Universidade do Grande Rio Prof. José de Souza Herdy – UNIGRANRIO
Programa de Pós-Graduação em Humanidades, Culturas e Artes

Maura Cruz Xerfan

A Geração Z e a Viabilidade de *Coaching* Educacional: Uma Pesquisa Descritiva com Alunos Ingressantes da Unigranrio

DUQUE DE CAXIAS - RJ
2019

A Geração Z e a Viabilidade de *Coaching* Educacional:
Uma Pesquisa Descritiva com Alunos Ingressantes da Unigranrio

Texto de defesa de dissertação apresentada à banca examinadora do Programa de Pós-Graduação em Humanidades, Culturas e Artes da UNIGRANRIO, como requisito à obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Ângelo Santos Siqueira

DUQUE DE CAXIAS - RJ

2019

UNIVERSIDADE UNIGRANRIO | UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO – "*Prof. José de Souza Herdy*"
Escola de Educação, Ciências, Letras, Artes e Humanidades
Programa de Pós-Graduação em Humanidades, Culturas e Artes

Às quatorze horas do dia dois de julho do ano de 2019, no Auditório dos Programas de Pós-Graduação, Campus I da Universidade do Grande Rio - Prof. José de Souza Herdy, situado à Rua Prof.José de Souza Herdy,1160, Duque de Caxias, RJ, foi realizada a Defesa Pública da Dissertação intitulada "A Geração Z e a viabilidade de Coaching Educacional: Um Estudo de Caso com Alunos Ingressantes da UNIGRANRIO", de autoria de Maura Cruz Xerfan, aluna do Programa de Pós-Graduação em Humanidades, Culturas e Artes (PPGHCA), nível mestrado, sob a orientação do Prof. Angelo Santos Siqueira. A sessão foi aberta pelo Prof. Dr. Angelo Santos Siqueira, presidente da Comissão, que nos termos regimentais convocou os demais Membros da Comissão Examinadora: Prof.(ª) Cleonice Puggian, Prof. Luciano Freitas do Nascimento e Prof. Júlio César da Silva. Em seguida passou a palavra à candidata para apresentação de seu trabalho. Após apresentação, a candidata foi arguida pelos examinadores, e suas respostas consideradas satisfatórias.

O presidente declarou a mestranda Maura Cruz Xerfan, APROVADA (Aprovado, Aprovado sob condições, Reprovado), como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Humanidades, Culturas e Artes desta Universidade. Nada mais havendo a tratar, o Presidente encerrou a sessão, onde foi lavrada a presente ata, que será assinada pelos Membros da Comissão Examinadora.

Duque de Caxias, 02 de julho de 2019.

Prof. Dr. Angelo Santos Siqueira
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO
Orientador - Presidente da Banca

Prof.(ª) Dr.(ª) Cleonice Puggian
Universidade do Grande Rio – UNIGRANRIO

Prof. Dr. Luciano Freitas do Nascimento
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO

Prof. Dr. Julio César da Silva
Professor Permanente da UERJ
Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Coordenador (a) do Programa de
Pós-Graduação em Humanidades, Culturas e Artes

Quem tem um porquê,
enfrenta qualquer como.
(Viktor Frankl)

Dedico este trabalho a minha filha, a meus pais e meus avós, que dos mais diferentes lugares estiveram presentes em meu coração me apoiando e acreditando em mim em todos os momentos.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela força, luz e proteção para sempre seguir em frente e alcançar meus objetivos.

A minha filha, por seu apoio e exemplo inspirador, ao se tornar mestre aos 25 anos de idade.

Aos meus pais, pelo incentivo e auxílio nesta caminhada.

Aos meus familiares, em especial meus irmãos, Alexandre e Geórgia, e aos meus amigos Adriana, Fernanda, Max e Carlos Henrique, que tanto me ouviram ao longo deste processo.

Ao meu amigo Ricardo por tantas idas e vindas.

Aos meus colegas de classe de mestrado pelo estímulo para prosseguir no curso, em especial, Webert, Raphael, Telma, Emerson e Mônica.

Aos meus mestres que me trouxeram até aqui e aos queridos professores Ângelo, Cleonice e Dostoiewski pela orientação nesta jornada de conhecimento e pelo apoio diante das minhas inquietações, possibilitando-me a construção deste projeto de pesquisa.

Aos dirigentes e colegas de trabalho da EPE pelo suporte para que eu pudesse me dedicar ao sucesso desta pesquisa.

Aos membros da Comissão Própria de Avaliação da UNIGRANRIO que contribuíram direta e indiretamente para o alcance dos meus objetivos.

RESUMO

Xerfan, Maura Cruz. **A Geração Z e a Viabilidade de Coaching Educacional: Uma pesquisa descritiva com alunos ingressantes da Unigranrio**. 2019. Dissertação (Mestrado em Humanidades, Culturas e Artes) – Universidade do Grande Rio Prof. José de Souza Herdy, UNIGRANRIO. Duque de Caxias – RJ. 2019.

O presente estudo tem por objetivo analisar a importância e identificar as principais características dos jovens da Geração Z em um centro universitário do Estado do Rio de Janeiro. A interação da Geração Z com as novas tecnologias que povoam o ensino superior tem levado à reflexão educadores e gestores que buscam entender a nova realidade trazida por esses jovens ao sistema educacional. Conhecer as características deste público é extremamente relevante para a compreensão das mudanças que ocorrem ou podem vir a surgir no interior das instituições educacionais. A partir destas análises, torna-se possível contribuir para a melhoria das políticas acadêmica e pedagógica com a introdução de técnicas de *coaching* educacional para corpo docente e discente de uma organização de ensino. Neste sentido, este trabalho se baseou em um estudo de caso de natureza única, pois a pesquisa foi direcionada a alunos de uma instituição de ensino no Rio de Janeiro. Foi realizada uma pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa com questionários estruturados. Os resultados verificaram empiricamente o que é previsto na literatura científica de referência sobre os fatores de perfil da Geração Z, de identificação da motivação e atração pelo mercado de trabalho, insumos importantes para a adoção de técnicas de *coaching* educacional. O processo trabalha em cima do desenvolvimento de habilidades-chave, como inteligência emocional e social, planejamento, organização, proporcionando o autoconhecimento necessário para que se possa desenvolver seu máximo potencial e obter melhores resultados no trabalho e de qualidade de vida.

Palavras-Chave: Gerações; Geração Z características; *coaching*; *coaching* educacional.

ABSTRACT

Xerfan, Maura Cruz. **Generation Z and the viability of Educational Coaching: A Descriptive Research with incoming Unigranrio students**. 2019. Dissertation (Master's Degree in Humanities, Cultures and Arts) - Universidade do Grande Rio "Prof. José de Souza Herdy", UNIGRANRIO. Duque de Caxias - RJ. 2019.

This study aims to analyze and identify the main characteristics of young people belonging to Generation Z in a University Center in the State of Rio de Janeiro. The interaction of Generation Z people with new technology in higher education has educators and managers to seek the understanding of the new reality brought by these young people within the educational system. Knowing the characteristics of this public is extremely relevant for understanding the changes that occur or may arise within educational institutions. With these analyses, comes the possibility of contributing to the improvement of academic and pedagogical policies such as the introduction of educational coaching techniques for faculty and students of any given educational organization. In this sense, this work was based on a case study of unique nature, because the research was directed to students of an educational institution in Rio de Janeiro. An descriptive research was carried out, with a quantitative approach and structured questionnaires. The results empirically verified what is foreseen in the referenced scientific literature regarding the profile factors of Generation Z, their motivation and attraction to the labor market, which are all important inputs for the adoption of techniques of educational coaching. The process is based on the development of key skills, such as emotional and social intelligence, planning, organization, providing the necessary self-knowledge so that one can develop their maximum potential and obtain better results at work and quality of life.

Keywords: Generations; Generation Z characteristics; coaching; educational coaching.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Modelos de treinamento para departamentos 54
Quadro 2: Modelos de coaching no desenvolvimento educacional 57

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Perfil de faixa etária do universo da pesquisa 69
Gráfico 2: Cursos do Universo da pesquisa 70
Gráfico 3: Faixa etária em que teve seu primeiro celular 71
Gráfico 4: Tempo em que passa *on-line* 71
Gráfico 5: Principal fonte de informação 72
Gráfico 6: Compras na Internet 72
Gráfico 7: Interface para assistir filmes, séries e programas favoritos 73
Gráfico 8: Interface principal para ouvir música 73
Gráfico 9: Local em que ocorre o estreitamento dos relacionamentos 74
Gráfico 10: Interface para descoberta de novos produtos 74
Gráfico 11: Prioridade antes de realizar uma compra on-line 75
Gráfico 12: Nível de satisfação com o curso superior escolhido 75
Gráfico 13: Fator de escolha do curso universitário 76
Gráfico 14: Interface preferida para leitura de livros 76
Gráfico 15: Problema social que mais incomoda 77
Gráfico 16: Maior grau de relevância para o futuro 77
Gráfico 17: Maior preocupação atual 78
Gráfico 18: Presença no mercado de trabalho 79
Gráfico 19: Tempo de permanência na empresa atual 79
Gráfico 20: Expectativa de tempo para ser promovido na empresa atual 80
Gráfico 21: Tempo ideal para permanecer em uma empresa 80
Gráfico 22: Principal motivação para permanecer em uma empresa 81
Gráfico 23: Principal canal de comunicação que é utilizado 81
Gráfico 24: Principal motivação para pedir demissão 82

LISTA DE SIGLAS

CPA – Comissão Própria de Avaliação

CTL – *Coaching Talent Leader*

DAU – Departamento de Assuntos Universitários

DCN – Diretrizes Curriculares Nacionais

DIPES – Diretoria de Políticas e Programas de Graduação

EAD – Ensino à Distância

ENADE – Exame Nacional de Desempenho de Estudantes

ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio

FIES – Fundo de Financiamento Estudantil

HTML – *Hipertext Markup Language*

ICF – *International Coach Federation*

IDEB – Índice de Desenvolvimento da Educação Básica

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

LBD – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

OECD – Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico

ONU – Organização das Nações Unidas

PNAS – Programa Nacional de Assistência Estudantil

PROUNI – Programa Universidade para Todos

SAEBE – Sistema de Avaliação da Educação Básica

SESU – Secretaria de Ensino Superior

SINAES – Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior

SINEP – Sindicato das Escolas Particulares

TIC – Tecnologia de Informação e Comunicação

UNICARIOCA – Centro Universitário Carioca

UNIGRANRIO – Universidade do Grande Rio Prof. José de Souza Herdy

XML – *Extensible Markup Language*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO **13**

1. A CULTURA GERACIONAL **21**

1.1 Geração Baby Boomer ou Baby Boom (1946-1964) 29

1.2 Geração X, *Baby Bust* ou Geração de retração da natalidade (1965-1976) 29

1.3 Geração Y, Geração Internet, Geração do Milênio (1977-1997) 30

1.4 Geração Z, Geração *Next*, *Centennials* (1998 até o presente) 33

1.5 Geração Alpha 38

2. *COACHING* **41**

2.1 *Coaching* educacional 46

2.2 O *Coaching* como prática no desenvolvimento dos estudantes universitários 46

2.3 Apoio ao desenvolvimento profissional do corpo docente 49

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS **55**

3.1 Comissão Própria de Avaliação 57

3.2 Procedimentos metodológicos 61

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO **64**

4.1 Identificação da Geração 64

4.2 Autoconhecimento 71

4.3 Mercado de trabalho 74

CONSIDERAÇÕES FINAIS **79**

REFERÊNCIAS **81**

ANEXOS **89**

Introdução

A sociedade tem evoluído de forma rápida e acelerada, graças principalmente ao desenvolvimento tecnológico. Em 1996, o cientista político René Armand Dreifuss já anunciava um mundo de perplexidades e mutações, no qual as transformações estavam a surgir em velocidade exponencial, desde a década de 1980. Surgia uma profunda reestruturação produtiva, assim como uma nova organização societária, favorecida pela entrada de tecnologias imersas em um "sistema capacitador teleinfocomputrônico satelital, configurado pelo entrelaçamento e pela mutante convergência-em-uso, em diversas funções, desses recursos tecnológicos, continuamente renovados e em inovação." (DREIFUSS, 2003, p. 105)

Sobre esta reestruturação produtiva que se constitui pela "sedimentação de montanhas tecnológicas", Dreifuss (1996) as denominou *tecnobergs*, um acrônimo criado em analogia aos *icebergs* (montanhas de gelo) reunindo os seguintes termos inovadores da Tecnologia: **T**eleinfocomputrônica satelital; **E**ngenharia de novas concepções; **C**ognição; **N**anotecnologia; **O**ptoeletrônica; **B**iotecnologia; **E**nergias alternativas e novas; **R**obótica; **G**enética; e **S**erviços inteligentes. Já passados mais de 20 anos dessa sedimentação de montanhas tecnológicas, constatamos que hoje a velocidade das transformações faz parte do nosso cotidiano.

Segundo Edgar Morin (2000, p. 96) "a reforma do pensamento é de natureza não programática, mas paradigmática", porque refere-se à nossa aptidão para organizar o pensamento. Ressalta ainda que aí se instala um impasse, pois "não se pode reformar a instituição sem uma prévia reforma das mentes, assim como não se pode reformar as mentes sem uma prévia reforma das instituições":

> Essa é uma impossibilidade lógica que produz um duplo bloqueio. Há resistências inacreditáveis a essa reforma, a um tempo, uma e dupla. A imensa máquina da educação é rígida, inflexível, fechada, burocratizada. Muitos professores estão instalados em seus hábitos e autonomias disciplinares. (MORIN, 2000, p. 99).

Morin defende a ideia de que o ensino não é apenas "uma função, uma especialização, uma profissão, mas também uma tarefa de saúde pública: uma missão" e destaca, a seguir, quatro pontos necessários à missão de ensinar:

- Fornecer uma cultura que permita distinguir, contextualizar, globalizar problemas multidimensionais, globais e fundamentais e dedicar-se a eles;

> • Preparar as mentes para responder aos desafios que a crescente complexidade dos problemas impõem ao conhecimento humano;
> • Preparar as mentes para enfrentar as incertezas que não param de aumentar, levando-as não somente a descobrirem a história incerta e aleatória do Universo, da vida, da humanidade, mas também promovendo nelas a inteligência estratégica e a aposta em um mundo melhor;
> • Educar para a compreensão humana entre os próximos e os distantes.
>
> (MORIN, 2000, p. 102)

Trata-se portanto de uma reforma vital para os cidadãos do novo milênio, que se encontram imersos numa profusão de aparatos tecnológicos e que navegam num mar rodeado de *tecnobergs*, cidadãos que integram a "geração *millenium*". (MORIN, 2000, p. 104)

Esta geração, segundo Tapscott (2010), composta pelos indivíduos nascidos entre 1977 e 1997, também recebe outras denominações como "Geração Digital", "Geração Y", "Geração da Internet" e "Nativos Digitais". Vale ressaltar que alguns períodos diferem quanto à inserção de cada geração, mas estima-se que essa geração representa os nascidos na década de 1980 até o começo do ano 2000. Apesar desta divergência na precisão das datas, todos os autores estudados concordam que essa geração se desenvolveu numa época de grandes avanços tecnológicos e que os *millennials* presenciaram uma das maiores revoluções tecnológicas na história da humanidade que foi a Internet.

As recentes tecnologias de informação e comunicação, como ferramentas de auxílio ao processo educacional, exigem dos educadores uma adaptação às possibilidades oferecidas por seus vastos recursos, hoje ampliadas por uma rede conectada mundialmente. O emprego competente destes recursos e das novas tecnologias tornou-se um desafio às universidades que se encontram em um processo de aprendizagem e pesquisa para agregar aos seus currículos novas metodologias de ensino.

O interesse focado a esta linha de pesquisa teve sua origem quando ministrei, no Centro Universitário Carioca – UNICARIOCA, as disciplinas de "Planejamento e Gestão de Carreira", "Marketing Digital", "Novas Mídias" e "Redes Sociais". Na época, já iniciava uma tentativa de compreender e analisar mediações e interatividade através das postagens trocadas durante a execução dos estudos com os alunos. Vivenciando na prática esta experiência de lecionar disciplinas ainda em construção, embora com um planejamento seguro, despontou, também, a curiosidade para o estudo das características e do comportamento dos "nativos digitais", suas

influências e hábitos, incluindo-se aí o consumo da informação, a aquisição de conhecimento e o processo de aprendizagem, como pontua Maffesoli (2014).

Todas as mudanças ocorridas na sociedade por conta da revolução tecnológica que vivenciamos nas últimas décadas possibilitaram o acesso de crianças e jovens a tecnologias digitais e criaram um cenário desafiador para os educadores, de como aplicar os recursos tecnológicos na Educação. Os alunos que hoje ingressam nas universidades, a "Geração Z", trazem consigo o domínio desse conhecimento e a habilidade tecnológica para a sala de aula, fazem uso das novas tecnologias de informação e das redes sociais com muita criatividade e estabelecem vínculos de identidade, propostas e objetivos, criando formas diferenciadas de comunicação e aprendizado.

O surgimento da Internet e sua constante evolução modificou as formas de socialização e relacionamento entre as pessoas, e alterou a relação de tempo e espaço no comportamento das novas gerações. Inovações sempre causam impactos. Faz-se necessário compreender o perfil destas novas gerações, suas formas de aquisição de informação e de conhecimento, que apresentam um universo cognitivo diferenciado, no qual conceitos de espaço e tempo – real e virtual – constituem uma nova realidade, muito mais dinâmica que qualquer outra existente na história do homem. Para Sousa; Miota; Carvalho (2011) a constante e crescente utilização das novas tecnologias e das mídias sociais, como as grandes redes, os *blogs* e as plataformas de vídeos como forma de expressão, comunicação e referência têm provocado efeitos significativos nas relações humanas, nas relações de consumo, na expressão de mídia, acesso à informação, aprendizado e formação cultural.

O interesse pelo tema, por parte de filósofos e antropólogos, entre outros estudiosos, pode ser constatado desde antes da implantação de políticas públicas para a modernização das universidades, em estudos relacionados à mídia, educação e comunicação. Ao mesmo tempo, algumas universidades, de forma proativa, vêm aplicando novas metodologias tendo como base o uso de tecnologias que permitem mais interação e autonomia na aprendizagem, conforme matéria publicada na edição de maio de 2018 na *Revista Ensino Superior*, intitulada "Alunos no centro do conhecimento". Diante desse contexto, é possível perceber que as novas metodologias de ensino estão ganhando cada vez mais espaço em países desenvolvidos e podem ser uma excelente opção para quem busca um ensino inovador e de qualidade também no Brasil.

É esta lacuna que a presente pesquisa de mestrado busca preencher, dando uma contribuição ao referido tema. Como objetivo geral, o presente trabalho procura analisar as características da Geração Z em uma instituição de ensino superior particular da Baixada Fluminense do Estado do Rio de Janeiro. Para que este trabalho se realizasse com sucesso, foi primordial o apoio da Comissão Própria de Avaliação (CPA) desta instituição, principalmente na fase de coleta de dados. Como objetivos específicos pretendemos: a) descrever a cultura geracional desde a década de 1940; b) apresentar técnicas de *coaching* educacional, relacionando com o perfil universitário; e c) mapear os fatores de atração e motivação dos jovens da Geração Z para o mercado de trabalho.

Hoje, através das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), podemos aproveitar as facilidades de um mundo cada vez mais conectado em redes de computadores, *tablets*, *smartphones*, eletrodomésticos, automóveis autônomos, entre outros infindáveis dispositivos eletrônicos. Segundo Levy (1999), o ciberespaço, esta grande rede virtual de comunicação, nos permite ampliar o aprendizado e evoluir nossas funções cognitivas, graças ao compartilhamento de informação com os diversos indivíduos inseridos nesta sociedade digital, desenvolvendo nossa inteligência coletiva. A Educação, por sua vez, se adequa e adota novos modelos, novas metodologias de aprendizado para um melhor monitoramento da qualidade no ensino e dos serviços prestados nas instituições de ensino superior.

Para Chizzotti (2014), a Universidade, antes baseada em ensino e pesquisa, sobretudo a partir da década de 1990 vinculou-se de maneira mais abrangente como forma de prestação de serviços à comunidade. Este tripé ensino-pesquisa-extensão possibilitou o surgimento de "um amplo mercado de ofertas educacionais pelas universidades" e, com o desenvolvimento desse novo mercado, procurou-se dar uma atenção maior à qualidade dos serviços educacionais. As reformas ocorridas na educação superior, segundo o autor, impuseram a modernização e cada vez mais a busca pela qualidade das universidades, guiando-se através da "adoção de critérios de mercado, mecanismos internacionais de avaliação dos resultados educacionais e de classificação de instituições, cursos e diplomas". Deste modo, podemos considerar que a busca pela qualidade torna-se elemento fundamental com vistas à retenção de alunos e à exposição da imagem e da missão das organizações de ensino. Dificilmente elas conseguirão manter-se no mercado sem um olhar mais atento à qualidade dos seus serviços oferecidos. Todas as organizações, sejam elas públicas ou privadas, tendem a propor melhorias na qualidade, no

relacionamento, na produção, no atendimento, entre outras diversas políticas possíveis. (KOTTLER; KELLER, 2006).

Qualquer política educacional, portanto, deve começar pela autoavaliação institucional para que, a partir dela, possam ser traçados os rumos e a metodologia do trabalho educacional. Sem uma avaliação bem conduzida, todas as demais ações podem tornar-se difíceis a uma boa aplicação metodológica. Lovelock; Wirtz (2006) destacam que entre os consumidores há realidades e necessidades distintas, e que, a partir dessas necessidades, esses consumidores procuram satisfação pessoal através de produtos e serviços. Os consumidores criam expectativas e as confrontam com a experiência vivenciada. A qualidade no serviço é, portanto, percebida através da comparação entre o que o cliente recebeu ou presenciou, e o que ele esperava receber. Lovelock; Wirtz (2006) consideram o controle de qualidade como uma boa maneira de monitorar a satisfação do público diante de um serviço, justamente pelo número de variáveis envolvidas no processo. Diante do exposto, a CPA, ao mapear o uso das ferramentas de tecnologia da informação e comunicação, torna-se um veículo que contribui para a melhoria dos serviços da comunidade acadêmica, agregando diversificados setores da universidade.

A globalização deu início a mudanças sobre as formas de se relacionar da humanidade nos contextos sociais, econômicos e culturais. Essas diversas transformações também influenciaram a forma de pensar das novas gerações. A tecnologia, hoje presente nas atividades cotidianas, funciona como facilitadora à divulgação rotineira de questões sociais, políticas e econômicas, possibilita a discussão e o seu acompanhamento por parte dos indivíduos, alargando sua visão de mundo de forma nunca antes experimentada pelas gerações anteriores à da Geração Z. A realidade dos indivíduos nascidos nas duas últimas décadas é especialmente diversificada, se comparada com as gerações anteriores. Estudiosos têm se dedicado à análise das gerações como um meio de compreensão da dinâmica das mudanças sociais e de novas formas de pensar e agir de uma época, dos acontecimentos históricos que aproximam jovens de um mesmo período, compartilhando ideias, comportamentos e atitudes semelhantes.

As diferentes gerações que atuam no mercado de trabalho têm sido analisadas para uma maior compreensão das singularidades de cada uma delas no que diz respeito ao conjunto de suas crenças, valores, prioridades, motivações e formas de se relacionar com o ambiente, assim como essas características particulares de comportamento podem influenciar no comprometimento organizacional, no desempenho e no ambiente de trabalho. (APRIGIO,

2013). As diferenças entre gerações sinalizam a necessidade de um maior entendimento sobre as suas motivações, comportamentos e valores, assim como do que lhes é comum e do que lhes é específico, a fim de atrair, reter e desenvolver profissionais engajados e alinhados com os objetivos organizacionais. Atualmente, identificamos quatro gerações envolvidas nos ambientes de trabalho: *Baby Boomers*; Geração X; Geração Y; e a mais recente, Geração Z, foco do presente trabalho, que começa a entrar no mercado de trabalho como colaboradores estagiários. Cada uma delas traz particularidades e vivências distintas, que interagem no cotidiano profissional e serão descritas logo a seguir.

Por tudo exposto, o estudo da Geração Z tem sua importância reforçada, a partir de observações *in loco* do seu contexto social e da forma diferenciada de como se posiciona em relação às gerações anteriores. Esse assunto, segundo Chiuzi; Peixoto; Fusari (2011) desperta curiosidade, pois as organizações precisam compreender o funcionamento desta geração diante da grande quantidade de jovens sendo inseridos no mercado de trabalho. As organizações estão preparadas para receber esses novos profissionais? Precisam descobrir o que esses indivíduos valorizam, seus hábitos, o que os atrai e o que os motiva à permanência em uma organização, no mercado de trabalho, para o desenvolvimento de meios eficientes de gestão dos profissionais. Apesar de sua relevância, ainda são escassos os estudos focados na Geração Z, e têm sido poucas as contribuições teóricas e/ou empíricas acerca do tema, afirmam Ceretta; Froeming (2011).

Como pesquisadora escolhi a análise das características da Geração Z como objeto de pesquisa por considerar este conhecimento imprescindível a qualquer programa de aprendizado. Ao longo da minha experiência acadêmica sempre busquei analisar essas mediações e interatividades em postagens realizadas durante a execução dos estudos com meus alunos. Em instituições de ensino, o desenvolvimento de um programa de aprendizado fundamentado em técnicas de *coaching* educacional, transforma professores e mediadores de conhecimento em líderes educacionais.

A partir do ano 2000, vivenciando na prática a experiência de lecionar disciplinas como “Planejamento e Gestão de Carreira”, “Marketing Digital”, “Novas Mídias” e “Redes Sociais”, embora com um planejamento seguro, despontou, também a curiosidade para estudar as características, bem como o comportamento dos “nativos digitais”, que sinalizam um novo modelo de engajamento social, bem como influências de hábito e consumo, incluindo-se aí o

consumo de informação, a aquisição de conhecimento e o processo de aprendizado, como pontua Mafesolli (2014). Tal interesse foi aflorado porque, ao longo da minha experiência acadêmica sempre busquei analisar essas mediações e interatividades em postagens realizadas durante a execução dos estudos com meus alunos.

Desde 2008, venho ministrando cursos, proferindo palestras, concedendo entrevistas e publicando artigos em jornais, revistas e portais versando sobre os temas de "Cultura Digital" e "Planejamento e Gestão de Carreira", alguns citados em meu currículo lattes, outros disponíveis em meu sítio eletrônico (www.maurax.com.br) e ainda disponíveis nos portais de veículos de mídia como os jornais *O Globo*, *Extra* e *Folha Dirigida*, e a revista *Exame*.

Em 2011, concluí minha formação em *Master Coaching*, no Instituto Alphamind, ministrada pelo Prof. Dr. Hélio Tadeu Martins, autor dos livros *Gestão de Carreira* e *Gestão de Carreiras na Era do Conhecimento*. Foi um processo transformador em minha carreira e vida pessoal, que fomentou o meu interesse em permanecer nesta área de estudos.

Em 2012, surgiu a oportunidade de colocar em prática estes anos de estudo e dedicação, quando assumi a coordenação acadêmica, na UNICARIOCA, de um projeto ainda embrionário denominado "Talento Carioca". Após seis meses, este projeto recebeu um novo nome, de "Serviço de Orientação à Carreira" e uma nova estrutura, com um local fisico de atendimento.

No ano de 2013, foi criada a coordenação do "Núcleo de Orientação à Carreira", que me exigiu dedicação exclusiva junto à instituição. Este núcleo tornou-se um dos diferenciais da UNICARIOCA, e abrangia o programa de ambientação de alunos chamado "Rumo ao Sucesso", a realização de feira de carreiras anuais (Unicarreira) e o programa "Líderes do Futuro". Além dessas ações, o núcleo contava com uma coluna semanal no sítio eletrônico do centro universitário, seções de *coaching*, de mentoria, orientações de currículo e orientação para os processos de entrevista com os alunos, visando apoiá-los na busca do primeiro emprego, assim como nos seus esforços de promoção e planejamento de carreira e continuidade na formação acadêmica. Ainda em 2013, participei no 9º Congresso "Rio de Educação", a convite do Sindicato das Escolas Particulares (SINEP), como palestrante sobre o tema "Mídias sociais: um novo desafio da Educação" em que abordava as recentes tecnologias de informação e comunicação como ferramentas de auxílio ao processo educacional, e como estas exigem dos educadores uma adaptação às possibilidades oferecidas por seus recursos.

Ao ingressar nesta pós-graduação em 2017, o Núcleo de Orientação à Carreira da UNICARIOCA atendia a um total de 13 mil alunos distribuídos em 6 *campus*, com uma média de 1.200 atendimentos individualizados por semestre. O núcleo tornou-se a maior fonte de mídia espontânea da instituição, com constantes pautas sobre vida, carreira e tecnologia. Ao longo desta experiência, fui conhecendo, aprofundando e me identificando com o estudo geracional e a aplicação das técnicas de *coaching* no campo educacional com o objetivo de melhoria da qualidade nos serviços oferecidos nos centros universitários e a inserção de seus alunos no mercado de trabalho.

Diante deste contexto, é possível perceber que as metodologias ativas estão ganhando cada vez mais espaço em países desenvolvidos. Por esta razão, também pode ser uma excelente opção para quem busca um ensino inovador e de qualidade no Brasil. Espero, deste modo, que este trabalho contribua de forma significativa para um campo teórico do desenvolvimento de novos serviços institucionais e na aplicação de técnicas do *coaching* educacional.

Esta dissertação está organizada da seguinte forma: na introdução, são apresentados a contextualização do assunto e os objetivos e justificativas da pesquisa. No referencial teórico, são apresentadas as teorias que embasaram a realização desta pesquisa, assim como o conceito de cultura geracional, a descrição das gerações que hoje atuam no mercado de trabalho, a definição da Geração Z, e a conceitualização da motivação relacionada à aplicação das técnicas de *coaching*. Na abordagem metodológica foi apresentada a operacionalização da pesquisa, seus resultados e respectivas análises. A conclusão faz o balanço do trabalho, além de apresentar sugestões para a realização de outras pesquisas acerca do tema estudado.

1. A Cultura Geracional

A globalização é hoje um fenômeno consumado, um fato reconhecido historicamente. A partir dos anos 70, o mundo passou a experimentar, com o desenvolvimento da tecnologia, mudanças estruturais na forma de transmissão da informação e do conhecimento, gerando um novo modelo de integração mundial. Nesse contexto, René Armand Dreifuss, importante historiador, cientista político e social, nascido no Uruguai, merece destaque pelas diversas obras publicadas sobre o tema. Em seu livro *Transformações: matrizes do século XXI*, aborda questões contemporâneas sobre o progresso da ciência e da dependência tecnológica vividos pela sociedade a partir do processo de globalização. Ele assinala que este desenvolvimento incitou uma nova estrutura com preponderância econômica, científica e tecnológica das corporações multinacionais, redundando no empenho por parte dos governos de países fora do eixo Estados Unidos/Europa para promover, por seu lado, também o crescimento de suas empresas nacionais.

> O desafio de lidar com a diversidade neste século é um roteiro pleno de espantosas derrotas, desferidas justamente em torno dos esforços de preservar o diferente, de afirmar o distinto, de reconhecer seu direito à existência na plenitude da sua diferença. Precisamente o século da compreensão da existência da Humanidade, quando afloram idealizações a respeito dos direitos de uma cidadania mundial não como neutra abstração, mas como concreto de interesses e demandas conflitivas e como conceito que designa um conjunto de vivências impregnado de contrariedades e diferenças que caracterizam a diversidade planetária. É também o século de grandes mudanças. (DREIFUSS, René Armand. *Transformações: matrizes do século XXI*. Petrópolis: Editora Vozes, 2004, p. 33)

Surge a necessidade de novos paradigmas perceptivos, e Dreyfuss (2004) nesse sentido revela os vínculos entre as diferentes corporações e o modo pelo qual se retroalimentam. A respeito das mutações tecnológicas, aprofunda dois conceitos citados em seu livro *A época das perplexidades*, de 1996, publicado pela Editora Vozes, que são: o "capacitador teleinfocomputrônico satelital" e os *tecnobergs*. Quanto ao capacitador, Dreyfuss (1996) considera que ele retroalimenta as mais diversas descobertas científicas, além de se constituir em um potente suporte viabilizador de um novo modo de produção e de novas organizações sociais da produção, sinergeticamente transnacionalizados e realizando-se de maneira global.

A Internet popularizou-se a partir década de 1990, quando milhares de usuários do mundo passaram a integrar essa rede. Nessa época a Internet oferecia serviços limitados,

restringia-se a portais *on-line*, correios eletrônicos, às salas de bate-papo e a alguns *blogs*, que surgiam introvertidamente em forma de diários virtuais dos seus utilizadores (HIRAYAMA, 2013). Até hoje surgem inovações na mobilidade e na agregação social, e a facilitação, para alguns grupos sociais, à vinculação sistemática, constante, ampla e profunda dos "muito distantes" (em termos de personalidade, cultura e geografia). Ao mesmo tempo, porém, promove a segregação de grupos economicamente mais fracos. As manifestações se processam tendo como traço marcante sua difusão mundial em curtíssimo intervalo de tempo. Tecnologias, aplicadas em todas as atividades do planeta, vinculam-se ao existir humano e são capazes de afetar toda a sociedade. Novas concepções viabilizam novos meios e instrumentos nos integrados processos de pesquisa, ensino, comunicação, desenvolvimento tecnológico e produção. Mudam o ambiente corporativo (estrutura, organização e hábitos, redirecionando funcionamento e atuação).

Com a comunicação e a informação difundidas em larga escala, no cotidiano, o capacitador teleinfocomputrônico satelital delineia também outro paradigma cognitivo, o que Dreyfuss (2004) denomina de *tecnobergs*, como elementos determinantes aos processos de modificação no sentido da vida em geral, reformulando as relações entre os Estados e delineando não só uma nova heterotopia econômica transnacional, como também uma nova ordem internacional e transfronteiriça do conhecimento, ambas acopladas a uma heterarquia políticoestratégica. O aprofundamento do estudo das ciências cognitivas e tecnológicas, gerou a sociedade *tecnoberg* e diversas capacitações avançadas que constituem uma "sedimentação de montanhas tecnológicas".

A tecnologia altera radicalmente o cotidiano dos indivíduos. A produção globalizada que se manifesta e se propaga em escala mundial demanda uma profunda reorganização e exige uma gama de metodologias adaptadas à nova realidade. Torna-se necessário acompanhar as transformações tecnológicas para dar suporte às novas organizações sociais de produção e à criação de novos métodos de ensino e transmissão de informação. Um tempo de mudanças tecnológicas gera novos produtos, assim como novos processos de pesquisa, com foco em novas metodologias de ensino, de transmissão da informação e da comunicação, direcionando mudanças nos comportamentos societários e na sua gestão.

Com as indústrias e serviços globalizados, dá-se uma diferente relação entre ciência e tecnologia como eixo de refocalização das cadeias produtivas. Dreifuss (2004) assinala três

fenômenos simultâneos, multifacetados e que se reforçam mutuamente, alavancados pelos *tecnobergs*: a mundialização de estilos, usos e costumes (metanacional); a globalização tecnológica, produtiva e comercial (transnacional); e a planetarização da gestão (supranacional). Estes fenômenos passam a ser discutidos a partir do controle de propriedade dos meios de produção e comercialização em cada segmento dos produtos de consumo de massa. A interação potencializadora dos variados conhecimentos interliga os processos de mundialização e de globalização e, paradoxalmente, concomitante a esse processo, uma significativa parcela da população mundial se encontra alijada dos benefícios de tamanha concentração de conhecimento gerado pelos *tecnobergs*. O acesso à informação através de ferramentas de comunicação disponibiliza a pesquisa de informação no âmbito global, recursos educativos, novas práticas de entretenimento, participação cívica, expressão de identidade, ativismo, pesquisa de informação útil, entre outros. (HASENBRINK; LIVINGSTONE; HADDON, 2008). Um dos maiores perigos da era digital, com repercussões a longo prazo, mais do que a exposição a riscos como abuso de privacidade, prática de atividades ilegais, entre outros, poderá ser o aprofundamento de desigualdades no acesso e aproveitamento das oportunidades disponíveis pela Internet.

Cabe lembrar o que Edgar Morin (2000, p. 35), na virada do século, já anunciava, da necessidade de uma reforma do pensamento. Ressaltava também que "esta reforma é paradigmática e, não, programática" pois considera como uma questão fundamental da educação, a nossa aptidão para organizar o conhecimento.

> A esse problema universal confronta-se a educação do futuro, pois existe inadequação cada vez mais ampla, profunda e grave entre, de um lado, os saberes desunidos, divididos, compartimentados e, de outro, as realidades ou problemas cada vez mais multidisciplinares, transversais, multidimensionais, transnacionais, globais e planetários. (MORIN, 2000, p. 36)

Morin alerta ainda que, para que o conhecimento seja pertinente, a educação deve tornar evidentes o que costuma estar invisível: o contexto; o global; o multidimensional; e o complexo. Informações ou dados isolados tornaram-se insuficientes e precisam ser situados em seu contexto para que adquiram sentido. Da mesma forma, "as relações entre o todo e as partes, o global, que é além do contexto, o conjunto das diversas partes ligadas e o reconhecimento desse

caráter multidimensional.” (MORIN, 2000, p. 38) Também deve-se dar especial atenção à complexidade, quando elementos diferentes são inseparáveis constitutivos do todo. É a união entre a unidade e a multiplicidade. “Em consequência, a educação deve promover a ‘inteligência geral’ apta a referir-se ao complexo, ao contexto, de modo multidimensional e dentro da concepção global.” (MORIN, 2000, p. 39)

Apesar da grande expansão das especializações disciplinares durante o século XX, Morin (2015) demonstra que estes conhecimentos se encontram dispersos, desunidos, pois a especialização costuma fragmentar os contextos, as globalidades e as complexidades, e impedem o exercício do conhecimento pertinente no sistema de ensino. Deste modo, as especializações formadas pelas disciplinas perdem suas aptidões naturais para contextualizar os saberes, do mesmo modo que para integrá-los em seus conjuntos naturais.

> Devemos, pois, pensar o problema do ensino, considerando, por um lado, os efeitos cada vez mais graves da compartimentação dos saberes e da incapacidade de articulá-los, uns aos outros; por outro lado, considerando que a aptidão para contextualizar e integrar é uma qualidade fundamental da mente humana, que precisa ser desenvolvida, e não atrofiada. (MORIN, 2015, p. 12)

Há necessidade de reformas na Educação, mas acima de tudo, há necessidade de uma reforma de pensamento: “E aqui chegamos a um impasse: não se pode reformar a instituição sem uma prévia reforma das mentes, mas não se podem reformar as mentes sem uma prévia reforma das instituições.” (MORIN, 2015, p. 90) Morin também assinala que “a imensa máquina da educação é rígida, inflexível, fechada, burocratizada” e que “muitos professores estão instalados em seus hábitos e autonomias disciplinares.” Alerta que há uma resistência obtusa, inclusive entre os espíritos refinados, defende a ideia de que “o ensino deve voltar a ser não apenas uma função, uma especialização, uma profissão, mas também uma tarefa de saúde pública: uma missão. Uma missão de transmissão.” (MORIN, 2015, p. 92)

Alguns pontos essenciais da missão de ensinar:

- Fornecer uma cultura que permita distinguir, contextualizar, globalizar problemas multidimensionais, globais e fundamentais e dedicar-se a eles;
- preparar as mentes para responder aos desafios que a crescente complexidade dos problemas impõem ao conhecimento humano;
- preparar as mentes para enfrentar as incertezas que não param de aumentar, levando-as não somente a descobrirem a história incerta e aleatória do Universo, da vida, da

> humanidade, mas também promovendo nelas a inteligência estratégica e a aposta em um mundo melhor;
>
> - educar para a compreensão humana entre os próximos e os distantes;
>
> - ensinar a cidadania terrena, ensinando a humanidade em sua unidade antropológica e suas diversidades individuais e culturais, bem como em sua comunidade de destino, própria à era planetária, em que todos os animais enfrentam os mesmos problemas vitais e mortais. (MORIN, 2015, p. 93)

Estes pontos, ligados entre si, devem alimentar uns aos outros e contribuir para a regeneração da laicidade e o nascimento de uma democracia cognitiva. "Uma democracia cognitiva só é possível com uma reorganização do saber; e esta pede uma reforma do pensamento que permita não apenas isolar para conhecer, mas também ligar o que está isolado." (MORIN, 1999, p. 94). A reforma de pensamento é uma necessidade histórica fundamental, "vital para os cidadãos do novo milênio, que permitiria o pleno uso de suas aptidões mentais."

José Ortega y Gasset, Antonio Gramsci, Augusto Comte e Karl Mannheim, são alguns pensadores relevantes a serem citados como estudiosos do conceito de geração. Apesar dos estudos sobre o tema focarem acima de tudo o eixo europeu e norteamericano, fundamentam uma perspectiva histórica que também auxilia os estudos para outros territórios do planeta, mesmo que diferenciados no tempo, posto que o desenvolvimento tecnológico caminha lado a lado com o desenvolvimento econômico de uma sociedade. O conceito de consciência geracional possibilita a compreensão do tempo biográfico e do tempo social e, deste modo, a compreensão à dimensão dos processos de mudança social. Ao estudarmos as gerações, podemos situá-las numa dimensão histórica, analizando as gerações anteriores através de suas experiências e estruturando no tempo formatos das gerações que virão.

> Embora as gerações por si mesmas ajudem a estruturar o tempo social - diferentes gerações personificam coletivamente o passado, o presente e o futuro - a consciência geracional possibilita que o vínculo seja elaborado subjetivamente. Localizar-se a si mesmo no fluxo das gerações não significa somente relacionar-se com o tempo social, mas também inscrever a própria existência, a própria história, numa história mais ampla na qual ela se inclui.
> (FEIXA; LECCARDI, 2010)

Segundo Feixa; Leccardi (2010) "a consciência geracional possibilita o crescimento do *self* como entidade separada e única", medida em função do tempo histórico e das mudanças incorporadas pelas gerações anteriores, mediante a análise das diferenças/similaridades de

como o futuro é dirigido e a identidade construída. Deste modo, a consciência geracional envolve a consciência da proximidade/distância de outras gerações, possibilitando a análise das relações intergeracionais, a consciência de que essas relações são construídas num maior período de tempo. Devido a mediação das relações afetivas na família, esta relação com a temporalidade histórica e social adquire ressonâncias pessoais. História torna-se memória coletiva e a memória coletiva sustenta e cria a memória pessoal. (HALBWACHS, 1975)

Vivemos hoje uma nova era cognitiva, com uma geração digital, em que os indivíduos desenvolvem a capacidade, desde a infância, de manipulação das mídias digitais para diversos fins, como se divertir, se comunicar e aprender. Podemos mesmo prever que de certo modo trata-se do embrião de um novo modelo para a evolução de áreas profissionais, técnicas e acadêmicas, sendo também inserida nesse rol a Educação e a metodologia para a sua difusão.

Marc Prensky (2001), professor norteamericano estudioso e defensor de uma reforma do ensino fundamental e médio, concebeu os termos "nativo digital" para os indivíduos nascidos em meio a tecnologias digitais, criados num ambiente inovador, propício e estimulante para o aparecimento de uma linguagem nova; e, para os indivíduos criados sob modelos tradicionais, das gerações anteriores à revolução tecnológica digital, denominou de "imigrantes digitais", incapazes de assimilar os novos paradigmas de recepção, processamento e armazenamento de informação. Professores e alunos falam línguas diferentes, sem sucesso para estabelecer qualquer tipo de comunicação, segundo Prensky (2001), em um caminho sem saída, devido as novas estruturas cognitivas da geração mais jovem. Faz-se necessário ultrapassar essa barreira, adaptando-se o processo de ensino e aprendizagem à rapidez para o acesso à informação, à execução múltipla e simultânea de tarefas, e à preferência da imagem em oposição ao texto, entre outras características que definem a "linguagem digital". Prensky (2001, pg. 2) assinala que "[...] o único e maior problema que a educação enfrenta hoje é que os nossos instrutores 'imigrantes digitais', que usam uma linguagem ultrapassada (da era pré- digital), estão lutando para ensinar uma população que fala uma linguagem totalmente nova."

Do mesmo modo, Don Tapscott, no livro *A hora da geração digital* (2010), compartilha algumas conclusões da sua pesquisa "*The Net Generation: a Strategic Investigation*" (1999) onde emprega o termo *net-generation* para descrever esta mesma geração descrita por Prensky (2001). Esta inovadora geração de jovens navegadores *on-line*, fruto do impacto da Internet e

da evolução de tantas outras tecnologias de comunicação, gerou rupturas por suas novas e singulares capacidades tecnológicas.

Cabe aqui destacarmos o conceito de "campo" desenhado por Bourdieu (2004), acerca das relações entre atores sociais, para uma melhor compreensão da mudança ocorrida nas relações culturais com a chegada dos meios digitais. Bourdieu (2004) considera "campo" um espaço social dotado de relativa autonomia, guiado por leis específicas e com hierarquia própria. Entre a produção e o contexto em que ela se insere, está a realidade dos "campos", que revela o universo no qual os atores e as instituições estão inseridos. Bourdieu (2004, p. 20) assinala a existência de uma relação de legitimação e domínio das práticas estabelecidas dentro de um determinado "campo", em que os indivíduos dominantes nele exercem uma função de destaque, com poder de aprovar o que ali for estabelecido. Entretanto, todo este modelo de relacionamento pode ser alterado a partir de mudanças sociais e estruturais.

> O envelhecimento dos autores, obras e escolas não é, de modo algum, o produto de um deslize mecânico para o passado, mas a criação continuada do combate entre aqueles que fizeram época e lutam para que esta perdure, por um lado, e, por outro, aqueles que por sua vez, não podem fazer época sem remeter para o passado os que têm interesse em interromper o tempo, a eternizar o estado presente; entre os dominantes que estão comprometidos com a continuidade, a identidade, a reprodução, e os dominados, os recém-chegados, os que estão interessados na descontinuidade, ruptura, diferença, revolução. Fazer época é impor sua marca, fazer reconhecer (no duplo sentido) sua diferença em relação aos outros produtores e sobretudo, em relação aos produtores mais consagrados; é, inseparavelmente, fazer existir uma nova posição para além das posições ocupadas, à frente dessas posições, na vanguarda. (BOURDIEU, 2004, p. 88)

Tanto no campo científico quanto no campo da mídia, um grupo pode se tornar hegemônico ao longo do tempo e, mais tarde, tornar-se obsoleto e ser substituído. Costumam acontecer, então, como reação à renovação, problemas gerados pela resistência acadêmica, dificultando a entrada dos novos grupos. Considerando que os indivíduos classificados por Tapscott (2010) como Geração Y cresceram junto às tecnologias digitais e aprenderam a conviver com elas, notadamente a Internet, Souza; Gobbi (2014) ampliam e evidenciam em sua pesquisa as camadas da população brasileira que têm acesso à Internet e a seus hábitos. [...] indivíduos que, devido à estruturação do sistema, não teriam acesso e não seriam reconhecidos passam a ter chance de participar ativamente de variadas instâncias, pois as relações criadas

entre os bens simbólicos acabam por se estabelecerem e se modificar.” (SOUZA; GOBBY, 2014, pg. 134). Segundo os autores, estes indivíduos também passam a ser entendidos como produtores culturais e difusores de informações, alterando as estruturas de validação social antes consagradas. Novos valores sociais são difundidos na segunda metade do século XX, em um movimento de negação ao engajamento dos modernistas, que marcou o fim da ideia de que arte, política, literatura e outros campos são exclusivamente campos das classes dominantes (hegemônicas).

Com as tecnologias digitais, cada vez mais, a produção cultural e a difusão de notícias se estendem a *sites* e *blogs* com uma classe consumidora jovem, de informação *on-line*, que contesta estruturas pré-estabelecidas e busca, pela Internet e suas redes, novas formas de pensar as áreas de conhecimento e saber. O impacto tem-se refletido pelas novas gerações, dos indivíduos que constituem a Geração Z, para quem a tecnologia faz parte da vida cotidiana. O avanço tecnológico das três últimas gerações certamente foi um marco das próximas, a ponto de ficarmos impossibilitados de prever com a devida precisão o que está por vir. Fato é que surgem novas formas de relacionamento social e de enriquecimento da informação.

> Com a ascensão da Internet, de alguma maneira as características locais específicas dos jovens estão sumindo. Sim, países e regiões ainda terão culturas próprias e características independentes, mas cada vez mais jovens em todo o mundo estão se tornando muito parecidos. (TAPSCOTT, 2010, p. 36)

Em sua pesquisa, Tapscott (2010) contesta autores como Bauerlein, Damon, Tueng, entre outros que consideram a Internet a causa da má formação de uma geração de indivíduos narcisistas, dispersos, alienados, fechados e sem convívio social. Através da Internet há, de fato, troca de imagens violentas, de pornografia infantil, há práticas de assédio *on-line* e de *cyberbullying*, jogos de azar, abuso de privacidade, e todo tipo de atividades ilícitas. Entretanto, a Internet não se limita apenas a isso. Vai além, e também disponibiliza acesso à informação útil, a ferramentas de comunicação e de participação global que potencializam novas oportunidades, troca de conhecimentos, pesquisa e educação.

No tocante às mudanças conceituais acerca das gerações, a relação com a tecnologia tem sido uma variável decisiva, por ser responsável pela criação de marcas temporais que se renovam intensa e rapidamente, e que influenciam diretamente o ambiente e o contexto social, econômico e político.

Ao classificar as gerações, vale ressaltar que antropologicamente uma geração surge diante de fatores históricos que reúnem indivíduos a partir de um determinado momento. Faz-se necessário entender que pessoas de gerações distintas convivem ao mesmo tempo em ambientes familiares, sociais, acadêmicos e, principalmente no mercado de trabalho, e que elas possuem certo distanciamento no tocante às ideologias, valores e modos de vida, umas das outras. Cada geração que surge busca se diferenciar das escolhas e dos aspectos pessoais e profissionais da geração imediatamente anterior. Atualmente quatro gerações atuam no mercado de trabalho: Geração *Baby Boomers*, Geração X, Geração Y, e Geração Z.

1.1 Geração Baby Boomer ou Baby Boom (1946-1964)

Baby boomer significa uma pessoa nascida entre 1946 e 1964 na Europa (especialmente Grã-Bretanha e França), Estados Unidos, Canadá ou Austrália. O termo *Baby boom* (explosão de bebês) surge logo após a Segunda Guerra Mundial, para denominar uma geração que experimentou as benesses de uma forte e crescente economia pós-guerra, com famílias prósperas e aumento considerável da taxa de natalidade. Essa geração estava comprometida com a construção de uma trajetória profissional sólida e de comprometimento com o trabalho. (TAPSCOTT, 2010).

