ONU, 2015).

A Agenda 2030 da ONU é um plano global de ação que foi adotado pelos líderes mundiais na Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável em setembro de 2015. A Agenda 2030 é composta pelos ODS e estabelece um caminho para alcançar um futuro mais justo, pacífico e sustentável para todas as pessoas e o planeta. Ela é guiada pelos princípios da dignidade humana, da prosperidade econômica, da justiça social e da proteção ambiental (ONU, 2015).

A ODS 3 é dedicada à saúde e ao bem-estar e tem como meta garantir uma vida saudável e promover o bem-estar para todas as pessoas, em todas as idades. Isso inclui o acesso a serviços de saúde de qualidade, a prevenção e o tratamento de doenças, e a promoção de um estilo de vida saudável (ONU, 2015).

O ODS 4 é dedicado à educação de qualidade, e tem como objetivo garantir que todas as pessoas tenham acesso a uma educação inclusiva, equitativa e de qualidade, desde a educação infantil até a universidade. Isso inclui o desenvolvimento de habilidades e habilidades necessárias para a vida e o trabalho, bem como o fomento à educação para o desenvolvimento sustentável e a promoção da cidadania global (ONU, 2015).

Já o ODS 17 é o último dos 17 objetivos e tem como objetivo fortalecer as parcerias para o desenvolvimento sustentável. Isso inclui a promoção da cooperação internacional em termos de finanças, tecnologia, comércio e capacitação, bem como a criação de políticas e marcos regulatórios que incentivem o envolvimento do setor privado e da sociedade civil no desenvolvimento sustentável (ONU, 2015).

Cada um dos ODS é interdependente e complementar, e todos são igualmente importantes para o alcance da Agenda 2030. A Agenda 2030 tem como objetivo alcançar um futuro mais sustentável e equitativo para todas as pessoas e o planeta, e é importante que governos, organizações, empresas e a sociedade civil trabalhem juntos para alcançar esses objetivos e garantir um futuro melhor para todos (ONU, 2015).

4. MATERIAL E MÉTODOS

Aqui será apresentada a metodologia de pesquisa utilizada para a estruturação deste estudo, de acordo com os objetivos propostos. No trabalho, foram empregadas referências de vários autores, além de artigos científicos relacionados aos temas abordados. O presente estudo foi delineado como um estudo de caso (YIN, 2001), baseado no contexto de realidade, o qual explorou a vivência e experiência na percepção de ex-presidentes em uma Associação Atlética Acadêmica, considerando sua contribuição no aprimoramento de habilidades durante a sua trajetória.

A ferramenta utilizada para a condução desta pesquisa foi à aplicação de uma entrevista qualitativa, de caráter exploratório, com o atual presidente e seus anteriores na administração da Associação Atlética Acadêmica Moacir Pazeto (AAAMP) UNESP Jaboticabal. Para análise das informações obtidas com as entrevistas, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin, (1977). Como resultado, foi possível entender a percepção dos antigos membros da presidência sobre as habilidades adquiridas durante sua experiência na Associação Atlética, e de que forma isto se reflete em sua vida profissional, respondendo ao objetivo principal pretendido por este trabalho.

Para ilustrar a importância desses eventos, foram coletados dados sobre os principais eventos realizados pela Atlética dentre os anos de 2018 e 2022, que foram apresentados da seguinte maneira: Eventos do tipo festas (Tabela 2), Eventos esportivos (Tabela 3) e Ações sociais (Tabela 4).

Tabela 1. Principais eventos no formato de festas realizados pela Atlética dentre os anos de 2018 a 2022, apontando as ações sociais realizadas, as arrecadações e seus respectivos enquadramentos de acordo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Evento	Ano	Público	Local	Ações realizadas	Arrecadação (unidade)	Entidades ajudadas	ODS
Descubra Seu Par	2018	500	Cora Coralina	Doação de Leite	500	Fundo Social	3 e 17
Proibidão	2018	600	Cora Coralina	Doação de Leite	600	Orfanato	3 e 17
Descubra Seu Par	2019	800	Cora Coralina	Doação de Leite	800	Fundo Social	3 e 17
Tchau pra quem namora	2019	500	Centro de eventos	Doação de cestas básicas	500	Famílias carentes	3 e 17
Proibidão	2019	1100	Cora Coralina	Doação de Leite	1200	Fundo Social	3 e 17
Prezado 5.0	2019	700	Centro de eventos	Doação de cestas básicas	700	Fundo Social	3 e 17
Descubra Seu Par	2020	1000	Cora Coralina	Doação de Leite	1000	Fundo Social	3 e 17
Live Solidária	2020	3000	Youtube	Alimento, agasalho e brinquedos	3000	Famílias carentes	3, 4 e 17
Descubra Seu Par	2022	1300	Pioneiros	Doação de Alimentos	1300	Fundo Social	3 e 17
Bixarada	2022	600	Pioneiros	Doação de alimentos	600	Fundo Social	3 e 17
Proibidão	2022	1350	Pioneiros	Doação de Alimentos	500	Orfanato e famílias	3 e 17
Prezado 5.0	2022	900	Pioneiros	Doação de Alimentos	900	Fundo Social	3 e 17

Fonte: Autoria própria (2023).

Tabela 2. Principais eventos esportivos realizados/participação pela Atlética dentre os anos de 2018 a 2022 e seus respectivos enquadramentos de acordo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Evento	Ano	Público	Local	Descrição	ODS
Inter Reps	2018	18 repúblicas	Ginásio Esporte	Futsal masculino e Queimada feminina	3, 4 e 17
Economíadas Caipira	2018	12 atléticas	Araraquara	Todas as modalidades	3, 4 e 17
JUMP	2018	4 campus	Unesp FCAV	Todas as modalidades	3, 4 e 17
Inter Turmas	2018	12 turmas	Campo Unesp	Futebol masculino	3, 4 e 17
Inter Unesp	2018	24 Atléticas	Araraquara	Todas as modalidades	3, 4 e 17
Inter Reps	2019	19 Repúblicas	Ginásio Esporte	Futsal masculino e Queimada feminina	3, 4 e 17
Economíadas Caipira	2019	12 atléticas	São Carlos	Todas as modalidades	3, 4 e 17
Inter Turmas	2019	10 Turmas	Campo Unesp	Futebol masculino	3, 4 e 17
Inter Unesp	2019	24 Atléticas	São José dos Campos	Todas as modalidades	3, 4 e 17
Inter Reps	2020	18 repúblicas	Ginásio Esporte	Futsal masculino e Queimada feminina	3, 4 e 17
Competições de E-sports	2020	6 times	Online	LOL e CS	3 e 4
Competições de E-sports	2021	10 times	Online	LOL e CS	3 e 4
Inter Reps	2022	20 repúblicas	Ginásio Esporte	Futsal masculino e Queimada feminina	3, 4 e 17
Economíadas Caipira	2022	10 atléticas	São Carlos	Todas as modalidades	3, 4 e 17
Jabotigames	2022	-	Jaboticabal	Jogos de bar	3
Inter Unesp	2022	24 Atléticas	Bauru	Todas as modalidades	3, 4 e 17

Fonte: Autoria própria (2023).

Tabela 3. Principais eventos sociais realizados pela Atlética dentre os anos de 2018 a 2022 e seus respectivos enquadramentos de acordo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Ações de solidariedade	Ano	Local	Descrição	ODS
Campanha do Agasalho	2018	Fundo social	Arrecadação de roupas para doação	3 e 17
Corrida dos lacres	2018	Hospital do câncer	Arrecadação de lacres de alumínio	3 e 17
Doa Unesp	2019	Hemocentro RP	Doação de sangue - Alunos	3 e 17
Campanha do Agasalho	2019	Fundo social	Arrecadação de roupas para doação	3 e 17
Corrida Inter	2019	Fundo social	Competição entre alunos para doar mais	3 e 17
Planta Unesp	2019	Jaboticabal	Plantio de mudas na rotatória	3 e 17
Dia das crianças	2019	Unesp	Ação com crianças de orfanatos	3, 4 e 17
Ação com idosos	2019	Asilo	Entretenimento com os Idosos	3 e 17
Natal	2019	Orfanatos	Doação de brinquedos	3 e 17
Live solidária	2020	Famílias carentes	Arrecadação de dinheiro e doações	3 e 17
Vaquinha solidária	2020	Famílias carentes	Arrecadações financeiras	3 e 17
Eco Day	2022	Crianças de orfanatos	Dia de brincadeiras	3 e 17
Ação de Pascoa	2022	Orfanatos	Arrecadação de chocolate	3 e 17
Previna-se	2022	Unesp	Campanha de prevenção a DSTs	3 e 17
Doa Unesp	2022	Hemocentro RP	Doação de sangue - Alunos	3 e 17
Corrida ao Inter	2022	Fundo social	Competição entre alunos para doar mais	3 e 17

Fonte: Autoria própria (2023).