> A chamada geração *baby boomers* é constituída por indivíduos que [...] tinham na reconstrução do mundo e no trabalho duas de suas principais referências. O emprego, sua manutenção e sua aposentadoria eram os principais marcos que definiam a construção de sua vida individual. Esta geração viu o aparecimento da televisão e foi marcada pela aceleração das transformações culturais com o aperfeiçoamento técnico dos meios de comunicação de massa. (SANTOS NETO; FRANCO, 2010, pg. 13)

Essa geração estava comprometida com a construção de uma trajetória profissional sólida e de comprometimento com o trabalho. (TAPSCOTT, 2010).

1.2 Geração X, *Baby Bust* ou Geração de retração da natalidade (1965-1976)

A Geração X viu surgir o computador pessoal, a Internet, o celular, a impressora, ferramentas como o *e-mail*, as mídias sociais, o *Youtube* e canais de compartilhamento de conteúdos como os *blogs*, e teve acesso a todas essas inovações. É uma geração de comunicadores, consumidores de mídia, de indivíduos bem informados e instruídos.

> A Geração X nasceu entre 1965 e 1978 e foi marcada, de um lado, pelos movimentos hippies e pela revolução sexual, e de outro lado, pela experiência do desenvolvimentismo, das ditaduras, da crise economicoenergética e seu consequente desemprego. Crescendo em culturas já completamente afetadas pelos meios de massa, não conseguiu libertar-se completamente da noção de trabalho-emprego que herdou dos pais, mas foi profundamente influenciada pelas lutas por liberdade, reconhecimento das minorias, paz e independência do dinheiro, o que, sem dúvidas, gerou tensões e angústias permanentes. (SANTOS NETO; FRANCO, 2010, pg. 13)

Devido à economia da época com elevada taxa de desemprego, foi uma geração com baixa taxa de natalidade. Segundo Tapscott (2010, p. 26) "a Geração X considera o rádio, a televisão, o cinema e a Internet como mídias não especializadas."

1.3 Geração Y, Geração Internet, Geração do Milênio (1977-1997)

A Geração Y compreende o período entre 1977 e 1997, em que se deu a evolução e a consolidação de uma das mais importantes revoluções tecnológicas da história da humanidade: a Internet. Ao revelar como característica primordial sua proximidade à Internet, esta geração demarca uma linha diferenciadora entre a geração que a antecedeu (Geração X), e a posterior, que é a Geração Z. Tapscott (2010) descreve a *net-generation* como uma cultura de colaboração, liberdade de escolha, diversão, personalização, pela qual os indivíduos pautam as suas práticas *on-line*.

> Os integrantes da geração Internet são os novos investigadores. Devido ao grande número de fontes de informação na Internet, isso para não falar das informações pouco confiáveis – spam, phishers, incorreções, embustes, golpes e deturpações –, a juventude de hoje tem a capacidade de distinguir entre realidade e ficção. Eles parecem ter uma forte consciência do mundo à sua volta e querem saber mais sobre o que está acontecendo. Usam as tecnologias digitais para descobrir o que realmente está ocorrendo. (TAPSCOTT, 2010, p. 99)

O mundo digital é familiar a esta geração com competências inatas para a utilização inovadora das tecnologias e, deste modo, segundo Prensky (2001) "pode tornar-se agente de uma revolução educacional capaz de dar resposta às fragilidades dos sistemas de ensino mais tradicionais." A televisão começa a perder audiência para a Internet, que permite ao utilizador uma participação ativa, de alcance global. Aliados às singulares características com que a *net-generation* manipula estes meios, surgem novos poderosos estilos de aprendizagem,

comunicação e interação, forças reformadoras de instituições como a família, a escola, o trabalho e a democracia. (TAPSCOTT, 2009).

Se a Geração X viu o aparecimento da Internet, a Geração Y familiarizou-se, desde a infância, com os avanços tecnológicos de um período de prosperidade econômica, acesso às competências e habilidades adquiridas com as novas tecnologias como a TV a cabo, *videogames*, computadores, e muito mais, principalmente nos Estados Unidos e Europa.

> A *Geração Y* nasceu entre 1979 e 1992 e foi profundamente marcada pela revolução tecnológica, pela globalização, em todos os seus aspectos, e também pelas questões ecológicas. Nascida num tempo em que o consumo se expandiu e foi facilitado pela tecnologia, é composta de indivíduos movidos pela preocupação com o sucesso profissional, nem sempre no mesmo emprego ou empresa, de tal forma que este lhes garanta a possibilidade de consumir o que o mundo da indústria tem a oferecer. (SANTOS NETO; FRANCO, 2010, pg. 13)

Segundo Tapscott (2010) a Geração Y é o primeiro caso de uma geração que cresceu com conexões cerebrais diversas das anteriores, cujos indivíduos processam informações e se comportam de maneira diferenciada porque, de fato, desenvolveram cérebros funcionalmente modificados dos de seus pais. São mais velozes, por exemplo, no processamento de imagens com movimento rápido.

> Existem dois períodos críticos de desenvolvimento cerebral nos quais o nosso cérebro cria conexões e se expande. O primeiro período é a primeira infância, do nascimento até os 3 anos de idade. É provável que os integrantes da Geração Y tenham recebido mais estímulos nesse período do que seus pais. [...] o segundo período crítico de desenvolvimento cerebral acontece aproximadamente durante a adolescência. Nesse período, os *baby boomers* assistiam a muita televisão – entre 20 e 30 horas por semana. Compare esses dados com os da Geração Y, que gastam a mesma quantidade de tempo como usuários ativos de mídia, e não como expectadores passivos. (TAPSCOTT, 2010, p. 43)

Crescer em um mundo digital, familiarizado com dispositivos móveis significa comunicação em tempo real e, como tal, a Geração Y pertence a um grupo de consumidores exigentes, informados, atualizados e com peso na tomada de decisões de compra. São preocupados com o meio ambiente e as causas sociais. Trata-se da primeira geração verdadeiramente globalizada, quando a Internet tornou-se uma necessidade essencial e algumas pessoas sem ela podem chegar a sofrer de abstinência.

Os indivíduos da Geração Y têm como hábito ser multitarefa, podendo trabalhar em mais de um projeto, responder *e-mails*, acompanhar as notícias através de algum *site*, conversar com os colegas de trabalho, com amigos *on-line*, e, ao mesmo tempo, ouvir música e dar atenção às redes sociais. As relações familiares, de trabalho, na vida em geral, mudam cada vez mais rápido, mas não ocorre, no entanto, uma mudança, na mesma velocidade, da mentalidade de alguns profissionais de trabalho. A Geração Y viveu atransição do HTML para o XML, para a elaboração, criação de conteúdo, e, mais do que isso, segundo Tapscott, trata-se da evolução de um padrão de programabilidade, de uma "Internet programável", sendo o *Facebook* uma das milhares de aplicações baseadas em XML, que permitem a colaboração de pessoas e grupos. "A nova rede é um meio de comunicação que permite que as pessoas criem seu próprio conteúdo, colaborem entre si e construam comunidades. Tornou-se uma ferramenta de auto-organização." (TAPSCOTT, 2010, p. 29)

> A Geração Internet assiste menos televisão do que seus pais, e o faz de uma maneira diferente. É mais provável que um jovem da Geração Internet ligue o computador e interaja simultaneamente com várias janelas diferentes, fale ao telefone, ouça música, faça o dever de casa, leia uma revista e assista à televisão. A tevê se tornou um a espécie de música de fundo para ele. (TAPSCOTT, 2010, p. 32)

Esta geração lida com as informações que recebe de forma diferente das outras, que tiveram contato apenas como receptores passivos. Torna-se protagonista de um processo de consagração de uma cultura participativa, que expande os espaços culturais às realidades virtuais, alterando o conceito da legitimação cultural. Entretanto, os indivíduos assim nascidos têm dificuldade com estruturas escolares tradicionais, relacionamentos interpessoais e a comunicação verbal. Tapscott (2010) faz referência à geração imersa em tecnologia, familizarizada com equipamentos (ferramentas) que convivem e são o meio pelo qual busca informações, se relaciona com amigos e se conecta com o mundo. É a geração que está revolucionando a própria natureza da Internet, de um "lugar no qual você encontra informações, em um lugar no qual você compartilha informações, colabora em projetos de interesse mútuo e cria novas maneiras para resolver alguns dos nossos problemas mais urgentes". (TAPSCOTT, 2010, p. 54)

> Uma maneira que eles têm usado para fazer isso é criando conteúdo – através de seus próprios blogs ou em combinação com o conteúdo de outras pessoas. Dessa maneira, a Geração Internet está democratizando a criação de conteúdo, e esse novo paradigma

> de comunicação terá um impacto revolucionário em tudo o que tocar – desde música e filmes até a vida política, os negócios e a Educação. (*Ibidem*, p. 54)

A Geração Y possui facilidade em utilizar novidades tecnológicas; dificuldade de manter a atenção em algo (apenas em curtos períodos); e confiança em sua habilidade de fazer diversas coisas ao mesmo tempo. Analisando esses três itens podemos perceber uma mudança suficientemente grande na nova geração de discentes, que passa a experimentar uma série de novos desafios, para as quais os docentes mais antigos não foram preparados.

O avanço das tecnologias de comunicação móvel, o clima político globalizado, e a imensa exposição à cultura popular, são caraterísticas comuns nesta geração.

> [...] apenas 6 em cada 10 indivíduos foram criados por ambos os pais; cresceram mergulhados na tecnologia, por isso se dão tão bem com ela; não costumam respeitar modelos tradicionais, por isso misturam o trabalho com o lazer frequentemente; são espertos, porém impacientes; esperam resultados imediatos; e carregam um arsenal de eletrônicos. (HOWE STRAUSS, 2000)

Os indivíduos da Geração Y, com seu estilo comunicacional e de aprendizagem próprios, mostraram que as organizações precisam repensar muitos aspectos de como recrutam, remuneram, desenvolvem, supervisionam e colaboram com eles. Tapscott (2010) listou as oito características da Geração Y, atitudes que a diferenciam das demais: Liberdade; Customização; Escrutínio; Integridade; Colaboração, Entretenimento; Velocidade e Inovação. Os indivíduos que a compõem cresceram em uma sociedade cada vez mais multicultural, cujas barreiras raciais e de gênero tendem a desaparecer. "Por toda essa diversidade, os *Millennials* estão mais acostumados a uma variedade de pontos de vista globais e culturais, e sua aceitação e tolerância se reflete em todas as áreas de suas vidas, tanto públicas quanto privadas." (REITH, 2005).

Para Santos Neto; Franco (2010) ainda não é muito claro como esta geração irá lidar com o emprego e as especializações exigidas pela sociedade. Embora a caracterização desta geração ainda não se encontre fechada e plenamente analisada, pode ser de ajuda pensar os problemas que os professores enfrentam em sala de aula no relacionamento entre gerações.

1.4 Geração Z, Geração *Next, Centennials* (1998 até o presente)

A Geração Z representa aproximadamente 32% da população mundial em 2019, superando a geração conhecida como a dos *Millennials*, que responde por 31,5%. As estatísticas

são baseadas em dados da Organização das Nações Unidas (ONU), que utiliza os anos 2000 e 2001 como divisão geracional. Os nascidos em 2001 completam 18 anos em 2019, o que significa que muitos entrarão na universidade, poderão votar e, dependendo de onde moram, fumar ou consumir álcool legalmente. Eles não conhecem um mundo que não seja digital e, nos EUA, representam a geração mais diversa da história do país em termos raciais e étnicos.

Quando pensamos na Geração X, nos lembramos do movimento hippie, do psicodelismo, dos discos. Sobre a Geração Y, pensamos nos "grunges" ou nos "metrosexuais". Cada geração pode ser resumida a imagens, a símbolos característicos, que fazem a retrospectiva de algumas décadas. Mas, e a Geração Z? Sentem-se muito mais encorajados a expressar seu próprio modo de ser do que a imitar um código de moda, e esse despojamento, esse não-olhar para o modo de vestir-se, como uma tendência, tornou-se o "antiestilo" geracional, o *nonstyle*, quando você está na moda por parecer não se importar com a moda. É possível encontrar um indivíduo da Geração Z usando saias, por exemplo, considerando-se que para este grupo geracional a questão de gênero adquiriu outro valor que o das gerações anteriores. O "gênero neutro" é mais popularizado neste grupo, que parece muito menos ligado a binários tradicionais de gênero ou a definições lineares de sexualidade. É o direito de ser o que você quiser. (WILLIAMS, 2015)

Entretanto, a Geração Z também convive com a indústria global, robusta de marcas de vestuário, de carros, de produtos de consumo em geral, através de revistas e *blogs* dedicados ao marketing de convencimento de que os produtos mais atraentes são essenciais, como comida, água ou oxigênio. Vale aqui assinalar a pesquisa de segmentação promovida pelo Target Group Index[1] de 2010, cruzando dados sociodemográficos como idade, composição familiar e ocupação para chegar à classificação desta geração, de jovens despreocupados, solteiros, que trabalham, e formam casais sem filhos. Concluiu que, para mais da metade dos pertencentes da Geração Z, a Internet é a principal fonte de entretenimento e que entre as suas principais diversões estão os jogos eletrônicos, a prática de algum esporte e ouvir música. Esta geração tem pouco interesse em frequentar bares e lugares para dançar. Da Geração Z, 84% dos indivíduos estuda; 73% deseja ingressar em uma faculdade; 31% já experimentou o primeiro trabalho; 36% odeia fazer qualquer tipo de função doméstica; 71% usa frequentemente as redes

[1] Target Group Index, o mais antigo grupo de pesquisa de mídia e marketing do mundo, criado na Grã-Bretanha em 1969, atualmente cobre mais de 50 países em todo o mundo, com centenas de milhares de pesquisas concluídas a cada ano, tanto presenciais quanto on-line.

sociais; 66% se encanta com a ideia de viajar para o exterior; 31% pagaria qualquer preço por um equipamento eletrônico que desejasse; e 46% se preocupam em estar em dia com moda e estilos.

Entre 2000 e 2010, a população hispânica dos Estados Unidos cresceu quatro vezes mais do que a população total, de acordo com o Census Bureau. (WILLIAMS, 2015) O número de norteamericanos de mistura birracial branco e negro aumentou 134%, e o de norteamericanos de ascendência mista branca e asiática cresceu 87%. Essas profundas mudanças demográficas também se refletem no nível cultural. E as atitudes sobre questões sociais mudaram, em alguns casos, de forma sísmica, a partir da adolescência dos *millennials*. O casamento entre pessoas do mesmo sexo, por exemplo, passou de uma controversa questão política para um direito constitucional reconhecido. Para a Geração Z, o primeiro presidente afroamericano do país Barack Obama, por exemplo, foi menos um avanço histórico do que um fato natural da vida. A Geração Z é multicultural por excelência, uma geração com cérebros conectados, abrindo caminho em uma sociedade étnica do futuro.

Os indivíduos da Geração Z aprenderam a conviver com a globalização, foram desde o nascimento familiarizados com a Internet, com o compartilhamento de arquivos e estão sempre conectados. Outra característica da Geração Z é o seu conceito de mundo sem fronteiras geográficas. E como informação não falta no nosso mundo pós-moderno, estão um passo à frente dos mais velhos, que ainda procuram adaptar-se aos novos tempos.

> A tendência é que estejam com o fone nos ouvidos a todo instante, ao mesmo tempo em que estão realizando outras atividades e assistindo TV. Por isso, alguns chamam esta geração de "geração silenciosa". Rápidos e ágeis com os computadores, têm dificuldades com as estruturas escolares tradicionais e, muitas vezes, com os relacionamentos interpessoais, uma vez que a comunicação verbal é dificultada pelas tecnologias presentes a todo o momento. Ainda não é muito claro como vão lidar com o emprego e com as especializações que até agora vêm se mantendo na sociedade. (SANTOS NETO; FRANCO, 2010, p. 14)

Diante desta grande explosão tecnológica global, a Geração Z vive um paradoxo, porque ao mesmo tempo em que faz uso de mecanismos que podem auxiliar no seu crescimento intelectual, estes mesmos mecanismos podem, por outro lado, distanciá-la do seu aprimoramento. Composta por indivíduos que contestam a atual forma do convívio social, esta geração desencadeia um novo viés das relações entre o velho e o novo, porque o choque de

gerações se dá em espaço mais curto de tempo. Um dos mais relevantes problemas desta geração estão relacionados à interação social. São indivíduos que apresentam resistência ao trabalho em equipe e a seguir padrões estruturais hierárquicos. Constantemente conectados virtualmente, muitos sofrem com a falta de intimidade na comunicação direta verbal e pela ausência da capacidade de ser ouvinte, o que gera diversos ruídos e mal-entendidos ao lidarem com indivíduos de outras gerações.

> A construção da personalidade e dos valores está acontecendo por caminhos muito diversos daqueles tradicionais: família, igreja, escola, TV. E a configuração de todos os processos perceptivos é muito mais imagética e hipertextual/hipermidiática. A tradição oral permanece, mas totalmente contaminada por estruturas definidas pelos processos de globalização e pelas dinâmicas de consumo. A língua escrita está sendo totalmente reconfigurada, e existe uma resistência grande à forma tradicional de leitura: o livro com começo-meio-fim – sem a sedução da imagem, da interação, da participação efetiva – está se tornando obsoleto para essas novas gerações. (SANTOS NETO; FRANCO, 2010, p. 14)

Os indivíduos da Geração Z (*Nexters*), mais ainda que os da Geração Y, conversam *on-line* enquanto ouvem música em seus *iPods* e procuram em *sites* na Internet por respostas a uma questão para suas tarefas acadêmicas. Podem até manter contato com algum tutor pessoal, sem considerar distâncias geográficas, comunicando-se a qualquer hora do dia ou da noite por *e-mail*. Muito desconfiada quando o assunto é carreira ou estudos formais, a maioria dos indivíduos da Geração Z não considera relevante desempenhar uma única atividade para o resto da vida, nem pretende passar sua vida profissional numa só empresa. Muitos, inclusive, trabalham em *home offices*, seja num emprego formal, numa empresa liberal ou de forma independente, informal, ganhando dinheiro com *blogs*, mídia, venda de anúncios, *YouTube*, publicidade, etc. A Geração Y, que nasceu no período de prosperidade e de relativa paz dos anos 90, viu seu mundo ideal destruído pelas crises econômica e social mundiais. A Geração Z, ao contrário, chegou com os olhos abertos desde o começo, em meio a cataclismos já estabelecidos.

Muitos da Geração Z mantém seus relacionamentos mais próximos do *Tumblr*, *Instagram* e *Facebook*. De fato, os *Millennials* eram digitais, e sua adolescência foi definida por *iPods* e *MySpace*. Mas a Geração Z é a primeira a ser criada na era dos *smartphones*, em que os indivíduos podem, quase que simultaneamente, criar um documento, editá-lo, postar uma foto no *Instagram* e falar ao telefone, tudo a partir da interface amigável de um *iPhone*,

por exemplo. A Geração Z recebe informações instantaneamente e pode perder o interesse com a mesma rapidez. E os profissionais de marketing, em uma era de *emoji* e vídeos, reformulam estratégias de publicidade e procuram se comunicar com poucas palavras para atingir essa geração.

Apesar de algumas similitudes da Geração Z com a sua antecessora, a Geração Y, estudiosos de tendências começam a pinçar grandes diferenças em como as duas gerações vêem suas personas *on-line*, começando pela privacidade. Enquanto a Geração Y foi pioneira no *selfie* do *Facebook*, muitos da Geração Z adotaram plataformas de mídia social anônimas como *Secret* ou *Whisper*, bem como o *Snapchat*, onde qualquer imagem incriminadora desaparece quase instantaneamente. No que diz respeito à privacidade, os indivíduos da Geração Z estão cientes de sua marca pessoal, acima de qualquer exposição. Mas a diferença entre as gerações é muito mais profunda do que escolher o *Snapchat* ou o *Facebook*.

A privacidade, a cautela, o foco em carreiras sensatas são características dos indivíduos da Geração Z, que começam a se parecer menos com os indivíduos da geração anterior e mais com seus avós (ou, em alguns casos, bisavós). Afinal de contas a Geração X foi uma geração relativamente pequena e desgastada, que amadureceu na década de 1970, quando os horizontes pareciam limitados. Tentaram dar aos filhos a infância segura que nunca tiveram. Para as mães da Geração X, a segurança do lar, os filhos e a sua educação foram suas grandes preocupações. E parte dessa obsessão atual com a segurança é provavelmente devida aos tempos difíceis que os membros da Geração Z e seus pais experimentaram. Crescer em um momento de dificuldades, de conflitos globais e problemas econômicos afetou as escolhas profissionais desta geração, e o otimismo foi substituído pelo pragmatismo. A Geração Z cresce madura e controlada, como assinala uma pesquisa de comportamento do Center for Disease Control and Prevention (WILLIAMS, 2015), onde a porcentagem de estudantes norteamericanos do ensino médio que consumiram pelo menos uma bebida alcoólica diminuiu para cerca de 66% em 2013, de cerca de 82% em 1991. O número de pessoas que relataram nunca ou raramente usar cinto de segurança em um carro dirigido por alguém diminuiu para cerca de 8%, em comparação com cerca de 26% em 1991.

"O principal fator que diferencia a Geração Z da Geração Y é um elemento de autoconsciência, em vez do egocentrismo", comenta Marcie Merriman, diretora executiva da Ernst & Young, no relatório "Rise of gen Z: new challenge for retailers" ("Ascensão da Geração

Z: novos desafios para o varejo"). Segundo o texto, os membros da Geração Y estavam "mais concentrados em como alcançar benefícios. Eles também recorriam aos outros na busca de soluções para problemas, enquanto os mais jovens naturalmente tentavam criar suas próprias soluções". Estudos mostram que apenas 6% das transações feitas pela Geração Z envolvem dinheiro. Este é preterido pelas transações digitais de serviços.

1.5 Geração Alpha

Estamos em pleno marco geracional, pois os indivíduos da Geração Z começaram a fazer os exames finais da escola, e o primeiro grupo de indivíduos da Geração Alpha já iniciou sua carreira escolar. Mark McCrindle, especialista em comportamento humano e demógrafo, aponta em seu *blog*[2] que 2,5 milhões de Alphas nascem ao redor do mundo toda semana. Quando todos tiverem nascido (2025), serão quase 2 bilhões de crianças que crescerão com *iPads* na mão, nunca viverão sem um *smartphone* e terão a capacidade de transferir um pensamento *on-line* em segundos. Essas mudanças tecnológicas maciças, entre outras, fazem da Geração Alpha a geração mais transformadora entre todas. "No passado, o indivíduo não tinha poder, na verdade", disse McCrindle ao Business Insider.[3] "Agora, o indivíduo tem um grande controle de suas vidas através da capacidade de alavancar este mundo. A tecnologia, de certa forma, transformou as expectativas de nossas interações."

Em 2005, McCrindle fez uma pesquisa na Austrália pedindo sugestões de nomes para a nova geração de crianças nascidas a partir de 2010. Embora tenham sido sugeridos outros nomes como *Gen Tech* e *Net Gen*, o nome mais popular foi Geração Alpha. De acordo com o demógrafo, ao contrário das gerações anteriores, que simplesmente usaram a tecnologia, os Alphas passarão a maior parte de seus anos de formação completamente imersos nela. "Até mesmo novas tecnologias foram transformadas", disse McCrindle. "Não é apenas *e-mail* – é uma mensagem instantânea. Não é apenas compartilhar um documento *on-line* – é um *Prezzi* ou um vídeo do *YouTube*." Esta geração provavelmente será composta por pessoas muito mais independentes e com um potencial muito maior para lidar com a tecnologia e resolver

[2] https://mccrindle.com.au/insights/blogarchive/gen-z-and-gen-alpha-infographic-update/ Acesso em: 18/05/2019

[3] https://www.businessinsider.com/generation-alpha-2014-7-2 Acesso em: 18/05/2019

problemas do que seus pais e avós. Um dos fatores que comprovam ser esta geração mais inteligente é o estímulo.

Mudanças na população global também afetam a experiência da Geração Alpha. Por exemplo, em 2028, a Índia pode ultrapassar a China como o país mais populoso do mundo, de acordo com dados da ONU. "A rotulagem geracional tem sido um fenômeno ocidental", diz McCrindle, que considera a denominação *Baby Boomers*, para aqueles nascidos nos EUA, durante o "*baby boom*" do pós-guerra, e "adolescente" um termo com raízes em meados do século XX. Assinala que esses rótulos são um conceito muito mais recente nos países em desenvolvimento, que ficaram para trás tanto em população quanto em tecnologia, experimentando menos variedade entre gerações.

No entanto, na época da Geração Alpha, "a Índia e a China se tornarão o centro de gravidade", observou McCrindle, especialmente desde que a China abandonou, após 35 anos, sua política de um só filho. Países que experimentaram menos desenvolvimento até recentemente experimentarão naturalmente um novo modelo de expansão preenchendo lacunas de geração de forma mais pronunciada com a Alpha. Com uma tecnologia melhor e mais pessoas para impulsionar seu crescimento, as crianças desses países trocarão alguns de seus valores orientais tradicionais por ideias mais globais e mais inteligentes em tecnologia, explicou McCrindle.

Este novo clima de conectividade pode fazer do salto da Geração Z para a Alpha o maior da história, de acordo com McCrindle – ainda maior do que o dos *Baby Boomers* para a Geração X, que experimentou a invenção dos computadores, ainda que mecânicos e manuais, que exigiam esforço e conhecimento dos programas a serem usados. "Mas o que temos com as mídias sociais é uma mudança do processo auditivo e visual para o processo cinestésico", explicou McCrindle. "A plataforma pode permanecer a mesma, mas passou de um computador com um teclado para outro com uma tela sensível ao toque". São expostos ao conteúdo por telas, e não por papel. Além dos *iPads*, *YouTube* e *Instagram*, a Geração Alpha não terá mais cartões de crédito ou relógios, porque tudo funcionará em seus *smartphones*. "Eles não pensam nessas tecnologias como ferramentas", diz McCrindle. "Eles as integram singularmente em suas vidas."

As crianças têm influenciado o comportamento de gastos de seus pais por décadas. No entanto, parece que nunca houve uma relação obsessiva tão intensa e limítrofe entre duas

gerações quanto a experimentada entre a Geração Y e a Geração Alpha. Os pais da Geração Y colocam a maternidade e o casamento muito acima da carreira e do sucesso financeiro, valorizam a boa parentalidade e são mais propensos do que as outras gerações a dizer que ser pai é extremamente importante para sua identidade. Preocupam-se com a educação de seus filhos em ambientes voltados para o desenvolvimento infantil, valorizam brinquedos, livros e dispositivos com conteúdo adequado, seguro e livre de excessos destinados ao aprendizado das crianças, trazendo mais estímulos sensoriais. O *tablet* e as telas em geral, dispositivos tecnológicos que fazem parte do universo das crianças podem ser aliados no desenvolvimento. Existem, inclusive, aplicativos focados ao estímulo do aprendizado infantil, que permitem aos pais acompanharem de perto a evolução dos filhos.

Para muitas famílias, a geração de descendentes Alpha será de apenas um filho. Coincidentemente, por ser uma geração de filhos únicos, os indivíduos da Geração Alpha têm maior chance de crescerem egoístas e esperançosos por gratificações instantâneas. Soa um pouco familiar, já que os *Millennials* são frequentemente classificados com as mesmas características.

Na educação da Geração Alpha, os pais continuam sendo figuras de autoridade que, no entanto, dialogam mais. As gerações X e Y cresceram numa estrutura familiar e escolar muito mais hierárquica e, neste momento, o autoritarismo cede lugar a posições cada vez mais efetivas de troca. A tendência na educação escolar, de acordo com o documentário *Alpha: a nova geração,* é a mudança de sistemas até então mais focados no conteúdo didático para um ensino mais customizado e voltado para o que a criança gosta.

Os indivíduos da Geração Alpha, ainda que crianças, já se tornaram influenciadores sociais, como podemos comprovar no *YouTube*, que crianças de 7 e 10 anos, acumulam milhões de visualizações por mês e geram montantes milionários de dólares em anúncios. Isso não é surpreendente, se pensarmos que com apenas 5 anos de idade os indivíduos da Geração Alpha são inundados com anúncios digitais, já assistem a vídeos ou jogam em um dispositivo eletrônico diariamente.

2. Coaching

Derivada da palavra inglesa *coach*, *coachin*g significa treinamento. (MARQUES, 2014) O termo surgiu na Hungria para denominar as carruagens utilizadas por jovens universitários do século XVII, guiadas pelos chamados "coacheiros". Por volta de 1830, a Universidade de Oxford adotou a palavra "*coach*" como sinônimo de "tutor", aquele que prepara e ensina os estudantes em suas jornadas acadêmicas.

Reis (2014) registra que na década de 1970 Tim Gallwey, aluno da Universidade de Harvard, costumava ensinar pessoas a jogar tênis e certa vez, rebatendo as bolas de maneira monótona, pôde reparar que os alunos pareciam melhorar no jogo, mesmo sem que ele lhes apresentasse qualquer desafio ou instrução. Gallwey reconhecia que as pessoas sofriam "interferência" de um diálogo interno, em que diziam a si mesmas o que precisavam lembrar durante o jogo para evitar jogadas ruins. Além disso, como indica Cook (2009), Gallwey também percebeu que havia momentos de alta performance, quando o aluno alcançava um estado de relaxamento focado. Sob este estado de relaxamento, Gallwey conseguia induzir seus alunos a partir de perguntas simples, que os faziam perceber em que situação eles estavam e em como melhorar sozinhos. Gallwey publicou um livro sobre o assunto em 1974, intitulado *The Inner Game of Tennis*, dando início à aprendizagem autodigirida, ao *coaching*. (REIS, 2014)

Em seu livro *Sourcebook of Coaching History*, Vikki Brock, em 2014, revela que as raízes do *coaching* remontam de muito antes do século XX, e que filósofos orientais e antigos treinadores esportivos estão entre os seus primeiros praticantes. Brock (2014) identifica nove raízes do coaching: educação; psicoterapia; estudos de comunicação; movimento de autoajuda; teoria de sistemas sociais; motivação atlética; teorias de desenvolvimento adulto; movimento holístico e administração; e liderança. Essas raízes são divididas ainda em duas linhas: uma filosófica, na qual o *coach* encontra os principais pressupostos e crenças que sustentam o método; e a outra, das ciências sociais, na qual o *coach* encontra os modelos e as técnicas que dão a base à prática do *coaching*.

Em 1920, o psicólogo francês Émile Coué (1857-1926) publicou *Automaestria por autossugestão*, um novo método de psicoterapia baseado na autossugestão que fez muito sucesso na Inglaterra e, dois anos depois, nos Estados Unidos.[4] Coué considerava que o

[4] https://pt.wikipedia.org/wiki/%C3%89mile_Cou%C3%A9 Acesso em: 05/05/2019.

inconsciente poderia ser manipulado e alterado (VOYLES, 2014), e de fato observou melhoras, não só mentais como físicas, dos seus pacientes. Seu método possibilitava benefícios aos pacientes sem ajuda externa, treinando suas mentes para aceitar sugestões positivas e desvalorizar as negativas. Pesquisas posteriores, a partir da década de 1930, constataram que há um limite do foco nos objetivos com o pensamento positivo, e acrescentaram ao método a ideia do empenho contínuo para o aumento de performance.

> Conselheiros, terapeutas e psicólogos faziam o princípio do trabalho de coaching, publicando artigos voltados para performance e desenvolvimento, além de aconselhar seus clientes nos mesmos temas. É importante notar que ainda hoje a prática do coaching, assim como em suas origens, está em construção e em desenvolvimento. Mais importante, por causa de sua própria essência, ela é personalizada pelo coach e para o coachee. Cada profissional e cliente têm o seu contexto e condições específicas relativas à situação em que se encontram e àquela que desejam atingir. (REIS, 2014, p. 27)

Após a Segunda Guerra Mundial e nas décadas seguintes a prática do *coaching* relacionada ao desempenho humano popularizou-se. A psicologia, a meditação transcendental, a autoajuda, tradições espirituais e a medicina alternativa, o fortalecimento da astrologia e, ainda, as primeiras empresas voltadas para consultoria psicológica marcaram o período. Na década de 1960, com o *boom* tecnológico e o alavancar de empresas, dá-se o surgimento do *coaching* no mundo dos negócios e o suíço Edgar Schein, professor do MIT Sloan School of Management e escritor na área de gestão de pessoas, cria o termo "cultura organizacional". Marques (2019) registra como Schein considerava a cultura corporativa, composta por três níveis fundamentais para o sucesso de qualquer empresa porque têm a capacidade de influenciar a maneira como um colaborador pensa e age diante de diferentes situações no trabalho:

> **Símbolos e comportamentos**: qualquer componente da cultura, visível por todos os colaboradores, tais como a vestimenta, linguagem e comportamentos.
> **Valores e normas**: todos os itens importantes que regem e norteiam uma organização e todas as regras de comportamento estabelecidas dentro do meio corporativo. Isso vale para as políticas e códigos de ética e conduta.
> **Pressuposto**s: componentes dificilmente reconhecidos no convívio diário, são todos os comportamentos inconscientes presentes na mente dos profissionais no ambiente de trabalho. Um exemplo são crenças e regras adquiridas ao entrar na organização, sem que ninguém mencione, aprendidas por meio da convivência e o famoso "tempo de casa". (MARQUES, 2019)

Segundo Reis (2014), um importante grupo surgido na década de 1960 foi o Esalen Institute, na Califórnia, fundado por Richard Price e Michael Murphy, que reuniu artistas, filósofos e psicólogos como John Whitmore, o escritor Aldous Huxley, o bioquímico Linus Pauling e o psicoterapeuta Fritz Perls (um dos desenvolvedores da terapia Gestalt).

> Todos eles ajudaram a formar o instituto e deram cursos. Workshops começaram a ser organizados em grande número, a fim de discutir questões relacionadas às experiências vividas naquele momento. O instituto formou grupos com o objetivo explícito de discutir as atuações nas reuniões do Esalen e como o comportamento de cada indivíduo afetava os outros e os de outros os afetavam. A ideia era estabelecer um processo de questionamento para entender reações e impactos entre as pessoas envolvidas. (REIS, 2014, p. 28)

Segundo Leni Wildflower, autora do livro *The hidden history of coaching* (2012), esses encontros foram revolucionários. Davam ênfase ao silêncio, que se seguia a cada uma das falas dos participantes, desencorajando brigas e confrontações, numa prática que poderia e deveria ser adotada na vida familiar e em ambientes de trabalho. Saber ouvir é, também, um dos pilares do *coaching*. Muitas outras ideias, como saúde mental e aumento do potencial humano foram desenvolvidas no Instituto Esalen desde a década de 1960. Todos os programas que surgiram, com maior ou menor impacto, ajudaram a disseminar o *coaching* ao redor do mundo, primeiro em países de língua inglesa e, em seguida, em países de língua alemã. (REIS, 2014, p. 28)

Na década de 1980, com o avanço tecnológico, empresas começam a oferecer treinamentos de *coaching* individual e empresarial nos Estados Unidos. Sir John Whitmore, após estudar e trabalhar com Tim Gallwey, utilizou a mesma abordagem de performance no Reino Unido e desenvolveu um modelo que seria utilizado no mundo inteiro. (COOK, 2009 *apud* REIS, 2014)

> O modelo desenvolvido por Thomas Leonard foi direcionado ao coach para melhorar a técnica no treinamento com outras pessoas. Werner Erhard, que treinava tênis com Gallwey, iniciou em 1971 o Erhard Seminars Training (EST), um programa que pretendia desenvolver habilidades de mudanças na vida. O treinamento durava duas semanas e incentivava as pessoas a se desligarem de seus padrões antigos e a encontrar maneiras de alcançar satisfação, e não apenas como procurá-la. O objetivo era viver o momento presente. Através dos ESTs, realizados entre 1971 e 1985, Erhard reuniu pessoas de interesses semelhantes, que participaram nessa intercessão de disciplinas e ciências que é o *coaching*. (REIS, 2014, p. 27)

Na década de 1990, o *coaching* abandonou parcialmente as salas empresariais e migrou para a vida privada, oferecendo soluções para relacionamentos, famílias e sociedade. Hoje, a técnica do *coaching* já está consagrada, tendo sido a Psicologia Cognitiva, a Psicologia Comportamental, a Psicologia Positiva, as Ciências Organizacionais e a Neurociência, além de conceitos da Filosofia da Educação e de Administração, as principais áreas que agregaram conhecimento à prática, onde encontrou bases metodológicas e uma área de mercado na qual pudesse atuar.

O *coaching* passou a utilizar a psicologia de modo interativo, sem se prender a modelos clínicos, voltado aos interesses imediatos do cliente. Foca no futuro de qualquer pessoa (*coachee*), em qualquer situação, sem presumir que o indivíduo tenha algum problema. (REIS, 2014, p. 27) O *coaching* não possui caráter clínico, seus procedimentos são voltados para o presente e futuro, na busca de encontrar meios de alcançar objetivos específicos, ao mesmo tempo desenvolver novas habilidades para enfrentar os desafios em seu meio de convivência social e/ou profissional. Hoje, estudiosos trabalham ativamente para definir-lhe padrões e limites consistentes. Entre as várias sociedades profissionais que buscam moldar esses padrões, a International Coach Federation (ICF) define a prática de *coaching* como "parceria com clientes em um processo instigante e criativo que os inspira a maximizar seu potencial pessoal e profissional." (CRUZ; ROSEMOND, 2017, p. 91)

Reis (2014) destaca três metodologias educacionais que costumam ser confundidas por possuírem a mesma finalidade, de auxiliar pessoas a conseguirem superar suas limitações e alcançarem os seus objetivos. Entretanto, as três possuem características e abordagens completamente diferentes. São elas a Consultoria, o *Mentoring* e o *Coaching*.

Iniciada no final do século XIX, a Consultoria se estabeleceu a partir da Revolução Industrial, período em que houve a especialização de várias profissões e disciplinas, entre elas a Psicologia. Inicialmente contratados por organizações que passavam por problemas internos, os profissionais de consultoria aos poucos se estabeleceram em firmas independentes (BROCK, 2008). A consultoria aponta direções a serem tomadas, soluções e recomendações. Se encaixa em papéis colaborativos e de expertise, focados no desenvolvimento organizacional. Suas funções às vezes se sobrepõem às do *coaching*. O papel principal do *coach* é o de fazer as perguntas com o propósito de conseguir, do próprio cliente, o caminho a ser tomado no alcance de objetivos e aprendizado, sem intervenção. O *coach* apresenta ferramentas para que o *coachee*

se desenvolva por si só, sem a necessidade de se especializar na área do cliente. Já o *Mentoring*, é focado no aprendizado a partir da transferência de conhecimento de uma pessoa mais experiente para uma menos experiente, como um guia de desenvolvimento e aconselhamento de carreira.

O *coaching*, por sua vez, é um processo com começo, meio e fim, definido entre o *coach* (profissional que conduz o processo) e o *coachee* (cliente). O papel do *coach* é o de apoiar o *coachee* na busca por respostas para a concretização de metas e objetivos e, principalmente, no alcance de resultados positivos. Sua proposta é levar o cliente a sair do seu estado atual para um estado desejado em um curto espaço de tempo. Foi na década de 1980 que a técnica se tornou independente de suas disciplinas-bases, quando começam as pesquisas doutorais sobre o *coaching* e suas vantagens em universidades americanas.

> O *Coaching* individual foi praticado nos anos 1980 em portas fechadas, na forma de aconselhando no ambiente de trabalho focado em problemas, pessoas afetando os negócios como um todo, e estava disponível apenas para executivos. O movimento do coaching em nível administrativo intermediário ofereceu sua grande oportunidade de crescimento inicial. Aqueles que trabalhavam no desenvolvimento de organizações e consultoria administrativa estavam também bem posicionados para expandir seus esforços. (BROCK, 2014)

Em 1995, havia 8 programas de treinamento específicos para *coaching* nos Estados Unidos. Quase 10 anos depois, em 2004, aumentou para 164 programas diferentes (BROCK, 2014). Associações foram criadas, livros publicados e dezenas de conferências realizadas.

No século XXI[5] encontramos o aprimoramento da abordagem do *coaching* baseado em evidências.

> Especialistas consideram o ano 2000 como o *tipping point* (ponto crítico) da emergência do coaching, quando o processo alcançou o seu maior potencial de "contaminação" da primeira onda de modelos e processos de aplicação, em que empresas e profissionais disponibilizariam seus novos serviços e melhorariam as ideias iniciais. (REIS, 2014, p.29)

A partir daí houve outra curva de inovação. Era preciso estabelecer um padrão científico, desenvolvido por meio de pesquisas acadêmicas que garantisse a qualidade do *coaching*

[5] O *coaching* baseado em evidências é um tópico desenvolvido pelos autores Anthony Grant e Dianne Stober no livro *Evidence Based Coaching Handbook* (2006).

baseado em evidências. O *coaching* se estabiliza academicamente na década de 2010, "prevendo uma nova curva, iniciada em 2005, cujo ponto crítico deverá acontecer em 2020." (REIS, 2014, p. 29)

2.1 *Coaching* educacional

A abordagem do *coaching* como parte integral do desenvolvimento humano segue, portanto, além do meio organizacional, com novas metodologias e técnicas que poderão conviver ou eclipsar as atuais. Aos profissionais do *coaching*, segundo Baker; Bettinger (2014), "cabe a sua manutenção como uma rede social aberta a discussões e à diversidade de ideias, promovendo mudanças, ou, então, se estabelecer como um modelo fechado, o que parece pouco provável". Observam ainda que na virada para o século XXI, apesar do aumento substancial nas taxas de inclusão e frequência universitária nos Estados Unidos, a taxa de conclusão final do curso superior não acompanhou o ritmo.

Diante desta situação, pesquisadores realizaram uma avaliação aleatória para testar a eficácia do *coaching* individualizado a estudantes, para auxílio na sua persistência e permanência nos cursos universitários. Os programas tradicionais de aconselhamento, que procuram aumentar as taxas de conclusão de curso, costumam ficar sobrecarregados no apoio a todos os alunos. Mentores universitários, para aconselhamento individualizado e para comunidades de aprendizagem complementam os programas tradicionais, e ajudam a desenvolver e aprimorar habilidades para os estudantes se integrarem à comunidade do *campus* universitário. Um dos objetivos de um mentor é o de ajudar academicamente um estudante, aconselhando-o sobre como adquirir melhores condições de estudo e como identificar recursos acadêmicos adicionais na sua instituição.

2.2 O *Coaching* como prática no desenvolvimento dos estudantes universitários

Estudantes universitários podem sentir dificuldade em alcançar o diploma de graduação, segundo Baker; Bettinger (2014) por não terem acesso a informações sobre os requisitos do curso ou da graduação; por suas habilidades acadêmicas serem diminutas; por suas habilidades não acadêmicas serem insuficientes, como gerenciamento de tempo; ou, por não se sentirem integrados à comunidade universitária.

> A partir de 2014, o InsideTrack foi o maior fornecedor de coaching individual entre estudantes nos Estados Unidos. Desde o ano 2000, treinadores profissionalmente treinados do InsideTrack trabalharam em instituições pós-secundárias de dois e quatro anos, incluindo faculdades e universidades públicas, privadas e proprietárias, reunindo mais de 250 mil estudantes em todo o país. (BAKER; BETTINGER, 2014)

Com a finalidade de testar a eficácia do *coaching* individualizado, as universidades primeiro determinaram os critérios, definiram o número de alunos e forneceram uma lista à InsideTrack de possíveis nomes. Cada curso ou faculdade determinou os critérios de inclusão e o tamanho da amostra. Enquanto a maioria focou em uma amostra representativa de novos participantes, outras designaram estudantes em tempo integral ou de meio período. O InsideTrack dividiu aleatoriamente os alunos em dois grupos e solicitou que as universidades escolhessem quais dos dois grupos receberiam serviços de aconselhamento e treinamento. Também os selecionou cuidadosamente e os preparou para trabalharem com alunos na identificação de estratégias ao sucesso.

> Os treinadores do InsideTrack trabalharam com os alunos ao longo de dois semestres, contatando-os regularmente por telefone, e-mail, mensagens de texto e sites de redes sociais. As sessões de *coaching* consistiram em uma mistura de informações gerais e detalhes específicos da instituição, como requisitos e currículos do curso. (BAKER; BETTINGER, 2014)

Tendo como meta o sucesso dos alunos, os *coaches* usaram as informações fornecidas pela universidade para individualizar as sessões com conteúdo oportuno relativo aos cursos específicos. As sessões incluíram auxílio aos alunos para organizarem uma visão clara de seus objetivos, orientação para conectarem suas atividades diárias a metas de longo prazo, e apoio na construção de habilidades como gerenciamento de tempo, autodefesa e prática de estudo.

Enquanto os grupos diferiam no acesso às sessões de *coaching* individualizadas, todos os outros serviços, como o apoio de conselheiros acadêmicos e o acesso à tutoria no *campus* continuavam disponíveis para ambos os grupos de alunos. Os pesquisadores mediram as taxas de retenção universitária após 6, 12, 18 e 24 meses para todos os alunos, e as taxas de graduação para os alunos cujos dados de conclusão de graduação estavam disponíveis.

Como resultado, os alunos aleatoriamente designados a um treinador estiveram mais propensos a persistir na universidade enquanto recebiam a prática de *coaching* e a frequentar a universidade um ano após o término da experiência. Seis meses após o início do programa, houve um aumento de 9% na retenção de alunos. Os resultados persistiram mesmo depois que

os alunos não tiveram mais contato com seus treinadores. Após 18 meses, 32,9% dos alunos do grupo treinado permaneceram na escola, 15% a mais do que tradicionalmente. Estes resultados, segundo Baker; Bettinger (2014) indicam que o contato regular com um conselheiro universitário pode ter efeitos duradouros mesmo após o término do treinamento. O programa de *coaching* do InsideTrack também se mostrou mais eficaz para aumentar a retenção e a graduação dos alunos do que as estratégias adotadas pelas universidades para aumento da renda com auxílio financeiro externo.

Se faz cada vez mais necessária, por parte das instituições, a documentação dos seus processos de planejamento e avaliação, a fim de comprovar que suas práticas e recursos proporcionam uma experiência educacional de qualidade. E as escolas de educação continuada e profissional, fora dos modelos tradicionais, têm a oportunidade de servir como exemplos de planejamento para o aprimoramento da eficácia institucional. À medida que a instituição muda o enfoque para uma nova estrutura organizacional, o potencial do *coaching* pode enriquecer no avanço da educação superior como uma comunidade de ensino e aprendizagem.

> O termo *coach* (e formas relacionadas, como coaching) tornou-se tão amplamente divulgado que, sofre de estereótipos talvez injustos no campo do treinamento e em vários âmbitos organizacionais. No contexto da educação superior, no entanto, o conceito de coaching começa a tomar forma servindo como metáfora, modelo e conjunto de práticas que aprimoram os campos inter-relacionados do desenvolvimento profissional, docente e organizacional. (CRUZ; ROSEMOND, 2017)

A retenção de estudantes universitários há muito tem sido foco de pesquisa, assim como a relação entre as características estudantis e institucionais e as taxas de graduação. Uma das barreiras encontradas na literatura acadêmica que pode contribuir para reduzir as taxas de graduação, por exemplo, é o direcionamento à pesquisa para avaliação dos impedimentos financeiros a incentivos aos alunos, identificando os efeitos da ajuda financeira adicional na persistência dos alunos durante o período de graduação.

Outra linha de estudo emergente vem da pesquisa em economia comportamental. Os estudantes enfrentam uma complexidade de processos e informações sobre os quais precisam tomar decisões, assinalam Baker; Bettinger (2011, p. 5), e um dos objetivos do treinamento em economia comportamental é motivar os alunos a concluir tarefas. No caso do ensino superior, presume-se que os requisitos do curso deixem os alunos suficientemente motivados, sem

necessidade de estímulos externos. Os índices de término de graduação mostram, entretanto, que essa suposição pode não ser verdadeira. Baker; Bettinger (2011) mencionam outras pesquisas, que enfocam os sentimentos de separação e exclusão dos alunos, e como esses sentimentos podem contribuir para o aumento da taxa de abandono. O *coaching* estudantil pode ser uma alternativa para as universidades atingirem estudantes parcialmente desligados, identificando maneiras de diminuir-lhes os sentimentos de separação, entre outras intervenções relacionadas.

Baker; Bettinger (2011, p. 6) assinalam que muitos estudantes de faculdades comunitárias têm pouco conhecimento dos requisitos do curso e um aconselhamento estruturado é vantajoso. São estudantes universitários com pouco *know-how* (de baixa classe socioeconômica) e em muitos casos, não sabem que precisam de ajuda, não tomam iniciativa de procurar, ou não sabem o que precisam fazer. Além disso, como já mencionado, os programas tradicionais de aconselhamento universitário são incapazes de fornecer apoio a todos os alunos.

A implementação deste tipo de treinamento consolidou a importância do trabalho realizado pelos *Coaching Talent Leader* (CTL). No desenvolvimento educacional, o ato de ensinar e a aprendizagem não ocorrem no vácuo. Além dos estudantes, os funcionários e as equipes de professores funcionam como parte de um órgão disciplinar de uma instituição; ambos são contextos críticos que influenciam o papel do ensino no trabalho da faculdade. "O termo desenvolvimento profissional engloba perspectiva mais ampla e enfatiza que os professores são profissionais acadêmicos, cujas responsabilidades incluem pesquisa, educação continuada, serviço disciplinar e cidadania universitária." (CRUZ; ROSEMOND, 2017).

2.3 Apoio ao desenvolvimento profissional do corpo docente

Embora o surgimento desta prática de *coaching* educacional costume ser demarcado a partir da década de 1960, quando o primeiro centro de ensino e aprendizagem foi inaugurado na Universidade de Michingan, o desenvolvimento de liderança acadêmica é, em muitos aspectos, um campo de estudo pouco explorado. Os primeiros profissionais concentravam-se em fazer a ponte entre o que acontecia na sala de aula e as descobertas cada vez mais dinâmicas, com novos *insights* e práticas, sobre o aprendizado do aluno.

> Até certo ponto, o líder como metáfora do coach funciona de maneira similar tanto na área empresarial como na acadêmica. O "coach" atua como o líder principal de seu "time", participando de atividades com temas esportivos como “aquecimentos” e comemorando vitórias no “campo”. Abrange um determinado estilo de abordagem de liderança, em que o líder de sucesso emula o modelo atlético, enfatizando o desenvolvimento do “Jogadores” ou funcionários, vendo o trabalho da organização em grande parte através de um quadro de recursos. (CRUZ; ROSEMOND, 2017).