Pode-se observar que a Atlética realiza regularmente uma variedade de eventos ao longo do ano, que incluem desde competições esportivas até festas e ações sociais. Esses eventos são importantes não apenas para promover a integração e o engajamento dos membros da associação, mas também para fomentar a cultura de responsabilidade social e cidadania entre os estudantes.

Foram realizadas diversas campanhas de arrecadação de alimentos, agasalhos, brinquedos, dentre outros, em parceria com entidades sociais. Esses eventos sempre tiveram sucesso, não apenas em termos de arrecadação, mas também por envolver em todos, diversas pessoas, incluindo, além de alunos da faculdade, toda a comunidade da região.

Pesquisa Qualitativa

Seguindo a perspectiva de Triviños (1987), a abordagem qualitativa se concentra em explorar o significado dos dados e em compreender o fenômeno dentro do seu contexto. Por outro lado, Silveira e Gerhardt (2009) destacam que a pesquisa qualitativa não busca representatividade numérica, mas aprofundar a compreensão de um determinado grupo-alvo. Portanto, para os fins deste estudo, a escolha da pesquisa qualitativa é coerente para uma melhor compreensão dos objetivos propostos e de como eles afetam o desenvolvimento das habilidades profissionais, bem como a percepção sobre seu desenvolvimento.

Procedimentos para Coleta e Análise de Dados

Para coletar os dados necessários para a pesquisa foi utilizada uma entrevista composta por 10 perguntas, elaboradas com base na revisão de literatura utilizada, visando atender ao objetivo geral da pesquisa e seus objetivos específicos.

Cinco participantes, ex-membros da presidência da Atlética, foram convidados a participar da pesquisa e a entrevista foi realizada conforme a disponibilidade de cada um. Como critério de escolha dos participantes para a pesquisa, foi requerido que

estes tivessem sido presidente da Atlética, por, pelo menos 1 ano, além de terem vivenciado uma experiência profissional, durante ou após a participação na mesma. A fim de manter a confidencialidade dos participantes, seus nomes foram trocados por letras. Portanto, os entrevistados serão identificados como "Entrevistado A" até "Entrevistado E". O roteiro da entrevista foi estruturado e enquadrado em categorias baseado nos objetivos propostos conforme a (Tabela 1).

Tabela 4. Perguntas realizadas aos entrevistados dispostos em categorias conforme os objetivos propostos.

Categoria	Perguntas
Período na atlética e presidência	1. Há quanto tempo você participou da AAAMP e em que período você ocupou o cargo de presidente?
Habilidades adquiridas e sua aplicabilidade	2. Quais foram as principais habilidades que você adquiriu durante a sua experiência na AAAMP? 3. Como você aplicou essas habilidades na sua trajetória profissional? Você pode citar exemplos específicos? 4. Em que medida as habilidades adquiridas na AAAMP ajudaram na sua carreira profissional?
Habilidades transferíveis	5. Você considera que as habilidades adquiridas na AAAMP são transferíveis para outras áreas profissionais? Por quê?
Formação de lideranças	6. Como você avalia a importância da AAAMP na formação de lideranças?
Habilidades essenciais e seu desenvolvimento	7. Quais habilidades você acredita que são essenciais para um presidente da AAAMP? 8. Em sua opinião, como a AAAMP pode ajudar os membros a desenvolver essas habilidades?
Outras informações	9. Qual conselho você daria para os futuros líderes da AAAMP? 10. Há mais alguma informação que você gostaria de compartilhar sobre sua experiência na AAAMP?

Fonte: Autoria própria (2023).

Autoetnografia

Aliado aos dados coletados através das entrevistas também foi realizada uma autoetnografia, relatando a experiência como presidente, expondo dados de vivência e experiências sociais e de eventos realizados pela Atlética durante os anos de 2018 e 2022. A autoetnografia é um método que pode ser empregado tanto na pesquisa quanto na escrita. Seu objetivo é descrever e analisar de forma sistemática a experiência pessoal, com o propósito de compreender a experiência cultural em questão (ELLIS, 2004).

A partir dos dados dos eventos realizados pela Atlética eles foram enquadrados de acordo com a Agenda de 2030 da ONU, a partir das respectivas ODS.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1 A Atlética e suas ações

Neste tópico será demonstrada a importância da Atlética de forma prática em projetos de âmbito social, esportivo, na realização de eventos e a importância do voluntariado no desenvolvimento de habilidades na formação profissional e como contribuição com a sociedade.

Como um modelo de organização estudantil a Atlética é importante não apenas para promover a saúde e o bem-estar dos estudantes, mas também para fomentar a socialização e a integração entre os membros da comunidade universitária, assim como também com a população em geral. Nesse contexto, eventos sociais, esportivos e festas desempenham um papel fundamental na construção de um senso de pertencimento e engajamento dos estudantes não só com a Atlética, mas também entre a faculdade e a população.

Além disso, esses eventos estão alinhados com várias das metas das ODS da ONU, em particular as ODS 3 (saúde e bem-estar), 4 (educação de qualidade) e 17 (parcerias e meios de implementação). Por exemplo, os eventos esportivos promovem a saúde e o bem-estar dos estudantes, ao mesmo tempo em que incentivam a prática de atividades físicas e esportivas. As festas e os eventos sociais, por sua vez, contribuem para o desenvolvimento de habilidades sociais e interpessoais, além de promover a integração entre os membros da comunidade universitária.

As campanhas de arrecadação de alimentos e agasalhos têm um impacto direto na saúde e no bem-estar das pessoas, garantindo o acesso a necessidades básicas. Já as doações de brinquedos contribuem para a educação e o desenvolvimento infantil, promovendo uma sociedade mais igualitária e justa. A realização de eventos e festas, que não apenas promoveram a integração entre os estudantes, mas também arrecadaram recursos para ações sociais, além de evidenciar as fortes campanhas de parceria com outras organizações e entidades sociais, um exemplo concreto de parcerias para alcançar objetivos, um dos pilares da Agenda 2030 da ONU.

É importante ressaltar que a realização desses eventos só é possível graças ao trabalho conjunto de diversos membros da associação, incluindo os membros da diretoria, os voluntários, parceiros da comunidade local, e a universidade (UNESP), que proporciona todos os recursos e estrutura necessária.

Essa colaboração e parceria é fundamental para o sucesso da Atlética e a realização de sua missão de promover a integração entre estudantes, seja em âmbito esportivo, social e acadêmico.

Por meio das ações sociais, esportivas e de eventos, a Atlética pode contribuir para o cumprimento das ODS da ONU, demonstrando a importância de se promover ações que buscam garantir o bem-estar, educação e parcerias para o desenvolvimento sustentável da sociedade.

Todas essas ações aliadas ao desenvolvimento de habilidades, condizem com a pesquisa de Alves; Rolon e Purcote, (2022), que investigaram o desenvolvimento de habilidades associados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), e observaram que os discentes do curso de Administração experimentaram um aprimoramento de competências, especialmente aquelas categorizadas como habilidades interpessoais ("Soft skills").

Aliado a isso as ações da Atlética estão intrinsecamente ligadas aos "5 Ps para Prosperidade" da ONU (Pessoas, Planeta, Prosperidade, Paz e Parcerias), contribuindo para a promoção de uma cultura saudável, consciente, equitativa, colaborativa e sustentável dentro da comunidade acadêmica e além.