Esta configuração demonstrou benefícios no local de trabalho, incluindo o aumento da colaboração interna e a retenção de funcionários. Ao longo do tempo, as universidades nos Estados Unidos têm experimentado diferentes modelos programáticos e do mesmo modo, no âmbito dos diretores e reitores, o desenvolvimento de liderança tem ampliado cada vez mais seu alcance na hierarquia. Segundo Cruz; Rosemond (2017, p. 85), “Algumas universidades enfatizam a orientação individual, que pode ser combinada com estratégias como o trabalho de sombra, especialmente para cargos de nível sênior.” Passou-se a dar maior atenção às necessidades das cadeiras para o desenvolvimento profissional, incluindo treinamento nas áreas de planejamento estratégico, gestão orçamentária e desenvolvimento de pessoal – habilidades que muitas vezes não eram ensinadas como parte dos modelos para treinamento.

Quadro 1 - Modelos de treinamento para departamentos

Tipo	*Atributos*	*Exemplo(s)*	*Observações*
Orientações/*workshops*	Realizada antes do início do ano letivo; programação variada.	University of Michigan	Combina oficinas interativas; Perguntas e respostas com líderes institucionais; sessões informativas; e painéis de discussão
Grupos de estudo	Formato semelhante a outras comunidades de aprendizagem do corpo docente; aprendizagem *peer-to-peer*; semestre ou ano de duração; semestral ou ao longo do ano.	Miami University (Ohio)	Número limitado de alunos (6); liderado por um monitor experiente
Seminários	Oferecidos durante o verão; conteúdo específico da disciplina fornecido pelo corpo docente da disciplina.	Council of Colleges of Art & Sciences Seminar for Department Chairs; AACSB Department Chairs Seminar.	Realizados em vários sites; ministrados por professores experientes em disciplinas relevantes.
Institutos	Cursos livres baseados em um um programa	The Chair Academy (Mesa, AZ)	Organização nacional sem fins lucrativos começou com foco no

	intenivo de curta duração.		desenvolvimento de liderança de faculdades comunitárias.

Fonte: CRUZ; ROSEMOND (2017, p. 85)

As universidades criaram grupos de liderança para transmitir habilidades e perspectivas a professores e funcionários que desejassem posições de liderança, criando assim um caminho para preenchimento das funções no futuro. Sob o ponto de vista de um jogo de futebol, em termos de treinamento atlético, esses programas podem aumentar a força do banco de jogadores de uma instituição.

Apesar de ainda hoje não haver um único modelo para a estrutura de um grupo acadêmico de liderança, Cruz; Rosemond (2017, p. 86) assinalam que uma meta-análise de 10 academias de liderança acadêmica revelaram que os modelos mais comuns eram programas de um ano que incluíam de 8 a 15 professores, funcionários e administradores que foram selecionados competitivamente ou nomeados. Um número menor de instituições tem desenvolvido viagens de liderança acadêmica, nas quais líderes atuais ou aspirantes se envolvem diretamente com a comunidade, ou outros ambientes estratégicos da área ao redor da instituição. Os modelos de viagens de liderança variam, mas a maioria é incentivada a desenvolver perspectivas de liderança mais amplas ao mesmo tempo em que reforça as relações institucionais com as partes interessadas da comunidade.

O modelo de *coaching* afirmou-se, salientam Cruz; Rosemond (2017), como um possível método pedagógico no desenvolvimento de liderança acadêmica. Cria caminhos formais para a posse e/ou promoção ou integração de metas pessoais e profissionais, e aumentou o interesse no desenvolvimento de habilidades relacionadas ao *coaching* para líderes acadêmicos, incluindo técnicas como audição focada e entrevista motivacional, frequentemente utilizadas por professores em algumas disciplinas.

> A relação entre programas de desenvolvimento profissional nas empresas, e o desenvolvimento na área educacional permanece ambíguo e, por vezes, contestado. Como mencionado, historicamente, os Centros de Ensino e aprendizagem (CTLs) concentraram seus esforços no apoio à transformação do ensino por indivíduos ou pequenos grupos de Faculdade. Dito isto, enquanto o foco pode ser diferente (ensino x liderança), os dois compartilham vários formatos em comum. Muitos CTLs incluem workshops, aprendizagem peer-to-peer comunidades e, especialmente, consultas individuais. Do mesmo modo, os métodos de liderança de coaching estão se tornando

> mais prevalentes, e os CTLs os consideram úteis para treinar professores. (CRUZ; ROSEMOND, 2017, p. 90)

Os professores podem ser considerados, como sugerem Cruz; Rosemond (2017, p. 90) os treinadores de times e equipes atléticas, conhecidos por sua dedicação na preparação dos jogadores; capacitando seus alunos/atletas para os desafios do mundo dos esportes profissionais. O ciclo de *coaching* enfatiza um contato interativo no qual metas individuais são definidas, progresso monitorado e, em seguida, novas metas estabelecidas. Em um ambiente acadêmico, o *coaching* alarga a gama de proposições para atividades e funções, desta feita, destinadas a orientar alunos, funcionários e corpo docente. O *coaching* aí difere do aconselhamento, com os objetivos adaptados ao contexto do indivíduo, sem estar relacionado a requisitos rígidos ou formais.

> Ao invés de verificar o progresso de um aluno em uma lista de verificação de graduação, por exemplo, um treinador trabalharia com um aluno para estabelecer metas além da graduação e trabalhe com ele em um plano de longo prazo para alcançar esses objetivos. Isto difere da orientação, na medida em que o papel do treinador é muitas vezes mais limitado e dependente de papel ou contexto. (CRUZ; ROSEMOND, 2017, p. 92)

Enquanto um docente pode ter o mesmo mentor durante toda a sua carreira profissional, um *coach* pode trabalhar como um colega em uma base de mais curto prazo para identificar e alcançar objetivos específicos. A técnica de *coaching* também difere do patrocínio, quando um docente ou grupo (departamento) promove abertamente a participação de um colega, recomendando-o a participar de uma conferência ou a atuar em um comitê, por exemplo. Um *coach* pode também fornecer tais recomendações, mas seus conselhos não costumam ser embasados em qualquer endosso explícito ou implícito.

Cruz; Rosemond (2017, p. 92) mencionam o *coaching cycle* que também tem sido frequentemente adotado no contexto do desenvolvimento educacional. O processo de consulta é semelhante, com sessões de escuta profunda, articulação de objetivos pessoais e profissionais, seguidas de sessões de acompanhamento relacionadas ao monitoramento e responsabilização. O "ciclo de *coaching*" engloba os principais conjuntos de habilidades, incluindo escuta, o cultivo do *rapport,* a prática reflexiva e o equilíbrio do discurso. Há vários modelos para os quais o *coaching* e o ciclo de *coaching* podem ser incorporados em programas de desenvolvimento educacional. (Quadro 2).

Quadro 2 - Modelos de *coaching* no desenvolvimento educacional

Tipo	*Descrição*	*Duração*
Consultoria de *Coaching*	Sessões individuais de *coaching* com um desenvolvedor educacional	Variável, com diversas sessões ao longo do tempo.
Treinamento em grupo	Pequenos grupos de trabalho que desenvolvem e aprimoram práticas docentes.	Os programas formais que costumam ser ofertados durante o período letivo.
Ciclo de c*oaching*	Grupos de professores que trabalham em conjunto com um *coach* designado para buscar o desenvolvimento profissional.	Os programas formais que costumam ser ofertados durante o período letivo.

Fonte: CRUZ; ROSEMOND (2017, p. 93)

Pesquisadores da área do *coaching* educacional têm dado atenção crescente ao papel dos chamados fatores não cognitivos que influenciam os resultados da aprendizagem. Cruz; Rosemond (2017, p. 93) consideram "não cognitivo" o termo genérico para vários atributos ou traços extraídos da pesquisa em psicologia positiva, como perseverança; motivação; mentalidade; e autocontrole. Em vários estudos de referência, esses fatores comprovaram ser mais preditores do sucesso dos alunos do que medidas convencionais como pontuações ou notas nos testes. Se essas características podem ou não ser ensinadas, as autoras revelam que permanece um assunto controverso, mas vários estudos sugerem que o *coaching* é um meio eficaz para cultivar essas formas de abordagem para novas experiências na área acadêmica, particularmente destinadas a populações de estudantes em situação de risco ou sub-atendidas.

Até recentemente, no entanto, como Cruz; Rosemond (2017, p. 95) salientam, há oportunidades limitadas de introspecção pelos treinadores para si mesmos. Do mesmo modo que o corpo docente, os treinadores são suscetíveis a fatores como alto estresse, equilíbrio trabalho/vida e exaustão emocional, que contribuem para altas taxas de Síndrome de Burnout.

No desenvolvimento organizacional, o objetivo principal deve ser o de criar uma comunidade de aprendizado, não apenas para os estudantes, mas para todas as partes envolvidas da instituição educacional. Um padrão nos CTLs que deve existir na maioria das universidades modernas é a importância de reter e motivar a qualificação na faculdade, dimensão que o

coaching aborda diretamente. A cultura gerencial e de desenvolvimento compartilha o objetivo de aumentar práticas inclusivas e as práticas de *coaching* tiveram sucesso com populações sub-representadas de estudantes.

> Muitos pesquisadores notaram a escassez dessas populações na liderança acadêmica; talvez o cultivo de uma cultura de coaching possa trabalhar para superar essas barreiras históricas. À primeira vista, parece que a cultura de negociação (também chamada cultura política por outros teóricos) tem o mínimo em comum com a cultura do desenvolvimento. Parecem ser diametralmente opostos, com a primeira enfatizando o confronto e, a última, a colaboração. (CRUZ; ROSEMOND, 2017, p. 32)

À medida que as instituições acadêmicas começam a trocar seus estilos de liderança tradicionais, de cima para baixo, por aqueles que focam o coletivo e a colaboração entre os indivíduos envolvidos, o resultado é a consequente necessidade de se garantir que um *campus* os acolha com o devido treinamento para servirem de forma eficaz. O desafio é que, redefinindo e expandindo os papéis que os líderes desempenham, também deve ser redefinindo o conceito de liderança. Em uma cultura de *coaching*, o desenvolvimento profissional torna-se uma parte sustentada, ou generativa, de como a universidade faz negócios, permeando aprendizado, ensino, pesquisa, serviço e administração.

3. Procedimentos metodológicos

A evolução tecnológica acelerada trouxe como novo modelo de comunicação uma grande rede virtual que nos conecta, rompendo fronteiras, aproximando os indivíduos em qualquer lugar do mundo. (Levy, 1999) Ampliam-se informações e o conhecimento, evoluem nossas funções cognitivas, e através do compartilhamento de informação com os diversos indivíduos inseridos nesta sociedade digital, o aprendizado torna-se mais rico e multifacetado. Desenvolvemos nossa inteligência coletiva no mundo pós-moderno. Também no mundo globalizado, surgem novas tendências econômicas, sociais, demográficas e tecnológicas, e seu impacto na Educação, "com a mudança havida no financiamento da educação superior, na qual progressivamente a educação privada assumiu um proeminente papel, com o crescimento do número de instituições lucrativas, ademais das instituções filantrópicas, em todo o mundo." (CHIZZOTTI, 2014, p. 6).

O novo modelo de sociedade, a "supermodernidade", segundo Augé (1994), a "modernidade tardia" ou "pós-modernidade", segundo Hall (2005), fruto da globalização, dos avanços tecnológicos e da Internet, revela disparidades sociais e impulsiona mudanças na sociedade que passa a receber diversificadas informações, antes inacessíveis, e a refletir sobre elas, com um novo foco cognitivo, gerando novos conceitos sociais, economicos, e políticos. Surgem novas identidades culturais. Os indivíduos se comunicam em tempo real, em diferentes lugares. Augé (1994) destaca que a Internet e sua grande quantidade de conteúdo distribuída virtualmente é o símbolo da "supermodernidade", um novo modelo societário que surge para a história da humanidade.

Na Educação, com as escolas e universidades se dá o mesmo, e cada vez mais instituições de ensino fazem uso de tecnologias de comunicação, com novas formas de interação que facilitam a transmissão de conhecimento e diminuem a distância professor-aluno. A Educação à Distância (EAD) gerou novas metodologias, novos ambientes virtuais de aprendizagem, como destaca Mattar (2013). Os *blogs* possibilitam a reunião de uma vasta gama de conteúdos, vídeos e *streamings* que permitem o contato direto, mesmo a longas distâncias, em tempo real, entre professores e alunos, sem contar com os fóruns de discussão pública, onde se pergunta, pondera ou comenta qualquer tipo de assunto.

No contexto brasileiro, no início do ano 2000 a Internet era ainda considerada um sonho para a maioria dos brasileiros devido ao elevado preço dos computadores pessoais.

Consequentemente, era restrita a pequenos grupos de pessoas. Segundo Mattar (2013) somente a partir da *Web* 2.0 foram possíveis interfaces mais amigáveis e melhor interação entre os usuários, quando *sites* dedicados à exposição de imagens, músicas, filmes e vídeos, assim como as redes de relacionamento se popularizaram, sendo os próprios usuários capazes de utilizar ferramentas para produção, divulgação e consumo de seus próprios conteúdos.

Uma das modalidades já adotadas no Brasil que reúne estas características é o *m-learning* (*Mobile Learning*), que pode ser descrito como uma modalidade de ensino que por meio de redes sem fio, utiliza dispositivos móveis para facilitar: a transmissão de informações; o acesso a conteúdos; a interação entre alunos e professores; e a consulta e compartilhamento de materiais diversos em qualquer lugar e a qualquer momento. (CAUDILL, 2007; MOTIWALLA, 2007 *et all*.) A essas características pode-se acrescentar a convergência de várias mídias e funções em um aparelho único. (JENKINS, 2009). Além disso, telefones celulares, *smartphones* e *tablets* permitem portabilidade e mobilidade, atributos essenciais do *m-learning*.

O *m-learning* pode ser adotado desde a educação infantil até a educação superior (SHARPLES, 2000), bem como no ambiente corporativo (MOTIWALLA, 2007). Surge como uma possibilidade a ser explorada tanto pelo constante aumento da fabricação e vendas dos dispositivos móveis quanto pelo avanço das tecnologias que proporcionam intensa e constante conexão à Internet em qualquer lugar e no momento conveniente a alunos e professores. Para que se obtenha os melhores resultados com o uso do *m-learning*, todos os atores envolvidos (alunos, professores, equipes de suporte integradas e gestores educacionais) precisam estar munidos do conhecimento tecnológico, pedagógico e cultural necessários para a melhor utilização dessa modalidade. (TRAXLER, 2007)

A mobilidade trouxe ainda um novo conceito, o *seamless learning* (ao pé da letra), um aprendizado “sem costura”, mas seu sentido educacional está mais voltado para o aprendizado contínuo, sem interrupção. A ideia do *seamless learning* é de que o educador deve conhecer as ferramentas e orientar seus aprendizes para que façam proveito destas, sempre que sentirem necessidade. A questão da “costura” é justamente para que não exista em sala de aula uma hora

de dinâmica “costurada” alternada com 2 horas de teorias e “costurada” com mais 4 horas de treinamento à distância. Deixar sem costura é ter um pacote único, o do aprendizado contínuo.[6]

Há que se destacar também a singularidade do processo de avaliação do ensino no Brasil, diante dos aspectos socioeconômicos e geográficos que podem variar regionalmente, e que devem ser considerados. E a avaliação de instituições de ensino superior possibilita o desencadear de processos de auxílio sistematizados para correções e soluções de problemas. São processos que têm sido adotados no mundo inteiro, que devem gerar estímulo, servir de alavanca, servir à mudança e à transformação. Como dependem de julgamento de valor, envolve também questões de ética, além de conhecimento científico e técnico, têm consequências sociais e institucionais. Como a proposta das CPAs é a de auxilío, ressalta o sentido social vinculado ao grupo social envolvido e as responsabilidades do avaliador.

3.1 Comissão Própria de Avaliação

Qualquer modelo de avaliação deve ter como ponto de partida a realidade inserida no contexto. Cada instituição de ensino deve apresentar seu perfil e os indicadores são construídos através da comissão de avaliação, veículo de ampliação das possibilidades e capacitações humanas. A avaliação também precisa estar vinculada aos interesses e necessidades da comunidade ou grupo a que se destina, sobretudo, para que haja um retorno construtivo dos resultados. A experiência dos profissionais que aplicam a avaliação é outro aspecto relevante, por tratar-se de um processo interdisciplinar, que demanda maturidade, criatividade e discernimento. Através de uma perspectiva de orientação e ajuda, a avaliação busca a melhoria da instituição educacional como um todo, ampliando a qualidade do ensino mediante a análise dos resultados, projetos institucionais e educacionais a serem criados e/ou reformulando os já existentes que dependem de reformas.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) (Anexo 1), exige renovação periódica do sistema de avaliação de ensino para o credenciamento e reconhecimento dos cursos de nível superior, diferenciando-se deste modo da legislação anterior, em uma nova política de ensino. As instituições precisam atualizar-se, acompanhando a rápida demanda de conhecimento, capacitadas para investir na formação das novas gerações diante da

[6] http://www.scielo.br/scielo.php?script=sciarttext&pid=s1413-23112016000200279 e https://andragogiabrasil.com.br/seamless-learning/ Acesso em: 15/06/2019.

multiplicidade de profissões que as cercam. Devido às peculiaridades regionais brasileiras, da distribuição de renda diferenciada; da baixa escolaridade média da população; dos recursos limitados para o ensino superior e pesquisa científica; e das dificuldades de acesso e permanência de estudantes na universidade, são muitos os desafios ligados à educação superior.

Um país da dimensão como o nosso, sem dúvida apresenta diferenças regionais, assim como desigualdades sociais e, em questões de pessoal e ensino, se dá o mesmo, conforme alerta Gatti (1999). Algumas instituições se destacam pela qualidade, mas o fato é que problemas existem, como a estagnação em currículos e programas e/ou na formação do corpo docente. E poucas são as instituições que mantêm uma política continuada, conectadas com as transformações pelas quais passa a sociedade. Como instituições de saber, têm como missão abrir novos horizontes a todos os envolvidos, no *campus* ou fora dele, nos arredores, abrindo-se a alguma comunidade próxima, exercendo ali seu lugar de inserção geográfica. Faz-se então necessário que a instituição tenha definida sua vocação, sua identidade e objetivos socialmente relevantes que devem ser moldados através de conversas e discussões coletivas envolvendo professores, alunos e a comunidade pertinente em geral.

O ingresso e a permanência na educação superior deve ser acessível a todos sem discriminação de raça, sexo, idioma, religião, condições econômicas, culturais e sociais, ou incapacidades físicas. Depende apenas do esforço e determinação pessoal do indivíduo em integrar a universidade.

> A definição de um projeto para a educação superior deve entender esta como bem público, destinada a todos indistintamente, inserida no campo dos direitos sociais básicos, tratada como prioridade da sociedade brasileira, sendo que a universidade deve ser a expressão de uma sociedade democrática e multicultural, em que se cultiva a liberdade, a solidariedade e o respeito às diferenças. (SPELLER, 2014, pg. 19)

Segundo Speller (2014) o desenvolvimento de uma região diretamente ligado aos investimentos locais e ao incentivo à educação, principalmente superior, pode, adequando-se à realidade local, implementar desenvolvimento graças ao aumento da demanda de docentes, técnicos e discentes no local, assim como no incentivo de profissionais para novas frentes de trabalho, dentro e fora do *campus* universitário.

> Outro fator que deve ser assinalado é o da migração, por vezes em caráter definitivo, de estudantes egressos do ensino médio, sem opções de educação superior em sua região. A região abandonada perde a oportunidade de fixar profissionais qualificados

> e os estudantes sem condições financeiras de migrar para regiões mais propícias perdem a oportunidade de se qualificarem. (SPELLER, 2014, p. 20)

Speller (2014) considera a criação da Comissão Própria de Avaliação como um marco para a estruturação das dimensões avaliativas a partir da realidade institucional, e uma reavaliação não apenas da Instituição, mas, sobretudo, do entorno em que a mesma se localiza. Norteando-se nos documentos básicos oferecidos pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), a CPA conduz o processo avaliativo construindo, junto com a comunidade, os referenciais necessários para a sua autoavaliação.

O INEP é uma autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação cuja missão é subsidiar a formulação de políticas educacionais dos diferentes níveis de governo com o intuito de contribuir para o desenvolvimento econômico e social do país. O INEP foi criado no dia 13 de janeiro de 1937 e consolidado em 1938 pelo Decreto-Lei nº 580, que apregoava caber ao INEP

> [...] organizar a documentação relativa à história e ao estado atual das doutrinas e técnicas pedagógicas; manter intercâmbio com instituições do País e do estrangeiro; promover inquéritos e pesquisas; prestar assistência técnica aos serviços estaduais, municipais e particulares de educação, ministrando-lhes, mediante consulta ou independentemente dela, esclarecimentos e soluções sobre problemas pedagógicos; divulgar os seus trabalhos. (http://inep.gov.br/historia)

Também cabia ao INEP participar da orientação e seleção profissional dos funcionários públicos da União. Entre as principais iniciativas do INEP podemos citar: Censo Escolar; Encceja; Enem; Ideb; Prova Brasil; Saeb; Enade; e o Sinaes. Criado no dia 14 de abril de 2004, pela Lei n° 10.861, o Sinaes se subdivide em três atividades, que são a avaliação das instituições, dos cursos e do desempenho dos estudantes. Gravita em torno dos eixos do ensino, da pesquisa, da extensão, da responsabilidade social, do desempenho dos alunos, da gestão da instituição, do corpo docente e as instalações. Segundo a página institucional do INEP, entre os objetivos da avaliação estão a melhoria no mérito e no valor das instituições, com seus cursos e programas; nas dimensões de ensino, pesquisa, extensão, gestão e formação; no aprimorar a qualidade da educação superior; na orientação para expansão da oferta; além de estimular a responsabilidade social das Instituições de Ensino Superior, respeitando a identidade institucional e a autonomia de cada organização.

> O Sinaes possui uma série de instrumentos complementares como a autoavaliação, avaliação externa, Enade, Avaliação dos cursos de graduação e instrumentos de informação como o censo e o cadastro. A integração dos instrumentos permite que sejam atribuídos alguns conceitos, ordenados numa escala com cinco níveis, a cada uma das dimensões e ao conjunto das dimensões avaliadas. O Ministério da Educação torna público e disponível o resultado da avaliação das instituições de ensino superior e de seus cursos. (http://inep.gov.br/sinaes)

Os resultados das avaliações possibilitam aos órgãos governamentais traçar um panorama de qualidade dos cursos e instituições de ensino superior no País. Podem assim auxiliar e orientar com vistas à criação de políticas públicas destinadas à eficácia institucional, à efetividade acadêmica e social, pelos estudantes, pais de alunos, instituições acadêmicas e público em geral, esclarecendo e estimulando suas decisões quanto a determinados cursos e/ou instituições. No caso de algum curso apresentar resultado insatisfatório, será sugerida a adoção de procedimentos e ações com indicadores, prazos e métodos para sua reformulação.

> Os processos de avaliação passam a desempenhar papel social, de acordo com as parcerias emergentes dessas instituições, através processos avaliativos específicos, periódicos ou continuados, que tenham credibilidade social ampla e não só internamente à instituição. (GATTI, 1999, pg. 152)

Ao ser avaliada a instituição como um todo, Gatti (1999) considera que também se inclui nesta avaliação a integração participativa, um dos aspectos que se busca estimular. A elaboração do relatório de autoavaliação institucional deve ser aplicado a alunos, professores e funcionários, levando-se em conta que uma das responsabilidades da CPA é a de incentivar a participação de todos os envolvidos para garantir resultados mais precisos. Afinal, a atualização e reformulação dos cursos e outras atividades só podem ter sucesso graças a um corpo docente qualificado; a uma administração participativa; a uma infraestrutura adequada ao atendimento de necessidades básicas; e o bom funcionamento dos cursos e atendimento aos alunos, como no caso de bibliotecas e laboratórios. O processo de autoavaliação possibilita às próprias instituições a capacidade de reconhecimento de seus próprios problemas, e de mobilizar os indivíduos envolvidos na busca coletiva de soluções, sem necessidade de um alerta externo.

Além da autoavaliação, como cada instituição também passa por uma avaliação externa, com visitas periódicas de especialistas, são orientadas a manter seu portfólio em dia, só precisando atualizá-lo com o correr do tempo.

> Manter seu portfólio em dia (a fotografia institucional), tanto do ponto de vista do projeto pedagógico, dos projetos e planos institucionais, de cadastro de professores, de currículos de professores, de ementas, de bibliografias, etc., não só é importante ante o acompanhamento externo mas, sobretudo, deve ser importante para a própria instituição, seus dirigentes, professores, alunos, funcionários, que, com estas "fotografias" e suas interpretações, poderão acompanhar a dinâmica da instituição onde trabalham, estudam, as boas qualidades e os problemas, criando uma cultura de busca de soluções. (GATTI, 1999, p. 154)

A avaliação transforma-se em um processo que, pela sua concepção e forma de execução, contribui para o aperfeiçoamento continuado das instituições. Trata-se de um processo vivo e ativo, de serviço essencialmente pedagógico, sem cunho punitivo, mas orientador. Segundo Gatti (1999, p. 155), a metodologia da avaliação interna pode ser estabelecida pela própria instituição, para estudo do conjunto da organização e suas formas de gestão, ou dedicar-se sucessivamente a áreas ou conjuntos de departamentos equivalentes, incorporando no processo órgãos complementares e setores relacionados.

Uma das competências da CPA é elaborar o relatório de autoavaliação institucional com base nas 10 dimensões que constam no SINAES, a saber:

1. Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional;
2. Política para o ensino, pesquisa, pós-graduação e extensão;
3. Responsabilidade social da instituição;
4. Comunicação com a sociedade;
5. Políticas de pessoal, carreiras do corpo docente e do corpo técnico-administrativo;
6. Organização e gestão da instituição;
7. Infra-estrutura física;
8. Planejamento e avaliação;
9. Políticas de atendimento aos estudantes e egressos;
10. Sustentabilidade financeira.

3.2 Procedimentos metodológicos

Este tópico do trabalho dedica-se à descrição dos procedimentos metodológicos utilizados para a presente pesquisa. Serão apresentadas as características do estudo, os participantes, o instrumento de pesquisa aplicado e os procedimentos de coleta e de análise de dados utilizados.

A pesquisa em questão foi classificada como descritiva que, segundo Gil (2010, p. 27), "tem como objetivo descrever as características de uma população, um fenômeno ou experiência para o estudo realizado". A abordagem escolhida para este estudo, quantitativa, trabalha como uma classificação do método científico que utiliza diferentes técnicas estatísticas para quantificar opiniões e informações para um determinado estudo, realizada para compreender e enfatizar as informações que se possam mensurar sobre as experiências humanas.

Neste tipo de pesquisa, os meios de coleta de dados são estruturados através de questionários de múltipla escolha, de entrevistas individuais entre outros recursos que apresentam perguntas claras e objetivas. A coleta dos dados deve ser aplicada com rigor, com vistas à obtenção da confiabilidade necessária para resultados precisos. A aplicação desta presente pesquisa foi realizada por meio da CPA da UNIGRANRIO que apoiou e deu suporte à coleta de dados.

Fonseca (2002) afirma que a pesquisa quantitativa se cerca de objetividade pois considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados numéricos brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. "A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever um fenômeno, as relações entre as suas variáveis e também para descrevê-las a partir da linguagem numérica." (FONSECA, 2002, p. 20). Reis (2008), por sua vez, afirma que "a pesquisa quantitativa é caracterizada pelo uso da quantificação na coleta e no tratamento das informações por meio de técnicas estatísticas". O recorte temporal da pesquisa é transversal, pois os dados foram coletados apenas uma vez no tempo.

O campo escolhido para realização da pesquisa foi uma instituição de ensino superior no Município de Duque de Caxias, a UNIGRANRIO (Universidade do Grande Rio Prof. José de Souza Herdy). Há mais de 45 anos esta instituição investe em ensino diferenciado, sem medir esforços para se manter atualizada e conectada às mudanças que acontecem no Brasil e no mundo. Sua prioridade é a busca pela excelência acadêmica, além da difusão do conhecimento a um número cada vez maior de estudantes, propiciando ao Estado do Rio de Janeiro mais oportunidades de desenvolvimento social e humano. Para tanto, a UNIGRANRIO conta com um corpo docente qualificado, formado em sua maioria por mestres, doutores e profissionais

com vasta experiencia no mercado de trabalho, que orientam pesquisas e programas de extensão.

Para a elaboração deste trabalho, foi adotado como critério principal para amostragem, estar matriculado no primeiro período da UNIGRANRIO, dentro da área de Ciências Sociais Aplicadas. Em seguida, foi realizado um recorte por faixa etária, em que se pretendeu considerar os estudantes com idade entre 16 e 25 anos, jovens inseridos no perfil da geração estudada, a Geração Z. O universo total de entrevistados foi de 1.056 alunos. Seguindo o critério etário destinado à análise da geração estudada, foram considerados 368 respondentes, representando uma amostra de 35% do público alvo.

Em muitos casos, não sendo possível a realização de um censo, devido a limitações de tempo e custo, fica a dúvida de quantos elementos precisam ser pesquisados de modo que a amostra seja representativa, isto é, para que as conclusões possam ser generalizadas. Desta forma, para a presente pesquisa, utilizamos um nível de confiança de 90% (α = 1,645) e margem de erro de 3,5 pontos percentuais, conforme apresentado na fórmula abaixo (TRIOLA, 2011):

$$\boldsymbol{n} = \frac{z^2 p(1-p)N}{z^2 p(1-p) + (N-1)e^2} = \frac{1{,}645^2 . 0{,}5 . (1-0{,}5) . 1056}{1{,}645^2 . 0{,}5(1-0{,}5) + (1056-1)0{,}035^2} = 363$$

Onde:

n é o tamanho mínimo da amostra, para garantir a representatividade;

z é o nível de confiança;

e é a margem de erro (utiliza-se geralmente, no máximo 5%);

p é a proporção de elementos da população que possuem certa característica (geralmente utiliza-se *p* = 0,5);

N é o tamanho da população, no caso de populações finitas.

Durante o período de 22 de março a 15 de abril de 2019, a pesquisadora entrou em contato com o seu orientador e com a CPA da UNIGRANRIO quando apresentou seu projeto de pesquisa com vistas a verificar se haveria disponibilidade para a aplicação do questionário de sua pesquisa (Anexo 3). O questionário, dividido em três partes: perfil, autoconhecimento e mercado de trabalho, foi divulgado através de um canal interno da instituição, sem qualquer impedimento para a sua aplicação na Intranet.

Dessa forma, entre os dias 22 de abril e 21 de maio, os questionários estiveram disponíveis a todos os alunos matriculados no primeiro período, validando assim institucionalmente esta pesquisa, aplicada pela CPA da instituição.

Após o período de coleta, foi realizada uma triagem dos questionários respondidos pelo critério da faixa etária dos pesquisados. Os dados foram sistematizados e tratados pela equipe da CPA da UNIGRANRIO, tendo sido utilizadas métodos estatísticos descritivos como média, frequência, desvio padrão, mínimos e máximos.

4. Resultados e Discussão

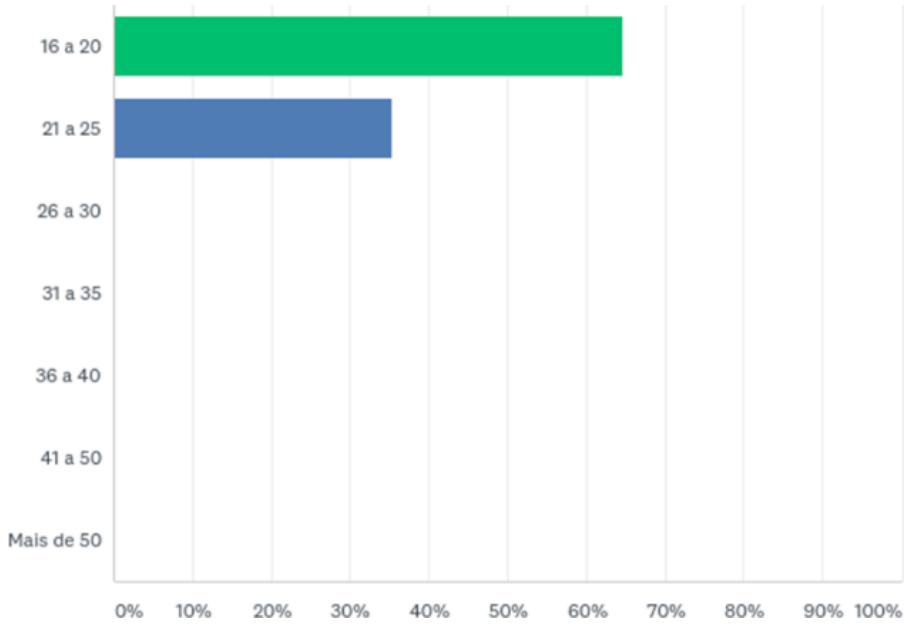
Este capítulo trata da análise e discussão dos resultados obtidos através do questionário apresentado, com os seus resultados vinculados às características da Geração Z, assim como os perfis de autoconhecimento e a visão do mercado de trabalho. A análise da pesquisa fundamentou-se em um recorte pela faixa etária dos respondentes.

A seguir, serão apresentados os resultados das questões aplicadas, assim nomeados: identificação da geração, autoconhecimento e mercado de trabalho.

4.1 Identificação da Geração

Os dados subsequentes se referem aos questionamentos realizados aos respondentes com a finalidade de sinalizar os fatores atrativos e motivacionais nas organizações. No tocante à faixa etária, que compreende o objetivo deste trabalho, os alunos matriculados no primeiro período de 2019 já representam o maior número de respondentes (35%):

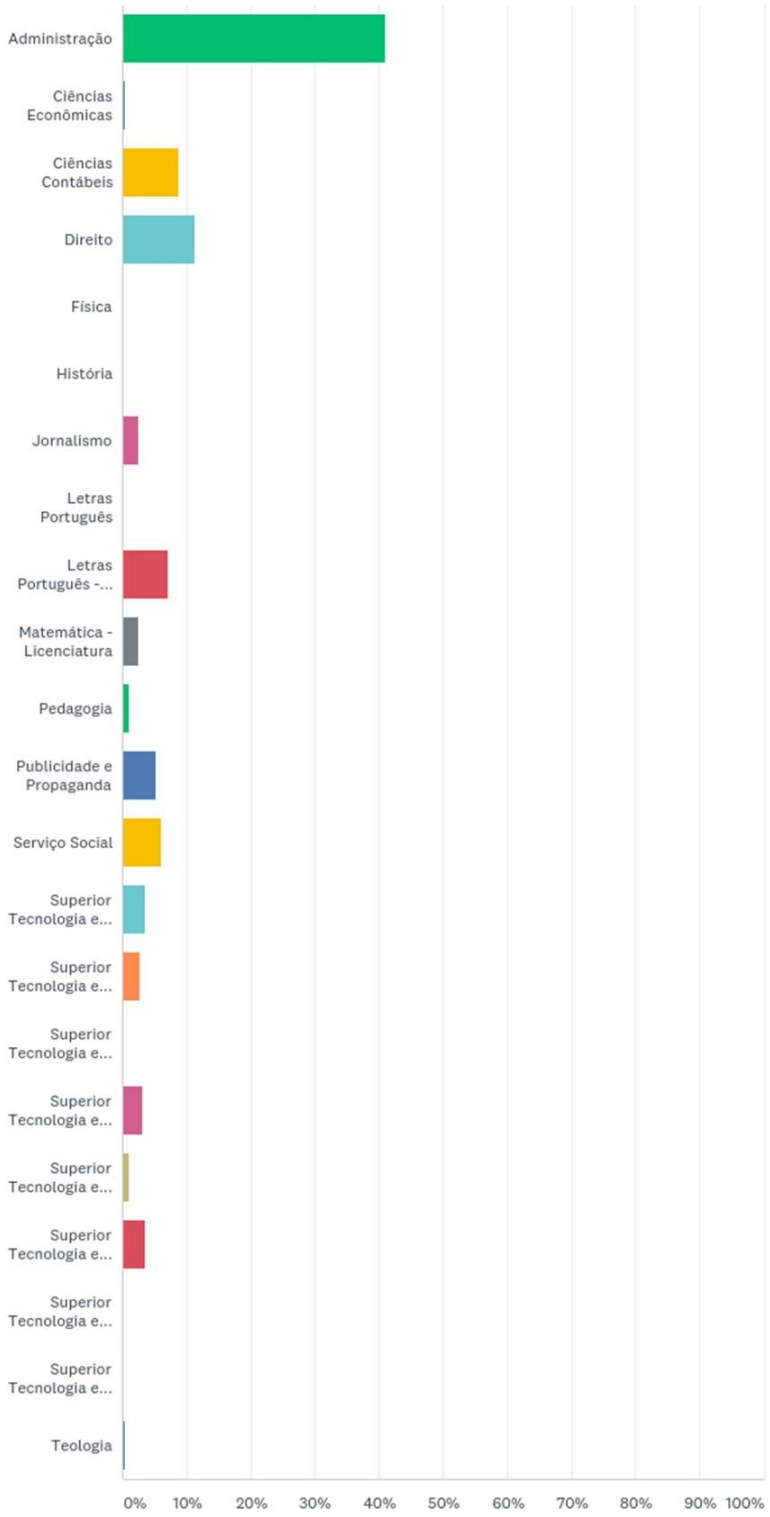
Gráfico 1 – Perfil de faixa etária do universo da pesquisa



Fonte: Elaboração da autora

O Gráfico 2 apresenta a distribuição por curso:

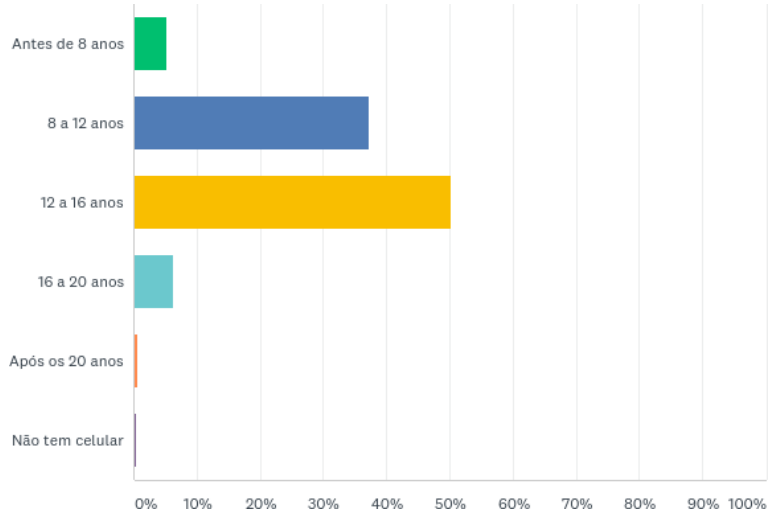
Gráfico 2 – Cursos do universo da pesquisa



Fonte: Elaboração da autora

O Gráfico 3 retrata a pouca idade com que estes jovens adquirem o primeiro celular. Metade dos entrevistados o adquirem entre os 12 a 16 anos, e mais de 35%, ainda mais jovem, entre os 8 e 12 anos.

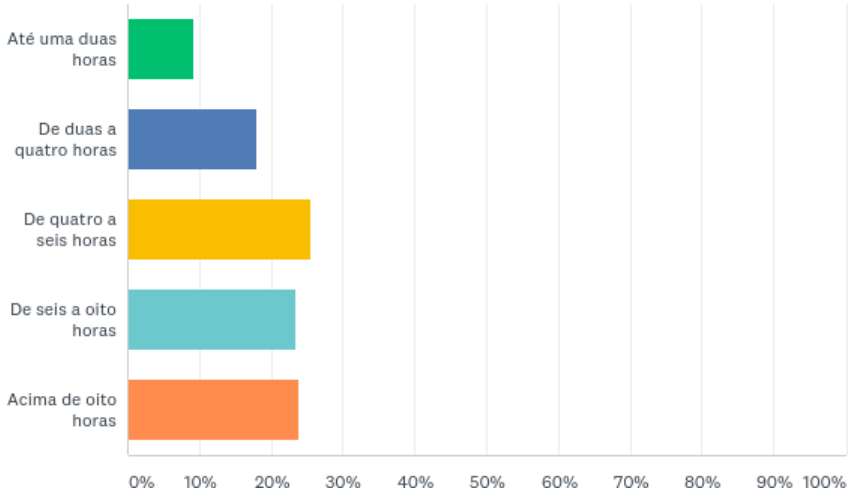
Gráfico 3 – Faixa etária em que teve seu primeiro celular



Fonte: Elaboração da autora

O Gráfico 4 demonstra que quase 30% dos respondentes dispende de 4 a 6 horas conectados diariamente, que aproximadamente 25% dispense de 6 a 8 horas, e que outros 25% conectam-se acima de 8 horas por dia.

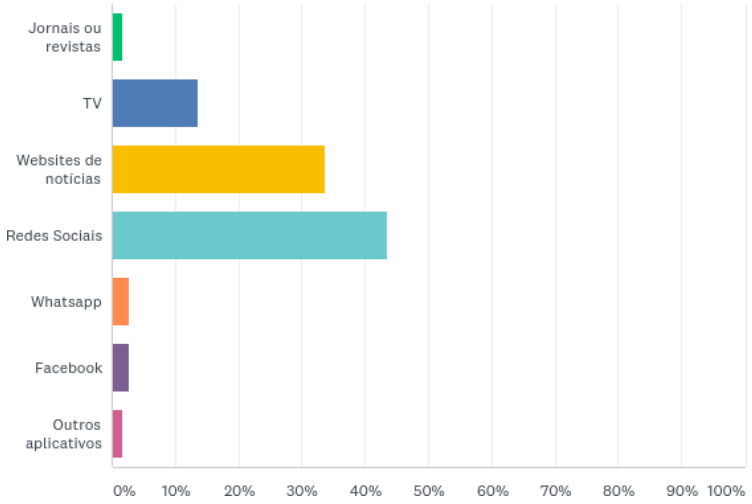
Gráfico 4 – Tempo em que passa *on-line*



Fonte: Elaboração da autora

O Gráfico 5 demonstra que a maioria (45%) dos pesquisados utiliza as redes sociais e os websites de notícias como principal fonte de informação.

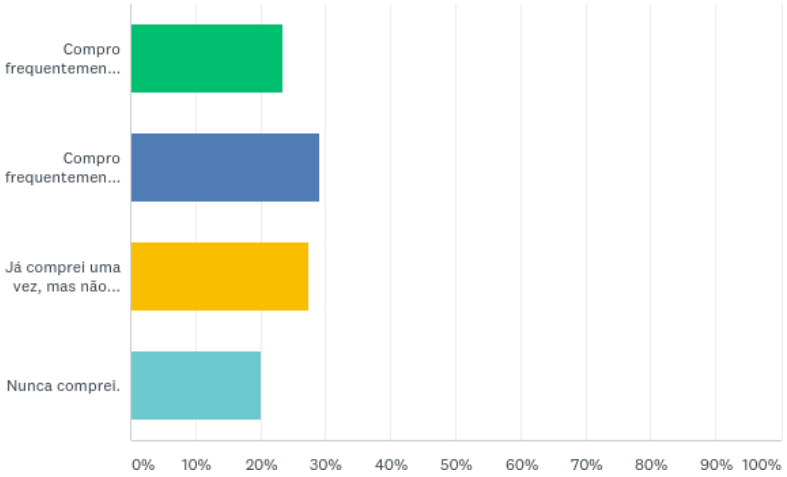
Gráfico 5 – Principal fonte de informação



Fonte: Elaboração da autora

A Internet foi apontada como um canal bastante utilizado (70%) para a realização de compras (Gráfico 6).

Gráfico 6 – Compras na Internet

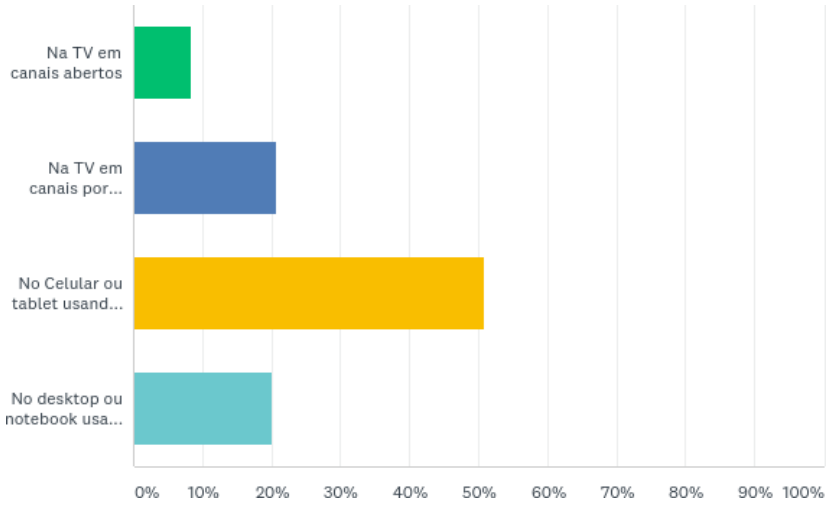


Fonte: Elaboração da autora

A pesquisa apontou que os *smartphones* e *tablets* são a principal interface para acessar entretenimento. No Gráfico 7 verificamos que 50% dos pesquisados utilizam esses meios para

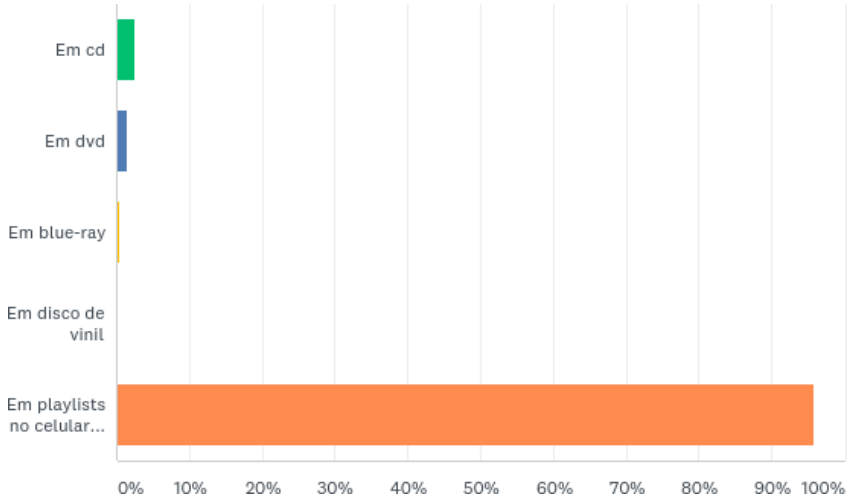
acessar filmes, séries e programas favoritos. A esmagadora maioria (95%) utiliza o celular para ouvir música, como demonstrado no Gráfico 8.

Gráfico 7 – Interface para assistir filmes, séries e programas favoritos



Fonte: Elaboração da autora

Gráfico 8 – Interface principal para ouvir música

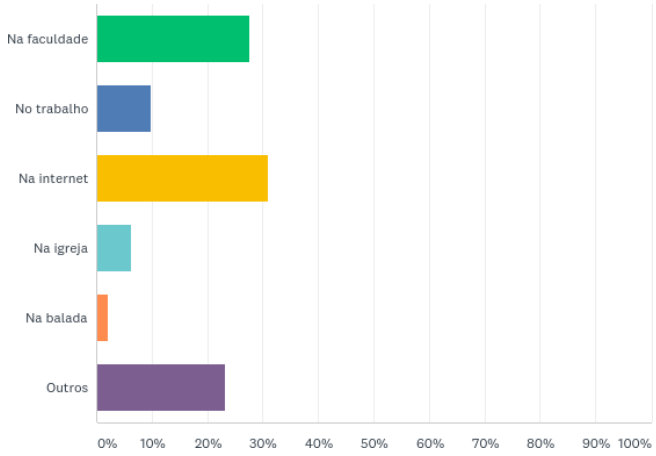


Fonte: Elaboração da autora

A Internet é apontada por 30% da amostragem como um espaço onde se dá o estreitamento das relações dos indivíduos da Geração Z. Por outro lado, e de forma

surpreendente, o Gráfico 9 revela esses mesmos indivíduos em número percentul semelhante também valorizam o encontro pessoal no *campus* universitário.

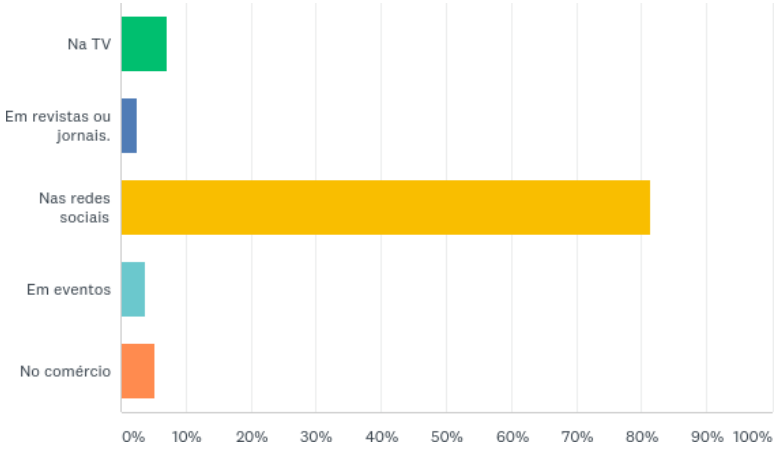
Gráfico 9 – Local em que ocorre o estreitamento dos relacionamentos



Fonte: Elaboração da autora

O universo de 80% dos pesquisados aponta as redes sociais como a principal fonte para descoberta de novos produtos ou serviços (Gráfico 10). Esta constatação pode nos levar a repensar novas formas de comunicação para o lançamento de serviços e/ou produtos.

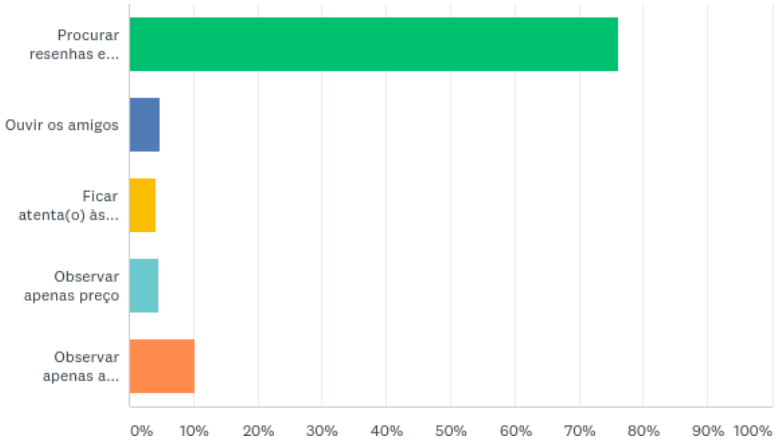
Gráfico 10 – Interface para descoberta de novos produtos



Fonte: Elaboração da autora

O Gráfico 11 confirma a necessidade apontada acima, de repensar novas formas de comunicação para o lançamento de serviços e/ou produtos pois 75% dos respondentes afirma que utiliza a Internet como ferramenta de informação antes de efetuar uma compra *on-line*.