E por fim, outro ponto a ser destacado é em relação às atividades da Atlética que são ligadas à extensão universitária, expandindo conhecimentos e ações além do ambiente acadêmico para beneficiar a comunidade local e a sociedade. Através de eventos como esportes, festas e de voluntariado a Atlética conecta-se à comunidade, difundindo valores e práticas para além do ambiente acadêmico. Neste contexto, Deslandes e Arantes (2017) apontam a tamanha importância dos projetos de extensão no contexto educacional brasileiro, esclarecendo o impacto e a conscientização sobre a relevância da participação, além do valor acrescido ao currículo acadêmico e à preparação para a carreira profissional. Yabrude et al. (2021) enfatizam que as competências associadas à pesquisa e à extensão têm aplicações que vão além do âmbito pessoal. Pois essas competências podem ser utilizadas no trabalho em equipe, na estrutura universitária e na comunidade, abrangendo a disseminação do conhecimento e a responsabilidade social.

5.2 Entrevistas com os Ex-presidentes

Após a obtenção dos resultados das entrevistas (dispostas no Apêndice 1) teve início a análise e interpretação dos dados obtidos.

Período na Atlética e presidência

Inicialmente na primeira pergunta sobre o tempo de participação na Atlética e o cargo de presidente, os entrevistados mostraram que a experiência de participação na Atlética variou de pessoa para pessoa, assim como a trajetória de liderança. Alguns entrevistados tiveram um período mais longo de participação, podendo vivenciar experiências diferentes sendo membros de ligas organizadoras de Jogos e produção de eventos externos, mas na posição de presidente todos os entrevistados ocuparam o cargo por apenas uma gestão. Essa diversidade de experiências trás diferentes perspectivas e habilidades para a Atlética, o que contribui para o seu desenvolvimento e crescimento não só profissional, mas pessoal de cada integrante.

Habilidades adquiridas e sua aplicabilidade

No período de gestão da Atlética, algumas habilidades valiosas foram destacadas pelos ex-presidentes, nas quais contribuíram significativamente para suas carreiras e no desenvolvimento pessoal. Algumas das principais habilidades adquiridas destacadas em comum durante essa experiência incluem liderança, trabalho em equipe, comunicação e organização de eventos, além de gestão de pessoas, de conflitos e financeira. Segundo Le Boterf (2003), competência envolve "assumir responsabilidades" e desempenhar as funções necessárias para lidar com as complexidades da organização, destacando a importância do desenvolvimento de uma visão sistêmica para cargos de maior responsabilidade na organização Atlética.

A liderança é uma competência fundamental para a presidência de uma Atlética, pois o presidente é responsável por liderar a equipe, motivando e inspirando os membros a trabalharem juntos em direção a um objetivo comum. Além disso, é preciso ter a capacidade de tomar decisões difíceis e ser um modelo de

comportamento ético e profissional. Robbins e Judge (2014) apontam que a liderança pode ser definida por habilidades cruciais como mobilizar e influenciar pessoas, juntamente com a habilidade de fornecer feedbacks eficazes.

Segundo Crispino (2017), as habilidades que importam são aquelas intangíveis e comportamentais que influenciam a forma como interagimos e nos relacionamos com outras pessoas. A autora também destaca que essas características têm um impacto direto tanto na produtividade das equipes quanto no ambiente de trabalho em si. Desta maneira, pode-se destacar o trabalho em equipe, que é um dos aspectos mais importantes do envolvimento na Atlética, tendo em vista que seu objetivo é promover a união e a colaboração entre os membros, e isso só pode ser alcançado por meio de um esforço coletivo.

O trabalho em equipe é fundamental na Atlética para organizar eventos esportivos, competições, festas e projetos sociais, bem como para desenvolver habilidades individuais. A colaboração entre os membros permite que aprendam uns com os outros e desenvolvam suas próprias habilidades, o que é especialmente relevante para suas carreiras futuras. Outro ponto a ser destacado é no aprendizado de se lidar com diferentes personalidades, desenvolver a empatia e a comunicação, além de se adaptar a diferentes situações e desafios.

Conversando com os participantes, foi possível perceber que durante a sua experiência na Atlética, puderam desenvolver habilidades interpessoais, como a comunicação e a empatia, que são importantes em qualquer área profissional. Além disso, mencionaram ter aprendido a gerir projetos, equipes, recursos financeiros, lidar com situações de conflito, capacidade de desenvolver resiliência, assim como a habilidade de negociação e tomada de decisões.

As habilidades de comunicação pelos membros também são essenciais para o sucesso da Atlética, pois a comunicação é fundamental para o trabalho em equipe e para a promoção das atividades. Os membros têm a oportunidade de desenvolver habilidades de comunicação ao se comunicar com diferentes públicos, adaptando sua linguagem de acordo com a ocasião. Além disso, a comunicação é importante para a organização de eventos e competições, promoção da Atlética e busca de patrocínios, sendo habilidades que podem ser aplicadas em diferentes áreas da vida profissional e pessoal.

Buscando entender melhor as principais habilidades demandadas e aperfeiçoadas no período de presidência da atlética os entrevistados foram

questionados sobre como as habilidades adquiridas foram aplicadas em sua trajetória profissional. Algumas das habilidades mencionadas foram liderança, trabalho em equipe, comunicação, organização e planejamento.

Os entrevistados destacaram que a aplicação dessas habilidades em suas trajetórias profissionais permitiu-lhes gerenciar equipes de forma mais eficaz, lidar com situações desafiadoras com clientes e equipe, trabalhar sob pressão, liderar e motivar equipes com mais eficácia, planejar e executar projetos com mais eficiência, dentre outras.

De forma específica, alguns exemplos foram citados pelos entrevistados. Um deles destacou a aplicação das habilidades de liderança e comunicação em sua carreira, que o ajudou a gerenciar e liderar equipes de forma mais eficaz. Outro entrevistado mencionou a aplicação das habilidades de negociação e gestão em sua carreira como gerente de vendas, lidando com situações desafiadoras com clientes e equipe. Já outro ex-membro destacou a aplicação das habilidades de planejamento e organização em sua carreira como gerente de projetos.

Desta maneira, pode-se dizer a experiência na Atlética pode ser uma excelente oportunidade para o desenvolvimento de habilidades profissionais importantes e úteis em diversas áreas de atuação, pois a associação pode proporcionar um ambiente propício para o aprendizado e desenvolvimento de habilidades interpessoais, técnicas e de liderança, que podem ser aplicadas de forma positiva na vida profissional.

Em seguida os entrevistados foram questionados em que medida ter feito parte da Atlética ajudou na carreira profissional, e as respostas foram variadas, mas todas apontaram para um ponto em comum: a importância que as vivências e habilidades adquiridas na Atlética têm na trajetória profissional de cada um, independente da área em que atuam.

Uma das respostas destacou a importância das habilidades de liderança e trabalho em equipe, que foram fundamentais para o sucesso profissional do entrevistado. Outra resposta apontou a comunicação e negociação como habilidades essenciais, que contribuíram muito para o sucesso na carreira.

Também foi evidenciado que as habilidades adquiridas na Atlética permitiram que alguns entrevistados assumissem maiores responsabilidades em suas carreiras, desenvolvendo uma visão mais ampla de gestão com pessoas, ajudando a compreender as dinâmicas organizacionais, tornando-os mais preparados para lidar com desafios e problemas no ambiente de trabalho.

Por fim, observa-se que a Atlética contribuiu para o desenvolvimento profissional dos entrevistados, tornando-os mais preparados para lidar com diversos desafios na carreira, incluindo situações de mudança e incerteza. As habilidades desenvolvidas na associação tornaram os entrevistados mais preparados e confiantes, atuando diretamente na formação de liderança, ajudando os mesmos a enfrentarem desafios e lidar com situações mais complexas no ambiente de trabalho,

Habilidades transferíveis

Ao serem questionados sobre as habilidades adquiridas na Atlética serem transferíveis para outras áreas profissionais, os entrevistados não só concordaram de forma unânime que sim, como também afirmam fazer grande diferença no ambiente de trabalho até os dias de hoje. Dentre as habilidades citadas, destaca-se a liderança, trabalho em equipe, gerenciamento de projetos, planejamento, comunicação, resolução de problemas, gestão de pessoas e finanças.