Gráfico 11 – Prioridade antes de realizar uma compra *on-line*

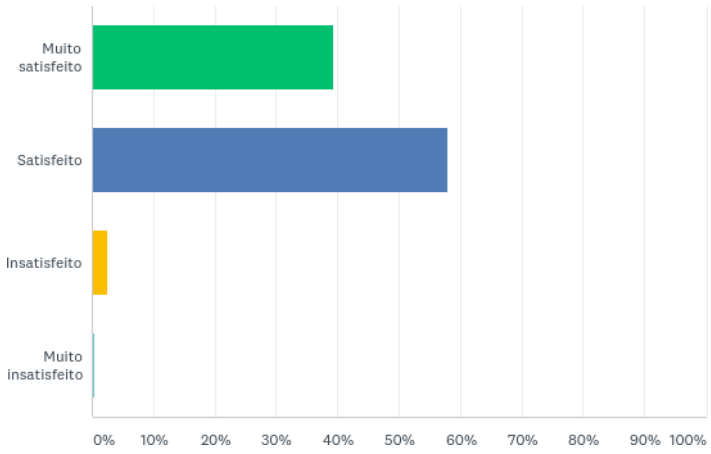


Fonte: Elaboração da autora

4.2 Autoconhecimento

Ao focar a pesquisa no processo de autoconhecimento, pode-se constatar que 95% do respondentes está muito satisfeito ou satisfeito com o curso de graduação escolhido (Gráfico 12).

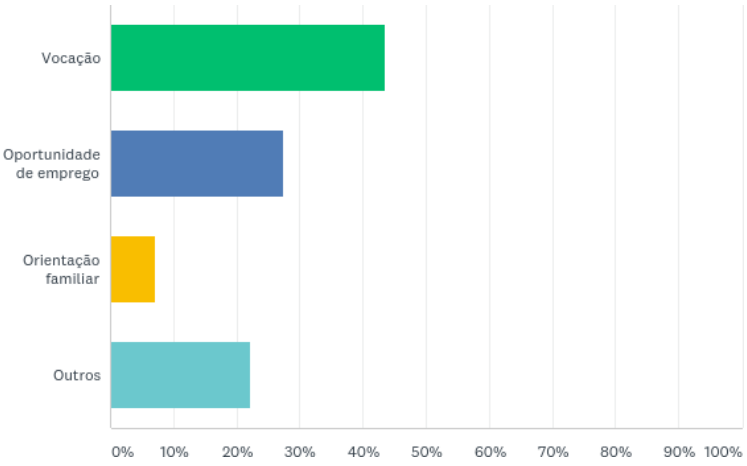
Gráfico 12 – Nível de satisfação com o curso superior escolhido



Fonte: Elaboração da autora

O Gráfico 13 demonstra que 45% dos pesquisados escolheu o seu atual curso de graduação por mera vocação.

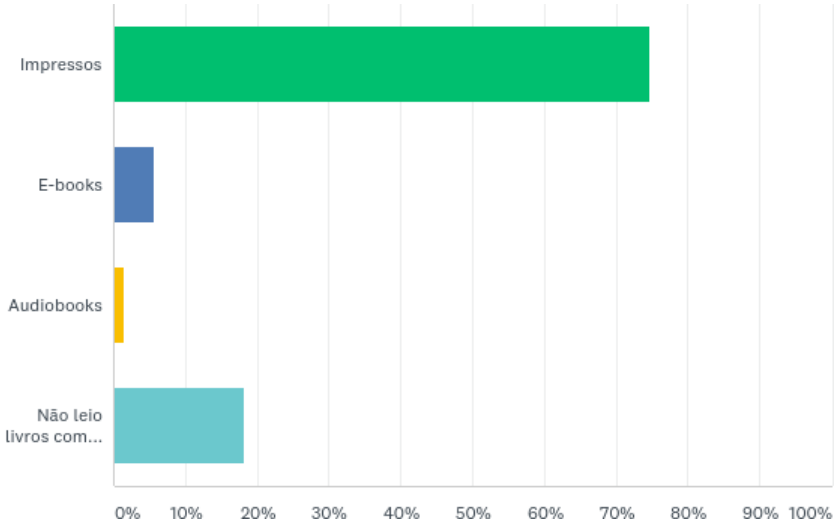
Gráfico 13 – Fator de escolha do curso universitário



Fonte: Elaboração da autora

Enquanto as interfaces eletrônicas foram consideradas como as preferidas para ouvir música e ver filmes, 72% dos respondentes apontaram a preferência pela leitura de livros na sua forma impressa.

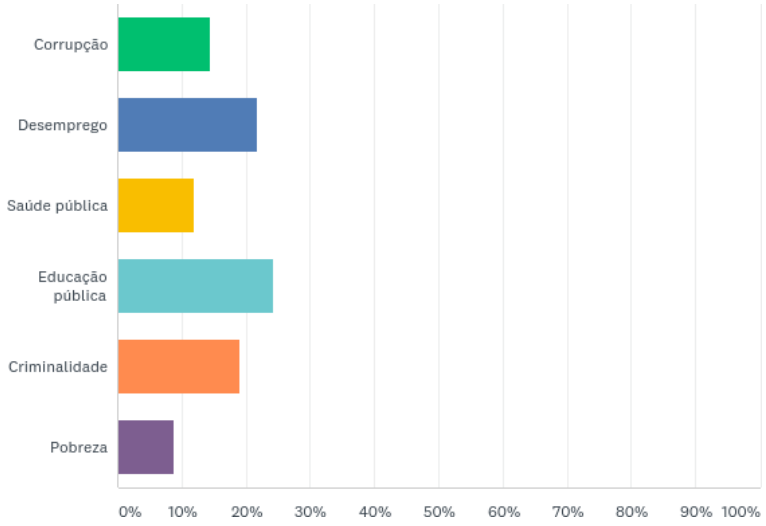
Gráfico 14 – Interface preferida para leitura de livros



Fonte: Elaboração da autora

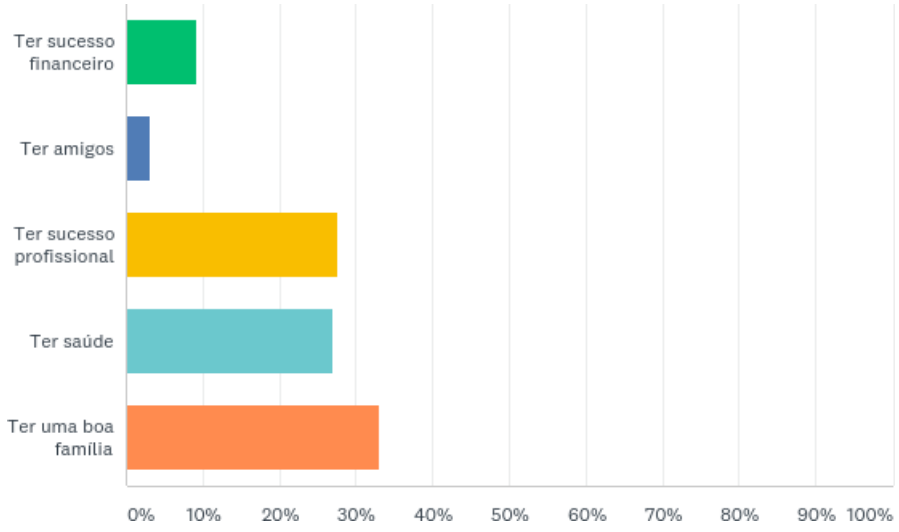
O Gráfico 15 sinaliza os problemas sociais mais relevantes que incomodam a Geração Z: Educação pública; desemprego; e criminalidade.

Gráfico 15 – Problema social que mais incomoda



Fonte: Elaboração da autora

Gráfico 16 – Maior grau de relevância para o futuro

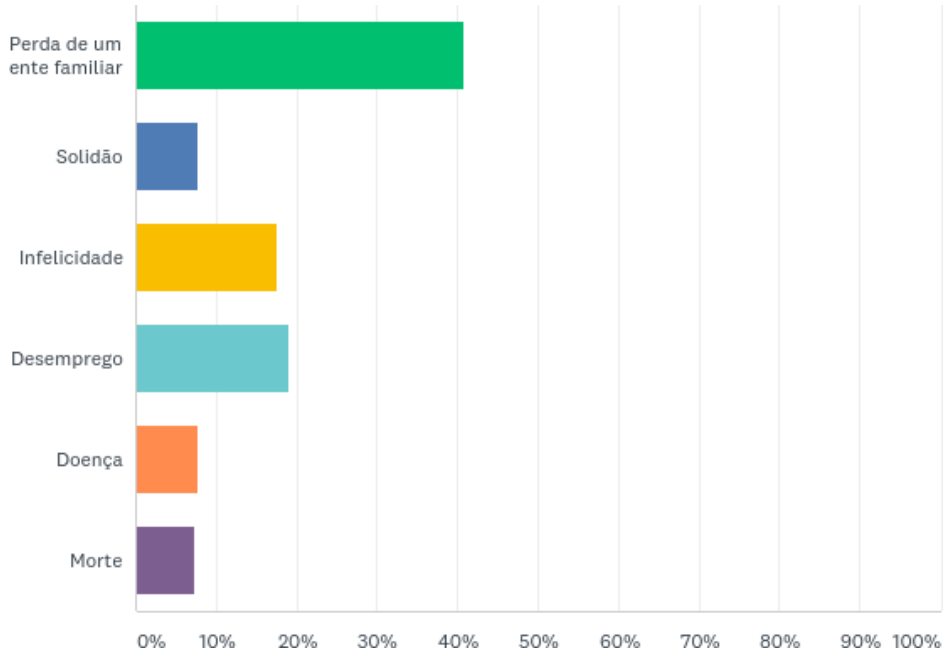


Fonte: Elaboração da autora

O Gráfico 16 demostrou a relevância que os jovens da Geração Z dão à condição de se ter uma boa família (35%), assim como de alcancarem sucesso profissional (29%). Esta

constatação é corroborada no Gráfico 17, que demonstra que a maior parte dos entrevistados (40%) têm como maior preocupação a perda de um de seus familiares.

Gráfico 17 – Maior preocupação atual



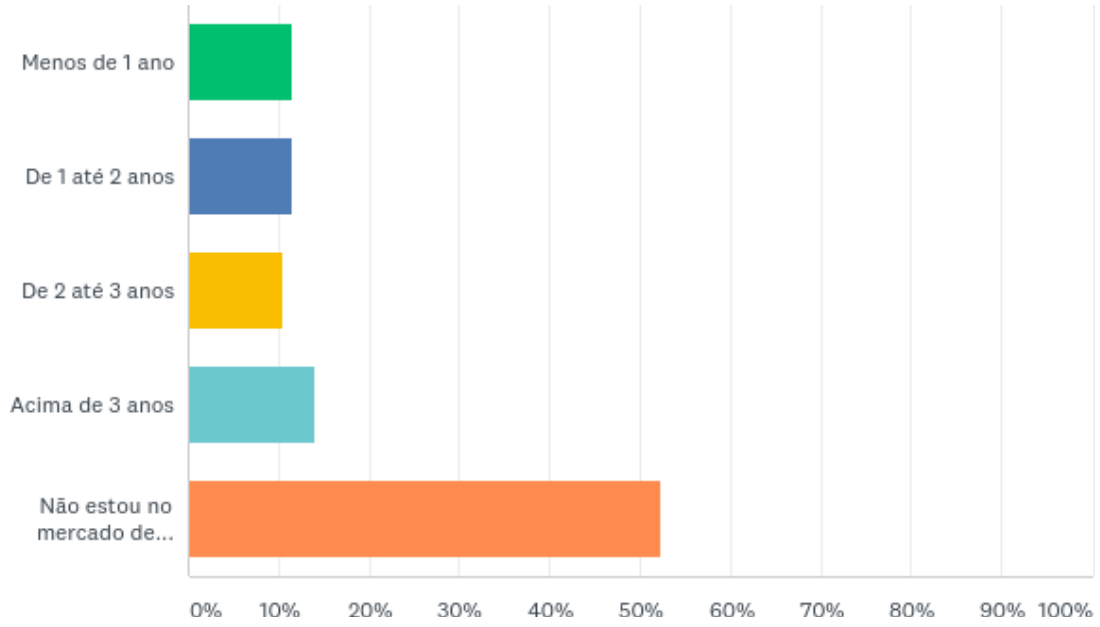
Fonte: Elaboração da autora

4.3 Mercado de trabalho

Os próximos resultados focarão na preocupação dos jovens da Geração Z com o seu futuro no mercado de trabalho.

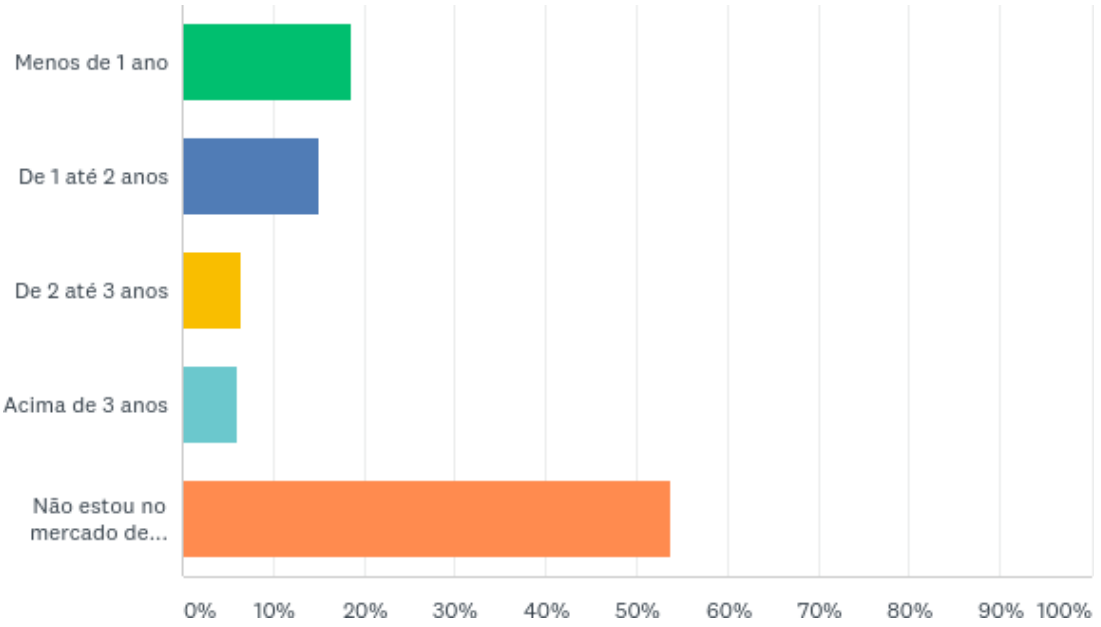
O Gráfico 18 revela que 52% dos pesquisados não estão inseridos no mercado de trabalho e que o tempo de permanência em um determinado emprego também é bastante reduzido. Aproximadamente 20% do universo pesquisado está a menos de um ano no emprego atual (Gráfico 19).

Gráfico 18 – Presença no mercado de trabalho



Fonte: Elaboração da autora

Gráfico 19 – Tempo de permanência na empresa atual

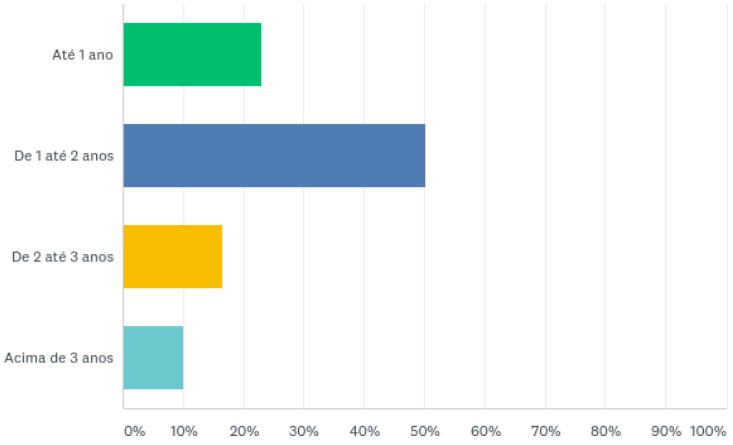


Fonte: Elaboração da autora

A urgência da Geração Z é retratada quando analisamos os resultados demonstrados no Gráfico 20. Aproximadamente 75% dos pesquisados esperam ser promovidos no emprego atual em menos de dois anos.

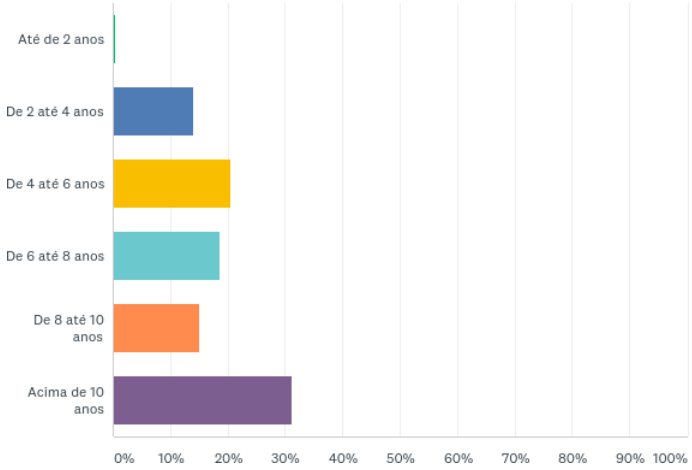
Por outro lado, os indivíduos da Geração Z buscam estabilidade, o que pode ser verificado quando 35% afirmam que esperam permanecer no emprego atual por mais de 10 anos e18% têm a expectativa de permanência por, no mínimo, 8 anos (Gráfico 21)

Gráfico 20 – Expectativa de tempo para ser promovido na empresa atual



Fonte: Elaboração da autora

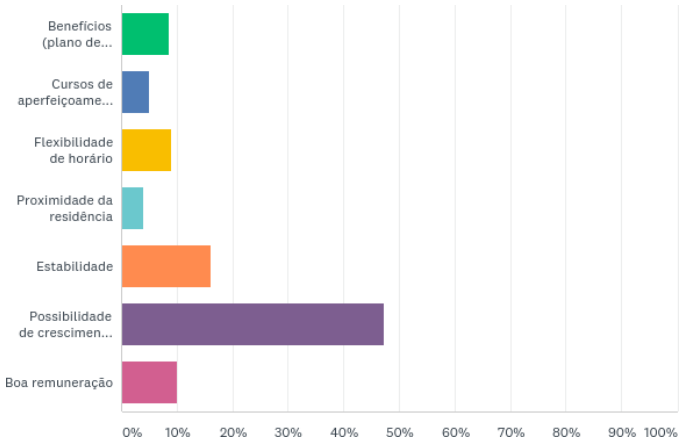
Gráfico 21 – Tempo ideal para permanecer numa empresa



Fonte: Elaboração da autora

O Gráfico 22 demonstra que a maior motivação (48%) para permanência em uma determinada organização é a possibilidade de crescimento profissional. Esse fato, somado ao quesito estabilidade laboral (18%) revela a procura que esses jovens têm para atingir os objetivos retratados anteriormente (boa família e estabilidade social).

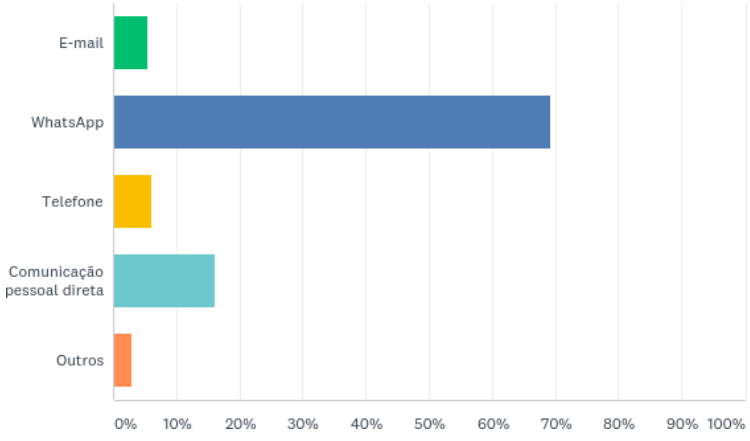
Gráfico 22 – Principal motivação para permanecer numa empresa



Fonte: Elaboração da autora

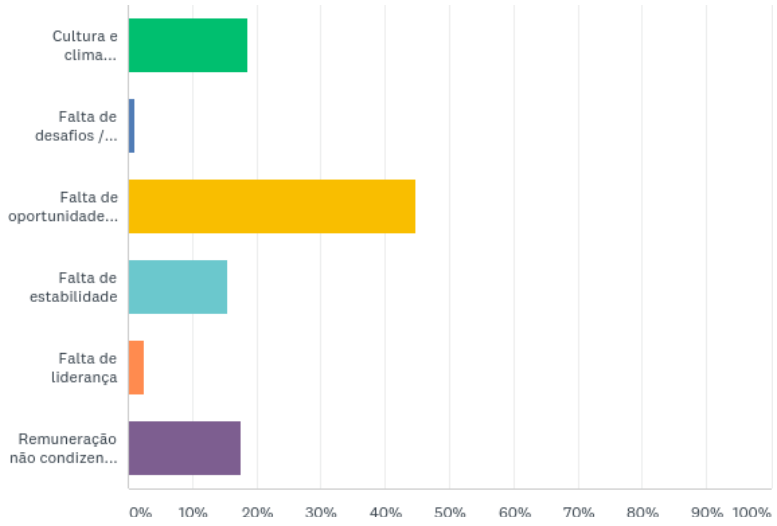
Em sua maioria (70%) os respondentes elegem o *whatzapp* como principal canal de comunicação, enquanto 45% (Gráfico 24) afirma que a principal motivação que os levaria a pedir demissão é a falta de oportunidade na empresa em que trabalham.

Gráfico 23 – Principal canal de comunicação que é utilizado



Fonte: Elaboração da autora

Gráfico 24 – Principal motivação para pedir demissão



Fonte: Elaboração da autora

Diante dos resultados apresentados e das análises realizadas de forma mais pontual, compreendendo e elencando as características da Geração Z em uma empresa privada, serão apresentadas as conclusões finais deste trabalho.

Muito do que foi explorado pelo referencial teórico do presente trabalho foi comprovado empiricamente pela pesquisa quer nas relações de comportamento, quer nas relações com o mercado de trabalho.

Considerações finais

Muito do que foi explorado pelo referencial teórico do presente trabalho foi comprovado empiricamente pela pesquisa. Os resultados reforçam o que a literatura referencia como uma geração de jovens criados com smartphones, visto que muitos recebem o aparelho a partir de oito anos de idade, portanto, também indo ao encontro da literatura se familiarizam com a internet desde cedo. A descrição de que essa é uma geração que usa "fone de ouvido", cuja internet é a principal fonte de entretenimento e que entre as suas principais diversões estão os jogos eletrônicos, a prática de algum esporte e ouvir música por streaming e aplicativos também é evidenciada na pesquisa. Esta geração tem dificuldades com relacionamentos duradouros e o medo de perdê-los. São jovens que, de fato, usam frequentemente as redes sociais, inclusive como fonte de informação. A maioria estuda e já experimentou o primeiro trabalho.

Mostram-se desconfiados quando o assunto é mercado de trabalho, carreira ou estudos formais, a maioria dos indivíduos da Geração Z não considera relevante desempenhar uma única atividade para o resto da vida, nem pretende passar sua vida profissional numa só empresa, seus motivos para demissão e a necessidade de ascensão e reconhecimento mais imediatos.

Ficou evidente que os jovens desse primeiro momento de inserção da Geração Z no ambiente de trabalho estão procuram organizações que promovam seu desenvolvimento em prol do crescimento na organização e buscam líderes e gestores capacitados para auxiliá-los em tal desenvolvimento. Assim, podemos compreender como viável a aplicação do coaching individualizado a estudantes, para auxílio na sua persistência e permanência nos cursos universitários. Em prol de fomentar o autoconhecimento, relacionamento, comunicação e outras habilidades de autogestão e desenvolvimento das potencialidades.

Os programas tradicionais de aconselhamento, que procuram aumentar as taxas de conclusão de curso, costumam ficar sobrecarregados no apoio a todos os alunos. Mentores universitários, para aconselhamento individualizado e para comunidades de aprendizagem complementam os programas tradicionais, e ajudam a desenvolver e aprimorar habilidades para os estudantes se integrarem à comunidade do campus universitário. Um dos objetivos de um mentor de faculdade é o de ajudar academicamente um estudante, aconselhando-o sobre como

adquirir melhores condições de estudo e como identificar recursos acadêmicos adicionais na sua instituição.

Em função disso, pode-se dizer que os objetivos do trabalho foram atingidos, uma vez que foi possível identificar quais as principais características do jovem da Geração Z em uma instituição de ensino superior privada no Rio de Janeiro, além da sua busca pelo seu próprio desenvolvimento, incluindo-se aí o emocional, no âmbito pessoal e profissional. Esta identificação, da necessidade de desenvolvimento e equilíbrio emocional vem ao encontro dos benefícios da adoção das práticas de *coaching* educacional. É neste contexto que o *coaching* tem um alto potencial de contribuição para o desenvolvimento humano identificado como uma necessidade desta geração.

O *coaching* educacional é uma modalidade que tem como objetivo auxiliar o aprimoramento dos profissionais de educação e também dos alunos. É um conjunto de técnicas que proporcionam uma evolução mais rápida, no que tange aos aprendizados técnicos, emocionais e comportamentais, de modo que o indivíduo possa agregar novos conhecimentos e habilidades, crescer e conquistar suas metas de vida e carreira.

Uma primeira limitação desse estudo é o momento em que ele foi realizado: o início da Geração Z no ensino superior, considerando-se que os estudos mais efetivos são realizados no momento em que as gerações já terminaram a graduação. Outra limitação se dá pelo fato da pesquisa ter sido realizada somente em uma instituição de ensino superior.

Ainda há muito para se aprofundar e entender a respeito da Geração Z, que emerge ao ensino superior. Deste modo, abre-se frente a sugestões de futuros trabalhos: pesquisas em diferentes instituições de ensino superior pública e privada; uma amostragem mais ampla e com participantes inseridos em diversas fases da graduação e ampliação dos estudos das técnicas de coaching educacional efetivamente aplicadas à amostra.

REFERÊNCIAS

APRIGIO, Bruna Tábata. **Gerações no Mercado de Trabalho: Geração Y**. Revista de Administração do Unisal, [S.l.], v. 3, n. 3, maio 2013. ISSN 1806-5961. Disponível em: http://www.revista.unisal.br/sj/index.php/RevAdministracao/article/view/232 Acesso em: 13/06/2019.

AUGÉ, Marc. Não lugares:Introdução a uma entropologia da supermodernidade. Ed. Papirus, 1994, Campinas-SP.

BAKER; BETTINGER. **The Effects of Student Coaching: An Evaluation of a Randomized Experiment in Student Advising**. Education Evaluation and Policy Analysis 36(1): 3-19. Mar. 2011. Disponível em: https://www.nber.org/papers/w16881 Acesso em: 23/11/2018.

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

BOHADANA, Estrella. **RENÉ ARMAND DREIFUSS. TRANSFORMAÇÕES: MATRIZES DO SÉCULO XXI**. Resenha. s/d. Acesso: 15/02/2019. Disponível em: http://www.achegas.net/numero/dezenove/res_estrella_19.htm

BOURDIEU, Pierre. **Os usos sociais da ciência: por uma sociologia clínica do campo científico**. São Paulo: UNESP, 2004.

_____**Escritos de Educação**. Maria Alice Nogueira e Afrânio Catani (org.) 10. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

BROCK, Vikki G. (2014). **Sourcebook of Coaching History**. Second Edition. Acesso em 28/01/2019. Disponível em: https://www.amazon.com.br/Sourcebook-Coaching-History-English-Vikki-ebook/dp/B00JFI7NH6/ref=reader_auth_dp

CAUDILL, Jason. **Grand Canyon University**. IRRDDL. Vol. 8, n. 2, Jun. 09, 2007. ISSN 1492-3831. Athabasca University Press.

CELLARD, A. **A análise documental**. In: POUPART, J. et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis, Vozes, 2008.

CERETTA, S. B., & Froemming, L. M. (2011). **Geração Z: compreendendo os hábitos de consumo da geração emergente**. *RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar*, 3(2), 15-24.

CHIUZI, Rafael Marcus; PEIXOTO, Bruna Ribeiro Gonçalves & FUSARI, Giovanna Lorenzini. **Conflict of generations in organizations: a social phenomenon interpreted by Erik Erikson's theory**. Temas psicol. [online]. 2011, vol.19, n.2, pp. 579-590. ISSN 1413-389X.

CHIZZOTTI, Antonio. **Educação superior e o mercado de serviços educacionais**. Revista e-Curriculum, vol. 12, nº 1, janeiro-abril, 2014, pp. 898-924.

COOK, Sarah. (2009). **Coaching for high performance: How to develop exceptional results through coaching. (Soft Skills for It Professionals)** Paperback - 27 Jan 2009. Acesso em: 15/12/2018. Disponível em: https://www.amazon.co.uk/dp/1849280029/ref=rdr_ext_tmb.

CRUZ, C.; RIBEIRO, U. **Metodologia científica: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Editora Axcel Books, 2004.

CRUZ; ROSEMOND (2017). **Coaching academia: The integration of coaching, educational development, and the culture of higher education**. Journal on Excellence in College Teaching, 28(4), 83-108. Acesso em 18/05/2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/323428688_Coaching_academia_The_integration_of_coaching_educational_development_and_the_culture_of_higher_education

DREIFFUS, René Armand. **A época das perplexidades**. Petrópolis: Ed. Vozes, 1996.

_____**Tecnobergs globais, mundialização e planetarização**. In: MORAES, Denis. **Por uma outra comunicação: mídia, mundialização e poder**. Rio de Janeiro: Record, 2003.

_____**Transformações: matrizes do século XXI**. Petrópolis: Editora Vozes, 2004.

FEIXA, Carles & LECCARDI, Carmem. **O conceito de geração nas teorias sobre juventude.** I Fórum de Sociologia da ISA (Barcelona, 5-8 set 2008): **"Growing up in a liquid world: Youth questions and public debates"** *DOSSIÊ: A ATUALIDADE DO CONCEITO DE GERAÇÕES NA PESQUISA SOCIOLÓGICA*. ISSN 0102-6992. Soc. Estado. vol. 25 n.º 2 Brasília Mai/Ago. 2010. http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69922010000200003 Acesso em 20/05/2019.

GATTI, B.A., **Ensino superior e avaliação institucional: um modelo em implantação.** R. bras. Est. pedag., Brasília, v. 80, n. 194, p. 148-155, jan./abr. 1999. Disponível em: http://rbep.inep.gov.br/index.php/rbep/article/view/1011/985. Acesso em 28/11/2018. Acesso em 28/11/2018.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5.ª ed., São Paulo, Atlas, 2010.

HALBWACHS, M. (1975). **Les cadres sociaux de la mémoire**, Paris/La Haye: Mouton (1925). Acesso em 18/01/2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922010000200003#top9.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 10ª ed., São Paulo, DP&A, 2005.

HASEBRINK, U.; LIVINGSTONE, S. HADDON, L. **Comparing children's on-line opportunities and risks across Europe: Cross-national comparisons for EU Kids On-line**. 2008. Londres: EU Kids On-line. Acesso em 10/06/2019. Disponível em: http://eprints.lse.ac.uk/24368/1/D3.2_Report-Cross_national_comparisons-2nd-edition.pdf

HIRAYAMA, Mônica Sayuri. **As Transformações Sociais Desencadeadas pela Internet e Redes Sociais nos Universos Analógico e Digital**. Revista Anagrama: Revista Científica Interdisciplinar da Graduação. São Paulo, ano 7, v. 2, 2013. Disponível em: file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio(a)/Downloads/78994-108446-1-PB.pdf. Acesso em: 16/02/2019.

HOWE, N. & STRAUSS, W. **Millennials rising: The next great generation**. New York: Vintage, 2000. Acesso em: 29/03/2010. Disponível em: https://www.goodreads.com/book/show/280652.Millennials_Rising

INEP – Disponível em: http://inep.gov.br/historia Acesso em 24/05/2019

JENKINS, Henry. **Cultura da convergência**. 1ª ed., Editora Aleph, São Paulo, 2009.

KENSKI, V. M. **Educação e Tecnologias: o novo ritmo da informação**. 8ª ed. Campinas, SP: Papirus, 2012.

KOTTLER, Philip; KELLER, Kevin Lane. **Administração de Marketing**. 12ª ed. Ed. Pearson Education. São Paulo: Pearson Education. 2006.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Editora 34, 1999.

LOVELOCK, Christopher; WIRTZ, Jochen. **Marketing de Serviços: pessoas, tecnologia e resultados**. Tradução de Arlete Simile Marques; Revisão técnica de Edson Crescitelli. – 5. ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

MAFFESOLI, M. **O tempo das tribos: o declínio do individualismo nas sociedades de massa**. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

MATTAR, João. **Web 2.0 e Redes Sociais na Educação**. São Paulo: Artesanato Cultural, 2013.

MARQUES, José R. **Como surgiu e qual o objetivo do Coaching?** 23/09/2014. Blog do JRM. In: https://www.jrmcoaching.com.br/blog/como-surgiu-e-qual-o-objetivo-coaching/ Acesso em: 02/05/2019.

_____ **A cultura organizacional segundo Edgar Schein**. 15/04/2019. Acesso em: 03/05/2019. In: https://www.jrmcoaching.com.br/blog/cultura-organizacional-segundo-edgar-schein/

MINAYO, M. C. S. & SANCHES, O. **Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou complementaridade?** Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, 9 (3): 239-262, jul/sep, 1993.

MERRIMAN, Marcie. **Rise of gen Z: new challenge for retailers**. Disponível em: https://epocanegocios.globo.com/Mundo/noticia/2018/08/geracao-z-sera-maioria-em-2019.html. Acesso em: 13/05/2019.

MORIN, E. **A cabeça bem-feita: repensar a reforma, reformar o pensamento**. Rio de Janeiro: Bertrand-Brasil, 2000.

_____ **O método. 3: O conhecimento do conhecimento**. Tradução Juremir Machado da Silva. 5ª ed. - Porto Alegre: Sulina, 2015.

MOTIWALLA, Luai F. **Mobile learning: A framework and evaluation**. 2007. Computers & Education. 4ª ed. 58 a 59. Disponível em: http://dx.doi.org/101016/compedu Acesso em 30/5/2019

PRENSKY, Marc. **Digital natives, digital immigrants**. On the Horizon / NCB University Press, Vol. 9, nº 5, 2001. Acesso em: 27/03/2019. Disponível em: http://www.webcitation.org/5eBDYI5Uw

REITH, J. **Understanding and appreciating the communication styles of the Millennial Generation**. 2005. Acesso em: 17/02/2019. Disponível em: http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas05/Vistas05.art70.pdf

REIS, Fabio P. **Uma história do Coaching**. Revista Científica Brasileira de Coaching. Vol. 1, nº 3, 2014. Acesso em: 20/04/2019. Disponível em: https://www.academia.edu/20837765/Uma_hist%C3%B3ria_do_coaching.

SANTAELLA, Lucia. **Culturas e artes do pós-moderno: da cultura das mídias à cibercultura**. São Paulo: Paulus, 2003.

SANTOS NETO, E. & FRANCO, E. S. **Os professores e os desafios pedagógicos diante das novas gerações: considerações sobre o presente e o futuro**. Revista de Educação do COGEiME. Ano 19, n.º 36, janeiro/junho, 2010. Acesso: 18/05/2019. Disponível em: https://www.redemetodista.edu.br/revistas/revistas-cogeime/index.php/COGEIME/article/view/69

SHARPLES, M. **The design of personal mobile technologies for lifelong learning in computers and education**. 34.177.93. Acesso em 19/11/2018. Disponível em: www.elseve.com/locate/compedu. (2000)

SINAES. Disponível em http://inep.gov.br/sinaes Acesso em 23/05/2019.

SOUSA, R.P.; MIOTA, FMCSC. & CARVALHO, ABG., orgs. **Tecnologias digitais na educação** [*online*]. Campina Grande: EDUEPB, 2011. 276 p. ISBN 978-85-7879-065-3. Disponível em: http://books.scielo.org. Acesso em: 13/05/2019.

SOUZA, Juliano F. & GOBBI, Maria Cristina. **Geração Digital: uma reflexão sobre as relações da "juventude digital" e os campos da comunicação e da cultura**. 2014. Revista GEMInIS | ano 5 - n. 1 - v. 2 | p. 129-145. Disponível em: www.revistageminis.ufscar.br/index.php/geminis/article/viewFile/193/162 Acesso em 29/04/2019.

SPELLER, Paulo. (Secretário de Educação Superior.) **A democratização e expansão da educação superior no país. 2003–2014**. Acesso em 23/04/2019. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16762-balanco-social-sesu-2003-2014&Itemid=30192

TAPSCOTT, Don. **A hora da geração digital: como os jovens que cresceram usando a Internet estão mudando tudo, das empresas aos governos**. Rio de Janeiro: Agir Negócios, 2010.

TRAXLER, John. **Defining discussing and evaluation mobile education. International review of research in open and distance learning**. 2007. Disponível em: http://dx.doi.org/101016/compedu Acesso em: 30/5/2019.

TRIOLA, Mario. **Introdução à estatística**. Ed. LTC. São Paulo, 10ª ed. 2011.

VOYLES, B. (2014). **Emile Coué: Coaching Forefather?** Acesso em: 09/10/2018. Disponível em: The Coaching Commons.

WILLIAMS, Alex. **Como identificar um membro da Geração Z**. *Jornal New York Times*. 18/09/2015. Disponível em: https://www.nytimes.com/2015/09/18/fashion/how-to-spot-a-member-of-generation-z.html?action=cli Acesso em: 06/09/2018.

XERFAN, M. **Mídias sociais: um novo desafio na educação**. 9º Congresso Rio de Educação. Acesso em: 05/06/2018. Disponível em: <http://www.colegio24horas.com.br/sineperio/arquivos/palestra%20Maura%20Xerfan.pdf >.

ANEXOS

6 TEMPO CARIOCA ABRIL/MAIO - 2013

EM PAUTA

Talento Carioca ajuda na evolução profissional dos alunos

Dérek Cabral

Dicas da professora Maura Xerfan foram úteis para o aluno Felippe

TEXTO: Naruna Mota

O Projeto Talento Carioca é uma iniciativa focada na empregabilidade para os alunos da Unicarioca. Assim, foi reservado um espaço no 28Horas exclusivo para orientação à carreira, com finalidade de que o aluno tenha um suporte e amplie os horizontes profissionais.

Nesse projeto o aluno pode contar com:

- dicas para participar de processos seletivos;
- orientação para construir e/ou reformular seu currículo;
- conteúdos motivacionais e reflexivos;
- encontros presenciais e individuais, previamente agendados, para orientação à carreira (SOC);
- divulgação de vagas e oportunidades;
- testes de empregabilidade;
- palestras que acontecem nas unidades.

Os serviços estão disponíveis no 28Horas e também há a possibilidade de agendamentos para orientações individuais e presenciais. Para isso o aluno só precisa agendar um horário com o SOC - Serviço de Orientação à Carreira através do e-mail soc@unicarioca.edu.br.

O aluno de Ciências da Computação Felippe Pereira, que está no 5º período, utilizou os serviços do Talento Carioca e conseguiu ingressar em um estágio de sua área. Para isso também contou com a ajuda da professora Maura Xerfan. "Eu tinha uma entrevista marcada antes de me encontrar com a Maura. Seria prova e entrevista. Fiz a prova mas não deu para me entrevistarem no mesmo dia. Ela me deu dicas e me ajudou a pensar. No fim, minha entrevista foi bem leve e acabei conseguindo a vaga. A Maura me preparou totalmente. Foi uma conversa bem franca onde ela não deixou escapar qualquer detalhe", disse.

Para a professora Maura foi uma grata surpresa a ajuda ter dado certo e comprovar que suas dicas valeram na hora H: "Uma das dicas mais importantes, acredito que tenha sido não ter medo de falar dos próprios 'pontos a melhorar'. O Felippe de início já demonstrou um grande interesse em buscar essa orientação e teve uma excelente assimilação das orientações. Fiquei bem feliz em saber de sua aprovação, torcemos para que outros alunos também alcancem esse êxito."

O Projeto Talento Carioca é uma oportunidade de os alunos receberem orientações para ajudar na sua evolução profissional, deixando-os ainda mais preparados para os desafios do mercado. ■

Projeto VideoDicas da UniCarioca estreia no Youtube

TEXTO: Carlos Milton Jr.

A UniCarioca inovou mais uma vez com o lançamento do VideoDicas, projeto que leva informação em vídeos para os alunos da instituição. A iniciativa é produzida pelo Núcleo de Comunicação (Nucom) sob a coordenação da professora Marcia Aguiar, disponibilizando semanalmente videodicas de até três minutos com orientações de professores sobre temas específicos de cada curso.

VideoDicas segue uma tradição própria da instituição: inovar usando o que há de melhor em tecnologia disponível para benefício do estudante. Porém, como a ideia é disseminar o conhecimento produzido entre professores e alunos da instituição, a direção do projeto decidiu não restringi-lo apenas aos seus campi disponibilizando os vídeos em sua conta pública no Youtube - a TV UniCarioca.

Marcia Aguiar, responsável pelo projeto, esclarece que o conceito já era planejado desde antes do carnaval, com os vídeos em estágio de produção e a estreia ocorrendo logo em seguida aos festejos. A primeira videodica foi com o professor e coordenador do curso de Marketing, Jalme Pereira, que dissertou sobre a importância da pesquisa de mercado. A sequência trouxe os professores Sergio Cardoso, dos cursos de Informática, falando sobre endereçamento de rede, e Ronize Aline, dos cursos de Comunicação Social, explicando sobre a importância das Teorias da Comunicação.

De acordo com Marcia, o feedback tem sido bastante positivo e para este ano foram planejadas 50 videodicas de todos os cursos e mais outras 20 de português com o professor Sérgio Nogueira, famoso pelas suas participações na TV.

Para o futuro, o VideoDicas considera possibilidades de expandir a série e pretende ajudar os estudantes que farão o Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade). Para acessar as dicas acesse a página do Centro Universitário UniCarioca no Youtube: <http://www.youtube.com/faculdadeunicarioca>.

EM PAUTA

Talento Carioca recebe diretor do jornal Extra

TEXTO: Carlos Quintino

Foi realizada no auditório Arcy Magno, na unidade Rio Comprido, a aula inaugural do programa Talento Carioca. O evento contou com os alunos vencedores da ultima edição do programa em parceria com o Jornal Extra. O diretor de redação do jornal, Octávio Guedes, esteve presente e contou um pouco da sua experiência na redação do impresso ao longo de seus anos de carreira.

O diretor de redação e Diego Agostinho, que ficou em primeiro lugar na última edição do Talento Carioca, falaram de suas impressões a respeito do programa. "Cada vez mais a mídia tradicional tem que estar dentro da universidade e cada vez mais os estudantes de jornalismo devem estar dentro de uma redação de jornal", disse Guedes. "Iniciativas como essa devem ser parabenizadas porque sabemos o quanto hoje em dia é importante ingressar em uma instituição superior", completou Diego. O Talento Carioca é um vestibular exclusivo, fruto da parceria UniCarioca / Extra e que concede bolsas de estudo aos leitores do jornal. Uma nova edição acontecerá no mês de novembro.

Octávio Guedes, diretor de redação do Extra, ministrou a aula inaugural

Encontros e reencontros de sucesso

Encontro com com ex-alunos da instituição, que hoje são reconhecidos em suas áreas de atuação.

TEXTO: Hugo Noronha

No dia 12 de setembro aconteceu na unidade Rio Comprido o evento "Encontros e Reencontros", que promoveu a integração de alunos da instituição com ex-alunos, que alcançaram êxito profissional no mercado de trabalho. Na ocasião, a idealizadora do projeto, professora Maura Xerfan, falou sobre o objetivo do encontro:

" A ideia seria criar um pouco mais de relacionamento com nossos ex-alunos, a gente tem muita vontade de estar um pouco mais próximos dos nossos egressos e da trajetória profissional que eles tiveram, após a formação aqui na Unicarioca. O evento de hoje visa à aproximação dos ex-alunos com alunos num papo para conversar sobre o mercado de trabalho e a importância da formação que eles tiveram na Unicarioca e nas suas carreiras".

Luciana Leall, jornalista formada em 2007, destacou a importância da graduação na sua vida profissional: " A importância da faculdade é total. Tudo começou aqui, aqui iniciam-se os primeiros elos, contatos com os professores e começo no mercado de trabalho. A faculdade tem um importância muito grande, tenho um baita orgulho de ter estudado aqui na UniCarioca. Agora estou na estrada e posso servir de exemplo para muitas pessoas".

Outro exemplo de êxito profissional, Christine Almeida, formada em Pedagogia em 2012.1, falou sobre a importância do encontro: "Esse evento é bom porque podemos transmitir sobre as nossas experiências dentro da faculdade e também falar sobre o mercado de trabalho".

Ao final, os alunos tiveram a oportunidade de fazer perguntas e tirar suas dúvidas.

ACONTECEU

Encontro com alunos: debate sobre profissões e tendências

Bruno César

Entre outros temas, professores da UniCarioca falaram sobre qualificação para o mercado de trabalho

TEXTO: Carlos Quintino

Aconteceu no dia 15 de março um encontro de alunos no Rio Comprido. Os cursos de Marketing, Administração e RH foram apresentados pelos professores de cada área. Três objetivos foram traçados para o encontro. O primeiro deles era que os alunos conhecessem a grade curricular e soubessem todas as informações necessárias sobre seus cursos.

Já o segundo objetivo estava voltado para o mercado de trabalho. O intuito era mostrar a importância da graduação e o que a instituição oferece de qualificação para o aluno da UniCarioca. Para finalizar, o terceiro objetivo era de realizar uma integração maior entre os alunos de todas as unidades da instituição – Rio Comprido, Méier, Bento Ribeiro e Jacarepaguá.

Segundo o coordenador do curso de Marketing, Jalme Pereira, o encontro foi um sucesso absoluto. As palestras corresponderam às expectativas: só na unidade Rio Comprido, mais de 400 pessoas estiverem presentes. Carla Costa, aluna de Marketing, atualmente no quinto período, contou um pouco sobre sua experiência no encontro: "Estou achando bem interessante, e muitas coisas que eu tinha dúvida foram esclarecidas, como horas PAC e questões sobre o estágio".

O evento foi promovido pelos coordenadores e professores que ao longo do período realizaram um trabalho de reforço e divulgação. A expectativa, após este primeiro encontro, é que o evento tenha sequência nos próximos períodos. ■

Representantes educacionais chineses visitam UniCarioca

TEXTO: Carlos Quintino

A Unicarioca recebeu, na Unidade Rio Comprido, a visita do diretor de Comunicação, Marketing, Esporte e Cultura do Colégio Santa Mônica, professor Bruno Castro, e dos representantes educacionais Yougen, vice-diretor do Departamento de Cooperação Internacional, e Shao Wei, secretário-geral da China Education Association for Exchange International (CEAIE).

A visita foi intermediada pelo professor Bruno Castro, que explicou que os educadores chineses estão no Brasil para conhecer nosso sistema educacional e realizar possíveis parcerias. Durante a permanência na unidade, a comitiva visitou uma sala de aula em que estavam sendo ministradas classes de reforço de Português e Matemática, através do projeto "Letras e Números", que visa revisar conteúdos básicos de disciplinas afins e preparar os inscritos para concursos.

No encontro foram discutidos, entre outros temas, o sistema educacional no Brasil, o papel da instituição na vida dos jovens e adultos, a dedicação da UniCarioca no ensino de excelência no Rio de Janeiro e o panorama atual dos projetos existentes da instituição para uma futura parceria. Estavam presentes na reunião o gestor da unidade, Leandro Marques, o coordenador da Pós-graduação e do curso de Graduação em Marketing, Jalme Pereira, e a coordenadora do Serviço de Orientação à Carreira da UniCarioca, Maura Xerfan.

Perguntado sobre a importância que o governo está dando para o ensino básico na China a correlação com o crescimento que hoje está acontecendo no país, Shao Wei foi categórico: "É absolutamente correta esta associação. O governo chinês investe na criança desde cedo e isso é muito importante para sua formação, fazendo com que ela consiga um excelente emprego em um futuro próximo". ■

JUNHO/JULHO - 2013 TEMPO CARIOCA 7
ACONTECEU

UNICARREIRA 2013

L'Oreal abre a Feira de Carreiras da UniCarioca

A quinta edição da Feira de Carreiras da UniCarioca, a UniCarreira, foi oficialmente aberta no dia 16 de maio, às 19h, no Auditório Arcy Magno, na Unidade Rio Comprido, com o pronunciamento do coordenador acadêmico da instituição, Maximiliano Damas, e a palestra de Renata Sigilião Pinto, analista de Recursos Humanos da L'Oreal, multinacional francesa do segmento de cosméticos.

Numa breve exposição, ela pontuou o comportamento consciente e sustentável da marca e os projetos sociais desenvolvidos pela empresa.

O destaque, porém, foi o investimento da L'Oreal em novos talentos. Através de seu programa de trainee, a empresa aposta em profissionais recém-formados ou que estejam cursando os períodos finais da faculdade. Renata ressaltou a importância de o mercado estar atento e aberto ao novo e o perfil empreendedor que o profissional deve possuir nos dias atuais. "Não podemos fazer o que é esperado, temos que ir além. O perfeito é o objetivo. Menos que isso não se pode aceitar", disse ela.

Repórter: *Filipe Fernandes*

Do espetáculo ao cotidiano: a vida dentro e fora da Avenida

Wesley Chaves

Na noite de 17 de maio, a UniCarreira contou com as presenças de Rosa Magalhães, atual campeã do carnaval carioca pela Vila Isabel, e José Bonifácio Júnior, preparador do casal de mestre-sala e porta-bandeira da Mocidade de Padre Miguel. Apresentado pelo aluno de Jornalismo Ricardo Mesquita, o talk show "Muito além do carnaval" desvendou o fascinante universo do samba. A palestra foi uma das 12 atividades desenvolvidas na UniCarreira pelas turmas de Planejamento e Produção de Eventos, nas unidades Méier II e Rio Comprido.

Com oito títulos cariocas e vários prêmios no decorrer de sua carreira, Rosa deixou a Vila e está agora à frente da Mangueira. "Ir para uma nova escola é sempre um grande desafio. Um terreno novo é muito desafiador", afirmou ela sobre sua saída da Vila e mudança para a Mangueira.

Já Bonifácio Júnior, o ex-frei da Igreja Católica que é hoje um expoente do carnaval do Rio, contou sobre sua trajetória dentro e fora do universo do samba. "No início o que me motivou foi a necessidade, hoje o que me motiva é o amor", respondeu ele, que levou à palestra um mestre-sala e uma porta-bandeira para demonstrar na prática seu trabalho.

Repórter: *Filipe Fernandes*

Smigol fala de suas experiências

Marcelo Oliosi, mas conhecido como Smigol, é repórter do canal esportivo Sportv, além de comediante atuando no stand-up "Comédia em pé". Em uma palestra no dia 16 de maio, no auditório do campus Rio Comprido, Marcelo contou sobre sua trajetória desde seu primeiro emprego na rádio JB FM, quando estagiou na área de telemarketing promocional, até o seu início dentro do estúdio com a turma do programa esportivo "Rock-bola".

Smigol, de forma descontraída, contou também histórias de entrevistas, mas também falou sério ao declarar sua satisfação em palestrar para alunos e poder ajudá-los a entender como é o mercado de trabalho e suas especificidades, bem como os sacrifícios da profissão.

Repórter: *Bruno Avilla*

Música na publicidade

Gabriella Ferreri

A palestra "Música na publicidade: uma carreira de muita criatividade e ritmo", de Kiko Fernandes, sócio, produtor musical e compositor da Speedball Produções Musicais, contou com a presença do professor AJ Chaves (à esquerda, na foto) e dos alunos da unidade Rio Comprido. Com apresentações de trechos de músicas, amostras de comerciais e suas trilhas sonoras, Kiko mostrou como a música estimula a emoção de um comercial, uma novela ou um filme.

Kiko comentou: "A música acaba te induzindo a emoções." E destacou a importância da música na publicidade para dar interpretação às imagens exibidas nas propagandas. Uma simples frase pode ter vários sentidos se acompanhada com uma música de fundo com um determinado ritmo, fazendo a combinação certa.

Repórter: *Tatiane Madeiro*

CARIOQUICES

Palco Carioca revela talentos de alunos

Jaqueline Campos

TEXTO: Gustavo Camelo

A noite de 23 de maio começou um pouco diferente para os estudantes da Unidade Rio Comprido. As alunas de Pedagogia Renata Fragoso, Carina Fraga, Camilla Bariani, Liana Oliveira, Maria das Dores e Ana Carla, com a supervisão do professor de Produção de Eventos AJ Chaves, promoveram o Palco Carioca, que reuniu talentos artísticos escondidos entre os alunos da Unicarioca, para um verdadeiro show de variedades.

No decorrer do Palco Carioca, houve apresentações de rap, poesias, stand-up comedy e de dança. O público presente foi à loucura com o grupo Pagode Carioca, formado por amigos da própria faculdade. Com o auditório lotado, as organizadoras não resistiram e também caíram no samba.

A aluna Renata Fragoso fez questão de agradecer o apoio de diversos setores da UniCarioca, fundamental para a realização e o sucesso do evento. Encerrando a noite houve sorteios de brindes e a volta ao palco do grupo Pagode Carioca.

Palestra sobre MBA reúne formandos

TEXTO: Ana Santos

Lucas Angeleti

A UniCarioca realizou um debate sobre educação continuada, que contou com a participação de alguns alunos que estão fazendo TCC. O coordenador de Pós-graduação e de Extensão da UniCarioca, professor Jalme Pereira, idealizou este workshop que teve como palestrante Luciano Martins, gerente geral de Operações da Kinoplex, que abordou a importância da continuação dos estudos para uma vida profissional de sucesso.

Os objetivos do evento foram três especificamente: conversar sobre o que é o TCC, apresentar a pós-graduação aos estudantes concluintes e integrá-los sobre os cursos.

O professor Jalme também citou alguns diferenciais do MBA da instituição, que são o corpo docente titulado, com experiência no mercado de trabalho, aula aos sábados sem ocupar o dia todo e um coaching integrado, que é um trabalho de desenvolvimento de carreira.

Semana de Design UniCarioca

TEXTO: Thiago Lucius

No mês de agosto acontecerá, na UniCarioca, a Semana de Design. O evento idealizado pelo aluno Hugo Ramos e com total apoio da coordenadora Fernanda Cereja tem como objetivo apresentar o que está acontecendo no mercado de trabalho dessa área. Segundo Hugo, que também é membro do Diretório Acadêmico Tecnológico (DAT) e representante do curso de Design, a Semana é importante para que os alunos tenham uma maior interação com os profissionais da área e com o que há de novo no mercado de design:

– Todos os alunos, de todos os cursos, estão convidados a comparecer para poder entender mais sobre os trabalhos de um designer e como funciona nosso universo.

Serviços que a UniCarioca oferece são tema de evento

TEXTO: Ana Santos

A UniCarioca recebeu no dia 17 de maio, no Rio Comprido, uma palestra sobre alguns serviços que a UniCarioca oferece aos alunos, tanto dentro do portal AVA quanto presencialmente. O evento conduzido pelas alunas Margareth Gonzalez, Carolina Rocha, Clara Duarte, Tatiana Soares e Patrícia Rodrigues foi idealizado para a disciplina de Planejamento e Produção de Eventos (turma do Méier), do professor AJ Chaves.

Palestrantes da própria instituição abordaram suas áreas e como o novo portal funciona em cada uma delas. A professora Vânia Henriques explicou o Serviço de Orientação à Aprendizagem (SOA), Rafael Laurentino representou Maura Xerfan no Serviço de Orientação à Carreira (SOC), Márcia Aguiar abordou o Núcleo de Educação a Distância (Nead), a bibliotecária Rachel Louredo detalhou como o sistema da Biblioteca funciona pelo AVA e o professor Jalme Pereira informou sobre os cursos de pós-graduação e de extensão. Ao final, a nutricionista Mariana Zogaib deu dicas para ter uma alimentação saudável e melhorar o rendimento acadêmico.

Palestra aborda atual momento da política brasileira

TEXTO: JOYCE FERREIRA

No dia 21 de agosto, a UniCarioca recebeu o advogado e presidente licenciado da Comissão da Verdade do Rio e da Comissão Nacional dos Direitos Humanos da OAB, Vadih Damous, para a palestra "Reforma política e os direitos humanos", no Auditório Arcy Magno, unidade do Rio Comprido. O convidado abordou temas sobre o atual momento da política brasileira, em mesa que contou também com as participações do professor Gustavo Sampaio e do presidente da Caixa Assistência de Advogados do Estado do Rio de Janeiro (Caaerj), Marcelo Oliveira. A abertura foi feita pelo reitor da UniCarioca, Celso Niskier, e a mediação coube à professora Regina Célia.

Na palestra foram debatidos pontos como a diminuição de partidos políticos, que hoje são mais de 35; o que é preciso fazer para que as pessoas voltem a se interessar por política; e a proibição de participação de empresas no financiamento de campanhas eleitorais.

Também foi discutida a criação de uma Assembleia Nacional Constituinte só para a reforma política, valorizando o sistema eleitoral brasileiro e, assim, levando-nos a crer que de fato eles possam nos representar. Outras informações sobre esses assuntos estão no site da OAB: <www.oabrj.org.br>. ■

Andressa Carvalho

Direitos humanos também foram comentados

Jaqueline Campos

A iniciativa partiu do Serviço de Orientação à Carreira, coordenado pela professora Maura Xerfan (de pé)

Programa de rádio é transmitido ao vivo da biblioteca

TEXTO: NATHALIA OLIVEIRA

No dia 28 de agosto, a biblioteca Arnaldo Niskier, localizada na unidade Rio Comprido, virou "estúdio" de uma das emissoras mais famosas do Brasil, a Rádio MEC (98,9 FM e 800 AM). Através do programa Bate-Papo Ponto Com, que vai ao ar de segunda a sexta das 11h05 às 12h, a rádio interagiu com os alunos e proporcionou ao estudante a experiência de vivenciar o dia a dia do tão almejado mercado de trabalho, além de também experimentar essa experiência da troca com o universitário.

Além do produtor e apresentador Cadu Freitas, fizeram parte do programa Henrique Gonzales, diretor do Departamento de Recursos Humanos da Rio 2016, e alunos que participaram através de perguntas para o entrevistado do dia. Os principais assuntos abordados foram as oportunidades do mercado de trabalho – incluindo aquelas que a Olimpíada e a Paralimpíada Rio 2016 irão trazer para o Brasil – e como o estudante pode se preparar para entrar neste mercado.

Segundo Cadu Freitas, a oportunidade de apresentar um programa de rádio ao vivo de um lugar acadêmico é uma experiência única e inigualável, pois proporciona aos ouvintes e até mesmo aos que fazem o programa acontecer um contato direto com outras pessoas, possibilitando maior troca e interatividade com o público-alvo. Henrique Gonzales também falou sobre a experiência: "Participar de um programa como esse e ainda poder ajudar os estudantes que querem ter uma carreira de sucesso é muito gratificante. Para mim é uma honra poder transmitir o que sei para quem está começando". ■

ACONTECEU

Carolina Souza

Muitos alunos compareceram ao encontro, realizado num sábado pela manhã

Carolina Souza

Evento teve arrecadação de livros...

Yasmin Dantas

... e bate-papo com coordenadores

Encontro reúne estudantes de cinco cursos no Méier

TEXTO: CARINA ALMEIDA

No dia 30 de agosto aconteceu na Unidade Méier o primeiro Encontro com Alunos de Marketing, RH, Administração, Publicidade e Jornalismo. O evento contou com a participação de estudantes veteranos e calouros, e nele foram realizadas atividades de interação entre os alunos com a entrega de brindes, além de apresentação dos cursos pelos professores.

Profissionais que atuam no mercado de trabalho palestraram e compartilharam com os alunos suas experiências no ramo em que atuam no mercado. Todos saíram ganhando mais conhecimento em suas áreas e ainda foram arrecadados livros infantis para doação. Uma parte dos livros será destinada a uma comunidade a ser definida, e outra parte ao Rio+Social, que está implementando um programa de leitura também em comunidades.

O evento contou com a participação dos professores e coordenadores de curso Jalme Pereira, Jean Pierre Hashimoto e Sissiliana Vilchez, além da coordenadora do Serviço de Orientação à Carreira (SOC), professora Maura Xerfan. O palestrante Pedro Amorim, formado em Comunicação Social e com mais de 10 anos de experiência em rádio, é o criador e diretor administrativo da Estação Indoor e deixou o seguinte recado para os alunos: "A principal mensagem é força, foco e fé, acreditar no que faz, ter certeza do que quer. É só trabalhar muito que você chega e não precisa passar por cima de ninguém, tem mercado para todo mundo. É só procurar direito". ■

Dia do Administrador é comemorado com talk show

TEXTO: JOYCE FERREIRA

A UniCarioca realizou um talk show no auditório Arcy Magno (Rio Comprido) em 9 de setembro para comemorar o Dia do Administrador. O evento foi organizado pela coordenadora do curso de Administração, Sissiliana Vilchez, e pela direção do Centro Universitário. Estiveram presentes Marcos Centurión, administrador do Consulado Geral da França; Rafael Curcino Pinheiro, gerente da Caixa Econômica Federal e ex-aluno da UniCarioca; Alberto Marques, gerente da Petrobras, e Gláucio Matos, professor da UniCarioca.

Os alunos compareceram em massa e tiveram grande participação durante o evento, tirando suas dúvidas e obtendo grandes conhecimentos da área de Administração com os experientes profissionais que analisaram o mercado de trabalho e deram algumas dicas para os futuros profissionais: saber do seu potencial, buscar um bom estágio, ser uma referência no mercado e se especializar. Após o bate-papo entre os alunos e os profissionais, a direção homenageou os administradores presentes com um certificado. ■

Vida e carreira

Maura Xerfan

Algumas novidades tomam conta da nossa vida social e profissional. O Whatsapp Messenger - aplicativo de mensagens multiplataforma que permite trocar mensagens pelo celular sem pagar por SMS e que pode ser baixado gratuitamente - é uma delas.

Assim, ainda que seja um recurso cada vez mais necessário e que o aplicativo de mensagens seja uma "mão na roda", é preciso ter limites ao usá-lo dentro do ambiente de trabalho. Vamos ver alguns limites para fazer essa ferramenta funcionar a seu favor.

Dicas para a boa convivência no WhatsApp:

1- Mensagem do chefe: coloque limites. Mensagens fora de expediente que não sejam de fato urgentes podem esperar para serem respondidas em horário de trabalho. Aja com bom senso. Se responder a todas, vai criar um padrão de expectativa de respostas rápidas e a qualquer momento.

2 - Não peça para entrar em grupos: isso deixa o moderador (administrador do grupo) em "uma saia justa", espere ser convidado;

3 – Silencie os grupos: é muito comum ter excesso de mensagens em grupos, assim, a melhor forma de não se deixar irritar, de não ser incomodado ou de não deixar o grupo tirar sua atenção é deixar no silencioso. Para fazer isso, entre no grupo, clique sobre o nome do grupo ou em informações do grupo e configure para silencioso. Você pode silenciar por oito horas (expediente de trabalho), um dia ou uma semana. Renove sempre que preciso. Lembre-se que no ambiente de trabalho é de bom tom manter o celular no silencioso ou modo vibratório.

4 – Interagir com grupos formais de trabalho: Nada de mandar excesso de mensagens ou lixos virtuais (SPMS) como correntes, piadas e pequenas bobeiras. Interaja de forma cordial, educada, sem mensagens que permitam dupla interpretação. É de bom tom dar bom dia, ler as mensagens para se manter atualizado e sempre que oportuno contribuir com uma informação útil.

5 - Se precisar sair do grupo, avise. Não saia de um grupo sem dar uma explicação. Sua saída sem justificativa pode parecer grosseira e causar desconforto na relação com os colegas.

6 - O whatsapp não substitui um e-mail. Em assuntos mais formais e que precisam ser documentados o whatsapp pode servir como lembrete, tipo: "Você viu meu e-mail", mas não substitui a necessidade de documentar ou de ter uma comunicação mais formalizada. ■

Marketing: mais que produtos

TEXTO: Karina Ishikava

Carolina Souza

O dia do Profissional de Marketing foi comemorado na unidade Méier com o evento Marketing Day, que aconteceu nos dias 9 e 12 de maio. As palestras e o coffee break comemorativo foram organizados pelos alunos do curso de Marketing da instituição.

O evento contou com cinco palestras de profissionais da área: Andréa Gomes, Pedro Cruz, Manoel Marcondes, David Portes – mais conhecido como "David, The Camelot" – e Flávia Mayrink Roldão, que é gerente de licenciamento do Clube de Regatas Vasco da Gama.

As palestras, além de informativas, tiveram um caráter inspirador, não contando somente com dados e informações, mas também cases pessoais dos palestrantes. Ao lidar com assuntos sérios envolvendo a carreira, conseguiram conduzir as palestras de maneira leve e divertida, não perdendo o interesse dos universitários e convidados na plateia.

"Quando nos foi apresentada a proposta de realizar o evento, pensamos: qual seria o tema que envolvesse a maior quantidade de alunos possíveis? Foi aí que surgiu a ideia de abranger o marketing pessoal. Qualquer pessoa vai usar o tema para conseguir um emprego, vender sua imagem para o mercado etc. Portanto, acho que por isso as palestras atraíram tanta gente", disse Rayane Mattos, uma das alunas organizadoras do evento. ■

Colóquio de Iniciação Cientifica debate Mídias Sociais e TV

TEXTO: Carlos Quintino

Foi realizado no dia nove de maio o segundo Colóquio de Iniciação Científica, no auditório Arcy Magno, na unidade Rio Comprido. O evento contou com a supervisão das professoras Maura Xerfan e Verônica Eloi, que assumiram ainda o papel de mediadoras e debatedoras dos temas.

O encontro foi aberto com os temas "Novelas e identidade brasileira" e "Mídias sociais e televisão", em que foi debatida a interação da TV com a internet, através do fenômeno de algumas novelas brasileiras, principalmente a tão falada Avenida Brasil. O assunto foi exposto pelos alunos Allan Jayme, Carina Almeida e Nathalia Oliveira. A professora Maura Xerfan levantou questões importantes sobre o tema discutido na ocasião.

Na segunda parte da programação, os assuntos em destaque foram a "Posição do negro na mídia" e o "Consumismo e a televisão". As alunas Patrícia Faria e Jessica Soares falaram sobre os temas, e a professora Veronica Eloi também debateu os assuntos em questão.

Através da iniciação científica, alunos da UniCarioca aprendem a aplicar o método científico na solução de problemas, valorizando ainda mais o conhecimento que é ensinado e usando esse ensinamentos em benefício da sociedade - afirmou o reitor Celso Niskier. ■

Fotos: Raquel Ferreira

ENCONTRO COM ALUNOS

No dia 27 de fevereiro aconteceu na unidade do Rio Comprido a edição 2016.1 do Encontro com Alunos. O objetivo do evento foi a apresentação dos cursos da Unicarioca para os novos estudantes. Com dinâmica e integração de veteranos e calouros, foi uma oportunidade para que os coordenadores pudessem dar uma visão geral sobre as demandas do mercado de trabalho, as tendências do futuro, a remuneração de cada carreira e esclarecer as principais dúvidas dos alunos. O encerramento contou com a banda Desastre Acadêmico, formada por coordenadores de cursos. (JÉSSICA QUINTINO)

Mixel Seyla

CONSULTORIA DE IRPF

Pelo 6º ano consecutivo, o Curso de Ciências Contábeis promoveu a consultoria de Imposto de Renda de Pessoa Física (IRPF), com o intuito de orientar e tirar dúvidas de vizinhos das unidades, alunos, professores e funcionários que precisam fazer a declaração. Alunos do curso de Ciências Contábeis foram capacitados para ação após treinamento com o professor Luiz Alves, com o auxílio do coordenador Sergio Vidal. Nas unidades Bento Ribeiro, Jacarepaguá, Méier I e II e Rio Comprido, os 29 estudantes foram acompanhados dos supervisores acadêmicos, e além da experiência, obtiveram horas PAC. (PAOLA GUEDES)

TORNEIO DE TCC

Entre os dias 14 e 25 de março aconteceu o Torneio de TCC do Curso de Administração, organizado pela coordenadora Sissiliana Vilchez e pelo Núcleo Universitário de Empreendedorismo e Inovação (Nuei). Foram disponibilizados para votação no AVA o resumo de 12 TCCs, e após mais de 500 votos, o 1º lugar coube ao plano de negócios "Creche Colinho de Mãe – Implantação de creche com oferta de horário noturno", de Adriana Ferreira Tavares e Camila Martins Roque, orientado pela professora Fabiana Adão da Silva. A premiação deste e de outros trabalhos acontecerá em cerimônia logo após o período de AV1. (KARINA MEIRELLES)

VISITA AOS ESTÚDIOS GLOBO

A gravação do Ofício em Cena, da Globo News que contou com a participação do ator e diretor Miguel Falabella, teve na plateia 11 alunos da UniCarioca, acompanhados do coordenador de Jornalismo, professor AJ Chaves, e de Rafael Laurentino, do NOC. Com foco no processo criativo audiovisual, os futuros jornalistas tiveram contato com as experiências e curiosidades acerca do ofício, além de poder fazer perguntas ao convidado. Em seguida, realizaram uma visita guiada pelos Estúdios Globo (antigo Projac) e conheceram bastidores de gravação da novela "Totalmente demais", a cidade cenográfica de "Êta mundo bom", além das fábricas de cenários e figurinos e o setor de efeitos especiais. (JÉSSICA SANTOS)

VOZES DO VELHO CHICO

No dia 7 de março, alunos selecionados pelo NOC (acima) compareceram ao evento da Rede Globo "As vozes do Velho Chico", no Museu do Amanhã. Foi o lançamento oficial da novela das 21h, cujo tema principal é o Rio São Francisco, mais conhecido como "Velho Chico". Personagens que vivem ou viveram na cultura do rio – empreendedores, músicos, agricultores e atores – estiveram presentes para contar as histórias de quem empregou seu tempo e sua arte perto de tamanha simbologia. (JOYCE FERREIRA)

VIDA & CARREIRA

PROCRASTINAÇÃO
a grande vilã de quem estuda e trabalha

MAURA XERFAN
Coordenadora do Núcleo de Orientação à Carreira (NOC) da UniCarioca

Complete suas tarefas no prazo, faça com antecedência, não deixe nada para última hora, não espere por grandes viradas, cumpra suas metas diárias. Simples assim. Mas depende para quem: algumas pessoas têm o hábito de deixar para amanhã o que você pode fazer hoje, a procrastinação – originada do latim procrastinatus: pro (à frente) e crastinus (de amanhã). Na prática, procrastinar é o verbo que expressa um hábito negativo de adiar sempre. Sua consequência mais grave é a perda de prazos e, por vezes, até não poder realizar uma determinada tarefa.

Identifico com frequência isso no meio acadêmico na época de conclusão de trabalhos, projetos e atividades supervisionadas. Os alunos trazem como justificativas "a fila de ontem na copiadora" ou "o livro que não estava ontem na biblioteca", ou, ainda, "a internet que não funcionou direito essa madrugada". Mas será que receberam a tarefa ontem? Ou mesmo um trabalho que precisava ser feito em uma única madrugada?

Diferente do que se imagina, procrastinar não traz o conforto de um prazo maior para se ter a melhor ideia ou se fazer o melhor. Procrastinar é prejudicial às realizações e prazos e também a sua saúde, pois resulta em sensação de culpa, perda de produtividade e vergonha em relação aos outros, por não cumprir com suas responsabilidades e compromissos.

Mas se é tão desconfortável, porque algumas pessoas entram nesse ciclo? Na verdade, a procrastinação é uma disfunção que nos atrapalha e nos impede de gerenciar melhor o tempo. Fique atento a sintomas como medo do fracasso, medo do sucesso, exigência de organização e falta de tempo, além da frustração precoce que logo leva à desistência (e algumas vezes, à depressão), impedindo ver significado nas atividades e nos resultados desejados.

Veja algumas dicas para interromper o ciclo dos pensamentos que o levam a procrastinar:

- Recebeu uma nova tarefa no trabalho ou na escola? Programe-se para fazê-la o mais rápido possível. Caso esteja difícil conseguir motivação, pense da seguinte maneira: quanto mais rápido você começar, mais depressa estará livre para dedicar-se a outra atividade que goste mais.
- Estabeleça uma rotina, com horários para estudar e para se dedicar aos projetos profissionais, e seja extremamente fiel a ela.
- Use a tecnologia a seu favor. Anote em um calendário ou em uma agenda datas importantes de entregas de trabalhos e provas. Coloque alarmes em seu celular. Há uma série de aplicativos que também podem te ajudar.

Mas fique atento: se procrastinar for uma atitude constante, é recomendável procurar um terapeuta para trabalhar novos comportamentos pera superação de seus medos e ansiedades.

A partir desta edição, a coluna "Vida & carreira" passa a ser publicada nas edições pares do NTC

CARIOQUICES

'SANGUE BOM'

Gabriel Matos

A UniCarioca participou pela primeira vez da campanha de doações de sangue "Universitário sangue bom", considerada o maior movimento jovem de doação de sangue do Brasil. A expectativa desta 9ª edição é alcançar 750 doações ao longo das três semanas em que o Hemorio percorreu 11 instituições de ensino superior do Rio de Janeiro (até o fechamento desta edição, a campanha não havia sido encerrada). A unidade móvel esteve na sede da UniCarioca no dia 21 de março, das 9h às 14h. Puderam doar os que tinham 18 e 65 anos, pesassem mais de 50 quilos e estivessem com boa saúde. (MARINA CARDOSO)

ENTREGA DO PQI

Concebido para valorizar o ensino da UniCarioca e reconhecer o esforço discente, o Programa de Qualidade Interna (PQI) distribui prêmios para os melhores alunos de cada curso no semestre anterior, de acordo com o CR médio obtido, desde que tenham cursado no mínimo cinco disciplinas. A última cerimônia foi realizada em 23 de março, com a presença do reitor Celso Niskier e do pró-reitor acadêmico Max Damas. Certificados nominais foram entregues aos alunos premiados, além de vale-compras nos valores de R$ 1.000, R$ 750 e R$ 500 para o 1°, 2° e 3° colocados, respectivamente, de 14 cursos de graduação – por serem cursos novos, Direito, Engenharia Civil e Elétrica participarão apenas em 2016/2. (CAMILA BASTOS)

COMPARTILHANDO IDEIAS

Beatriz Silva

Representando a UniCarioca, a coordenadora do curso de Administração, Sissiliana Vilchez, participou do Seminário de Metodologias Ativas na Docência Superior, na Academia Militar das Agulhas Negras (Aman), no dia 22 de janeiro. Segundo a professora, sua participação foi bastante proveitosa, já que no decorrer do evento foram apresentadas ideias e novas tecnologias que podem ser adotadas para um melhor desempenho dos alunos dentro e fora das salas de aula. (BEATRIZ SILVA)

Foto: Pedro Gomes

LÍDERES DO FUTURO

Nova edição do programa atrai mais alunos

EM PAUTA

BIAH SANTIAGO

Com o objetivo de fornecer ferramentas e técnicas para abordagem coaching, o Núcleo de Orientação à Carreira da UniCarioca promoveu no dia 21 de março mais uma edição do Programa Líderes do Futuro, com o tema "Seu modelo de negócio pessoal – Canvas coaching". O treinamento teve como público-alvo alunos líderes e comprometidos, engajados em projetos da instituição e indicados pelos coordenadores de curso. Mas com uma procura quase 30% maior que a turma anterior, foram incluídos alunos que voluntariamente procuram o NOC com interesse de participar e se desenvolver profissionalmente.

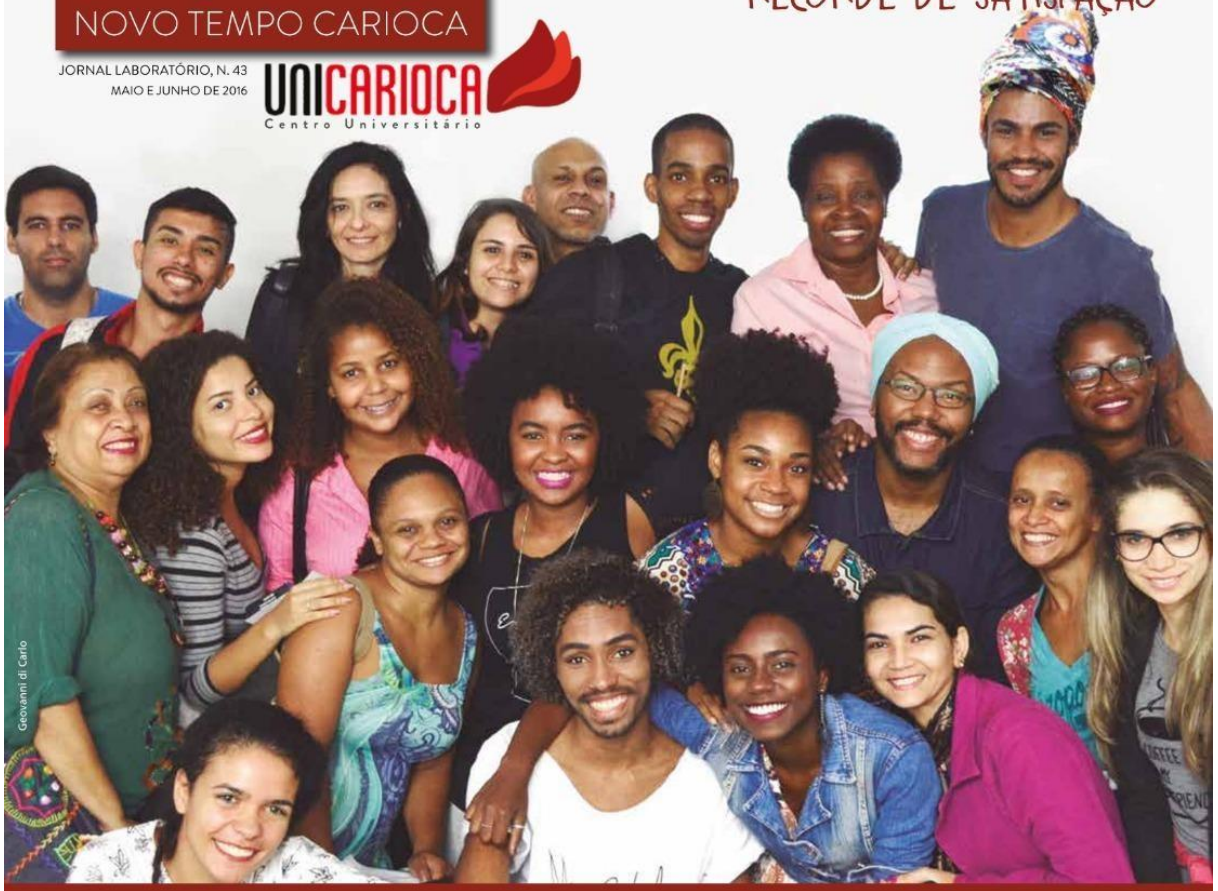
Através de discussões em grupo, compartilhamento de vivências, exercícios, dramatizações e discussão de vídeos, os participantes puderam identificar suas competências pessoais, tomada de decisões, pensamento empreendedor, visão de gestão e cultura do dono. "Ver os alunos dando os primeiros passos na área do coaching e interessados em conhecer as técnicas de alavancagem pessoal e profissional é, sem dúvida, muito gratificante", afirmou Maura Xerfan, coordenadora do NOC.

A mediação coube a Luiz Manoel Rafael Elias, supervisor de Carreira da UniCarioca e idealizador do programa #carreiraempreededora. Coach de carreira, ele é especialista em Inteligência Competitiva e Neuromarketing. "Ficamos muito felizes de ver o crescimento do evento e o interesse dos alunos em participar e se engajarem cada vez mais nas atividades extracurriculares que unem teoria e prática e também propiciam o desenvolvimento profissional", complementou Maura.

NTC
NOVO TEMPO CARIOCA
JORNAL LABORATÓRIO, N. 43
MAIO E JUNHO DE 2016
UNICARIOCA
Centro Universitário

Uma feira, dois turnos, três dias, quatro unidades, dezenas de palestras gratuitas, centenas de vagas de estágio, milhares de alunos em contato com profissionais

UNICARREIRA 2016 BATE RECORDE DE SATISFAÇÃO



Geovanni di Carlo

ATLÉTICA PARTICIPA DOS JOGOS UNIVERSITÁRIOS DE COMUNICAÇÃO
PÁGINA 3

CAMPANHA ARRECADA MAIS DE 7 MIL LIVROS PARA AÇÃO GLOBAL
PÁGINA 10

NUCAP DE PORTAS ABERTAS: TECNOLOGIA PARA A APRENDIZAGEM
PÁGINA 9

ENQUETE: SE SEU PAGAMENTO FOSSE ADIADO POR UM MÊS?
PÁGINA 12

UNICARIOCA REALIZA AÇÃO SOCIAL NA COMUNIDADE CASA BRANCA
PÁGINA 9

ESTIMULE A CRIATIVIDADE, alimente a produtividade

MAURA XERFAN
Coordenadora do Núcleo de Orientação à Carreira (NOC) da UniCarioca

Já faz um tempo que observamos alguns movimentos empresariais que valorizam a qualidade de vida e o bem-estar dos seus colaboradores. Boa parte desse movimento esteve ligada às políticas de minimizar o absenteísmo, mas hoje esse movimento é muito mais amplo e fala em produtividade e criatividade.

O início desse movimento foi por meio de palestras educativas sobre cigarros, bebidas e, em seguida, os incentivos à prática de atividades. Já mais conscientes da importância desses hábitos, hoje o foco está em uma alimentação mais equilibrada, saudável e se possível devagar, seguindo o movimento Slow Food.

Segundo a filosofia do movimento, comer é fundamental para viver. A forma como nos alimentamos tem profunda influência no que nos rodeia e é impossível ignorar as fortes relações entre prato e planeta. Saborear um alimento é uma forma simples de tornar o nosso cotidiano mais prazeroso.

Assim, diversas empresas estão promovendo a valorização da alimentação equilibrada, saudável e não tão rápida como no modelo "fast food". O efeito desses cuidados na alimentação aliado à prática de exercícios físicos gera um rendimento maior para sua equipe, que tem como consequência uma sensação de bem estar que, por sua vez, contribui para o desenvolvimento criativo.

Com a correria do dia a dia, sabemos que é difícil manter uma alimentação saudável e equilibrada mesmo com os buffets de comida a quilo, pois há outras tentações. Nesse caso, a marmita entra em cena, com combinações saudáveis e embalagens práticas e modernas.

Aqui na UniCarioca, por exemplo, temos na copa toda infraestrutura para aderir às marmitas saudáveis e também possuímos um grupo de corredores, incentivados pela instituição e que juntos perderam peso e ganharam mais disposição e saúde, além de melhorar também o humor, o espírito de equipe e o rendimento.

Gostou da ideia e deseja estimular a criatividade e alimentar bem sua produtividade? Então, aqui vai uma listinha de alimentos que combinados de forma equilibrada devem integrar sua dieta:

Salmão / Nozes e castanhas / Sementes e grãos (soja, aveia etc.) / Alimentos integrais / Frutas cítricas / Café / Folhas escuras (espinafre, couve etc.) / Chocolate (de preferência meio amargo)

Não esqueça que essa listinha não dispensa o acompanhamento de um(a) profissional de nutrição. Uma dica a mais para manter o bom funcionamento é beber água várias vezes ao dia.

Há aplicativos que podem ajudar você nessa tarefa, sabia? O Hydro é um deles: você fornece para o aplicativo sua altura, idade e peso, e ele calcula a quantidade de líquido que você deve ingerir levando em conta também a temperatura do ambiente em que você está. Ele também mostra gráficos do consumo diário. O Hydro está disponível em português para iOS e Android e é gratuito.

A coluna "Vida & Carreira" é publicada nas edições pares do NTC.

AÇÃO COMUNITÁRIA ARONG

No dia 24 de setembro, das 9h às 15h, aconteceu na praça Roberto Campus (Metrô do Estácio) uma mobilização comunitária, o Dia da Cidadania 2016. O evento reuniu várias instituições – entre elas a UniCarioca – para oferecer diferentes serviços, todos gratuitos. Sob o tema "Empregabilidade", o evento produzido pela Aliança Resgate Organização Não Governamental (Arong) apresentou oportunidades para quem está buscando colocação no mercado de trabalho, além de diversas atividades de lazer e cultura. (CAMILA BASTOS)

LABORATÓRIO DE PEDAGOGIA

Jessica Santos

No dia 1º de agosto, foi inaugurado na unidade Méier II o Laboratório de Ensino de Pedagogia (Labens), no antigo espaço da brinquedoteca. A área permite o desenvolvimento de atividades que dão aos estudantes a total liberdade de criar uma aproximação entre a formação teórica e pratica. O Labens será um auxiliar importante nas disciplinas relacionadas aos fundamentos, às metodologias de ensino, às práticas e estágios supervisionados na educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental, atendendo aos professores e alunos do curso em questão. (THAYS DE PAULA)

EXPERIÊNCIA NOS BASTIDORES

JÉSSICA D'ÁVILA

Dezenas de palestras, vários estandes, palestrantes se deslocando para vários lugares, coffee-breaks, certificados... A UniCarreira requer planejamento e muita organização. Nos bastidores dessa feira está Simone Larrat, pós-graduada em Marketing e também em Arte e Cultura. Ela trabalha com organização de eventos desde 2002, mas foi na UniCarioca que teve suas primeiras experiências com eventos acadêmicos. Simone é responsável por cuidar da estrutura da UniCarreira, a operação, contratação de fornecedores e também da elaboração do cronograma.

Para ela, o maior desafio da UniCarreira é trabalhar, em sintonia, as quatro unidades – Rio Comprido, Méier, Bento Ribeiro e Jacarepaguá. Já que diversas atividades do evento ocorrem simultaneamente, é necessário que tudo esteja harmonioso. "Além disso, a programação precisa ser alinhada aos anseios dos alunos", salientou Simone.

Gabriel Matos

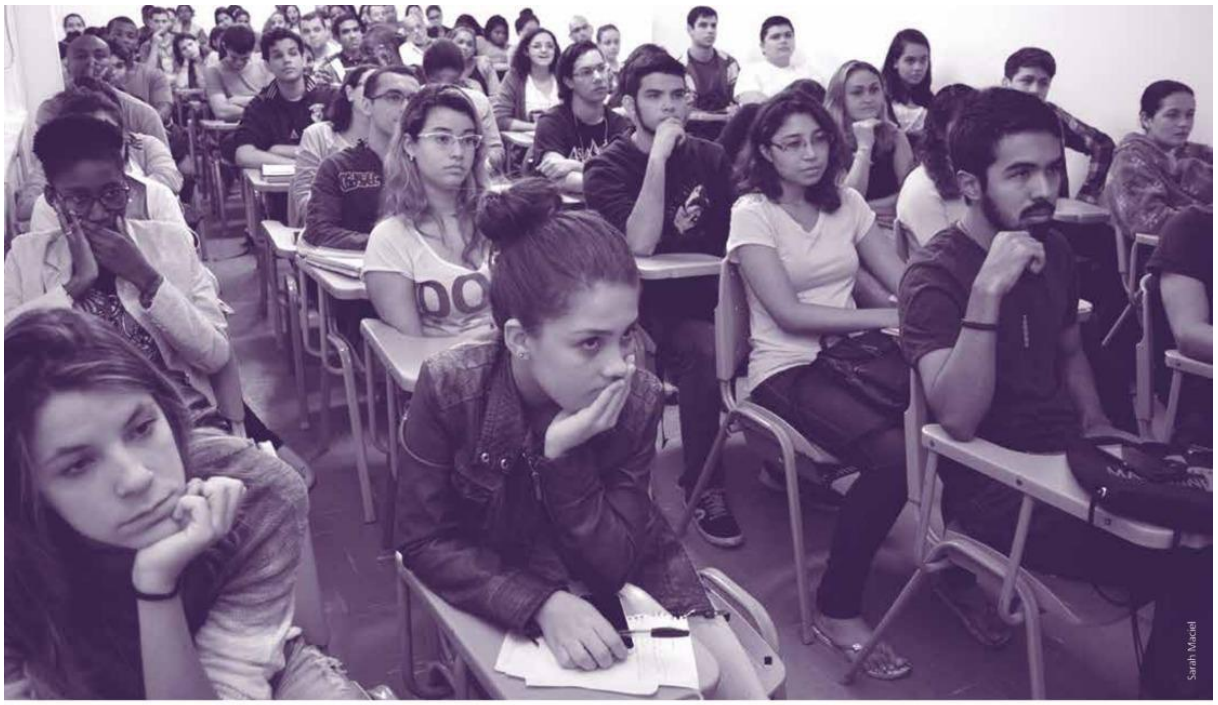
Duetto Fotografia

Michel Almeida

Paula Verdine

"QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E INFORMAÇÃO SÃO GRANDES CHAVES PARA VENCER AS BARREIRAS E CONQUISTAR NOVAS OPORTUNIDADES".

MAURA XERFAN, COORDENADORA DO NOC



A 8ª edição da Feira de Carreira da UniCarioca atraiu um grande público em todas as unidades, como comprovam os registros acima e na página ao lado

UNICARREIRA 2016

Oportunidades para um futuro melhor

JESSICA SANTOS
OSÉIAS BARBOSA

Oportunidade, objetivos, esclarecimento, metas, sucesso, dedicação, enriquecimento e aprimoramento. Não se trata de palavras aleatórias, mas da descrição da Unicarreira para diversos alunos que acompanharam a 8ª edição da Feira de Carreiras da UniCarioca, realizada nos dias 17, 18 e 19 de maio. O evento colocou em foco o mercado de trabalho, a empregabilidade e o networking. Com palestras simultâneas pela manhã nas unidades Rio Comprido e Méier e à noite em todas as unidades, a feira cumpriu o papel de colocar o aluno "por dentro" do mercado, abordando temas atuais com o objetivo de potencializar a empregabilidade do estudante, ampliando a visão da profissão escolhida e proporcionando mais entendimento do trabalho na prática.

Organizada pelo Núcleo de Orientação à Carreira (NOC), a UniCarreira concentrou no Rio Comprido uma infraestrutura com estandes de empresas integradoras como CIEE, Mudes e Nube, que realizaram cadastro de currículos e ofertaram mais de 150 vagas de trabalho para todos os cursos. Também marcaram presença as empresas Hotel Urbano, Biz.U, Viva Rio e Agência 4Tuna, ofertando vagas de estágio, e ainda a OAB Jovem, dando apoio aos novos alunos do curso de Direito. Completaram o "pacote" de atrações uma foto-cabine, um caricaturista e um *quiz* de carreira, desenvolvido pelo NOC em parceria com o Núcleo de Computação Aplicada (Nucap).

Alunos da disciplina de Planejamento e Produção de Eventos organizaram três palestras durante a feira, as mais concorridas do turno da manhã na unidade Méier. O sucesso da Unicarreira 2016 também deve ser atribuído aos voluntários, que trabalharam incansavelmente acompanhando palestrantes, dando informações e contribuindo para o bom andamento do evento.

"Buscamos trazer temas e profissionais que possam inspirar nossos alunos contando suas histórias de sucesso no mercado de trabalho, além daqueles que compartilham habilidades, competências e atitudes que fazem a diferença no profissional de hoje", afirmou Rafael Laurentino, funcionário do NOC e um dos organizadores do evento.

Para Maura Xerfan, coordenadora do Núcleo, apesar de o país estar passando por um momento de crise ainda é possível alcançar uma boa posição no mercado de trabalho: "Qualificação profissional e informação são grandes chaves para vencer as barreiras e conquistar novas oportunidades".

VIDA & CARREIRA

VÍDEO CURRÍCULO
Está na hora de você fazer um?

MAURA XERFAN
Coordenadora do Núcleo de Orientação à Carreira (NOC) da UniCarioca

O currículo físico em sua versão mais tradicional anda mesmo perdendo forças e a cada dia uma nova ferramenta se fortalece no mercado de trabalho: o vídeo currículo. Várias são as redes sociais que propiciam uma boa apresentação com essa ferramenta – entre as mais usadas estão o Youtube®, o Snapchat ®, o Vimeo® e o Periscope®.

Essa nova forma de apresentar as qualificações começa a tomar conta dos processos seletivos internacionais e já tem bom uso no Brasil para várias áreas, especialmente as que demandam criatividade, boa apresentação pessoal e boa comunicação, como é o caso das vagas nas áreas de jornalismo, design, publicidade e marketing. São mais usados nessas áreas, mas não são restritas a elas: outras áreas já estão aderindo ao vídeo currículo como a "primeira impressão" a ser deixada no processo seletivo.

Mas qual o objetivo de se fazer um vídeo currículo? É uma forma de se apresentar ao recrutador indo além do que está descrito no papel, já mostrando um pouco de sua atitude e postura, por exemplo. Essa pode ser uma grande oportunidade de se destacar em meio aos candidatos e você pode começar a planejar o seu agora, seguindo as nossas dicas.

1. Adequação é a palavra que norteia nossa primeira dica: procure ver se apresentar-se por meio de um vídeo currículo é adequado para a vaga ou posição que você busca.
2. Prepara para o "show dos poderosos": quer montar um vídeo currículo poderoso? Não improvise. Antes de iniciar, considere um planejamento para escolher o local da filmagem, a roupa, conhecer um pouco sobre a empresa, sobre a vaga oferecida (rotinas e funções) e o mercado em que a empresa atua.
3. Não é um documentário: trata-se de um vídeo currículo e não de um documentário ou um programa do tipo "esta é sua vida". Portanto, estipule dois minutos como meta. É tempo suficiente para você dar seu recado.
4. Não leia, mas para não se perder faça um roteiro: se você acha que fazer um vídeo currículo é apenas filmar você lendo seu currículo, para tudo! Você precisa apresentar algo instigante, que dê ao recrutador vontade de querer saber mais sobre você e, então, agendar a entrevista.
5. Cuidado para não esquecer o básico: por melhor que seja a receita há sempre um tempero indispensável, portanto, não se esqueça de mencionar seu nome completo, estado civil, idade e onde mora, formação acadêmica, experiências profissionais relevantes para a vaga, competências e habilidades que você possui. Ganhou algum prêmio? Teve algum resultado de destaque? Aproveite para contar sobre isso.
6. Use o storytelling a seu favor: vá além do script tradicional. Fale sobre o que você já fez e de suas paixões e tenha orgulho da sua história e faça dela o seu diferencial para que eles saibam que você é a pessoa que eles procuram.
7. Faça a diferença: veja qual a sua linha criativa e use ao contar sua história. Pode ser que o humor ou a linguagem possam ser seu diferencial, então, não tenha medo e use com sabedoria, sem fugir do tema principal, sua apresentação profissional.
8. Saiba usar a tecnologia: a primeira preocupação é usar um equipamento que garanta som e imagens nítidas, uma qualidade mínima para publicação online e para que sua exposição fique clara para o recrutador.
9. O bom português também vale ponto aqui: nada de falar errado, pecar na concordância ou exagerar em gírias. Vícios de linguagem como "e tudo mais" ou "né" não são aliados nesse processo.
10. Fazer um ensaio geral ajuda: antes de publicar seu vídeo, chame a família e os amigos e faça uma apresentação para eles. Ouça as opiniões e veja o que é de bom senso considerar. Se for "aprovado com louvor", publique!

A coluna "Vida & Carreira" é publicada nas edições pares do NTC.

EAD EM MARKETING

Marina Florencio

A UniCarioca deu início à segunda turma do seu curso de graduação em Marketing a distância, o primeiro curso a ser oferecido nesta modalidade. A aula inaugural, realizada no dia 4 de março, tratou das características do curso, da instituição de ensino, o que pode ou não pode ser realizado, de avaliações e principalmente do ambiente virtual da plataforma de aula online. A instituição de ensino têm tutores online, que foram apresentados aos alunos, e darão toda a assistência possível aos mesmos. (PATRICIA REIS)

CONSCIENTIZA CARIOCA

No último Conscientiza Carioca, realizado em 26 de novembro, alunos da disciplina de Ética e Responsabilidade Social organizaram palestras e estandes com temas de importância social abertos ao público. Diferente das outras edições, o projeto aconteceu em um sábado e apenas na unidade do Rio Comprido. A relação do indivíduo com a tecnologia, problemas socioambientais e políticos foram dos alguns dos assuntos debatidos. Todos os trabalhos de pesquisa foram realizados por alunos, sob a orientação de professores. O objetivo é despertar o interesse dos alunos para o compromisso social, além de incentivar o contato e a troca de conhecimentos entre a instituição e a comunidade. (DAIANE CAVALCANTE)

DESTAQUE

UNICARREIRA 2017

Evento incentiva ingresso no mercado de trabalho

BIAH SANTIAGO / JESSICA SANTOS / OSEIAS BARBOSA

Há nove anos o Centro Universitário Carioca realiza a Feira UniCarioca de Carreiras (UniCarreira), com palestras, workshops e lançamento de livros, conduzidos por profissionais do mundo corporativo que compartilham e demonstram suas experiências no campo profissional, e ainda estandes de empresas que inscrevem para oportunidades de estágio e emprego. Alunos de todos os cursos nas quatro unidades da instituição – Rio Comprido, Méier, Bento Ribeiro e Jacarepaguá – e o público em geral puderam acompanhar as atrações desta nona edição, realizada nos dias 16, 17 e 18 de maio.

Temas atuais e de relevância acadêmica foram pautados no evento, e a possibilidade de diálogo com os palestrantes foi mais uma vez característica marcante para o sucesso da Feira. Em um cenário a cada dia mais disputado, conseguir um lugar no mercado de trabalho é o sonho de muitos universitários, e eventos como a Unicarreira permitem aos estudantes o contato com profissionais renomados do mundo corporativo.

Como de praxe, alunos das turmas de Planejamento e Produção de Eventos, do Curso de Publicidade e Propaganda, organizaram palestras dentro da Feira, cumprindo a atividade prática prevista na disciplina e levando a outros alunos conhecimento partilhado pelos palestrantes convidados pelos estudantes.

Entre os temas que forneceram ferramentas e aprendizado para a construção da carreira, destacaram-se "Como investir durante a crise?", promovida pela empresa Sagre Wellness Management; "Qual marca você quer deixar no mundo?, pela empresa White Martins; "A importância da Língua Portuguesa para o futuro profissional", com o professor Sérgio Nogueira; "Indústria 4.0 – o que as empresas esperam de você nos próximos anos?", da empresa Porsche Careers; e "E se você fosse uma marca?", do CEO na U-Branding, Aldo Wanersman, que confirmam a diversidade de temas que foram abordados nos três dias de evento.

Além das palestras, os alunos e visitantes puderam conferir lançamentos de livros, como "Eletrônica analógica básica", do professor Marcelo Duarte, que busca simplificar a compreensão dos principais circuitos e permitir que o leitor obtenha rapidamente as informações necessárias ao seu aprendizado e às aplicações práticas exigidas pelo mercado. Já o livro "Como elaborar seu plano de negócio", da professora Rosa Valim, traz um guia para ajudar o estudante, o empreendedor ou qualquer outra pessoa que deseja abrir um negócio de sucesso.

– A cada ano a UniCarreira me surpreende com as palestras. Os temas são atuais e de bastante interesse para os universitários. Gostei de tudo – afirmou a estudante de Jornalismo Fernanda Calé.

Fotos: Carolina Almeida

TRÊS PALESTRANTES, TRÊS PERGUNTAS

MARCELO GORODICHT, sócio-diretor da X-Tudo Comunicação Completa Montanha Russa – palestra "Altos e baixos da propaganda", no dia 16 de maio

NTC: Para você, como se deu a transição do off-line para o online?

"Como profissional da minha geração, a migração do off-line para o online foi difícil, e ainda está sendo, mas o maior erro do profissional de qualquer área é não se abrir para as mudanças. O mundo está mudando e você tem que se adaptar".

FABIANO BANDEIRA DOS SANTOS, comentarista esportivo da Rádio Globo – palestra "Jornalismo Esportivo: dos campos até o marketing", no dia 17 de maio

NTC: O que dizer para quem quer ingressar na área do Jornalismo Esportivo?

"Aprendizado sem cessar, estudar o tempo inteiro, buscar conhecimento, encontrar referências. Desde o minuto em que você acorda até dormir, você está aprendendo, recebendo informações".