Os entrevistados destacaram que a habilidade de liderança é uma competência fundamental e que pode ser aplicada em qualquer ambiente profissional. A liderança é uma competência que envolve inspirar, motivar e guiar as pessoas para atingir os objetivos em comum, e essa habilidade é muito valorizada em qualquer área profissional.

Além da liderança, outras habilidades citadas, como o trabalho em equipe e o gerenciamento de projetos, são transferíveis para diversas áreas profissionais, pois são habilidades que são essenciais em qualquer ambiente de trabalho. O planejamento, a comunicação, a resolução de problemas e a gestão de pessoas e finanças também foram citados como habilidades valiosas e transferíveis para outras áreas.

Desta maneira, pode-se observar que as habilidades adquiridas na Atlética são sim, altamente transferíveis para outras áreas profissionais. As habilidades de liderança, trabalho em equipe, gerenciamento de projetos, planejamento, comunicação, resolução de problemas e gestão de pessoas e finanças são valorizadas em qualquer ambiente de trabalho, tornando essas habilidades extremamente úteis e versáteis para o mercado de trabalho.

Formação de lideranças

Quando perguntados sobre a importância da Atlética na formação de lideranças, em consenso todos os entrevistados apontaram o impacto positivo na formação de liderança que a experiência na Atlética lhes proporcionou.

De acordo com as respostas dos entrevistados, a Atlética é extremamente importante na formação de lideranças, sendo vista como uma ótima escola de liderança que oferece oportunidades únicas de vivenciar situações reais, lidar com desafios complexos e desenvolver habilidades essenciais para a vida profissional e pessoal. Segundo Robbins e Judge (2014), mobilizar e influenciar indivíduos são habilidades fundamentais que compõem a competência de liderança, juntamente com a relevância de fornecer feedbacks eficazes.

As respostas destacam a importância da Atlética em fornecer aos membros a oportunidade de liderar equipes, gerenciar projetos e lidar com situações complexas e desafiadoras, o que é fundamental para a formação de líderes competentes e preparados para atuar em diferentes áreas.

Baseado nas respostas obtidas, a associação é vista como extremamente importante e útil para o desenvolvimento de habilidades de liderança, gestão, comunicação, trabalho em equipe e resolução de problemas. As respostas indicam que a Atlética oferece oportunidades únicas de aprendizado e desenvolvimento de liderança, que são fundamentais para a formação de líderes competentes e preparados para atuar em diferentes áreas.

Habilidades essenciais e seu desenvolvimento

Dando continuidade, os entrevistados foram questionados sobre quais eram as habilidades essenciais para um presidente, assim, como essas habilidades podem ser desenvolvidas pelo período de participação como membro da Atlética. Inicialmente as respostas indicaram que a comunicação, liderança, organização, resolução de problemas e trabalho em equipe são habilidades importantes para o exercício da função.

Os entrevistados destacaram a importância da habilidade de comunicação, ressaltando a necessidade de o presidente ser capaz de se comunicar de forma clara e objetiva com os membros da Atlética, parceiros e patrocinadores. A capacidade de

liderança também foi mencionada como uma habilidade essencial, pois o presidente precisa ser capaz de inspirar e motivar a equipe a trabalhar em conjunto para atingir os objetivos da Atlética.

A habilidade de organização foi destacada como fundamental para o presidente da Atlética, já que ele é responsável por gerenciar uma grande variedade de tarefas e atividades e deve garantir que todas sejam realizadas de forma eficiente. Os entrevistados também mencionaram a importância da capacidade de resolver problemas, indicando que o presidente deve ser capaz de identificar e solucionar os desafios que surgem ao longo do caminho.

Por fim, a habilidade de trabalho em equipe foi apontada como essencial, já que o presidente precisa liderar uma equipe de membros e trabalhar em conjunto com outros líderes estudantis e organizações. Essa habilidade é fundamental para o sucesso da Atlética e para a realização de eventos esportivos e outras atividades que requerem a cooperação.

Sendo assim, um presidente deve ser capaz de comunicar de forma clara e objetiva, liderar uma equipe, gerenciar tarefas e atividades, solucionar problemas e trabalhar em equipe.

Após questionados sobre as habilidades necessárias, foi perguntado aos entrevistados sobre como a Atlética poderia auxiliar no desenvolvimento dessas habilidades pelos seus membros, visando promoções de cargo e futuramente cargos de presidência.

As respostas obtidas foram bastante diversas, destacando que a Atlética pode oferecer diversas oportunidades para o aprimoramento das habilidades de seus membros. Uma das sugestões apresentadas foi a oportunidade de desenvolver habilidades de liderança através da ocupação de diferentes cargos dentro da associação, desde a liderança de um setor específico até a posição de presidente, isso permitiria aos membros aprimorar habilidades de tomada de decisão, liderança de equipe e resolução de problemas.

De acordo com Abbad et al. (2013), é por meio da observação de colegas, imitação, tentativa e erro, reflexão sobre o que deu certo ou não em diferentes situações, informações obtidas por meio de materiais escritos, integração com colegas de trabalho, atividades diárias, oportunidades, eventos, rotinas e até mesmo as interações com a cultura e o ambiente externo que as aprendizagens se tornam possíveis.

Outra sugestão foi a participação em projetos e eventos promovidos pela Atlética, que poderiam ajudar no desenvolvimento de habilidades de organização, gestão e comunicação interpessoal. Além disso, a associação poderia oferecer treinamentos específicos ministrados por membros mais antigos para desenvolver habilidades técnicas necessárias, como gestão e marketing.

O networking também foi destacado como uma forma valiosa para os membros desenvolverem habilidades de conexões profissionais que podem ajudá-los em suas carreiras futuras. De acordo com Gallas (2012), o networking é uma prática que amplia as oportunidades de sucesso profissional por meio da ampliação da rede de contatos. Isso permite que o praticante transite em diferentes ambientes e aumente as chances de receber indicações profissionais. Nesse sentido, a organização exerce um papel significativo ao facilitar a formação de inúmeras conexões entre os participantes, bem como com outros estudantes externos à organização, se tornando um diferencial competitivo no mercado de trabalho.

Por fim, a Atlética poderia incentivar a busca pelo aprendizado e desenvolvimento pessoal promovendo a participação em palestras, workshops e eventos que estimulem a proatividade e o autoaperfeiçoamento.

As respostas dos membros indicam que a Atlética pode ser uma importante ferramenta de desenvolvimento de habilidades, assim como pode oferecer diversas oportunidades e recursos para o aprimoramento pessoal e profissional dos seus integrantes.

Outras informações

Finalizando, os entrevistados apontaram alguns conselhos aos futuros líderes e algumas informações que seriam válidas sobre sua experiência na Atlética. Dentre conselhos apresentados pelos entrevistados destacam a importância de uma boa comunicação, trabalho em equipe e liderança pelo exemplo.

Já se tratando das informações relevantes sobre o tempo de experiência na Atlética todos os entrevistados relataram que sua experiência foi enriquecedora e que eles aprenderam muito durante o tempo em que estiveram envolvidos na associação.

Alguns entrevistados destacaram o papel da Atlética no desenvolvimento de habilidades de liderança e gestão, bem como habilidades interpessoais, como

comunicação e empatia. Essas habilidades são altamente valorizadas em qualquer área profissional e podem ser extremamente úteis para a carreira futura dos estudantes envolvidos na associação.

Um dos entrevistados recomendou que todos os alunos considerem se envolver com a Atlética para desenvolver dentro da universidade habilidades muito importantes para o mercado de trabalho, incluindo liderança e gestão. Conforme Faro (2021), envolver-se em atividades extracurriculares durante a faculdade oferece aos estudantes experiências valiosas, que não só contribuem para o desenvolvimento profissional, mas também podem ser utilizadas para aprimorar o currículo.