VICTOR GAUDIO, CEO na Agência 4Tuna – palestra "Festivais Web Inovadores pelo mundo", no dia 18 de maio

NTC: Como ser inovador em um mundo que parece reinventar-se a todo momento?

"Se você quer criar algo inovador, 'do it', faça, pois suas opções são muito vastas, a internet te proporciona isso. Trabalhar com a internet é inevitável, sem ela você não atinge as pessoas, é tão importante quanto a luz".

Entrevistas a Haab Santos

Qual a melhor opção para sua carreira: MBA OU ESPECIALIZAÇÃO?

MAURA XERFAN
Professora da UniCarioca

Muitas pessoas desconhecem a diferença entre as nomenclaturas de alguns cursos de pós-graduação, por isso vamos ajudar a esclarecer esse assunto. No Brasil, todos os cursos superiores que têm como pré-requisito uma graduação são considerados pós-graduação: especialização, MBA, mestrado ou doutorado.

A pós-graduação pode ser lato sensu ou stricto sensu. A primeira prepara o profissional em uma área específica e é direcionada para o mercado de trabalho (com carga horária mínima de 360h). A segunda inclui os cursos de mestrado e de doutorado e possui uma abordagem mais acadêmica. Importante: para cursar o mestrado, o graduado não precisa ter feito uma pós lato sensu, mas para fazer o doutorado é necessário ter concluído o mestrado.

A sigla MBA significa Master Business Administration. Esse curso se refere especialmente à área de negócios e gestão empresarial. Nos EUA, o MBA confere o título de mestre em administração de empresas, e contempla um programa desenvolvido para profissionais com experiência nesta área, como é o caso dos CEOs, e não de um recém-graduado. No Brasil, o funcionamento é outro: mesmo usando o termo master, o MBA é usado como um sinônimo de pós-graduação lato sensu, voltado para a área de gestão e negócios.

Então, qual a melhor opção de acordo com as necessidades da carreira? Essa pergunta começa a ser respondida por outra pergunta: qual o foco da sua carreira?

Se o foco do profissional graduado é a pesquisa acadêmica, o caminho é um curso de mestrado. Mas se o foco é o desenvolvimento de uma carreira voltada para o mercado de trabalho, para a empregabilidade, a pós lato sensu atende perfeitamente. Por exemplo: um profissional que é graduado em Análise e Desenvolvimento de Sistemas pode optar por uma especialização em Projeto e Gerência de Redes de Computadores, visando atender uma demanda de mercado ou de sua empresa para obter uma promoção, um novo cargo. O MBA é preferencialmente – mas não exclusivamente – voltado ao profissional com um pouco mais de experiência de mercado.

A coluna "Vida & Carreira" é publicada nas edições pares do NTC.

ESPECIALIZAR É PRECISO

UniCarioca oferece novos cursos de pós-graduação

MARINA CARDOSO

Além dos cursos de pós-graduação que a UniCarioca oferece atualmente, mais três cursos de especialização serão ofertados a partir de maio pela instituição. Controladoria e Tributos, da área de Finanças, Gerência de Projetos, da área de Gestão, e Mídias Sociais, da área de Comunicação, são as novas apostas da Uni. Os cursos eram oferecidos anteriormente como MBA, e passarão a ter foco mais específico.

Para Andréa Aguiar, coordenadora do Núcleo de Pós-Graduação e Extensão (Nuppex), os cursos de Especialização têm o objetivo de aprofundar conhecimentos e melhorar o desempenho profissional dos alunos. "Ao concluir o curso, o aluno ampliará suas competências técnicas e estará mais qualificado para desenvolver as suas atividades no cenário corporativo. O aprendizado contínuo é um diferencial no mercado de trabalho cada vez mais competitivo", explica Andréa.

Os cursos de pós-graduação são direcionados para o aprofundamento de conhecimentos técnicos de acordo com determinada área específica. A partir de maio, do total de 10 cursos de pós-graduação oferecidos pela UniCarioca, três serão MBA's e sete serão especializações. Para ver a listagem completa dos cursos e as unidades em que são oferecidos, acesse www.unicarioca.edu.br/cursos/pos-graduacao.

25 Vidas Transformadas

MAURA XERFAN

Professora dos cursos de Marketing e de Jornalismo e Coordenadora do Núcleo de Orientação à Carreira

"Afloro o meu lado mais humano"

Paraense de Belém, ela "adotou o Rio de Janeiro", desde os 18 anos completados em 1989, quando veio morar aqui, acompanhando o primeiro marido. Tranquila para os desafios, depois de graduada em Marketing foi convidada, graças à alta performance como aluna, a dar aulas, ao mesmo tempo em que atuava pela agência de publicidade Zapt-Zupt. Aumentou a rede de contatos e realizou grandes trabalhos.
Em 2003 ela ingressou no corpo docente da UniCarioca, onde se impressionou com a tradição de aluno e professor poderem viver uma relação familiar. "Isso mexeu demais com a minha forma de trabalhar" argumenta. A aulas na UniCarioca passaram a ser "a sua tecla F5".
Em 12 anos, ela nunca deixou a "tecla F5", mas também foi diretora de unidades, coordenadora do programa de voluntariado "Provocar" — que define como "uma aula de ousadia social" —, do LUPA (2005-2007), diretora de Marketing, gerente de Novos Negócios e atualmente é a coordenadora do Núcleo de Orientação à Carreira (NOC), que organiza a feira UniCarreira.
Definida por muitos alunos como "o bate-papo que fez diferença para a minha vida", Maura também convenceu a UniCarioca a migrar do vermelho e amarelo da logomarca para o atual grená. Atualmente orgulha-se em promover o evento "Encontros e Reencontros" no qual alunos e ex-alunos trazem lições em seus depoimentos de vida.
Aos 44 anos, Maura ressalta que estar em uma instituição que busca, todos os dias, o NOVO aflorou o seu lado mais HUMANO. "Aprendo a buscar a minha espiritualidade e a me perguntar o que posso aproveitar desse NOVO para o TRABALHO", revela.

EXTRA

Busque no Extra | ASSINE

FOTO VÍDEO Extra Digital Promoções Acervo Horóscopo O Globo Princípios Editoriais

CAPA NOTÍCIAS POLÍCIA EMPREGO FAMOSOS MULHER TV ESPORTE DONA SOCORRO

Notícias Educação Vida de Calouro

03/01/17 07:00 Tweetar

Gestora aponta carreiras promissoras para 2017

Ramon de Angeli

Comentário

Comentários Encerrados

Os comentários são de responsabilidade exclusiva de seus autores e não representam a opinião deste site. Se achar algo que viole os termos de uso, denuncie. Leia as perguntas mais frequentes para saber o que é impróprio ou ilegal.

Publicidade

Pela web

Essa Foto Não É Editada, Olhe Mais de Perto - Isso
(Bob's Hideout)
LINK PATROCINADO

Homens acima dos 35 estão fazendo isso para perder
(Homem Moderno)

Do tempor rio ao efetivo

Saiba como aproveitar as vagas de fim de ano e conseguir uma colocação no mercado

Samyra Karyme

Com a aproximação das festas de fim ano, o comércio demanda um número maior de profissionais, e eis que surge uma oportunidade aos desempregados e para quem deseja faturar uma renda extra: as vagas temporárias. Com o objetivo de alavancar as vendas, os empreendedores demonstram otimismo para este ano e garantem a contratação de um número superior de profissionais, em relação ao mesmo período do ano passado.

Para quem deseja saldar algumas dívidas ou conquistar uma oportunidade, o Varejo é o mais propício para buscar um emprego temporário, pois possibilita a oferta de diversas vagas em vastos segmentos, como vestuário, calçado, artigos de decoração, entre outros. Outra boa notícia é que, neste ano, a previsão para o índice de retenção de contratações, isto é, o número de profissionais que serão efetivados após este período, é superior a 2016.

De acordo com a gestora de carreiras, Maura Xerfan, diferentemente dos anos anteriores, o maior índice de pessoas que buscam vagas temporárias em 2017 é de profissionais que estão fora do mercado de trabalho e desejam aproveitar a oportunidade para retornar. "Acredito que, neste ano, teremos um perfil muito mais focado no temporário, com o objetivo de efetivação, pois são pessoas que estão fora do mercado", aposta Maura. A gestora falou mais sobre o assunto na entrevista abaixo para o EMPREGOS & ESTÁGIOS. Confira!

Há uma previsão positiva sobre o número de vagas temporárias para este fim de ano? A concorrência tende a ser alta? Por quê?

Maura Xerfan - O número de vagas que nós temos espalhadas pelo Brasil, aparentemente está demonstrando um índice de confiança positivo no Varejo, porque ele já é superior ao do ano passado, o que se torna interessante, pois o Varejo não contrata o ano inteiro, logo, se ele está apostando no fim de ano desta forma, é porque acredita no reaquecimento da economia. Já a concorrência tende a ser alta, mas não é pelo número de vagas ofertadas, e sim pelo alto índice de desempregados. Logo, temos uma proporção maior de pessoas em busca de uma oportunidade, do que o número de vagas oferecidas. No entanto, a quantidade de postos de trabalho é uma previsão positiva, sinalizando um bom movimento na economia.

A vaga temporária tem um perfil profissional? Qual?

A vaga temporária busca profissionais com mais desenvoltura e que estejam mais preparados, porque nestas seleções não há muito tempo para ensinar o profissional a desempenhar uma tarefa. Dependendo da função, os recrutadores procuram candidatos com um perfil completo de aptidões, apresentando habilidades em técnicas de venda, bom relacionamento, além de conhecimento do pacote Office.

Qual o segmento que deve ofertar mais vagas neste fim de ano?

Acredito que seja bastante focado no Varejo, ligado a questões de moda, vestuário, calçado, pequenos presentes e artigos de decoração. Acho que a tendência está muito mais direcionada à questão do lojista mesmo.

Quais características são mais relevantes para serem destacadas no currículo de quem deseja uma oportunidade temporária?

É importante destacar experiências relacionadas ao atendimento ao cliente, venda, comércio, ou seja, formações dentro desta área. Outra boa opção são os cursos de extensão em técnicas de vendas disponíveis no mercado, logo, as pessoas podem se capacitar independente de uma formação mais completa.

Como é realizado normalmente o processo seletivo para este tipo de vaga?

O processo seletivo é similar aos demais, tanto por parte do recrutador, quanto do entrevistado, que deve se comportar da mesma forma, preocupando-se com a aparência, desempenho ao falar, além de demonstrar recursos de persuasão e negociação. A única diferença entre ambos os processos pode ser dado pelo tempo, no caso do emprego temporário não há prolongação das etapas, como em um processo convencional. As fases tendem a serem realizadas de um a dois dias, pois a necessidade de contratação é imediata, isto é, suprir uma demanda já existente desse colaborador.

No geral, como ocorre a capacitação dos profissionais que irão atuar neste período de fim de ano?

A capacitação irá variar conforme a empresa. Algumas companhias irão solicitar a contratação apenas de profissionais com experiência em técnicas de venda, por exemplo. No entanto, a grande maioria está pronta para receber profissionais inexperientes, neste caso, são realizadas pequenas ambientações e treinamentos internos de venda.

Em comparação a 2016, quais as principais mudanças do mercado de trabalho para o final de 2017?

A principal mudança pode ser expressada pelo próprio número de vagas que apresenta melhora, e o quadro econômico que demonstra uma recuperação que não era sinalizada em 2016. Acredito que em 2017 teremos uma retomada aos bons anos de 2010, 2011 e 2012, onde tivemos um alto índice de retenção de contratações. No ano passado, tivemos uma retenção pequena, inferior aos anos anteriores. Neste momento, acredito que não iremos superar, mas viso uma relação de igualdade ao que já tivemos.

Quais as principais vantagens e desvantagens de atuar com um contrato temporário?

O trabalho temporário tem uma característica que nós, inclusive, importamos do modelo americano, o summer job, que é a ideia de que quando o profissional está de férias, ele terá a oportunidade de complementar a renda, fazer dinheiro extra para o fim de ano e cobrir algumas despesas. Mas em função da crise, o atual cenário do Brasil demonstra que este é um momento de oportunidade para ingressar no mercado de trabalho. Eu não acredito que estamos olhando para esta vaga temporária hoje, como nos últimos tempos, acreditando que seriam ocupadas por jovens, universitários ou pessoas com o intuito de complementarem a renda. Acredito que, neste ano, teremos um perfil muito mais focado no temporário, com o objetivo de efetivação, pois são pessoas que estão fora do mercado. Por outro lado, pode ser um bom sinal para o varejista, pois irão aparecer pessoas com um perfil profissional mais completo. As desvantagens é que o contratado pode criar expectativa de retorno ao mercado e isso não se concretizar.

Divulgação

Gestora de carreiras, Maura Xerfan d dicas para conquistar uma vaga efetiva, ap s o per odo tempor rio

Em meio à crise financeira da qual vive o país, o que os empreendedores podem fazer para driblar a má fase do mercado de trabalho, durante o período de fim de ano?

O quadro de final de ano, apesar de ser mais inchado por conta das vagas temporárias que são oferecidas, possibilita custos menores aos empreendedores, o que já é uma forma de driblar a crise. A proposta de trabalho temporário tem uma legislação diferenciada, que não irá onerar o quadro de funcionários dele. Logo, a contratação temporária já é uma estratégia.

Quais orientações você daria aos profissionais que irão atuar de forma temporária e desejam ser efetivados posteriormente?

O profissional deve atuar em um trabalho temporário e agir como se estivesse efetivo. Ele deve incorporar o espírito da empresa, demonstrando que veio para ficar. O maior problema do temporário nessas contratações é o profissional ingressar com o sentimento de que é um trabalho passageiro e não se comprometer com os valores, metas e vendas da empresa.

O tempo a seu favor

A importância da organização pessoal e profissional

Em meio a toda tecnologia presente na vida das pessoas, saber gerenciar bem o tempo a fim de garantir uma maior produtividade e gerar bons resultados, seja no trabalho ou na vida pessoal, é um desafio para muitos atualmente. A partir de uma boa administração e planejamento, é possível conciliar diversas atividades e executá-las da maneira mais eficiente. Para isso, existe uma diversidade de aplicativos que auxiliam no gerenciamento do tempo na vida pessoal e profissional.

Segundo pesquisa realizada, em 2016, os brasileiros passam, em média, quatro horas por dia conectados através de um aparelho móvel. Ainda de acordo com os dados da Millward Brown Brasil e NetQuest (Instituto de pesquisa), o uso de aplicativos também aumentou no último ano, sendo utilizados, em média, oito deles por semana.

Para auxiliar quem está em busca de ajuda tecnológica para se organizar e se concentrar melhor, o EMPREGOS & ESTÁGIOS conversou com a especialista em Marketing Digital e Carreira, Maura Xerfan, que dá dicas sobre como gerenciar o tempo, tanto na vida pessoal como na profissional.

A especialista em Marketing Digital e Carreira, Maura Xerfan, fala sobre a importância da organização

Na sua opinião, o que é fazer um bom gerenciamento de tempo, tanto na vida pessoal quanto na profissional?

Maura Xerfan - O gerenciamento de tempo eficiente é aquele que te auxilia a uma melhor qualidade de vida, de maneira que você consiga alocar as suas prioridades e também um tempo livre para que muitas outras coisas. Esse gerenciamento eficaz é quando você consegue encaixar dentro do seu tempo as suas propostas de tarefas.

Podemos dizer que uma má organização na vida pessoal pode influenciar diretamente no gerenciamento de tempo no trabalho? Por qual?

Sim, porque o que acontece hoje é a dificuldade para separar vida e carreira. Então, quando você não gerencia bem o seu tempo de vida pessoal, ele acaba invadindo um pouco do seu tempo no trabalho. E o tempo destinado ao trabalho acaba diminuindo, porque você deixa coisas para resolver da vida pessoal no momento profissional, prejudicando a sua produtividade. Falo disso de uma forma bem pragmática. Administrar bem o tempo é essencial para garantir uma maior produtividade e eficiência.

Você acredita que podemos gerar boas remunerações não só no trabalho, mas também na vida pessoal, com o auxílio de aplicativos eletrônicos? Como?

Sim. Acredito que os aplicativos ajudam a gerenciar o tempo e agilizar algumas tarefas. Então eles acabam auxiliando, facilitando o dia a dia e ganhando um pouco mais de tempo, que é o que todos não buscamos. Os aplicativos acabam ajudando com algumas ferramentas, porque as pessoas perdem muito tempo, como por exemplo, quando falam: "Se eu tenho só 20 minutos, então não vou fazer", e, ao verem, em 20 minutos, com o aplicativo, a pessoa se atualiza com sua leitura e faz visualização e acompanhamento de algum projeto. Eu acho que o aplicativo tem essa função de ajudar e de permitir que muitas vezes você possa falar em tempos curtos de intervalo, como, na espera do ponto de ônibus ou no metrô. Vale lembrar que muitos desses aplicativos funcionam sem internet.

No geral, quais são os benefícios que esses aplicativos podem trazer para a vida profissional, além da redução de tempo na realização de atividades?

Os aplicativos nos ajudam muito a se organizar e se lembrar de compromissos, com o armazenamento das informações. As agendas eletrônicas são uma solução sensacional. Elas já me ajudaram muito, não só na gestão de tempo, mas também na organização de tarefas e na atualização de alguma informação importante. Alguns desses aplicativos, como o Slack e o WhatsApp, são facilitadores de comunicação, eles encurtam muito o caminho e você fala diretamente com a pessoa de uma maneira mais informal e rápida.

Acredita que possa existir alguma desvantagem na utilização destes aplicativos? Por qual?

A única desvantagem "mais forte", que eu vejo, é que alguns aplicativos têm funcionalidades que vão além da produtividade. Algumas funcionalidades que a gente acaba se divertindo, digamos assim, ou perdendo o foco. A mesma tecnologia que te agiliza pode também tirar o seu foco. Se você não tiver um foco e uma força de vontade, você acaba ordenando e passando mais tempo naquele aplicativo por uma questão mais pessoal ou de diversão, do que para o trabalho.

Como profissional, você tem o hábito de utilizar esses aplicativos no seu dia a dia profissional ou pessoal? Há algum deles?

Sim, os que mais utilizo servem para organizar agendas, programar alarmes e gerenciar projetos. Evernote e Trello estão entre os meus favoritos.

Quais vantagens os aplicativos trouxeram na sua vida?

Facilidade e agilidade no acesso de informações, além de funcionarem como uma "prótese" de memória muitas vezes, pois de certa forma, expandem a minha capacidade de armazenar compromissos e evitam conflitos entre horários, que antes, por vezes aconteciam por esquecimento.

E como alguém pode descobrir que não administra bem o seu tempo?

Quando há excesso de desorganização, muitos conflitos de horários ou sobreposições, falta de atenção ou rapidez, reuniões intermináveis, excesso de interrupções, atrasos e procrastinação de tarefas são sinais claros de que você precisa administrar melhor seu tempo.

Como consultora de carreira, como você avalia, hoje, a concorrência full time dos profissionais?

A tecnologia deve ser uma ferramenta para agilizar e facilitar, mas é preciso ter cuidado para que ela não se torne um "chicote de tarefas" ou ralo de tempo, quando, ao acessar, você perde o foco. É importante gerenciar e controlar o tempo também de suas conexões, elas podem ser mais produtivas e menos "full time".

O que você indica para quem busca aperfeiçoar seu tempo de maneira eficiente?

Comece com atitudes simples de fazer uma lista de afazeres para seu dia e corte cada item que conseguiu cumprir. Use uma agenda ou um aplicativo de agenda como o Evernote. Separe as tarefas mentais prioritárias para o momento em que você identifica ser o seu "pico de energia" no dia. Delimite horários para começo e fim das atividades, por exemplo, uma reunião programada para durar uma hora, deve durar apenas um hora e não exceder, coloque um despertador para o começo e para "dez minutos" antes do prazo limite. Isso lhe ajudará a controlar o tempo. Seja menos "internauta" com atrasos (seus e dos outros), desta forma, sua agenda se sentirá mais respeitada.

O DIA

DOMINGO, 8/10/2017

ESTEFAN RADOVICZ/AGÊNCIA O DIA

Na última terça-feira, uma fila de pessoas em busca de emprego se formou em frente a uma faculdade particular da Zona Oeste do Rio. Ao todo, 850 vagas de emprego foram oferecidas pela Universidade Castelo Branco, em Realengo

PROCURA-SE TEMPORÁRIOS

Empresas intensificam as contratações até o fim do ano em todo o país. Especialistas dão dicas que podem fazer a diferença para uma efetivação

Há três meses do fim do ano, o comércio já começa a se mobilizar. Com o aumento da movimentação nas lojas, cresce a procura por temporários. Pesquisa da Fecomércio RJ/FGV Projetos estima que 18 mil estabelecimentos no Estado do Rio já fizeram contratações ou ainda vão contratar. O Manpower Group, empresa especializada em gestão e contratação de pessoas, anuncia o começo do processo de recrutamento e seleção para mais de seis mil vagas até o fim do ano.

Mas o universo de vagas que surgem até o fim do ano é bem maior. Dados da Associação Brasileira do Trabalho Temporário (Asserttem) apontam a abertura de 374 mil oportunidades de setembro a dezembro deste ano. Um crescimento de 5,35% em relação ao mesmo período do ano passado — 115 mil delas devem surgir em dezembro. Ainda de acordo com o levantamento da associação, 55% dessas chances são voltadas para o comércio, 36% são para a indústria e 9% para o setor de serviços.

A Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) estima que mais de 73 mil pessoas serão contratadas pelo comércio brasileiro para as festas de fim de ano, alta de 10% em relação ao mesmo período do ano passado.

Em meio a esse cenário, especialistas vêem com otimismo a possibilidade de efetivação, caso o temporário corresponda às expectativas. Foi o caso, por exemplo, de Francisco de Assis, barman do Belmonte, na Lapa. Contratado nos Jogos Olímpicos, ele investiu em qualificação para permanecer no emprego. "Para quem está fora do mercado, o temporário é uma possível porta de entrada. É nessa hora que o mercado aquece. Você, que está buscando uma recolocação, tem uma ótima oportunidade para conquistar um emprego temporário e transformá-lo em efetivo. Aliás, buscar essa efetivação é exatamente o que deve mover você, o que deve inspirar sua postura e suas atitudes durante esse processo", analisa Maura Xerfan, gestora de carreiras e consultora de Marketing Digital.

Márcia Almström, diretora de RH do Manpower Group, observa, também, a oportunidade para quem ainda busca ingressar no mercado de trabalho pela primeira vez. "A proximidade do fim do ano reaquece as oportunidades para o trabalho temporário principalmente para o comércio. Esta é uma excelente oportunidade para profissionais do primeiro emprego e também para o profissional que está buscando se reinserir no mercado de trabalho. E, desempenhando um bom papel, conquistar um trabalho fixo no início do próximo ano", observa.

MAIRA COELHO / AGÊNCIA O DIA

Contratado em meio à Olimpíada do Rio para trabalhar como barman do Belmonte, na Lapa, Francisco de Assis investiu em qualificação para seguir no emprego

NÚMEROS

374MIL
Número de vagas previstas de setembro a dezembro deste ano, segundo levantamento feito pela Associação Brasileira do Trabalho Temporário

55%
Segundo a associação, esse é o percentual das chances destinadas ao comércio. Os outros 36% são para a indústria e 9% para serviços

18MIL
Estabelecimentos que já fizeram ou ainda vão fazer contratação de temporários no Estado do Rio, segundo a Fecomércio RJ/FGV Projetos

> ***Você, que busca recolocação, tem uma ótima oportunidade para conquistar um emprego temporário e transformá-lo em efetivo***
> MAURA XERFAN, gestora de carreiras

OPORTUNIDADES E DICAS

VAGAS OFERECIDAS

■ O Manpower Group anuncia demandas no Rio de Janeiro para os cargos de ajudante operacional, auxiliar administrativo, conferente, entrevistador, motorista Entregador e promotor de vendas. São cerca de 20 vagas, com salário que varia de R$ 1,2 mil a R$ 2,2 mil mais benefícios. Para se candidatar, é preciso cadastrar o currículo no site www.manpowergroup.com.br.

PREVISÃO

■ Até o fim do ano, há previsão de abertura de vagas para assistente comercial de produtos financeiros, auxiliar de estoque, auxiliar de loja, auxiliar de operações, empacotador, operador de caixa, promotor de vendas, com salários de R$ 1 mil a R$ 1,4 mil. O Manpower Group tem previsão de crescimento de 50% nas oportunidades até dezembro.

CARTÃO DE VISITAS

■ Maura Xerfan, que trabalha como gestora de carreiras, enumera dicas para o temporário. A primeira delas está na apresentação do currículo. "O currículo é o primeiro contato de sua marca pessoal com a empresa, uma espécie de cartão de visitas", diz.

PARA EFETIVAÇÃO

■ Ela também reforça a importância de ter características essenciais para um bom profissional: boa apresentação pessoal, postura voltada para o crescimento na carreira e inteligência emocional.

BRUNO ALMEIDA

Ex-confeiteiro e aluno de Design

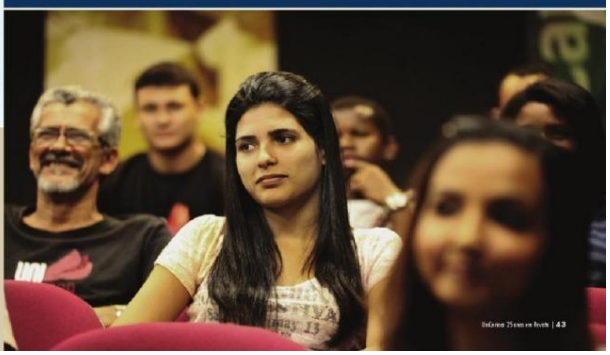
"A UniCarioca organizou meu arsenal em um tanque, com mira precisa no mercado"

Carioca de Senador Camará, Zona Oeste do Rio, Bruno Almeida já era desenhista talentoso desde criança. Aos 15 anos produzia estampas de camiseta em casa e pouco mais tarde começou a vendê-las pela internet. Vende até hoje. Ao pensar em mercado de trabalho, o sonho dele se materializou na profissão de Designer Gráfico, sobretudo quando passou pelo ENEM com nota alta o suficiente para ganhar uma bolsa de 100% na UniCarioca.

Antes de ampliar horizontes no bate-papo com os professores Maura Xerfan, Márcio Mori, Geraldo Jansen e seus colegas, Bruno trabalhou como cozinheiro em uma confeitaria e padaria perto de casa. Ao mesmo tempo em que fazia pães, doces, bolos, tortas e salgados, conseguia tempo para o "frila" em serigrafia.

Bruno sempre teve extrema facilidade em assimilar conteúdos. Músico, além de violão, guitarra e baixo, aprendeu banjo, violino e piano. Tudo por curiosidade, de ouvido e sem cursos. Nas aulas não usa caderno, apenas entra e ouve com atenção o professor. Da professora Maura e de um colega veio a orientação para que fizesse um portfólio. E em poucos dias, após a montagem, surgiu um convite para trabalhar na agência de design Full Pack. O seu trabalho ganhou tanta projeção que desde junho de 2014 ele atua, criando embalagens de shampoos e condicionadores para a Embelleze, do segmento cosmético.

Dito por ele mesmo, o Bruno antes da UniCarioca era um arsenal com as peças distribuídas aleatoriamente; após estudar na UniCarioca é como se "esse arsenal já esteja todo organizado e montado em cima de um tanque de guerra". "As peças não tinham direção. Aqui, montei o meu quebra-cabeça para enxergar o mercado. Já sei mirar e atingir o alvo correto, mesmo que o mercado mude a todo o momento", define.



MAICON XIMENES

Ex-aluno de Publicidade e atual Editor e Roteirista do PARAFERNALHA (Canal de humor do YouTube)

"Aqui ganhei asas para o mundo"

Criado pela avó em um bar de propriedade dela na Cidade de Deus, zona oeste carioca, e inspirado por ela, Maicon sempre quis fazer e oferecer o diferencial nos serviços. Aos 15 anos já consertava computadores com destreza. Aos 18, tinha a primeira *lan house* daquela comunidade. Anos mais tarde se casou com a filha de um pastor evangélico famoso. O contato da esposa com um curso superior despertou nele a vontade de mergulhar em um mundo culturalmente avançado. O sonho da faculdade decolou no curso de Publicidade da UniCarioca enquanto o casamento naufragava. Até título de pastor chegaram a lhe dar.

Sua grande identificação foi com os professores. Hilton Israel, por exemplo, foi definido como "um pai" cujos conselhos alavancaram seu destino. "O conteúdo transmitido por ele (Hilton), Maura Xerfan, Jean Hashimoto e Rosa Vallim abriu o meu horizonte e me fez entender que o mundo vai muito além do que estamos vendo e vivendo", define.

Em 2011, encorajado pelos mestres, Maicon chegou a ir para a segunda fase da pré-seleção de "O Aprendiz", *reality game* de Roberto Justus. No mesmo ano, um de seus trabalhos publicitários figurou no livro "Os 100 Melhores Trabalhos de Comunicação do Brasil", do The Universal Channel. E não parou mais. Na Bookstores Media, em 2013, um de seus trabalhos, o "Monte o Seu Carro", para a Fiat, ganhou grande notoriedade com mais de 800 mil acessos.

Da Bookstore o salto seguinte foi para o Parafernalha, um dos mais acessados canais de humor do YouTube no Brasil onde atua como Editor e Roteirista. "A UniCarioca me sacudiu, mostrando que viver é para gente forte; aqui ganhei asas para mundo", finaliza.

VIVIANE BITTAR

Ex-aluna do curso de Publicidade e Coordenadora de Marketing e Conteúdo do Nova Pontocom (São Paulo-SP)

"Fazer o diferente é só o começo de grandes histórias"

Fazer o que fugisse ao esperado foi e é o "foco" e o destino desta caxiense, filha de nordestinos e ex-aluna do curso de Publicidade da UniCarioca. Aos 13 anos, em Duque de Caxias (RJ), Viviane Bittar tinha sede por inovar e se saciava transformando trabalhos acadêmicos em eventos. "Chegamos a promover um show para a campanha Natal Sem Fome com músicos que hoje formam o Sorriso Maroto e arrecadamos quase meia tonelada de alimentos", lembra.

Em seu primeiro semestre na UniCarioca foi a 1ª colocada do estado do Rio e 3ª do Brasil em um concurso nacional de criação publicitária promovido pelo jornal Folha Dirigida. Professores como Jean Pierre, Hilton Israel, Antônio José Chaves e Maura Xerfan esclareceram à Viviane que fazer diferente seria só o começo. Ela precisaria apurar a sua extrema observação, dedicação e perseverança, capacidade de identificar oportunidades nas dificuldades e de se relacionar com a diversidade. "Em projetos que eu mesma considerava loucura eles, com jeitinho, me indicavam soluções viáveis que impulsionavam sonhos ao mundo real", revela.

Após passagens bem sucedidas pela Vox Brasil, marketing do Ponto Frio e a Agência Click Isobar, ela assumiu em agosto de 2013 o cargo de Coordenadora de Marketing da Nova Pontocom. Mudou-se para São Paulo (SP) e hoje cuida de campanhas, eventos e conteúdo do *site* Pontofrio Atacado.

Sempre mantendo a sede por novos desafios, Viviane diz que a UniCarioca lhe proporcionou uma grande janela para conhecer melhor a si mesma "na UniCarioca experimentei um algo a mais, que bateu na minha alma".

ANEXO 1 – LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996.

Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996.

Texto compilado

(Vide Decreto nº 3.860, de 2001)
(Vide Lei nº 10.870, de 2004)
(Vide Adin 3324-7, de 2005)
(Vide Lei nº 12.061, de 2009)

Regulamento

Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

Da Educação

Art. 1º A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais.

§ 1º Esta Lei disciplina a educação escolar, que se desenvolve, predominantemente, por meio do ensino, em instituições próprias.

§ 2º A educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social.

TÍTULO II

Dos Princípios e Fins da Educação Nacional

Art. 2º A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 3º O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;

II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber;

III - pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas;

IV - respeito à liberdade e apreço à tolerância;

V - coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;

VI - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;

VII - valorização do profissional da educação escolar;

VIII - gestão democrática do ensino público, na forma desta Lei e da legislação dos sistemas de ensino;

IX - garantia de padrão de qualidade;

X - valorização da experiência extra-escolar;

XI - vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais.

XII - consideração com a diversidade étnico-racial. (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

XIII - garantia do direito à educação e à aprendizagem ao longo da vida. (Incluído pela Lei nº 13.632, de 2018)

TÍTULO III

Do Direito à Educação e do Dever de Educar

Art. 4º O dever do Estado com educação escolar pública será efetivado mediante a garantia de:

~~I - ensino fundamental, obrigatório e gratuito, inclusive para os que a ele não tiveram acesso na idade própria;~~

I - educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezessete) anos de idade, organizada da seguinte forma: (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

a) pré-escola; (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

b) ensino fundamental; (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

c) ensino médio; (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

II ~~- progressiva extensão da obrigatoriedade e gratuidade ao ensino médio;~~

~~II - universalização do ensino médio gratuito;~~ ~~(Redação dada pela Lei nº 12.061, de 2009)~~

II - educação infantil gratuita às crianças de até 5 (cinco) anos de idade; (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

III ~~– atendimento educacional especializado gratuito aos educandos com necessidades especiais, preferencialmente na rede regular de ensino;~~

III - atendimento educacional especializado gratuito aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, transversal a todos os níveis, etapas e modalidades, preferencialmente na rede regular de ensino; (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

IV ~~– atendimento gratuito em creches e pré-escolas às crianças de zero a seis anos de idade;~~

IV - acesso público e gratuito aos ensinos fundamental e médio para todos os que não os concluíram na idade própria; (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

V - acesso aos níveis mais elevados do ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um;

VI - oferta de ensino noturno regular, adequado às condições do educando;

VII - oferta de educação escolar regular para jovens e adultos, com características e modalidades adequadas às suas necessidades e disponibilidades, garantindo-se aos que forem trabalhadores as condições de acesso e permanência na escola;

VIII ~~– atendimento ao educando, no ensino fundamental público, por meio de programas suplementares de material didático-escolar, transporte, alimentação e assistência à saúde;~~

VIII - atendimento ao educando, em todas as etapas da educação básica, por meio de programas suplementares de material didático-escolar, transporte, alimentação e assistência à saúde; (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

IX - padrões mínimos de qualidade de ensino, definidos como a variedade e quantidade mínimas, por aluno, de insumos indispensáveis ao desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem.

X – vaga na escola pública de educação infantil ou de ensino fundamental mais próxima de sua residência a toda criança a partir do dia em que completar 4 (quatro) anos de idade. (Incluído pela Lei nº 11.700, de 2008).

Art. 4º-A. É assegurado atendimento educacional, durante o período de internação, ao aluno da educação básica internado para tratamento de saúde em regime hospitalar ou domiciliar por tempo prolongado, conforme dispuser o Poder Público em regulamento, na esfera de sua competência federativa. (Incluído pela Lei nº 13.716, de 2018).

~~Art. 5º O acesso ao ensino fundamental é direito público subjetivo, podendo qualquer cidadão, grupo de cidadãos, associação comunitária, organização sindical, entidade de classe ou outra legalmente constituída, e, ainda, o Ministério Público, acionar o Poder Público para exigi-lo.~~

Art. 5º O acesso à educação básica obrigatória é direito público subjetivo, podendo qualquer cidadão, grupo de cidadãos, associação comunitária, organização sindical, entidade de classe ou outra legalmente constituída e, ainda, o Ministério Público, acionar o poder público para exigi-lo. (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

~~§ 1º Compete aos Estados e aos Municípios, em regime de colaboração, e com a assistência da União:~~

§ 1º O poder público, na esfera de sua competência federativa, deverá: (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

~~I - recensear a população em idade escolar para o ensino fundamental, e os jovens e adultos que a ele não tiveram acesso;~~

I - recensear anualmente as crianças e adolescentes em idade escolar, bem como os jovens e adultos que não concluíram a educação básica; (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

II - fazer-lhes a chamada pública;

III - zelar, junto aos pais ou responsáveis, pela freqüência à escola.

§ 2º Em todas as esferas administrativas, o Poder Público assegurará em primeiro lugar o acesso ao ensino obrigatório, nos termos deste artigo, contemplando em seguida os demais níveis e modalidades de ensino, conforme as prioridades constitucionais e legais.

§ 3º Qualquer das partes mencionadas no *caput* deste artigo tem legitimidade para peticionar no Poder Judiciário, na hipótese do § 2º do art. 208 da Constituição Federal, sendo gratuita e de rito sumário a ação judicial correspondente.

§ 4º Comprovada a negligência da autoridade competente para garantir o oferecimento do ensino obrigatório, poderá ela ser imputada por crime de responsabilidade.

§ 5º Para garantir o cumprimento da obrigatoriedade de ensino, o Poder Público criará formas alternativas de acesso aos diferentes níveis de ensino, independentemente da escolarização anterior.

~~Art. 6º É dever dos pais ou responsáveis efetuar a matrícula dos menores, a partir dos sete anos de idade, no ensino fundamental.~~

~~Art. 6º É dever dos pais ou responsáveis efetuar a matrícula dos menores, a partir dos seis anos de idade, no ensino fundamental. (Redação dada pela Lei nº 11.114, de 2005)~~

Art. 6º É dever dos pais ou responsáveis efetuar a matrícula das crianças na educação básica a partir dos 4 (quatro) anos de idade. (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

Art. 7º O ensino é livre à iniciativa privada, atendidas as seguintes condições:

I - cumprimento das normas gerais da educação nacional e do respectivo sistema de ensino;

II - autorização de funcionamento e avaliação de qualidade pelo Poder Público;

III - capacidade de autofinanciamento, ressalvado o previsto no art. 213 da Constituição Federal.

Art. 7º-A Ao aluno regularmente matriculado em instituição de ensino pública ou privada, de qualquer nível, é assegurado, no exercício da liberdade de consciência e de crença, o direito de, mediante prévio e motivado requerimento, ausentar-se de prova ou de aula marcada para dia em que, segundo os preceitos de sua religião, seja vedado o exercício de tais atividades, devendo-se-lhe atribuir, a critério da instituição e sem custos para o aluno,

uma das seguintes prestações alternativas, nos termos do inciso VIII do **caput** do art. 5º da Constituição Federal: (Incluído pela Lei nº 13.796, de 2019) (Vigência)

I - prova ou aula de reposição, conforme o caso, a ser realizada em data alternativa, no turno de estudo do aluno ou em outro horário agendado com sua anuência expressa; (Incluído pela Lei nº 13.796, de 2019) (Vigência)

II - trabalho escrito ou outra modalidade de atividade de pesquisa, com tema, objetivo e data de entrega definidos pela instituição de ensino. (Incluído pela Lei nº 13.796, de 2019) (Vigência)

§ 1º A prestação alternativa deverá observar os parâmetros curriculares e o plano de aula do dia da ausência do aluno. (Incluído pela Lei nº 13.796, de 2019) (Vigência)

§ 2º O cumprimento das formas de prestação alternativa de que trata este artigo substituirá a obrigação original para todos os efeitos, inclusive regularização do registro de frequência. (Incluído pela Lei nº 13.796, de 2019) (Vigência)

§ 3º As instituições de ensino implementarão progressivamente, no prazo de 2 (dois) anos, as providências e adaptações necessárias à adequação de seu funcionamento às medidas previstas neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.796, de 2019) (Vigência) (Vide parágrafo único do art. 2)

§ 4º O disposto neste artigo não se aplica ao ensino militar a que se refere o art. 83 desta Lei. (Incluído pela Lei nº 13.796, de 2019) (Vigência)

TÍTULO IV

Da Organização da Educação Nacional

Art. 8º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios organizarão, em regime de colaboração, os respectivos sistemas de ensino.

§ 1º Caberá à União a coordenação da política nacional de educação, articulando os diferentes níveis e sistemas e exercendo função normativa, redistributiva e supletiva em relação às demais instâncias educacionais.

§ 2º Os sistemas de ensino terão liberdade de organização nos termos desta Lei.

Art. 9º A União incumbir-se-á de: (Regulamento)

I - elaborar o Plano Nacional de Educação, em colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios;

II - organizar, manter e desenvolver os órgãos e instituições oficiais do sistema federal de ensino e o dos Territórios;

III - prestar assistência técnica e financeira aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios para o desenvolvimento de seus sistemas de ensino e o atendimento prioritário à escolaridade obrigatória, exercendo sua função redistributiva e supletiva;

IV - estabelecer, em colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, competências e diretrizes para a educação infantil, o ensino fundamental e o ensino médio, que nortearão os currículos e seus conteúdos mínimos, de modo a assegurar formação básica comum;

IV-A - estabelecer, em colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, diretrizes e procedimentos para identificação, cadastramento e atendimento, na educação básica e na educação superior, de alunos com altas habilidades ou superdotação; (Incluído pela Lei nº 13.234, de 2015)

V - coletar, analisar e disseminar informações sobre a educação;

VI - assegurar processo nacional de avaliação do rendimento escolar no ensino fundamental, médio e superior, em colaboração com os sistemas de ensino, objetivando a definição de prioridades e a melhoria da qualidade do ensino;

VII - baixar normas gerais sobre cursos de graduação e pós-graduação;

VIII - assegurar processo nacional de avaliação das instituições de educação superior, com a cooperação dos sistemas que tiverem responsabilidade sobre este nível de ensino;

IX - autorizar, reconhecer, credenciar, supervisionar e avaliar, respectivamente, os cursos das instituições de educação superior e os estabelecimentos do seu sistema de ensino. (Vide Lei nº 10.870, de 2004)

§ 1º Na estrutura educacional, haverá um Conselho Nacional de Educação, com funções normativas e de supervisão e atividade permanente, criado por lei.

§ 2° Para o cumprimento do disposto nos incisos V a IX, a União terá acesso a todos os dados e informações necessários de todos os estabelecimentos e órgãos educacionais.

§ 3º As atribuições constantes do inciso IX poderão ser delegadas aos Estados e ao Distrito Federal, desde que mantenham instituições de educação superior.

Art. 10. Os Estados incumbir-se-ão de:

I - organizar, manter e desenvolver os órgãos e instituições oficiais dos seus sistemas de ensino;

II - definir, com os Municípios, formas de colaboração na oferta do ensino fundamental, as quais devem assegurar a distribuição proporcional das responsabilidades, de acordo com a população a ser atendida e os recursos financeiros disponíveis em cada uma dessas esferas do Poder Público;

III - elaborar e executar políticas e planos educacionais, em consonância com as diretrizes e planos nacionais de educação, integrando e coordenando as suas ações e as dos seus Municípios;

IV - autorizar, reconhecer, credenciar, supervisionar e avaliar, respectivamente, os cursos das instituições de educação superior e os estabelecimentos do seu sistema de ensino;

V - baixar normas complementares para o seu sistema de ensino;

VI ~~- assegurar o ensino fundamental e oferecer, com prioridade, o ensino médio.~~

VI - assegurar o ensino fundamental e oferecer, com prioridade, o ensino médio a todos que o demandarem, respeitado o disposto no art. 38 desta Lei; (Redação dada pela Lei nº 12.061, de 2009)

VII - assumir o transporte escolar dos alunos da rede estadual. (Incluído pela Lei nº 10.709, de 31.7.2003)

Parágrafo único. Ao Distrito Federal aplicar-se-ão as competências referentes aos Estados e aos Municípios.

Art. 11. Os Municípios incumbir-se-ão de:

I - organizar, manter e desenvolver os órgãos e instituições oficiais dos seus sistemas de ensino, integrando-os às políticas e planos educacionais da União e dos Estados;

II - exercer ação redistributiva em relação às suas escolas;

III - baixar normas complementares para o seu sistema de ensino;

IV - autorizar, credenciar e supervisionar os estabelecimentos do seu sistema de ensino;

V - oferecer a educação infantil em creches e pré-escolas, e, com prioridade, o ensino fundamental, permitida a atuação em outros níveis de ensino somente quando estiverem atendidas plenamente as necessidades de sua área de competência e com recursos acima dos percentuais mínimos vinculados pela Constituição Federal à manutenção e desenvolvimento do ensino.

VI - assumir o transporte escolar dos alunos da rede municipal. (Incluído pela Lei nº 10.709, de 31.7.2003)

Parágrafo único. Os Municípios poderão optar, ainda, por se integrar ao sistema estadual de ensino ou compor com ele um sistema único de educação básica.

Art. 12. Os estabelecimentos de ensino, respeitadas as normas comuns e as do seu sistema de ensino, terão a incumbência de:

I - elaborar e executar sua proposta pedagógica;

II - administrar seu pessoal e seus recursos materiais e financeiros;

III - assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;

IV - velar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente;

V - prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento;

VI - articular-se com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;

VII ~~- informar os pais e responsáveis sobre a freqüência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica.~~

VII - informar pai e mãe, conviventes ou não com seus filhos, e, se for o caso, os responsáveis legais, sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola; (Redação dada pela Lei nº 12.013, de 2009)

VIII ~~- notificar ao Conselho Tutelar do Município, ao juiz competente da Comarca e ao respectivo representante do Ministério Público a relação dos alunos que apresentem quantidade de faltas acima de cinqüenta por cento do percentual permitido em lei.~~ ~~(Incluído pela Lei nº 10.287, de 2001)~~

VIII – notificar ao Conselho Tutelar do Município a relação dos alunos que apresentem quantidade de faltas acima de 30% (trinta por cento) do percentual permitido em lei; (Redação dada pela Lei nº 13.803, de 2019)

IX - promover medidas de conscientização, de prevenção e de combate a todos os tipos de violência, especialmente a intimidação sistemática (**bullying**), no âmbito das escolas; (Incluído pela Lei nº 13.663, de 2018)

X - estabelecer ações destinadas a promover a cultura de paz nas escolas. (Incluído pela Lei nº 13.663, de 2018)

Art. 13. Os docentes incumbir-se-ão de:

I - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

II - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

III - zelar pela aprendizagem dos alunos;

IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

V - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

VI - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

Art. 14. Os sistemas de ensino definirão as normas da gestão democrática do ensino público na educação básica, de acordo com as suas peculiaridades e conforme os seguintes princípios:

I - participação dos profissionais da educação na elaboração do projeto pedagógico da escola;

II - participação das comunidades escolar e local em conselhos escolares ou equivalentes.

Art. 15. Os sistemas de ensino assegurarão às unidades escolares públicas de educação básica que os integram progressivos graus de autonomia pedagógica e administrativa e de gestão financeira, observadas as normas gerais de direito financeiro público.

Art. 16. O sistema federal de ensino compreende: (Regulamento)

I - as instituições de ensino mantidas pela União;

II - as instituições de educação superior criadas e mantidas pela iniciativa privada;

III - os órgãos federais de educação.

Art. 17. Os sistemas de ensino dos Estados e do Distrito Federal compreendem:

I - as instituições de ensino mantidas, respectivamente, pelo Poder Público estadual e pelo Distrito Federal;

II - as instituições de educação superior mantidas pelo Poder Público municipal;

III - as instituições de ensino fundamental e médio criadas e mantidas pela iniciativa privada;

IV - os órgãos de educação estaduais e do Distrito Federal, respectivamente.

Parágrafo único. No Distrito Federal, as instituições de educação infantil, criadas e mantidas pela iniciativa privada, integram seu sistema de ensino.

Art. 18. Os sistemas municipais de ensino compreendem:

I - as instituições do ensino fundamental, médio e de educação infantil mantidas pelo Poder Público municipal;

II - as instituições de educação infantil criadas e mantidas pela iniciativa privada;

III – os órgãos municipais de educação.

Art. 19. As instituições de ensino dos diferentes níveis classificam-se nas seguintes categorias administrativas: (Regulamento) (Regulamento)

I - públicas, assim entendidas as criadas ou incorporadas, mantidas e administradas pelo Poder Público;

II - privadas, assim entendidas as mantidas e administradas por pessoas físicas ou jurídicas de direito privado.

Art. 20. As instituições privadas de ensino se enquadrarão nas seguintes categorias: (Regulamento) (Regulamento)

I - particulares em sentido estrito, assim entendidas as que são instituídas e mantidas por uma ou mais pessoas físicas ou jurídicas de direito privado que não apresentem as características dos incisos abaixo;

~~II - comunitárias, assim entendidas as que são instituídas por grupos de pessoas físicas ou por uma ou mais pessoas jurídicas, inclusive cooperativas de professores e alunos que incluam na sua entidade mantenedora representantes da comunidade;~~

~~II - comunitárias, assim entendidas as que são instituídas por grupos de pessoas físicas ou por uma ou mais pessoas jurídicas, inclusive cooperativas de pais, professores e alunos, que incluam em sua entidade mantenedora representantes da comunidade; (Redação dada pela Lei nº 11.183, de 2005)~~

II - comunitárias, assim entendidas as que são instituídas por grupos de pessoas físicas ou por uma ou mais pessoas jurídicas, inclusive cooperativas educacionais, sem fins lucrativos, que incluam na sua entidade mantenedora representantes da comunidade; (Redação dada pela Lei nº 12.020, de 2009)

III - confessionais, assim entendidas as que são instituídas por grupos de pessoas físicas ou por uma ou mais pessoas jurídicas que atendem a orientação confessional e ideologia específicas e ao disposto no inciso anterior;

IV - filantrópicas, na forma da lei.

TÍTULO V

Dos Níveis e das Modalidades de Educação e Ensino

CAPÍTULO I

Da Composição dos Níveis Escolares

Art. 21. A educação escolar compõe-se de:

I - educação básica, formada pela educação infantil, ensino fundamental e ensino médio;

II - educação superior.

CAPÍTULO II

DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Seção I

Das Disposições Gerais

Art. 22. A educação básica tem por finalidades desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores.

Art. 23. A educação básica poderá organizar-se em séries anuais, períodos semestrais, ciclos, alternância regular de períodos de estudos, grupos não-seriados, com base na idade, na competência e em outros critérios, ou por forma diversa de organização, sempre que o interesse do processo de aprendizagem assim o recomendar.

§ 1º A escola poderá reclassificar os alunos, inclusive quando se tratar de transferências entre estabelecimentos situados no País e no exterior, tendo como base as normas curriculares gerais.

§ 2º O calendário escolar deverá adequar-se às peculiaridades locais, inclusive climáticas e econômicas, a critério do respectivo sistema de ensino, sem com isso reduzir o número de horas letivas previsto nesta Lei.

Art. 24. A educação básica, nos níveis fundamental e médio, será organizada de acordo com as seguintes regras comuns:

~~I - a carga horária mínima anual será de oitocentas horas, distribuídas por um mínimo de duzentos dias de efetivo trabalho escolar, excluído o tempo reservado aos exames finais, quando houver;~~

I - a carga horária mínima anual será de oitocentas horas para o ensino fundamental e para o ensino médio, distribuídas por um mínimo de duzentos dias de efetivo trabalho escolar, excluído o tempo reservado aos exames finais, quando houver; (Redação dada pela Lei nº 13.415, de 2017)

II - a classificação em qualquer série ou etapa, exceto a primeira do ensino fundamental, pode ser feita:

a) por promoção, para alunos que cursaram, com aproveitamento, a série ou fase anterior, na própria escola;

b) por transferência, para candidatos procedentes de outras escolas;

c) independentemente de escolarização anterior, mediante avaliação feita pela escola, que defina o grau de desenvolvimento e experiência do candidato e permita sua inscrição na série ou etapa adequada, conforme regulamentação do respectivo sistema de ensino;

III - nos estabelecimentos que adotam a progressão regular por série, o regimento escolar pode admitir formas de progressão parcial, desde que preservada a seqüência do currículo, observadas as normas do respectivo sistema de ensino;

IV - poderão organizar-se classes, ou turmas, com alunos de séries distintas, com níveis equivalentes de adiantamento na matéria, para o ensino de línguas estrangeiras, artes, ou outros componentes curriculares;

V - a verificação do rendimento escolar observará os seguintes critérios:

a) avaliação contínua e cumulativa do desempenho do aluno, com prevalência dos aspectos qualitativos sobre os quantitativos e dos resultados ao longo do período sobre os de eventuais provas finais;

b) possibilidade de aceleração de estudos para alunos com atraso escolar;

c) possibilidade de avanço nos cursos e nas séries mediante verificação do aprendizado;

d) aproveitamento de estudos concluídos com êxito;

e) obrigatoriedade de estudos de recuperação, de preferência paralelos ao período letivo, para os casos de baixo rendimento escolar, a serem disciplinados pelas instituições de ensino em seus regimentos;

VI - o controle de freqüência fica a cargo da escola, conforme o disposto no seu regimento e nas normas do respectivo sistema de ensino, exigida a freqüência mínima de setenta e cinco por cento do total de horas letivas para aprovação;

VII - cabe a cada instituição de ensino expedir históricos escolares, declarações de conclusão de série e diplomas ou certificados de conclusão de cursos, com as especificações cabíveis.

~~Parágrafo único. A carga horária mínima anual de que trata o inciso I do **caput** deverá ser progressivamente ampliada, no ensino médio, para mil e quatrocentas horas, observadas as normas do respectivo sistema de ensino e de acordo com as diretrizes, os objetivos, as metas e as estratégias de implementação estabelecidos no Plano Nacional de Educação. (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

§ 1º A carga horária mínima anual de que trata o inciso I do **caput** deverá ser ampliada de forma progressiva, no ensino médio, para mil e quatrocentas horas, devendo os sistemas de ensino oferecer, no prazo máximo de cinco anos, pelo menos mil horas anuais de carga horária, a partir de 2 de março de 2017. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

§ 2º Os sistemas de ensino disporão sobre a oferta de educação de jovens e adultos e de ensino noturno regular, adequado às condições do educando, conforme o inciso VI do art. 4º. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

Art. 25. Será objetivo permanente das autoridades responsáveis alcançar relação adequada entre o número de alunos e o professor, a carga horária e as condições materiais do estabelecimento.

Parágrafo único. Cabe ao respectivo sistema de ensino, à vista das condições disponíveis e das características regionais e locais, estabelecer parâmetro para atendimento do disposto neste artigo.

~~Art. 26. Os currículos do ensino fundamental e médio devem ter uma base nacional comum, a ser complementada, em cada sistema de ensino e estabelecimento escolar, por uma parte diversificada, exigida pelas características regionais e locais da sociedade, da cultura, da economia e da clientela.~~

Art. 26. Os currículos da educação infantil, do ensino fundamental e do ensino médio devem ter base nacional comum, a ser complementada, em cada sistema de ensino e em cada estabelecimento escolar, por uma parte diversificada, exigida pelas características regionais e locais da sociedade, da cultura, da economia e dos educandos. (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

~~§ 1º Os currículos a que se refere o *caput* devem abranger, obrigatoriamente, o estudo da língua portuguesa e da matemática, o conhecimento do mundo físico e natural e da realidade social e política, especialmente do Brasil.~~

~~§ 1º Os currículos a que se refere o **caput** devem abranger, obrigatoriamente, o estudo da língua portuguesa e da matemática, o conhecimento do mundo físico e natural e da realidade social e política, especialmente da República Federativa do Brasil, observado, na educação infantil, o disposto no art. 31, no ensino fundamental, o disposto no art. 32, e no ensino médio, o disposto no art. 36. (Redação dada pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

§ 1º Os currículos a que se refere o *caput* devem abranger, obrigatoriamente, o estudo da língua portuguesa e da matemática, o conhecimento do mundo físico e natural e da realidade social e política, especialmente do Brasil.

~~§ 2º O ensino da arte constituirá componente curricular obrigatório, nos diversos níveis da educação básica, de forma a promover o desenvolvimento cultural dos alunos.~~

~~§ 2º O ensino da arte, especialmente em suas expressões regionais, constituirá componente curricular obrigatório nos diversos níveis da educação básica, de forma a promover o desenvolvimento cultural dos alunos. (Redação dada pela Lei nº 12.287, de 2010)~~

~~§ 2º O ensino da arte, especialmente em suas expressões regionais, constituirá componente curricular obrigatório da educação infantil e do ensino fundamental, de forma a promover o desenvolvimento cultural dos alunos. (Redação dada pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

§ 2º O ensino da arte, especialmente em suas expressões regionais, constituirá componente curricular obrigatório da educação básica. (Redação dada pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~§ 3º A educação física, integrada à proposta pedagógica da escola, é componente curricular da Educação Básica, ajustando-se às faixas etárias e às condições da população escolar, sendo facultativa nos cursos noturnos.~~

~~§ 3º A educação física, integrada à proposta pedagógica da escola, é componente curricular obrigatório da Educação Básica, ajustando-se às faixas etárias e às condições da população escolar, sendo facultativa nos cursos noturnos. (Redação dada pela Lei nº 10.328, de 12.12.2001)~~

~~§ 3º A educação física, integrada à proposta pedagógica da escola, é componente curricular obrigatório da educação básica, sendo sua prática facultativa ao aluno: (Redação dada pela Lei nº 10.793, de 1º.12.2003)~~

~~§ 3º A educação física, integrada à proposta pedagógica da escola, é componente curricular obrigatório da educação infantil e do ensino fundamental, sendo sua prática facultativa ao aluno: (Redação dada pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

§ 3º A educação física, integrada à proposta pedagógica da escola, é componente curricular obrigatório da educação básica, sendo sua prática facultativa ao aluno: (Redação dada pela Lei nº 10.793, de 1º.12.2003)

I – que cumpra jornada de trabalho igual ou superior a seis horas; (Incluído pela Lei nº 10.793, de 1º.12.2003)

II – maior de trinta anos de idade; (Incluído pela Lei nº 10.793, de 1º.12.2003)

III – que estiver prestando serviço militar inicial ou que, em situação similar, estiver obrigado à prática da educação física; (Incluído pela Lei nº 10.793, de 1º.12.2003)

IV – amparado pelo Decreto-Lei nº 1.044, de 21 de outubro de 1969; (Incluído pela Lei nº 10.793, de 1º.12.2003)

V – (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.793, de 1º.12.2003)

VI – que tenha prole. (Incluído pela Lei nº 10.793, de 1º.12.2003)

§ 4º O ensino da História do Brasil levará em conta as contribuições das diferentes culturas e etnias para a formação do povo brasileiro, especialmente das matrizes indígena, africana e européia.

~~§ 5º Na parte diversificada do currículo será incluído, obrigatoriamente, a partir da quinta série, o ensino de pelo menos uma língua estrangeira moderna, cuja escolha ficará a cargo da comunidade escolar, dentro das possibilidades da instituição.~~

~~§ 5º No currículo do ensino fundamental, será ofertada a língua inglesa a partir do sexto ano. (Redação dada pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

§ 5º No currículo do ensino fundamental, a partir do sexto ano, será ofertada a língua inglesa. (Redação dada pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~§ 6º A música deverá ser conteúdo obrigatório, mas não exclusivo, do componente curricular de que trata o § 2º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 11.769, de 2008)~~

§ 6º As artes visuais, a dança, a música e o teatro são as linguagens que constituirão o componente curricular de que trata o § 2º deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.278, de 2016)

~~§ 7º Os currículos do ensino fundamental e médio devem incluir os princípios da proteção e defesa civil e a educação ambiental de forma integrada aos conteúdos obrigatórios. (Incluído pela Lei nº 12.608, de 2012)~~

~~§ 7º A Base Nacional Comum Curricular disporá sobre os temas transversais que poderão ser incluídos nos currículos de que trata o **caput**. (Redação dada pela Medida Provisória nº 746, de 2016~~

§ 7º A integralização curricular poderá incluir, a critério dos sistemas de ensino, projetos e pesquisas envolvendo os temas transversais de que trata o caput. (Redação dada pela Lei nº 13.415, de 2017)

§ 8º A exibição de filmes de produção nacional constituirá componente curricular complementar integrado à proposta pedagógica da escola, sendo a sua exibição obrigatória por, no mínimo, 2 (duas) horas mensais. (Incluído pela Lei nº 13.006, de 2014)

§ 9º Conteúdos relativos aos direitos humanos e à prevenção de todas as formas de violência contra a criança e o adolescente serão incluídos, como temas transversais, nos currículos escolares de que trata o **caput** deste artigo, tendo como diretriz a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), observada a produção e distribuição de material didático adequado. (Incluído pela Lei nº 13.010, de 2014)

§ 9º-A. A educação alimentar e nutricional será incluída entre os temas transversais de que trata o **caput**. (Incluído pela Lei nº 13.666, de 2018)

~~§ 10. A inclusão de novos componentes curriculares de caráter obrigatório na Base Nacional Comum Curricular dependerá de aprovação do Conselho Nacional de Educação e de homologação pelo Ministro de Estado da Educação, ouvidos o Conselho Nacional de Secretários de Educação - Consed e a União Nacional de Dirigentes de Educação - Undime. (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

§ 10. A inclusão de novos componentes curriculares de caráter obrigatório na Base Nacional Comum Curricular dependerá de aprovação do Conselho Nacional de Educação e de homologação pelo Ministro de Estado da Educação. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~Art. 26-A. Nos estabelecimentos de ensino fundamental e médio, oficiais e particulares, torna-se obrigatório o ensino sobre História e Cultura Afro-Brasileira. (Incluído pela Lei nº 10.639, de 9.1.2003)~~

~~§ 1º O conteúdo programático a que se refere o **caput** deste artigo incluirá o estudo da História da África e dos Africanos, a luta dos negros no Brasil, a cultura negra brasileira e o negro na formação da sociedade nacional, resgatando a contribuição do povo negro nas áreas social, econômica e política pertinentes à História do Brasil. (Incluído pela Lei nº 10.639, de 9.1.2003)~~

~~§ 2º Os conteúdos referentes à História e Cultura Afro-Brasileira serão ministrados no âmbito de todo o currículo escolar, em especial nas áreas de Educação Artística e de Literatura e História Brasileiras. (Incluído pela Lei nº 10.639, de 9.1.2003)~~

~~§ 3º (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.639, de 9.1.2003)~~

Art. 26-A. Nos estabelecimentos de ensino fundamental e de ensino médio, públicos e privados, torna-se obrigatório o estudo da história e cultura afro-brasileira e indígena. (Redação dada pela Lei nº 11.645, de 2008).

§ 1º O conteúdo programático a que se refere este artigo incluirá diversos aspectos da história e da cultura que caracterizam a formação da população brasileira, a partir desses dois grupos étnicos, tais como o estudo da história da África e dos africanos, a luta dos negros e dos povos indígenas no Brasil, a cultura negra e indígena brasileira e o negro e o índio na formação da sociedade nacional, resgatando as suas contribuições nas áreas social, econômica e política, pertinentes à história do Brasil. (Redação dada pela Lei nº 11.645, de 2008).

§ 2º Os conteúdos referentes à história e cultura afro-brasileira e dos povos indígenas brasileiros serão ministrados no âmbito de todo o currículo escolar, em especial nas áreas de educação artística e de literatura e história brasileiras. (Redação dada pela Lei nº 11.645, de 2008).

Art. 27. Os conteúdos curriculares da educação básica observarão, ainda, as seguintes diretrizes:

I - a difusão de valores fundamentais ao interesse social, aos direitos e deveres dos cidadãos, de respeito ao bem comum e à ordem democrática;

II - consideração das condições de escolaridade dos alunos em cada estabelecimento;

III - orientação para o trabalho;

IV - promoção do desporto educacional e apoio às práticas desportivas não-formais.

Art. 28. Na oferta de educação básica para a população rural, os sistemas de ensino promoverão as adaptações necessárias à sua adequação às peculiaridades da vida rural e de cada região, especialmente:

I - conteúdos curriculares e metodologias apropriadas às reais necessidades e interesses dos alunos da zona rural;

II - organização escolar própria, incluindo adequação do calendário escolar às fases do ciclo agrícola e às condições climáticas;

III - adequação à natureza do trabalho na zona rural.

Parágrafo único. O fechamento de escolas do campo, indígenas e quilombolas será precedido de manifestação do órgão normativo do respectivo sistema de ensino, que considerará a justificativa apresentada pela Secretaria de Educação, a análise do diagnóstico do impacto da ação e a manifestação da comunidade escolar. (Incluído pela Lei nº 12.960, de 2014)

Seção II

Da Educação Infantil

~~Art. 29. A educação infantil, primeira etapa da educação básica, tem como finalidade o desenvolvimento integral da criança até seis anos de idade, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social, complementando a ação da família e da comunidade.~~

Art. 29. A educação infantil, primeira etapa da educação básica, tem como finalidade o desenvolvimento integral da criança de até 5 (cinco) anos, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social, complementando a ação da família e da comunidade. (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

Art. 30. A educação infantil será oferecida em:

I - creches, ou entidades equivalentes, para crianças de até três anos de idade;

~~II - pré-escolas, para as crianças de quatro a seis anos de idade.~~

II - pré-escolas, para as crianças de 4 (quatro) a 5 (cinco) anos de idade. (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

~~Art. 31. Na educação infantil a avaliação far-se-á mediante acompanhamento e registro do seu desenvolvimento, sem o objetivo de promoção, mesmo para o acesso ao ensino fundamental.~~

Art. 31. A educação infantil será organizada de acordo com as seguintes regras comuns: (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

I - avaliação mediante acompanhamento e registro do desenvolvimento das crianças, sem o objetivo de promoção, mesmo para o acesso ao ensino fundamental; (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

II - carga horária mínima anual de 800 (oitocentas) horas, distribuída por um mínimo de 200 (duzentos) dias de trabalho educacional; (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

III - atendimento à criança de, no mínimo, 4 (quatro) horas diárias para o turno parcial e de 7 (sete) horas para a jornada integral; (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

IV - controle de frequência pela instituição de educação pré-escolar, exigida a frequência mínima de 60% (sessenta por cento) do total de horas; (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

V - expedição de documentação que permita atestar os processos de desenvolvimento e aprendizagem da criança. (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

Seção III

Do Ensino Fundamental

~~Art. 32. O ensino fundamental, com duração mínima de oito anos, obrigatório e gratuito na escola pública, terá por objetivo a formação básica do cidadão, mediante:~~

~~Art. 32. O ensino fundamental, com duração mínima de oito anos, obrigatório e gratuito na escola pública a partir dos seis anos, terá por objetivo a formação básica do cidadão mediante: (Redação dada pela Lei nº 11.114, de 2005)~~

Art. 32. O ensino fundamental obrigatório, com duração de 9 (nove) anos, gratuito na escola pública, iniciando-se aos 6 (seis) anos de idade, terá por objetivo a formação básica do cidadão, mediante: (Redação dada pela Lei nº 11.274, de 2006)

I - o desenvolvimento da capacidade de aprender, tendo como meios básicos o pleno domínio da leitura, da escrita e do cálculo;

II - a compreensão do ambiente natural e social, do sistema político, da tecnologia, das artes e dos valores em que se fundamenta a sociedade;

III - o desenvolvimento da capacidade de aprendizagem, tendo em vista a aquisição de conhecimentos e habilidades e a formação de atitudes e valores;

IV - o fortalecimento dos vínculos de família, dos laços de solidariedade humana e de tolerância recíproca em que se assenta a vida social.

§ 1º É facultado aos sistemas de ensino desdobrar o ensino fundamental em ciclos.

§ 2º Os estabelecimentos que utilizam progressão regular por série podem adotar no ensino fundamental o regime de progressão continuada, sem prejuízo da avaliação do processo de ensino-aprendizagem, observadas as normas do respectivo sistema de ensino.

§ 3º O ensino fundamental regular será ministrado em língua portuguesa, assegurada às comunidades indígenas a utilização de suas línguas maternas e processos próprios de aprendizagem.

§ 4º O ensino fundamental será presencial, sendo o ensino a distância utilizado como complementação da aprendizagem ou em situações emergenciais.

§ 5º O currículo do ensino fundamental incluirá, obrigatoriamente, conteúdo que trate dos direitos das crianças e dos adolescentes, tendo como diretriz a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, que institui o Estatuto da Criança e do Adolescente, observada a produção e distribuição de material didático adequado. (Incluído pela Lei nº 11.525, de 2007).

§ 6º O estudo sobre os símbolos nacionais será incluído como tema transversal nos currículos do ensino fundamental. (Incluído pela Lei nº 12.472, de 2011).

~~Art. 33. O ensino religioso, de matrícula facultativa, constitui disciplina dos horários normais das escolas públicas de ensino fundamental, sendo oferecido, sem ônus para os cofres públicos, de acordo com as preferências manifestadas pelos alunos ou por seus responsáveis, em caráter:~~

~~I - confessional, de acordo com a opção religiosa do aluno ou do seu responsável, ministrado por professores ou orientadores religiosos preparados e credenciados pelas respectivas igrejas ou entidades religiosas; ou~~

~~II - interconfessional, resultante de acordo entre as diversas entidades religiosas, que se responsabilizarão pela elaboração do respectivo programa.~~

Art. 33. O ensino religioso, de matrícula facultativa, é parte integrante da formação básica do cidadão e constitui disciplina dos horários normais das escolas públicas de ensino fundamental, assegurado o respeito à diversidade cultural religiosa do Brasil, vedadas quaisquer formas de proselitismo. (Redação dada pela Lei nº 9.475, de 22.7.1997)

§ 1º Os sistemas de ensino regulamentarão os procedimentos para a definição dos conteúdos do ensino religioso e estabelecerão as normas para a habilitação e admissão dos professores. (Incluído pela Lei nº 9.475, de 22.7.1997)

§ 2º Os sistemas de ensino ouvirão entidade civil, constituída pelas diferentes denominações religiosas, para a definição dos conteúdos do ensino religioso. (Incluído pela Lei nº 9.475, de 22.7.1997)

Art. 34. A jornada escolar no ensino fundamental incluirá pelo menos quatro horas de trabalho efetivo em sala de aula, sendo progressivamente ampliado o período de permanência na escola.

§ 1º São ressalvados os casos do ensino noturno e das formas alternativas de organização autorizadas nesta Lei.

§ 2º O ensino fundamental será ministrado progressivamente em tempo integral, a critério dos sistemas de ensino.

Seção IV

Do Ensino Médio

Art. 35. O ensino médio, etapa final da educação básica, com duração mínima de três anos, terá como finalidades:

I - a consolidação e o aprofundamento dos conhecimentos adquiridos no ensino fundamental, possibilitando o prosseguimento de estudos;

II - a preparação básica para o trabalho e a cidadania do educando, para continuar aprendendo, de modo a ser capaz de se adaptar com flexibilidade a novas condições de ocupação ou aperfeiçoamento posteriores;

III - o aprimoramento do educando como pessoa humana, incluindo a formação ética e o desenvolvimento da autonomia intelectual e do pensamento crítico;

IV - a compreensão dos fundamentos científico-tecnológicos dos processos produtivos, relacionando a teoria com a prática, no ensino de cada disciplina.

Art. 35-A. A Base Nacional Comum Curricular definirá direitos e objetivos de aprendizagem do ensino médio, conforme diretrizes do Conselho Nacional de Educação, nas seguintes áreas do conhecimento: (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

I - linguagens e suas tecnologias; (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

II - matemática e suas tecnologias; (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

III - ciências da natureza e suas tecnologias; (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

IV - ciências humanas e sociais aplicadas. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

§ 1º A parte diversificada dos currículos de que trata o caput do art. 26, definida em cada sistema de ensino, deverá estar harmonizada à Base Nacional Comum Curricular e ser articulada a partir do contexto histórico, econômico, social, ambiental e cultural. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

§ 2º A Base Nacional Comum Curricular referente ao ensino médio incluirá obrigatoriamente estudos e práticas de educação física, arte, sociologia e filosofia. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

§ 3º O ensino da língua portuguesa e da matemática será obrigatório nos três anos do ensino médio, assegurada às comunidades indígenas, também, a utilização das respectivas línguas maternas. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

§ 4º Os currículos do ensino médio incluirão, obrigatoriamente, o estudo da língua inglesa e poderão ofertar outras línguas estrangeiras, em caráter optativo, preferencialmente o espanhol, de acordo com a disponibilidade de oferta, locais e horários definidos pelos sistemas de ensino. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

§ 5º A carga horária destinada ao cumprimento da Base Nacional Comum Curricular não poderá ser superior a mil e oitocentas horas do total da carga horária do ensino médio, de acordo com a definição dos sistemas de ensino. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

§ 6º A União estabelecerá os padrões de desempenho esperados para o ensino médio, que serão referência nos processos nacionais de avaliação, a partir da Base Nacional Comum Curricular. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

§ 7º Os currículos do ensino médio deverão considerar a formação integral do aluno, de maneira a adotar um trabalho voltado para a construção de seu projeto de vida e para sua formação nos aspectos físicos, cognitivos e socioemocionais. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

§ 8º Os conteúdos, as metodologias e as formas de avaliação processual e formativa serão organizados nas redes de ensino por meio de atividades teóricas e práticas, provas orais e escritas, seminários, projetos e atividades on-line, de tal forma que ao final do ensino médio o educando demonstre: (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

I - domínio dos princípios científicos e tecnológicos que presidem a produção moderna; (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

II - conhecimento das formas contemporâneas de linguagem. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~Art. 36. O currículo do ensino médio observará o disposto na Seção I deste Capítulo e as seguintes diretrizes:~~

~~Art. 36. O currículo do ensino médio será composto pela Base Nacional Comum Curricular e por itinerários formativos específicos, a serem definidos pelos sistemas de ensino, com ênfase nas seguintes áreas de conhecimento ou de atuação profissional: (Redação dada pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

Art. 36. O currículo do ensino médio será composto pela Base Nacional Comum Curricular e por itinerários formativos, que deverão ser organizados por meio da oferta de diferentes arranjos curriculares, conforme a

relevância para o contexto local e a possibilidade dos sistemas de ensino, a saber: (Redação dada pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~I - destacará a educação tecnológica básica, a compreensão do significado da ciência, das letras e das artes; o processo histórico de transformação da sociedade e da cultura; a língua portuguesa como instrumento de comunicação, acesso ao conhecimento e exercício da cidadania;~~

~~I - linguagens; (Redação dada pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

I - linguagens e suas tecnologias; (Redação dada pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~II - adotará metodologias de ensino e de avaliação que estimulem a iniciativa dos estudantes~~

~~II - matemática; (Redação dada pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

II - matemática e suas tecnologias; (Redação dada pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~III - será incluída uma língua estrangeira moderna, como disciplina obrigatória, escolhida pela comunidade escolar, e uma segunda, em caráter optativo, dentro das disponibilidades da instituição.~~

~~III - ciências da natureza; (Redação dada pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

III - ciências da natureza e suas tecnologias; (Redação dada pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~IV - serão incluídas a Filosofia e a Sociologia como disciplinas obrigatórias em todas as séries do ensino médio. (Incluído pela Lei nº 11.684, de 2008)~~

~~IV - ciências humanas; e (Redação dada pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

IV - ciências humanas e sociais aplicadas; (Redação dada pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~V - formação técnica e profissional. (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

V - formação técnica e profissional. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~§ 1º Os conteúdos, as metodologias e as formas de avaliação serão organizados de tal forma que ao final do ensino médio o educando demonstre:~~

~~§ 1º Os sistemas de ensino poderão compor os seus currículos com base em mais de uma área prevista nos incisos I a V do **caput**. (Redação dada pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

§ 1º A organização das áreas de que trata o caput e das respectivas competências e habilidades será feita de acordo com critérios estabelecidos em cada sistema de ensino. (Redação dada pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~I - domínio dos princípios científicos e tecnológicos que presidem a produção moderna;~~

I - (revogado); (Redação dada pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~II - conhecimento das formas contemporâneas de linguagem;~~

II - (revogado); (Redação dada pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~III - domínio dos conhecimentos de Filosofia e de Sociologia necessários ao exercício da cidadania.~~

III – ~~(revogado). (Redação dada pela Lei nº 11.684, de 2008)~~

~~§ 2º O ensino médio, atendida a formação geral do educando, poderá prepará-lo para o exercício de profissões técnicas.~~ ~~(Regulamento)~~ ~~(Regulamento)~~ ~~(Regulamento)~~ (Revogado pela Lei nº 11.741, de 2008)

~~§ 3º Os cursos do ensino médio terão equivalência legal e habilitarão ao prosseguimento de estudos.~~

~~§ 3º A organização das áreas de que trata o **caput** e das respectivas competências, habilidades e expectativas de aprendizagem, definidas na Base Nacional Comum Curricular, será feita de acordo com critérios estabelecidos em cada sistema de ensino.~~ ~~(Redação dada pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

§ 3º A critério dos sistemas de ensino, poderá ser composto itinerário formativo integrado, que se traduz na composição de componentes curriculares da Base Nacional Comum Curricular - BNCC e dos itinerários formativos, considerando os incisos I a V do caput. (Redação dada pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~§ 4º A preparação geral para o trabalho e, facultativamente, a habilitação profissional, poderão ser desenvolvidas nos próprios estabelecimentos de ensino médio ou em cooperação com instituições especializadas em educação profissional.~~ (Revogado pela Lei nº 11.741, de 2008)

~~§ 5º Os currículos do ensino médio deverão considerar a formação integral do aluno, de maneira a adotar um trabalho voltado para a construção de seu projeto de vida e para a sua formação nos aspectos cognitivos e socioemocionais, conforme diretrizes definidas pelo Ministério da Educação.~~ ~~(Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

§ 5º Os sistemas de ensino, mediante disponibilidade de vagas na rede, possibilitarão ao aluno concluinte do ensino médio cursar mais um itinerário formativo de que trata o caput. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~§ 6º A carga horária destinada ao cumprimento da Base Nacional Comum Curricular não poderá ser superior a mil e duzentas horas da carga horária total do ensino médio, de acordo com a definição dos sistemas de ensino.~~ ~~(Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

§ 6º A critério dos sistemas de ensino, a oferta de formação com ênfase técnica e profissional considerará: (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

I - a inclusão de vivências práticas de trabalho no setor produtivo ou em ambientes de simulação, estabelecendo parcerias e fazendo uso, quando aplicável, de instrumentos estabelecidos pela legislação sobre aprendizagem profissional; (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

II - a possibilidade de concessão de certificados intermediários de qualificação para o trabalho, quando a formação for estruturada e organizada em etapas com terminalidade. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~§ 7º A parte diversificada dos currículos de que trata o **caput** do art. 26, definida em cada sistema de ensino, deverá estar integrada à Base Nacional Comum Curricular e ser articulada a partir do contexto histórico, econômico, social, ambiental e cultural.~~ ~~(Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

§ 7º A oferta de formações experimentais relacionadas ao inciso V do caput, em áreas que não constem do Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos, dependerá, para sua continuidade, do reconhecimento pelo respectivo

Conselho Estadual de Educação, no prazo de três anos, e da inserção no Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos, no prazo de cinco anos, contados da data de oferta inicial da formação. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~§ 8º Os currículos de ensino médio incluirão, obrigatoriamente, o estudo da língua inglesa e poderão ofertar outras línguas estrangeiras, em caráter optativo, preferencialmente o espanhol, de acordo com a disponibilidade de oferta, locais e horários definidos pelos sistemas de ensino. (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

§ 8º A oferta de formação técnica e profissional a que se refere o inciso V do caput, realizada na própria instituição ou em parceria com outras instituições, deverá ser aprovada previamente pelo Conselho Estadual de Educação, homologada pelo Secretário Estadual de Educação e certificada pelos sistemas de ensino. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~§ 9º O ensino de língua portuguesa e matemática será obrigatório nos três anos do ensino médio. (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

§ 9º As instituições de ensino emitirão certificado com validade nacional, que habilitará o concluinte do ensino médio ao prosseguimento dos estudos em nível superior ou em outros cursos ou formações para os quais a conclusão do ensino médio seja etapa obrigatória. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~§ 10. Os sistemas de ensino, mediante disponibilidade de vagas na rede, possibilitarão ao aluno concluinte do ensino médio cursar, no ano letivo subsequente ao da conclusão, outro itinerário formativo de que trata o **caput**. (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

§ 10. Além das formas de organização previstas no art. 23, o ensino médio poderá ser organizado em módulos e adotar o sistema de créditos com terminalidade específica. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~§ 11. A critério dos sistemas de ensino, a oferta de formação a que se refere o inciso V do **caput** considerará: (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

§ 11. Para efeito de cumprimento das exigências curriculares do ensino médio, os sistemas de ensino poderão reconhecer competências e firmar convênios com instituições de educação a distância com notório reconhecimento, mediante as seguintes formas de comprovação: (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~I - a inclusão de experiência prática de trabalho no setor produtivo ou em ambientes de simulação, estabelecendo parcerias e fazendo uso, quando aplicável, de instrumentos estabelecidos pela legislação sobre aprendizagem profissional; e (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

I - demonstração prática; (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

II ~~- a possibilidade de concessão de certificados intermediários de qualificação para o trabalho, quando a formação for estruturada e organizada em etapas com terminalidade. (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

II - experiência de trabalho supervisionado ou outra experiência adquirida fora do ambiente escolar; (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

III – atividades de educação técnica oferecidas em outras instituições de ensino credenciadas; (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

IV - cursos oferecidos por centros ou programas ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

V - estudos realizados em instituições de ensino nacionais ou estrangeiras; (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

VI - cursos realizados por meio de educação a distância ou educação presencial mediada por tecnologias. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~§ 12. A oferta de formações experimentais em áreas que não constem do Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos dependerá, para sua continuidade, do reconhecimento pelo respectivo Conselho Estadual de Educação, no prazo de três anos, e da inserção no Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos, no prazo de cinco anos, contados da data de oferta inicial da formação. (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

§ 12. As escolas deverão orientar os alunos no processo de escolha das áreas de conhecimento ou de atuação profissional previstas no caput. (Incluído pela Lei nº 13.415, de 2017)

~~§ 13. Ao concluir o ensino médio, as instituições de ensino emitirão diploma com validade nacional que habilitará o diplomado ao prosseguimento dos estudos em nível superior e demais cursos ou formações para os quais a conclusão do ensino médio seja obrigatória. (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

~~§ 14. A União, em colaboração com os Estados e o Distrito Federal, estabelecerá os padrões de desempenho esperados para o ensino médio, que serão referência nos processos nacionais de avaliação, considerada a Base Nacional Comum Curricular. (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

~~§ 15. Além das formas de organização previstas no art. 23, o ensino médio poderá ser organizado em módulos e adotar o sistema de créditos ou disciplinas com terminalidade específica, observada a Base Nacional Comum Curricular, a fim de estimular o prosseguimento dos estudos. (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

~~§ 16. Os conteúdos cursados durante o ensino médio poderão ser convalidados para aproveitamento de créditos no ensino superior, após normatização do Conselho Nacional de Educação e homologação pelo Ministro de Estado da Educação. (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

~~§ 17. Para efeito de cumprimento de exigências curriculares do ensino médio, os sistemas de ensino poderão reconhecer, mediante regulamentação própria, conhecimentos, saberes, habilidades e competências, mediante diferentes formas de comprovação, como: (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

~~I - demonstração prática; (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

~~II - experiência de trabalho supervisionado ou outra experiência adquirida fora do ambiente escolar; (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

~~III - atividades de educação técnica oferecidas em outras instituições de ensino; (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

~~IV - cursos oferecidos por centros ou programas ocupacionais; (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

~~V - estudos realizados em instituições de ensino nacionais ou estrangeiras; e (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

~~VI - educação a distância ou educação presencial mediada por tecnologias.~~ ~~(Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

Seção IV-A

Da Educação Profissional Técnica de Nível Médio

(Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Art. 36-A. Sem prejuízo do disposto na Seção IV deste Capítulo, o ensino médio, atendida a formação geral do educando, poderá prepará-lo para o exercício de profissões técnicas. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Parágrafo único. A preparação geral para o trabalho e, facultativamente, a habilitação profissional poderão ser desenvolvidas nos próprios estabelecimentos de ensino médio ou em cooperação com instituições especializadas em educação profissional. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Art. 36-B. A educação profissional técnica de nível médio será desenvolvida nas seguintes formas: (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

I - articulada com o ensino médio; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

II - subseqüente, em cursos destinados a quem já tenha concluído o ensino médio. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Parágrafo único. A educação profissional técnica de nível médio deverá observar: (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

I - os objetivos e definições contidos nas diretrizes curriculares nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

II - as normas complementares dos respectivos sistemas de ensino; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

III - as exigências de cada instituição de ensino, nos termos de seu projeto pedagógico. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Art. 36-C. A educação profissional técnica de nível médio articulada, prevista no inciso I do **caput** do art. 36-B desta Lei, será desenvolvida de forma: (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

I - integrada, oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino fundamental, sendo o curso planejado de modo a conduzir o aluno à habilitação profissional técnica de nível médio, na mesma instituição de ensino, efetuando-se matrícula única para cada aluno; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

II - concomitante, oferecida a quem ingresse no ensino médio ou já o esteja cursando, efetuando-se matrículas distintas para cada curso, e podendo ocorrer: (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

a) na mesma instituição de ensino, aproveitando-se as oportunidades educacionais disponíveis; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

b) em instituições de ensino distintas, aproveitando-se as oportunidades educacionais disponíveis; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

c) em instituições de ensino distintas, mediante convênios de intercomplementaridade, visando ao planejamento e ao desenvolvimento de projeto pedagógico unificado. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Art. 36-D. Os diplomas de cursos de educação profissional técnica de nível médio, quando registrados, terão validade nacional e habilitarão ao prosseguimento de estudos na educação superior. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Parágrafo único. Os cursos de educação profissional técnica de nível médio, nas formas articulada concomitante e subseqüente, quando estruturados e organizados em etapas com terminalidade, possibilitarão a obtenção de certificados de qualificação para o trabalho após a conclusão, com aproveitamento, de cada etapa que caracterize uma qualificação para o trabalho. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Seção V

Da Educação de Jovens e Adultos

~~Art. 37. A educação de jovens e adultos será destinada àqueles que não tiveram acesso ou continuidade de estudos no ensino fundamental e médio na idade própria.~~

Art. 37. A educação de jovens e adultos será destinada àqueles que não tiveram acesso ou continuidade de estudos nos ensinos fundamental e médio na idade própria e constituirá instrumento para a educação e a aprendizagem ao longo da vida. (Redação dada pela Lei nº 13.632, de 2018)

§ 1º Os sistemas de ensino assegurarão gratuitamente aos jovens e aos adultos, que não puderam efetuar os estudos na idade regular, oportunidades educacionais apropriadas, consideradas as características do alunado, seus interesses, condições de vida e de trabalho, mediante cursos e exames.

§ 2º O Poder Público viabilizará e estimulará o acesso e a permanência do trabalhador na escola, mediante ações integradas e complementares entre si.

§ 3º A educação de jovens e adultos deverá articular-se, preferencialmente, com a educação profissional, na forma do regulamento. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Art. 38. Os sistemas de ensino manterão cursos e exames supletivos, que compreenderão a base nacional comum do currículo, habilitando ao prosseguimento de estudos em caráter regular.

§ 1º Os exames a que se refere este artigo realizar-se-ão:

I - no nível de conclusão do ensino fundamental, para os maiores de quinze anos;

II - no nível de conclusão do ensino médio, para os maiores de dezoito anos.

§ 2º Os conhecimentos e habilidades adquiridos pelos educandos por meios informais serão aferidos e reconhecidos mediante exames.

CAPÍTULO III

DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Da Educação Profissional e Tecnológica

(Redação dada pela Lei nº 11.741, de 2008)

~~Art. 39. A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva. (Regulamento) (Regulamento) (Regulamento)~~

~~Parágrafo único. O aluno matriculado ou egresso do ensino fundamental, médio e superior, bem como o trabalhador em geral, jovem ou adulto, contará com a possibilidade de acesso à educação profissional.~~

Art. 39. A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia. (Redação dada pela Lei nº 11.741, de 2008)

§ 1º Os cursos de educação profissional e tecnológica poderão ser organizados por eixos tecnológicos, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

§ 2º A educação profissional e tecnológica abrangerá os seguintes cursos: (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

I – de formação inicial e continuada ou qualificação profissional; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

II – de educação profissional técnica de nível médio; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

III – de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

§ 3º Os cursos de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação organizar-se-ão, no que concerne a objetivos, características e duração, de acordo com as diretrizes curriculares nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Art. 40. A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho. (Regulamento) (Regulamento) (Regulamento)

~~Art. 41. O conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos. (Regulamento) (Regulamento) (Regulamento)~~

~~Parágrafo único. Os diplomas de cursos de educação profissional de nível médio, quando registrados, terão validade nacional.~~

~~Parágrafo único. (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 11.741, de 2008)~~

Art. 41. O conhecimento adquirido na educação profissional e tecnológica, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos. (Redação dada pela Lei nº 11.741, de 2008)

~~Art. 42. As escolas técnicas e profissionais, além dos seus cursos regulares, oferecerão cursos especiais, abertos à comunidade, condicionada a matrícula à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade. (Regulamento) (Regulamento)~~

Art. 42. As instituições de educação profissional e tecnológica, além dos seus cursos regulares, oferecerão cursos especiais, abertos à comunidade, condicionada a matrícula à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade. (Redação dada pela Lei nº 11.741, de 2008)

CAPÍTULO IV

DA EDUCAÇÃO SUPERIOR

Art. 43. A educação superior tem por finalidade:

I - estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;

II - formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua;

III - incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura, e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive;

IV - promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;

V - suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;

VI - estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade;

VII - promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição.

VIII - atuar em favor da universalização e do aprimoramento da educação básica, mediante a formação e a capacitação de profissionais, a realização de pesquisas pedagógicas e o desenvolvimento de atividades de extensão que aproximem os dois níveis escolares. (Incluído pela Lei nº 13.174, de 2015)

Art. 44. A educação superior abrangerá os seguintes cursos e programas: (Regulamento)

~~I - cursos seqüenciais por campo de saber, de diferentes níveis de abrangência, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos pelas instituições de ensino;~~

I - cursos seqüenciais por campo de saber, de diferentes níveis de abrangência, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos pelas instituições de ensino, desde que tenham concluído o ensino médio ou equivalente; (Redação dada pela Lei nº 11.632, de 2007).

II - de graduação, abertos a candidatos que tenham concluído o ensino médio ou equivalente e tenham sido classificados em processo seletivo;

III - de pós-graduação, compreendendo programas de mestrado e doutorado, cursos de especialização, aperfeiçoamento e outros, abertos a candidatos diplomados em cursos de graduação e que atendam às exigências das instituições de ensino;

IV - de extensão, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos em cada caso pelas instituições de ensino.

~~Parágrafo único. Os resultados do processo seletivo referido no inciso II do **caput** deste artigo serão tornados públicos pelas instituições de ensino superior, sendo obrigatória a divulgação da relação nominal dos classificados, a respectiva ordem de classificação, bem como do cronograma das chamadas para matrícula, de acordo com os critérios para preenchimento das vagas constantes do respectivo edital. (Incluído pela Lei nº 11.331, de 2006)~~

~~§ 1º. Os resultados do processo seletivo referido no inciso II do **caput** deste artigo serão tornados públicos pelas instituições de ensino superior, sendo obrigatória a divulgação da relação nominal dos classificados, a respectiva ordem de classificação, bem como do cronograma das chamadas para matrícula, de acordo com os critérios para preenchimento das vagas constantes do respectivo edital. (Incluído pela Lei nº 11.331, de 2006) (Renumerado do parágrafo único para § 1º pela Lei nº 13.184, de 2015)~~

§ 1º O resultado do processo seletivo referido no inciso II do **caput** deste artigo será tornado público pela instituição de ensino superior, sendo obrigatórios a divulgação da relação nominal dos classificados, a respectiva ordem de classificação e o cronograma das chamadas para matrícula, de acordo com os critérios para preenchimento das vagas constantes do edital, assegurado o direito do candidato, classificado ou não, a ter acesso a suas notas ou indicadores de desempenho em provas, exames e demais atividades da seleção e a sua posição na ordem de classificação de todos os candidatos. (Redação dada pela Lei nº 13.826, de 2019)

§ 2º No caso de empate no processo seletivo, as instituições públicas de ensino superior darão prioridade de matrícula ao candidato que comprove ter renda familiar inferior a dez salários mínimos, ou ao de menor renda familiar, quando mais de um candidato preencher o critério inicial. (Incluído pela Lei nº 13.184, de 2015)

~~§ 3º O processo seletivo referido no inciso II do **caput** considerará exclusivamente as competências, as habilidades e as expectativas de aprendizagem das áreas de conhecimento definidas na Base Nacional Comum Curricular, observado o disposto nos incisos I a IV do **caput** do art. 36. (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

§ 3º O processo seletivo referido no inciso II considerará as competências e as habilidades definidas na Base Nacional Comum Curricular. (Incluído pela lei nº 13.415, de 2017)

Art. 45. A educação superior será ministrada em instituições de ensino superior, públicas ou privadas, com variados graus de abrangência ou especialização. (Regulamento) (Regulamento)

Art. 46. A autorização e o reconhecimento de cursos, bem como o credenciamento de instituições de educação superior, terão prazos limitados, sendo renovados, periodicamente, após processo regular de avaliação. (Regulamento) (Regulamento) (Vide Lei nº 10.870, de 2004)

§ 1º Após um prazo para saneamento de deficiências eventualmente identificadas pela avaliação a que se refere este artigo, haverá reavaliação, que poderá resultar, conforme o caso, em desativação de cursos e habilitações, em intervenção na instituição, em suspensão temporária de prerrogativas da autonomia, ou em descredenciamento. (Regulamento) (Regulamento) (Vide Lei nº 10.870, de 2004)

§ 2º No caso de instituição pública, o Poder Executivo responsável por sua manutenção acompanhará o processo de saneamento e fornecerá recursos adicionais, se necessários, para a superação das deficiências.

~~§ 3º No caso de instituição privada, além das sanções previstas no § 1º, o processo de reavaliação poderá resultar também em redução de vagas autorizadas, suspensão temporária de novos ingressos e de oferta de cursos. (Incluído pela Medida Provisória nº 785, de 2017)~~

~~§ 4º É facultado ao Ministério da Educação, mediante procedimento específico e com a aquiescência da instituição de ensino, com vistas a resguardar o interesse dos estudantes, comutar as penalidades previstas nos § 1º e § 3º em outras medidas, desde que adequadas para a superação das deficiências e irregularidades constatadas. (Incluído pela Medida Provisória nº 785, de 2017)~~

§ 3º No caso de instituição privada, além das sanções previstas no § 1º deste artigo, o processo de reavaliação poderá resultar em redução de vagas autorizadas e em suspensão temporária de novos ingressos e de oferta de cursos. (Incluído pela Lei nº 13.530, de 2017)

§ 4º É facultado ao Ministério da Educação, mediante procedimento específico e com aquiescência da instituição de ensino, com vistas a resguardar os interesses dos estudantes, comutar as penalidades previstas nos §§ 1º e 3º deste artigo por outras medidas, desde que adequadas para superação das deficiências e irregularidades constatadas. (Incluído pela Lei nº 13.530, de 2017)

§ 5º Para fins de regulação, os Estados e o Distrito Federal deverão adotar os critérios definidos pela União para autorização de funcionamento de curso de graduação em Medicina. (Incluído pela Lei nº 13.530, de 2017)

Art. 47. Na educação superior, o ano letivo regular, independente do ano civil, tem, no mínimo, duzentos dias de trabalho acadêmico efetivo, excluído o tempo reservado aos exames finais, quando houver.

~~§ 1º As instituições informarão aos interessados, antes de cada período letivo, os programas dos cursos e demais componentes curriculares, sua duração, requisitos, qualificação dos professores, recursos disponíveis e critérios de avaliação, obrigando-se a cumprir as respectivas condições.~~

§ 1º As instituições informarão aos interessados, antes de cada período letivo, os programas dos cursos e demais componentes curriculares, sua duração, requisitos, qualificação dos professores, recursos disponíveis e critérios de avaliação, obrigando-se a cumprir as respectivas condições, e a publicação deve ser feita, sendo as 3 (três) primeiras formas concomitantemente: (Redação dada pela lei nº 13.168, de 2015)

I - em página específica na Internet no sítio eletrônico oficial da instituição de ensino superior, obedecido o seguinte: (Incluído pela lei nº 13.168, de 2015)

a) toda publicação a que se refere esta Lei deve ter como título "Grade e Corpo Docente"; (Incluída pela lei nº 13.168, de 2015)

b) a página principal da instituição de ensino superior, bem como a página da oferta de seus cursos aos ingressantes sob a forma de vestibulares, processo seletivo e outras com a mesma finalidade, deve conter a ligação desta com a página específica prevista neste inciso; (Incluída pela lei nº 13.168, de 2015)

c) caso a instituição de ensino superior não possua sítio eletrônico, deve criar página específica para divulgação das informações de que trata esta Lei; (Incluída pela lei nº 13.168, de 2015)

d) a página específica deve conter a data completa de sua última atualização; (Incluída pela lei nº 13.168, de 2015)

II - em toda propaganda eletrônica da instituição de ensino superior, por meio de ligação para a página referida no inciso I; (Incluído pela lei nº 13.168, de 2015)

III - em local visível da instituição de ensino superior e de fácil acesso ao público; (Incluído pela lei nº 13.168, de 2015)

IV - deve ser atualizada semestralmente ou anualmente, de acordo com a duração das disciplinas de cada curso oferecido, observando o seguinte: (Incluído pela lei nº 13.168, de 2015)

a) caso o curso mantenha disciplinas com duração diferenciada, a publicação deve ser semestral; (Incluída pela lei nº 13.168, de 2015)

b) a publicação deve ser feita até 1 (um) mês antes do início das aulas; (Incluída pela lei nº 13.168, de 2015)

c) caso haja mudança na grade do curso ou no corpo docente até o início das aulas, os alunos devem ser comunicados sobre as alterações; (Incluída pela lei nº 13.168, de 2015)

V - deve conter as seguintes informações: (Incluído pela lei nº 13.168, de 2015)

a) a lista de todos os cursos oferecidos pela instituição de ensino superior; (Incluída pela lei nº 13.168, de 2015)

b) a lista das disciplinas que compõem a grade curricular de cada curso e as respectivas cargas horárias; (Incluída pela lei nº 13.168, de 2015)

c) a identificação dos docentes que ministrarão as aulas em cada curso, as disciplinas que efetivamente ministrará naquele curso ou cursos, sua titulação, abrangendo a qualificação profissional do docente e o tempo de casa do docente, de forma total, contínua ou intermitente. (Incluída pela lei nº 13.168, de 2015)

§ 2º Os alunos que tenham extraordinário aproveitamento nos estudos, demonstrado por meio de provas e outros instrumentos de avaliação específicos, aplicados por banca examinadora especial, poderão ter abreviada a duração dos seus cursos, de acordo com as normas dos sistemas de ensino.

§ 3º É obrigatória a freqüência de alunos e professores, salvo nos programas de educação a distância.

§ 4º As instituições de educação superior oferecerão, no período noturno, cursos de graduação nos mesmos padrões de qualidade mantidos no período diurno, sendo obrigatória a oferta noturna nas instituições públicas, garantida a necessária previsão orçamentária.

Art. 48. Os diplomas de cursos superiores reconhecidos, quando registrados, terão validade nacional como prova da formação recebida por seu titular.

§ 1º Os diplomas expedidos pelas universidades serão por elas próprias registrados, e aqueles conferidos por instituições não-universitárias serão registrados em universidades indicadas pelo Conselho Nacional de Educação.

§ 2º Os diplomas de graduação expedidos por universidades estrangeiras serão revalidados por universidades públicas que tenham curso do mesmo nível e área ou equivalente, respeitando-se os acordos internacionais de reciprocidade ou equiparação.

§ 3º Os diplomas de Mestrado e de Doutorado expedidos por universidades estrangeiras só poderão ser reconhecidos por universidades que possuam cursos de pós-graduação reconhecidos e avaliados, na mesma área de conhecimento e em nível equivalente ou superior.

Art. 49. As instituições de educação superior aceitarão a transferência de alunos regulares, para cursos afins, na hipótese de existência de vagas, e mediante processo seletivo.

Parágrafo único. As transferências *ex officio* dar-se-ão na forma da lei. (Regulamento)

Art. 50. As instituições de educação superior, quando da ocorrência de vagas, abrirão matrícula nas disciplinas de seus cursos a alunos não regulares que demonstrarem capacidade de cursá-las com proveito, mediante processo seletivo prévio.

Art. 51. As instituições de educação superior credenciadas como universidades, ao deliberar sobre critérios e normas de seleção e admissão de estudantes, levarão em conta os efeitos desses critérios sobre a orientação do ensino médio, articulando-se com os órgãos normativos dos sistemas de ensino.

Art. 52. As universidades são instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano, que se caracterizam por: (Regulamento) (Regulamento)

I - produção intelectual institucionalizada mediante o estudo sistemático dos temas e problemas mais relevantes, tanto do ponto de vista científico e cultural, quanto regional e nacional;

II - um terço do corpo docente, pelo menos, com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado;

III - um terço do corpo docente em regime de tempo integral.