Por fim, um entrevistado expressou sua gratidão por ter feito parte da equipe da Atlética e agradeceu a todos os membros com quem trabalhou ao longo dos anos. Essa resposta destaca a importância da colaboração e do trabalho em equipe na associação.

Em geral, as respostas mostram que a Atlética desempenha um papel valioso no desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais dos estudantes universitários, e é uma excelente oportunidade para estudantes que desejam se envolver em projetos de liderança e gestão.

	P1		P2 - Habilidades													P3 - Habilidades Aplicadas								P4 - Ajudaram na carreira								
	Periodo	Tempo	Liderança	Trabalho em equipe	Organização / Organização de eventos	Planejamento	Comunicação	Gestão de Pessoas	Negociação	Tomada de decisões	Resolução de Problemas	Projetos	Resiliência	Gestão Financeira	Gestão de Conflitos	Liderança	Comunicação	Negociação	Gestão	Trabalhar sob pressão	Trabalho em equipe	Planejamento	Organização	Liderança	Trabalho em Equipe	Comunicação	Negociação	Gestão de Pessoas	Organização	Resolver Problemas	Adaptação	Resiliência
A	4	16-17	X	X	X	X	X									X	X							X	X							
B	3	18	X					X	X	X	X							X	X							X	X					
C	4	17	X	X			X					X	X							X								X				
D	5	20	X	X	X		X							X		X					X								X	X		
E	4	19	X		X	X	X								X							X	X								X	X

	P5 - Transferíveis	P6 - Formação de Liderança		P7 - Habilidades Essenciais					P8 - Ajudar membros							P9 - Conselho				P10 - Experiência		
	Sim	Extremamente Iportante	Importante	Comunicação	Liderança	Gerenciar Tarefas	Resolver Problemas	Trabalho em equipe	Liderança	Organização	Gestão	Marketing	Networking	Autoaperfeiçoamento	Proatividade	Diálogo	Colaboração	Buscar atualizações	Ser exemplo	Gratidão	Habilidades Interpessoais	Liderança e Gestão
A	X	X		X					X		X					X	X			X		
B	X		X	X	X					X	X					X				X		X
C	X	X				X					X	X				X					X	
D	X		X				X						X					X				X
E	X		X					X						X	X				X	X		

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A experiência como presidente de uma Atlética pode ser uma ótima oportunidade para desenvolver habilidades de liderança práticas e transferíveis para qualquer ambiente profissional. Essa posição pode ajudar a formar líderes fortes e eficazes, que serão capazes de liderar equipes e inspirar outras pessoas a alcançar objetivos comuns.

A posição de presidente em uma Atlética oferece uma oportunidade única para desenvolver habilidades de voluntariado valiosas como trabalho em equipe, gerenciamento de tempo, organização, resolução de problemas, liderança e networking que podem ser transferidas para outras áreas da vida, que são valiosas em uma variedade de contextos pessoais e profissionais.

Pode-se concluir que uma Atlética desempenha um papel relevante no cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidas pela ONU através de suas atividades sociais, esportivas e de festas, promovendo bem-estar da sociedade, incentivando a educação e estabelecendo parcerias que visem o desenvolvimento sustentável. Essas ações demonstram a importância de se engajar em iniciativas que buscam alcançar os objetivos globais de sustentabilidade, visando a construção de um futuro mais justo e equitativo.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBAD, G.; LOIOLA, E.; ZERBINI, T.; BORGES-ANDRADE, J. E. **Aprender em organizações e no trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

ADLER, P.; ADLER, P. A. From idealism to pragmatic detachment: The academic performance of college athletes. **Sociology of Education**, v. 58, n. 4, p. 241-250, 1985.

AGUIAR, E. E. C.; SANTOS, W. C. Percepção de membros de associações atléticas acadêmicas universitárias em relação ao planejamento e controle gerencial. **PODIUM Sport**, v.8, n. 3, p. 278-291, 2019.

ALMEIDA, L. S.; SOARES, A. P. C.; VASCONCELOS, R. M.; CAPELA, J. V. Envolvimento extracurricular e ajustamento académico: Um estudo sobre as vivências dos estudantes universitários com e sem funções associativas. *In*: A. P. SOARES, A.; OSÓRIO, J. V.; CAPELA, L. S.; ALMEIDA, R. M. VASCONCELOS (Eds.). **Transição para o ensino superior**. Braga, Portugal: Universidade do Minho – Conselho Académico, 2000. p. 167-187.

ALVES, E. B.; ROLON, V. E. K.; PURCOTE, A. ODS da agenda 2030 da ONU e o projeto Peds relacionados às Dcns do curso de administração: que profissional pretendemos formar?. **REOC-Revista de Estudos em Organizações e Controladoria**, v. 2, n. 1, p. 49-66, 2022.

ARAI, S. M. Volunteering in the Canadian Context: Identify, Civic Participation and the Politics of Participation in Serious Leisure. *In*: STEBBINS, R. A.; GRAHAM, M. (Eds.). **Volunteering as leisure, leisure as volunteering**. Oxford: Cabi Publishing. p. 151-176. 2004.

AZEVEDO, D. C. Voluntariado corporativo: motivações para o trabalho voluntário. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 25., 2007, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: ABEPRO, 2007.

AZEVÊDO, P. H.; BARROS, J. F.; SUAIDEN, S. Caracterização do perfil do gestor esportivo dos clubes da primeira divisão de futebol do Distrito Federal e suas relações com a legislação esportiva brasileira. **Revista da Educação Física**, v.15, n. 1, p. 33-42, 2004.

BARBOSA, C. G. **Liderança na gestão do esporte universitário: proposta da criação de uma rede de dados**. Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual Paulista, Instituto de Biociências de Rio Claro, 2014.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo** Lisboa: Edições 70, 1977.

BATISTA, G.; GONÇALVES JUNIOR, L. A educação física escolar no período da ditadura militar: análise de depoimentos de ex-alunos da cidade de Brotas/SP. In: III Seminário de Estudos em Educação Física Escolar, 2010, São Carlos. **Anais...** São Carlos: CEEFE/UFSCar, 2010, p. 1-8.

BEAMON, K. "I'm a baller": Athletic identity foreclosure among African American former student-athletes. **Journal of African American Studies**, v. 16, n. 2, p. 195-208, 2012.

BELL, J. M.; PREWITT, S. L.; BERNHARDT, V.; CULPEPPER, D. The relationship of athlete identity and career exploration and engagement of NCAA division II athletes. **International Journal of Exercise Science**, v. 11, n. 5, p. 493-502, 2018.

BORGES, E. C.; BUONICORE, A. C. **Memória do esporte educacional brasileiro: Breve história dos Jogos Universitários e Escolares**. São Paulo, SP: Centro de Estudos e Memória da Juventude, 2007.

BOURDIEU, P. **Questões de Sociologia**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983.

BRANDÃO, H. P.; BAHRY, C. P. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. **Revista do Serviço Público**, v.56, n.2, 2005

BRASIL, Lei. 9615 de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre o desporto e dá outras providências, 2017.

BRASIL. Decreto-Lei nº 3.617. Estabelece as bases de organização dos desportos universitários, 1941

BRASIL. Decreto-Lei nº 421/38. Regula o funcionamento dos estabelecimentos de ensino superior, 1938

BRASIL. Lei nº 8.672, de 6 de julho de 1993 (Lei Zico) - Presidência da República, Brasília, 1993.

BREWER, B. W. Self-identity and specific vulnerability to depressed mood. **Journal of Personality**, v. 61, n. 3, p. 343-364, 1993.

BROWN, C.; HARTLEY, D. L. Athletic identity and career maturity of male college student athletes. **International Journal of Sport Psychology**, v. 29, n. 1, p. 17-26, 1998.

CAMARGO, P. R.; MEZZADRI, F. M. A organização e configuração do esporte universitário no Brasil (1940-1980). **Motrivivência**, v. 30, n. 53, p. 52-68, 2018

CAMPANA, R. Education through University Sport. **Proceedings of the FISU Forum**, 2004.

CARBONE, P. P. Gestão estratégica de pessoas: o modelo de Competências. 2009. Disponível em: http://ead.csjt.gov.br/file.php/1/forumgp/apresentacoes/gestao_estrategica_pessoas_pedro_carbone. Acesso em: 16 de junho de 2023.

CASTELANNI FILHO, L. **Educação Física no Brasil: a história que não se conta**. 2ª ed. Campinas: Papirus, 2003.

CHELLADURAI, P. Relationship between organizational support and performance of college coaches: a mediational model. **European Sport Management Quarterly**, v.11, p.301-18, 2011.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CIESLAK, T.; FINK, J.; PASTORE, D. Measuring the athletic identity construct: Scale development and validation. **Journal of Sport and Exercise Psychology**, v. 27, p. 48, 2005.

COELHO, S. L. Alocação de recursos públicos para o esporte. **Palestra proferida em mesa-redonda promovida pelo CENDEC - Centro de Treinamento para o Desenvolvimento Econômico.** Rio de Janeiro: CCCCBDU, 1984.

COLLISON, J.; HOCKEY, J. "Working out" identity: Distance runners and management of disrupted identity. **Leisure Studies**, v. 26, n. 4, p. 381-398, 2007.

CORNELIUS, A. The relationship between athletic identity, peer, faculty socialization, and college student development. **Journal of College Student Development**, v. 36, n. 6, p. 560-573, 1995.

COSTA, L. et al. Conceito de Gestão do Desporto. Novos desafios, diferentes soluções. **Revista Portuguesa de Ciências do Desporto**, v. 1, n. 1, p. 88-103, 2005.

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: 22 mai. 2019

DESLANDES, M. S. S.; ÁLISSON, R.; ARANTES, A. Extensão universitária como meio de transformação social e profissional. **Sinapse Múltipla**, v. 6, n. 2, p. 179-183, 2017.

Decreto No. 9.674, de 2 de janeiro de 2019. (2019, 2 de janeiro). Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Cidadania, remaneja cargos em comissão e funções de confiança, transforma cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS e Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE e substitui cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS por Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9674.htm

DOHME, V. **Voluntariado: equipes produtivas: como liderar ou fazer parte de uma delas**. São Paulo: Editora Mackenzie, 2001.

DUBAR, C. A socialização: Construçã**o das identidades sociais e profissionais.** São Paulo, SP: Martins Fontes, 2005.

DUTRA, J. S. **Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Gente, 2001.

ELIAS, N.; DUNNING, E. **A busca da Excitação**. Lisboa: Difel, 1992.

EXP PRODUÇÕES. 2020. O que são atléticas, baterias e cheerleading? Disponível em: <https://exp.rec.br/producoes/atleticas/o-que-e-atletica-bateria-cheerleading/#:~:text=As%20atl%C3%A9ticas%20surgiram%20para%20organizar%20as%20atividades%20de%20esportes%20nas%20institui%C3%A7%C3%B5es.&text=As%20atl%C3%A9ticas%20participam%20de%20competi%C3%A7%C3%B5es,

muito%20esporte%20e%20muita%20divers%C3%A3o>. Acesso em: 20 de maio de 2023.

FARO. 2021. Atlética universitária: uma prática que pode auxiliar sua formação. Disponível em: https://faro.edu.br/blog/atletica-universitaria-uma-pratica-que-pode-auxiliar-sua-formacao/ Acesso em: 20 de maio de 2023.

FERREIRA, G. C., FERREIRA, M. C. V., PEIXOTO, S. S., VIEIRA, J. J. Associações Atléticas Acadêmicas: Gestão Esportiva Universitária. **Revista Concilium**, v. 22, n. 2, p. 440-474, 2022.

FLEURY, A. C. C.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GALLAS, A. DAL MONTE. **Networking universitário : um estudo sobre como os estudantes de Administração da UFRGS desenvolvem o seu networking**. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Administração) – Escola de Administração – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012

GHIRALDELLI JR., P. **Educação Física Progressista: a pedagogia crítico-social dos conteúdos e a educação física brasileira**. São Paulo: Edições Loyola, 1989.

HAGIWARA, G.; ISOGAI, H. Relationships between Athletic Identity and Sport Commitment linked to sport involvement. **ICSSPE Bulletin**, v. 67, p. 91-100, 2014.

HIRSCHLE, A. L. T.; SIQUEIRA, M. E. G. Compreendendo a Aprendizagem do Consultor na Relação Consultor – Cliente: uma Análise em uma Empresa Multinacional de Consultoria. **Anais…** XXX EnANPAD, Salvador: ANPAD, 2006,

HOULE, J. L. W.; KLUCK, A. S. An examination of the relationship between athletic identity and career maturity in student-athletes. **Journal of Clinical Sport Psychology**, v. 9, n. 1, p. 24-40, 2015.

JUBS. 2022. Regulamento geral. Disponível em: https://static.blocks-cms.com/cbtm/upload/download/d5c865d7655e49dc9b2d58ce837aece0.pdf Acesso em 20 de maio de 2023,

LALLY, P. S. Identity and athletic retirement: A prospective study. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 8, p. 85-99, 2007.

LALLY, P. S.; KERR, G. The career planning, athletic identity, and student role identity of intercollegiate student athletes. **Research Quarterly for Exercise and Sport**, v. 76, n. 3, p. 275-285, 2005.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a Competência dos Profissionais**. Porto Alegre: Bookman-Artmed, 2003.

Lei No. 8.672, de 06 de julho de 1993. (1993, 06 de julho). Institui normas gerais sobre desportos e dá outras providências. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8672.htm

Lei No. 9.615, de 24 de março de 1998. (1998, 24 de março). Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615consol.htm

LEISTER FILHO, A. 2003. Universidade se expande e põe em risco elite do basquete no brasil. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/ esporte/ult92u68610.shtml>. Acesso em 20 de maio 2023.

LEITE, M. T. S. Desenvolvimento de competências gerenciais e aprendizagem experiencial: um estudo entre os gerentes de agência do Banco do Brasil no estado do Ceará. **Anais...** EnANPAD, São Paulo: ANPAD, 2009, CD-ROM

LEITEMBERG, R. B. **Desenvolvimento de competências a partir do trabalho voluntário em ongs sediadas na escola de administração da UFRGS**. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Administração) – Escola de Administração – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018.

MANDARINO, J. D. B et al. Esporte e marketing nas IES: o caso dos gestores participantes das olimpíadas universitárias. **Salusvita**, v. 32, n. 1, p. 63-85, 2013.

MANHÃES, E. D. **Política de esportes no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.

MARCHI JR, W.; AFONSO, G. F. Globalização e Esporte: apontamentos introdutórios para um debate. *In*: RIBEIRO, L. **Futebol e Globalização.** Jundiaí: Fontoura, 2007.

MARCHI JR., W. **"Sacando" o Voleibol: do amadorismo a Espetacularização da modalidade no Brasil (1970-2000)** (Tese de Doutorado]). Campinas: Universidade Estadual de Campinas, Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Educação Física, 2001

MAZZEI, L. C; BASTOS, F. C. **Gestão do Esporte no Brasil: Desafios e perspectivas**. São Paulo: Ícone, 2012.

MEZZADRI, F. M. **A estrutura esportiva no estado do Paraná: Da formação dos clubes esportivos às atuais políticas governamentais**. (Tese de Doutorado). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2000.

MONTEIRO, A. C.; MOURAO, L.; VIANA, V. A influência do desenvolvimento profissional e da identificação organizacional na satisfação no trabalho. **Psico**, v. 45, n. 2, p. 198-208, 2014

Universidade Salgado de Oliveira, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/13470/11709. Acesso em: 20 de maio 2023.

NOLASCO, V. et al. **Administração/ Gestão esportiva**. Atlas do Esporte no Brasil, Rio de Janeiro: CONFEF, 2004.

OLIVEIRA, G. C. **Gestão organizacional nas Atléticas: um estudo sobre gerenciamento das Associações Atléticas Acadêmicas do DF**. 2016. 69 f., il. Monografia (Bacharelado em Administração)—Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

OLIVEIRA, P. H. A. **A importância das atléticas universitárias para formação de um universitário em administração**. 2019. 40 f. Monografia (Graduação em Administração) - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2019.

ONU – O trabalho voluntário e a ONU. Disponível em: https://nacoesunidas.org/vagas/voluntariado/. Acesso em: 11 nov. 2018

ONU. 2015. A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Disponível em:<https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/crime/embaixadores-da-juventude/conhea-mais/a-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentvel.html>. Acesso em 20 de maio de 2023.

ONU. 2015. Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> Acesso em: 20 de maio de 2023.

PARENTE, F. M. S. **Oferta e procura desportiva dos estudantes do ensino superior**. (Dissertação de mestrado). Universidade do Minho, Braga, Portugal, 2011.

PERES, C. M.; ANDRADE, A. S.; COLARES, M. F. A. Currículo oculto nas atividades extracurriculares. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE EDUCAÇÃO MÉDICA, 42, Vitória, SC, 2004. **Anais...** Vitória, SC, 2004.

PIRES, A. et al. Gestão por competências em organizações de governo. Brasília: ENAP, 2005. Disponível em: http://gestaopublica2011.blogspot.com/2012/01/gestaopor-competencias-em-organizacoes.html. Acesso em 20 de maio de 2023.

REZENDE, J. R. Organização e administração no esporte. **Sprint**, 2000.

ROBBINS, P. S; JUDGE, A, T. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 12. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

ROBBINS. S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROCCO JUNIOR, A.; PADEIRO, C. 2018. Onde estão os verdadeiros gestores de esporte no nosso futebol? Disponível em: <https://www.uol.com.br/esporte/ultimas-noticias/esporte-ponto-final/2018/01/05/opiniao-onde-estao-os-verdadeiros-gestores-do-esporte-brasileiro.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 20 de maio de 2023.

ROCHA, C.; BASTOS, F. Gestão do Esporte: definindo a área. **Revista Brasileira de Educação Física**, v. 25, p. 91-103, 2011.

RUAS, R. L.; ANTONELLO, C. S.; BOFF, L. H. **Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

SILVA, C. L. Gestão estratégica de custos: o custo meta na cadeia de valor. **Revista da FAE**, v. 2, n. 2, 2017.

SILVEIRA, D.; GERHARDT, T. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

SIMONS, H. D.; VAN RHEENEN, D.; COVINGTON, M. V. Academic motivation and the student athlete. **Journal of College Student Development**, v. 40, n. 2, p. 151-162, 1999.

SLACK, T.; PARENT, M. M. **Understanding sport organizations: the application of organizational theory**. Champaign: Human Kinetics, 2006.

STAREPRAVO, F. A. **O esporte universitário paranaense e suas relações com o poder público.** Dissertação de Mestrado em Educação Física, Departamento de Educação Física, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005.

STAREPRAVO, F. A.; REIS, L. J. A.; MEZZADRI, F. M.. MARCHI, W. JR. O esporte universitário no Brasil: Uma interpretação a partir da legislação esportiva. **Esporte e Sociedade**, v. 5, n. 1, p. 47-62, 2010.

TEODÓSIO, A. S. S. Mitos do voluntariado no Brasil: para além das boas intenções. **Revista Integração**, n. 38, 2011.

TOLEDO, R. **Gestão do esporte universitário: Uma importante estratégia de marketing para as universidades**. São Paulo, SP: Aleph, 2007.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

TUBINO, M; GARRIDO, F; TUBINO, F. **Dicionário enciclopédico Tubino do esporte**. Rio de Janeiro: SENAC, 2006.

TUBINO, M; GARRIDO, F; TUBINO, F. **Dicionário enciclopédico Tubino do esporte**. Rio de Janeiro: SENAC, 2006.

TYRANCE, S. C.; HARRIS, H. L.; POST, P. Predicting positive career planning attitudes among NCAA Division I college student-athletes. **Journal of Clinical Sport Psychology**, v. 7, n. 1, p. 22-40, 2013.

UMAIS. 2020. **Atlética universitária: guia completo para entender seu funcionamento**. Disponível em: <https://blog.umais.com.br/atletica/#:~:text=O%20surgimento%20das%20atl%C3%A9ticas%20&text=Em%201910%2C%20elas%20deram%20os,e%20as%20institui%C3%A7%C3%B5es%20%20de%20ensino>. Acesso em: 20 de maio de 2023.

VALELA, F; MARINHO, L. **Incentivo ao esporte em outros países serve de inspiração para o Brasil.** Correio24horas, 2014. Disponível em: <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/incentivo-ao-esporte-em-outrospaises-serve-de-inspiracao-para-o-brasil/>. Acesso em: 20 de maio de 2023.

WATT, S. K.; MOORE, J. L. Who are student athletes? **New Directions for Student Services**, n. 93, p. 7-16, 2001.

YABRUDE, A. T. Z.; CAMPOS, L. N.; ALVES, R. M . G. G.; ALMEIDA, R. R. COSTA, A. C. A. Desenvolvimento de Líderes em Pesquisa e Extensão: o Papel de uma Associação de Representatividade Estudantil. **Saúde em Redes**, v. 7. n. 2, 2021.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso**: Planejamento e Métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. 200 p. ISBN 85-7307-852-9.

YUKHYMENKO-LESCROART, M. A. Students and athletes? Development of the Academic and Athletic Identity Scale (AAIS). **Sport, Exercise, and Performance Psychology**, v. 3, n. 2, p. 89-101, 2014.

APÊNDICE 1

1. **Há quanto tempo você participou da AAAMP e em que período você ocupou o cargo de presidente?**

Entrevistado A: Eu participei da AAAMP por 4 anos e fui presidente no período de 2016-2017.
Entrevistado B: 3 anos de atlética e fui presidente na gestão de 2018.
Entrevistado C: Foram 4 anos de AAAMP e fui presidente em 2017.
Entrevistado D: Participei da AAAMP durante 5 anos e fui presidente na gestão de 2020.
Entrevistado E: Presidente em 2019, após 4 anos na atlética.

2. **Quais foram as principais habilidades que você adquiriu durante a sua experiência na AAAMP?**

Entrevistado A: As principais habilidades que adquiri na AAAMP foram liderança, trabalho em equipe, organização, planejamento e comunicação.
Entrevistado B: Durante a minha experiência na AAAMP, desenvolvi habilidades de liderança, gestão de pessoas, negociação, tomada de decisão e resolução de problemas.
Entrevistado C: A AAAMP me ajudou a desenvolver habilidades em gestão de projetos, liderança, comunicação, trabalho em equipe e resiliência.
Entrevistado D: As principais habilidades que adquiri na AAAMP foram liderança, gestão financeira, organização de eventos, comunicação e trabalho em equipe.
Entrevistado E: Durante minha participação na AAAMP, desenvolvi habilidades em liderança, gestão de conflitos, organização, planejamento e comunicação.

3. **Como você aplicou essas habilidades na sua trajetória profissional? Você pode citar exemplos específicos?**

Entrevistado A: Após minha experiência na AAAMP, apliquei as habilidades de liderança e comunicação em minha carreira profissional, o que me ajudou a gerenciar e liderar equipes de forma mais eficaz.
Entrevistado B: As habilidades de negociação e gestão que adquiri na AAAMP foram aplicadas em minha carreira como gerente de vendas, ajudando-me a lidar com situações desafiadoras com clientes e equipe.
Entrevistado C: Aprendi a trabalhar sob pressão na AAAMP, e isso me ajudou a lidar melhor com prazos apertados e situações estressantes em minha carreira de marketing.
Entrevistado D: Na minha carreira apliquei as habilidades de liderança e trabalho em equipe que adquiri na AAAMP, o que me ajudou a liderar e motivar minha equipe com mais eficácia.
Entrevistado E: As habilidades de planejamento e organização que aprendi na AAAMP foram aplicadas em minha carreira como gerente de projetos, ajudando-me a planejar e executar projetos com mais eficiência.

4. **Em que medida as habilidades adquiridas na AAAMP ajudaram na sua carreira profissional?**

Entrevistado A: As habilidades adquiridas na AAAMP me ajudaram a desenvolver habilidades de liderança e trabalho em equipe, que foram essenciais para minha carreira profissional.
Entrevistado B: Acredito que as habilidades adquiridas na AAAMP me ajudaram a desenvolver minha capacidade de comunicação e negociação, o que contribuiu muito para o meu sucesso profissional.
Entrevistado C: As habilidades adquiridas na AAAMP me permitiram ter uma visão mais ampla de gestão com pessoas, e isso foi fundamental para que eu pudesse assumir maiores responsabilidades em minha carreira.

Entrevistado D: As habilidades adquiridas na AAAMP me ajudaram a ter uma maior compreensão das dinâmicas organizacionais e me tornaram mais preparado para lidar com desafios e problemas no ambiente de trabalho.
Entrevistado E: As habilidades adquiridas na AAAMP me ajudaram a desenvolver uma maior capacidade de adaptação e resiliência, o que foi muito útil para lidar com situações de mudança e incerteza na minha carreira profissional.

5. Você considera que as habilidades adquiridas na AAAMP são transferíveis para outras áreas profissionais? Por quê?

Entrevistado A: Sim, acredito que muitas das habilidades adquiridas na AAAMP são transferíveis para outras áreas profissionais. Por exemplo, a habilidade de liderança, de trabalhar em equipe, de gerenciamento de projetos e de comunicação são essenciais em diversas áreas.
Entrevistado B: Definitivamente. As habilidades adquiridas na AAAMP, como organização de eventos, gerenciamento de finanças e liderança, foram fundamentais na minha carreira profissional como empresário.
Entrevistado C: Sim, pois as habilidades de liderança, organização, planejamento e comunicação, que adquiri na AAAMP, foram cruciais na minha carreira profissional como gerente de projetos em uma grande empresa.
Entrevistado D: Sim, as habilidades adquiridas na AAAMP são extremamente transferíveis para outras áreas profissionais, já que as habilidades de liderança, organização, gestão de pessoas e de projetos são essenciais em muitas carreiras.
Entrevistado E: Eu considero que as habilidades adquiridas na AAAMP são transferíveis para outras áreas profissionais, pois habilidades como trabalho em equipe, liderança, gerenciamento de projetos, comunicação e resolução de problemas são valiosas em qualquer ambiente de trabalho.

6. Como você avalia a importância da AAAMP na formação de lideranças?

Entrevistado A: Eu avalio a AAAMP como extremamente importante na formação de lideranças, pois proporciona uma oportunidade única de vivenciar situações de

liderança na prática, lidando com desafios reais e desenvolvendo habilidades de gestão e liderança.

Entrevistado B: Acredito que a AAAMP é uma ferramenta importante na formação de lideranças, pois permite que os membros tenham a oportunidade de desenvolver habilidades de liderança, trabalho em equipe, resolução de problemas, entre outras habilidades essenciais para a vida profissional e pessoal.

Entrevistado C: A AAAMP é uma ótima escola de liderança, pois proporciona aos membros a oportunidade de liderar equipes, gerenciar projetos e lidar com situações complexas e desafiadoras, o que é fundamental para a formação de líderes competentes e preparados para atuar em diferentes áreas.

Entrevistado D: A AAAMP tem um papel importante na formação de lideranças, pois oferece aos membros a chance de liderar equipes e gerenciar projetos, além de desenvolver habilidades de comunicação, negociação, trabalho em equipe e resolução de problemas, que são fundamentais para qualquer área de atuação.

Entrevistado E: A AAAMP é um espaço de aprendizado e desenvolvimento de liderança, no qual os membros podem vivenciar situações desafiadoras e desenvolver habilidades de gestão, liderança, comunicação e resolução de problemas, que são essenciais para qualquer carreira profissional.

7. Quais habilidades você acredita que são essenciais para um presidente da AAAMP?

Entrevistado A: A habilidade de comunicação é essencial para um presidente da AAAMP, pois é necessário saber se comunicar de forma clara e objetiva com os membros da Atlética, parceiros e patrocinadores.

Entrevistado B: Comunicação e liderança, pois o presidente precisa inspirar e motivar os membros da Atlética a trabalharem juntos para alcançar os objetivos da equipe.

Entrevistado C: O presidente precisa gerenciar uma grande variedade de tarefas e atividades, e garantir que todas sejam realizadas de forma eficiente, motivando todo o time em função do mesmo objetivo.

Entrevistado D: A capacidade de resolver problemas é uma habilidade importante, pois o presidente precisa ser capaz de identificar e solucionar os desafios que surgem ao longo do caminho.

Entrevistado E: Trabalho em equipe é essencial, pois o presidente da AAAMP precisa liderar uma equipe de membros da Atlética e trabalhar em conjunto com outros líderes estudantis e outras organizações.

8. Em sua opinião, como a AAAMP pode ajudar os membros a desenvolverem essas habilidades?

Entrevistado A: Na minha opinião a AAAMP pode ajudar os membros a desenvolverem habilidades de liderança pelas oportunidades de liderança em diferentes cargos, desde cuidar de um setor específico até presidente.

Entrevistado B: Acredito que a participação em projetos e eventos promovidos pela AAAMP pode ajudar no desenvolvimento de habilidades de organização e gestão, bem como habilidades interpessoais e de comunicação.

Entrevistado C: Acho que a AAAMP pode oferecer treinamentos pelos membros antigos com capacitações específicas para desenvolver habilidades técnicas necessárias como gestão e marketing.

Entrevistado D: O networking proporcionado pela AAAMP pode ser uma forma valiosa para os membros desenvolverem habilidades de networking e conexões profissionais, que podem ajudá-los em suas carreiras futuras.

Entrevistado E: A AAAMP pode incentivar a busca pelo aprendizado e desenvolvimento pessoal, promovendo a participação em palestras por antigos membros, workshops e eventos. Isso pode ajudar os membros a desenvolverem habilidades de autoaperfeiçoamento e proatividade que podem ser usados para a liderança.

9. Qual conselho você daria para os futuros líderes da AAAMP?

Entrevistado A: Busque sempre o diálogo e a colaboração entre os membros da equipe, para que juntos possam alcançar os objetivos da AAAMP de forma mais efetiva.

Entrevistado B: Esteja sempre aberto a ouvir as demandas e sugestões dos membros da Atlética, a fim de entender melhor as necessidades e expectativas da comunidade.

Entrevistado C: Desenvolva habilidades de comunicação efetiva, incluindo capacidade de persuasão e negociação, para liderar discussões produtivas e alcançar resultados positivos para a AAAMP.

Entrevistado D: Esteja sempre disposto a aprender e buscar atualização constante, não apenas em relação ao esporte, mas também em outras áreas que possam ser úteis para a gestão da Atlética.

Entrevistado E: Seja um líder exemplo, inspirando os membros da AAAMP a adotarem valores éticos, respeito ao próximo e comprometimento com a organização.

10. Há mais alguma informação que você gostaria de compartilhar sobre sua experiência na AAAMP?

Entrevistado A: A minha experiência na AAAMP foi uma das mais enriquecedoras da minha vida, e sou muito grato por ter tido a oportunidade de fazer parte dessa equipe.

Entrevistado B: A AAAMP me ensinou muito sobre liderança, trabalho em equipe e gestão de projetos, e eu sou muito grato por tudo o que aprendi durante o meu tempo lá.

Entrevistado C: Além das habilidades técnicas, a AAAMP também me ajudou a desenvolver habilidades interpessoais, como comunicação e empatia, que são extremamente importantes em qualquer área profissional.

Entrevistado D: Eu acredito que a AAAMP é uma excelente oportunidade para estudantes que desejam desenvolver suas habilidades de liderança e gestão, e eu recomendo que todos os alunos considerem se envolver com a associação.

Entrevistado E: Gostaria de agradecer a todos os membros da AAAMP com quem trabalhei ao longo dos anos. Vocês são verdadeiramente incríveis e eu tenho muito orgulho de ter feito parte dessa equipe!