Parágrafo único. É facultada a criação de universidades especializadas por campo do saber. (Regulamento) (Regulamento)

Art. 53. No exercício de sua autonomia, são asseguradas às universidades, sem prejuízo de outras, as seguintes atribuições:

I - criar, organizar e extinguir, em sua sede, cursos e programas de educação superior previstos nesta Lei, obedecendo às normas gerais da União e, quando for o caso, do respectivo sistema de ensino; (Regulamento)

II - fixar os currículos dos seus cursos e programas, observadas as diretrizes gerais pertinentes;

III - estabelecer planos, programas e projetos de pesquisa científica, produção artística e atividades de extensão;

IV - fixar o número de vagas de acordo com a capacidade institucional e as exigências do seu meio;

V - elaborar e reformar os seus estatutos e regimentos em consonância com as normas gerais atinentes;

VI - conferir graus, diplomas e outros títulos;

VII - firmar contratos, acordos e convênios;

VIII - aprovar e executar planos, programas e projetos de investimentos referentes a obras, serviços e aquisições em geral, bem como administrar rendimentos conforme dispositivos institucionais;

IX - administrar os rendimentos e deles dispor na forma prevista no ato de constituição, nas leis e nos respectivos estatutos;

X - receber subvenções, doações, heranças, legados e cooperação financeira resultante de convênios com entidades públicas e privadas.

~~Parágrafo único. Para garantir a autonomia didático-científica das universidades, caberá aos seus colegiados de ensino e pesquisa decidir, dentro dos recursos orçamentários disponíveis, sobre:~~

~~I - criação, expansão, modificação e extinção de cursos;~~

~~II - ampliação e diminuição de vagas;~~

~~III - elaboração da programação dos cursos;~~

~~IV - programação das pesquisas e das atividades de extensão;~~

~~V - contratação e dispensa de professores;~~

~~VI - planos de carreira docente.~~

§ 1º Para garantir a autonomia didático-científica das universidades, caberá aos seus colegiados de ensino e pesquisa decidir, dentro dos recursos orçamentários disponíveis, sobre: (Redação dada pela Lei nº 13.490, de 2017)

I - criação, expansão, modificação e extinção de cursos; (Redação dada pela Lei nº 13.490, de 2017)

II - ampliação e diminuição de vagas; (Redação dada pela Lei nº 13.490, de 2017)

III - elaboração da programação dos cursos; (Redação dada pela Lei nº 13.490, de 2017)

IV - programação das pesquisas e das atividades de extensão; (Redação dada pela Lei nº 13.490, de 2017)

V - contratação e dispensa de professores; (Redação dada pela Lei nº 13.490, de 2017)

VI - planos de carreira docente. (Redação dada pela Lei nº 13.490, de 2017)

§ 2º As doações, inclusive monetárias, podem ser dirigidas a setores ou projetos específicos, conforme acordo entre doadores e universidades. (Incluído pela Lei nº 13.490, de 2017)

§ 3º No caso das universidades públicas, os recursos das doações devem ser dirigidos ao caixa único da instituição, com destinação garantida às unidades a serem beneficiadas. (Incluído pela Lei nº 13.490, de 2017)

Art. 54. As universidades mantidas pelo Poder Público gozarão, na forma da lei, de estatuto jurídico especial para atender às peculiaridades de sua estrutura, organização e financiamento pelo Poder Público, assim como dos seus planos de carreira e do regime jurídico do seu pessoal. (Regulamento) (Regulamento)

§ 1º No exercício da sua autonomia, além das atribuições asseguradas pelo artigo anterior, as universidades públicas poderão:

I - propor o seu quadro de pessoal docente, técnico e administrativo, assim como um plano de cargos e salários, atendidas as normas gerais pertinentes e os recursos disponíveis;

II - elaborar o regulamento de seu pessoal em conformidade com as normas gerais concernentes;

III - aprovar e executar planos, programas e projetos de investimentos referentes a obras, serviços e aquisições em geral, de acordo com os recursos alocados pelo respectivo Poder mantenedor;

IV - elaborar seus orçamentos anuais e plurianuais;

V - adotar regime financeiro e contábil que atenda às suas peculiaridades de organização e funcionamento;

VI - realizar operações de crédito ou de financiamento, com aprovação do Poder competente, para aquisição de bens imóveis, instalações e equipamentos;

VII - efetuar transferências, quitações e tomar outras providências de ordem orçamentária, financeira e patrimonial necessárias ao seu bom desempenho.

§ 2º Atribuições de autonomia universitária poderão ser estendidas a instituições que comprovem alta qualificação para o ensino ou para a pesquisa, com base em avaliação realizada pelo Poder Público.

Art. 55. Caberá à União assegurar, anualmente, em seu Orçamento Geral, recursos suficientes para manutenção e desenvolvimento das instituições de educação superior por ela mantidas.

Art. 56. As instituições públicas de educação superior obedecerão ao princípio da gestão democrática, assegurada a existência de órgãos colegiados deliberativos, de que participarão os segmentos da comunidade institucional, local e regional.

Parágrafo único. Em qualquer caso, os docentes ocuparão setenta por cento dos assentos em cada órgão colegiado e comissão, inclusive nos que tratarem da elaboração e modificações estatutárias e regimentais, bem como da escolha de dirigentes.

Art. 57. Nas instituições públicas de educação superior, o professor ficará obrigado ao mínimo de oito horas semanais de aulas. (Regulamento)

CAPÍTULO V

DA EDUCAÇÃO ESPECIAL

~~Art. 58. Entende-se por educação especial, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos portadores de necessidades especiais.~~

Art. 58. Entende-se por educação especial, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação. (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

§ 1º Haverá, quando necessário, serviços de apoio especializado, na escola regular, para atender às peculiaridades da clientela de educação especial.

§ 2º O atendimento educacional será feito em classes, escolas ou serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular.

~~§ 3º A oferta de educação especial, dever constitucional do Estado, tem início na faixa etária de zero a seis anos, durante a educação infantil.~~

§ 3º A oferta de educação especial, nos termos do **caput** deste artigo, tem início na educação infantil e estende-se ao longo da vida, observados o inciso III do art. 4º e o parágrafo único do art. 60 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.632, de 2018)

~~Art. 59. Os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com necessidades especiais:~~

Art. 59. Os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação: (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

I - currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicos, para atender às suas necessidades;

II - terminalidade específica para aqueles que não puderem atingir o nível exigido para a conclusão do ensino fundamental, em virtude de suas deficiências, e aceleração para concluir em menor tempo o programa escolar para os superdotados;

III - professores com especialização adequada em nível médio ou superior, para atendimento especializado, bem como professores do ensino regular capacitados para a integração desses educandos nas classes comuns;

IV - educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora;

V - acesso igualitário aos benefícios dos programas sociais suplementares disponíveis para o respectivo nível do ensino regular.

Art. 59-A. O poder público deverá instituir cadastro nacional de alunos com altas habilidades ou superdotação matriculados na educação básica e na educação superior, a fim de fomentar a execução de políticas públicas destinadas ao desenvolvimento pleno das potencialidades desse alunado. (Incluído pela Lei nº 13.234, de 2015)

Parágrafo único. A identificação precoce de alunos com altas habilidades ou superdotação, os critérios e procedimentos para inclusão no cadastro referido no **caput** deste artigo, as entidades responsáveis pelo cadastramento, os mecanismos de acesso aos dados do cadastro e as políticas de desenvolvimento das potencialidades do alunado de que trata o **caput** serão definidos em regulamento.

Art. 60. Os órgãos normativos dos sistemas de ensino estabelecerão critérios de caracterização das instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial, para fins de apoio técnico e financeiro pelo Poder Público.

~~Parágrafo único. O Poder Público adotará, como alternativa preferencial, a ampliação do atendimento aos educandos com necessidades especiais na própria rede pública regular de ensino, independentemente do apoio às instituições previstas neste artigo. (Regulamento)~~

Parágrafo único. O poder público adotará, como alternativa preferencial, a ampliação do atendimento aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação na própria rede pública regular de ensino, independentemente do apoio às instituições previstas neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

TÍTULO VI

Dos Profissionais da Educação

~~Art. 61. A formação de profissionais da educação, de modo a atender aos objetivos dos diferentes níveis e modalidades de ensino e às características de cada fase do desenvolvimento do educando, terá como fundamentos: (Regulamento)~~

Art. 61. Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são: (Redação dada pela Lei nº 12.014, de 2009)

~~I - a associação entre teorias e práticas, inclusive mediante a capacitação em serviço;~~

I – professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio; (Redação dada pela Lei nº 12.014, de 2009)

II ~~- aproveitamento da formação e experiências anteriores em instituições de ensino e outras atividades.~~

II – trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas; (Redação dada pela Lei nº 12.014, de 2009)

III ~~– trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim. (Incluído pela Lei nº 12.014, de 2009)~~

~~III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim; e (Redação dada pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim. (Incluído pela Lei nº 12.014, de 2009)

IV ~~- profissionais com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino para ministrar conteúdos de áreas afins à sua formação para atender o disposto no inciso V do **caput** do art. 36. (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

IV - profissionais com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, para ministrar conteúdos de áreas afins à sua formação ou experiência profissional, atestados por titulação específica ou prática de ensino em unidades educacionais da rede pública ou privada ou das corporações privadas em que tenham atuado, exclusivamente para atender ao inciso V do caput do art. 36; (Incluído pela lei nº 13.415, de 2017)

V - profissionais graduados que tenham feito complementação pedagógica, conforme disposto pelo Conselho Nacional de Educação. (Incluído pela lei nº 13.415, de 2017)

Parágrafo único. A formação dos profissionais da educação, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da educação básica, terá como fundamentos: (Incluído pela Lei nº 12.014, de 2009)

I – a presença de sólida formação básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos científicos e sociais de suas competências de trabalho; (Incluído pela Lei nº 12.014, de 2009)

II – a associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados e capacitação em serviço; (Incluído pela Lei nº 12.014, de 2009)

III – o aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades. (Incluído pela Lei nº 12.014, de 2009)

~~Art. 62. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade Normal. (Regulamento)~~

~~Art. 62. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade normal. (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)~~

Art. 62. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura plena, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade normal. (Redação dada pela lei nº 13.415, de 2017)

§ 1º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios, em regime de colaboração, deverão promover a formação inicial, a continuada e a capacitação dos profissionais de magistério. (Incluído pela Lei nº 12.056, de 2009).

§ 2º A formação continuada e a capacitação dos profissionais de magistério poderão utilizar recursos e tecnologias de educação a distância. (Incluído pela Lei nº 12.056, de 2009).

§ 3º A formação inicial de profissionais de magistério dará preferência ao ensino presencial, subsidiariamente fazendo uso de recursos e tecnologias de educação a distância. (Incluído pela Lei nº 12.056, de 2009).

§ 4º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios adotarão mecanismos facilitadores de acesso e permanência em cursos de formação de docentes em nível superior para atuar na educação básica pública. (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

§ 5º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios incentivarão a formação de profissionais do magistério para atuar na educação básica pública mediante programa institucional de bolsa de iniciação à docência a estudantes matriculados em cursos de licenciatura, de graduação plena, nas instituições de educação superior. (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

§ 6º O Ministério da Educação poderá estabelecer nota mínima em exame nacional aplicado aos concluintes do ensino médio como pré-requisito para o ingresso em cursos de graduação para formação de docentes, ouvido o Conselho Nacional de Educação - CNE. (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

§ 7º (VETADO). (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

~~§ 8º Os currículos dos cursos de formação de docentes terão por referência a Base Nacional Comum Curricular. (Incluído pela Medida Provisória nº 746, de 2016) (Vide Medida Provisória nº 746, de 2016)~~

§ 8º Os currículos dos cursos de formação de docentes terão por referência a Base Nacional Comum Curricular. (Incluído pela lei nº 13.415, de 2017) (Vide Lei nº 13.415, de 2017)

Art. 62-A. A formação dos profissionais a que se refere o inciso III do art. 61 far-se-á por meio de cursos de conteúdo técnico-pedagógico, em nível médio ou superior, incluindo habilitações tecnológicas. (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

Parágrafo único. Garantir-se-á formação continuada para os profissionais a que se refere o caput, no local de trabalho ou em instituições de educação básica e superior, incluindo cursos de educação profissional, cursos superiores de graduação plena ou tecnológicos e de pós-graduação. (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

Art. 62-B. O acesso de professores das redes públicas de educação básica a cursos superiores de pedagogia e licenciatura será efetivado por meio de processo seletivo diferenciado. (Incluído pela Lei nº 13.478, de 2017)

§ 1º Terão direito de pleitear o acesso previsto no **caput** deste artigo os professores das redes públicas municipais, estaduais e federal que ingressaram por concurso público, tenham pelo menos três anos de exercício da profissão e não sejam portadores de diploma de graduação. (Incluído pela Lei nº 13.478, de 2017)

§ 2º As instituições de ensino responsáveis pela oferta de cursos de pedagogia e outras licenciaturas definirão critérios adicionais de seleção sempre que acorrerem aos certames interessados em número superior ao de vagas disponíveis para os respectivos cursos. (Incluído pela Lei nº 13.478, de 2017)

§ 3º Sem prejuízo dos concursos seletivos a serem definidos em regulamento pelas universidades, terão prioridade de ingresso os professores que optarem por cursos de licenciatura em matemática, física, química, biologia e língua portuguesa. (Incluído pela Lei nº 13.478, de 2017)

Art. 63. Os institutos superiores de educação manterão: (Regulamento)

I - cursos formadores de profissionais para a educação básica, inclusive o curso normal superior, destinado à formação de docentes para a educação infantil e para as primeiras séries do ensino fundamental;

II - programas de formação pedagógica para portadores de diplomas de educação superior que queiram se dedicar à educação básica;

III - programas de educação continuada para os profissionais de educação dos diversos níveis.

Art. 64. A formação de profissionais de educação para administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional para a educação básica, será feita em cursos de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação, a critério da instituição de ensino, garantida, nesta formação, a base comum nacional.

Art. 65. A formação docente, exceto para a educação superior, incluirá prática de ensino de, no mínimo, trezentas horas.

Art. 66. A preparação para o exercício do magistério superior far-se-á em nível de pós-graduação, prioritariamente em programas de mestrado e doutorado.

Parágrafo único. O notório saber, reconhecido por universidade com curso de doutorado em área afim, poderá suprir a exigência de título acadêmico.

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III - piso salarial profissional;

IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI - condições adequadas de trabalho.

§ 1º A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino. (Renumerado pela Lei nº 11.301, de 2006)

§ 2º Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico. (Incluído pela Lei nº 11.301, de 2006)

§ 3º A União prestará assistência técnica aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios na elaboração de concursos públicos para provimento de cargos dos profissionais da educação. (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

TÍTULO VII

Dos Recursos financeiros

Art. 68. Serão recursos públicos destinados à educação os originários de:

I - receita de impostos próprios da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - receita de transferências constitucionais e outras transferências;

III - receita do salário-educação e de outras contribuições sociais;

IV - receita de incentivos fiscais;

V - outros recursos previstos em lei.

Art. 69. A União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, vinte e cinco por cento, ou o que consta nas respectivas Constituições ou Leis Orgânicas, da receita resultante de impostos, compreendidas as transferências constitucionais, na manutenção e desenvolvimento do ensino público. (Vide Medida Provisória nº 773, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 1º A parcela da arrecadação de impostos transferida pela União aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, ou pelos Estados aos respectivos Municípios, não será considerada, para efeito do cálculo previsto neste artigo, receita do governo que a transferir.

§ 2º Serão consideradas excluídas das receitas de impostos mencionadas neste artigo as operações de crédito por antecipação de receita orçamentária de impostos.

§ 3º Para fixação inicial dos valores correspondentes aos mínimos estatuídos neste artigo, será considerada a receita estimada na lei do orçamento anual, ajustada, quando for o caso, por lei que autorizar a abertura de créditos adicionais, com base no eventual excesso de arrecadação.

§ 4º As diferenças entre a receita e a despesa previstas e as efetivamente realizadas, que resultem no não atendimento dos percentuais mínimos obrigatórios, serão apuradas e corrigidas a cada trimestre do exercício financeiro.

§ 5º O repasse dos valores referidos neste artigo do caixa da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios ocorrerá imediatamente ao órgão responsável pela educação, observados os seguintes prazos:

I - recursos arrecadados do primeiro ao décimo dia de cada mês, até o vigésimo dia;

II - recursos arrecadados do décimo primeiro ao vigésimo dia de cada mês, até o trigésimo dia;

III - recursos arrecadados do vigésimo primeiro dia ao final de cada mês, até o décimo dia do mês subseqüente.

§ 6º O atraso da liberação sujeitará os recursos a correção monetária e à responsabilização civil e criminal das autoridades competentes.

Art. 70. Considerar-se-ão como de manutenção e desenvolvimento do ensino as despesas realizadas com vistas à consecução dos objetivos básicos das instituições educacionais de todos os níveis, compreendendo as que se destinam a:

I - remuneração e aperfeiçoamento do pessoal docente e demais profissionais da educação;

II - aquisição, manutenção, construção e conservação de instalações e equipamentos necessários ao ensino;

III – uso e manutenção de bens e serviços vinculados ao ensino;

IV - levantamentos estatísticos, estudos e pesquisas visando precipuamente ao aprimoramento da qualidade e à expansão do ensino;

V - realização de atividades-meio necessárias ao funcionamento dos sistemas de ensino;

VI - concessão de bolsas de estudo a alunos de escolas públicas e privadas;

VII - amortização e custeio de operações de crédito destinadas a atender ao disposto nos incisos deste artigo;

VIII - aquisição de material didático-escolar e manutenção de programas de transporte escolar.

Art. 71. Não constituirão despesas de manutenção e desenvolvimento do ensino aquelas realizadas com:

I - pesquisa, quando não vinculada às instituições de ensino, ou, quando efetivada fora dos sistemas de ensino, que não vise, precipuamente, ao aprimoramento de sua qualidade ou à sua expansão;

II - subvenção a instituições públicas ou privadas de caráter assistencial, desportivo ou cultural;

III - formação de quadros especiais para a administração pública, sejam militares ou civis, inclusive diplomáticos;

IV - programas suplementares de alimentação, assistência médico-odontológica, farmacêutica e psicológica, e outras formas de assistência social;

V - obras de infra-estrutura, ainda que realizadas para beneficiar direta ou indiretamente a rede escolar;

VI - pessoal docente e demais trabalhadores da educação, quando em desvio de função ou em atividade alheia à manutenção e desenvolvimento do ensino.

Art. 72. As receitas e despesas com manutenção e desenvolvimento do ensino serão apuradas e publicadas nos balanços do Poder Público, assim como nos relatórios a que se refere o § 3º do art. 165 da Constituição Federal.

Art. 73. Os órgãos fiscalizadores examinarão, prioritariamente, na prestação de contas de recursos públicos, o cumprimento do disposto no art. 212 da Constituição Federal, no art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e na legislação concernente.

Art. 74. A União, em colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, estabelecerá padrão mínimo de oportunidades educacionais para o ensino fundamental, baseado no cálculo do custo mínimo por aluno, capaz de assegurar ensino de qualidade.

Parágrafo único. O custo mínimo de que trata este artigo será calculado pela União ao final de cada ano, com validade para o ano subseqüente, considerando variações regionais no custo dos insumos e as diversas modalidades de ensino.

Art. 75. A ação supletiva e redistributiva da União e dos Estados será exercida de modo a corrigir, progressivamente, as disparidades de acesso e garantir o padrão mínimo de qualidade de ensino.

§ 1º A ação a que se refere este artigo obedecerá a fórmula de domínio público que inclua a capacidade de atendimento e a medida do esforço fiscal do respectivo Estado, do Distrito Federal ou do Município em favor da manutenção e do desenvolvimento do ensino.

§ 2º A capacidade de atendimento de cada governo será definida pela razão entre os recursos de uso constitucionalmente obrigatório na manutenção e desenvolvimento do ensino e o custo anual do aluno, relativo ao padrão mínimo de qualidade.

§ 3º Com base nos critérios estabelecidos nos §§ 1º e 2º, a União poderá fazer a transferência direta de recursos a cada estabelecimento de ensino, considerado o número de alunos que efetivamente freqüentam a escola.

§ 4º A ação supletiva e redistributiva não poderá ser exercida em favor do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios se estes oferecerem vagas, na área de ensino de sua responsabilidade, conforme o inciso VI do art. 10 e o inciso V do art. 11 desta Lei, em número inferior à sua capacidade de atendimento.

Art. 76. A ação supletiva e redistributiva prevista no artigo anterior ficará condicionada ao efetivo cumprimento pelos Estados, Distrito Federal e Municípios do disposto nesta Lei, sem prejuízo de outras prescrições legais.

Art. 77. Os recursos públicos serão destinados às escolas públicas, podendo ser dirigidos a escolas comunitárias, confessionais ou filantrópicas que:

I - comprovem finalidade não-lucrativa e não distribuam resultados, dividendos, bonificações, participações ou parcela de seu patrimônio sob nenhuma forma ou pretexto;

II - apliquem seus excedentes financeiros em educação;

III - assegurem a destinação de seu patrimônio a outra escola comunitária, filantrópica ou confessional, ou ao Poder Público, no caso de encerramento de suas atividades;

IV - prestem contas ao Poder Público dos recursos recebidos.

§ 1º Os recursos de que trata este artigo poderão ser destinados a bolsas de estudo para a educação básica, na forma da lei, para os que demonstrarem insuficiência de recursos, quando houver falta de vagas e cursos regulares da rede pública de domicílio do educando, ficando o Poder Público obrigado a investir prioritariamente na expansão da sua rede local.

§ 2º As atividades universitárias de pesquisa e extensão poderão receber apoio financeiro do Poder Público, inclusive mediante bolsas de estudo.

TÍTULO VIII

Das Disposições Gerais

Art. 78. O Sistema de Ensino da União, com a colaboração das agências federais de fomento à cultura e de assistência aos índios, desenvolverá programas integrados de ensino e pesquisa, para oferta de educação escolar bilingüe e intercultural aos povos indígenas, com os seguintes objetivos:

I - proporcionar aos índios, suas comunidades e povos, a recuperação de suas memórias históricas; a reafirmação de suas identidades étnicas; a valorização de suas línguas e ciências;

II - garantir aos índios, suas comunidades e povos, o acesso às informações, conhecimentos técnicos e científicos da sociedade nacional e demais sociedades indígenas e não-índias.

Art. 79. A União apoiará técnica e financeiramente os sistemas de ensino no provimento da educação intercultural às comunidades indígenas, desenvolvendo programas integrados de ensino e pesquisa.

§ 1º Os programas serão planejados com audiência das comunidades indígenas.

§ 2º Os programas a que se refere este artigo, incluídos nos Planos Nacionais de Educação, terão os seguintes objetivos:

I - fortalecer as práticas sócio-culturais e a língua materna de cada comunidade indígena;

II - manter programas de formação de pessoal especializado, destinado à educação escolar nas comunidades indígenas;

III - desenvolver currículos e programas específicos, neles incluindo os conteúdos culturais correspondentes às respectivas comunidades;

IV - elaborar e publicar sistematicamente material didático específico e diferenciado.

§ 3º No que se refere à educação superior, sem prejuízo de outras ações, o atendimento aos povos indígenas efetivar-se-á, nas universidades públicas e privadas, mediante a oferta de ensino e de assistência estudantil, assim como de estímulo à pesquisa e desenvolvimento de programas especiais. (Incluído pela Lei nº 12.416, de 2011)

Art. 79-A. (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.639, de 9.1.2003)

Art. 79-B. O calendário escolar incluirá o dia 20 de novembro como 'Dia Nacional da Consciência Negra'. (Incluído pela Lei nº 10.639, de 9.1.2003)

Art. 80. O Poder Público incentivará o desenvolvimento e a veiculação de programas de ensino a distância, em todos os níveis e modalidades de ensino, e de educação continuada. (Regulamento) (Regulamento)

§ 1º A educação a distância, organizada com abertura e regime especiais, será oferecida por instituições especificamente credenciadas pela União.

§ 2º A União regulamentará os requisitos para a realização de exames e registro de diploma relativos a cursos de educação a distância.

§ 3º As normas para produção, controle e avaliação de programas de educação a distância e a autorização para sua implementação, caberão aos respectivos sistemas de ensino, podendo haver cooperação e integração entre os diferentes sistemas. (Regulamento)

§ 4º A educação a distância gozará de tratamento diferenciado, que incluirá:

~~I - custos de transmissão reduzidos em canais comerciais de radiodifusão sonora e de sons e imagens;~~

I - custos de transmissão reduzidos em canais comerciais de radiodifusão sonora e de sons e imagens e em outros meios de comunicação que sejam explorados mediante autorização, concessão ou permissão do poder público; (Redação dada pela Lei nº 12.603, de 2012)

II - concessão de canais com finalidades exclusivamente educativas;

III - reserva de tempo mínimo, sem ônus para o Poder Público, pelos concessionários de canais comerciais.

Art. 81. É permitida a organização de cursos ou instituições de ensino experimentais, desde que obedecidas as disposições desta Lei.

~~Art. 82. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas para realização dos estágios dos alunos regularmente matriculados no ensino médio ou superior em sua jurisdição.~~

~~Parágrafo único. O estágio realizado nas condições deste artigo não estabelecem vínculo empregatício, podendo o estagiário receber bolsa de estágio, estar segurado contra acidentes e ter a cobertura previdenciária prevista na legislação específica.~~

Art. 82. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria. (Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008)

Parágrafo único. (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008)

Art. 83. O ensino militar é regulado em lei específica, admitida a equivalência de estudos, de acordo com as normas fixadas pelos sistemas de ensino.

Art. 84. Os discentes da educação superior poderão ser aproveitados em tarefas de ensino e pesquisa pelas respectivas instituições, exercendo funções de monitoria, de acordo com seu rendimento e seu plano de estudos.

Art. 85. Qualquer cidadão habilitado com a titulação própria poderá exigir a abertura de concurso público de provas e títulos para cargo de docente de instituição pública de ensino que estiver sendo ocupado por professor não concursado, por mais de seis anos, ressalvados os direitos assegurados pelos arts. 41 da Constituição Federal e 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 86. As instituições de educação superior constituídas como universidades integrar-se-ão, também, na sua condição de instituições de pesquisa, ao Sistema Nacional de Ciência e Tecnologia, nos termos da legislação específica.

TÍTULO IX

Das Disposições Transitórias

Art. 87. É instituída a Década da Educação, a iniciar-se um ano a partir da publicação desta Lei.

§ 1º A União, no prazo de um ano a partir da publicação desta Lei, encaminhará, ao Congresso Nacional, o Plano Nacional de Educação, com diretrizes e metas para os dez anos seguintes, em sintonia com a Declaração Mundial sobre Educação para Todos.

~~§ 2º O Poder Público deverá recensear os educandos no ensino fundamental, com especial atenção para os grupos de sete a quatorze e de quinze a dezesseis anos de idade.~~

~~§ 2º O poder público deverá recensear os educandos no ensino fundamental, com especial atenção para o grupo de 6 (seis) a 14 (quatorze) anos de idade e de 15 (quinze) a 16 (dezesseis) anos de idade. (Redação dada pela Lei nº 11.274, de 2006)~~

§ 2º (Revogado). (Redação dada pela lei nº 12.796, de 2013)

~~§ 3º Cada Município e, supletivamente, o Estado e a União, deverá:~~

~~I - matricular todos os educandos a partir dos sete anos de idade e, facultativamente, a partir dos seis anos, no ensino fundamental;~~

~~I - matricular todos os educandos a partir dos seis anos de idade, no ensino fundamental, atendidas as seguintes condições no âmbito de cada sistema de ensino: (Redação dada pela Lei nº 11.114, de 2005)~~

~~a) plena observância das condições de oferta fixadas por esta Lei, no caso de todas as redes escolares; (Incluída pela Lei nº 11.114, de 2005)~~

~~b) atingimento de taxa líquida de escolarização de pelo menos 95% (noventa e cinco por cento) da faixa etária de sete a catorze anos, no caso das redes escolares públicas; e (Incluída pela Lei nº 11.114, de 2005)~~

~~c) não redução média de recursos por aluno do ensino fundamental na respectiva rede pública, resultante da incorporação dos alunos de seis anos de idade; (Incluída pela Lei nº 11.114, de 2005)~~

§ 3º O Distrito Federal, cada Estado e Município, e, supletivamente, a União, devem: (Redação dada pela Lei nº 11.330, de 2006)

~~I matricular todos os educandos a partir dos 6 (seis) anos de idade no ensino fundamental; (Redação dada pela Lei nº 11.274, de 2006)~~

I - (revogado); (Redação dada pela lei nº 12.796, de 2013)

a) (Revogado) (Redação dada pela Lei nº 11.274, de 2006)

b) (Revogado) (Redação dada pela Lei nº 11.274, de 2006)

c) (Revogado) (Redação dada pela Lei nº 11.274, de 2006)

II - prover cursos presenciais ou a distância aos jovens e adultos insuficientemente escolarizados;

III - realizar programas de capacitação para todos os professores em exercício, utilizando também, para isto, os recursos da educação a distância;

IV - integrar todos os estabelecimentos de ensino fundamental do seu território ao sistema nacional de avaliação do rendimento escolar.

~~§ 4º Até o fim da Década da Educação somente serão admitidos professores habilitados em nível superior ou formados por treinamento em serviço. (Revogado pela lei nº 12.796, de 2013)~~

§ 4º (Revogado). (Redação dada pela lei nº 12.796, de 2013)

§ 5º Serão conjugados todos os esforços objetivando a progressão das redes escolares públicas urbanas de ensino fundamental para o regime de escolas de tempo integral.

§ 6º A assistência financeira da União aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, bem como a dos Estados aos seus Municípios, ficam condicionadas ao cumprimento do art. 212 da Constituição Federal e dispositivos legais pertinentes pelos governos beneficiados.

Art. 87-A. (VETADO). (Incluído pela lei nº 12.796, de 2013)

Art. 88. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios adaptarão sua legislação educacional e de ensino às disposições desta Lei no prazo máximo de um ano, a partir da data de sua publicação. (Regulamento) (Regulamento)

§ 1º As instituições educacionais adaptarão seus estatutos e regimentos aos dispositivos desta Lei e às normas dos respectivos sistemas de ensino, nos prazos por estes estabelecidos.

§ 2º O prazo para que as universidades cumpram o disposto nos incisos II e III do art. 52 é de oito anos.

Art. 89. As creches e pré-escolas existentes ou que venham a ser criadas deverão, no prazo de três anos, a contar da publicação desta Lei, integrar-se ao respectivo sistema de ensino.

Art. 90. As questões suscitadas na transição entre o regime anterior e o que se institui nesta Lei serão resolvidas pelo Conselho Nacional de Educação ou, mediante delegação deste, pelos órgãos normativos dos sistemas de ensino, preservada a autonomia universitária.

Art. 91. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 92. Revogam-se as disposições das Leis nºs 4.024, de 20 de dezembro de 1961, e 5.540, de 28 de novembro de 1968, não alteradas pelas Leis nºs 9.131, de 24 de novembro de 1995 e 9.192, de 21 de dezembro de 1995 e, ainda, as Leis nºs 5.692, de 11 de agosto de 1971 e 7.044, de 18 de outubro de 1982, e as demais leis e decretos-lei que as modificaram e quaisquer outras disposições em contrário.

Brasília, 20 de dezembro de 1996; 175º da Independência e 108º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Paulo Renato Souza

Este texto não substitui o publicado no DOU de 23.12.1996

ANEXO 2 – LEI Nº 10.861, DE 14 de ABRIL DE 2004

Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 10.861, DE 14 DE ABRIL DE 2004.

Conversão da MPv nº 147, de 2003

Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituído o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES, com o objetivo de assegurar processo nacional de avaliação das instituições de educação superior, dos cursos de graduação e do desempenho acadêmico de seus estudantes, nos termos do art 9º, VI, VIII e IX, da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

§ 1º O SINAES tem por finalidades a melhoria da qualidade da educação superior, a orientação da expansão da sua oferta, o aumento permanente da sua eficácia institucional e efetividade acadêmica e social e, especialmente, a promoção do aprofundamento dos compromissos e responsabilidades sociais das instituições de educação superior, por meio da valorização de sua missão pública, da promoção dos valores democráticos, do respeito à diferença e à diversidade, da afirmação da autonomia e da identidade institucional.

§ 2º O SINAES será desenvolvido em cooperação com os sistemas de ensino dos Estados e do Distrito Federal.

Art. 2º O SINAES, ao promover a avaliação de instituições, de cursos e de desempenho dos estudantes, deverá assegurar:

I – avaliação institucional, interna e externa, contemplando a análise global e integrada das dimensões, estruturas, relações, compromisso social, atividades, finalidades e responsabilidades sociais das instituições de educação superior e de seus cursos;

II – o caráter público de todos os procedimentos, dados e resultados dos processos avaliativos;

III – o respeito à identidade e à diversidade de instituições e de cursos;

IV – a participação do corpo discente, docente e técnico-administrativo das instituições de educação superior, e da sociedade civil, por meio de suas representações.

Parágrafo único. Os resultados da avaliação referida no **caput** deste artigo constituirão referencial básico dos processos de regulação e supervisão da educação superior, neles compreendidos o credenciamento e a renovação de credenciamento de instituições de educação superior, a autorização, o reconhecimento e a renovação de reconhecimento de cursos de graduação.

Art. 3º A avaliação das instituições de educação superior terá por objetivo identificar o seu perfil e o significado de sua atuação, por meio de suas atividades, cursos, programas, projetos e setores, considerando as diferentes dimensões institucionais, dentre elas obrigatoriamente as seguintes:

I – a missão e o plano de desenvolvimento institucional;

II – a política para o ensino, a pesquisa, a pós-graduação, a extensão e as respectivas formas de operacionalização, incluídos os procedimentos para estímulo à produção acadêmica, as bolsas de pesquisa, de monitoria e demais modalidades;

III – a responsabilidade social da instituição, considerada especialmente no que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural;

IV – a comunicação com a sociedade;

V – as políticas de pessoal, as carreiras do corpo docente e do corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho;

VI – organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios;

VII – infra-estrutura física, especialmente a de ensino e de pesquisa, biblioteca, recursos de informação e comunicação;

VIII – planejamento e avaliação, especialmente os processos, resultados e eficácia da auto-avaliação institucional;

IX – políticas de atendimento aos estudantes;

X – sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior.

§ 1º Na avaliação das instituições, as dimensões listadas no **caput** deste artigo serão consideradas de modo a respeitar a diversidade e as especificidades das diferentes organizações acadêmicas, devendo ser contemplada, no caso das universidades, de acordo com critérios estabelecidos em regulamento, pontuação específica pela existência de programas de pós-graduação e por seu desempenho, conforme a avaliação mantida pela Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES.

§ 2º Para a avaliação das instituições, serão utilizados procedimentos e instrumentos diversificados, dentre os quais a auto-avaliação e a avaliação externa **in loco**.

§ 3º A avaliação das instituições de educação superior resultará na aplicação de conceitos, ordenados em uma escala com 5 (cinco) níveis, a cada uma das dimensões e ao conjunto das dimensões avaliadas.

Art. 4º A avaliação dos cursos de graduação tem por objetivo identificar as condições de ensino oferecidas aos estudantes, em especial as relativas ao perfil do corpo docente, às instalações físicas e à organização didático-pedagógica.

§ 1º A avaliação dos cursos de graduação utilizará procedimentos e instrumentos diversificados, dentre os quais obrigatoriamente as visitas por comissões de especialistas das respectivas áreas do conhecimento.

§ 2º A avaliação dos cursos de graduação resultará na atribuição de conceitos, ordenados em uma escala com 5 (cinco) níveis, a cada uma das dimensões e ao conjunto das dimensões avaliadas.

Art. 5º A avaliação do desempenho dos estudantes dos cursos de graduação será realizada mediante aplicação do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes - ENADE.

§ 1º O ENADE aferirá o desempenho dos estudantes em relação aos conteúdos programáticos previstos nas diretrizes curriculares do respectivo curso de graduação, suas habilidades para ajustamento às exigências decorrentes da evolução do conhecimento e suas competências para compreender temas exteriores ao âmbito específico de sua profissão, ligados à realidade brasileira e mundial e a outras áreas do conhecimento.

§ 2º O ENADE será aplicado periodicamente, admitida a utilização de procedimentos amostrais, aos alunos de todos os cursos de graduação, ao final do primeiro e do último ano de curso.

§ 3º A periodicidade máxima de aplicação do ENADE aos estudantes de cada curso de graduação será trienal.

§ 4º A aplicação do ENADE será acompanhada de instrumento destinado a levantar o perfil dos estudantes, relevante para a compreensão de seus resultados.

§ 5º O ENADE é componente curricular obrigatório dos cursos de graduação, sendo inscrita no histórico escolar do estudante somente a sua situação regular com relação a essa obrigação, atestada pela sua efetiva participação ou, quando for o caso, dispensa oficial pelo Ministério da Educação, na forma estabelecida em regulamento.

§ 6º Será responsabilidade do dirigente da instituição de educação superior a inscrição junto ao Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP de todos os alunos habilitados à participação no ENADE.

§ 7º A não-inscrição de alunos habilitados para participação no ENADE, nos prazos estipulados pelo INEP, sujeitará a instituição à aplicação das sanções previstas no § 2º do art. 10, sem prejuízo do disposto no art. 12 desta Lei.

§ 8º A avaliação do desempenho dos alunos de cada curso no ENADE será expressa por meio de conceitos, ordenados em uma escala com 5 (cinco) níveis, tomando por base padrões mínimos estabelecidos por especialistas das diferentes áreas do conhecimento.

§ 9º Na divulgação dos resultados da avaliação é vedada a identificação nominal do resultado individual obtido pelo aluno examinado, que será a ele exclusivamente fornecido em documento específico, emitido pelo INEP.

§ 10. Aos estudantes de melhor desempenho no ENADE o Ministério da Educação concederá estímulo, na forma de bolsa de estudos, ou auxílio específico, ou ainda alguma outra forma de distinção com objetivo similar, destinado a favorecer a excelência e a continuidade dos estudos, em nível de graduação ou de pós-graduação, conforme estabelecido em regulamento.

§ 11. A introdução do ENADE, como um dos procedimentos de avaliação do SINAES, será efetuada gradativamente, cabendo ao Ministro de Estado da Educação determinar anualmente os cursos de graduação a cujos estudantes será aplicado.

Art. 6º Fica instituída, no âmbito do Ministério da Educação e vinculada ao Gabinete do Ministro de Estado, a Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior – CONAES, órgão colegiado de coordenação e supervisão do SINAES, com as atribuições de:

I – propor e avaliar as dinâmicas, procedimentos e mecanismos da avaliação institucional, de cursos e de desempenho dos estudantes;

II – estabelecer diretrizes para organização e designação de comissões de avaliação, analisar relatórios, elaborar pareceres e encaminhar recomendações às instâncias competentes;

III – formular propostas para o desenvolvimento das instituições de educação superior, com base nas análises e recomendações produzidas nos processos de avaliação;

IV – articular-se com os sistemas estaduais de ensino, visando a estabelecer ações e critérios comuns de avaliação e supervisão da educação superior;

V – submeter anualmente à aprovação do Ministro de Estado da Educação a relação dos cursos a cujos estudantes será aplicado o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes - ENADE;

VI – elaborar o seu regimento, a ser aprovado em ato do Ministro de Estado da Educação;

VII – realizar reuniões ordinárias mensais e extraordinárias, sempre que convocadas pelo Ministro de Estado da Educação.

Art. 7º A CONAES terá a seguinte composição:

I – 1 (um) representante do INEP;

II – 1 (um) representante da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES;

III – 3 (três) representantes do Ministério da Educação, sendo 1 (um) obrigatoriamente do órgão responsável pela regulação e supervisão da educação superior;

IV – 1 (um) representante do corpo discente das instituições de educação superior;

V – 1 (um) representante do corpo docente das instituições de educação superior;

VI – 1 (um) representante do corpo técnico-administrativo das instituições de educação superior;

VII – 5 (cinco) membros, indicados pelo Ministro de Estado da Educação, escolhidos entre cidadãos com notório saber científico, filosófico e artístico, e reconhecida competência em avaliação ou gestão da educação superior.

§ 1º Os membros referidos nos incisos I e II do **caput** deste artigo serão designados pelos titulares dos órgãos por eles representados e aqueles referidos no inciso III do **caput** deste artigo, pelo Ministro de Estado da Educação.

§ 2º O membro referido no inciso IV do **caput** deste artigo será nomeado pelo Presidente da República para mandato de 2 (dois) anos, vedada a recondução.

§ 3º Os membros referidos nos incisos V a VII do **caput** deste artigo serão nomeados pelo Presidente da República para mandato de 3 (três) anos, admitida 1 (uma) recondução, observado o disposto no parágrafo único do art. 13 desta Lei.

§ 4º A CONAES será presidida por 1 (um) dos membros referidos no inciso VII do **caput** deste artigo, eleito pelo colegiado, para mandato de 1 (um) ano, permitida 1 (uma) recondução.

§ 5º As instituições de educação superior deverão abonar as faltas do estudante que, em decorrência da designação de que trata o inciso IV do **caput** deste artigo, tenha participado de reuniões da CONAES em horário coincidente com as atividades acadêmicas.

§ 6º Os membros da CONAES exercem função não remunerada de interesse público relevante, com precedência sobre quaisquer outros cargos públicos de que sejam titulares e, quando convocados, farão jus a transporte e diárias.

Art. 8º A realização da avaliação das instituições, dos cursos e do desempenho dos estudantes será responsabilidade do INEP.

Art. 9º O Ministério da Educação tornará público e disponível o resultado da avaliação das instituições de ensino superior e de seus cursos.

Art. 10. Os resultados considerados insatisfatórios ensejarão a celebração de protocolo de compromisso, a ser firmado entre a instituição de educação superior e o Ministério da Educação, que deverá conter:

I – o diagnóstico objetivo das condições da instituição;

II – os encaminhamentos, processos e ações a serem adotados pela instituição de educação superior com vistas na superação das dificuldades detectadas;

III – a indicação de prazos e metas para o cumprimento de ações, expressamente definidas, e a caracterização das respectivas responsabilidades dos dirigentes;

IV – a criação, por parte da instituição de educação superior, de comissão de acompanhamento do protocolo de compromisso.

§ 1º O protocolo a que se refere o **caput** deste artigo será público e estará disponível a todos os interessados.

§ 2º O descumprimento do protocolo de compromisso, no todo ou em parte, poderá ensejar a aplicação das seguintes penalidades:

I – suspensão temporária da abertura de processo seletivo de cursos de graduação;

II – cassação da autorização de funcionamento da instituição de educação superior ou do reconhecimento de cursos por ela oferecidos;

III – advertência, suspensão ou perda de mandato do dirigente responsável pela ação não executada, no caso de instituições públicas de ensino superior.

§ 3º As penalidades previstas neste artigo serão aplicadas pelo órgão do Ministério da Educação responsável pela regulação e supervisão da educação superior, ouvida a Câmara de Educação Superior, do Conselho Nacional de Educação, em processo administrativo próprio, ficando assegurado o direito de ampla defesa e do contraditório.

§ 4º Da decisão referida no § 2º deste artigo caberá recurso dirigido ao Ministro de Estado da Educação.

§ 5º O prazo de suspensão da abertura de processo seletivo de cursos será definido em ato próprio do órgão do Ministério da Educação referido no § 3º deste artigo.

Art. 11. Cada instituição de ensino superior, pública ou privada, constituirá Comissão Própria de Avaliação - CPA, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da publicação desta Lei, com as atribuições de condução dos processos de avaliação internos da instituição, de sistematização e de prestação das informações solicitadas pelo INEP, obedecidas as seguintes diretrizes:

I – constituição por ato do dirigente máximo da instituição de ensino superior, ou por previsão no seu próprio estatuto ou regimento, assegurada a participação de todos os segmentos da comunidade universitária e da sociedade civil organizada, e vedada a composição que privilegie a maioria absoluta de um dos segmentos;

II – atuação autônoma em relação a conselhos e demais órgãos colegiados existentes na instituição de educação superior.

Art. 12. Os responsáveis pela prestação de informações falsas ou pelo preenchimento de formulários e relatórios de avaliação que impliquem omissão ou distorção de dados a serem fornecidos ao SINAES responderão civil, penal e administrativamente por essas condutas.

Art. 13. A CONAES será instalada no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da publicação desta Lei.

Parágrafo único. Quando da constituição da CONAES, 2 (dois) dos membros referidos no inciso VII do **caput** do art. 7º desta Lei serão nomeados para mandato de 2 (dois) anos.

Art. 14. O Ministro de Estado da Educação regulamentará os procedimentos de avaliação do SINAES.

Art. 15. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 16. Revogam-se a alínea a do § 2º do art. 9º da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, e os arts 3º e e 4º da Lei nº 9.131, de 24 de novembro de 1995.

Brasília, 14 de abril de 2004; 183º da Independência e 116º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Tarso Genro

Este texto não substitui o publicado no DOU de 15.4.2004

ANEXO 3– Questionário

Pesquisa do Perfil de Consumo dos Universitários

Você está sendo convidado a participar, como respondente, a uma pesquisa de mestrado. Este questionário tem por objetivo a obtenção de dados sobre relação do estudante com o mercado de trabalho e por meio dos resultados, procurar analisar o perfil de consumo dos universitários. A finalidade da pesquisa é apresentar, em nível exclusivamente acadêmico, reflexões que contribuam para a promoção do aumento de empregabilidade e melhor posicionamento competitivo no mercado de trabalho. Destacamos que todas as informações são sigilosas, e que os responsáveis pela pesquisa não se comprometem em garantir empregabilidade ou benefícios similares em contrapartida aos participantes. A resposta ao questionário atribui 5 horas de atividades complementares, desde que você finalize as respostas e informe a sua matrícula acadêmica. Contamos com sua valiosa contribuição. O tempo estimado de resposta é de 5 minutos.

Identificação da Geração

1. Faixa Etária

( ) 16 a 20

( ) 21 a 25

( ) 26 a 30

( ) 31 a 35

( ) 36 a 40

( ) 41 a 50

( ) Mais de 50

2. Curso:

3. Com que faixa etária teve seu primeiro celular?

( ) Antes de 8 anos

( ) 8 a 12 anos

( ) 12 a 16 anos

( ) 16 a 20 anos

( ) Após os 20 anos

( ) Não tem celular

4. Quanto tempo você passa conectado (*on-line*) por dia?

( ) Até duas horas

( ) De duas a quatro horas

( ) De quatro a seis horas

( ) De seis a oito horas

( ) Acima de oito horas

5. Qual sua principal fonte de informação?

( ) Jornais ou revistas

( ) TV

( ) *Websites* de notícias

( ) Redes Sociais

( ) *Whatsapp*

( ) *Facebook*

( ) Outros aplicativos

6. Quanto às compras na Internet (*e-commerce*):

( ) Compro frequentemente usando o celular ou tablet.

( ) Compro frequentemente usando notebook/desktop.

( ) Já comprei uma vez, mas não compro mais.

( ) Nunca comprei.

7. Assisto meus programas, séries e filmes favoritos:

( ) Na TV em canais abertos

( ) Na TV em canais por assinatura (Sky, Net, Claro TV, Vivo TV, etc.)

( ) No Celular ou tablet usando Youtube, Netflix, etc.

( ) No *desktop* ou *notebook* usando *Youtube*, Netflix, etc.

8. Meu principal consumo de música acontece:

( ) Em CD

( ) Em DVD

( ) Em *blue-ray*

( ) Em disco de vinil

( ) Em *playlists* no celular (Spotify, Deezer, Google Play Music, Apple Music, etc.)

9. Hoje, os novos relacionamentos se estreitam (ficam mais próximos):

( ) Na faculdade

( ) No trabalho

( ) Na Internet

( ) Na igreja

( ) Na balada

( ) Outros

10. Tenho descoberto novos produtos:

( ) Na TV

( ) Em revistas ou jornais.

( ) Nas redes sociais

( ) Em eventos

( ) No comércio

11. Antes de realizar uma compra de um produto, minha preocupação principal é:

( ) Procurar resenhas e avaliações

( ) Ouvir os amigos

( ) Ficar atenta(o) às propagandas

( ) Observar apenas preço

( ) Observar apenas a qualidade

Autoconhecimento

12. Qual o seu nível de satisfação com o seu curso superior?

( ) Muito satisfeito

( ) Satisfeito

( ) Insatisfeito

( ) Muito insatisfeito

13. O que o(a) levou a escolher o seu curso universitário?

( ) Vocação

( ) Oportunidade de emprego

( ) Orientação familiar

( ) Outros

14. Você prefere livros:

( ) Impressos

( ) *E-books*

( ) *Audiobooks*

( ) Não leio livros com frequência

15. Dentre os itens abaixo, marque o problema social que mais o(a) preocupa:

( ) Corrupção

( ) Desemprego

( ) Saúde pública

( ) Educação pública

( ) Criminalidade

( ) Pobreza

16. Selecione da lista abaixo, o item que é mais importante para você:

( ) Ter sucesso financeiro

( ) Ter amigos

( ) Ter sucesso profissional

( ) Ter saúde

( ) Ter uma boa família

17. Selecione da lista abaixo, o item que mais o amedronta atualmente:

( ) Perda de um ente familiar

( ) Solidão

( ) Infelicidade (

) Desemprego ( )

Doença

( ) Morte

Mercado de Trabalho

18. Assinale a alternativa que corresponde ao tempo que você está no mercado de trabalho:

( ) Menos de 1 ano (

) De 1 até 2 anos ( )

De 2 até 3 anos ( )

Acima de 3 anos

( ) Não estou no mercado de trabalho

19. Assinale a alternativa que corresponde ao tempo de serviço na empresa atual:

( ) Menos de 1 ano (

) De 1 até 2 anos ( )

De 2 até 3 anos ( )

Acima de 3 anos

( ) Não estou no mercado de trabalho

20. Assinale a opção que melhor representa sua expectativa para ser reconhecido (promovido) em uma função:

( ) Até 1 ano

( ) De 1 até 2 anos (

) De 2 até 3 anos ( )

Acima de 3 anos

21. Assinale a alternativa que demonstra o tempo ideal para permanecer numa mesma empresa:

( ) Até de 2 anos

( ) De 2 até 4 anos (

) De 4 até 6 anos ( )

De 6 até 8 anos ( )

De 8 até 10 anos

( ) Acima de 10 anos

22. Assinale a principal alternativa que o(a) motiva a continuar trabalhando numa determinada empresa:

( ) Benefícios (plano de saúde, vale refeição, etc)

( ) Cursos de aperfeiçoamento profissional

( ) Flexibilidade de horário

( ) Proximidade da residência

( ) Estabilidade

( ) Possibilidade de crescimento profissional

( ) Boa remuneração

23. Qual meio/canal de comunicação você melhor se identifica/utiliza:

( ) *E-mail*

( ) *WhatsApp*

( ) Telefone

( ) Comunicação pessoal direta

( ) Outros

24. Assinale o principal motivo que faria você pedir demissão:

( ) Cultura e clima organizacional em desacordo aos seus valores

( ) Falta de desafios / metas

( ) Falta de oportunidade de crescimento profissional

( ) Falta de estabilidade

( ) Falta de liderança

( ) Remuneração não condizente com o mercado

25. Insira corretamente sua matrícula para inserção das horas complementares: