

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA, FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO INTERDISCIPLINAR EM ESTUDOS DO
LAZER**

Kleilton Nascimento Pereira

**LAZER E FORMAÇÃO CONTINUADA: UM ESTUDO COM EGRESSOS DO
CURSO DE GESTÃO DESPORTIVA E DE LAZER DO INSTITUTO FEDERAL DO
RIO GRANDE DO NORTE**

Belo Horizonte

2024

Kleilton Nascimento Pereira

**LAZER E FORMAÇÃO CONTINUADA: UM ESTUDO COM EGRESSOS DO
CURSO DE GESTÃO DESPORTIVA E DE LAZER DO INSTITUTO FEDERAL DO
RIO GRANDE DO NORTE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós- Graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional – EEFETO da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, como requisito para obtenção do título de Mestre em Estudos do Lazer.

Linha de pesquisa: Formação, atuação e políticas de lazer.

Orientador: Prof. Dr. Hélder Ferreira Isayama

Belo Horizonte

2024

P4361 Pereira, Kleiton Nascimento
2024 Lazer e formação continuada: um estudo com egressos do curso de gestão desportiva e de lazer do Instituto Federal do Rio Grande do [manuscrito] / Kleiton Nascimento Pereira – 2024.
137 f.: il.

Orientador: Hélder Ferreira Isayama

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional.

Bibliografia: f. 54-57

1. Formação profissional – Teses. 2. Gestão educacional – Teses. 3. Lazer – Estudo e ensino – Teses. I. Isayama, Hélder Ferreira. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional. III. Título.

CDU: 379.8-051

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário Antônio Afonso Pereira Júnior, CRB 6: n° 2637, da Biblioteca da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da UFMG.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
EEFFTO - COLEGIADO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM LAZER - SECRETARIA

ATA DA 199ª DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

KLEILTON NASCIMENTO PEREIRA

Às 14h00min do dia 22 de agosto de 2024, reuniu-se no Miniauditório da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Minas Gerais - EEFFTO/UFMG a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer para julgar, em exame final, o trabalho "LAZER E FORMAÇÃO CONTINUADA: UM ESTUDO COM EGRESSOS DO CURSO DE GESTÃO DESPORTIVA E DE LAZER DO INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE", requisito final para a obtenção do Grau de Mestre em Estudos do Lazer. Abrindo a sessão, o Presidente da Comissão, Prof. Dr. Helder Ferreira Isayama, após dar a conhecer aos presentes o teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final, passou a palavra para o candidato, para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos(as) examinadores(as), com a respectiva defesa do candidato. Logo após, a Comissão se reuniu, sem a presença do candidato e do público, para julgamento e expedição do resultado final. Foram atribuídas as seguintes indicações:

Membros da Banca Examinadora	Aprovado	Reprovado
Prof. Dr. Helder Ferreira Isayama (Orientador)	X	
Profa. Dra. Ana Claudia Porfirio Couto (UFMG)	X	
Profa. Dra. Aniele Fernanda Silva de Assis Morais (IFRN)	X	

Após as indicações o candidato foi considerado: **APROVADO**

O **resultado final** foi comunicado publicamente, para o candidato pelo Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar o Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente **ATA** que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

Belo Horizonte, 22 de agosto de 2024.

Assinatura dos membros da banca examinadora:

Prof. Dr. Helder Ferreira Isayama (Orientador)

Profa. Dra. Ana Claudia Porfirio Couto (UFMG)

Profa. Dra. Aniele Fernanda Silva de Assis Morais (IFRN)



Documento assinado eletronicamente por **Helder Ferreira Isayama, Coordenador(a)**, em 28/08/2024, às 09:06, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Ana Claudia Porfirio Couto, Vice-diretor(a) de centro**, em 28/08/2024, às 10:34, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Aniele Fernanda Silva de Assis Moraes, Usuária Externa**, em 29/08/2024, às 08:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3449964** e o código CRC **CCDA4865**.

Referência: Processo nº 23072.213852/2024-01

SEI nº 3449964

Este trabalho é dedicado à queles que vieram antes de mim Maria Pereira Aduato (Avó paterna - Lavadeira), Francisco do Nascimento (meu avô materno – Pedreiro) e a Maria Pereira (avó materna - Diarista) o qual carrego eternas saudades, mas em especial para minha mãe, Ivone do Nascimento Pereira (Diarista) (*in memoriam*), cujo exemplo de vida influenciou profundamente meus princípios e valores como pessoa. Em homenagem dedico esse título de mestre a vocês.

Dedico também ao meu pai Gabriel Pereira e aos meus irmãos, Kleyton Márcio e Gabriela, pois hoje esse título de mestre também são de vocês, pois sei o quão é difícil ser o primeiro da família, mas acredito que não serei o único.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha base de vida, minha mãe Ivone Nascimento (*In memorian*), por ter tido a sorte e honra de ter sido seu filho e saber o que é o verdadeiro significado do amor, “te amo para sempre minha mãe” e muito obrigado por ter sido o maior exemplo de minha vida, como a grande mulher guerreira que foi a mais perfeita mãe para mim e para meus irmãos. Te amarei para sempre.

A minha ancestralidade. *Olondumaré* (Deus Criador), *Orí* (Cabeça), ao meu orixá, *ya mi yemanjá ya orí* (minha mãe yemanjá, mãe de todas as cabeças), minha fé não me permitiu fraqueja que neste processo me deu o equilíbrio e forças para continua a trilhas meus caminhos.

Ao meu pai Gabriel Pereira e aos meus irmãos Kleyton Márcio e Simone Gabriela, por sempre acreditarem em mim e deixar claro que sou o exemplo deles e expor o quanto tem orgulho de mim e de minha trajetória, mas quero deixar claro também que tenho muito orgulho da família que tenho, amo vocês.

Também agradeço ao meu companheiro Douglas Pereira, por dividido momentos incríveis ao longo desses 8 anos e por não largar minha mão em nenhum momento, por todo apoio e acredita em meu potencial, que por muitas vezes eu duvidava, muito obrigado pela confiança e amor depositado em mim.

A professora e amiga queridona Aniele Assis, por ter me ensinado “o caminho das pedras” do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer – PPGIEL e por ter participado de minha banca de qualificação junto à professora Ana Cláudia Porfírio Couto e sempre acompanhado todo meu processos acadêmico desde a especialização em Gestão de Programa e Projeto de Esporte e Lazer nas Escolas – GPPELE, como também acredita que eu era capaz de ser aprovado no processo seletivo do PPGIEL, gratidão, gratidão e gratidão.

Quero expressar meu maior agradecimento ao meu orientador Hélder Ferreira Isayama, pelas maravilhosas orientações, o qual contribuiu imensamente para o meu desenvolvimento acadêmico, também por acreditar que eu poderia desenvolver uma pesquisa com excelência, mas que tudo dependeria dos meus esforços e do foco. Muito obrigado Hélder, saiba que te admiro muito.

A minha amiga de graduação em Gestão Desportiva e de Lazer, amiga na Pós-graduação (PPGIEL), amiga como alunos especial no Curso de Pós-graduação em Educação Física – PGEL da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN, amiga de grupo de estudo agradeço por me aturar ao longo desses 7 anos, caminhando juntos e por encarar o maior desafio dividir apartamento comigo em Belo Horizonte, muito obrigado por tudo Jaqueline Silva.

Ao grupo de pesquisa Oricolé - Laboratório de Pesquisa sobre Formação e Atuação Profissional em Lazer, e a todos integrantes pelas ricas discussões e contribuições para minha pesquisa.

Também quero agradecer a oportunidade de ter aulas e conhecer professores maravilhosos como o Hélder Isayama, Christianne Luce Gomes, César Castilho, Elisângela Chaves, Luciano Pereira, a esses professores minha imensa gratidão.

Agradeço aos meus colegas de turma Nilton Flávio, Fernanda Dumont, Rita Marques, Fábio Rezende, Fernanda Moreira, Letícia Azevedo e Alessandra Borges por dividirem experiências e diálogos incríveis nesse período de formação.

Ao Renan Monticeli, por sempre tirar minhas dúvidas a respeito do processo seletivo, me indicando material e creditando que iria dar tudo certo, deixo aqui meu muito obrigado,

Aos membros da banca, Aniele Fernanda Silva de Assis Moraes e Ana Cláudia Porfírio Couto pelas contribuições, sugestões e críticas que auxiliaram os rumos desta pesquisa. Sinto-me agraciado por ter vocês em minha banca e por fazer parte de minha trajetória.

E por fim agradecer os amigos e amizades realizadas ao longo do curso de mestrado ao Eduardo Klein, Douglas Rocha, Aline Paixão, Diego Moura, Juliana Matias, Walter Calunga, Nilton Flávio, Veriadiana Athayde, Rafael Pereira, Namuetcha Ricardo, o qual me senti acolhido e confortado pela distância da família, muito obrigado pelos encontros no “Jah eh” (bar), os almoços, as conversas, risos que compartilhamos juntos, levo vocês no meu coração para a vida.

Gratidão, gratidão e gratidão.

“Quem não senta para aprender, não pode
levantar para ensinar”.
(*Provérbio africano*)

RESUMO

Esta pesquisa foi desenvolvida com os egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Desportiva e de Lazer (GDL) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN). Por meio do desenvolvimento deste estudo, foi possível compreender a trajetória profissional desses egressos, bem como obter dados sociodemográficos, informações sobre a formação continuada, características do curso de GDL e as perspectivas dos egressos em relação à sua formação. Esta pesquisa teve como objetivo analisar de que maneira os processos de formação continuada integram a trajetória profissional dos egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Desportiva e de Lazer do Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN). Os objetivos específicos foram: 1) Analisar a presença da formação continuada na trajetória profissional dos egressos do curso; 2) Identificar as ações formativas vivenciadas pelos profissionais; 3) Avaliar as possibilidades de formação continuada dos egressos a partir de suas carreiras profissionais. O percurso metodológico desta pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, de natureza básica, e uma combinação bibliográfica-descritiva. A pesquisa utilizou como instrumento de coleta de dados um questionário, aplicado aos graduados no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Desportiva e de Lazer no período de 2012 a 2022. Dentre o universo de 127 egressos, 89 receberam o questionário, composto por 39 perguntas, entre fechadas e abertas, juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Deste universo, obtive resposta de 31 participantes. Os resultados do estudo contribuem para a compreensão da trajetória acadêmica e profissional dos egressos do curso de Gestão Desportiva e de Lazer (GDL). Os questionamentos da pesquisa foram: Como os egressos do curso de graduação em Gestão Desportiva e de Lazer do IFRN compreendem a formação continuada e qual a importância dada ao tema? Esses egressos vivenciam processos de formação continuada em suas trajetórias e quais são? Como avaliam as possibilidades de formação continuada vivenciadas em suas trajetórias profissionais? A pesquisa constatou que a maior parte dos egressos em GDL não está inserida profissionalmente no campo de formação oferecido pelo curso. Verificou-se também que existem diferenças nas trajetórias profissionais dos egressos de acordo com o nível de formação e áreas de atuação. De modo geral, os egressos estão inseridos em diversos campos de atuação; contudo, optaram por buscar outras formações, resultando em uma trajetória profissional mais heterogênea, não centrada em sua formação inicial. Embora existam diferentes trajetórias profissionais entre os egressos pesquisados, os dados obtidos permitiram concluir que o curso de Gestão Desportiva e de Lazer (GDL) tem alcançado de forma limitada os seus objetivos de inserir profissionais no campo do lazer.

Palavras-chave: Formação Continuada; Egresso; Gestão Desportiva e de Lazer; IFRN.

ABSTRACT

This research was carried out with graduates of the Higher Technology Course in Sports and Leisure Management (GDL) at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Rio Grande do Norte (IFRN). Through this study, it was possible to understand the professional trajectory of these graduates, as well as to obtain socio-demographic data, information on continuing education, characteristics of the GDL course and the perspectives of the graduates in relation to their education. The aim of this research was to analyze the way in which continuing education processes are part of the professional trajectory of graduates from the Higher Technology Course in Sports and Leisure Management at the Federal Institute of Rio Grande do Norte (IFRN). The specific objectives were: 1) To analyze the presence of continuing education in the professional career of graduates of the course; 2) To identify the training activities experienced by professionals; 3) To evaluate the possibilities of continuing education for graduates based on their professional careers. The methodological approach adopted in this research was qualitative, basic in nature and a combination of bibliographical and descriptive. The research used a questionnaire as a data collection tool, applied to graduates of the Higher Technology Course in Sports and Leisure Management from 2012 to 2022. Among the universe of 127 graduates, 89 received the questionnaire, made up of 39 questions, both closed and open, along with the Informed Consent Form (ICF). Of this universe, 31 participants responded. The results of the study contribute to an understanding of the academic and professional trajectory of the graduates of the Sports and Leisure Management course (GDL). The research questions were: How do graduates from IFRN's Sports and Leisure Management undergraduate course understand continuing education and how important is it to them? Do these graduates experience continuing education processes in their careers and what are they? How do they assess the possibilities for continuing training experienced in their professional careers? The research found that the majority of GDL graduates are not professionally involved in the field of training offered by the course. It was also found that there are differences in the professional trajectories of graduates according to the level of training and areas of work. In general, the graduates are involved in various fields of work; however, they have chosen to pursue other training, resulting in a more heterogeneous career path, not centered on their initial training. Although there are different career paths among the graduates surveyed, the data obtained allowed us to conclude that the Sports and Leisure Management course (GDL) has achieved its objectives of employing professionals in the leisure field to a limited extent.

Keywords: Continuing Training; Egress; Sports and Leisure Management; IFRN.

LITAS DE TABELAS

Tabela 1: Levantamento dos egressos de Gestão Desportiva e de Lazer – IFRN 2012-2022..	27
Tabela 2: Faixa Etária dos Egressos de GDL do IFRN.....	49
Tabela 3: Faixa Salarial Mensal Familiar e <i>Per Capita</i> dos Egressos.....	53
Tabela 4: Percepções dos Egressos da Formação em Gestão Desportiva e de Lazer	61
Tabela 5: Campo de Atuação Profissional dos Egressos em GDL.....	65
Tabela 6: Quantidades de Vínculos Empregatícios dos Egressos em GDL	71
Tabela 7: Carga Horária dos Vínculos Empregatícios dos Egressos em GDL	72
Tabela 8: Frequência, Dificuldades e Instituições que os Egressos Participaram de Ações de Formação Continuada.....	81
Tabela 9: Descrição por Gênero e as intersecções da Renda <i>Per Capita</i> , Média da faixa etária, Raça/Cor, estado Cívil e localidade.....	92
Tabela 10: Formação pós conclusão em GDL e os Indicadores Sociodemográficos.....	94
Tabela 11: A formação pós conclusão em GDL, as instituições formadoras e questões de Renda	97
Tabela 12: Campo de atuação profissional dos egressos em GDL e os vínculos empregatícios	101

LISTAS DE QUADROS

Quadro 1: Bancos de dados entre 2018-2023	22
Quadro 2: Plano de Pesquisa	26
Quadro 3: Locais onde os egressos de GDL nasceram e residem	52
Quadro 4: Identificação das Instituições de Ensino e formatos de ensino	59
Quadro 5: Funções de Atuação dos Egressos em GDL	69
Quadro 6: A Importancia da Formação Continuada.....	76
Quadro 7: Percepções dos Egressos sobre as Possibilidades de Formação Continuada	84
Quadro 8: Percepções da Importância da Formação Continuada.....	86
Quadro 9: Intervalo pós conclusão em GDL e ingresso em nova formação	99

LISTAS DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Perfil de Raça/Cor dos Egressos de GDL	50
Gráfico 2: Gênero Egressos de GDL	51
Gráfico 3: Relação dos Cursos de Graduação e Formação Continuada Pós Conclusão em GDL	57
Gráfico 4: Egressos que estão e não atuando no campo do lazer	63
Gráfico 5: Setores de Atuação dos Egressos em GDL	64
Gráfico 6: Tempo que levou para ingressar no campo de atuação profissional do Lazer	66
Gráfico 7: Vínculo Empregatício	68
Gráfico 8: Motivos de não Atuação dos Egressos no Campo do Lazer	73
Gráfico 9: Entendimento dos Egressos a Respeito da Formação Continuada.....	78
Gráfico 10: Ações de Formação Continuada que os Egressos Participaram	80

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CBEL	Congresso Brasileiro de Estudos do lazer
CEPA	Centro de Educação Profissional do Amapá
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNCT	Catálogo Nacional de Cursos Técnicos
COEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CONSUP	Conselho Superior
CR	Ciência da Religião
CST	Cursos Superiores de Tecnologia
EACH/USP	Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo
EAD	Educação à Distância.
EEFFTO	Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional .
E-MEC	Sistema de Regulação do Ensino Superior
ENAREL	Encontro Nacional de Recreação e Lazer
FC	Formação Continuada
GDL	Gestão Desportiva e de Lazer
GPC	Gestão de Produção Cultural
GPLES	Grupo de Pesquisa em Lazer, Esporte e Sociedade
GPPELE	Gestão de Programas e Projetos de Esporte e Lazer na Escola
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IEC	Instituto de Ensino e Cultura
IES	Instituições de Ensino Superior
IFECTs	Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia
IFCE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará
Ifs	Institutos Federais
IFMA	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão
IFRN	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
IFRS	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
LQV	Lazer e Qualidade de Vida

MEC	Ministério da Educação
MEC-SISTEC	Sistema Nacional de Informação da Educação Profissional e Tecnológica
MEI	Micro Empreendedor Individual
ONG's	Organizações não Governamentais
PPC	Projeto Pedagógico do Curso
PMB	Prefeitura Municipal de Belém
PPGIEL	Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer
PPP	Projeto Político-Pedagógico
RBEL	Revista Brasileira dos Estudos do Lazer
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TCLE	Consentimento Livre e Esclarecido
TICs	Tecnologias de Informação e Comunicação
UERN	Universidade Estadual do Rio Grande do Norte
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UNIBF	União Brasileira de Faculdades
UNIRN	Centro Universitário do Rio Grande do Norte
UNOPAR	Universidade Norte do Paraná
UnP	Universidade Potiguar

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	18
1.1 PERCUSO METODOLÓGICO	26
2. AS TERMOLOGIAS QUE CERCAM A FORMAÇÃO CONTINUADA AO LONGO DO TEMPO	18
3 A FORMAÇÃO EM LAZER NO IFRN E SUAS ESPECIFICIDADES	31
3.1 O QUE SÃO CURSOS DE TECNOLOGIA NO CAMPO DO LAZER?	37
3.2 O CURSO DE LAZER NO IFRN E A RELAÇÃO COM A FORMAÇÃO CONTINUADA	44
4 TRAJETÓRIA DOS EGRESSOS DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DESPORTIVA E DE LAZER NO IFRN	48
4.1 INDICADORES SOCIODEMOGRÁFICOS DOS EGRESSOS DE GDL	48
4.2 CARACTERÍSTICAS DA FORMAÇÃO ACADÊMICA DE GDL	55
4.3 ATUAÇÃO PROFISSIONAL DOS EGRESSOS DE GDL.....	62
4.4 AS PERSPECTIVAS DA FORMAÇÃO CONTINUADA E DO OLHAR DOS EGRESSOS DE GDL ...	76
4.5 A INTERSECÇÃO DOS DADOS SÓCIODEMOGRÁFICO ENTRE A FORMAÇÃO, ATUAÇÃO PROFISSIONAL E A FORMAÇÃO CONTINUADA.....	90
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	104
REFERÊNCIAS	108
APÊNDICE A	113
APÊNDICE B.....	115

1 INTRODUÇÃO

Revisitando minhas memórias acadêmicas, trago aqui, para introduzir esta pesquisa, a trajetória que percorri até me “encontrar” com meu objeto de estudo. No ano de 2010, ingressei no curso de bacharelado em Administração da Universidade Potiguar (UnP) e, simultaneamente, encontrava-me em ascensão profissional no local onde trabalhava em um cargo de liderança, que me oportunizou conexões com a graduação.

Próximo ao término do referido curso, no ano de 2013, fiz o vestibular para o curso de Licenciatura em Ciência da Religião (CR), da Universidade Estadual do Rio Grande do Norte (UERN) e fui aprovado. A procura por essa formação se deu, principalmente, por causa da minha relação com as religiões de matriz africana, em especial o Candomblé¹. Ao iniciar o curso de licenciatura, percebi um perfil da turma parecido com o do curso de Administração, pois a maioria dos colegas já possuía uma formação inicial e estavam cursando a segunda graduação.

No curso de CR fui informado por um colega de turma que no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN) estava aberto um processo seletivo para dois Cursos Superiores de Tecnologia (CST): Gestão de Produção Cultural (GPC) e Gestão Desportiva e de Lazer (GDL). Nesse contexto, eu estava finalizando o curso de Administração, na metade da licenciatura de CR, no processo seletivo para GDL e, além disso, trabalhava como líder em uma fábrica têxtil.

Além de todas as demandas acadêmicas e profissionais nas quais me envolvi, as vésperas da defesa do meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do Bacharelado em Administração matriculei-me no Curso de Pós-graduação *lato sensu*² em Gestão Estratégica de Pessoas pela Faculdade Estácio de Natal. Nesse momento, tive o primeiro contato com um novo modelo e uma nova dinâmica de ensino, que me levou a um estranhamento com as estratégias que estavam sendo apresentadas a mim, bem como com a variedade de formações dos colegas de turma (Contabilidade, Gestão de Recursos Humanos, Direito, Administração, Hotelaria, Psicologia, Turismo, entre outros). Na pós-graduação as disciplinas eram ministradas por módulos, de maneira diferente da graduação, onde eu cursava várias

¹ Segundo Oliveira (2016 p. 21-26) “Candomblé, uma religião afro-brasileira que se vive nos ritos, nos mitos das divindades africanas chamadas de orixás [...], Candomblé, que é uma manifestação religiosa que se constituiu no Brasil a partir do processo de colonização, com a vinda da cultura negra africana”.

² As pós-graduações *lato sensu* compreendem programas de especialização e incluem os cursos designados como MBA (Master Business Administration). Com duração mínima de 360 horas, ao final do curso o aluno obterá certificado e não diploma. Ademais são abertos a candidatos diplomados em cursos superiores e que atendam às exigências das instituições de ensino – Art. 44, III, Lei nº 9.394/1996. –

disciplinas simultaneamente.

No ano de 2014, ingressei no curso de GDL e coleí grau em Administração, isso me deu mais tempo para investir no novo curso de graduação. Por se tratar de um curso de gestão e por já ter algum conhecimento na área, continuei cursando, paralelamente, a Pós-graduação em Gestão Estratégica de Pessoas. Foi nesse momento em que surgiram as primeiras indagações sobre a formação continuada: por que os discentes estavam procurando outra formação e especialização? Quais motivações para procurar essas formações? Essa demanda foi uma necessidade visualizada no mercado de trabalho ou foi uma possibilidade de ampliar o leque de oportunidades, que pudesse agregar a sua formação inicial?

Em 2017, selecionado para a Pós-graduação em Gestão de Programas e Projetos de Esporte e Lazer na Escola (GPPELE) do IFRN, desenvolvi a pesquisa intitulada “Currículo Prescrito e Currículo Vivido: uma análise da atuação profissional dos especialistas em GPPELE”, que teve como objetivo analisar atuação dos especialistas em GPPELE de acordo como é definido no Projeto Pedagógico do Curso (PPC) da Pós-graduação em GPPELE, considerando as turmas que ingressaram em 2015.2, 2016.2 e 2017.2. Além disso, busquei traçar o perfil dos egressos do curso de especialização em GPPELE; diagnosticar as atividades desenvolvidas por esses profissionais nas escolas e identificar pontos de convergência e/ou divergência das atividades vividas pelos egressos na escola e o PPC do curso.

Tendo essas vivências no espaço formal de educação, procurei analisar a Formação Continuada a partir da capacitação para monitor (2018), do Projeto Segundo Tempo Paradesporto, gerenciado pelo IFRN, em parceria com o Ministério da Cidadania. Esse projeto desenvolvia atividades de lazer com crianças com deficiências (motora, mental, intelectual) e apresentava uma possibilidade de formação de gestores e monitores para trabalhar com esse público específico.

A formação foi organizada em aulas expositivas e praticas a partir de oficinas de Vôlei Adaptado, Remo Adaptado, bem como a problematização de temáticas que dialogavam com os programas e projetos sobre paradesporto, que atravessavam questões da Gestão, Monitoramento e Avaliação, Metodologias e Práticas Pedagógicas.

No contexto da formação continuada, a partir da vivencia no projeto do Segundo Tempo Paradesporto, pude experenciar outros moldes de formação e refletir sobre novas estruturas de organização. Compreendi que além da universidade, a formação ocorre em outros espaços e temporalidades, como, por exemplo, “nas lutas democráticas e sindicais, na vida familiar, nos momentos de lazer, fruição estética e em tantos outros” (Salles, 2004, p. 4), que podem promovê-la de maneira contínua.

Além das experiências vivenciadas durante a capacitação de projeto de paradesporto, inseri-me no Grupo de Pesquisa em Lazer, Esporte e Sociedade (GPLES) do IFRN, no qual participo da Linha de Pesquisa em Gestão e Políticas de Saúde e Lazer. Esse grupo desenvolveu o projeto do qual participei, que teve como tema a inserção dos egressos de Gestão Desportiva e de Lazer no mundo de trabalho, analisado sob a perspectiva da formação do estudo de egresso do curso de GDL. Seguindo a lógica de formação continuada, a pesquisa me levou a pensar sobre a necessidade de formação continuada no campo do lazer, como também, sobre ampliação de estudos de egressos de diferentes cursos de formação.

Em 2019, o GPLES permitiu-me conhecer o Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer (PPGIEL) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) quando participei do I Colóquio Interdisciplinar de Estudos do Lazer. O grupo de pesquisa (GPLES) submeteu trabalhos para a avaliação da comissão científica e nesse contexto, pude apresentar minha pesquisa de TCC oportunizando o meu primeiro contato com o PPGIEL e com a Universidade. Em 2021, iniciei o curso de Licenciatura em Educação Física na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). A escolha por essa formação decorreu da minha afinidade com o ambiente educacional e do desejo de capacitar-me para atuar como docente. Além disso, a decisão foi influenciada pela minha prévia experiência em atividades de lazer e esporte durante a formação em Gestão de Desportiva e de Lazer. O curso de Educação Física, é na modalidade de Educação a Distância (EAD), assim, possibilitou-me conciliar os estudos com o curso de mestrado em Estudos do Lazer no PPGIEL.

O I Colóquio Interdisciplinar de Estudos do Lazer motivou-me a pesquisar e aprofundar meus estudos no âmbito do lazer e foi uma oportunidade para conhecer minhas referências acadêmicas (professores e pesquisadores da área), bem como verificar o que vinha sendo pesquisado no campo do lazer. Além disso, pude assistir uma apresentação de uma pesquisa que estava em fase inicial de um mestrando, Renan Monticeli Furtado, sobre os egressos do PPGIEL e esse debate ampliou o meu olhar sobre as possibilidades de pesquisas no campo e sobre a formação continuada.

Essa pesquisa desenvolvida por Furtado (2021) me fez pensar sobre a possibilidade de analisar dois temas de interesse que surgiram em minha trajetória: a Formação Continuada e os Egressos do Curso de Lazer do IFRN. Esse evento despertou o meu interesse em cursar a Pós-graduação *Stricto Sensu*³ em Estudos do Lazer, no qual hoje me encontro como aluno do

³ As pós-graduações *stricto sensu* compreendem programas de mestrado e doutorado abertos a candidatos diplomados em cursos superiores de graduação e que atendam às exigências das instituições de ensino e ao edital

programa do PPGIEL, assim como integro o Laboratório de Pesquisa sobre Formação e Atuação Profissional em Lazer (Oricolé⁴).

A partir do delineamento de minha trajetória, e tendo em vista que o lazer é uma temática que vem ganhando o interesse de várias áreas do conhecimento (Arte-educação, Educação Física, Pedagogia, Psicologia, Sociologia, Terapia Ocupacional, Turismo, Hotelaria, entre outros) (Isayama, 2006), realizei um levantamento de pesquisas desenvolvidas dos últimos cinco anos, utilizando as seguintes palavras chave/descriptores: Formação Continuada, Egressos, Mercado de Trabalho e Atuação Profissional. De maneira mais específica, busquei conjugar esses termos com a palavra lazer. Esse levantamento teve como objetivo identificar o que vem sendo produzido sobre as temáticas que pretendo estudar, bem como a abordagem teórico-metodológica das pesquisas já concluídas sobre Egressos de Cursos de Lazer e Formação Continuada.

Minha busca teve como critério o recorte temporal nos bancos de dados, no período de janeiro de 2018 a abril de 2023, no qual levantei artigos científicos, dissertações e teses, publicados nas bases de dados (*Google Scholar* e portal de teses e dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) como também revistas específicas sobre lazer (*Revista Brasileira dos Estudos do Lazer*⁵(RBEL) e *Licere*⁶).

Essa contextualização mostra que a busca realizada foi intencional e direcionada para fontes acadêmicas relevantes e atualizadas, trazendo uma abordagem embasada em pesquisas para o tema da Formação Continuada e Egresso. Essa abordagem é importante para garantir que o estudo em questão seja fundamentado com informações atualizadas e relevantes para a área de interesse.

O quadro 1 apresenta os bancos de dados anteriormente citados. Esses dados foram extraídos diretamente das páginas virtuais correspondentes a cada banco de dados.

de seleção dos alunos (Art. 44, III, Lei nº 9.394/1996). Ao final do curso o aluno obterá diploma.

⁴ Oricolé - Laboratório de Pesquisa sobre Formação e Atuação Profissional em Lazer. O grupo surgiu junto com a proposta do Curso de Mestrado em Lazer da UFMG e além da realização das pesquisas individuais e de projeto coletivo, o grupo vem estabelecendo parceria com outros importantes centros de pesquisa no contexto Nacional e Internacional, tais como: Grupo Interdisciplinar de Estudos do Lazer (GIEL/USP), Núcleo de Estudos de Cultura e Ócio da Universidade de Aveiro, dentre outros.

⁵ A Revista Brasileira de Estudos do Lazer - RBEL- é uma publicação da Associação Brasileira de Pesquisa e Pós-graduação em Estudos do Lazer (ANPEL) sem fins lucrativos que divulga a produção científica nacional e internacional sobre o Lazer e temas afins desde 2014. Periodicidade: Quadrimestral e de Fluxo contínuo, Classificações no Qualis/Capes-Brasil B3 - Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo; Arquitetura, Urbanismo e Design; Educação; Educação Física; História; Serviço Social; Interdisciplinar.

⁶ *Licere* é uma revista editada pelo Programa de Pós Graduação Interdisciplinar em Lazer da Universidade Federal de Minas Gerais, de periodicidade trimestral, sem fins lucrativos. Está aberta para receber contribuições de profissionais das mais diferentes áreas de atuação e formação, desde que tenham o intuito de contribuir para o avançar da discussão sobre o Lazer em nosso contexto.

Quadro 1: Bancos de dados entre 2018-2023

QUADRO DE BANCO DE DADOS					
Nº	Nome dos bancos de dados	Quantitativos por palavras-chaves			
		Formação Continuada e Lazer	Egressos e Lazer	Mercado de Trabalho e lazer	Atuação profissional e lazer
1	<i>Google Scholar</i>	2	1	53	52
2	Portal de teses e dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES	0	2	8	44
3	Revista Brasileira dos Estudos do Lazer- RBEL	0	0	21	56
4	<i>Licere</i>	2	1	35	152

Fonte: elaboração do próprio autor, 2023.

Na base de dados do *Google Scholar* foram encontrados dois estudos de formação continuada, tendo como interesse a temática do lazer. Quando pesquisei por egressos encontrei dois trabalhos, cujo interesse é o lazer. Com relação à junção das palavras mercado de trabalho e lazer, identifiquei 53 estudos, e sobre atuação profissional em suas conexões com lazer levantei 52 pesquisas nessa base de dados. No portal de teses e dissertações da CAPES não foram encontradas pesquisas sobre a formação continuada em lazer, mas sobre a relação egressos e lazer localizei dois estudos. Com o termo mercado de trabalho e lazer identifiquei oito trabalhos, e na relação atuação profissional e lazer encontrei 44 estudos.

Na RBEL não existem artigos que tratam da formação continuada em lazer ou da relação egressos e lazer, porém quando inserido o termo mercado de trabalho, foi possível localizar 21 artigos, e com o tema atuação profissional foram identificados 56 textos. A Revista *Licere* tem publicados dois artigos sobre a temática da formação continuada em lazer; um sobre egressos e lazer; 35 sobre a relação mercado de trabalho e lazer e 152 artigos que tratam da atuação profissional no âmbito do lazer.

Esse levantamento permite afirmar que existe uma lacuna na produção de conhecimento sobre egressos de cursos de lazer e sobre formação continuada no campo, levando em consideração o recorte temporal de cinco anos. A maioria das pesquisas versa sobre o mercado de trabalho e a atuação profissional, como isso, concluo que existe uma carência de pesquisa no campo do lazer sobre os egressos e sobre a formação continuada.

Assim reforça a ideia de Moraes, Raulino e Costa (2023) que apesar da existência de diversas Instituições de Ensino Superior (IES) que oferecem o curso de Gestão Desportiva e

de Lazer (GDL) no país, o estado da arte do seu estudo indica que o campo de estudos sobre os egressos dessa área no Brasil ainda é incipiente.

Levando em consideração o volume de pesquisas identificadas, apresento textos e estudos que contribuíram com a construção de conhecimento no âmbito da formação profissional em lazer e, dentre eles, destaco a dissertação de Carla Augusta Nogueira Lima e Santos (2011), intitulada “O Currículo dos Cursos Técnicos de Lazer no Brasil: um estudo de caso da formação”, que teve como objetivo diagnosticar e analisar o perfil de formação profissional do curso técnico em lazer, através do estudo de caso do Centro de Educação Profissional do Amapá (CEPA). Além disso, na tentativa de compreender o que o currículo pretende e quais influências ele sofreu em sua construção, buscou identificar como se dá o trato com o lazer e quais saberes e competências têm sido trabalhados nessa formação específica.

Destaco, também, a tese de doutorado de Dalva de Cássia Sampaio dos Santos (2016), intitulada “Políticas Públicas de Lazer e Formação Continuada de Profissionais: Uma análise na prefeitura de Belém (2009-2014)”. A autora teve como objetivos identificar a existência ou não de uma política de formação continuada nas políticas públicas de lazer, desenvolvidas pelos órgãos públicos da Prefeitura Municipal de Belém (PMB), nas áreas de esporte e lazer, cultura, meio ambiente e turismo; mapear a política de lazer desenvolvida pela PMB, reconhecendo leis e diretrizes da política municipal, as ações, programas e projetos, concepções de lazer, financiamento e ações de formação continuada vivenciada pelos profissionais.

A mesma autora desenvolveu outra pesquisa sobre a temática, em seu doutorado (Santos, 2018), intitulada “Formação e Atuação Profissional: Um estudo comparativo com egressos do curso técnico em lazer do IFMA e de curso de graduação em lazer e turismo da EACH/USP”. A pesquisa teve como objetivo analisar o perfil de formação profissional destas instituições e identificar a inserção de seus egressos no mercado de trabalho, reconhecendo os setores de atuação aos quais estão vinculados e as funções que desenvolvem.

Marta Mariane Ferreira Gomes de Souza (2018), desenvolveu um estudo acerca da atuação profissional do gestor desportivo e de lazer e destacou que a área do esporte e lazer, enquanto esfera profissional vem obtendo um espaço expressivo no cenário brasileiro dos últimos anos. Sendo assim, é fundamental avançar no processo de qualificação para este segmento, entendendo que o mundo do trabalho se atualiza constantemente e necessita de profissionais que correspondam às transformações do mercado.

A autora parte das seguintes indagações: Como se configura a atuação do profissional

atualmente? De que maneira o profissional pode consolidar o exercício da sua prática, bem como conquistar o seu reconhecimento social? Além disso, chama atenção para que a atuação se concretize, torna-se necessário vislumbrar perspectivas de avanço, seja por meio do investimento em formação continuada, em comunicação ou em formação prática.

Outro estudo que apresento para discutir a formação e atuação no mercado de trabalho foi realizado por Paloma Lima de Paulo (2019), no qual a autora teve como objetivos analisar o campo de atuação dos egressos em Gestão Desportiva e do Lazer, como também, identificar os espaços em que os gestores atuam de forma profissional e compreender as dificuldades dos egressos do curso de Gestão Desportiva e Lazer do IFRN para inserção no mercado do trabalho.

Além disso, a autora procurou identificar as oportunidades de atuação em âmbito profissional e identificou que a Gestão Desportiva e de Lazer é uma área que está crescendo no mercado de trabalho, apesar de não ser amplamente reconhecida em nossa sociedade. Por isso, os graduandos do curso têm a preocupação com as oportunidades para atuação nesse campo.

Nesse contexto, a pesquisa de Paulo (2019), denota uma resistência do mercado de trabalho para receber esses egressos, pelo fato de desconhecimento da formação do gestor desportivo e de lazer, que acabam contratando outros profissionais, fechando as “portas” do mercado para atuação, principalmente por não conhecerem as potencialidades dessa formação. Outro ponto ressaltado pela autora é uma limitação dos gestores em relação a sua formação acadêmica, o que leva a destacar a importância e necessidade de refletir sobre a formação continuada.

A autora aponta possibilidades de formação profissional para atuação no campo do lazer e dentre elas cita as seguintes modalidades: cursos de capacitação, de extensão, técnico, tecnológico, graduação, pós-graduação *lato e stricto sensu*. Além disso, indica também as diferenças da realidade econômica, social e cultural existentes entre São Paulo e Maranhão interferindo diretamente nas oportunidades de emprego e formação continuada dos egressos.

Outra pesquisa que destaco é a dissertação de Renan Monticeli Furtado (2021), intitulada “Perfil de Egressos do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer (PPGIEL) da UFMG: Um estudo da trajetória profissional e do mercado de trabalho”.

Tal estudo teve como objetivo analisar o perfil profissional dos egressos do curso de mestrado e de doutorado do PPGIEL-UFMG, bem como buscou identificar os aspectos relacionados à atuação profissional dessa amostra de egressos, investigando a inserção dos diplomados nos campos de atuação profissional, considerando questões como a renda mensal,

a jornada de trabalho e o vínculo empregatício após a conclusão da pós-graduação.

Acredito que esse estudo seja o que mais se aproxima da minha pesquisa, tendo em vista a possibilidade de pensar as relações entre os egressos de cursos de formação em lazer e os processos de formação continuada.

Diante destes resultados apontados nas pesquisas, senti motivado a pesquisar a relação dos egressos de cursos de formação em lazer e sua formação continuada, tendo como foco os egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Desportiva e de Lazer do IFRN. Portanto, justifica-se a realização deste estudo, por minha trajetória de estudos e intervenção no campo do lazer; por meu envolvimento no grupo de pesquisas Oricolé - Laboratório de Pesquisa sobre Formação e Atuação Profissional em Lazer; por identificar lacunas de estudos em pesquisas sobre egressos de cursos específicos em lazer e por identificar a formação continuada como uma temática importante para o campo da atuação profissional.

Também ressalto a relevância desse estudo para o IFRN, para os egressos de GDL e para o PPGIEL. Tendo em vista que, a pesquisa sobre a formação continuada auxiliará para o IFRN no sentido que a instituição terá informações para pensar, repensar, elaborar e reelaborar, estratégias de melhorias e avaliação do curso (currículo, metodologias, ferramentas). Já para os egressos torna-se um estudo de acompanhamento e o quanto a sua formação inicial contribuiu para sua vida profissional dos mesmos e para o PPGIEL a pesquisa de formação continuada e egressos torna-se uma pesquisa rica, para o aprofundamento e ampliação do panorama do âmbito/campo do lazer nas instituições de ensino que ofertam a formação específica em lazer.

Assim, chego aos questionamentos que nortearam o processo de elaboração e pesquisa deste trabalho: Como os egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Desportiva e de Lazer do IFRN compreendem a formação continuada e qual a importância dada ao tema? Esses egressos vivenciam processos de formação continuada em suas trajetórias e quais são? Como avaliam as possibilidades de formação continuada vivenciadas em suas trajetórias profissionais?

A partir disso, esta pesquisa tem como objetivo analisar de que maneira os processos de formação continuada fazem parte da trajetória profissional de egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Desportiva e de Lazer do Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN). Como objetivos específicos: 1) Analisar como a formação continuada está presente na trajetória profissional de egressos do curso; 2) identificar as ações de sua formação vivenciadas pelo profissional; 3) Avaliar as possibilidades da formação continuada dos egressos a partir de sua carreira profissional.

1.1 Percuso Metodológico

O percurso metodológico empregado para o desenvolvimento deste estudo é construído a partir da caracterização, pois emerge do pressuposto de que a pesquisa é de natureza básica, de abordagem qualitativa, uma vez que busca compreender o comportamento e as experiências individuais, de objetivos exploratórios, utilizando métodos descritivos.

A metodologia adotada se dá na combinação entre as pesquisas bibliográfica e de campo e está organizada em três etapas: I. A pesquisa bibliográfica propriamente dita; II. O envio dos questionários aos egressos do curso pesquisado e III. A tabulação e análises dos dados. Assim, no quadro dois (2), segue o plano da pesquisa, no qual está subdividida em 3 etapas: na primeira coluna listam-se as fases da pesquisa, a segunda apresenta os participantes envolvidos em cada fase. Na terceira coluna, descrevo os instrumentos utilizados para a coleta de dados em cada fase. Na quarta coluna do quadro são apresentados os instrumentos de análise de cada etapa, conforme descritos a seguir:

Quadro 2: Plano de Pesquisa

Fase da Pesquisa	Categorias	Coleta de Instrumento	Instrumento de Análise
Primeira Etapa	Fontes Bibliográficas	Pesquisa bibliográfica. <i>Google Scholar</i> , CAPES, Biblioteca Virtual do IFRN e base de dados da EEEFTO, anais do ENAREL, CBEL e Rede <i>Otium</i> , Revistas RBEL e <i>Licere</i> e o acervo do Oricolé	Revisão de literatura
Segunda Etapa	Egressos	Questionário e TCLE	Análise de conteúdo (Bardin, 2006).
Terceira Etapa	Tabulação e análise dos dados	Inferência dos dados qualitativos	Análise de conteúdo (Bardin, 2006).

Fonte: Elaboração do autor, 2023.

Primeira etapa – diz respeito às fontes utilizadas para esse estudo, foi realizada a pesquisa bibliográfica, que abarcaram consultas de artigos científicos, dissertações e teses, disponíveis nas bases de dados do *Google Scholar*, portal de teses e dissertações da CAPES⁷, banco de dados do IFRN e a base de dados de tese e dissertação da página virtual da EEEFTO⁸. Além disso, periódicos científicos que publicaram artigos sobre o lazer e a

⁷ Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.

⁸ Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional - EEEFTO.

formação profissional (anais do ENAREL⁹, CBEL¹⁰ e Rede *Otium*, Revistas RBEL e *Licere*) e no acervo bibliográfico do Oricolé. Com isso, foi possível estabelecer diálogos das temáticas de formação continuada, egressos, mercado de trabalho e atuação profissional.

Nesta etapa foram elencados esses bancos de dados por apresentarem o maior quantitativo de pesquisas com a temática em estudo, como também, portais específicos que desenvolvem e divulgam pesquisa no campo do lazer.

Segunda etapa – foi utilizado como instrumento para a coleta de dados da pesquisa, um questionário semiestruturado organizado em quatro eixos balizadores: 1º Indicadores sociodemográficos; 2º formação em GDL; 3º Atuação no mercado de trabalho e 4º Formação continuada. Esse questionário que foi aplicado aos egressos do curso de Gestão Desportiva e de Lazer dos últimos 11 anos (2012 a 2022).

A cada egresso foi enviado um questionário *online*, via *e-mail*, no período de 1º outubro a 31 novembro de 2023 e as respostas foram analisadas para fins deste estudo como fonte de informações. Conforme a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) foi garantido o anonimato e o sigilo absoluto no tratamento das informações que só serão disponibilizadas para os envolvidos nessa pesquisa. Para isso os dados ficarão arquivados no Oricolé e somente os pesquisadores responsáveis pelo estudo terão acesso após o término do estudo.

De acordo com os dados disponíveis virtualmente na Biblioteca Débora Machado do IFRN, no período de 2012 a 2022, o curso de GDL teve 127 egressos, levantamento esse realizado a partir dos TCC's entregues e disponíveis para consulta. É importante destacar, que o número de egressos foi menor que o número de vagas ofertadas, o que permite diversas interpretações: enumerar todas as vagas não preenchidas, ou nem todos os ingressantes finalizam o curso. Esses dados estão demonstrados na tabela 1 a seguir.

Tabela 1: Levantamento dos egressos de Gestão Desportiva e de Lazer – IFRN 2012-2022

Levantamento dos egressos		
ANO	Nº DE VAGAS	QUANTITATIVO DE EGRESSOS
2012 ¹¹	**	2
2013	**	12
2014	40	5

⁹ Encontro Nacional de Recreação e Lazer

¹⁰ Congresso Brasileiro de Estudos do lazer

¹¹ Ano de criação do Curso de Gestão Desportiva e de Lazer, no entanto a Biblioteca virtual Debora Machado já disponibilizava TCC's de egressos do curso de Lazer e Qualidade de Vida com a nomenclatura de Gestão desportiva e de Lazer, adequando a o Catalogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia. Com isso foi considerado para essa pesquisa egressos dos anos de 2012, 2013 e 2014.

2015	40	37
2016	40	8
2017	40	16
2018	40	15
2019	40	8
2020	40	8
2021	40	4
2022	40	12

Fonte: elaborado pelo autor 2023.

Legenda: ** não possui informações disponíveis.

Neste contexto visando atender ao maior quantitativo de egressos, foram solicitados à secretária do curso (através de termo de anuência disponível no Apêndice B), os *e-mails* desses egressos participantes na pesquisa. No entanto, depois de liberado pela coordenação do curso através do termo assinado, o setor de ensino da instituição não liberou os dados e solicitou que um novo processo de avaliação pelo Comitê de ética do local fosse realizado. Em função do tempo para finalização da pesquisa e do comitê de ética da UFMG já ter analisado o processo, a opção foi de buscar outro caminho para a obtenção do contato dos egressos.

Dessa forma, foi utilizando a técnica de coleta de dados de “Bola de Neve essa técnica se vale das conexões entre os membros da população para, a partir de alguns indivíduos, obter uma amostra representativa. O método opera mediante a indicação, por parte de um indivíduo da população, de outros que também a integram, em um processo contínuo e sucessivo. Esse procedimento assemelha-se a uma bola de neve que acumula flocos ao rolar, aumentando gradativamente seu tamanho, Dewes; Nunes, (2013).

Em seguida, optei por utilizar a ferramenta do *Google* formulário para o envio dos questionários. No universo de 127 egressos 89 receberam o questionário, com 39 perguntas, entre fechadas e abertas, juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE, (Apêndice A), desse universo obtive resposta de 31 deles.

O documento TCLE tem a intenção de explicar do que se trata a pesquisa, visando deixar os participantes cientes dos objetivos e dos métodos utilizados para obtenção dos dados. O envio do formulário ocorreu com a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa (COEP) da UFMG¹², submetido no segundo semestre de 2023.

Terceira etapa – a tabulação e análise dos resultados foram realizadas através de

¹² Número do parecer de aprovação do COEP: CAAE 73801923.0.0000.5149.

inferências, utilizando métodos qualitativos. Os dados obtidos foram tratados em planilhas no *Excel*, contendo informações sobre o ano de ingresso e conclusão do curso de GDL, a quantidade de egressos que atua ou não no âmbito do lazer, bem como aqueles que buscaram outras formações ou a formação continuada. A planilha do *Excel* foi uma ferramenta fundamental na criação de tabelas, quadros e gráficos que apresentaram interpretações dos dados qualitativos dando subjetividade aos resultados de forma numérica. As análises permitiram uma compreensão mais detalhadas dos fatores subjacentes aos números apresentados nas tabelas e gráficos, fornecendo sobre as motivações e razões por trás das escolhas e trajetórias dos egressos, após a conclusão do curso de GDL.

Dessa forma, a abordagem qualitativas contribuíram para uma análise abrangente e uma interpretação dos resultados da pesquisa, permitindo uma compreensão dos impactos da formação em GDL na trajetória profissional dos egressos e suas escolhas relacionadas ao âmbito do lazer e da formação continuada.

Para efeito de análise e interpretação dos dados, optei pela utilização da técnica de análise de conteúdo de Bardin (2006), a qual foi organizada em três fases: 1. Pré-análise dos dados obtidos posteriores à aplicação dos questionários; 2. Exploração do material com a análise dos dados obtidos no período de 60 dias (1ºoutubro a 31 novembro de 2023) e 3. Tratamento dos resultados, inferência e interpretação, como também utilizando a estratégia de emparelhamento, a partir das falas dos egressos.

A metodologia aqui apresentada possibilitou compreender quais os caminhos a percorrer, a fim de atingir os objetivos citados, bem como de coletar os dados, e assim gerar os resultados da pesquisa.

Esta pesquisa está organizada em seis capítulos, cada um com suas subdivisões. No primeiro capítulo, é de natureza introdutória, relato minha trajetória acadêmica, apresento as motivações, os objetivos e o percurso metodológico seguido neste estudo. O segundo capítulo trago um panorama do cenário da educação continuada no Brasil, começando com uma contextualização da temática da formação continuada. Também, procuro delinear uma linha do tempo das mudanças nas terminologias associadas à formação continuada no Brasil desde 1960 até os dias atuais.

No terceiro capítulo, discuto a formação em lazer e suas especificidades. Para esse entendimento inicial, apresento o curso de lazer do IFRN, destacando a importância da compreensão dos cursos de tecnologia, especificamente no campo do lazer. Em seguida, estabeleço a relação entre a formação continuada e o curso de lazer do IFRN, concluindo com uma análise dos egressos e sua formação em lazer. A partir do quarto capítulo, adentro

propriamente nos resultados da pesquisa. Nesse capítulo, abordo a trajetória dos egressos do Curso de Gestão Desportiva e de Lazer do IFRN, analisando os indicadores sociodemográficos dos egressos, as características da formação acadêmica, a atuação profissional dos egressos e, por fim, as perspectivas da formação continuada a partir do olhar dos próprios egressos.

No quinto capítulo, realizo uma análise cruzada entre as relações sociodemográficas, a formação em Gestão Desportiva e de Lazer (GDL), a atuação profissional e a formação continuada. No sexto capítulo, apresento as considerações finais, retomando os objetivos da pesquisa e os resultados alcançados, destacando alguns aspectos discutidos ao longo do trabalho. Para fundamentar e dialogar com os objetivos deste estudo, o capítulo seguinte apresenta perspectivas, a respeito das terminologias e conceitos sobre a formação continuada ao longo do tempo.

2. AS TERMOLOGIAS QUE CERCAM A FORMAÇÃO CONTINUADA AO LONGO DO TEMPO

Neste capítulo, serão expostos conceitos e perspectivas acerca da formação continuada, contextualizando a origem dos estudos relacionados a essa temática. A análise terá como marco inicial a década de 1960 e se estenderá até os dias atuais, visando proporcionar uma visão abrangente sobre a concepção de Formação Continuada (FC). Além disso, o intuito é mapear a produção acadêmica desenvolvida no cenário brasileiro, contribuindo para uma compreensão aprofundada desse campo de estudo.

As reflexões acerca da formação continuada, especialmente no âmbito educacional, tiveram início no final da década de 1960, marcando uma transformação significativa na concepção e implementação desse tipo de formação. Conforme apontado por Martins e Romanowski (2010), é possível inferir que, antes desse período, a formação continuada provavelmente adotava uma abordagem distinta ou, quiçá, menos estruturada.

Os autores ressaltam que, inicialmente, a formação continuada era percebida sob a ótica de uma complementação profissional, particularmente no contexto de trabalho dos professores. Nesse sentido, ela foi reconhecida como um elemento essencial para aprimorar as habilidades e conhecimentos dos educadores ao longo de suas trajetórias profissionais.

Outro aspecto característico quando abordamos a formação continuada é a associação com termos como "reciclagem" e "treinamento". O emprego dessas palavras sugere que a formação continuada tinha como propósito atualizar o profissional, alinhando-o às melhores práticas e às mudanças nas abordagens de ensino.

Os formatos de cursos e palestras foram outros elementos incorporados nessa época. A escolha de cursos de curta duração e palestras como métodos de formação destaca uma abordagem prática e acessível. Cursos mais curtos podem oferecer maior flexibilidade para os professores em termos de horários e compromissos.

Levando em consideração o contexto histórico, é relevante destacar que, na década de 1960, as mudanças sociais, políticas e tecnológicas podem ter influenciado a evolução da formação continuada no âmbito educacional. As transformações na formação continuada ao longo do tempo passaram a enfatizar a "reciclagem", o treinamento e habilidades práticas como elementos importantes para aprimorar o desempenho dos professores. Essa evolução reflete a adaptação da educação às necessidades em constante mudança da sociedade.

Dessa maneira, é possível observar uma transição na formação continuada, que evoluiu para uma abordagem mais estruturada, incorporando cursos de curta duração e

palestras com ênfase específica na melhoria das habilidades e competências relacionadas ao planejamento, materiais e avaliação. Essa mudança pode refletir a demanda por maior profissionalização e aprimoramento no sistema educacional durante esse período específico, com o intuito de elevar a qualidade do ensino oferecido.

Martins e Romanowski (2010) prosseguem na discussão, focalizando o final da década de 1970, quando a formação continuada adota diferentes designações como aperfeiçoamento, atualização, capacitação, educação permanente e educação continuada. Essas expressões referem-se a um período específico na história da educação e do desenvolvimento profissional. Cada uma dessas expressões pode apresentar nuances específicas, mas todas convergem, de modo geral, para processos de aprendizado e desenvolvimento profissional ao longo do tempo. Nesse contexto emerge a expressão "formação continuada", associada à ideia de que o aprendizado e o desenvolvimento profissional não cessam após a conclusão de um curso ou formação inicial. Pelo contrário, a aprendizagem perdura ao longo da carreira.

Vale ressaltar a evolução da formação continuada ao longo do tempo e como diversos termos foram empregados. Essa progressão reflete a crescente relevância atribuída ao desenvolvimento profissional ao longo da carreira e à necessidade de adaptação constante às mudanças no ambiente de trabalho e na sociedade.

Dessa forma, evidencio a complexidade da formação continuada e como essa prática evoluiu ao longo do tempo. Os termos mencionados representam diversas perspectivas sobre como abordar a formação continuada, considerando a necessidade de manter-se atualizado, capacitado e em constante desenvolvimento ao longo da carreira. Isso também ressalta a importância de reconhecer que a formação continuada não é uma abordagem única, podendo englobar uma variedade de objetivos e estratégias.

É relevante destacar que os termos (capacitação, aperfeiçoamento, atualização, educação permanente e educação continuada) apresentados neste recorte temporal da década de 70 permanecem amplamente utilizados em nosso cotidiano. Vale ressaltar que não estou fazendo julgamentos sobre a correção ou incorreção no uso desses termos, uma vez que são atemporais e podem ser empregados em diversos contextos de nossas vidas profissionais e educacionais.

A transição para a década de 1980, momento em que essa "pausa" assume uma ênfase nas análises educacionais voltadas para questões relacionadas à organização pedagógica e aos currículos escolares. Sob a influência das teorias reprodutivistas da década anterior, esse período representa um marco significativo na evolução da pesquisa em educação e na compreensão das práticas pedagógicas.

Seguindo as abordagens de Martins e Romanowski (2010), a década de 1980, desempenhou um papel fundamental para a compreensão do desenvolvimento subsequente da educação. Nesse período, a ênfase recaiu sobre a organização pedagógica e os currículos escolares. Houve uma mudança significativa no foco das análises em educação, visto que, antes desse período, as pesquisas e discussões educacionais possivelmente direcionavam-se para outras questões.

Essas mudanças estavam intrinsicamente relacionadas aos efeitos das teorias reprodutivistas da década anterior. As teorias reprodutivistas da década de 1970 argumentavam que o sistema educacional, ao invés de promover a igualdade social, reproduzia e reforçava as desigualdades preexistentes. Tal perspectiva gerou um interesse renovado na estruturação das escolas e no desenvolvimento dos currículos, buscando compreender e, eventualmente, abordar essas desigualdades.

Ao transitar das décadas de 1970 para 1980, observo uma mudança de paradigmas, com um novo enfoque na organização pedagógica e nos currículos como áreas-chave de investigação. Essa transição reflete um reconhecimento crescente da importância de examinar não apenas o conteúdo ensinado, mas também a forma como é ensinado, impactando diretamente nas oportunidades educacionais dos alunos.

Desta forma, destaco que o fornecimento de conhecimento é direcionado para a formação que complementa a inicial, implicando que a formação inicial frequentemente é considerada limitada ou insuficiente em certos aspectos.

A partir desse conceito, sou instigado a refletir sobre a qualidade da formação inicial, frequentemente considerada precária. Isso suscita preocupações quanto à qualidade da educação ou treinamento inicial recebido por profissionais, destacando a necessidade de aprimorar a formação inicial para evitar uma dependência excessiva da formação continuada na correção de deficiências.

Retomando o cenário da Formação Continuada, Imbernón (2010) reforça a ideia que:

em alguns países, a formação continuada chegou a institucionalizar-se durante a reforma anterior, a qual a pareceu por volta dos anos 1970, e no resto dos países a partir da reforma da década de 1980. Segundo o discurso daquela época, a institucionalização da formação continuada nasce com a intenção de adequar os professores nos dias atuais, facilitando um constante aperfeiçoamento de sua prática educativa e social, para assim adaptá-la às as necessidades presentes e futuras. A própria expressão “aperfeiçoando-se”, já indicava uma forma espiritual de tratar a formação, do mesmo modo que a formação personalizada, tão na moda naquela época. A institucionalização da formação teve sua parte negativa, já que a formação de professores, historicamente envolvida por uma racionalidade técnica, com uma visão determinista e uniforme da tarefa do professor e reforçada pelos processos de pesquisas positivistas e quantitativos que eram realizados, potencializou um modelo

de treinamento mediante a cursos padronizados que ainda perdura. Tal modelo de treinamento é considerado sinônimo de formação continuada e se configura como um modelo de leva os professores adquirirem conhecimento ou habilidades, por meio de instruções individual ou grupal que nascem a partir da formação decidida por outros. Em um curso ou em uma sessão de “treinamento”, os objetivos e os resultados almejados são claramente especificados por alguém e costuma ser proposto em termos de conhecimentos ou do desenvolvimento de habilidades (p. 19).

De acordo com Imbernón (2010), a história e a evolução da formação continuada revelam as diferentes abordagens e desafios associados a essa prática. A evolução da formação continuada passou por um processo de institucionalização em alguns países durante a década de 1970 e, em outros países, a institucionalização ocorreu a partir da década de 1980. Isso indica que a formação continuada começou a ser reconhecida como uma necessidade e passou a ser parte integrante das reformas educacionais em todo o mundo. Segundo o autor, nesse período, a institucionalização da formação continuada tinha como objetivo principal adequar os professores às demandas em constante evolução da educação. Isso incluía a necessidade de aprimorar a prática educativa e social para atender às demandas presentes e futuras dos alunos. A institucionalização da formação continuada adotou uma abordagem dinâmica, espiritual e personalizada para a formação. Isso sugere que a formação passou a ser vista não apenas como a aquisição de habilidades técnicas, mas também como um processo de desenvolvimento pessoal e profissional.

No entanto, nesse período também aponta para um aspecto negativo da institucionalização, que envolve a padronização da formação, com a ênfase em cursos padronizados e treinamentos definidos por outros. Esse modelo de treinamento era considerado convencional na formação continuada e pode ser percebido como uma abordagem mais prescritiva, na qual os objetivos e resultados são definidos por terceiros. Ao refletir sobre a evolução da formação continuada ao longo do tempo, destaco tanto os benefícios quanto os desafios associados à sua institucionalização, observo a complexidade desse processo e como ele pode ser moldado por diferentes abordagens e perspectivas.

Apropriando-me do pensamento de Falsarella (2004) e delineando uma linha do tempo sobre as terminologias utilizadas na FC, observo que, a partir de 1983, o termo utilizado era "treinamento em serviço". Em 1988, passou-se a mencionar "treinamento de educadores em serviço". No ano de 1992, várias produções acadêmicas referiam-se a conceitos como reciclagem de professores, treinamento participativo, capacitação docente, capacitação profissional e educação permanente, mas é também em 1992 que surge o termo "formação em serviço".

Falsarella (2004) destaca que no ano de 1994, a terminologia "qualificação docente"

passa a ser utilizada e a partir de 1995, os termos "formação em serviço" e "formação continuada" começam a consolidar-se, embora em 1996 ainda encontrei referências a "aperfeiçoamento de professores". A partir de 1998, observo uma predominância dos termos "formação continuada" ou "formação contínua", que passam a ser empregados como sinônimos, ainda que o termo "capacitação" também persista em uso.

Este levantamento da evolução dos termos e conceitos associados à Formação Continuada destaca como esses termos mudaram e se desenvolveram. As mudanças nas terminologias demonstram como os termos eram utilizados para se referir à formação de professores. No geral, os termos e conceitos relacionados à FC mudaram refletindo em novas abordagens e na compreensão da formação de educadores. Essas mudanças terminológicas também podem indicar uma maior ênfase na educação contínua e no desenvolvimento profissional. Nesse contexto, a FC é concebida no Brasil como um dos elementos do desenvolvimento profissional, complementando a formação inicial e constituindo uma condição para o acesso a níveis mais elevados na carreira profissional.

A Formação Continuada para o desenvolvimento profissional é considerada um dos elementos essenciais para a prática profissional no contexto educacional. Essa perspectiva implica que a aprendizagem contínua e o aprimoramento ao longo da carreira são fundamentais para que os professores possam proporcionar uma educação de qualidade. No contexto brasileiro, avançar para cargos mais elevados ou obter melhores remunerações muitas vezes requer a participação em programas de educação continuada.

Nesse contexto, é imperativo destacar os desafios e oportunidades inerentes à FC. Apesar de sua importância, existem desafios associados à disponibilidade, acessibilidade e qualidade dos programas de FC no Brasil. Esses elementos constituem pontos críticos a serem considerados ao avaliar a eficácia desses programas, destacando a necessidade de abordagem e aprimoramento em relação a esses aspectos.

Uma das benesses inerentes à FC é sua abrangência em uma diversidade de tópicos, que englobam desde aspectos pessoais, como a qualidade de vida, até temas pedagógicos e tecnológicos, como relações interpessoais e incorporação de novas tecnologias. Além disso, contempla a análise da prática profissional e essa amplitude reflete que a FC não se restringe unicamente a questões acadêmicas, mas também aborda aspectos práticos e emocionais da vida profissional.

A diversidade de fontes de oferta de FC pode originar-se de diversas entidades, como empresas especializadas na organização de eventos, o próprio sistema escolar, instituições de ensino superior e pesquisadores envolvidos em projetos de pesquisa nas escolas. A presença

de várias fontes evidencia a dinâmica da área de formação continuada, com a participação de diferentes partes interessadas em seu desenvolvimento e disponibilização.

Os objetivos da formação continuada são notavelmente diversificados, abrangendo uma gama de metas, desde o aprimoramento do bem-estar pessoal até o desenvolvimento de práticas profissionais avançadas e a adoção de novas tecnologias. Essa diversidade de objetivos reflete a necessidade de atender às diferentes demandas e necessidades dos profissionais que buscam a formação continuada. Entretanto, ilustro uma variedade de pormenores, fontes e objetivos associados à formação continuada. Essa diversidade reflete a complexidade e a evolução das necessidades dos profissionais que buscam a formação continuada, ressaltando a importância de uma abordagem flexível e abrangente para o desenvolvimento profissional.

Discutindo a formação continuada, recorreremos à ideia de Basto e Silva (2012) para ilustrar a formação inicial, conceituada pelas autoras como uma fase inicial no desenvolvimento profissional de um indivíduo. A formação inicial refere-se literalmente à "formação inicial", geralmente associada à educação formal e aos preparativos que um profissional recebe antes de ingressar na prática profissional. No contexto educacional, isso pode ser relacionado à formação durante a graduação ou a programas de formação inicial.

Os autores Basto e Silva (2012) ressaltam que a formação inicial é apenas uma das fases do desenvolvimento profissional, destacando que a jornada de crescimento e aprendizado de um profissional persiste além da etapa da formação inicial.

No entanto, destaco também as limitações da formação inicial, apontando para lacunas no currículo, falta de experiência prática ou inadequação às demandas da prática profissional. Essa análise sugere que a formação inicial, isoladamente, pode não ser completa para preparar integralmente um indivíduo para enfrentar os desafios do ambiente de trabalho. Em vista disso, Basto e Silva (2012) ressaltam a imperatividade da formação continuada diante das limitações inerentes à formação inicial. As restrições identificadas na formação inicial demandam a criação de oportunidades para a formação continuada. Este cenário implica que a formação continuada desempenha um papel crucial ao preencher lacunas deixadas pela formação inicial, assegurando que os profissionais se mantenham atualizados e competentes em suas áreas.

Considerando o contexto da formação inicial, destaco a relevância de compreender essa fase como parte do desenvolvimento profissional, reconhecendo suas limitações. Essas limitações evidenciam a essencialidade da formação continuada para assegurar que os profissionais possam ajustar-se às demandas em constante evolução de suas profissões e

perpetuar seu aprimoramento. Os autores Basto e Silva (2012) nos conduz a algumas reflexões, sendo a primeira delas relacionada ao caráter contínuo da formação. A formação contínua não é concebida como um evento isolado ou algo que ocorre ocasionalmente. Pelo contrário, é retratada como um processo contínuo e essencial, integrado à prática profissional. Essa perspectiva sugere a necessidade de engajamento em aprendizado, não apenas em situações de deficiências na formação inicial.

Além disso, Basto e Silva (2012) ressalta que não existe uma solução única para as deficiências iniciais, corroborando a ideia de que a formação contínua não deve ser considerada como uma panaceia para corrigir lacunas na formação inicial. Em outras palavras, a formação inicial não deve ser negligenciada ou mal executada, com a expectativa de que a formação contínua será capaz de corrigir as lacunas existentes. Pelo contrário, ambas as formas de formação devem ser cuidadosamente planejadas, adequadamente implementadas e consideradas igualmente importantes no desenvolvimento profissional.

E, por fim, ainda destaca a importância de equiparar a formação contínua à formação inicial, argumentando que ambas devem ser valorizadas de maneira equivalente. Essa perspectiva implica que tanto a formação inicial quanto a formação contínua são componentes essenciais do desenvolvimento profissional e devem ser consideradas com igual importância e investimento. Em outras palavras, esse entendimento nos conduz à necessidade de conceber a formação contínua como um elemento intrínseco e perene na prática profissional. Isso ressalta a importância de investir na formação contínua, assegurando que estejamos preparados para enfrentar os desafios em evolução constante na profissão, e que a qualidade da educação seja preservada.

De acordo com Libâneo (2004, p. 227), em relação ao conceito de formação continuada e formação inicial, destaco que o termo formação continuada está intrinsecamente vinculado ao termo formação inicial. A formação inicial abrange o ensino de conhecimentos teóricos e práticos destinados à formação profissional, complementados por estágios. Já a formação continuada representa o prolongamento da formação inicial, direcionada ao aperfeiçoamento profissional, tanto em aspectos teóricos quanto práticos, no próprio contexto de trabalho, além do desenvolvimento de uma cultura geral abrangente, transcendendo o exercício profissional.

Ainda segundo Libâneo (2004), a formação inicial é caracterizada como um processo educacional que abrange a transmissão de conhecimentos teóricos e práticos indispensáveis para a formação profissional. Este processo frequentemente é enriquecido por estratégias práticas que possibilitam aos alunos a aplicação ou a aquisição de conhecimentos na prática.

A formação inicial, portanto, representa essencialmente o ponto de partida na educação profissional e acadêmica.

De igual modo, Gatti, Barretto e André (2011), em sua pesquisa de estado da arte das políticas docentes no Brasil, argumentam que as modalidades de ações de Formação Continuada (FC) englobam uma variedade de atividades, como oficinas, palestras, seminários, cursos de curta duração, tanto presenciais quanto em Educação à Distância (EAD). Estas iniciativas são conduzidas pelas secretarias de Educação ou por entidades contratadas. Essa constatação sugere a presença de múltiplas partes interessadas envolvidas na elaboração e execução dessas políticas, incluindo o governo e organizações do setor privado ou sem fins lucrativos.

Em relação aos cursos presenciais e à distância, as autoras Gatti, Barretto e André (2011) observam que as ações de formação podem ocorrer tanto de forma presencial quanto em modalidade EAD. Essa abordagem reflete a flexibilidade proporcionada pelas políticas de formação continuada, possibilitando que os professores participem de acordo com suas necessidades e disponibilidade.

Segundo Barboza e Santana (2020 p. 506) “não basta exclusivamente à formação inicial que acontece nos cursos de graduação. Neste sentido, a formação continuada é uma demanda da própria profissão”. Compreendo a formação contínua como um processo constante que exerce influência na qualidade dos serviços prestados, também introduzem o conceito de "formação permanente", percebido como um processo ininterrupto e constante de aprendizado e desenvolvimento. Essa abordagem sugere que a formação não deve ser esporádica, mas sim uma parte integrante e constante da prática profissional.

Os autores Barboza e Santana (2020) reforçam a ideia do impacto direto da formação continuada na qualidade dos serviços prestados pelos professores. Este aspecto ressalta que os educadores engajados em atividades de formação continuada estão mais preparados para lidar com os desafios presentes na sala de aula, aprimorar suas habilidades pedagógicas e proporcionar uma educação de qualidade aos alunos, ainda ressaltam a relevância da formação continuada como um componente indispensável da carreira docente.

Recorro ao trabalho de Soares (2020) para esclarecer que as iniciativas de formação continuada, apresentadas sob a forma de atividades esporádicas, como treinamentos, reciclagem e aperfeiçoamento por meio de cursos, seminários, palestras e oficinas, têm o propósito de abordar as lacunas e possíveis falhas inerentes à formação inicial. Incluem-se, ainda, as modalidades de formação, como mestrados profissionais e cursos de especialização ministrados por Instituições de Ensino Superior (IES). Vale ressaltar que a busca de

conhecimento por meio da consulta a livros técnicos, artigos científicos, leitura de jornais e até mesmo a preparação para concursos também se enquadram no âmbito da formação, uma vez que colocam os docentes em contato com novas bibliografias, metodologias e conceitos. Essa perspectiva evidencia que a formação não está restrita exclusivamente a ambientes educacionais formais, podendo ocorrer por meio de diversas modalidades.

Outro aspecto que Soares (2020) destaca é a importância do aprendizado contínuo ao longo da carreira, ressaltando a ideia de que os professores devem permanecer receptivos a novas ideias, abordagens e atualizações em seu campo, a fim de atender de maneira mais eficaz às necessidades dos alunos em constante evolução, ainda resalta a diversidade de oportunidades de formação continuada disponíveis para os docentes, destacando que a busca por conhecimento e aprimoramento profissional deve ser contínua.

De acordo com Borges e Gois (2022), o processo contínuo de aprendizagem é destacado como o impulsionador da formação. Esse processo tem seu início a partir dos conhecimentos construídos durante o curso de formação inicial, no qual são introduzidos fundamentos teóricos, pedagógicos, epistemológicos e psicológicos, além de elementos práticos desenvolvidos ao longo da atividade docente. As autoras Borges e Gois (2022) reconhecem as limitações presentes nessa etapa e destacam a importância da formação continuada, como um processo de desenvolvimento no contexto da profissão. Além disso, ressaltam a necessidade de uma abordagem flexível ao considerar tais iniciativas. Os pontos-chave a serem considerados incluem o reconhecimento das limitações na formação inicial, a relevância da formação continuada, o desenvolvimento no âmbito profissional e a adoção de uma abordagem flexível.

Quanto ao reconhecimento das limitações na formação inicial, verifico a confirmação de que a formação inicial, ainda resalta a diversidade de oportunidades de formação continuada disponíveis para os docentes, destacando que a busca por conhecimento e aprimoramento profissional deve ser contínua, comumente obtida por meio de cursos de graduação ou programas de formação inicial, apresenta restrições, não abrangendo integralmente as exigências e demandas do cenário profissional.

Nesse contexto, a formação continuada é concebida como uma ferramenta legítima e valiosa para lidar com essas deficiências. Ela proporciona a oportunidade para que os profissionais aprimorem habilidades, adquiram conhecimentos e desenvolvam competências adicionais que podem não ter sido completamente abordadas durante a formação inicial.

Borges e Gois (2022) introduzem um ponto relevante para discussão, que é o desenvolvimento no próprio espaço da profissão. Elas enfatizam que a formação continuada

ocorre no âmbito da profissão, indicando que os profissionais podem aprimorar e adquirir conhecimentos enquanto estão engajados em suas carreiras. Essa abordagem destaca a natureza prática e pertinente da formação continuada, que pode ser adaptada às necessidades específicas da profissão.

No que se refere aos aspectos da abordagem flexível, as autoras Borges e Gois (2022) sugerem que a formação continuada pode ser ajustada para atender às necessidades individuais dos profissionais, bem como às demandas em constante evolução de suas profissões. Essa perspectiva implica que os programas de formação contínua possuam a capacidade de serem flexíveis e personalizados de acordo com as particularidades de cada profissional. De maneira abrangente, sustentam a legitimidade e a importância de programas de formação continuada que se propõem a preencher lacunas na formação inicial.

Ancorando-se no conceito de Borges e Gois (2022), percebo que a formação inicial não é suficiente, pois os recém-graduados podem enfrentar dificuldades ao lidar com determinadas situações. Diante dessas circunstâncias, recorre-se à formação continuada em busca de apoio para superar os desafios educacionais e socioculturais. Com também sustentam a crença de que o propósito da formação continuada consiste em repensar o processo pedagógico e educativo tanto em espaços formais quanto não formais de ensino, com vistas à práxis¹³.

Diante dessas limitações intrínsecas à formação inicial, a formação continuada emerge como um recurso essencial para os professores. Ela é concebida como uma oportunidade para buscar apoio e orientação, visando superar os desafios educacionais e socioculturais presentes no contexto da sala de aula e do ambiente escolar. Entretanto, Borges e Gois (2022), ressaltam que a formação continuada transcende a mera aquisição de conhecimentos, abrangendo também uma reflexão mais aprofundada sobre as práticas pedagógicas e o desenvolvimento de uma práxis educacional mais eficaz.

Após estas discussões sobre a FC, retomo a perspectiva de Falsarella (2004) para enriquecer o entendimento sobre sua concepção da FC. A autora rejeita a visão de formação continuada como mero treinamento, entendido como modelagem de comportamento, e opta por adotar uma abordagem que a caracteriza como um processo. Falsarella categoriza esse processo em três grupos, de acordo com a concepção adotada: o primeiro grupo refere-se à

¹³ Os gregos chamavam práxis a ação de levar a cabo alguma coisa, também designa a ação moral, significa ainda o conjunto de ações que o homem pode realizar, e, neste sentido, a práxis não pode ser entendida como simplesmente prática. A práxis é a união dialética da teoria e ação moral, e ao mesmo tempo em que a razão (teoria) determina o modo como os homens agem, também a ação humana (prática) é projetada, refletida, consciente, racionalizada. Deste modo, o ser humano se autoproduz através desta dialética. (Vale; Pagliuca; Quirino, 2009)

aquisição de informações e/ou competências; o segundo grupo aborda a prática reflexiva no contexto escolar e o terceiro grupo vai além da prática reflexiva, incluindo-a numa articulação com a dimensão sociopolítica mais ampla.

Falsarella (2004) explora a perspectiva em relação ao conceito de formação continuada de professores, destacando o afastamento da concepção de "treinamento" em favor de uma visão mais abrangente e complexa do processo de formação contínua. Sua recusa em adotar a caracterização da formação continuada como mero "treinamento" está associada à ideia de que tal termo frequentemente implica uma abordagem prescritiva, na qual os professores são direcionados a seguir um conjunto específico de comportamentos. A autora busca, assim, uma perspectiva mais aberta e abrangente da formação continuada.

A concepção de formação continuada como processo, conforme defendida por Falsarella (2022), ressalta a ideia de que a formação continuada deve ser compreendida como um processo contínuo. Essa perspectiva implica não apenas a aquisição de conhecimentos ou competências em um momento específico, mas sim um desenvolvimento constante e evolutivo ao longo da carreira do professor.

Realizando a análise dessa categorização em três grupos, Falsarella (2022) divide o processo de formação continuada em categorias distintas. O primeiro grupo focaliza a aquisição de informações e/ou competências, indicando uma abordagem mais convencional de aprendizado, na qual os profissionais buscam adquirir novos conhecimentos ou habilidades específicas. O segundo grupo concentra-se na prática reflexiva no âmbito escolar. Isso sugere que a formação continuada envolve a habilidade dos professores em refletir sobre sua própria prática pedagógica dentro do contexto escolar. O terceiro grupo transcende a prática reflexiva, abrangendo a dimensão sociopolítica mais ampla da educação e isso implica que a formação continuada deve lidar com questões sociais e políticas que impactam a esfera educacional.

Essa abordagem da formação continuada reflete uma compreensão de que a educação é uma prática complexa e multifacetada. Os professores, portanto, devem estar preparados para enfrentar uma variedade de desafios, não apenas adquirindo conhecimento, mas também refletindo sobre sua prática e compreendendo o contexto sociopolítico em que estão inseridos.

Ao longo deste capítulo foram traçamos alguns trajetos de termos que cercam a formação continuada e agora retomamos a esses com Castro e Amorim (2015) observam que a flutuação terminológica em torno da formação continuada gera desafios na compreensão das políticas educacionais, pois a própria legislação utiliza diferentes terminologias como “capacitação em serviço”, “formação continuada e capacitação”, “formação continuada”, “educação profissional”, “educação continuada” e “aperfeiçoamento profissional continuado”.

Para os autores Castro e Amorim (2015), a legislação reforça a FC como um processo voltado ao treinamento de técnicas e execução de modelos curriculares do que na perspectiva da reflexão sobre suas práticas.

Castro e Amorim (2015) reforçam a complexidade da terminologia associada à formação continuada e evidenciam como essa flutuação de termos pode gerar desafios na compreensão das políticas educacionais. Essas terminologias são focalizadas em uma diversidade específica de termos e expressões utilizados para caracterizar a formação continuada. Essa variação implica que distintos documentos, políticas e legislações podem empregar terminologias diversas para designar o mesmo conceito. Tal flutuação terminológica pode ensejar confusão e complicar a compreensão das políticas educacionais relacionadas à formação continuada.

Outra consideração ressaltada por Castro e Amorim (2015) refere-se aos desafios na compreensão, uma vez que a adoção de termos diversos pode ocasionar dificuldades tanto para os profissionais da educação quanto para o público em geral compreenderem as políticas educacionais. Essa complexidade decorre do fato de que termos distintos podem apresentar nuances diferentes em seus significados, conduzindo a interpretações diversas das políticas em discussão.

Considerando as nuances terminológicas previamente discutidas, as observações de Castro e Amorim (2015) direcionam-nos à concepção de capacitação técnica. A legislação, segundo os autores, tende a fortalecer a formação continuada como um processo educacional voltado para o treinamento de técnicas e a implementação de modelos curriculares. Essa perspectiva sugere uma ênfase mais prática e técnica, contrastando com uma abordagem que fomente a reflexão sobre as práticas pedagógicas.

Continuando nessa perspectiva, Castro e Amorim (2015) destacam a ausência de ênfase na reflexão. Conforme a legislação, a formação continuada tende a priorizar a capacitação técnica em detrimento da promoção da reflexão crítica sobre as práticas profissionais. Essa observação suscita questionamentos sobre a eficácia da abordagem da formação continuada em atingir seu potencial de aprimorar a qualidade da educação, incentivando a reflexão e melhorias nas práticas pedagógicas.

Diante dessas considerações, ainda salientam os desafios decorrentes da diversidade terminológica associada à formação continuada e discutem como essa variabilidade pode influenciar a interpretação das políticas educacionais. Adicionalmente, chamam a atenção para a prevalência da ênfase na capacitação técnica em detrimento da reflexão sobre as

práticas profissionais. Essa observação levanta questionamentos acerca da concordância dessa abordagem com os objetivos voltados para a melhoria da qualidade da educação.

Neste capítulo, apresentei as mudanças que ocorreram ao longo das décadas que cercam as terminologias da formação continuada, o próximo capítulo a ser tratado a respeito da formação em lazer no IFRN como também a relação dos egressos e a formação continuada.

3 A FORMAÇÃO EM LAZER NO IFRN E SUAS ESPECIFICIDADES

O Instituto Federal do Rio Grande do Norte disponibiliza três modalidades de formação em Lazer (Técnico, Superior Tecnológico e Especialização *Lato Sensu*), assim compreendendo uma verticalização do conhecimento sobre o Lazer. A partir dessa afirmação é importante conhecer as propostas e os perfis de cada um desses níveis, mas deixo claro que o foco dessa pesquisa é o Curso Superior de Tecnologia em Gestão Desportiva e de Lazer. Partindo desse pressuposto destaco que o curso Técnico de Nível Médio em Lazer, na modalidade Integrada e presencial, está inserido no eixo tecnológico Turismo, Hospitalidade e Lazer do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos.

Assim ao integrar o ensino médio com a formação técnica, o curso destaca-se por sua ênfase na busca por uma formação abrangente e humanística. Nesse contexto, o propósito profissional não é concebido como uma finalidade isolada, nem é orientado exclusivamente pelos interesses do mercado de trabalho. Pelo contrário, o curso se propõe a ser uma oportunidade para contribuir ativamente na construção dos projetos de vida dos estudantes, conforme discutido por Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005).

Conforme estabelecido pelo Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT) (2012), o profissional no Curso Técnico Integrado em Lazer é esperado que demonstre competência para se planejar e desempenhar atividades no âmbito do Lazer. Isso implica a capacidade de organizar e conduzir atividades de lazer, recreação e animação sociocultural voltadas para diversas faixas etárias, segmentos e programas sociais. Adicionalmente, espera-se que o egresso seja apto a aplicar técnicas de mobilização e articulação social com o intuito de promover a qualidade de vida. Além disso, o profissional deve apresentar habilidade para organizar e animar a formação de grupos de lazer, levando em consideração os interesses da comunidade e visando à promoção da inclusão social.

Como explicitado no Projeto Pedagógico do Curso (PPC) (2015, p. 14-15), o profissional em questão deverá evidenciar as seguintes capacidades relacionadas ao conhecimento da sociedade e ao campo do lazer:

Conhecer e utilizar as formas contemporâneas de linguagem, com vistas ao exercício da cidadania e à preparação para o trabalho, incluindo a formação ética e o desenvolvimento da autonomia intelectual e do pensamento crítico; compreender a sociedade, sua gênese e transformação e os múltiplos fatores que nela intervêm como produtos da ação humana e do seu papel como agente social; ler, articular e interpretar símbolos e códigos em diferentes linguagens e representações, estabelecendo estratégias de solução e articulando os conhecimentos das várias ciências e outros campos do saber; refletir sobre os fundamentos científico-

tecnológicos dos processos produtivos, relacionando teoria e prática nas diversas áreas do saber; conhecer os elementos constitutivos de projetos e programas de Lazer e qualidade de Vida e estar em condições de executá-los em seus mais diferentes segmentos sociais; atuar no lazer na busca da qualidade de vida, compreendendo os elementos constituintes de esferas sociais como saúde, moradia, segurança, educação, meio ambiente, alimentação, entre outras; planejar e executar atividades recreativas e de lazer; desenvolver, através das práticas do lazer, a consciência pela promoção, proteção, conservação, preservação e a melhoria do meio ambiente e do patrimônio cultural, compatibilizando-o com o desenvolvimento social e a qualidade de vida; atuar em equipes de práticas de recreação e de lazer; reconhecer as vivências do lazer como manifestação sócio-histórica e cultural da sociedade; discutir os problemas vividos nas ações de lazer como desafios e oportunidades de aprendizado, qualidade de vida, ampliação e fortalecimento do relacionamento humano; desenvolver o pensamento científico a partir de pesquisas e métodos inerentes à área do conhecimento.

O Projeto Político Pedagógico (PPP) referente ao ano de 2015, associado ao curso integrado em lazer do IFRN, delinea as competências e habilidades esperadas para os estudantes que concluem o Curso Técnico de Nível Médio em Lazer. O documento enfatiza a relevância do conhecimento e utilização de linguagens contemporâneas no exercício da cidadania e na preparação para o mercado de trabalho, ressaltando a formação ética, o desenvolvimento da autonomia intelectual e o estímulo ao pensamento crítico. Ademais, destaca a importância da compreensão da sociedade, sua dinâmica e os fatores que a influenciam, bem como a habilidade na leitura e interpretação de símbolos em diversas linguagens.

Os princípios científico-tecnológicos, sua aplicação prática no contexto do lazer e a integração interdisciplinar de diversos domínios do conhecimento constituem fundamentos, também destacados no PPP de 2015 do curso técnico integrado em lazer do IFRN. O documento ressalta, ainda, a atuação profissional no campo do lazer com foco na promoção da qualidade de vida, incorporando a consciência ambiental e cultural. Adicionalmente, é enfatizada a importância do planejamento e execução de atividades recreativas, bem como a compreensão das vivências do lazer como expressões sócio-históricas e culturais.

Por fim, a dimensão ética é salientada, abarcando o entendimento e aplicação de normativas ambientais e de segurança ocupacional. Competências interpessoais, tais como trabalho colaborativo, liderança e pró-atividade, são enfatizadas, conjuntamente com a habilidade de análise crítica diante das inovações tecnológicas e de seu impacto na sociedade. Sublinho, ainda, o curso técnico em lazer como uma formação holística que visa capacitar profissionais não apenas do ponto de vista técnico, mas também em termos sociais e éticos, para desempenhar suas funções de maneira consciente e responsável no domínio do lazer.

Estudantes que tenham concluído o ensino médio ou equivalente (incluindo formação técnica) encontram-se aptos a concorrer a vagas no ensino superior. Nesse sentido, destaco o

curso superior de GDL, oferecido na modalidade presencial, integrante do eixo tecnológico de Hospitalidade e Lazer conforme delineado no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia. Direcionado a aqueles que detêm certificado de conclusão do ensino médio, o referido curso almeja proporcionar uma formação tecnológica em nível de graduação.

Conforme levantamento realizado por Morais, Raulino e Costa (2023) no site do Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Ensino Superior (Cadastro e-MEC), existem 58 cursos de Gestão Desportiva e do Lazer registrados no Brasil, dos quais 57 são cursos tecnológicos e 1 é bacharelado. Dentre os cursos tecnológicos, 13 estão em processo de extinção e 7 já foram extintos. Assim, pode-se considerar que há 37 cursos em funcionamento no país, sendo 30 na modalidade presencial e 7 a distância. Ressalta-se que apenas 3 cursos são oferecidos por instituições públicas, a saber: IFRN - Campus Natal Cidade Alta, IFCE - Campus Fortaleza e IFRS - Campus Restinga.

De acordo com Morais, Raulino e Costa (2023) o curso de GDL no IFRN foi instituído no ano de 2012, o curso de GDL em decorrência de um processo de readequação curricular proposto pelo Ministério da Educação (MEC). Previamente, no período compreendido entre 2006 e 2011, o referido curso sucedeu-se o Curso Superior de Tecnologia em Lazer e Qualidade de Vida (LQV), este curso funcionava inicialmente no *campi* Natal Central¹⁴ e depois no Cidade Alta¹⁵ (CAL). Atualmente o curso de GDL está localizado no Centro Histórico¹⁶ da cidade do Natal, conhecido como *campi* Natal-Centro Histórico.

O perfil profissional dos egressos em LQV consistia em gerar e utilizar conhecimentos científicos e tecnológicos na área do lazer, desenvolvendo atividades que promovam a melhoria da qualidade de vida, com uma atuação ética e competência técnica e política (CEFET, 2006). Ainda conforme o estudo de Morais, Raulino e Costa (2023) na época o curso de LQV, a carga horária total era de 2.410 horas e distribuída em 6 semestres para o curso diurno e em 7 semestres para o curso noturno. Por sua vez, e para atender a readequação curricular, em 2012 o curso de LQV foi reformulado e passou a ser o Curso Superior de Tecnologia em Gestão Desportiva e de Lazer, como também a contar com uma carga horária total de 2.494 horas, organizadas ao longo de 6 semestres (3 anos) para a oferta diurna.

De modo geral, o PPC de 2012, os cursos superiores de tecnologia oferecidos pelo IFRN têm como propósito a formação de profissionais aptos a desempenhar atividades

¹⁴ Av. Sen. Salgado Filho, 1559 - Tirol, Natal - RN, 59015-000

¹⁵ Av. Rio Branco, 743 - Cidade Alta, Natal - RN, 59025-003

¹⁶ O Centro Histórico de Natal está localizada do Rio Grande do Norte.. Compreendem os bairros da Cidade Alta, Ribeira, Rocas, Santos Reis, e alguns prédios dos bairros de Tirol e Petrópolis, que são os bairros mais antigos da cidade. Além dos bairros das Quintas Alecrim e o bairro da Redinha.

específicas dentro de um determinado eixo tecnológico. Esses profissionais são esperados ser proficientes na utilização, desenvolvimento e/ou adaptação de tecnologias, apresentando uma compreensão crítica das implicações relacionadas aos processos produtivos, às relações humanas, ao meio ambiente e à sociedade em geral. Esses cursos se destacam pelo atendimento às demandas formativas específicas na área tecnológica, englobando a produção de bens e serviços, a pesquisa e a disseminação de conhecimentos tecnológicos. Além disso, caracterizam-se pela flexibilidade curricular e por um perfil de conclusão direcionado para a gestão de processos, a aplicação e o desenvolvimento de tecnologias.

De acordo com o Parecer CNE/CP nº. 29/2002, os cursos de graduação tecnológica devem adotar uma abordagem de formação contínua, destacando a busca pelo conhecimento e pelo desenvolvimento de competências profissionais ao longo da vida profissional. Nesse contexto, é preconizado o fomento ao pensamento crítico e à autonomia na concepção de propostas educativas, garantindo, assim, uma identidade singular aos cursos de graduação tecnológica. Adicionalmente, é um objetivo prioritário atender às demandas específicas de formação tecnológica, tanto em âmbito local quanto nacional.

Neste cenário, o egresso de GDL deve evidenciar proficiência no processamento de informações, manifestar senso crítico e apresentar competência para impulsionar o desenvolvimento econômico local, integrando sua formação técnica com uma perspectiva de cidadania. Conforme estabelecido no PPC (2012, p. 13-15) o curso de GDL busca habilitar seus graduados com uma sólida fundamentação em conhecimentos científicos e tecnológicos, visando capacitar o profissional, com relação a especificidade do lazer, para:

articular e inter-relacionar teoria e prática; utilizar adequadamente a linguagem oral e escrita como instrumento de comunicação e interação social necessária ao desempenho de sua profissão; realizar a investigação científica e a pesquisa aplicada como forma de contribuição para o processo de produção do conhecimento; resolver situações-problema que exijam raciocínio abstrato, percepção espacial, memória auditiva, memória visual, atenção concentrada, operações numéricas e criatividade; dominar conhecimentos científicos e tecnológicos na área específica de sua formação; Portadores de certificado de conclusão do Ensino Médio Processo de seleção Transferência Curso Superior de Tecnologia em Gestão Desportiva e do Lazer Reingresso Portadores de diploma de cursos de graduação no mesmo eixo tecnológico ou área do curso Estudantes matriculados em CSTs no mesmo eixo tecnológico; estabelecer parâmetros de compreensão sociológica acerca das questões relacionadas ao esporte e ao lazer; conhecer e compreender as diversas manifestações culturais e sociais, especialmente aquelas relacionadas às experiências de lazer e atividades esportivas; conhecer e analisar a formatação de políticas públicas e privadas no campo do lazer e do esporte amador/comunitário; conhecer e dominar estratégias de mobilização comunitária para o desenvolvimento de ações de esporte e lazer; estimular e articular ações intersetoriais no campo da cultura, da educação e da assistência social em interface com o lazer e o esporte; elaborar diagnósticos que subsidiem as políticas de esporte e lazer no âmbito público e privado; planejar ações de atividades de lazer nos mais diversos espaços; elaborar programas e projetos de lazer e esporte; dominar as ferramentas tecnológicas de

gerenciamento de projetos; dominar os processos de manutenção dos espaços e equipamentos de esporte e lazer; captar Recursos para o desenvolvimento de projetos e programas de lazer e esportes; desenvolver projetos empreendedores voltados para a criação de empresas promotoras de atividades de lazer e eventos esportivos, que possam atuar em empresas, clubes, associações, na área turística etc; atuar em atividades de intervenção social, tendo em vista a reintegração, a inclusão social e a qualidade de vida, tendo como enfoque o lazer; aplicar a legislação nacional, bem como os princípios e normas internacionais pertinentes ao meio ambiente, à cultura, aos direitos sociais e às normas de segurança do trabalho; intervir no âmbito da educação não formal; desenvolver as vivências do lazer e do esporte como uma manifestação sócio-histórica e cultural da sociedade, consciente da sua importância para a cidadania, a saúde, a qualidade de vida e a humanização das relações sociais; gerenciar equipes de agentes sociais do lazer no desenvolvimento de programas e projetos de lazer com honestidade, ética, participação popular e transparência administrativa; aplicar normas técnicas nas atividades específicas da sua área de formação profissional; familiarizar-se com as práticas e procedimentos comuns em ambientes organizacionais; empreender negócios em sua área de formação; posicionar-se criticamente frente às inovações tecnológicas; conhecer e aplicar.

PPC (2012) do curso de GDL apresenta uma extensa lista de competências e habilidades esperadas dos profissionais formados neste curso. Destaco a integração entre a teoria e prática, bem como de empregar de maneira eficaz a linguagem oral e escrita para fins de comunicação profissional e interação social. A ênfase recai sobre a capacidade de conduzir pesquisas científicas aplicada, contribuindo para o avanço do conhecimento, além de solucionar situações-problema que demandem diversas habilidades cognitivas.

Ademais, são abordados aspectos específicos da formação, incluindo a compreensão sociológica das questões relacionadas ao esporte e ao lazer, o conhecimento das manifestações culturais e sociais associadas a essas áreas, a análise de políticas públicas, estratégias de mobilização comunitária e a elaboração de diagnósticos para subsidiar políticas de esporte e lazer. São enfatizadas ainda competências em planejamento de ações, domínio de ferramentas tecnológicas, captação de recursos, desenvolvimento de projetos empreendedores e intervenção social.

O PPC destaca a importância da formação ética e da conscientização ambiental, conjuntamente com a necessidade de atuar com integridade, ética e transparência na gestão de equipes e projetos. Além disso, ressalta a necessidade de aplicar normas técnicas, familiarizar-se com práticas organizacionais, empreender negócios na área de formação e adotar uma postura crítica diante das inovações tecnológicas, avaliando seu impacto no desenvolvimento e na construção da sociedade. Dessa forma, o curso de GDL apresenta uma formação ampla e diversificada para profissionais que atuarão nesse campo, exigindo não apenas conhecimento técnico, mas também habilidades sociais, éticas e empreendedoras.

O IFRN, em sua oferta educacional, inclui não apenas cursos técnicos e de graduação, mas também programas de pós-graduação. Entre eles, destaco o curso de especialização *lato*

sensu em Gestão de Programas e Projetos de Esporte e Lazer nas Escolas (GPPELE). Este curso, inserido na área de Administração Educacional, é categorizado conforme a tabela de áreas de conhecimento da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

O curso de GPPELE, por sua natureza, requer a aplicação de abordagens metodológicas interdisciplinares, que englobam estratégias participativas, atividades laboratoriais e oficinas práticas. Essas metodologias são concebidas para proporcionar uma experiência abrangente, tanto prática quanto teórica, buscando promover a interação entre diferentes áreas de conhecimento. As concepções emergentes são continuamente recontextualizadas por meio de diálogos entre o contexto conceitual e prático, enriquecendo assim a formação dos participantes.

Considerando a importância de promover a formação continuada de profissionais licenciados, psicólogos, assistentes sociais e profissionais de saúde que atuam no ambiente escolar e áreas relacionadas, alinhados com as demandas da sociedade, especialmente da educação, o PPC de GPPELE, estabelece um perfil profissional pós-formação que deve possuir as seguintes capacidades:

Diagnosticar aspectos da realidade social que subsidiem a elaboração e/ou implementação de políticas de esporte e lazer no âmbito escolar. Estimular e articular ações intersetoriais no campo da cultura, da saúde, da educação e da assistência social em interface com o lazer e o esporte; Planejar ações e atividades de esporte recreativo e de lazer, articuladas com o projeto pedagógico da escola; Conhecer as práticas pedagógicas no campo do esporte e do lazer; Monitorar e avaliar programas de esporte e lazer; Gerenciar os recursos financeiros e orçamentários voltados para projetos em esporte e lazer; Aplicar os processos gerenciais de prestação de contas; Coordenar atividades no âmbito da gestão de pessoas; Conhecer e aplicar as ferramentas tecnológicas de gerenciamento de projetos; Gerenciar os processos de aquisição de materiais e de manutenção dos espaços e equipamentos de esporte e de lazer; Compreender as diretrizes político-pedagógicas da educação em interface com as ações de educação para o lazer; Compreender e aplicar os conceitos e teorias do lazer; Conhecer e aplicar estratégias metodológicas de articulação entre escola e comunidade para o desenvolvimento de ações de esporte e lazer; Compreender o esporte e lazer na perspectiva da promoção da qualidade de vida. Comunicar as ações desenvolvidas na escola (PPC, 2015, p. 9-10).

O PPC de 2015 da especialização em GPPELE enumera uma série de competências para o profissional que atua no contexto do esporte e lazer dentro do ambiente escolar. Ao realizar um diagnóstico dos aspectos da realidade social, o intuito é fornecer uma base para a criação e implementação de políticas específicas nesse domínio. A ênfase em ações intersetoriais ressalta a importância de estabelecer conexões entre cultura, saúde, educação e assistência social, integrando o esporte e o lazer de forma abrangente.

A administração financeira, a implementação de procedimentos gerenciais, a supervisão de equipes e a proficiência em tecnologias são aspectos que evidenciam a relevância das habilidades administrativas no contexto do esporte e lazer escolar. O entendimento das orientações pedagógicas e a compreensão das teorias do lazer fornecem uma base sólida para a integração dessas atividades no ambiente educacional.

A habilidade de estabelecer conexões entre a instituição escolar e a comunidade ressalta a relevância do envolvimento social para o avanço de projetos de esporte e lazer. A perspectiva voltada para a melhoria da qualidade de vida por meio dessas atividades, aliada à comunicação eficaz das iniciativas realizadas na escola, enfatiza a abordagem holística e a significância do impacto positivo dessas práticas no contexto escolar. A seguir passo apresentar um panorama mais específico sobre os cursos de tecnologia em lazer.

3.1 O que são cursos de tecnologia no campo do lazer?

O sistema de ensino superior no Brasil engloba três modalidades distintas de graduação: bacharelado, licenciatura e formação tecnológica (superior de tecnologia), conforme estabelecido pela legislação nacional (Santos, 2018). Esta diversidade de modalidades de graduação demonstra a abrangência e a variedade de opções disponíveis no sistema de ensino superior brasileiro.

Partindo da premissa que o Brasil contempla essas três principais modalidades de graduação de nível superior, observo que os cursos de bacharelado se caracterizam por oferecer uma formação abrangente em uma área específica do conhecimento e visam preparar os estudantes para ingressarem no mercado de trabalho de profissional ou para prosseguirem em estudos avançados na mesma área ou em áreas correlatas.

As licenciaturas, por sua vez, caracterizam-se pela formação de profissionais voltados para a atuação no campo da educação formal. Os cursos de licenciatura visam preparar os estudantes para desempenharem a função de professores em diversos níveis de ensino, fornecendo-lhes uma base sólida tanto no conteúdo específico da área de ensino quanto em técnicas pedagógicas.

Por fim, a formação tecnológica, também conhecida como Superior de Tecnologia, direciona-se principalmente para aplicações práticas e aquisição de habilidades específicas necessárias para o mercado de trabalho. Os cursos de formação tecnológica têm como objetivo preparar os estudantes para desempenharem funções técnicas e práticas em diversas áreas profissionais.

A incorporação da formação tecnológica enfatiza a relevância de um ensino superior que não apenas satisfaça a demanda por conhecimento teórico, mas também atenda às exigências práticas e tecnológicas do mercado de trabalho atual. Essa diversidade de opções busca oferecer uma educação mais flexível e adequada às diversas trajetórias e aspirações profissionais dos estudantes.

A legislação educacional brasileira, incluindo a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB nº 9.394/96, atualizada pela Lei nº 11.741/08, juntamente com resoluções, decretos e outros referenciais curriculares pertinentes, regem a Educação Profissional Tecnológica de Graduação no sistema educacional do país. É reconhecido que os cursos de formação profissional e de graduação tecnológica são oferecidos tanto por instituições públicas quanto privadas, que incluem universidades, centros universitários, faculdades e institutos federais.

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFECTs) que são mais comumente conhecidos como Institutos Federais (IFs) no contexto brasileiro, conforme estipulado pela lei nº 11.892 de 2008, os IFs são os principais centros educacionais para o desenvolvimento de educação tecnológica do país, e conseqüentemente, de ofertar cursos de nível superior de tecnologia. Essa legislação define os IFs como instituições de ensino pluricurriculares e multicampi, caracterizadas pela oferta de uma diversidade de cursos em vários níveis educacionais, do ensino médio, ensino superior até a pós-graduação.

O objetivo primordial dos IFs é prover Educação Profissional e Tecnológica em múltiplas modalidades de ensino, integrando conhecimentos técnicos e tecnológicos às suas metodologias pedagógicas. Sob essa ótica, os IFs têm como meta preparar os estudantes para o ingresso no mercado de trabalho, dotando-os de competências práticas e teóricas pertinentes às suas áreas de formação.

Além disso, os IFs também têm como foco primordial promover a justiça social, a equidade e o desenvolvimento sustentável, visando à inclusão social, à busca por soluções técnicas e à geração de novas tecnologias. Estas instituições são responsáveis por atender de forma rápida e eficaz às crescentes demandas por formação profissional, disseminação do conhecimento científico e suporte aos arranjos produtivos locais. Destaco, dentre outros objetivos, a oferta de cursos de licenciatura no nível superior, bem como programas especiais de formação pedagógica, com ênfase na preparação de professores para a educação básica, especialmente nas áreas de ciências e matemática, além da educação profissional.

No Brasil, três Institutos Federais oferecem o Curso Superior de Tecnologia em Gestão Desportiva e de Lazer (GDL), a saber: o Instituto Federal de Educação, Ciência e

Tecnologia do Ceará (IFCE), o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) e o IFRN. Merece destaque a oferta do IFRS, o qual oferece dois níveis do curso em lazer: o Curso Técnico em Lazer, integrado ao ensino médio, autorizado pela Resolução nº 004, de 17 de fevereiro de 2016 e o Curso Superior de Tecnologia em Gestão Desportiva e de Lazer, autorizado pela Resolução CONSUP 013, de 27 de março de 2014.

No que diz respeito ao curso de graduação em GDL no âmbito do IFRS, o PPC de 2014 destaca os princípios fundamentais que orientam a Educação Profissional oferecida pela instituição, conforme consta em seu Projeto Pedagógico Institucional. Estes princípios incluem a valorização da interação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais; a integração com o ensino médio; o respeito aos valores estéticos, políticos e éticos; o desenvolvimento de competências para o trabalho; e a promoção da flexibilidade, interdisciplinaridade e contextualização.

Em consonância com tais princípios e reconhecendo a importância de uma instituição de ensino voltada para o desenvolvimento do indivíduo, o IFRS reconhece que o Curso Superior de Tecnologia em Gestão Desportiva e de Lazer do *campus* Restinga representa uma resposta às necessidades regionais por profissionais capacitados. Estes profissionais devem possuir qualificações tanto técnicas quanto éticas, preparando-os para atuar nos domínios do esporte, cultura, turismo e recreação. Com o intuito de capacitar profissionais aptos a gerenciar, articular e coordenar atividades nos segmentos do esporte, cultura, turismo, lazer e recreação, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão Desportiva e de Lazer delinea objetivos específicos voltados para a formação de um profissional ético e consciente de suas obrigações sociais e cívicas. Estes objetivos englobam:

- Conhecimento das especificidades da gestão de espaços e projetos envolvendo atividades sociais, culturais, turísticas, lúdicas e desportivas, utilizando leis de incentivo e promovendo o desenvolvimento sustentável.
- Elaboração, implementação e gestão de projetos nas áreas de esporte, cultura, turismo e recreação.
- Domínio no uso de mecanismos de elaboração de projetos de gestão nessas áreas.
- Planejamento da captação de recursos para viabilizar projetos de gestão.
- Gerenciamento de planos estratégicos de inserção nas áreas do curso, tanto em instituições públicas quanto em empresas privadas.
- Elaboração e implementação de planos de marketing por meio do uso de estratégias específicas.

- Desenvolvimento da capacidade empreendedora nas áreas de esporte, cultura, turismo e recreação.
- Desenvolvimento de projetos de pesquisa acadêmica relacionados aos temas do curso.
- Promoção de espaços de discussão e práticas em lazer, abordando temas transversais como acessibilidade, grupos vulneráveis, diversidade cultural, gênero, Educação Ambiental, Direitos Humanos, cultura afro-brasileira e indígena.
- Utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação - TICs para aprimorar a atuação profissional do Gestor Desportivo e de Lazer.

O perfil do egresso do curso GDL pelo IFRS aponta que o profissional será capacitado para conceber, planejar, organizar, promover, dirigir, angariar recursos, coordenar, executar e administrar políticas, programas, projetos e eventos nas esferas esportivas e de lazer (PPC, 2016). Adicionalmente, o egresso deverá demonstrar habilidades investigativas, empreendedoras e a capacidade de influenciar positivamente os espaços destinados ao esporte e lazer em uma localidade, desempenhando suas funções tanto em entidades públicas quanto privadas.

Durante o curso, o aluno desenvolverá competências relacionadas ao entendimento das especificidades envolvidas na gestão de espaços e iniciativas ligadas a atividades sociais, culturais, turísticas, recreativas e esportivas, empregando tanto legislações de estímulo quanto conceitos de sustentabilidade. Assim ao concluir a formação, o egresso estará apto a dominar os procedimentos de elaboração de projetos de gestão nas áreas de esporte, cultura, turismo e recreação, bem como a habilidade de planejar estratégias para a obtenção de recursos necessários à realização desses projetos.

O profissional estará habilitado a aplicar técnicas de marketing, demonstrar habilidades empreendedoras, conduzir pesquisas acadêmicas pertinentes à área do curso e utilizar Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) para aprimorar sua prática como Gestor Desportivo e de Lazer. O egresso do IFRS também desenvolverá consciência sobre questões relevantes, como acessibilidade, grupos em situação de vulnerabilidade, diversidade cultural e de gênero, evidenciando uma capacidade investigativa no que concerne à participação das pessoas nas atividades de esporte e lazer.

O curso de GDL, oferecido pelo IFCE, foi estabelecido pela Portaria nº 616, datada de 19 de dezembro de 2007, com uma duração de até três anos e a capacidade de oferecer 30 vagas semestrais a partir de 2016. Essa iniciativa do IFCE/Campus Fortaleza é significativa e oportuna, alinhando-se com a missão institucional de produzir, disseminar e aplicar

conhecimentos tecnológicos e acadêmicos. O propósito dessa empreitada é contribuir para o desenvolvimento socioeconômico em níveis local, regional e nacional, conciliando as demandas da sociedade com as necessidades do setor produtivo. A implementação desse curso torna-se relevante em virtude da crescente necessidade por profissionais capacitados e especializados na gestão e execução de atividades relacionadas ao esporte e lazer, tanto em Fortaleza quanto em todo o território brasileiro, conforme apresentado no Projeto Pedagógico do Curso de 2019.

O curso de GDL oferecido pelo IFCE está integrado ao eixo tecnológico de Turismo, Hospitalidade e Lazer. Seu propósito principal é proporcionar ao estudante as competências e habilidades para sua formação acadêmica e profissional no domínio da gestão desportiva, lazer, cultura e qualidade de vida. Ademais, o curso busca desenvolver a capacidade do aluno de planejar, organizar e coordenar iniciativas voltadas para a gestão esportiva, lazer e promoção da qualidade de vida, bem como desenvolver habilidades para aplicar os conhecimentos adquiridos em ambientes diversos que é uma competência no campo da gestão desportiva e de lazer. Isso envolve a capacidade de atuar em uma variedade de organizações, tanto aquelas diretamente ligadas ao esporte, como clubes sociais e esportivos, quanto em empresas que promovem eventos esportivos e programas de atividades físicas dentro de corporações.

O PPC (2019) em GDL do IFCE destaca a importância da participação do aluno na concepção e execução de programas esportivos em ambientes corporativos, como os grêmios recreativos. Essa abordagem visa promover atividades voltadas para o bem-estar e a qualidade de vida dos colaboradores.

Os objetivos específicos delineados para os alunos do curso de GDL incluem:

administrar em todos os níveis as organizações desportivas e de entretenimento nos aspectos técnicos, políticos e mercadológicos; conhecer e saber aplicar os conceitos e técnicas do marketing esportivo; promover o desenvolvimento e revitalização de estruturas e instalações de esporte e de lazer; atuar na promoção do esporte, lazer e cultura, utilizando modernas técnicas de gestão, tecnologia da informação e estratégia empresarial; desenvolver e analisar projetos de políticas públicas, nas áreas sociais, de esporte, entretenimento e recreação e de qualidade de vida; planejar, organizar, coordenar e executar eventos esportivos, de lazer e qualidade de vida em todos os níveis de estrutura. integrar as atividades do curso com outras áreas e profissões (PPC, 2019, p.10-11).

No entanto espera-se que o profissional graduado pelo IFCE na área de gestão desportiva, lazer, cultura e qualidade de vida demonstre uma série de competências e responsabilidades. A ideia é que esse profissional seja um gestor multifacetado, apto a lidar

com as complexidades da gestão esportiva e cultural, integrando estratégias de marketing, desenvolvimento de infraestrutura e promoção do bem-estar social.

Segundo o PPC de 2019, o perfil profissional dos graduados após a conclusão do curso de GDL do IFCE indica que esses ex-alunos estarão habilitados a:

- Aprimorar a habilidade crítica e reflexiva em relação ao cenário esportivo e de lazer;
- Inovar na criação e desenvolvimento de produtos e serviços na área de gestão esportiva e de lazer, embasado em estudos e análises de mercado;
- Conduzir pesquisas, estudos, análises, interpretações, planejamento, implantação, coordenação e controle de trabalhos relacionados às atividades de esporte e lazer;
- Iniciar e/ou gerenciar empresas voltadas para o segmento esportivo e de entretenimento;
- Efetuar a operacionalização da gestão de tarefas nas áreas de esporte e lazer;
- Captar recursos, planejar e organizar eventos, além de coordenar colaboradores, no âmbito do esporte e do lazer.

De acordo com o perfil dos egressos, são destacadas habilidades pessoais e características desejáveis para profissionais no âmbito da gestão desportiva e de lazer. Tais habilidades incluem: habilidade nas relações interpessoais; dinamismo, iniciativa e flexibilidade para ações; capacidade para inovar; articulação; espírito de dedicação e cooperação; cultura geral; comprometimento com a responsabilidade social; liderança; criatividade; atualização permanente dos conhecimentos na área e sobre as mudanças globais; comunicação em língua estrangeira; mobilidade, polivalência; empreendedorismo e visão. Essas características compõem um perfil abrangente e desejável para profissionais na área da gestão do esporte e do lazer, refletindo a complexidade e dinamismo do campo do lazer.

Por sua vez o curso de GDL do IFRN tem como objetivo geral, capacitar o gestor de lazer para planejar e administrar políticas, programas e iniciativas de esporte e lazer com excelência técnica e responsabilidade ética, comprometido com a transformação da realidade, visando a promoção da igualdade e da justiça social.

Os objetivos específicos do curso de GDL do IFRN incluem:

- 1 Conceber, implementar e avaliar projetos de lazer por meio de parcerias, convênios e pesquisas na área, visando atender aos diversos segmentos da sociedade;

- 2 Fomentar o pensamento científico a partir de uma compreensão abrangente das ciências, para a produção e aplicação do conhecimento no campo do esporte e do lazer;
- 3 Proporcionar uma formação sólida que permita ao profissional realizar reflexões teóricas e práticas sobre o fenômeno do esporte e do lazer;
- 4 Facilitar a compreensão dos princípios e da organização das atividades empresariais no âmbito do lazer e do esporte;
- 5 Desenvolver projetos empreendedores focados na criação de empresas promotoras de atividades de lazer e eventos esportivos.

Os objetivos do curso de GDL do IFRN refletem uma abordagem abrangente e estratégica para a formação de profissionais na área do lazer e do esporte, contemplando múltiplos aspectos essenciais para o desenvolvimento de competências e habilidades.

Esses objetivos destaca a importância da atuação integrada e colaborativa, incentivando a criação de iniciativas que atendam às necessidades variadas da sociedade. A promoção do pensamento científico e para a evolução da área, garantindo que os profissionais sejam capazes de produzir conhecimento relevante e aplicá-lo de forma crítica e inovadora. A formação integral do profissional é enfatizada, englobando tanto aspectos teóricos quanto práticos. Como também, a importância do entendimento dos aspectos empresariais e organizacionais, preparando o profissional para atuar em um mercado competitivo. O empreendedorismo é outro aspecto abordado nos objetivos do curso de GDL do IFRN, no qual, pretende estabelecer uma diversificação do mercado de lazer e esportes.

Esses objetivos combinados e bem desenvolvidos podem proporcionar uma formação, capaz de preparar profissionais para enfrentar os desafios do mercado e contribuir para a sociedade, tanto em termos de inclusão social quanto de desenvolvimento econômico.

Nesse contexto, considerando a formação em GDL e com base nos objetivos delineados pelo PPC, destaco os objetivos 2 e 3: "Fomentar o pensamento científico a partir de uma compreensão abrangente das ciências, para a produção e aplicação do conhecimento no campo do esporte e do lazer" e "Proporcionar uma formação sólida que permita ao profissional realizar reflexões teóricas e práticas sobre o fenômeno do esporte e do lazer". Esses objetivos ressaltam a importância de uma formação que, além de capacitar gestores para o mercado de trabalho, prepare egressos para desenvolver um pensamento crítico e científico sobre o fenômeno do lazer e do esporte.

Esses objetivos (2 e 3) conduzem à compreensão de uma formação que transcende os

limites da academia. Nesse sentido, o curso de GDL, conforme expresso em seu Projeto Pedagógico de Curso (PPC), já aponta indícios de uma formação continuada para seus egressos, fundamentada no pensamento crítico-reflexivo e em uma produção teórica e prática nos campos do lazer e do esporte. Nesse mesmo contexto, e buscando aprofundar a discussão sobre a formação continuada oferecida pelo curso de GDL, o tópico a seguir apresenta o curso e suas especificidades em relação à formação continuada.

3.2 O curso de lazer no IFRN e a relação com a Formação Continuada

No contexto do estado do Rio Grande do Norte, a oferta do curso em GDL, na modalidade presencial, está intrinsecamente relacionada ao fenômeno da ocupação do tempo livre, conforme o PPC de 2012, há uma correlação direta entre a oferta do curso de GDL e o fenômeno da ocupação do tempo livre no estado do Rio Grande do Norte. Este documento ressalta a relevância do esporte e do lazer como fenômenos expressivos e economicamente viáveis na contemporaneidade, desempenhando um papel significativo no impulso econômico regional. Além disso, sublinha a necessidade de reavaliar a organização da produção e as modalidades de trabalho, implicando uma revisão, reinvenção e criação de novas oportunidades para desfrutar do tempo disponível, isento de obrigações. Destaco, assim, a importância do curso na formação de profissionais capacitados para lidar com esses aspectos da sociedade contemporânea.

Considerando este interesse, optei por aprofundar meu conhecimento sobre o IFRN, mais especificamente sobre o *campi*¹⁷ Natal – Centro-Histórico. Identifiquei que as atividades acadêmicas nessa instituição, no Curso Superior em Tecnologia em Gestão Desportiva e de Lazer, tiveram início em 2012, com a admissão da primeira turma. Essa iniciativa foi fundamentada no curso de tecnologia em Lazer e Qualidade de Vida, anteriormente oferecido no campus Natal – Central e foi regularizada após a publicação, pelo Ministério da Educação, do Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia, em 2006.

Outro aspecto relevante a ser enfatizado são as experiências profissionais, que englobam todo o aprendizado adquirido no desempenho da atividade laboral, tanto por meio

¹⁷ De acordo com Ministério de Educação (2015) O termo *campi* trata-se de apresentar teor da consulta formulada à Academia Brasileira de Letras (ABL) acerca do emprego dos vocábulos *campus*, *campi* x *câmpus* para designação de unidades que compõem as Instituições de Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPC). Disponível em: <

de oportunidades educacionais formais, como cursos ou treinamentos, quanto por meio de experiências não formais. Aprendizado prático e enfrentamento dos desafios cotidianos representam uma parte integral e essencial da formação continuada no curso de Gestão Desportiva e de Lazer. É relevante ressaltar que o PPC de GDL enfatiza que a formação continuada não suplanta a formação inicial, mas sim a complementa e amplia e seu propósito é aprofundar o conhecimento, desenvolver novas habilidades e ajustar-se às transformações no âmbito profissional.

Neste sentido o estudo conduzido por Souza (2018) ressalta a importância da formação continuada como um processo fundamental para manter os profissionais atualizados e habilitados ao longo de suas trajetórias profissionais. Tal destaque é particularmente significativo em um contexto de constante evolução, no qual a aprendizagem contínua e a atualização são imperativas para o êxito profissional. Além disso, destacou a necessidade de os profissionais de GDL estarem preparados para enfrentar os desafios de um mundo dinâmico, no qual a busca incessante por conhecimento e habilidades é essencial para se adaptar e prosperar no ambiente profissional em constante evolução no campo do lazer.

Por outro lado, a pesquisa conduzida por Paulo (2019) identifica uma resistência por parte do mercado de trabalho em relação à integração de egressos do curso de Gestão Desportiva e de Lazer, devido ao desconhecimento sobre a formação específica desses profissionais. Tal desconhecimento muitas vezes leva os empregadores a optarem por contratar outros profissionais, resultando no fechamento de oportunidades de atuação nesse campo profissional. Essa situação é agravada pela limitação na formação acadêmica dos gestores, conforme apontado pela autora, evidenciando a necessidade de refletir sobre a importância da formação continuada para superar essas barreiras e promover uma maior valorização e reconhecimento da profissão de gestor desportivo e de lazer.

Paulo (2019) ainda reforça como um desafio significativo enfrentado pelos egressos na área de gestão desportiva e de lazer a resistência do mercado de trabalho em integrá-los. Segundo a autora, essa resistência é em grande parte atribuída ao desconhecimento sobre a formação específica de gestores desportivos e de lazer. Conseqüentemente, esses profissionais muitas vezes são preteridos em favor de outros cujas qualificações são mais reconhecidas ou compreendidas pelo mercado, destacando assim a necessidade de maior divulgação e valorização da formação nesse campo profissional.

Ademais, a autora salienta que os gestores frequentemente enfrentam limitações relacionadas à sua formação acadêmica, o que realça a relevância da reflexão sobre a formação continuada. Tal constatação sugere que, para superar as barreiras no mercado de

trabalho, não apenas é crucial promover e difundir a formação em gestão desportiva e de lazer, mas também é imperativo enfatizar a necessidade de os profissionais buscarem oportunidades de aprendizado contínuo para aprimorar suas competências e conhecimentos.

Outro aspecto a ser destacado por Paulo (2019) é busca por oportunidades de atuação profissional e constatou que a Gestão Desportiva e de Lazer representa um segmento em ascensão, embora ainda não seja plenamente reconhecido em nossa sociedade. Por conseguinte, a autora aponta que os estudantes matriculados no curso de GDL demonstram preocupação com as perspectivas de carreira nesse domínio. Assim, Paulo (2019) ressalta a importância de abordar os desafios associados ao reconhecimento no mercado de trabalho, sugerindo a formação continuada como uma estratégia para ultrapassar essas barreiras e fortalecer a presença desses profissionais no cenário profissional.

Conforme apontado pela pesquisa de Silva (2023), o IFRN, o IFRS e o IFCE são exemplos de instituições que disponibilizam os resultados de pesquisas aos seus ex-alunos por meio de seus sites institucionais. Por exemplo, o relatório de acompanhamento de egressos de 2018 do IFRN apresenta informações sobre a satisfação em relação à formação recebida, a avaliação dos *campis*, a continuidade dos estudos e o perfil de inserção no mercado de trabalho, ou a decisão de não ingressar nele (IFRN, 2018).

Silva (2023) ressalta que a prática adotada por algumas instituições de compartilhar os resultados de pesquisas realizadas com seus ex-alunos e destaca a transparência e o compromisso dessas instituições com a prestação de contas e o constante aprimoramento de seus programas educacionais. A referência ao relatório do IFRN exemplifica como tais informações abordam aspectos como a satisfação em relação à formação, a avaliação dos *campi*, a continuidade dos estudos e a trajetória profissional dos egressos. Essa abordagem contribui para uma compreensão mais ampla do impacto e da eficácia das instituições na formação de profissionais e na sua integração ao mercado de trabalho.

Ainda sobre o curso de GDL do IFRN, a instituição incentiva a prática de incluir ex-alunos em eventos institucionais, tais como aberturas solenes, palestras, congressos e semanas acadêmicas, bem como incentivá-los a se envolver voluntariamente em projetos de pesquisa e extensão. O objetivo é fomentar a formação continuada dos egressos e fortalecer os vínculos com a instituição e algumas diretrizes destacam o acesso concedido aos ex-alunos a recursos físicos, como bibliotecas, além de oferecerem apoio institucional e a possibilidade de orientação por parte dos docentes. De modo geral, as atividades de pesquisa e extensão são supervisionadas por um membro do corpo docente, garantindo sua qualidade e alinhamento aos objetivos institucionais (Silva, 2023).

Um aspecto relevante abordado pela autora é a diversidade de práticas adotadas pelas instituições de ensino visando manter o vínculo com seus ex-alunos, fomentar a formação contínua e engajá-los em atividades acadêmicas após a conclusão de seus cursos. Ela ressalta a importância de estimular a participação dos egressos em eventos acadêmicos como palestras, congressos, semanas acadêmicas, bem como em projetos de pesquisa e extensão, além de destacar o papel fundamental de orientação e apoio proporcionado pelas instituições nesse contexto.

Após a apresentação neste capítulo, de informações sobre a criação do curso de Gestão Desportiva e de Lazer (GDL) e suas especificidades no Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN), o capítulo 4 será dedicado à análise da trajetória dos egressos desse curso. Serão considerados aspectos como indicadores sociodemográficos, características da formação recebida, a inserção e atuação profissional dos egressos, bem como suas perspectivas sobre a formação continuada. Nesse sentido, o capítulo 4 delineará um breve perfil dos egressos, além de apresentar dados relevantes sobre a formação oferecida pelo curso de GDL, o mercado de trabalho e a atuação profissional dos mesmos.

4 TRAJETÓRIA DOS EGRESSOS DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DESPORTIVA E DE LAZER NO IFRN

Neste capítulo são discutidos os resultados obtidos nos questionários respondidos por egressos do curso de GDL do IFRN. Para isso, os dados foram organizados em quatro seções distintas: na primeira, são expostas as características sociodemográficas dos egressos e suas trajetórias formativas; na segunda seção, são apresentados os dados referentes à atuação profissional dos egressos, distinguindo aqueles que atuam no campo do lazer daqueles que direcionaram suas carreiras para outras áreas; na terceira seção, são analisadas as perspectivas dos egressos sobre formação continuada, incluindo sua compreensão, participação e avaliação dessas atividades.

No quarto momento, são apresentadas as análises resultantes da combinação dos dados obtidos nos três momentos anteriores (1, 2 e 3). Isso permitiu obter informações relevantes sobre os aspectos dos marcadores que indicam os desafios e as oportunidades para a formação continuada dos egressos. Por meio dessa análise comparativa, estabeleci um diálogo com o referencial teórico que embasa este estudo e utilizei da bibliografia pertinente examinada, bem como busquei analisar as perspectivas de formação continuada dos egressos com base em suas trajetórias profissionais.

Os dados obtidos por meio do questionário o qual proporcionaram acesso às informações dos ex-alunos do curso de GDL, abrangendo aspectos sociodemográficos, experiências formativas durante a graduação, inserção no mercado de trabalho pós-diplomação, atividades de pesquisa após a conclusão do curso e participação em programas de formação continuada. Esses dados permitiram compreender a relação entre a formação continuada e o contexto profissional dos ex-alunos dos cursos de GDL oferecidos pelo IFRN. A análise foi realizada com base nas respostas de 31 egressos que participaram da pesquisa.

4.1 Indicadores sociodemográficos dos egressos de GDL

Nesta seção do capítulo, são expostas as características sociodemográficas mais relevantes dos egressos do curso de GDL. São abordados aspectos como faixa etária, raça/cor, gênero, naturalidade, local de residência, além de serem apresentados os diferentes percursos formativos pelos quais os egressos em GDL passaram durante sua formação acadêmica.

Os dados apresentados na tabela 2 revelam a distribuição da faixa etária dos egressos do curso de GDL que responderam o questionário. A idade média dos participantes do estudo

é de 40 anos, variando entre 26 e 60 anos. As faixas etárias que receberam o maior número de respostas foram "26 a 30 anos" e "31 a 35 anos", cada uma com 7 egressos (23% cada). Isso indica que a maioria dos egressos de GDL está concentrada nas faixas etárias de 26 a 35 anos, compondo 46% do total. No entanto, é importante destacar que a faixa etária de 46 a 50 anos também apresentou uma proporção significativa de 6 egressos (19%).

Tabela 2: Faixa Etária dos Egressos de GDL do IFRN

Faixa Etária			
Descrição	Idade	Frequência (F)	Percentual (%)
Idade dos egressos de GDL	26 a 30 anos	7	23%
	31 a 35 anos	7	23%
	36 a 40 anos	2	6%
	41 a 45 anos	4	13%
	46 a 50 anos	6	19%
	51 a 55 anos	3	10%
	56 a 60 anos	2	6%
Total	**	31	100%

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa, 2024.

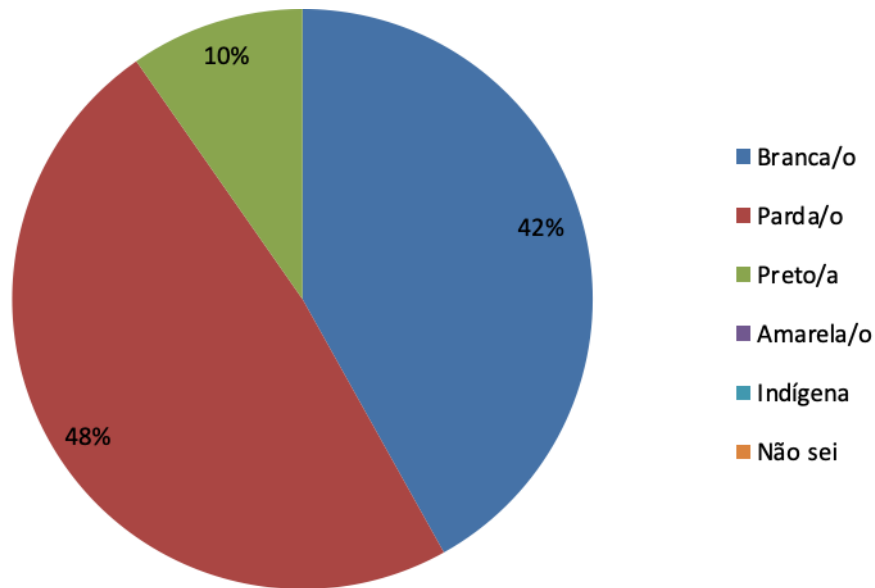
Resultados similares foram constatados por Furtado (2021), cujo estudo evidenciou que 67% dos ex-alunos do curso de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer – PPGIEL, em nível de mestrado, da Universidade Federal de Minas Gerais, se situam na faixa etária compreendida entre 30 e 44 anos, conforme dados dos egressos participantes da pesquisa. Da mesma maneira, Santos (2018) constatou que a média de idade dos egressos do curso de Graduação em Lazer e Turismo da Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo (EACH/USP) situava-se na faixa etária entre 25 e 29 anos. Destaco também a pesquisa de Silva (2023), que revelou que a idade média dos graduados no IFCE entre os anos de 2008 e 2020 foi de 26 anos e um mês.

Com base nesses dados, observa-se uma predominância na faixa etária de 26 a 35 anos entre os formandos dos cursos de GDL. Essa concentração etária pode sugerir que esse grupo possui um interesse específico pela área, configurando-se, portanto, como um público-alvo relevante para a formação em Lazer. Tal perfil etário também pode refletir características próprias da demanda por qualificação profissional e especialização.

No que diz respeito à autodeclaração étnico-racial dos egressos de GDL, constatei que 15 egressos (48,4%) se identificaram como pardos, enquanto 13 egressos (41,9%) se declararam de cor branca e 3 egressos (9,7%) se autodeclararam da cor preta. A

predominância de egressos pardos no curso de Gestão Desportiva e de Lazer é mais significativa em comparação com outros grupos étnico-raciais individualmente. Quando analisamos o conjunto da população negra (pretos e pardos), observamos que estes representam 18 egressos (58,1%) do total, evidenciando a presença majoritária deste grupo no curso.

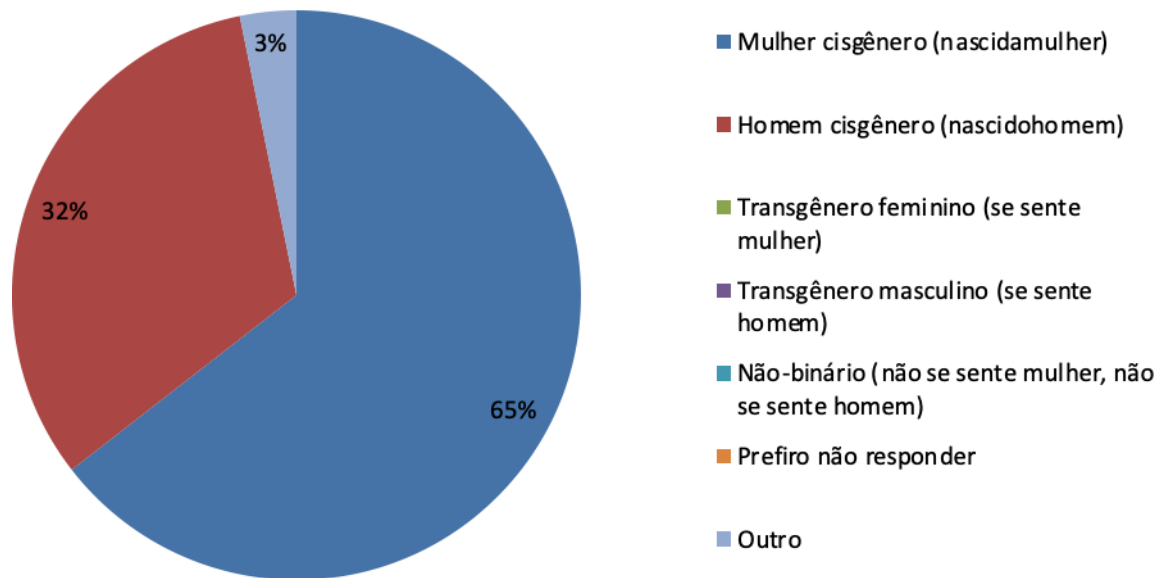
Gráfico 1: Perfil de Raça/Cor dos Egressos de GDL



Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa, 2024.

As análises dos dados relativos à dimensão étnico-racial, em particular o registro de autodeclaração de raça/cor, refletem a realidade populacional brasileira. Conforme dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2022, evidencia-se que aproximadamente 92,1 milhões de indivíduos, correspondendo a 45,3% da população nacional, se autodeclararam como pardos. Em contrapartida, a parcela da população que se autoidentifica como branca totaliza 88,2 milhões de pessoas, o que representa 43,5% do total populacional do país.

Em relação ao aspecto de gênero dos indivíduos que concluíram o curso GDL, observei uma predominância da representação feminina. Os dados revelam que 21 egressos (67,7%) pertencem ao gênero feminino, enquanto 10 egressos (32,3%) são do gênero masculino cisgênero. É importante notar que todos os egressos do gênero masculino identificam-se como cisgênero, em contraste com 20 egressas (64,5% do total) que são mulheres cisgênero e 1 egressa (3,2% do total) que não se identifica como cisgênero. Esses números indicam uma sub-representação de indivíduos fora do espectro cisgênero no contexto do curso investigado (GDL).

Gráfico 2: Gênero Egressos de GDL

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa 2024.

No estudo de acompanhamento dos Pós-graduados do curso de Especialização em GPPELE, observou-se uma distribuição equitativa entre os gêneros nas últimas turmas. No entanto, durante o ano de 2017, verificou-se uma adesão superior de mulheres em relação aos homens, com um total de 24 mulheres matriculadas em comparação com 17 homens (Pereira e Moraes, 2020). Esses dados indicam uma preferência maior pelo gênero feminino na busca por programas de formação inicial e continuada, possivelmente devido à maioria feminina na população em geral.

De acordo com os dados demográficos baseados nos resultados do Censo de 2022, a população brasileira apresenta uma maioria feminina, com 51,5% dos habitantes sendo mulheres, em comparação com 48,5% de homens. Essa disparidade resulta em um excedente de aproximadamente 6,0 milhões de mulheres em relação aos homens no país (IBGE, 2022).

Outro ponto que destaco nesta pesquisa são os locais de residência dos egressos do curso de GDL, fornecendo dados da naturalidade dos graduados principalmente no estado onde concluíram sua formação inicial. Essa análise possibilita compreender se os egressos optam por permanecer na região onde realizaram seus estudos ou se buscam oportunidades em outras localidades após a formação. Assim, para exemplificar esse aspecto por meio dos dados relacionados à naturalidade dos egressos, evidenciando a conexão entre o local de origem dos estudantes e o local onde estabelecem residência após a conclusão do curso.

Quadro 3: Locais onde os egressos de GDL nasceram e residem

CARACTERIZAÇÃO	NASCIMENTO	%	RESIDEM	%
País	Brasil, 31	100%	Brasil, 31	100 %
Estado	Rio Grande do Norte, 24,	77,4%	Rio Grande do Norte, 28	90,3%
	Goiás, 2	6,45%		
	Rio de Janeiro,1	3,22%		
	Amazonas1	3,22%		
	Pernambuco 1	3,22%		
Municípios	Natal, 18	58,1%	Natal, 18	58,1%
	Duque de Caxias, 1	3,22%	São Gonçalo do Amarante, 4	12,9%
	Assu, 1	3,22%	Parnamirim, 3	9,7%
	Santa Helena, 2	6,45	São Paulo do Potengi, 1	3,2%
	Mossoró, 1	3,22%	Extremoz, 1	3,2%
	Manaus, 1	3,22%	Monte Alegre, 1	3,2%
	Parelhas, 1	3,22%	Outros estados, 3	9,7%
	Angicos, 1	3,22%		
	Parnamirim, 1	3,22%		
	Ceará Mirim, 1	3,22%		
Recife, 1	3,22%			

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa, 2024.

Legenda: ** não possui valores.

Os dados do quadro 3 fornecem informações sobre a naturalidade dos graduados do curso de GDL, evidenciando uma concentração significativa de egressos nascidos em Natal, no estado do Rio Grande do Norte, representando 18 egressos (58,1%) do total. Quando consideramos todo o estado do Rio Grande do Norte, observamos que 24 egressos (77,4%) são nascidos no estado. Além disso, o quadro indica que uma parcela dos egressos é proveniente de outras regiões do país, como a Região Norte com 1 egresso (3,2%) do Amazonas, Centro-Oeste com 2 egressos (6,5%) de Goiás, Sudeste com 1 egresso (3,2%) do Rio de Janeiro e 1 egresso (3,2%) de Pernambuco. Essa distribuição geográfica dos egressos sugere uma predominância de estudantes locais no curso, com uma presença significativa de representantes de outras regiões do Brasil, ampliando a diversidade geográfica e cultural entre os graduados.

A partir do panorama da localização atual dos egressos do curso de GDL, observo que a maioria reside no estado do Rio Grande do Norte, representando 28 egressos (90,3%) do total. Dentro do estado, uma proporção significativa dos egressos está concentrada na capital, Natal, com 18 egressos (58,1%), ou na sua região metropolitana e na região agreste do estado. Além disso, observei que uma parcela dos egressos está distribuída em outros municípios do estado, como São Gonçalo do Amarante com 4 egressos (12,9%) e Parnamirim com 3

egressos (9,7%) (região metropolitana). Os demais municípios, como São Paulo do Potengi, Monte Alegre (região Agreste) e Extremoz, abrigam 1 egresso (3,2%) cada dos egressos restantes. Três egressos (9,7%) residem atualmente em outros estados. Essa distribuição geográfica demonstra uma tendência dos graduados em permanecerem na região onde realizaram seus estudos, principalmente no estado do Rio Grande do Norte, com uma concentração expressiva na capital e nas áreas adjacentes da região metropolitana.

No que tange à análise da variável renda, foi observado que os egressos apresentam uma amplitude considerável de rendimentos, abrangendo faixas que variam de menos de um salário mínimo até o intervalo de 8 a 10 salários mínimos vigentes à época da realização da pesquisa, conforme evidenciado pelos dados apresentados na tabela 3.

Tabela 3: Faixa Salarial Mensal Familiar e *Per Capita*¹⁸ dos Egressos

Descrição	Faixa Salarial Mensal Familiar		Faixa salarial <i>Per Capita</i>		
	Renda	Frequência (F)	Percentual (%)	Frequência (F)	Percentual (%)
Média salarial bruta e <i>Per Capita</i> dos Egressos de GDL	Menos que 1 salário mínimo (1.320)	7	22,6%	7	22,6%
	1 salário mínimo (1.320)	8	25,8%	8	25,8%
	De 2 a 4 salários mínimos (De R\$ 2.640 a 5.280)	12	38,7%	11	35,5%
	De 4 a 6 salários mínimos (De R\$ 5.280 a R\$ 7.920)	3	9,7%	3	9,7%
	De 6 a 8 salários mínimos (De R\$ 7.920 a R\$ 10.560)	1	3,2%	1	3,2%
	De 8 a 10 salários mínimos (De R\$ 10.560 a R\$ 13.200)	**	**	1	3,2%
	De 10 a 15 salários mínimos (De R\$ 13.200 a R\$ 19.800)	**	**	**	**
	De 15 a 20 salários mínimos (De R\$ 19.800 a R\$ 26.400)	**	**	**	**
	Acima de 20 salários mínimos (Acima de R\$ 26.400)	**	**	**	**

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa 2024.

Legenda: ** não possui valores.

¹⁸ Segundo o site do Serasa a renda per capita familiar significa renda por pessoa da família. É como se todos os moradores de uma mesma casa somassem todos os salários e rendimentos que recebem e dividissem pelo número de pessoas da casa. O resultado disso é a renda per capita familiar. SERASA. O que é renda per capita familiar. 2023. Disponível em: <https://www.serasa.com.br/blog/renda-per-capita-familiar/>. Acesso em: 06 Abr 2024.

A opção de renda mensal bruta que recebeu a maior proporção de respostas entre os egressos, registrando 12 egressos (38,7%), correspondeu ao intervalo de 2 a 4 salários mínimos mensais, que varia de R\$ 2.640 a R\$ 5.280. Observei que entre os salários mais altos encontra-se 1 egresso (3,2%), que informou receber entre 6 e 8 salários mínimos por mês, o que equivale a uma faixa salarial de R\$ 7.920 a R\$ 10.560. Notavelmente, houve uma proporção significativa de egressos com renda inferior a 1 salário mínimo - 7 egressos (22,6%) - durante o período de coleta de dados, assim como 8 egressos (25,8%) reportaram receber exatamente 1 salário mínimo (R\$ 1.320).

A partir da análise da tabela 3, em que se evidencia o perfil de renda dos egressos do curso de GDL, notei a predominância da faixa de um salário mínimo, equivalente a R\$ 1.320. Essa constatação revela uma convergência com os dados do censo demográfico do IBGE referentes ao ano de 2022, os quais indicam que o estado do Rio Grande do Norte possui uma média salarial de R\$ 1.373. A similaridade entre o perfil de renda dos egressos e a média salarial da população do estado sugere uma coerência socioeconômica entre os egressos em GDL e a população do estado em que estão inseridos.

Ao realizar uma análise comparativa da renda salarial mensal e per capita dos egressos do curso de GDL, notei uma convergência entre ambas as categorias. Tal constatação sugere que há uma predominância dos egressos como o principal provedor de renda dentro de seus respectivos núcleos familiares. Entretanto, destaco uma diferença na faixa de renda de 2 a 4 salários mínimos (equivalente a R\$ 2.640 a R\$ 5.280), que representa 38,7% (12 egressos) da renda familiar e 35,5% (11 egressos) da renda per capita. Essa diferença de um egresso ocorre porque na renda per capita há um egresso na faixa de 8 a 10 salários mínimos (R\$ 10.560 a R\$ 13.200), que não aparece na renda familiar, indicando uma situação específica de composição familiar.

Neste sentido, o estudo de Furtado e Isayama (2019) aponta que há baixa remuneração dos egressos em Educação Física, dos quais 42% estão insatisfeitos com os seus salários e 11% estão muito insatisfeitos, enquanto 39,5% se sentem satisfeitos com a remuneração recebida. Ou seja, 53% dos egressos não estão satisfeitos com o valor recebido pelo seu trabalho, demonstrando que a questão salarial é um fator negativo.

No tocante ao estado civil dos egressos participantes da pesquisa, identifiquei cinco perfis distintos: Casado(a), Solteiro(a), União estável, Divorciado(a), Separado(a). Observei que 12 egressos (38,7%) estão casados, enquanto igual proporção de 12 egressos (38,7%) está solteira. A união estável corresponde a 4 egressos (12,9%) dos casos, seguido de 2 egressos

(6,5%) separados e 1 egresso (3,2%) divorciado. Dessa forma, constatei que 16 egressos (51,6%) mantêm um relacionamento com seus parceiros(as), enquanto os demais 15 egressos (48,4%) não convivem com companheiros(as), somando-se os percentuais dos perfis de solteiros(as), divorciados(as) e separados(as). Assim, a maioria dos egressos encontra-se em algum tipo de relacionamento.

As características sociodemográficas dos graduados no curso de GDL revelam uma predominância de egressos concentrados na faixa etária entre 26 e 35 anos, do gênero feminino cisgênero, majoritariamente pertencentes aos grupos étnico-raciais preto e pardo, e a maioria - 16 egressos (51,6%) - encontra-se envolvida em algum tipo de relacionamento. Ademais, os graduados em GDL são nascidos no estado do Rio Grande do Norte e permanecem residindo no mesmo estado de origem.

As informações sociodemográficas fornecidas proporcionam uma base para avançar na pesquisa sobre os processos formativos dos egressos no curso de GDL. Ao compreender as características demográficas dos egressos, como idade, gênero, etnia, estado civil e local de residência, torna-se possível analisar como esses fatores podem influenciar o percurso educacional e profissional dos egressos. Por exemplo, pode-se investigar como essas variáveis sociodemográficas impactam nas escolhas acadêmicas e nas oportunidades de inserção no mercado de trabalho após a conclusão do curso. Portanto, o entendimento dessas informações é essencial para uma análise abrangente sobre os processos formativos dos egressos em GDL, permitindo uma contextualização das trajetórias acadêmicas, de formação continuada e profissionais desses egressos.

4.2 Características da formação acadêmica de GDL

Referente aos processos formativos dos egressos do curso de GDL, os dados revelaram que a maioria dos graduados – 23 egressos (74%) – finalizaram o curso dentro do tempo previsto¹⁹, conforme estabelecido pela duração padrão do curso. Por outro lado, aproximadamente 8 egressos (26%) dos egressos necessitaram de um período adicional, em média 1 ano e 6 meses a mais para concluir a sua formação. Esses dados indicam uma variação no tempo de conclusão do curso entre os egressos, possivelmente influenciada por fatores individuais, institucionais ou contextuais. Essa compreensão dos padrões de conclusão do curso é importante para uma análise dos processos educacionais e pode fornecer

¹⁹ PPC (2012) a matriz curricular do curso está organizada em regime de crédito por disciplina, com período semestral, com 1.650 horas destinadas às disciplinas que compõem os núcleos politécnicos, 304 horas destinadas aos seminários curriculares e 540 horas destinadas à prática profissional, totalizando a carga horária de 2.494 horas. Organizada em 6 semestres (3 anos).

informações para o aprimoramento do currículo, da gestão acadêmica e do suporte aos estudantes ao longo de sua formação. E ainda, para pensar nas escolhas dos egressos quanto a processos de formação continuada.

De acordo com os resultados da pesquisa conduzida por Pereira e Morais (2020), aproximadamente 18% dos egressos do curso de Pós-graduação GPPELE, oferecido pelo IFRN, possuíam formação inicial no curso de GDL. Essa proporção corresponde aproximadamente a um terço dos egressos dos três primeiros anos do curso (2015, 2016 e 2017) em GPPELE. Essa constatação sugere uma relação entre os cursos de graduação e pós-graduação no contexto do IFRN, indicando que uma parcela considerável dos egressos do GDL opta por dar continuidade aos seus estudos em áreas relacionadas ao esporte e lazer, como evidenciado pela escolha do curso de GPPELE para a pós-graduação. Essa interconexão entre os programas educacionais dentro da mesma instituição pode ter implicações importantes para a articulação curricular e para o desenvolvimento de trajetórias acadêmicas e profissionais mais integradas e coerentes para os estudantes.

No mesmo contexto, observei um interesse por parte dos egressos do curso de GDL em buscar a especialização em GPPELE, uma vez que aproximadamente 14 egressos (45,2%) dos ex-alunos do GDL optaram por cursar essa especialização em algum momento após a conclusão do curso. Tal constatação sugere uma demanda por parte dos egressos do GDL em aprofundar seus conhecimentos e habilidades em áreas específicas relacionadas à gestão de programas e projetos esportivos e de lazer nas escolas.

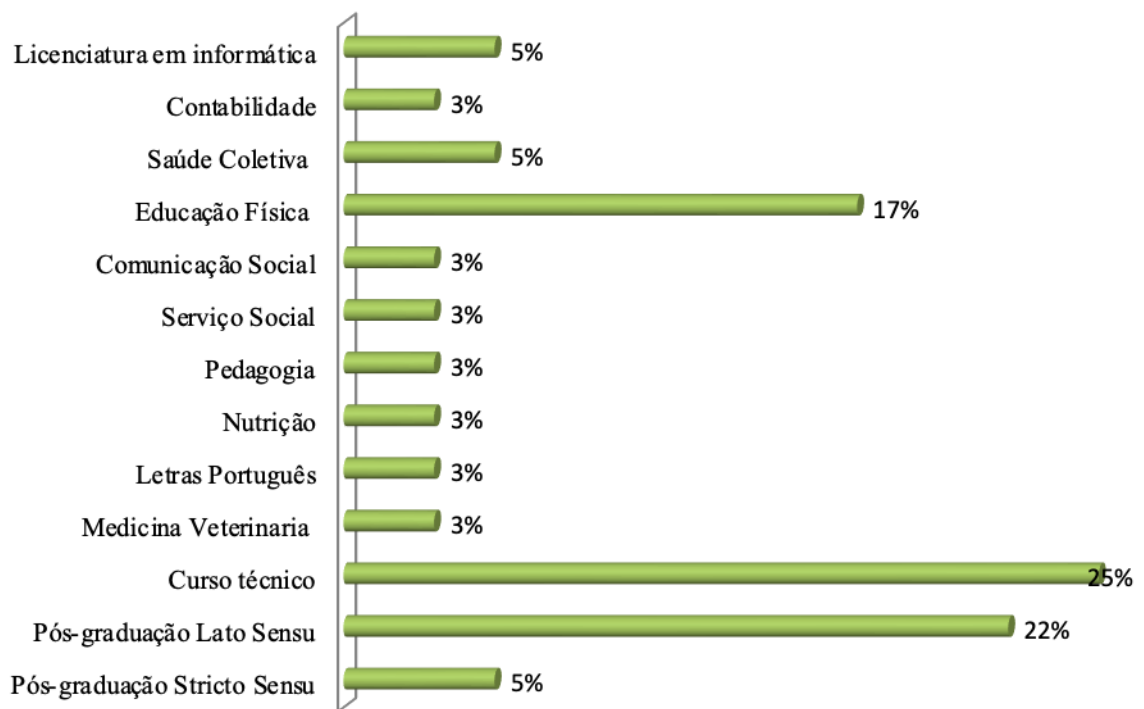
Esse interesse evidencia a relevância percebida pelos profissionais formados em GDL na ampliação de sua formação acadêmica em áreas correlatas, o que pode estar relacionado às demandas do mercado de trabalho ou ao desejo de aprimoramento profissional em contextos específicos do setor esportivo e de lazer. Tal interesse também sugere uma articulação entre os cursos de graduação e pós-graduação, proporcionando aos egressos oportunidades para desenvolver trajetórias educacionais alinhadas com suas aspirações profissionais.

Um dos dados importantes desta pesquisa é o interesse manifestado pelos ex-alunos em cursar outra graduação após a conclusão do curso de GDL. Esse interesse evidencia uma dinâmica de continuidade nos estudos e no desenvolvimento acadêmico dos egressos do GDL, sugerindo uma disposição para expandir seus conhecimentos e habilidades em outras áreas de interesse, além daquelas abrangidas pelo curso de graduação inicial. Tal achado aponta para a importância da GDL como um ponto de partida para os estudantes explorarem diversas áreas do conhecimento e possivelmente identificarem novos campos de interesse e oportunidades profissionais.

Além disso, evidencia por parte dos egressos a busca por aprimoramento pessoal e profissional ao longo da vida. Esse interesse em cursar outra graduação após a conclusão da GDL pode ser interpretado também como uma manifestação de compromisso dos egressos com seu desenvolvimento pessoal e profissional a longo prazo.

Por outro lado, esses dados podem demonstrar a necessidade de cursar outra graduação para a entrada no mercado de trabalho, tendo em vista as possíveis dificuldades que o campo do lazer pode apresentar no que se refere à oferta de vagas para profissionais formados em cursos específicos.

Gráfico 3: Relação dos Cursos de Graduação e Formação Continuada Pós Conclusão em GDL



Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa, 2024.

s dados referentes à modalidade dos cursos de graduação e de formação continuada, realizados pelos egressos, oferecem informações interessantes. Uma parcela de 8 egressos (25%) dos ex-alunos de GDL optou por cursar cursos técnicos subsequentes, o que é um dado relevante. Chama atenção o fato de que alguns desses egressos cursaram simultaneamente cursos de especialização em níveis *lato* e *stricto sensu*, sugerindo um interesse em aprimoramento profissional e acadêmico em ambas as áreas. Além disso, observo que, em relação aos cursos de especialização *lato sensu*, a procura é significativa, sendo o segundo maior interesse com 7 egressos (22%) dos ex-alunos em GDL.

Neste sentido, Gomes (2019 p.139) informa que

perguntados sobre a pretensão de continuar a sua formação na área por meio da realização de cursos *lato e/ou stricto sensu* e, ainda, a intenção de outros que, ainda que não tenham iniciado, possuem interesse de organizar-se para realizar uma pós-graduação, 45% responderam sim, têm interesse em cursar uma especialização; 35% afirmaram que não realizou mas tem interesse; seguido de 15% que revelaram ter interesse em cursar o mestrado.

Gomes (2019) destaca em sua pesquisa um interesse em continuar a formação acadêmica, especialmente em cursos de especialização, seguido por um interesse em programas de especialização *lato* ou *stricto*. Esses dados são valiosos para o planejamento de ofertas educacionais e para entender as aspirações e necessidades dos indivíduos em relação à formação continuada.

Destaco também o curso de Educação Física, que surge em evidência com 5 egressos (17%) em sua procura, indicando a busca de especializações que complementem ou ampliem suas habilidades e conhecimentos na área de gestão desportiva e de lazer. Esses achados refletem a busca ativa dos egressos por oportunidades de desenvolvimento profissional e acadêmico, bem como a diversidade de interesses e trajetórias educacionais dentro do campo da gestão esportiva e de lazer. Dessa forma, concordo com Souza (2018) quando afirma que existe uma proximidade no mercado de trabalho entre o curso de GDL e de Educação Física, por esse motivo julgo que exista demanda considerável pela procura do curso de Educação Física.

No entanto, esse dado pode indicar que o mercado de trabalho para atuar no âmbito do lazer pode não estar tão aberto a profissionais com formações específicas em lazer e indica a necessidade de uma formação nos diferentes campos que possibilitam essa intervenção (Educação Física, Turismo, Artes, Pedagogia, dentre outros).

Seguindo a linha de raciocínio anteriormente apresentada, a observação da participação dos egressos em programas de formação no nível *stricto sensu* revela um aspecto a ser considerado. Esses dados sugerem que uma parte dos egressos manifesta interesse em prosseguir na carreira acadêmica – 2 egressos (5%) –, buscando níveis mais avançados de formação e qualificação. Com isso, indica uma disposição dos egressos em aprofundar seus conhecimentos, desenvolver habilidades de pesquisa e contribuir para o avanço do conhecimento em sua área de atuação.

Além disso, a busca por formação no nível *stricto sensu* pode refletir o reconhecimento da importância da especialização acadêmica para o avanço na carreira profissional, especialmente em contextos onde a qualificação é valorizada. Portanto, a análise desses dados permite uma melhor compreensão das trajetórias profissionais dos egressos,

destacando a diversidade de caminhos que podem ser seguidos após a conclusão do curso de Gestão Desportiva e de Lazer.

Assim, os dados apresentados demonstram que 8 egressos (27%) de GDL optaram por verticalizar sua formação procurando cursos de Pós-graduação *stricto sensu*. No entanto, alguns estudos têm mostrado índices maiores; um exemplo é a pesquisa de Dias e Nunes (2017, p.7) que aponta que, em geral, “os egressos realizam cursos de pós-graduação (60%)”.

O quadro 4 exhibe os dados pertinentes ao tipo de instituição frequentada pelos egressos do curso de GDL que completaram tanto seus cursos de graduação quanto de formação continuada. As instituições compreendidas na lista de interesse dos egressos são categorizadas em cinco grupos: instituições públicas, privadas, presenciais, EAD e percentuais de procura, conforme delineado a seguir.

Quadro 4: Identificação das Instituições de Ensino e formatos de ensino

INSTITUIÇÕES					
NOME	PÚBLICA	PRIVADA	PRESENCIAL	EAD	PERCENTUAL %
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN	Sim	Não	Sim	Não	33%
Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN	Sim	Não	Sim	Não	17%
Universidade Potiguar – Unp	Não	Sim	Sim	Não	17%
Universidade Norte do Paraná – UNOPAR	Não	Sim	Não	Sim	11%
Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG	Sim	Não	Sim	Não	5%
Instituto de Ensino e	Não	Sim	Sim	Não	5%

Cultura – IEC					
Faculdade UNIBF	Não	Sim	Não	Sim	6%
Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNIRN	Não	Sim	Sim	Não	6%

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa, 2024.

No que tange às instituições de ensino superior frequentadas pelos egressos para realização tanto dos cursos de graduação quanto de formação continuada, destaco que o próprio IFRN foi a instituição mais procurada (33%). Em seguida, outras instituições, tanto na modalidade presencial, quanto a distância, foram identificadas, incluindo a Universidade Potiguar-UnP (17%), a Universidade Federal do Rio Grande do Norte-UFRN (17%), a Universidade Norte do Paraná-UNOPAR (11%), a Universidade Federal de Minas Gerais-UFMG (5%), o Instituto de Ensino e Cultura-IEC (5%), a União Brasileira de Faculdades - UniBF (6%) e, por fim, o Centro Universitário do Rio Grande do Norte-UNIRN (6%). Essas são as instituições onde os egressos realizaram sua formação após a conclusão do curso em GDL, e tal diversidade de instituições sugere uma gama de opções e interesses por parte dos egressos na busca por sua formação complementar e especializada.

Ao considerar as modalidades e os tipos de instituições (públicas e privadas), destaco uma procura maior pelas instituições privadas, conforme evidenciado pela predominância dessas últimas entre as instituições frequentadas pelos egressos. Das 8 instituições citadas pelos egressos, 5 são instituições privadas.

Essa preferência pode ser atribuída a diversos fatores, como a oferta de programas específicos de interesse, flexibilidade de horários e modalidades de ensino, bem como possíveis parcerias com o mercado de trabalho que facilitam a inserção profissional dos egressos. Essas informações merecem atenção, pois indicam uma dinâmica complexa de escolha institucional por parte dos egressos, que pode ser influenciada por diversos aspectos contextuais e individuais. Considerando os dados socioeconômicos dos egressos, a permanência em instituições públicas seria mais adequada, já que a maioria dos egressos vive com renda entre menos de 1 salário mínimo e 1 salário mínimo.

Um aspecto interessante destacado foi o impacto da formação em GDL na atuação dos egressos no mercado de trabalho dentro de sua área de atuação. Utilizando uma escala de pontuação de 1 a 5, em que 1 indicava que o curso de GDL não contribuía de forma alguma para a área de atuação e 5 indicava uma contribuição total, foram coletados dados que

ilustram essa relação, conforme apresentado na tabela subsequente.

Essa abordagem permitiu uma avaliação do valor percebido da formação em GDL pelos egressos e sua influência em suas carreiras profissionais, oferecendo informações sobre a eficácia do curso em preparar os estudantes para o mercado de trabalho e satisfazer suas necessidades profissionais.

Tabela 4: Percepções dos Egressos da Formação em Gestão Desportiva e de Lazer

PERCEPÇÃO DOS EGRESSOS		
Escala	Frequência (F)	Percentual (%)
1	1	3,2%
2	2	6,5%
3	11	35,5%
4	10	32,3%
5	7	22,6%
Total	31	100%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa, 2024.

Conforme descrito na tabela 4, os egressos atribuem uma significativa contribuição da formação em GDL para seu campo de atuação profissional. De acordo com a escala de avaliação de 1 a 5, em que 1 indica uma contribuição mínima e 5 uma contribuição máxima, os resultados mostram que as avaliações 3, 4 e 5 somadas alcançaram o maior percentual, atingindo 28 egressos (90,4%). Isso indica que a maioria dos egressos percebeu uma contribuição positiva do seu curso de GDL para sua carreira profissional. No mesmo sentido, Carvalho, Carmo e Hatakeyama (2019, p. 312) afirmam que “o curso atendeu às expectativas de 81% dos egressos entrevistados”.

Por outro lado, as avaliações 1 e 2 obtiveram um percentual menor, representando 3 egressos no total (9,7%) – 1 egressos (3,2%) e 2 egressos (6,5%) respectivamente. Esses resultados reforçam a percepção geral dos egressos de que a formação em GDL foi relevante e eficaz para prepará-los para as demandas e desafios de seu campo profissional, destacando o valor agregado proporcionado pelo curso em termos de competências, conhecimentos e habilidades pertinentes à gestão desportiva e de lazer. Esses dados reforçam os encontrados por Carvalho, Carmo e Hatakeyama (2019, p. 313), que indicam “19% de expectativas não atendidas, as insatisfações estão ligadas à dificuldade de inserção no mercado de trabalho: área profissional não consolidada, inexistência de vagas específicas em concursos públicos e na iniciativa privada, entre outros”.

Portanto, vale a pena destacar a importância da formação dos egressos no curso de GDL, indicando um comprometimento por parte dos ex-alunos com o curso. A análise revela que uma parcela significativa, representada por 23 egressos (74%) dos graduados, concluiu o curso dentro do prazo estipulado, demonstrando uma adesão satisfatória aos cronogramas acadêmicos estabelecidos. Além disso, há uma manifestação de interesse em prosseguir com a formação acadêmica, notadamente evidenciada pelo expressivo número de 14 ex-alunos (45,2%) que optaram por cursar a especialização GPPELE.

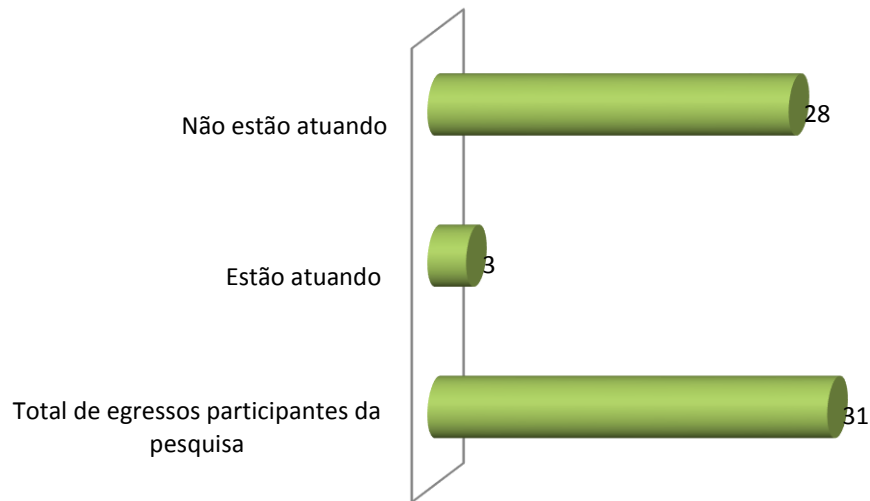
Observei que os egressos ampliaram seu campo de formação ao buscar cursos técnicos e de *lato sensu* e outras formações, com destaque para a instituição de ensino IFRN, que surge como a mais procurada (33%) pelos egressos para dar continuidade à sua formação pós-conclusão em GDL. Esses dados refletem a confiança depositada pelos egressos tanto na instituição quanto no curso, sugerindo um grau de satisfação e reconhecimento pela qualidade da formação oferecida. Tal percepção é corroborada pela proporção de 28 egressos (90,4%) que consideram que o curso contribuiu significativamente para sua atuação profissional, reforçando a credibilidade e eficácia do curso em preparar os estudantes para suas carreiras profissionais.

4.3 Atuação Profissional dos Egressos de GDL

Sobre os aspectos relacionados à trajetória profissional dos egressos participantes da pesquisa, notei uma predominância de profissionais que não estão exercendo atividades profissionais nesses campos específicos, totalizando 28 egressos (90,3%) dos casos analisados. Em contrapartida, uma parcela minoritária, representando 3 egressos (9,7%), está trabalhando em atividades remuneradas no âmbito da gestão do lazer e do esporte.

Dos 3 egressos (9,7%) que atuam no campo do lazer, observa-se que estão inseridos em diferentes setores: um atua no setor privado (prática de karatê e corrida), outro atuava em Colônia de Férias e Condomínio, e o terceiro no setor público (prefeitura). No entanto, chama atenção que os 3 egressos já estavam atuando antes de cursar GDL. Esse dado reforça a ideia de que esses egressos buscaram uma capacitação específica para o campo de atuação em que já se encontravam, conforme apresentado no gráfico a seguir.

Gráfico 4: Egressos que estão e não atuando no campo do lazer



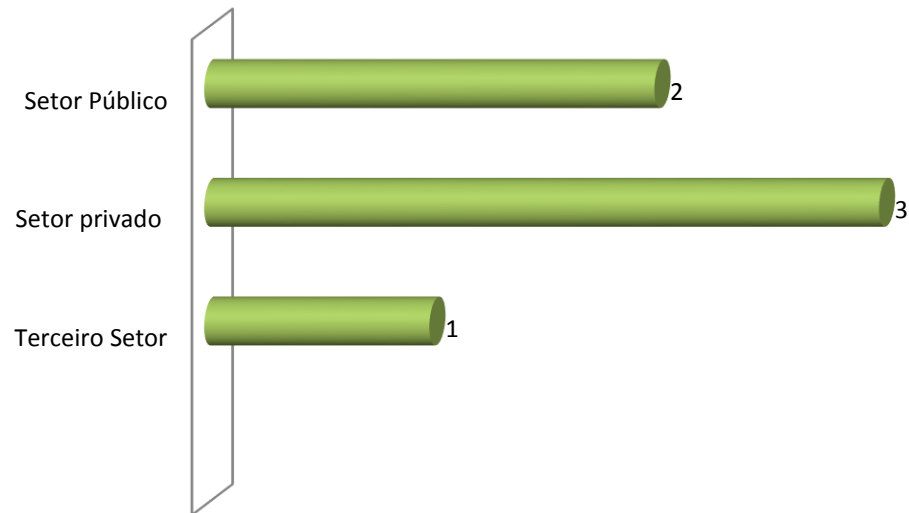
Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa 2024.

Por outro lado, o gráfico 4 pode indicar uma dificuldade de inserção no mercado para profissionais formados nesse curso, inclusive demonstrando uma ausência de postos de trabalho que contratam profissionais com formações específicas no campo do lazer. Esse dado é importante para avaliar a empregabilidade e a aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos durante o curso de GDL no mercado de trabalho.

Em relação às áreas em que esses egressos atuam, surge a questão sobre quais setores abrangem tanto os egressos que atuam quanto os que não atuam na área do lazer. Destaco os setores: Público, Privado e Terceiro Setor. No entanto, ressalto a necessidade de atenção especial aos egressos que não se encontram inseridos em nenhum desses segmentos de mercado, a fim de identificar em qual ramo de atividade eles estão atuando. Essas análises permitiram uma compreensão das trajetórias profissionais dos egressos do curso de GDL.

Ao considerar não apenas os setores tradicionais, mas também outras áreas de atuação onde os egressos podem estar empregados, essa análise possibilita uma visão ampla das oportunidades de emprego disponíveis para os graduados, bem como dos potenciais impactos do curso de GDL em suas carreiras profissionais, conforme descrito no gráfico 5.

Gráfico 5: Setores de Atuação dos Egressos em GDL



Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa 2024.

O gráfico 5 fornece informações sobre os setores nos quais os egressos do curso de GDL estão inseridos profissionalmente. Observo que o setor privado é o principal empregador dos egressos de GDL, com os 3 graduados possuindo vínculos empregatícios nessa esfera. O setor público emprega 2 dos egressos, representando o segundo maior quantitativo entre os três setores analisados, e o terceiro setor registra a menor representatividade, com apenas 1 dos egressos atuando nessa esfera.

É importante esclarecer que o gráfico 5 mostra que os 3 egressos atuam no setor privado, sendo que concomitantemente 2 também atuam no setor público e 1 no terceiro setor. Por esse motivo, o gráfico 5 apresenta um número total maior do que a quantidade de egressos que estão atuando no campo do lazer (3), evidenciando que os mesmos egressos podem atuar em múltiplos setores simultaneamente.

De acordo com a pesquisa de Carvalho, Carmo e Hatakeyama (2019, p.309), referente ao setor de atuação dos egressos em Ciências Socioambientais que declaram trabalhar na área de formação, observa-se que 26% atuam no setor público; 67% no setor privado; 26% no terceiro setor, ONGs e afins e 44% são estudantes. O que chama atenção é que os recém-formados buscam trabalhar/atuar em mais de uma atividade remunerada.

Por outro lado, quando consideramos os egressos que não estão atuando no âmbito do lazer, foi possível perceber uma variedade de campos de atuação dos egressos. Para explorar mais detalhadamente as áreas de atuação dos egressos que atuam e dos que não atuam na gestão de esporte e lazer, foi perguntado em que área específica os egressos estão trabalhando, conforme evidenciado na tabela 5. Esse tipo de análise é importante para compreender a

diversidade de trajetórias profissionais dos egressos de GDL, fornecendo informações para a pesquisa sobre as áreas de emprego em que os graduados se encontram, bem como sobre os diferentes campos de atuação profissional.

Tabela 5: Campo de Atuação Profissional dos Egressos em GDL

CAMPO DE ATUAÇÃO				
Empresa	Frequência (F)	Percentual (%)	Atua	Não atua
Colônia de Férias	1	3,7%	Sim	
Prefeitura	3	11,1%	Sim (1)	
Secretaria Estadual	1	3,7%	Sim	
Projetos ou Programas Federais	1	3,7%	Sim	
Condomínios	3	11,1%	Sim (1)	
Shopping	1	3,7%		Não
Pesquisador	2	7,4%		Não
Capitação de Recursos	1	3,7%		Não
Prestação de Acessórias	1	3,7%		Não
Setor Empresarial	3	11,1%	Sim (1)	
Escritório	1	3,7%		Não
Telecomunicações	1	3,7%		Não
Agência de Turismo	1	3,7%		Não
Personal	1	3,7%		Não
Escola	2	7,4%		Não
Comércio Varejista	1	3,7%		Não
Festas Infantis	1	3,7%		Não
Vendedora Autônoma	1	3,7%		Não
Agente Socioeducativo	1	3,7%		Não
Academia	1	3,7%		Não

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa, 2024.

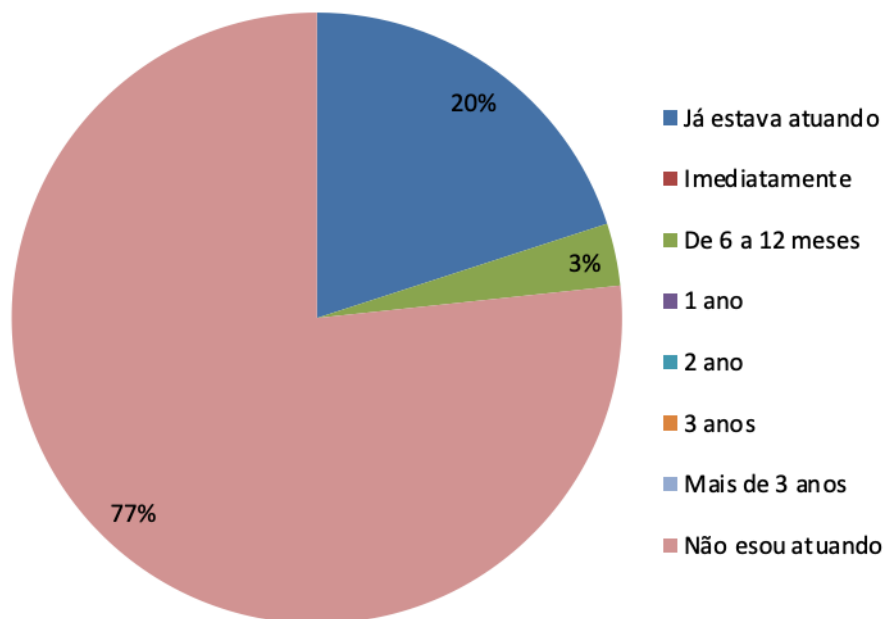
A partir dos dados apresentados na tabela 5, foram identificados três campos de atuação que se destacam com os maiores percentuais de egressos: prefeitura, condomínios e setor empresarial, com 3 egressos (9,7%) cada. Além disso, destaco que 4 egressos (12,9%) atuam como pesquisadores e/ou em escolas - 2 egressos (6,5%) em cada área -, sugerindo um investimento no campo acadêmico e/ou na continuidade da formação. Esses dados indicam uma diversificação nas trajetórias profissionais dos egressos, com uma parcela optando por seguir carreiras de pesquisa e acadêmicas após a conclusão do curso. Os demais campos de

atuação apresentam 1 egresso (3,2%) cada, mostrando uma variedade de áreas profissionais em que os participantes da pesquisa estão empregados, independentemente de atuarem no campo do lazer ou não.

Destaco também as áreas de atuação dos egressos que estão trabalhando no âmbito do lazer: Condomínios (1 egresso), Colônia de Férias (1 egresso), Prefeituras (1 egresso), Secretaria Estadual (1 egresso), Projetos e Programas Federais (1 egresso) e Setor Empresarial (1 egresso). É importante ressaltar que os egressos que estão atuando no campo do lazer exercem atividades em mais de uma área simultaneamente.

Outro aspecto relevante relacionado ao campo de atuação dos egressos é o tempo necessário para os egressos iniciarem sua prática profissional e, mais especificamente, para ingressarem no campo do lazer, conforme demonstrado no gráfico 6. Essa análise oferece informações sobre o período de transição entre a conclusão do curso e a entrada efetiva no mercado de trabalho, além de evidenciar os padrões de inserção profissional dos egressos no campo do lazer.

Gráfico 6: Tempo que levou para ingressar no campo de atuação profissional do Lazer



Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa, 2024.

Ao examinar esses dados, é possível compreender melhor os desafios e oportunidades enfrentados pelos egressos ao iniciar suas carreiras e identificar possíveis lacunas no processo de transição da academia para o mercado de trabalho. Conforme os dados apresentados no gráfico 6, observa-se que a maioria dos egressos do curso de GDL não está atuando na área de

formação, com 24 egressos (77,4%) que não exercem atividades no campo do lazer. Por outro lado, 6 egressos (19,4%) já atuavam nesse campo antes de ingressarem no curso de GDL. Isso sugere uma dificuldade de novos profissionais ingressarem em uma área específica de gestão de esporte e lazer.

Além disso, esses números sugerem que uma parcela dos egressos, que já estavam inseridos no mercado de trabalho, procurou o curso de GDL como uma forma de formação e aprimoramento para sua área de atuação. Adicionalmente, 1 egresso (3,2%) relatou que levou de 6 a 12 meses para começar a atuar no campo do lazer após a conclusão do curso. Essa análise permite entender melhor os padrões de inserção profissional dos egressos de GDL e como o curso pode influenciar suas trajetórias profissionais, tanto para aqueles que já estavam atuando na área, quanto para os que buscam uma transição para esse campo específico após a formação. Permite inferir que para aqueles/as que não estavam inseridos no campo de atuação, existe uma dificuldade de inserção imediata no mercado de trabalho.

Entre os vínculos empregatícios dos egressos do curso de GDL, a maioria dos ex-alunos são funcionários públicos concursados e prestadores de serviços autônomos. Conforme indicado no gráfico 7, 9 egressos (29%) dos egressos são funcionários públicos concursados e também 9 egressos (29%) atuam como autônomos ou prestadores de serviços. Além disso, 8 egressos (25,8%) possuem emprego com carteira assinada, 3 egressos (9,7%) estão em contrato temporário e 1 egresso (3,2%) é proprietário de empresa/negócio. Outros tipos de vínculos empregatícios mencionados com 1 egresso (3,2%) cada incluem bolsistas de pós-graduação (mestrado/doutorado), *freelancers* (contratação esporádica sem vínculo empregatício) e terceirizados (fazendo parte do quadro de prestadores de serviços com ou sem vínculos empregatícios). É importante ressaltar que 4 egressos (12,9%) informaram que não estão trabalhando no momento da pesquisa.

Gráfico 7: Vínculo Empregatício

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa, 2024.

De acordo com os dados apresentados no gráfico 7, há uma predominância dos egressos que desenvolvem serviços autônomos ou são Micro Empreendedores Individuais (MEI), com 9 egressos (29%). É interessante notar a quantidade dos egressos que optam pelo MEI, o que suscita reflexões em relação aos objetivos delineados no PPC do curso de GDL. Um desses objetivos, conforme citado, é "desenvolver projetos empreendedores voltados para a criação de empresas promotoras de atividades de lazer e eventos esportivos" (PPC, 2012, p.12).

Essa constatação sugere que uma parcela dos egressos está tentando seguir uma rota empreendedora, possivelmente alinhada com as diretrizes estabelecidas no PPC do curso. Isso pode indicar uma resposta direta ao currículo e à formação proporcionada pelo curso, que busca capacitar os estudantes não apenas para atuar como profissionais no mercado de trabalho, mas também para empreender e criar suas próprias iniciativas no setor de lazer e eventos esportivos. No entanto, não posso esquecer e deixar de apontar os limites do MEI frente a um mercado que atua com a diminuição dos direitos trabalhistas, inclusive após a aprovação da reforma trabalhista no ano de 2017 (Lei n. 13467, de 2017).

O número de egressos concursados e com carteira assinada - 9 egressos (29%) e 8 egressos (25,8%), respectivamente - aponta para uma realidade na qual muitos graduados

encontram emprego em setores que podem não estar diretamente relacionados ao campo de gestão desportiva e de lazer. Essa análise reforça a ideia de que os egressos de GDL estão se inserindo em diversos campos profissionais.

A partir dos dados apresentados no gráfico 7, reflito sobre as funções ocupadas pelos egressos em sua atuação profissional. Essa análise leva à construção do quadro 5, que revela os resultados sobre as funções desempenhadas pelos egressos do curso de GDL. Essa investigação é importante para compreender não apenas onde os egressos estão empregados, mas também as responsabilidades e papéis que desempenham em seus respectivos locais de trabalho.

A partir dessas informações, é possível identificar as áreas específicas de atuação profissional dos graduados e entender melhor como suas habilidades e conhecimentos adquiridos durante o curso são aplicados no mercado de trabalho. Essa análise proporciona informações sobre a integração dos egressos no ambiente profissional, destacando as diversas funções que podem desempenhar e contribuindo para uma melhor compreensão das trajetórias profissionais dos graduados do curso de GDL.

Quadro 5: Funções de Atuação dos Egressos em GDL

Função no campo de atuação profissional										
Categorias	Quantitativo de egressos que desenvolvem funções profissionais de planejamento, gestão, administração financeira, supervisão técnica e execução de atividades, por faixas percentuais, no exercício de cada uma dessas funções.									
	0%	11%	21%	31%	41%	51%	61%	71%	81%	91%
	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Planejamento	**	9	4	1	2	1	**	2	1	2
Gestão	3	6	6	1	1	**	**		1	2
Administração Financeira	8	3	3	**	1	1	1	1	**	2
Supervisão Técnica	7	7	2	**	**	1	**	**	**	3
Execução de Atividades	6	4	4	1	3	1	**	**	1	3
Não se aplica	7	5	4	1	1	1	1	1	1	2

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa, 2024.

Legenda: ** não possui valores.

O quadro 5 apresenta a das funções realizadas pelos egressos em seu âmbito profissional, sendo identificadas cinco categorias para a análise das funções desempenhadas

pelos egressos: planejamento, gestão, administração financeira, supervisão técnica e execução de atividades. Os dados coletados revelam que a maioria dos egressos apresenta baixos percentuais de atuação nas funções para as quais foram originalmente formados. Nesse sentido, o Projeto Pedagógico do Curso (PPC, 2012) aponta que o profissional egresso do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Desportiva e de Lazer deve ser capaz de processar informações com base nos conhecimentos científicos e tecnológicos. O curso deverá capacitar o profissional para:

elaborar diagnósticos que subsidiem as políticas de esporte e lazer no âmbito público e privado; planejar ações de atividades de lazer nos mais diversos espaços; elaborar programas e projetos de lazer e esporte; captar Recursos para o desenvolvimento de projetos e programas de lazer e esportes; desenvolver projetos empreendedores voltados para a criação de empresas promotoras de atividades de lazer e eventos esportivos, que possam atuar em empresas, clubes, associações, na área turística etc; gerenciar equipes de agentes sociais do lazer no desenvolvimento de programas e projetos de lazer com honestidade, ética, participação popular e transparência administrativa (PPC, 2012, p. 13 -14).

Segundo o PPC (2012) o curso busca formar profissionais com competências técnicas, gerenciais e éticas, capazes de atuar de forma abrangente no campo do esporte e do lazer. As atribuições elencadas contemplam desde a elaboração de diagnósticos, fundamentais para subsidiar políticas públicas e privadas, até o planejamento e execução de programas, projetos e eventos voltados a diferentes contextos socioculturais e institucionais.

Além disso, observo a ênfase no desenvolvimento de capacidades empreendedoras, voltadas para a criação e gestão de empresas promotoras de atividades de lazer e eventos esportivos, integrando setores como turismo, associações, clubes e organizações diversas. Tal abordagem demonstra a preocupação com a inserção do egresso em múltiplos segmentos do mercado de trabalho, aliada ao compromisso com princípios de honestidade, ética, participação popular e transparência administrativa, aspectos indispensáveis para a consolidação de práticas socialmente responsáveis e sustentáveis no setor.

No entanto, chama a atenção para o fato de que a função de execução de atividades (trabalhos operacionais) apresenta um intervalo de percentual de 0% a 30% entre os egressos, sendo que a formação em GDL visa formar gestores. Por outro lado, as funções de gestor, administração financeira, planejamento e supervisão técnica também apresentam ao maior quantitativo nesta mesma faixa percentual. Isso leva à compreensão de que os egressos que gerenciam suas atividades profissionais são os mesmos que as executam.

Ao analisar os três egressos que atuam no campo do lazer, observa-se uma variação nos percentuais relativos às funções que desempenham. Um dos egressos declara exercer

integralmente (100%) todas as funções previstas para sua área de formação. Outro afirma desempenhar 100% das funções de supervisão técnica e execução, 80% das atividades relacionadas à administração financeira e ao planejamento, e 50% das funções de gestão. Já o terceiro egresso, também atuante no campo do lazer, indica participação de 10% na administração financeira, 20% na gestão e no planejamento e 30% na supervisão técnica e execução de atividades.

Destaco, no entanto, que este último egresso, embora apresente menor percentual de atuação nas diferentes funções, é do gênero masculino, possui vínculo formal de trabalho e recebe remuneração superior à dos demais egressos analisados.

Vale destacar uma observação sobre a quantidade de egressos que informaram “não se aplica” às categorias anteriores, indicando que as categorias elencadas no quadro 5 não se aplicam às suas funções de atuação. Esse dado merece atenção, pois sugere uma variedade de papéis e responsabilidades desempenhados pelos egressos de GDL, que podem não se enquadrar diretamente nessas categorias específicas.

A quantidade de vínculos empregatícios é um dado que está intrinsecamente relacionado à atuação profissional dos egressos em GDL. Esse dado pode revelar uma correlação com outros aspectos analisados neste estudo, como o setor de atuação, o campo de atuação, o tempo de inserção no mercado, os tipos de vínculos empregatícios e as funções desempenhadas no campo de atuação. A tabela 6 apresenta essas informações, fornecendo detalhes sobre a quantidade de vínculos empregatícios dos egressos e se esses vínculos estão na mesma área de atuação.

Tabela 6: Quantidades de Vínculos Empregatícios dos Egressos em GDL

Percentual de Vínculo e suas Áreas de Atuação		
Descrição	Vínculos	Percentual (%)
Quantidade de vínculos dos egressos de GDL	1 vínculo	51,6%
	2 vínculos	25,8%
	3 vínculos	**
	Não se aplica	19,4%
Vínculo na mesma área de atuação	Sim	29,6%
	Não	25,9%
	Áreas distintas	11,1%
	Não se aplica	33,3%
Vínculo de quem estão atuando em GDL	1 vínculo	22,2%
	2 vínculo	11,1%
	3 vínculo	**

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa, 2024.

Legenda: ** não possui valores.

De acordo com os dados da tabela 6, a maioria dos egressos formados em GDL possui apenas um vínculo empregatício, correspondendo a 16 egressos (51,6%). No entanto, é importante ressaltar que há uma proporção significativa de 8 egressos (25,8%) que possuem dois vínculos. Por outro lado, 7 egressos (19,4%) não se enquadram em nenhum desses dois perfis (1 vínculo e 2 vínculos), estando fora do mercado de trabalho.

Em relação aos egressos que possuem múltiplos vínculos empregatícios, conforme apresentado na tabela 6, é perceptível que 8 egressos (29,6%) atuam na mesma área em ambos os vínculos após a formação em GDL, enquanto 7 egressos (25,9%) não atuam na mesma área após a formação em GDL e 3 egressos (11,1%) atuam em áreas distintas após a formação em GDL. Um dado que chama atenção é que 9 egressos (33,3%) não se enquadram em nenhuma das opções anteriores.

Destaca-se, nos dados analisados, o percentual de vínculos empregatícios dos egressos atuantes no campo do lazer. Verifica-se que 2 egressos (66,7%) possuem um vínculo empregatício, enquanto 1 egresso (33,3%) apresenta dois vínculos formais de trabalho. Observa-se, contudo, que os três egressos desenvolvem outras atividades remuneradas, como captação de recursos, atuação como microempreendedor in

Os dados coletados e expostos na tabela 7, sobre a jornada de trabalho dos egressos de GDL, apresentam a distribuição do número de horas trabalhadas semanalmente por eles. Observo que 9 egressos (26,7%) trabalham de 40 a 50 horas por semana; a maior parcela, correspondente a 12 egressos (40%), trabalha entre 30 e 40 horas semanais; uma parcela menor, equivalente a 6 egressos (19,4%), trabalha de 5 a 30 horas semanais; apenas 1 egresso (3,3%) trabalha menos de 5 horas por semana; e há 3 egressos (10%) que informaram que "não se aplica" à sua realidade, não se enquadrando em nenhuma das categorias mencionadas. Esses dados fornecem uma visão geral da distribuição das horas de trabalho entre os egressos.

Tabela 7: Carga Horária dos Vínculos Empregatícios dos Egressos em GDL

Descrição	Jornada de trabalho semanal	
	Carga horária	Percentual (%)
Jornada de trabalho dos egressos de GDL	Menos de 5 horas semanais	3,3%
	De 5 a 10 horas semanais	6,7%
	De 10 a 20 horas semanais	6,7%
	De 20 a 30 horas semanais	6,7%
	De 30 a 40 horas semanais	40%
	De 40 a 50 horas semanais	26,7%
	De 50 a 60 horas semanais	**
	Mais de 60 horas semanais	**
	Não se aplica	10%

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa, 2024.

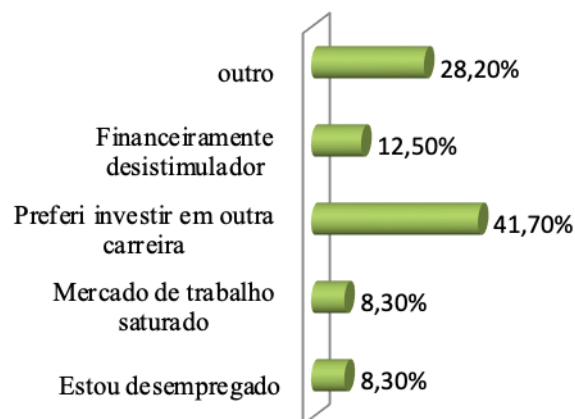
Legenda: ** não possui valores.

A tabela 7 apresenta dados sobre a carga horária e vínculos empregatícios dos egressos de GDL, destacando-se duas faixas específicas de horas trabalhadas semanalmente: de 30 a 40 horas e de 40 a 50 horas. Ao analisar a primeira faixa, onde 12 egressos (38,7%) trabalham de 30 a 40 horas semanais, e considerando um horário de trabalho de segunda a sexta-feira, a jornada diária é de aproximadamente 6 a 8 horas. Isso sugere um padrão de trabalho regular dentro das horas tradicionais de trabalho. Resultados similares na pesquisa de egressos de Vargas (2019, p. 118) apontam que “a jornada de trabalho era de 40 horas semanais para a maior parte dos respondentes”.

Por outro lado, quando se observa o grupo de 8 egressos (25,8%) que trabalham de 40 a 50 horas semanais, a análise revela uma jornada diária de cerca de 8 a 10 horas. Isso indica uma carga de trabalho mais extensa, onde os egressos provavelmente estão trabalhando horas extras ou têm jornadas mais longas durante os dias úteis da semana, ou possuem mais de 1 vínculo empregatício. Conforme o estudo de egressos de Oliveira (2019, p.54) há uma parcela dos egressos que “trabalham mais de 50 horas semanais, em mais de dois estabelecimentos de ensino”.

O gráfico 8 apresenta uma análise dos motivos pelos quais os egressos não estão participando ativamente do campo profissional do lazer. Os motivos identificados incluem fatores como falta de incentivo financeiro, saturação do mercado de trabalho nessa área, decisões de investimento em outras carreiras por parte dos egressos, bem como situações de desemprego e outras razões não especificadas. Essa análise proporciona dados sobre os fatores que influenciam a participação dos egressos no campo do lazer, contribuindo para uma melhor compreensão das dinâmicas e desafios enfrentados pelos profissionais dessa área.

Gráfico 8: Motivos de não Atuação dos Egressos no Campo do Lazer



Fonte: elaborada a partir dos dados da pesquisa, 2024.

A partir dos dados expostos no gráfico 8, é perceptível que 12 egressos (41,7%) preferiram procurar outra área de atuação profissional, enquanto 4 egressos (12,5%) apontaram o fator financeiramente desestimulador. Esses dados nos levam a crer que a procura por outra área ocorre pelo fato de não ser vantajoso, no contexto e na realidade de cada egresso. Quanto aos aspectos pesquisados "Mercado de trabalho saturado" e "estou desempregado", estes obtiveram 2 egressos (8,3%) cada nas respostas dos egressos. No entanto, o que chama atenção é o percentual de 8 egressos (28,2%) que sinalizaram outros motivos.

A pesquisa de Amorim (2019, p. 77) aponta que:

89,9% dos egressos do curso de História da Fafich exerciam uma atividade profissional e, desses, 57,5% eram funcionários públicos. Dos que não estavam trabalhando, 54,5% já tinham se aposentado e 9,1% eram estudantes de mestrado ou doutorado. Somente 9,1% deles, de fato, estão desempregados. Esta pesquisa apontou ainda que, para 76,5% dos egressos do curso de História da Fafich, vale a pena ser formado em História, e que, para 76,7% deles, ser formado na UFMG facilitou sua inserção profissional: ao se graduar, 24% já trabalhavam e foram efetivados, 35% conseguiram trabalho imediatamente, e 24% o fizeram em menos de um ano. 61,5% se sentiam preparados para ingressar no mercado de trabalho.

Neste contexto, conforme a pesquisa de Amorim (2019) observo um cenário do curso de História da Fafich na preparação dos seus egressos para o mercado de trabalho, com altas taxas de emprego, especialmente no setor público, e uma boa percepção dos alunos sobre o valor da sua formação e a capacidade da UFMG em facilitar sua inserção profissional. O estudo de Amorim (2019), ao ser comparado com os dados desta pesquisa, permite identificar diferenças na inserção no mercado de trabalho entre os egressos do curso de História da FAFICH e os egressos de Gestão Desportiva e de Lazer (GDL). Esse contraste suscita reflexões sobre as razões pelas quais o mercado de trabalho não tem absorvido os profissionais de GDL, apesar de pesquisas indicarem que o campo do lazer é uma área com grande potencial de crescimento (Santos, 2018).

Os dados apresentados no gráfico 8 evidenciam que 12 egressos (41,7%) optaram por buscar outra área de atuação profissional, enquanto 4 egressos (12,5%) indicaram que a falta de incentivo financeiro foi um fator determinante. Isso nos leva ao entendimento de que a busca por uma nova área de atuação ocorre devido à percepção de que não é vantajoso financeiramente permanecer na área de origem, considerando o contexto e a realidade individual de cada egresso.

Em relação aos aspectos investigados, como a saturação do mercado de trabalho e o desemprego, esses representaram 2 egressos (8,3%) cada nas respostas dos egressos. No

entanto, destaco o percentual de 8 egressos (28,2%) dos egressos que apontaram outros motivos, indicando uma variedade de razões que influenciam suas decisões de buscar uma nova área de atuação. Para reforçar os resultados obtidos nesta pesquisa, apresento as falas de egressos, identificadas com a letra "P" seguida de um número, representando cada participante.

O mercado de trabalho escasso pelo reconhecimento social (P1).

A instituição a qual forma na área, não colabora com a expansão do mercado de trabalho na área (P2).

Pouca área para a formação (P3).

Mercado (P4).

Falta de oportunidades nessa área, infelizmente (P5).

Pouca oferta de trabalho para quem é formado na área. Até mesmo a instituição formadora (P6).

Pouca oferta de trabalho para quem é formado na área. Até mesmo a instituição formadora. Ao fazer concurso pra gestão desportiva e de lazer, prefere remanejar professores de educação física do quadro de outros estados ao invés de fazer concurso pra área de gestão desportiva e de lazer (P8).

A análise da percepção dos egressos em relação à inserção no mercado de trabalho, especificamente no contexto do curso de GDL, revela uma dificuldade de entrar no campo de atuação da gestão esportiva e de lazer. As falas sugerem a necessidade de desenvolvimento de outros estudos que possam analisar se existe espaço para esses profissionais no mercado de trabalho, bem como sobre quem são os profissionais que ocupam esses espaços de intervenção.

Neste sentido, Amorin (2019) destaca um dilema enfrentado por muitos egressos, especialmente relacionados à valorização e reconhecimento. Esse cenário cria um dilema contínuo para os egressos, que devem decidir entre perseverar em uma carreira pouco reconhecida ou buscar novas oportunidades. A autora ainda destaca que “o não reconhecimento do seu trabalho, por meio de uma remuneração e de uma regulamentação da carreira justas, e a decisão de persistir na escolha ou repensá-la constitui um dilema permanente” (2019, p. 65).

Ao mencionar as falas dos egressos identificados como P1 ao P8, destaco as respostas que corroboram essa percepção de necessidade de reconhecimento e valorização do curso pelo mercado de trabalho.

Consequentemente, pode-se inferir que os egressos do GDL estão direcionando suas

carreiras para diferentes áreas além do campo do lazer, esse fato é sustentado pelo dado de que aproximadamente 24 egressos (77%) dos egressos não estão envolvidos em atividades relacionadas ao lazer. Contudo, os egressos estão empregados em diversos setores, incluindo o público, onde atuam como funcionários públicos, bem como em regime CLT, como autônomos/prestadores de serviços e como Microempreendedores Individuais.

No que concerne às ocupações desempenhadas pelos egressos, também observei que a maioria está envolvida em atividades operacionais, caracterizadas por pelo menos um vínculo empregatício. Adicionalmente, constatei que aqueles que possuem mais de 1 vínculo estão distribuídos em setores diversos, e que suas jornadas de trabalho podem alcançar até 50 horas semanais. Além disso, evidenciei que uma parcela significativa de egressos optou por direcionar seus esforços para uma carreira profissional distinta daquela para a qual foram formados.

4.4 As Perspectivas da Formação Continuada e do olhar dos Egressos de GDL

Neste tópico, abordo, especificamente, a formação continuada a partir da perspectiva dos egressos do curso. Ao longo do estudo, a formação continuada já foi objeto de discussão e análise, mas agora será explorada sob a ótica dos egressos, com o objetivo de compreender suas visões e perspectivas em relação a essa temática e como ela impacta suas práticas profissionais. Nesse sentido, busco uma compreensão mais aprofundada das necessidades e expectativas dos profissionais formados no curso em relação à formação continuada. Além disso, ao considerar as perspectivas dos egressos, a pesquisa também pode identificar lacunas na formação inicial oferecida pelo curso de GDL.

O quadro 6 apresenta dados referentes à percepção dos egressos em relação à importância da formação continuada, à continuidade dessa formação, à participação em eventos relacionados e à oferta de formação continuada pela empresa onde atuam. Essas informações fornecem parte do entendimento da perspectiva dos egressos sobre a formação continuada.

Quadro 6: A Importancia da Formação Continuada

Formação contiuada			
Categorias	Percentual de Sim (%)	Percentual de Não (%)	Não se aplica
A importância da formação continuada	96,8%	3,2%	**

Continuidade na formação profissional	54,8%	45,2%	**
Participação em eventos técnicos, científicos e artísticos entre outros.	51,6%	48,4%	**
Formação continuada na empresa de atuação profissional	36,7%	33,3%	30%

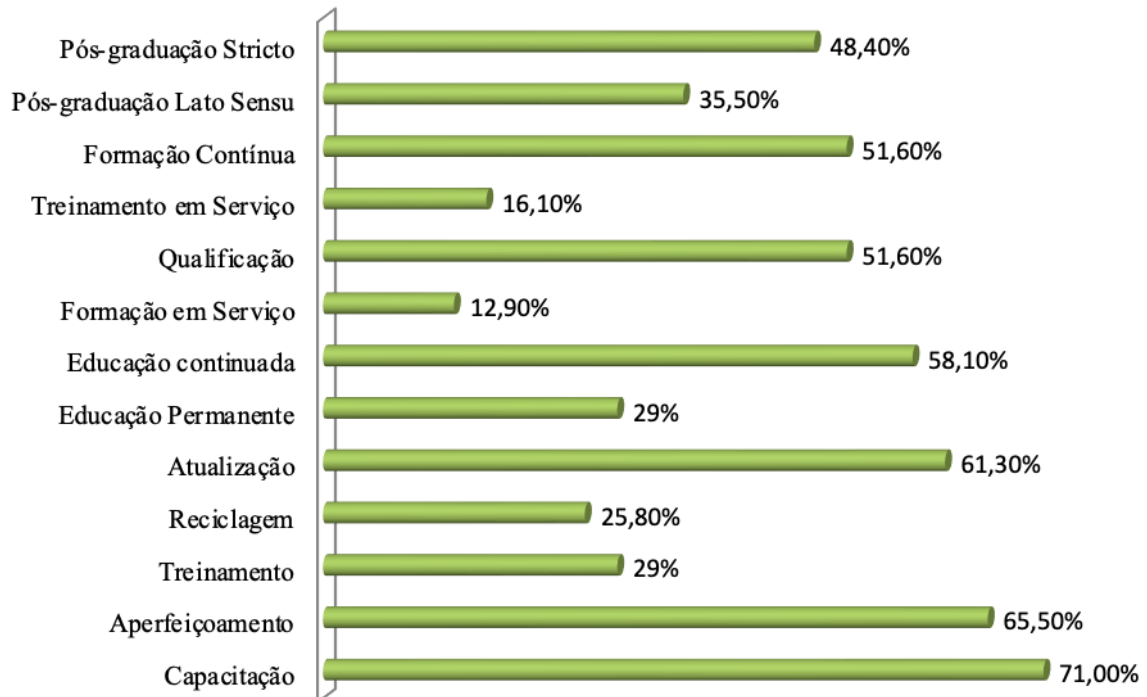
Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa, 2024.

Legenda: ** não possui valores.

Os resultados apresentados no quadro 6 oferecem uma visão sobre a percepção dos egressos em relação à importância da formação continuada. Conforme indicado, 30 egressos (96,8%) dos participantes destacaram a relevância das atividades de formação contínua. Observei também que 17 egressos (54,8%) deram continuidade à sua formação profissional após a conclusão do curso de GDL. Quanto à participação em eventos, 16 egressos (51,6%) mencionaram que participam de cursos de curta duração, palestras, seminários, discussões informais, apresentações de pesquisas e eventos científicos, entre outras atividades.

Além disso, 11 egressos (35,5%) relataram realizar a formação continuada dentro da empresa onde atuam, enquanto 10 egressos (32,3%) não participam de atividades de formação em seu espaço de atuação. Outros 10 egressos (32,3%) não se enquadram em nenhuma das categorias anteriores, indicando uma diversidade de situações em relação à participação em atividades de formação contínua dentro das empresas em que os egressos trabalham.

Considerando que os egressos estão envolvidos em atividades de formação contínua em seus campos profissionais, foi investigado qual é a percepção desses egressos em relação aos conceitos associados à formação continuada. Este aspecto foi abordado mediante a análise do gráfico 9, a seguir.

Gráfico 9: Entendimento dos Egressos a Respeito da Formação Continuada

Fonte: elaborada a partir dos dados da pesquisa, 2024.

O gráfico 9 apresenta uma lista de termos relacionados à formação continuada e destaca que foram analisados com base nas respostas dos egressos. Esses termos abrangem uma variedade de conceitos, desde capacitação e aperfeiçoamento, até pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*. Estes termos refletem a diversidade dos entendimentos e conceitos que cercam as atividades de formação continuada disponíveis para profissionais após sua formação inicial. A análise desses termos permite compreender como os egressos percebem e interpretam as oportunidades de desenvolvimento profissional ao longo de suas carreiras.

Os resultados sobre a compreensão dos egressos em relação a diferentes termos relacionados à formação continuada indicam que o termo "capacitação" é o mais citado, com 22 egressos (71%) reconhecendo sua importância e significado. Em seguida, o termo "aperfeiçoamento" é mencionado por 20 egressos (65,5%) dos participantes, seguido por "atualização" com 19 egressos (61,3%) e "educação continuada" com 18 egressos (58,1%).

Além disso, os termos "qualificação" e "formação contínua" foram reconhecidos por aproximadamente metade dos respondentes, com 16 egressos (51,6%) cada. Também chama atenção o reconhecimento dos programas de pós-graduação lato sensu e stricto sensu como formação continuada, correspondendo a 11 egressos (35,5%) e 15 egressos (48,4%) das respostas, respectivamente. Assim, esses resultados revelam que há uma variedade de entendimentos entre os egressos em relação aos termos associados à formação continuada. No

entanto, é encorajador ver que muitos reconhecem a importância desses conceitos em seu desenvolvimento profissional.

Os itens mencionados incluem Reciclagem, Treinamento, Educação permanente, Formação em serviço e Treinamento em serviço. Segundo a análise, estes itens receberam um intervalo de 4 a 9 egressos (12% a 29%) das respostas, indicando a variedade de percepções e entendimentos dos participantes em relação ao conhecimento e entendimento da formação continuada.

Esses resultados indicam que há uma diversidade de opiniões e níveis de compreensão entre os respondentes sobre esses aspectos da formação continuada. Seguindo essa linha de raciocínio sobre o entendimento da formação continuada, os egressos (P1, P5 e P9) destacaram a importância para as áreas de atuação profissional, enfatizando que estão constantemente atentos às mudanças em suas áreas de atuação, conforme as falas a seguir:

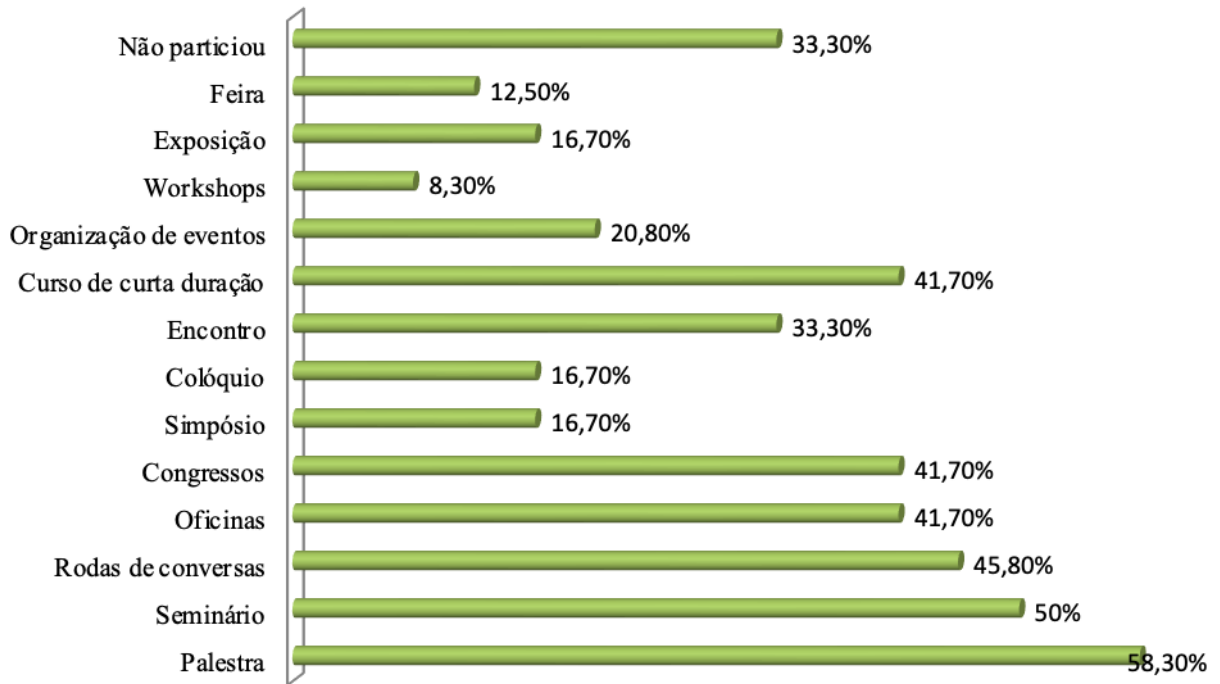
entendo como formação continuada, o profissional da área está atento as novas mudanças em sua área de atuação, assim, procurando estabelecer os conhecimentos em sua prática profissional por meio de diversas ferramentas pedagógicas, pode-se adquirido até em uma roda de conversa por profissionais em atuação (P1).

Está sempre se atualizando na área, tendo acesso as atualizações que o mercado exige (P5).

Qualquer maneira de atualização técnica, congresso, especialização, etc (P9).

De acordo com os relatos dos egressos, fica evidente que eles buscam estabelecer e atualizar seus conhecimentos por meio de diversas ferramentas pedagógicas, incluindo discussões informais entre profissionais atuantes. Além disso, mencionam a necessidade de acesso às atualizações exigidas pelo mercado, seja por meio de participação em eventos como congressos, especializações ou outras formas de atualização técnica. Essas falas refletem um compromisso com o desenvolvimento profissional e a necessidade de adaptação às exigências do mercado.

Além de compreender o entendimento dos egressos de GDL sobre formação continuada, é igualmente importante conhecer as ações específicas nas quais esses egressos participam. Isso é relevante para uma melhor compreensão do envolvimento e engajamento dos egressos com iniciativas de desenvolvimento profissional. O gráfico 10 ilustra essas ações de interesse, fornecendo dados sobre as preferências e prioridades dos egressos em termos de participação em programas, cursos ou outras atividades de formação continuada.

Gráfico 10: Ações de Formação Continuada que os Egressos Participaram

Fonte: elaborada a partir dos dados da pesquisa, 2024.

O gráfico 10 apresenta um panorama das principais ações de formação continuada realizadas pelos egressos do curso de GDL. Entre as diversas atividades listadas, as Palestras se destacam como a ação de maior participação dos egressos, com 18 egressos (58,3%) de adesão, seguidas pelos Seminários, com 15 egressos (50%). As Rodas de Conversa também têm uma representação significativa, com 14 egressos (45,8%) de participação. Além disso, uma parcela de egressos participa de Oficinas, Congressos e Cursos de curta duração, com 13 egressos (41,7%) cada. No entanto, é importante notar que 10 egressos (33,3%) não participaram de nenhuma ação de formação continuada após a conclusão do curso de GDL. Por fim, a participação em ações como Simpósios, Colóquios, Organização de eventos, Workshops e Exposições e Feiras varia entre 3 a 6 egressos (8,3% a 20%).

Esses dados mostram que um número considerável de egressos está engajado com diferentes tipos de oportunidades e investimento em formação continuada com o objetivo de desenvolvimento profissional. Essas informações podem orientar iniciativas futuras para melhor atender às necessidades e interesses dos egressos em seu contínuo crescimento em seus campos de atuação.

Para melhor compreensão dos dados, na tabela 8 apresento questões sobre a periodicidade com que os egressos participam de ações de formação continuada, detalhando se essas participações ocorrem semanalmente, mensalmente, trimestralmente, semestralmente

ou anualmente. Além disso, a tabela aborda as dificuldades enfrentadas pelos egressos e as características das instituições que oferecem essas ações de formação continuada.

As dificuldades listadas incluem restrições de recursos financeiros, limitações de tempo devido a obrigações profissionais, familiares ou outras, falta de incentivo institucional ou apoio da empresa, e, em alguns casos, falta de interesse por parte dos egressos. As instituições que fornecem essas ações incluem escolas, universidades, faculdades e centros universitários; órgãos públicos como governo federal, estaduais ou municipais; instituições privadas que organizam eventos; organizações do terceiro setor, como ONG's, e entidades filantrópicas; e o próprio local de atuação profissional dos egressos.

Esses dados são relevantes para entender os desafios enfrentados pelos egressos e pelas instituições na promoção da formação continuada, além de oferecer informações sobre como esses desafios podem ser abordados e para que possamos pensar em estratégias para superá-los e garantir a participação nessas atividades de desenvolvimento profissional.

Tabela 8: Frequência, Dificuldades e Instituições que os Egressos Participaram de Ações de Formação Continuada

Frequência, Dificuldades e Instituições		
Categorias	Descrição	Percentual (%)
Frequência	Semanal	3,6%
	Mensal	3,6%
	Trimestral	14,3%
	Semestral	14,3%
	Anual	17,9%
	Não se aplica	42,9%
	Outro	3,6%
Dificuldades	Recursos Financeiros	25,8%
	Tempo	29%
	Trabalho	22,6%
	Família (filhos)	**
	Incentivo Institucional/Apoio da empresa	9,7%
	Não teve interesse	12,9%
Outro	**	
Instituições	Instituições de Ensino (Escolas, Universidades, faculdades, Centros Universitários)	62,1%
	Órgãos públicos (órgãos de governo, Federal, Estaduais ou Municipais)	17,2%
	Instituições privadas que organizam eventos	**
	Terceiro setor (órgãos não governamentais, Entidades Filantrópicas ou outros órgãos sem fins lucrativos)	**
	O próprio espaço de atuação profissional	13,8%
	Outra	6,9%

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa, 2024.

Legenda: ** não possui valores.

Em relação à análise da periodicidade da participação dos egressos em ações de formação continuada, uma parcela significativa, 5 egressos (17,9%), participa anualmente de algum tipo de formação. Os períodos trimestrais e semestrais também registram participações, com 4 egressos (14,3%) cada. No entanto, chama a atenção o fato de que 12 egressos (42,9%) dos egressos relataram que nenhum dos períodos listados se aplica a eles.

Isso levanta questões interessantes sobre por que esse percentual tão alto de egressos não se enquadra em nenhum dos períodos mencionados. Isso poderia ser atribuído à falta de oferta de ações de interesse durante esses períodos específicos ou ao fato de que as oportunidades de participação em atividades formativas ocorreram durante o processo de formação inicial. Essas indagações sugerem a necessidade de uma análise mais aprofundada para compreender melhor os padrões de participação dos egressos em programas de formação continuada. Essas inquietações podem ser reforçadas nas falas dos egressos (P10 e P11) a seguir:

Apesar de achar todas as atividades de formação continuada, a frequência depende dos que me interessam (P10).

Particpei muito de eventos científicos, Enarel, colóquios, rodas de conversa, palestras durante o período do curso principalmente (P11).

As falas apresentam perspectivas diferentes sobre a participação em atividades de formação continuada. Na primeira fala, o egresso (P10), expressa a importância que atribui a todas as atividades de formação continuada, reconhecendo seu valor. No entanto, ressalta que sua frequência de participação nessas atividades depende do seu interesse pessoal nos temas abordados. Isso nos leva à compreensão de que, embora reconheça a importância da formação continuada, o egresso prioriza seu envolvimento em atividades que considera mais relevantes, ou motivadoras para seu desenvolvimento profissional.

Na fala do egresso (P11), é enfatizada sua participação em eventos científicos, colóquios, rodas de conversa e palestras, principalmente durante o período do curso. Isso indica um nível de envolvimento com diversos tipos de formação continuada durante seu período de formação. Sua participação ativa em eventos científicos e colóquios demonstra um interesse em se manter atualizado sobre as últimas pesquisas e desenvolvimentos em sua área, enquanto sua participação em rodas de conversa e palestras indica um desejo de aprender por meio de discussões informais e apresentações educativas.

Portanto, ambas as falas destacam a importância da formação continuada, mas abordam diferentes aspectos relacionados à frequência e ao tipo de atividades em que os

egressos (P10 e P11) escolhem participar, com base em seus interesses e necessidades específicas.

Outro ponto a ser analisado são as dificuldades que os egressos enfrentam para a realização das ações de formação continuada. Os aspectos que mais se sobressaíram foram os fatores Tempo com 9 egressos (29%), Recursos financeiros com 8 egressos (25,8%) e Trabalho com 7 egressos (22,6%). A opção Incentivo Institucional/Apoio da Empresa obteve 3 egressos (9,7%) das respostas. O que mais chama atenção é que 4 egressos (12,9%) relatam que não têm interesse em realizar formação continuada.

O fator tempo, com 9 egressos (29%) das respostas, indica que muitos egressos enfrentam dificuldades para conciliar suas atividades profissionais, pessoais e acadêmicas, o que pode limitar sua disponibilidade para participar de cursos de formação continuada. Os recursos financeiros, mencionados por 8 egressos (25,8%), evidenciam que muitos enfrentam dificuldades econômicas para investir em sua educação continuada, seja devido a custos associados a cursos, materiais de estudo ou despesas de deslocamento. O trabalho, com 7 egressos (22,6%) das respostas, revela que as demandas profissionais muitas vezes competem com o tempo e os recursos dos egressos, dificultando seu envolvimento em atividades de formação continuada.

Além disso, apenas 3 egressos (9,7%) relataram a falta de incentivo institucional ou apoio da empresa como uma dificuldade, sugerindo que, embora esse apoio seja importante, não é o principal obstáculo enfrentado pelos profissionais. Por fim, chama atenção o fato de que 4 egressos (12,9%) afirmam não ter interesse em participar de programas de formação continuada.

O terceiro aspecto a ser analisado, apresentado na tabela 8, aborda as instituições formadoras procuradas pelos egressos para realizar sua formação continuada. Os dados revelam que a maioria dos egressos, correspondendo a 18 egressos (62,1%), prefere instituições de ensino, como escolas, universidades, faculdades e centros universitários, para desenvolver suas atividades de formação continuada. Estes dados apontam uma confiança nessas instituições como fornecedoras de educação contínua e refletem a percepção de que a formação acadêmica pode ser uma base sólida para o desenvolvimento profissional contínuo.

Na mesma direção, o estudo de Gariglio (2019, p. 173) apresenta que:

as universidades têm um papel político fundamental, seja na formulação de programas de formação continuada voltadas ao acompanhamento de seus egressos iniciantes, seja no estabelecimento de parcerias com as redes de ensino com vistas ao fomento de políticas de indução.

Assim, Gariglio (2019) destaca a importância das universidades não apenas como centros de formação acadêmica, mas também como agentes ativos na preparação contínua de seus egressos e na colaboração com redes de ensino para melhorar as práticas educacionais. Ao desempenhar esses papéis, as universidades ajudam a garantir que os egressos estejam bem-preparados e apoiados em sua atuação profissional.

Os órgãos públicos, como os governos federal, estaduais ou municipais, são mencionados por 5 egressos (17,2%) dos egressos como uma opção para a formação continuada. Isso pode indicar que alguns profissionais buscam oportunidades oferecidas pelo setor público para complementar ou aprimorar suas habilidades e conhecimentos. Além disso, 4 egressos (13,8%) dos egressos indicaram que recorrem ao próprio espaço de atuação profissional para realizar sua formação continuada. Esta informação revela que alguns profissionais preferem aproveitar as oportunidades de aprendizado disponíveis em seus locais de trabalho, como programas de treinamento oferecidos pela empresa ou instituição em que trabalham.

Por fim, 2 egressos (6,9%) dos egressos mencionaram outras instituições ou órgãos para a formação continuada, mas não especificaram quais. Essa falta de especificidade pode dificultar a análise dessas preferências, mas sugere que existem outras fontes de formação continuada além das mencionadas anteriormente, talvez incluindo organizações não governamentais, associações profissionais ou programas de desenvolvimento profissional específicos da indústria.

Neste sentido foi realizada uma pergunta aos egressos sobre a percepção das oportunidades de formação continuada que eles cursaram ao longo de suas carreiras profissionais. Esta pergunta busca compreender a perspectiva dos profissionais sobre a eficácia e adequação das oportunidades de desenvolvimento profissional que eles encontraram ao longo de suas trajetórias, conforme ilustram as falas dos egressos a seguir.

Quadro 7: Percepções dos Egressos sobre as Possibilidades de Formação Continuada

PARTICIPANTES (P 1-17)	Como você avalia as possibilidades de formação continua desenvolvida por você ao longo de sua carreira profissional?
P 1	A formação continuada amplia os horizontes formativos e possibilita um legue de autoconhecimento e qualificação profissional.
P 8	Sempre procurei me qualificar e crescer profissionalmente e estar Apto para o mercado de trabalho.
P 9	Avalio como oportunidade centradas em alguns eixos de atuação que não abrangem de forma específica a gestão do fenômenos esporte e lazer. Mas fazendo uma busca refinada e atentando-se aos lugares certos, é possível

	encontrar. Infelizmente, sempre fora do meu estado.
P 12	Relevante, ampliando possibilidade de aprender novos conhecimentos e se qualificando.
P 13	Bom, pena que mesmo depois de muitos anos o curso existindo , ninguém conhece e não tem campo de atuação.
P 14	Avalio a formação continuada como processos no aprendizado, pois foi e é um processo contínuo que leva ao conhecimento e a novas habilidades que servirão pra o setor profissional.
P 15	Avalio como sendo de suma importância para o crescimento e desenvolvimento, bem como prestar um serviço de qualidade no campo de atuação.
P 16	Muito bom para o crescimento profissional
P 17	Avalio como sendo de suma importância para qualificação profissional.

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa, 2024.

Ao fazer essa pergunta, foi possível obter dados sobre como os egressos percebem a qualidade e a relevância das oportunidades de formação continuada disponíveis para eles. As respostas revelam se os egressos se sentem adequadamente apoiados em seu desenvolvimento profissional ou se percebem lacunas que precisam ser preenchidas. Isso pode informar futuras iniciativas de desenvolvimento profissional e aprimoramento dos programas de formação continuada, garantindo que atendam efetivamente às necessidades e expectativas dos profissionais em suas carreiras.

As falas dos egressos oferecem uma variedade de perspectivas sobre a formação continuada e seu impacto no desenvolvimento profissional. Por exemplo, P1 destaca que a formação continuada amplia horizontes formativos, proporcionando autoconhecimento e qualificação profissional, demonstrando uma visão positiva sobre os benefícios da aprendizagem contínua.

O egresso identificado como P8 expressa a importância de buscar constantemente a qualificação profissional para estar apto ao mercado de trabalho, refletindo um compromisso com o desenvolvimento pessoal e profissional. O P9 observa que, embora haja oportunidades de formação continuada, estas podem não abranger especificamente a área de gestão de esporte e lazer em seu estado, destacando desafios geográficos e de acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional. Assim, o local de residência também pode ser um limite nas possibilidades de oferta de vivências de formação continuada.

O P12 destaca a relevância da formação continuada para aprender novos conhecimentos e se qualificar, ressaltando sua importância na expansão das habilidades profissionais. Entretanto, o P13 expressa frustração sobre a falta de reconhecimento e

oportunidades de emprego após completar a formação em GDL, destacando uma lacuna entre a oferta de cursos e a demanda do mercado de trabalho. Essa percepção do P13 refere-se ao curso de GDL, que, mesmo existindo há muitos anos, ainda tem pouco reconhecimento do papel do Gestor Esportivo e de Lazer, limitando espaços de atuação profissional.

O P14 enfatiza a formação continuada como um processo contínuo que leva ao conhecimento e ao desenvolvimento de novas habilidades, mostrando uma apreciação pela evolução constante no ambiente profissional. O egressos P15 e P17 também enfatizam a importância da formação continuada para o crescimento, desenvolvimento e prestação de serviços de qualidade em seus campos de atuação. Por fim, o egresso P16 resume o impacto positivo da formação continuada no crescimento profissional.

As falas dos egressos refletem uma variedade de perspectivas, desde uma visão positiva e entusiasmada sobre os benefícios da formação continuada até limitações como a falta de reconhecimento e oportunidades no mercado de trabalho.

Ao contextualizar a discussão sobre a importância da formação continuada para a atuação profissional no campo do lazer, busco compreender a significância desse tipo de educação ao longo da carreira. Para explorar esta relevância, foi essencial questionar os egressos sobre qual é a sua percepção acerca da importância da formação continuada para o desempenho profissional no âmbito do lazer. Este questionamento buscou elucidar as percepções e compreensões dos egressos acerca dos benefícios e impactos da formação continuada na melhoria da prática profissional no campo do lazer. Partindo deste questionamento, apresento as falas dos egressos descritas no quadro 8.

Quadro 8: Percepções da Importância da Formação Continuada

PARTICIPANTES (P 1-26)	Para você qual a importância da formação continuada para a atuação profissional no âmbito do lazer?
P 1	É essencial, visto que o curso dá o suporte para o mercado de trabalho, e por ter duração de 3 anos, o suporte profissional tem que ser aprimorado ao longo do tempo nas vivências profissionais.
P 5	É de importância tamanha, pois essa profissão exige que estejamos sempre atualizados, inovando, atentos ao que se faz no mercado de trabalho.
P 8	Estará sempre antenado com as mudanças e atualizações no âmbito do lazer, atualmente as ofertas de atividades de lazer vêm crescendo a cada dia.
	Considero importante, pois qualquer área de atuação necessita de profissionais que estejam cientes e engajados nas demandas do seu campo profissional. Atualizar-se é um requisito indispensável

P 11	para a atuação em qualquer campo. No lazer não é diferente, pois é um fenômeno que se transforma no compasso da sociedade, que é mutável e dinâmica.
P 12	A formação contínua se faz importante, não somente para a área de lazer, bem como para qualquer área de atuação profissional. O lazer sempre foi marginalizado, não somente no Brasil. A cultura do trabalho está arraigado nos sujeitos em sociedade, sendo fruto de um processo histórico social profundo de exploração do trabalho humano. A formação continuada ajudará esse profissional do lazer, a se mostrar presente em sociedade, dando visibilidade na importância que é um gestor do lazer em inúmeros ambientes.
P 14	Na formação continuada buscamos o conhecimento que mais nos aproxima de nossa atuação profissional, sejam elas através de treinamentos, congressos, rodas de conversas, etc. Além de conquistar experiências e o entendimento no âmbito do lazer. Portanto a importância da formação continuada para a atuação Profissional no âmbito de lazer é imprescindível para que as universidades juntamente com o corpo educador possam estar atentos as inovações e atualizações, para então transmitir aos alunos que buscam uma formação continuada de qualidade e competência. Assim o profissional estará mais apto a transmitir seu conhecimento ou atuar na área.
P 15	A formação continuada é importante para atuação profissional no âmbito do lazer, tanto para crescimento e desenvolvimento profissional como para a valorização da área em questão.
P 16	É muito importante para o aperfeiçoamento profissional.
P 17	A formação continuada é importante para atuação profissional no âmbito do lazer, pois qualifica e aperfeiçoa o mesmo para uma compreensão mais ampla da área e para desenvolver melhor as ações a serem realizadas.
P 18	Independente de qual área desejar seguir, considero extremamente importante a continuidade de sua formação, se manter atualizado, se aperfeiçoando para ter uma boa atuação no mercado de trabalho.
P 19	A formação continuada é de extrema importância na prática profissional, a percepção de atualização técnica e práticas normativas deve ser constante.
P 20	A formação continua é importante para manter o profissional atualizado e capacitado para desenvolver o tamanho em sua Área de atuação.
P 21	Em termos profissionais, estar preparado para atuar no mundo do trabalho, com uma perspectiva diferenciada ao poder participar de formações que nos torne profissionais qualificados e com respaldo no mercado de trabalho.
P 22	Se torna importante devido às mudanças tecnológica e trabalhistas, que mudam o comportamento dos indivíduos na sociedade.
P 23	Acho importante, e necessária. Porém, dentro das atividades do dia a dia, são difíceis de executar.

P 24	É extremamente importante tendo em vista que o mundo está em constante mudança/evolução, portanto, os profissionais necessitam sempre estar atualizados para saber mais sobre as mudanças do mercado, assim como também atuar com mais qualidade.
P 25	Acho extremamente importante continuar o aprendizado.
P 26	A Formação continua é importante para capacitação e atualização profissional.

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa, 2024.

Diante das falas dos egressos (P1 a P11) destaco a importância da formação continuada e a relação com o mercado de trabalho, vista como um processo de atualização entendida como essencial para acompanhar as demandas do mercado de trabalho em constante evolução, conforme evidenciado nas falas dos egressos P1 e P5. O egresso (P8) destaca a necessidade de estar atento às mudanças e às novas oportunidades no âmbito do lazer, e ressalta o crescimento contínuo das ofertas de atividades de lazer. O egresso (P11), reforça a importância da atualização constante em qualquer área profissional, incluindo o lazer, dada a natureza mutável e dinâmica das demandas da sociedade.

De maneira similar, os egressos (P12 a P17) ressaltam a relevância da formação continuada para os profissionais do lazer, assim como para qualquer área de atuação, e destacam que o lazer, historicamente marginalizado, merece reconhecimento e valorização. Por isso, a formação continuada desempenha um papel importante nesse processo. A partir desse entendimento, o egresso, P12 faz uma reflexão sobre a marginalização do lazer na sociedade, atribuída a uma cultura profundamente enraizada do trabalho. A formação continuada é vista como uma maneira de dar visibilidade e reconhecimento aos profissionais do lazer, permitindo-lhes demonstrar sua importância em diversos ambientes.

Quanto à análise da fala do P14, enfatizo a importância da formação continuada para adquirir conhecimento e experiência específicos no âmbito do lazer, garantindo a qualidade e competência dos profissionais. Destaco ainda o papel das universidades e do corpo docente em oferecer uma formação continuada de qualidade e atualizada para os futuros profissionais do lazer.

O egresso P15 ressaltou que a formação continuada contribui tanto para o crescimento profissional dos indivíduos quanto para a valorização da área do lazer como um todo, destacando sua importância no contexto social. As falas dos P16 e P17, reforçam que a formação continuada é essencial para o aperfeiçoamento profissional e para capacitar os

profissionais do lazer a compreenderem melhor sua área de atuação e a realizarem suas atividades de maneira qualificada.

Levando em consideração as falas dos egressos (P18 a P23) fica evidente a importância da formação continuada para os profissionais em qualquer área de atuação, enfatizando a necessidade de atualização constante para se manterem competitivos e eficazes no mercado de trabalho. O P18 ressaltou a importância da continuidade da formação independente da área escolhida, destacando que a atualização e o aperfeiçoamento são fundamentais para uma atuação bem-sucedida.

O egresso P19 observou a ênfase na constante atualização técnica e normativa como essencial para a prática profissional, evidenciando a necessidade de acompanhar as mudanças e inovações no campo de atuação. O P20 destacou que a formação continuada é vital para manter o profissional atualizado e capacitado em sua área de atuação, contribuindo para seu desenvolvimento pessoal e profissional.

O P21 ressaltou a importância de estar preparado para atuar no mercado de trabalho, participando de formações que contribuam para a qualificação e reconhecimento profissional. O egresso P22 menciona o impacto das mudanças tecnológicas e trabalhistas na sociedade, destacando a importância da formação continuada para acompanhar e se adaptar a essas transformações.

O P23, apesar de reconhecer a importância da formação continuada, destacou a dificuldade de conciliá-la com as demandas do dia a dia, e apontou um desafio comum enfrentado pelos profissionais na busca por atualização/qualificação.

O P24 enfatizou que os profissionais precisam estar atualizados para acompanhar as mudanças no mercado e atuar com qualidade, destacando a necessidade de adaptação e aprendizado contínuo para se manterem competitivos e relevantes em um ambiente em transformação.

O P25 reforçou a importância de continuar aprendendo, ressaltando que a busca pelo conhecimento é essencial para o desenvolvimento pessoal e profissional. Na análise da fala do egresso P26, observo que ele destacou que a formação continuada é essencial para a capacitação e atualização profissional, ressaltando sua relevância para manter as habilidades e conhecimentos alinhados com as demandas do mercado e as inovações em sua área de atuação.

Portanto, as falas dos egressos reforçam a importância da formação continuada para a atuação profissional no âmbito do lazer e a identificam como um processo fundamental para garantir que os profissionais estejam preparados para enfrentar os desafios e aproveitar as

oportunidades em um campo tão diversificado e em constante mudança.

Os dados sociodemográficos coletados nesta pesquisa permitiram traçar um perfil dos egressos, revelando uma predominância de mulheres pretas e pardas, cujas remunerações variam entre menos de um salário mínimo e quatro salários mínimos. A maioria dos egressos reside na região metropolitana de Natal e estão envolvida em algum tipo de relacionamento, seja casamento ou união estável, com maior concentração na faixa etária de 26 a 35 anos. Esses dados são relevantes para o estudo, pois possibilitam a compreensão de como essas características podem influenciar a participação dos egressos em cursos de formação continuada e impactar suas trajetórias profissionais.

Ao longo deste capítulo, constatou-se que os egressos compreendem a importância da formação continuada em suas trajetórias acadêmicas e profissionais. No entanto, eles consideram que a formação em GDL ainda tem uma inserção limitada no mercado de trabalho. Apesar disso, os egressos destacam que a formação recebida contribuiu para a aplicação de conhecimentos em gestão, planejamento e gestão financeira em seus respectivos campos de atuação profissional.

Até aqui, foram abordadas questões a respeito da trajetória dos egressos do curso de Gestão Desportiva e de Lazer (GDL) no IFRN. O item seguinte será dedicado aos cruzamentos entre os dados sociodemográficos, como raça/cor, faixa etária, localidade, estado civil e renda, e suas correlações com questões de gênero dos egressos do GDL. Em seguida, serão realizados os cruzamentos entre a formação acadêmica e os indicadores sociodemográficos, e, por fim, a análise da atuação profissional dos egressos em interface com a formação acadêmica. Nesse sentido, o próximo item apresentará análises integradas com o objetivo de estabelecer um diálogo sobre como esses dados sociodemográficos, a formação em GDL e a formação continuada se inter-relacionam, e como essas informações se relevantes para esta pesquisa.

4.5 A intersecção dos dados sócio-demográfico entre a formação, atuação profissional e a formação continuada

Neste tópico, apresento as intersecções (cruzamentos) entre os dados sociodemográficos das categorias gênero, raça/cor, faixa etária, localidade, estado civil e renda *per capita* dos egressos, bem como a atuação profissional dos egressos na interface com a formação recebida. Também exploro as perspectivas de formação continuada dos egressos a partir de sua atuação profissional.

Os primeiros cruzamentos realizados são entre as categorias de raça/cor, faixa etária, localidade, estado civil e renda *per capita* dos egressos, evidenciando como esses fatores interagem com a questão de gênero. Esse tipo de análise permite compreender as dinâmicas sociodemográficas e suas influências sobre a formação e trajetória profissional dos egressos, destacando as particularidades e possíveis disparidades baseadas no gênero.

Em seguida, realizo o cruzamento das questões relacionadas à formação no curso de GDL, com os dados sociodemográficos. Esses cruzamentos fornecem informações sobre como os dados sociodemográficos impactam a formação no curso estudado. A análise integrada desses fatores possibilita uma melhor compreensão das influências externas e das características pessoais dos egressos em sua trajetória acadêmica e profissional.

O terceiro aspecto a ser analisado é a da atuação profissional dos egressos em interface com a formação recebida no curso de GDL. Esta análise se faz necessário para compreender se a formação oferecida pelo curso está alinhada com as demandas do mercado, bem como se atende às especificidades do campo de atuação dos egressos. Essas análises permitem avaliar a relevância e a eficácia do currículo do curso de GDL em preparar os alunos para suas futuras carreiras profissionais.

Finalmente, o quarto cruzamento realizado refere-se às perspectivas de formação continuada dos egressos a partir de sua atuação profissional. Esta análise integra todos os aspectos: dados sociodemográficos, formação e atuação profissional, e permite avaliar como os diversos fatores interagem e influenciam as trajetórias de formação continuada dos egressos, oferecendo uma visão abrangente das dinâmicas envolvidas.

A análise dos dados sociodemográficos de gênero em relação à raça/cor, à média da faixa etária, localidade onde residem, estado civil, e renda permite compreender como esses fatores influenciam seu desenvolvimento acadêmico e profissional. Esses dados possibilitam uma reflexão sobre o impacto dessas variáveis na formação desses egressos e em sua atuação no campo do lazer.

Tabela 9: Descrição por Gênero e as intersecções da Renda *Per Capita*, Média da faixa etária, Raça/Cor, estado Cívil e localidade

DESCRIÇÃO POR GÊNERO			
Renda per capita	Mulher cisgênero (nascida mulher)		Homem cisgênero (nascido homem)
Menos de 1 Salário	32%		10%
1 Salário mínimo	40%		30%
2 a 4 Salários mínimo	23%		30%
4 a 6 Salários mínimo	**		10%
6 a 8 Salários mínimo	**		20%
8 a 10 Salários mínimo	5%		**
Total	100%		100%
DESCRIÇÃO POR GÊNERO			
Média Faixa etária	Mulher cisgênero (nascida mulher)	Homem cisgênero (nascido homem)	Total
	39,2 meses	41,7 meses	40,4 meses
DESCRIÇÃO POR GÊNERO			
Raça/Cor	Mulher cisgênero (nascida mulher)		Homem cisgênero (nascido homem)
Branco (a)	25%		30%
Preto (a)	15%		**
Pardo (a)	60%		70%
Total	100%		100%
DESCRIÇÃO POR GÊNERO			
Estado Cívil	Mulher cisgênero (nascida mulher)		Homem cisgênero (nascido homem)
Casada	38%		50%
Solteira	38%		40%
União Estável	14%		10%
Divorciada	10%		**
Total	100%		100%
DESCRIÇÃO POR GÊNERO			
Cidade	Mulher cisgênero (nascida mulher)		Homem cisgênero (nascido homem)
Natal	80%		80%
Extremoz	5%		**
Parnamirim	5%		5%
Ceara Mirim	5%		**
São Gonçalo do Amarante	5%		5%
Monte Alegre	**		5%
São Paulo do Potengi	**		5%
Total	100%		100%

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa, 2024.

Legenda: ** não possui valores.

Ao realizar o cruzamento das variáveis raça/cor, faixa etária, estado civil, localidade e renda com a questão de gênero, observei que a renda *per capita* dos egressos que participaram desta pesquisa encontra-se nas faixas entre menos de 1 salário mínimo até 2 a 4 salários mínimos (menos de R\$ 1.320,00 a R\$ 5.280,00) para o gênero feminino. Para o gênero masculino, uma predominância entre as faixas de menos de 1 salário mínimo até 6 a 8 salários

mínimos (R\$ 7.920,00 a R\$ 10.560,00).

A análise também indica uma variação na faixa etária dos egressos quando comparados por gênero. As mulheres têm uma idade média de 39 anos e 2 meses, enquanto os homens possuem uma idade média de 41 anos e 7 meses. Ao combinar as médias de idade de ambos os gêneros, obtém-se uma média geral de 40 anos e 4 meses. Esses resultados sugerem uma diferença na distribuição etária entre homens e mulheres e fornecem uma perspectiva sobre o perfil etário dos egressos do curso.

No que se refere à análise do cruzamento entre marcadores de raça/cor e gênero, constatei que 75% das mulheres se identificam como pretas ou pardas (60% pardas e 15% pretas), enquanto 25% se consideram brancas. Esses dados apresentam semelhança com os egressos do gênero masculino, dos quais 70% se identificam como pardos e 30% como brancos. Um aspecto a ser destacado é a ausência de egressos do gênero masculino que se consideram pretos.

Em relação ao estado civil dos egressos, observei uma predominância dos participantes da pesquisa casados e em união estável, tanto no gênero masculino quanto no feminino. Entre os homens, 60% encontram-se nessas categorias (casado e união estável), enquanto 40% são solteiros. No caso das mulheres, 52% são casadas ou estão em união estável, 38% são solteiras e 10% são divorciadas. Assim, há uma predominância de egressos de ambos os gêneros em situações de casamento ou união estável, indicando uma tendência de estabilidade conjugal entre os participantes da pesquisa.

A análise das cidades de residência dos egressos revelou que 80% dos participantes, tanto homens quanto mulheres, residem na capital do estado, Natal. No entanto, destaco que 20% das mulheres residem na região metropolitana (Extremoz, São Gonçalo do Amarante, Parnamirim e Ceará Mirim), enquanto entre os homens, 10% residem na região metropolitana (São Gonçalo do Amarante e Parnamirim) e 10% na região do agreste potiguar (Monte Alegre e São Paulo do Potengi). Esses dados indicam uma maior concentração de egressos na capital, mas também revelam uma dispersão nas áreas metropolitanas, especialmente entre os homens.

O cruzamento desses dados sociodemográficos permite uma melhor compreensão da relação entre os marcadores de raça/cor, renda, local de residência, faixa etária e suas relações com o gênero, os quais consequentemente impactam na formação, e especificamente na formação continuada desses egressos.

A análise da formação acadêmica nos permite relacionar os dados sociodemográficos com aspectos relacionados ao curso de graduação analisado e à formação continuada pós-conclusão em GDL, bem como discutir as instituições de ensino onde os egressos realizaram

essa formação continuada e a percepção dos egressos sobre a formação em GDL. Esses elementos são essenciais para entender a trajetória desses egressos, bem como avaliar a eficácia e o impacto do curso de GDL.

Essa abordagem permitirá uma melhor compreensão das interações entre as características pessoais dos egressos e sua trajetória educacional e profissional, conforme será apresentado a seguir na tabela 10.

Tabela 10: Formação pós conclusão em GDL e os Indicadores Sociodemográficos

FORMAÇÃO PÓS-CONCLUSÃO EM GDL POR GÊNERO E MÉDIA DA FAIXA ETÁRIA					
Formação pós o curso de GDL	Percentual (%)	Raça/Cor	Mulher cisgênero (nascida mulher) (%)	Homem cisgênero (nascido homem) (%)	Média da faixa etária
Licenciatura em Informática	5%	Branco 100 %	**	100%	38 anos e 6 meses (Mulheres)
Contabilidade	3%	Parda 100%	100%	**	
Saúde Coletiva	5%	Parda 100%	100%	**	
Eduação Física	17%	Branco (as) 60% Pardos (as) 40%	25%	75%	
Comunicação Social	3%	Branco 100%	**	100%	
Serviço Social	3%	Parda 100%	100%	**	
Pedagogia	3%	Parda 100%	100%	**	
Nutrição	3%	Parda 100%	**	100%	39 anos e 3 meses (Homens)
Letras Português	3%	Branco 100%	**	100%	
Medicina Veterinária	3%	Parda 100%	100%	**	
Curso Técnico	25%	Branco (as) 5% Pardos (as) 90% Preto (as) 5%	90%	10%	
Pós-graduação <i>Lato Sensu</i>	22%	Branco (as) 60% Pardo (as) 40%	60%	40%	
Pós-graduação <i>Stricto Sensu</i>	5%	Branca 100%	100%	**	
Total	100%	**	**	**	

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa, 2024.

Legenda: ** não possui valores.

Na tabela 10, ao combinar os dados sociodemográficos com as formações (graduações, cursos técnicos e pós-graduações) realizadas pelos egressos após a conclusão do curso de GDL, é possível perceber que as mulheres buscaram novas formações em maior número em comparação com os homens. Das 13 formações listadas na tabela 10, as mulheres predominam ou estão presentes na totalidade dos cursos. Observei que em quatro cursos

(Nutrição, Letras-Português, Comunicação Social e Licenciatura em Informática), não houve presença feminina, destacando uma distribuição diferenciada de interesses e áreas de especialização entre os gêneros.

Em relação ao marcador de raça/cor, as mulheres são a maioria na busca por novas formações, e a maioria dessas mulheres se identifica como pardas ou pretas, com uma média de idade de 38 anos e 6 meses, enquanto os homens possuem uma média de 39 anos e 3 meses. Essa diferenciação de raça/cor em relação aos cursos torna-se mais evidente quando analisamos os quatro cursos nos quais predominam os homens e são majoritariamente compostos por indivíduos que se identificam como brancos. Esses dados destacam a interação complexa entre raça/cor, gênero e a busca por formação continuada.

A procura por uma nova graduação no curso de Educação Física entre os egressos apresenta um percentual significativo, com 17% dos egressos tendo optado por essa formação. Observei que a maioria dos interessados que cursaram Educação Física após a formação em GDL pertence ao gênero masculino, correspondendo a 75% desse grupo, enquanto as mulheres representam 25%. Além disso, é interessante notar que 60% desses egressos se identificam como brancos e 40% como pardos. Esses dados indicam uma predominância masculina e branca na escolha pelo curso de Educação Física, destacando possíveis tendências e preferências demográficas dentro desse campo específico de formação.

Um dos dados que chama atenção na tabela 10 é a procura por cursos técnicos, com 25% dos egressos optando por essa modalidade de formação. Desses, 90% são do gênero feminino e 10% do gênero masculino. Em relação à raça/cor, 95% dos egressos que escolheram cursos técnicos se declaram pardos ou pretos. Os dados indicam que as mulheres pardas e pretas são as que mais buscam essa modalidade de formação, sugerindo uma tendência desse grupo em valorizar e investir na educação técnica como parte de sua trajetória de desenvolvimento profissional.

Na mesma direção, os cursos de pós-graduação *lato sensu* apresentam uma predominância de mulheres. Observei que 22% dos egressos realizaram cursos de especialização *lato sensu*, sendo que 60% desse quantitativo são do gênero feminino e 40% do masculino. Isso indica que as mulheres são as que mais procuram essa continuidade de formação. No entanto, quando comparamos a questão de raça/cor, percebo uma mudança em relação aos cursos técnicos, pois nesta modalidade de ensino há uma demanda maior por egressos de raça/cor branca, com 60% dos participantes se declarando brancos(as) e 40% se declarando pardos(as). Esses dados sugerem que a busca por formação continuada em nível de especialização é mais prevalente entre mulheres, especialmente aquelas de raça/cor branca,

contrastando com a predominância de mulheres pardas e pretas nos cursos técnicos.

Os cursos de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado) apresentam baixa representatividade, com apenas 5% dos egressos optando por esse tipo de formação. No entanto, é importante destacar que todos os egressos que cursaram uma pós-graduação *stricto sensu* são mulheres de raça/cor branca. Esse dado suscita reflexões sobre um possível "branqueamento" dos egressos à medida que se eleva o nível de formação acadêmica, sugerindo uma tendência de maior presença de indivíduos brancos em níveis mais avançados de educação.

Nesta direção, o estudo de Dias (2014) evidencia uma questão central nas implicações da ideologia do branqueamento para a população negra brasileira: a desigualdade de oportunidades na participação social, política e econômica. Essa desigualdade é visível na estrutura organizacional de cargos e funções no setor educacional da sociedade brasileira. Especificamente, enquanto os negros são maioria em funções de serviços gerais, como serventes, eles são minoria em cargos de maior prestígio e qualificação, tais como diretores, professores pós-graduados, mestres e doutores.

O termo referente à "branquitude" definido por Bento (2002) como um lugar de privilégio racial, econômico e político, carregado de valores, experiências e identificações afetivas que influenciam a sociedade, ressalta a posição privilegiada dos indivíduos brancos em várias esferas da vida social, refletindo uma construção social onde a branquitude é normatizada e associada ao poder e ao status. A definição de Bento (2002) sugere que a branquitude não é apenas uma característica física, mas um conjunto de práticas e normas que beneficiam aqueles que se identificam como brancos, perpetuando desigualdades e exclusões das pessoas negras.

Esses dados me fazem refletir o quanto impactam as trajetórias desses egressos, tendo em vista que as mulheres são menos remuneradas do que os homens. Como o fator renda impacta na participação em cursos de formação continuada, se o estado civil também impacta nessas trajetórias? Por que os(as) egressos(as) negras(as) ou pardos (as) cursaram outra formação inicial no nível técnico? E por que a média de idade das mulheres é menor (38 anos e 6 meses) em comparação aos os homes (39 anos e 3 meses) e elas procuram mais formação do que os homens?

Considerando essas questões, importante relacionar essas formações com as questões de renda e das instituições onde os egressos realizaram suas formações após a conclusão do curso em GDL. É relevante analisar se essas instituições foram públicas ou privadas, bem como a relação das médias salariais *per capita* e o impacto desses fatores nas formações dos

egressos, conforme apresentado na tabela 11.

Tabela 11: A formação pós conclusão em GDL, as instituições formadoras e questões de Renda

A FORMAÇÃO PÓS-CONCLUSÃO EM GDL, INSTITUIÇÕES FORMADORAS E RENDA				
Formação pós o curso de GDL	Instituições de ensino	Pública	Privada	Média da Renda Per capita
Licenciatura em Informática (2)	**	**	**	1 salário mínimo (R\$ 1.320)
Contabilidade	**	**	**	1 salário mínimo (R\$ 1.320)
Saúde Coletiva	Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN (2)	Sim	**	1 salário mínimo (R\$ 1.320)
Educação Física	Universidade Potiguar – UnP (2),	**	Sim	De 2 a 4 salários mínimos (De R\$ 2.640 a 5.280)
	Universidade Norte do Paraná – UNOPAR (2)	**	Sim	
	Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI RN	**	Sim	
Comunicação Social	**	**	**	De 4 a 6 salários mínimos (De R\$ 5.280 a R\$ 7.920)
Serviço Social	**	**	**	Menos que 1 salário mínimo (menos de R\$1.320),
Pedagogia	**	**	**	Menos que 1 salário mínimo (menos de R\$1.320),
Nutrição	Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN	Sim	**	De 4 a 6 salários mínimos (De R\$ 5.280 a R\$ 7.920)
Letras Português	Universidade Potiguar – UnP	**	Sim	De 6 a 8 salários mínimos (De R\$ 7.920 a R\$ 10.560)
Medicina Veterinária	Universidade Federal da Paraíba – UFPB	Sim	**	De 2 a 4 salários mínimos (De R\$ 2.640 a 5.280)
	Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN (5),	Sim	**	De 2 a 4 salários

Curso Técnico				mínimos (De R\$ 2.640 a 5.280)
	Instituto de Educação e Cultura – IEC	**	Sim	
Pós-graduação <i>Lato Sensu</i>	**	**	**	De 2 a 4 salários mínimos (De R\$ 2.640 a 5.280)
	União Brasileira de Faculdades - UNIBF	**	Sim	
Pós-graduação <i>Stricto Sensu</i>	Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG	Sim	**	De 4 a 6 salários mínimos (De R\$ 5.280 a R\$ 7.920)
	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - IFRN	Sim	**	

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa, 2024.

Legenda: ** não possui valores, não informado. (2), (5) numeros de egressos com a mesma categoria.

De acordo com a tabela 11, a relação dos cursos e suas respectivas instituições revela que a maioria dos egressos realizou uma segunda graduação em instituições públicas, especialmente nos cursos de graduação. O IFRN foi a instituição mais procurada para a realização de cursos técnicos: entre os egressos de GDL, cinco realizaram cursos técnicos subsequentes no IFRN, especificamente em Geologia, Eventos, Guia de Turismo (dois egressos) e Segurança do Trabalho. Além dos cursos técnicos subsequentes, um dos egressos cursou uma pós-graduação *stricto sensu* no IFRN, obtendo um mestrado profissional em Educação. Esses dados destacam a preferência dos egressos pelo IFRN para continuar sua formação acadêmica.

A UFRN se destaca como a segunda instituição de maior interesse entre os egressos: dois cursaram Saúde Coletiva e um, Nutrição. De maneira semelhante, a Universidade Potiguar também conta com três egressos, especificamente nos cursos de Educação Física (dois egressos) e Licenciatura em Letras – Português. Esses dados indicam a relevância das instituições locais na continuidade da formação acadêmica dos egressos, refletindo uma diversidade de interesses e áreas de especialização.

A Universidade Norte do Paraná (UNOPAR) também possui dois egressos de GDL cursando Educação Física na modalidade EaD. Além da UNOPAR, a União Brasileira de Faculdades (UNIBF) é outra instituição que oferece ensino a distância e conta com egressos de GDL matriculados em seus cursos.

A análise das instituições em que os egressos estão matriculados, tanto para cursos de

graduação quanto de pós-graduação, combinada com a média das rendas desses egressos, revela uma variação de renda que vai de menos de um salário mínimo até 6 a 8 salários mínimos. Essa variação de renda influencia a procura por diferentes cursos. No entanto, observei que a faixa salarial predominante entre a maioria dos egressos é de 2 a 4 salários mínimos. Esse dado sugere que a capacidade financeira dos egressos é um fator determinante na escolha e continuidade de suas formações acadêmicas.

A formação dos egressos após a conclusão do curso em GDL, bem como as instituições formadoras e as questões de renda, sugerem que os egressos tendem a procurar instituições para dar continuidade à sua formação inicial, seja por meio de uma segunda graduação ou de uma especialização. É evidente que o fator renda influencia essa escolha, indicando que as limitações ou disponibilidades financeiras dos egressos desempenham um papel importante na definição de suas trajetórias educacionais.

Outro fator a ser analisado é o intervalo de tempo que os egressos levaram para iniciar uma nova formação. O quadro 9 apresenta um panorama abrangente, incluindo o ano de conclusão do curso em GDL, o ano de ingresso em uma nova formação e o intervalo de tempo entre esses dois eventos.

Quadro 9: Intervalo pós conclusão em GDL e ingresso em nova formação

ANO DE CONCLUSÃO GDL, ANO DE INGRESSO EM NOVA FORMAÇÃO E INTERVALO DE TEMPO PARA NOVA FORMAÇÃO			
Nº	Ano de conclusão m GDL	Ano de ingressos – nova formação	Intervalo de tempo
1	2018	2019	1 ano
2	2018	2020	2 anos
3	2012	2013	1 ano
4	2018	Em andamento	**
5	2016	2016	Imediato
6	2013	2012	Simutaneo
7	2017	2020	3 anos
8	2017	2022	5 anos
9	2018	Não informado	**
10	2019	Não informado	**
11	2019	2014	Simutaneo
12	2018	Não informado	**
13	2012	Não informado	**
14	2015	Não informado	**
15	2020	2022	2 anos

16	2017	2018	1 ano
17	2018	2023	5 anos
18	2014	Não informado	**
19	2020	Não informado	**
20	2016	2016	Imediato
21	2017	2018	1 ano
22	2017	2018	1 ano
23	2019	Não informado	**
24	2019	Não informado	**

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa, 2024.

Legenda: ** não possui valores, não informado.

De acordo com os dados do quadro 9, observei que os egressos levaram, em média, um ano e nove meses para ingressar em outro curso de formação, embora alguns egressos tenham dado continuidade aos estudos de forma imediata. Esses achados destacam a diversidade de trajetórias educacionais entre os egressos, refletindo tanto a prontidão para continuar os estudos quanto a capacidade de conciliar outras formações acadêmicas.

Um aspecto que chama atenção é que uma parcela dos egressos estava simultaneamente matriculada em outra modalidade de formação (técnica, graduação ou pós-graduação) enquanto cursava GDL. Além disso, após a conclusão do curso em GDL, alguns egressos continuaram a cursar mais de um nível de formação ao mesmo tempo, evidenciando a importância atribuída à contínua ampliação de suas qualificações acadêmicas e profissionais. No entanto, isso pode significar também uma desconfiança sobre o mercado de trabalho para profissionais formados no curso de GDL, tendo em vista que muitos egressos acabam não atuando no campo de formação específico.

Portanto, os dados indicam um interesse dos egressos em capacitação, tanto em formação inicial quanto continuada. Entretanto, essas observações suscitam várias reflexões: por que esses egressos, já possuindo formação superior, buscam outros cursos? Qual é a motivação para a procura por cursos técnicos, mesmo após obterem um diploma superior? Por que uma parcela expressiva dos egressos optou por cursar Educação Física após a conclusão em GDL? Qual é a razão para que alguns egressos busquem imediatamente uma nova formação? E, por fim, por que alguns egressos estavam simultaneamente matriculados em outra formação enquanto cursavam GDL? Essas questões são essenciais para compreender as motivações e necessidades educacionais dos egressos, bem como para avaliar a adequação e o impacto da formação em GDL.

Para essa discussão, utilizo o eixo norteador da atuação profissional em interface com a formação acadêmica, o que permitiu identificar questões sobre a trajetória profissional dos

egressos em GDL. Ao cruzar os dados do campo de atuação com os vínculos empregatícios, observei que os egressos do curso de GDL se concentram em três principais grupos de atuação. Esses grupos, quando combinados com os vínculos empregatícios, revelam que os egressos se concentram em três principais categorias de vínculos: funcionários públicos concursados, autônomos/prestadores de serviços e/ou MEI, e empregados com carteira assinada. A tabela 12 mostra a relação entre a área de atuação profissional e os vínculos empregatícios dos participantes da pesquisa.

Tabela 12: Campo de atuação profissional dos egressos em GDL e os vínculos empregatícios

CAMPO DE ATUAÇÃO X VÍNCULO EMPREGATÍCIO		
Empresas	Frequêncmcia	Percentual
Colônia de Férias	1	3,7%
Prefeitura	3	11,1%
Secretaria Estadual	1	3,7%
Projeto ou Programas Federais	1	3,7%
Condomínios	3	11,1%
Shopping	1	3,7%
Pesquisador	2	7,4%
Capitação de Recursos	1	3,7%
Prestação de Acessorias	1	3,7%
Setor Empresarial	3	11,1%
Escritório	1	3,7%
Telecomunicações	1	3,7%
Agência de Turismo	1	3,7%
Personal	1	3,7%
Escola	2	7,4%
Comércio Varejista	1	3,7%
Festas Infantis	1	3,7%
Vendedora Autônoma	1	3,7%
Agente Socioeducativo	1	3,7%
Academia	1	3,7%
	Descrição	Percentual
	Funcionário público concursado	29%
	Autônomo/Prestador de servios ou MEI	29%
	Empregado de carteira assinada	25,8%
	Não estou trabalhando	12,9%
	Em contrato temporário	9,7%
Vínculo empregatício	Terceirizado	3,2%

<i>Freelancer</i>	3,2%
Bolsista de Pós-graduação	3,2%
Proprietário de empresa/negócio	3,2%
Funcionário público indicado/comissionado	0% **

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa, 2024.

Legenda: ** não possui valores, não informado.

Ao relacionar os dados dessas duas categorias, observei que existem conexões entre esses dados. Os egressos que atuam em prefeituras correspondem a 3 egressos (9,7%), representando um dos grupos mais expressivos no campo de atuação dos egressos, e esse percentual pode ser associado ao vínculo empregatício dos funcionários públicos concursados, que compreende 29% dos egressos.

De forma semelhante, destaco o grupo de egressos que desenvolvem suas atividades profissionais em condomínios, que também representam 3 egressos (9,7%) do total. Este dado pode ser correlacionado com a categoria de egressos que possuem vínculo empregatício como autônomos/prestadores de serviços e/ou MEI, correspondendo a 29% dos egressos.

Outro dado relevante é a atuação dos egressos no setor empresarial, que também corresponde a 3 egressos (9,7%) do total e pode ser cruzado com a categoria de vínculo empregatício dos egressos que trabalham com carteira assinada, representando 25,8% da atuação profissional dos egressos. Essa correlação indica que uma parcela dos egressos está inserida no mercado formal de trabalho, atuando em empresas e organizações que demandam a formalização do vínculo empregatício.

Seguindo essa linha de raciocínio, a categoria de pesquisador destaca-se com 2 egressos (6,5%) dos egressos atuando nesse campo. Quando cruzo esse dado com os egressos que indicaram não possuir vínculo empregatício (12,9%), compreendo que a categoria de pesquisador provavelmente inclui bolsistas de cursos de pós-graduação (mestrado/doutorado). Esses bolsistas, devido às exigências de dedicação exclusiva para suas pesquisas, não podem possuir vínculo empregatício formal²⁰, como carteira assinada (pelo menos até a coleta dos dados dessa pesquisa), o que explica a ausência de vínculo empregatício nessa parcela dos egressos.

Outro dado interessante é o relativo aos egressos que indicaram atuar no ambiente escolar – 2 egressos (76,5%), considerado um campo potencial para a atuação do Gestor

²⁰ A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) publicou recentemente a Portaria CAPES 133, de 10 de julho de 2023, permitindo que alunos de mestrado, doutorado e pós-doutorado acumulem bolsas de pesquisa com o exercício de atividades remuneradas

Desportivo e de Lazer. Esses dados chamam a atenção por demonstrar uma área de inserção relevante para os profissionais formados nesse curso. Ao relacionar esses dados com os de vínculo empregatício, observei que 9,7% dos egressos atuam sob regime de contrato temporário, o que sugere uma correlação entre a atuação no ambiente escolar e a modalidade de contratação temporária, possivelmente refletindo a natureza das oportunidades disponíveis nesse campo.

Os dados que correspondem à menor representatividade no aspecto do campo de atuação refletem um percentual de 3,2% nas áreas de colônia de férias, secretaria estadual, programas e projetos federais, shopping, captação de recursos, prestação de assessorias, escritório, telecomunicações, agências de turismo, personal, comércio varejista, festas infantis, vendedora autônoma, agente socioeducativo e academia. Esses campos de atuação dialogam com os vínculos empregatícios de terceirizados, *freelancers* e proprietários de empresa/negócio, que apresentam percentuais menos expressivos, correspondendo a 3,2%. Esses dados indicam que tais áreas de atuação e modalidades de vínculo empregatício possuem uma menor presença entre os egressos, destacando-se como nichos específicos dentro do panorama geral.

E por fim, após a apresentação dos cruzamentos dos dados deste tópico, foi possível estabelecer conexões entre a raça/cor, faixa etária, localidade, estado civil e renda e suas correlações com questões de gênero dos egressos do GDL, a formação acadêmica em GDL e sua relação com os indicadores sociodemográficos e a atuação profissional dos egressos na interface com a formação acadêmica. Essa informação possibilitou criar a relação entre a formação recebida pelo curso de GDL, a atuação profissional e a formação continuada.

Nas considerações finais que se seguem, dedico-me à retomada dos objetivos da pesquisa e das questões norteadoras, além de discutir as limitações e dificuldades enfrentadas durante o desenvolvimento do estudo. Também apresento os principais achados da investigação e, por fim, ofereço sugestões e recomendações para futuras pesquisas que possam dar continuidade e aprofundar os temas aqui abordados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi analisar de que maneira os processos de formação continuada fazem parte da trajetória profissional de egressos do curso de Graduação de Tecnologia em Gestão Desportiva e de Lazer do Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN). Além disso, busquei analisar como a formação continuada está presente na trajetória profissional de egressos do curso; como também identificar as ações de sua formação vivenciadas pelo profissional e por fim avaliar as possibilidades da formação continuada dos egressos a partir de sua carreira profissional.

Levei em considerações os aspectos relacionados à atuação profissional dessa amostra (31) de egressos, investigando a inserção em campos de atuação profissional no lazer, considerando questões como a renda mensal, a jornada de trabalho e o tipo de vínculo empregatício após a conclusão do curso de GDL. Como também busquei nesta pesquisa elencar as características sociodemográficas dos egressos, como o gênero, raça/cor, faixa etária, estado civil, local onde residem, em uma tentativa de identificar como essas características que podem ter influenciado a inserção profissional dos egressos que estão atuando no campo do lazer e os que não estão atuando no campo.

Buscando compreender se os objetivos propostos foram atendidos, retorno às questões levantadas na introdução da dissertação: Como os egressos do curso de graduação em Gestão Desportiva e de Lazer do IFRN compreendem a formação continuada e qual a importância dada ao tema? Esses egressos vivenciam processos de formação continuada em suas trajetórias e quais são? Como avaliam as possibilidades de formação continuada vivenciadas em suas trajetórias profissionais?

Na tentativa de responder as indagações que nortearam esta pesquisa, destaco alguns pontos. Em relação às características sociodemográficas dos egressos de GDL, identifiquei que a maioria dos indivíduos são do sexo feminino (67,7%), autodeclararam-se como pretos e pardos um total de (58,1%), têm faixa etária, predominantemente, entre 26 a 35 anos (46%), são nascidos na região no estado do Rio Grande do Norte (83%) e, atualmente (93%) dos egressos residem no mesmo estado do Rio Grande do Norte, com uma predominância de egressos casados (38,7%) e com união estável (12,9 %).

Em relação à remuneração dos egressos de GDL, a renda mensal bruta percebida que existe uma variação da renda dos egressos entre menos de 1 salário mínimo e 2 a 4 salários mínimos (de R\$ 2.640 a 5.280), 48%. Nesse sentido, vale apenas chamar a atenção que os rendimentos mensais dos egressos variam principalmente pelos egressos que preferiram investir em outra

área de atuação profissional.

Busquei cruzar, as variáveis como o gênero e raça/cor dos egressos, e o quã impacta em seus rendimentos mensais. Quando se trata do gênero dos egressos as diferenças salariais são expressivas entres os homens (1 salário a 8 salários mínimo) e mulheres com rendimentos entre menos de 1 salário mínimo no máximo 4 salários mínimos. Entretanto, verifiquei diferenças que as mulhres pretas e pardas, que moram na região metropolitana de Natal, casadas e/ou união estável, que não estão atuando atuando no campo do lazer são as que são menos remuneradas em relação ao homens que também não estão atuando .

Os dados relacionados com a formação pós a conclusão do curdo de GDL mostra que o interesse da maioria dos egresses procuramram outro campo de atuação o qual chamada atenção os cursos tecnicos no qual corresponderam 25% dos egressos, 22% cursaram cursos de pós-graduação *lato sensu* e 17% optaram em cursar graduação em Educação Física. Embora seja perceptível que a maior parte dos egressos decidiram realizar cursos técnicos em areas distintas (enfermagem e guia de turismo) a área da gestão do esporte e do lazer, mas outro lado os cursos de especialização e de graduação em Educação Física tiveram uma demanda bem expressiva pelos egressos de lazer, apontando para um investimento em outra área

Com relação a importância da formação continuada para os egressos 96,8% consideram importante a formação continuada para sua atuação profissional, mas 54,8% dos egressos afirmam ter realizado formação continuada, 51,6% a firmam que participaram em eventos acadêmicos durante a sua formação incial e 36, 7% realizaram formação continuada na empresa de atuação profissional.

Com relação a atuação profissional dos egressos de GDL, o que mais emprega é o setor privado com 31% dos egressos, 13,8% setor público e 6,9% no terceiro setor, o mais interessante é que 76,7% não atuam no campo de lazer e do esporte. O que mais chama atenção é que os egressos que atuam na área do lazer, já estavam atuando.na área (Captação de Recursos em Lazer (Editais de Projetos), prática de karatê e corrida, Colônia de Férias e Condominio) e procurou o curso de GDL para complementar sua area de atuação profissional.

A maioria dos egressos do curso de GDL possui apenas um vínculo empregatício, porém atuam em áreas distitas de sua formação incial. Dos dados sobre a jornada de trabalho dos egressos de GDL, 40% dos trabalham entre 20 e 30 horas semanais, e 26,7% chegando a trabalhar entre 40 e 50 horas semanais.

Dessa forma, a conclusão do curso Gestão desportiva e de Lazer posso afirmar a partir dos dados aqui apresentado nesta pesquisa que o curso de GDL tem pouco contribuído para melhorias nas trajetórias profissionais dos egressos. Além desses resultados que 3 egressos de

GDL estão atuando no campo do lazer, mas que já estavam atuando antes de ingressar no curso e que a maioria (10 egressos) preferiu investir em outras carreiras, devido às questões de não reconhecimento do mercado da formação, financeiramente desestimulador, funcionários públicos, *freelance* e atuarem como CLT.

Além disso, trago outros enfoques para os currículos dos cursos, Técnico em Lazer, o curso Superior de Tecnologia em Gestão Desportiva e de Lazer e curso de especialização em Gestão de Programa e Projetos de Esporte e de Lazer nas Escolas, os quais os mesmos necessitam de uma reformulação curricular, para um melhor alinhamento com as demandas do mercado, além disso, delinear o currículo de acordo com o nível de formação ofertada. No qual os currículos desses cursos apresentam os mesmos objetivos.

Portanto, quero deixar claro que esses apontamentos sobre os currículos dos cursos de lazer no IFRN se deu a partir dos levantamentos dos PPC's dos referidos cursos (Técnicos, GDL e GPPELE), nos quais estão em domínio público disponibilizados no site do IFRN Centro-Histórico. Também, ressalto uma das limitações para essa pesquisa foi que todas as informações de PCC's e anos de conclusão dos cursos de GDL foram acessadas pelos canais oficiais (Site e Biblioteca virtual Débora Machado) da instituição, pois não foi disponibilizado via secretaria dados dos egressos para os envios dos questionários da pesquisa devido à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), mesmo tendo sido aprovado pelo Comitê de Ética de Pesquisa (CEP) da UFMG e contendo o termo de anuência assinado pelo Coordenador do curso de GDL no período da pesquisa.

Outras limitações que destaco aqui foi a dificuldade de entrar em contato com os egressos e principalmente o retorno dos mesmos, pois, consegui desenvolver a técnica “Bola de Neve”. Localizei os egressos que eu conhecia nas redes sociais e assim iam indicando outros egressos de turmas anteriores. Assim, consegui enviar o questionário para 89 egressos via e-mail e obtendo as respostas de 31 egressos.

Em vias de conclusão, ressalto a importância da formação continuada no processo de desenvolvimento profissional em seus respectivos campos de atuação. No entanto, ainda é necessário refletir sobre o impacto efetivo dessa formação continuada no campo profissional. Destaca-se a necessidade de aprofundar as pesquisas sobre o impacto da formação continuada, especialmente no campo do lazer, para entender melhor suas contribuições e limitações no desenvolvimento profissional dos egressos.

Embora existam diferentes trajetórias profissionais entre os egressos pesquisados, os dados obtidos permitiram concluir que o curso de Gestão Desportiva e de Lazer (GDL) tem alcançado de forma limitada os seus objetivos de inserir profissionais no campo do lazer.

Diante desse cenário, destaco a importância de investimento para novos estudos que corroborem a formação no campo do lazer e como também estudos de egressos, bem como discussões sobre a atuação profissional. A proposta desse estudo atravessou diversos aspectos relevantes dos egressos do curso de GDL que tange o mercado de trabalho, campo de atuação, a formação continuada, currículo, dados socio demográficos. Aqui indico o aprofundamento na investigação com os egressos de GDL que estão atuando no campo do lazer quais contribuições o curso trouxe para sua atuação profissional, como também aprofundar o porquê os egressos escolheram o curso de GDL.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, M. C. C. Implicações da formação continuada para a construção da identidade profissional. **Psic. da Ed.**, São Paulo, 23, 2º sem. de 2006, p. 155-173.
- ALTENFELDER, A. H. Desafios e tendências em formação continuada. **Constr. psicopedag.** [online]. 2005, vol.13, n.10
- AMORIM, M. A. Entre a opção pela licenciatura e a permanência na profissão docente: Reflexões com base em uma pesquisa com egressos do curso de História da UFMG. . In: (org.) LAS CASAS. E. B.; CUNHA, D.; QUEIROZ T. **UFMG pesquisa egressos.** – Belo Horizonte: Editora UFMG, 2019.
- BARBOZA, R.; SANTANA, Z. A RELAÇÃO ENTRE QUALIDADE DA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO CONTINUADA DE PROFESSORES. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação.** São Paulo, v.8.n.06. jun. 2022.
- BARDIN, L. **Análise De Conteúdo** (L. De A. Rego & A. Pinheiro, Trads.). Lisboa: Edições 70 (2006). (Obra Original Publicada Em 1977). Recuperado de: <[Http://Www.Scielo.Br/Pdf/Rac/V15n4/A10v15n4.Pdf](http://www.scielo.br/pdf/Rac/V15n4/A10v15n4.pdf)>. Acesso Em: 31 mai. 2023.
- BASTO, F.; SILVA, V. F. Formação de Professores de Ciências: reflexões sobre a formação continuada. ALEXANDRIA. **Revista de Educação em Ciência e Tecnologia**, v.5, n.2, p.150-188, setembro 2012.
- BORGES, P. B. P.; GOIS, M. E. J. Investigação sobre a formação continuada de professores na rede pública de ensino do estado do Rio Grande do Sul. **Revista de Ensino de Ciências e Matemática**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 1-26, jan./mar. 2022
- BRASIL. Lei Nº. 9.394/96, de 20.12.1996. **Estabelece as diretrizes e bases para a educação nacional.** Diário Oficial da União. Brasília: Gráfica do Senado, v. 134, n.1.248, p.27.833-27.841, 23 dez 1996.
- BRASIL. Ministerio da Educação. **Diretoria de Desenvolvimento da Rede Federal: Nota informativa Nº 155/2015/CGPG/DDR/SETC/MEC** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=20341-nota-informativa-155-2015-setec-pdf&Itemid=30192#:~:text=Tradicionalmente%2C%20utilizam%2Dse%20os%20termos,%22%2C%20para%20designa%C3%A7%C3%A3o%20no%20plural.> Acesso em: 26 mar.2023.
- CARTAXO, A. M. B.; MANFROI, V. M.; SANTOS, M. T. **Formação continuada: implicações e possibilidades no exercício profissional do assistente social.** R. Katál, Florianópolis, v. 15, n. 2, p. 239-253, jul./dez. 2012.
- CARVALHO, E. B.; CARMO, N. C. C.; R. HATAKEYAMA, R. DO PROJETO PEDAGÓGICO À PRÁTICA Um estudo sobre os egressos do curso de Ciências Socioambientais. In: (org.) LAS CASAS. E. B.; CUNHA, D.; QUEIROZ T. **UFMG pesquisa egressos.** – Belo Horizonte: Editora UFMG, 2019.
- CASTRO, M. M. C.; AMORIM, R. M. de A. A. formação inicial e a continuada: diferenças

conceituais que legitimam um espaço de formação permanente de vida. **Cadernos Cedes**, Campinas, v. 35, n. 95, p. 37 - 55, jan. - abr., 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-32622015000100037> & script=sci_arttext. Acesso em 27 Mai. 2023

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DO RIO GRANDE DO NORTE. **Projeto Pedagógico do Curso Superior em Tecnologia em Lazer e Qualidade de Vida**. Natal/RN: CONSUP, 2006. 24 p. Disponível em: <https://portal.ifrn.edu.br/ifrn/campus/natalcidadealta/cursos-2/cursos-1/curso-superior-de-tecnologia-em-gestao-desportiva-e-de-lazer/lateral/documentos/projeto-pedagogico-do-curso-superior-de-tecnologia-em-lazer-e-qualidade-de-vida>. Acesso em: 27 de Julho de 2024.

DEWES, J. O.; NUNES, L. N. Amostragem em Bola de Neve e Respondent-Driven Sampling: uma descrição dos métodos. Monografia de Trabalho de Conclusão de Bacharelado em Estatística. Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRS, 2013

DIAS, F. J.; NUNES, R. S. Acompanhamento de Egressos de Cursos de Graduação. Mar del Plata, **XVII Colóquio Internacional de Gestão Universitária**, Mar del Plata – Argentina, 22-24 Nov, 2017, ISBN: 978-8568618-03-5

FALSARELLA, A. M. FORMAÇÃO CONTINUADA E PRÁTICAS DE SALA DE AULA: os efeitos da formação continuada na formação do professor, In: FALSARELLA, A. M. **Formação de professores**. Campinas, SP: Autores Associados, 2004 p. 48-68

FREITAS, S. L.; PACÍFICO, J. M. **Formação continuada: um estudo colaborativo com professores do Ensino Médio de Rondônia**. INTERAÇÕES, Campo Grande, MS, v. 21, n. 1, p. 141-153, jan./mar. 2020

FURTADO, R. M. **Perfil de Egressos do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer (PPGIEL) da UFMG**: um estudo da trajetória profissional e do mercado de trabalho. Dissertação de Mestrado. Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Universidade Federal de Minas Gerais, 2021.

FURTADO, R. M.; ISAYAMA, H. F. UM PERFIL DE EGRESSOS DO CURSO DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 28, n. 3, p. 131–146, 2019. DOI: 10.17648/2238-037X-trabedu-v28n3-15933. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/15933>. Acesso em: 28 jul. 2024.

GARIGLIO, J. Â. A INICIAÇÃO À DOCÊNCIA DE EGRESSOS DA LICENCIATURA EM EDUCAÇÃO FÍSICA DA UFMG. In: (org.) LAS CASAS. E. B.; CUNHA, D.; QUEIROZ T. **UFMG pesquisa egressos**. – Belo Horizonte: Editora UFMG, 2019.

GATTI, B. A.; BARRETTO, E. S. S.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte**. – Brasília: UNESCO, 2011.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999

GOMES, S. S. A FORMAÇÃO E A ATUAÇÃO PROFISSIONAL DE EGRESSOS DO CURSO DE PEDAGOGIA PRESENCIAL DA UFMG In: (org.) LAS CASAS. E. B.;

CUNHA, D.; QUEIROZ T. **UFMG pesquisa egressos**. – Belo Horizonte: Editora UFMG, 2019.

IMBERNÓN, F. **FORMAÇÃO CONTINUADA DE PROFESSORES**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), 2022. Censo Demográfico, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/22827-censo-demografico-2022.html>. Acesso em: 04 abr. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), 2022. Censo Demográfico, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rn/panorama>. Acesso em: 06 abr. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIAS E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE. **Projeto Pedagógico do Curso Superior em Tecnologia em Gestão Desportiva e de Lazer (2012)**. Rio Grande do Norte. Disponível em: <https://portal.ifrn.edu.br/ifrn/campus/natalcidadealta/cursos-2/cursos-1/curso-superior-de-tecnologia-em-gestao-desportiva-e-de-lazer/lateral/documentos/projeto-pedagogico-do-curso-superior-de-tecnologia-em-gestao-desportiva-e-de-lazer>. Acesso em: 12 ago 2020

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIAS E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE. **Projeto Pedagógico do Curso de Especialização em Gestão de Programas e Projetos de Esporte e de Lazer na Escola (2015)**. Rio Grande do Norte. Recuperado de: <http://Portal.Ifrn.Edu.Br/Campus/Natalcidadealta/Cursos-2/Cursos-1/Curso-De-Especializacao-Em-Gestao-De-Programas-E-Projetos-De-Esporte-E-De-Lazer-Na-Escola/Plano-De-Curso-Da-Especializacao-Em-Gestao-De-Programas-E-Projetos-De-Esporte-E-De-Lazer-Na-Escola/View>. Acesso em: 14 ago. 2020.

ISAYAMA, H. F. Formação profissional no âmbito do lazer: desafios e perspectivas. In: Isayama, H.F. (Org.) **Lazer em estudo: currículo e formação profissional**. Campinas: Papirus, 2010.

ISAYAMA, H. F. **O profissional do lazer. Sinais / Sesc**, Departamento Nacional – Vol.1, n. 1(maio/ago. 2006)-. – Rio de Janeiro: Sesc, Departamento Nacional, 2006- V.; 30cm.

ISAYAMA, H. F. **O Profissional do Lazer. Sinais Sociais**, Rio de Janeiro, v.8, n.23 (setembro/dezembro), Serviço Social do Comércio, 2013.

LIBÂNIO, J. C. **Organização e gestão da escola – teoria e prática**. Goiânia: Alternativa, 2004.

MARTINS, P. L. O.; ROMANOWSKI, J. P. Formação continuada: contribuições para o desenvolvimento profissional dos professores. **Rev. Diálogo Educ.**, Curitiba, v. 10, n. 30, p. 285-300, maio/ago. 2010.

MORAIS, A. F.S.A.; RAULINO, G. D. B.; COSTA, J. R. S. Inserção dos Egressos de Gestão Desportiva e do Lazer no Mundo do Trabalho. In: (org.) SILVA, L. L. S.; NASCIMENTO, K. K.; SOUZA, M. M. F. G. **Formação profissional e tecnológica em esporte e lazer**. Natal:

Editora IFRN, 2023.

OLIVEIRA, D. F. M. RENDIMENTOS MATERIAIS E SIMBÓLICOS DO DIPLOMA DE LICENCIATURA EM LÍNGUA INGLESA Estudo sobre egressos do curso de Letras da UFMG. In: (org.) LAS CASAS. E. B.; CUNHA, D.; QUEIROZ T. **UFMG pesquisa egressos**. – Belo Horizonte: Editora UFMG, 2019.

OLIVEIRA, Ingrid Patrícia Barbosa de. **O que as tramas simbólicas e estéticas da cultura do candomblé nos revelam para se pensar o corpo na educação física?** Dissertação de Mestrado. Departamento de Educação Física - DEF. Programa de Pós- Graduação em Educação Física da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN 2016

OLIVEIRA-FORMOSINHO, J. Desenvolvimento profissional dos professores. In: FORMOSINHO, Júlia. (Coord.). **Formação de professores: aprendizagem profissional e acção docente**. Porto: Porto Editora, 2009. p. 221-283.

PAULO, P. L. **Formação e Atuação Profissional do Gestor Desportivo e do Lazer: Diálogos com o mundo do trabalho**. Monografia de Trabalho de Conclusão de Curso. Curso de Gestão Desportiva e de Lazer. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte-IFRN 2019.

PEREIRA, K. N; MORAIS, A. F.S.A. **Currículo prescrito e currículo vivido: uma análise da atuação de dos especialistas em GPPELE**. Artigo (Especialização) – Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN, *Campi Natal Centro-histórico*, 2020.

SALLES, F. C. A formação continuada em serviço. **Revista Iberoamericana de Educación**, v. 34 n. 2, 2004. Disponível em: <[http:// www.rieoei.org/deloslectores/806Casadei.PDF](http://www.rieoei.org/deloslectores/806Casadei.PDF)>. Acesso em: 7 mai 2023.

SANTOS, C. A. N. L. **Currículo dos Cursos Técnicos de Lazer no Brasil: um estudo de caso da formação**. Dissertação de Mestrado. Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Universidade Federal de Minas Gerais, 2011.

SANTOS, C. A. N. L. **Formação e Atuação Profissional: Um estudo comparativo com egressos do curso técnico em lazer do IFMA e de curso de graduação em lazer e turismo da EACH/USP**. Tese de Doutorado. Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Universidade Federal de Minas Gerais, 2018.

SANTOS, D. C. S. **Políticas Públicas de Lazer e Formação Continuada de Profissionais: Uma análise na prefeitura de Belém (2009-2014)**. Tese de Doutorado. Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Universidade Federal de Minas Gerais, 2016.

SILVA, M. N. P. **O PERFIL DO EGRESSO DO IFCE DE 2009 A 2020: o portal egresso em números como uma ferramenta de transparência ativa**. Dissertação (Mestrado) - Instituto Federal do Ceará, Mestrado Profissional em Rede Nacional de Educação Profissional e Tecnológica, Campus Fortaleza, 2023. Disponível em:<https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=13406556>. Acesso em : 25 ago 2023.

SOARES, M. P. S. B.. FORMAÇÃO PERMANENTE DE PROFESSORES: Um estudo inspirado em Paulo Freire com docentes dos anos iniciais do ensino fundamental. **Revista Educação & Formação**. Fortaleza, V. 5, N. 13, P. 151-171, jan./abr. 2020. Disponível em <https://revistas.uece.br/>. Acesso 16 jun. 2023.

SOUZA, M. M. F. G. **A Atuação Profissional do Gestor Desportivo e de Lazer: Um estudo sobre a sua inserção no mercado de trabalho**. Monografia de Trabalho de Conclusão de Curso. Curso de Gestão Desportiva e de Lazer. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte-IFRN 2018.

VALE, E. G. PAGLIUCA, L. M. F.; QUIRINO R. H. R. SABERES E PRÁXIS EM ENFERMAGEM. , **Esc Anna Nery Rev Enferm** 2009 jan-mar; 13 (1): 174-180.

VARGAS, M. L. F. FORMAÇÃO E INSERÇÃO PROFISSIONAL DO PEDAGOGO O panorama histórico desta carreira e os egressos do curso de Pedagogia presencial da Faculdade de Educação da UFMG. In: (org.) LAS CASAS. E. B.; CUNHA, D.; QUEIROZ T. **UFMG pesquisa egressos**. – Belo Horizonte: Editora UFMG, 2019.

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Caros egressos,

O/A Sr. (ª) está sendo convidado (a) a participar do projeto de pesquisa “Formação Continuada: Um estudo de egressos do curso de Gestão Desportiva e de Lazer do Instituto Federal do Rio Grande do Norte” do mestrando Kleilton Nascimento Pereira, coordenado pelo pesquisador responsável Prof. Dr. Hélder Ferreira Isayama, ambos do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer da Universidade Federal de Minas Gerais.

A pesquisa tem como objetivo analisar de que maneira os processos de formação continuada fazem parte da trajetória profissional de egressos do curso de graduação em Tecnólogo de Gestão Desportiva e de Lazer do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN. Como objetivos específicos: Analisar como a formação continuada está presente na trajetória profissional de egressos do curso; Identificar se as ações de sua formação são vivenciadas pelos egressos e se sim, quais ações são experienciadas por esses sujeitos; Avaliar as possibilidades da formação continuada que participa ao longo de sua carreira profissional.

Para a coleta de dados, esse questionário *online* (*Google Forms*) está sendo encaminhado para todos os egressos do curso de graduação em Gestão Desportiva e de Lazer do IFRN, **o termo seguirá em duas vias, sendo que uma deverá ficar com os participantes e outra via encaminha aos pesquisadores**, as respostas serão analisadas para fins desse estudo como fonte de informações. Para tanto, os dados coletados serão mantidos no ORICOLÉ – Laboratório sobre Formação e Atuação Profissional em Lazer da UFMG – por um período de cinco anos. A coleta de dados será realizada forma, a ética da pesquisa e o respeito à dignidade e autonomia dos participantes dela. Caso seja necessário, os sujeitos participantes serão identificados apenas por um número ou nome fictício escolhido pela equipe de pesquisadores garantindo que identidade dos voluntários não seja revelada publicamente em nenhuma ocasião, **em caso de danos provenientes da pesquisa ele poderá buscar indenização conforme Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.**

Essa pesquisa, ao solicitar a assinatura do Termo de Consentimento Livre Esclarecido aos sujeitos, garante o anonimato dos participantes e o sigilo no tratamento das informações obtidas e ainda prevê que não acarretará malefícios a eles. Considerando os fundamentos éticos e científicos, os pesquisadores garantem que os riscos e desconfortos previsíveis da resposta ao questionário, como constrangimentos, serão evitados. Além disso, os voluntários do estudo estarão livres para se recusarem a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização ou quaisquer prejuízos. Um possível benefício da pesquisa relaciona-se com a investigação de um tema que poderá contribuir com o aprofundamento de conhecimentos sobre a formação continuada dos egressos, bem como com a avaliação das ações de formação do curso de graduação em Gestão Desportiva e de Lazer do IFRN.

Esclarecemos que todas as despesas relacionadas com o estudo serão de responsabilidade dos pesquisadores e que não haverá qualquer forma de remuneração financeira para os participantes ou para a instituição. Assumimos o dever de tornar público o resultado dessa pesquisa e reiteramos nossa disponibilidade na prestação de esclarecimentos, em qualquer etapa

do estudo, no endereço Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Oricolé – laboratório sobre Formação e Atuação Profissional em Lazer, Av. Presidente Carlos Luz, 4664/Campus UFMG, Pampulha, Belo Horizonte - MG, CEP: 31270-901, contato: (31) 34092337 e divulgamos os dados do Comitê de Ética da UFMG (COEP) para esclarecimentos estritamente relacionados às dúvidas de ordem ética: Av. Antônio Carlos, 6627 - Unidade Administrativa II, 2º Andar, sala 2005 - telefone (31) 3409-4592.

Disponibilizamos-nos nossos endereços eletrônicos: Kleilton Nascimento Pereira (kleiltonnascimento@hotmail.com) e Hélder F. Isayama (helderisayama@yahoo.com.br), com os fins de tirar dúvidas éticas, ressaltamos que os contatos dos pesquisadores destinam-se a dúvidas gerais e sobre a pesquisa, sendo o contato de e-mail e aqui citado.

Desde já, agradecemos a sua compreensão e a sua participação voluntária no estudo.

Prof. Dr. Hélder Ferreira Isayama
Kleilton Nascimento Pereira

Declaro ter sido informado sobre o termo de consentimento e concordo em participar, como voluntário, da pesquisa acima descrita.

Se você entendeu a proposta da pesquisa e concorda em ser voluntário, por favor, assinale a opção "aceito" abaixo dando o seu consentimento formal para o uso dos dados que você irá preencher em seguida.

- ACEITO PARTICIPAR DA PESQUISA

- NÃO ACEITO PARTICIPAR DA PESQUISA

APÊNDICE B

QUESTIONÁRIO SEMI-ESTRUTURADO

FORMAÇÃO CONTINUADA: Um estudo de egressos do curso de Gestão Desportiva e de Lazer do Instituto Federal do Rio Grande do Norte

Esta pesquisa tem o objetivo de analisar de que maneira os processos de formação continuada fazem parte da trajetória profissional de egressos do curso de graduação em Tecnólogo de Gestão Desportiva e de Lazer do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN. Como objetivos específicos, pretendo: 1) Analisar como a formação continuada está presente na trajetória profissional de egressos do curso; 2) identificar se as ações de sua formação são vivenciadas pelo profissional e se sim, quais ações são experienciadas por esses sujeitos; 3) Avaliar as possibilidades da formação continuada que participa ao longo de sua carreira profissional.

O questionário está dividido em 4 partes incluindo dados pessoais, formação acadêmica, produção científica após a conclusão do curso e a trajetória profissional de egressos do Curso em Gestão Desportiva e de Lazer.

PARTE I DADOS PESSOAIS

1 - Idade:

2 – Gênero:

- Mulher cisgênero (nascida mulher)
- Homem cisgênero (nascido homem)
- Transgênero feminino (se sente mulher)
- Transgênero masculino (se sente homem)
- Não-binário (não se sente mulher, não se sente homem)
- Outro
- Não sei responder
- Prefiro não responder

3 - Cor:

- Branca/o
- Parda/o
- Preto/a
- Amarela/o
- Indígena

- Não sei
- Prefiro não responder

4- Qual seu estado Civil?

- Solteiro (a)
- Casado (a)
- União estável
- Divorciado (a)
- Separado (a)
- Viúvo (a)

5 - País/Estado/Cidade de nascimento: _____

6 - País/Estado/Cidade onde reside atualmente: _____

7 - Qual a sua renda salarial mensal? Considere a renda mensal bruta (sem a incidência de descontos).

- Menos que 1 salário mínimo (menos de R\$1.320)
- 1 salário mínimo (R\$ 1.320)
- De 2 a 4 salários mínimos (De R\$ 2.640 a 5.280)
- De 4 a 6 salários mínimos (De R\$ 5.280 a R\$ 7.920)
- De 6 a 8 salários mínimos (De R\$ 7.920 a R\$ 10.560)
- De 8 a 10 salários mínimos (De R\$ 10.560 a R\$ 13.200)
- De 10 a 15 salários mínimos (De R\$ 13.200 a R\$ 19.800)
- De 15 a 20 salários mínimos (De R\$ 19.800 a R\$ 26.400)
- Acima de 20 salários mínimos (Acima de R\$ 26.400)

8- Qual a sua renda salarial mensal FAMILIAR PER CAPTA? Considere a renda mensal bruta (sem a incidência de descontos).

- Menos que 1 salário mínimo (menos de R\$1.320)
- 1 salário mínimo (R\$ 1.320)
- De 2 a 4 salários mínimos (De R\$ 2.640 a 5.280)
- De 4 a 6 salários mínimos (De R\$ 5.280 a R\$ 7.920)
- De 6 a 8 salários mínimos (De R\$ 7.920 a R\$ 10.560)
- De 8 a 10 salários mínimos (De R\$ 10.560 a R\$ 13.200)
- De 10 a 15 salários mínimos (De R\$ 13.200 a R\$ 19.800)
- De 15 a 20 salários mínimos (De R\$ 19.800 a R\$ 26.400)
- Acima de 20 salários mínimos (Acima de R\$ 26.400)

PARTE II
FORMAÇÃO ACADÊMICA

9 - Em que ano você ingressou no curso de Gestão Desportiva e de Lazer?

- 2012

- 2013
- 2014
- 2015
- 2016
- 2017
- 2018
- 2019
- 2020
- 2021
- 2022
- anterior a esse período

10 – Em que ano você concluiu o curso de Gestão Desportiva e de Lazer?

- 2012
- 2013
- 2014
- 2015
- 2016
- 2017
- 2018
- 2019
- 2020
- 2021
- 2022

11 – Você cursou a Especialização em Gestão de Programas de Esporte e Lazer na Escola, ofertada pelo IFRN?

- Sim
- Não

12 – Você cursou outra Graduação? Se sim, qual:

- Administração
 - Arquitetura e urbanismo
 - Artes Cênicas
 - Artes Plásticas
 - Ciências Sociais
 - Comunicação Social
 - Educação Física
 - Fisioterapia
 - História
 - Lazer e Turismo
 - Pedagogia
 - Psicologia
 - Serviço Social
 - Terapia Ocupacional
 - Turismo
- Outro: _____

13 - Caso possua outra(as) formação(ões) acadêmica(s), assinale a(s) alternativa(s) correspondente(s). É permitido marcar mais de uma opção.

- Curso Técnico
- Curso Técnico em andamento
- Graduação Tecnológica
- Graduação Tecnológica em andamento
- Graduação
- Graduação em andamento
- Pós-graduação lato sensu
- Pós-graduação lato sensu em andamento
- Pós-graduação stricto sensu
- Pós-graduação stricto sensu em andamento

***Caso possua outra(as) formação(ões) acadêmica(s), responda as perguntas 14, 15, 16 e 17:**

14. – Nome do (s) curso (s) _____

15. – Instituição (ões) formadora (s) _____

16. – Ano de Ingresso _____

17. – Ano de conclusão _____

18 - Considerando 5 como contribui totalmente e 1 para não contribuiu, qual a sua percepção sobre a contribuição da formação recebida no curso de GDL, em relação à preparação para atuação no mercado de trabalho de sua área?

- Não contribuiu
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- contribuiu totalmente

PARTE III ATUAÇÃO PROFISSIONAL

19 - Está trabalhando no campo de Gestão Desportiva e de Lazer?

- Sim
- Não

20 - Em qual setor? (pode assinalar mais de uma opção)

- Setor Privado
- Setor Público
- Terceiro Setor
- Não se aplica

21 - Em qual campo de atuação profissional você trabalha? (Você pode selecionar mais de uma opção)

- Hotel
 - Resort
 - Spas
 - Clube
 - Cruzeiro Marítimo
 - Acampamento
 - Brinquedoteca
 - Parque Temático
 - Colônia de Férias
 - Centro Cultural
 - Museu
 - Hospital
 - Centro de Reabilitação
 - Agência de Lazer e Turismo
 - Agência de Ecoturismo
 - Organização Não Governamental (ONG)
 - Prefeitura
 - Secretaria Estadual
 - Projeto ou programas Federais
 - Cooperativas
 - Condomínios
 - Shopping
 - Empresa de Eventos
 - Entidade Patronal: (SESCA, SENAI, SESI, SENAT)
 - Parque público
 - Companhia Aérea
 - Companhia de transporte rodoviário
 - Pesquisador
 - Captação de Recursos em Lazer (Editais)
 - Instituto de pesquisa
 - Prestação de assessorias
 - Técnico do setor público
 - Gestão pública/privada
 - Setor empresarial
- Outro: _____

***Se a resposta da questão 21 for "OUTRO", discrimine qual campo de atuação.**

22 - Após a conclusão do Curso em Gestão Desportiva e de Lazer, quanto tempo levou para você ingressar no campo profissional em lazer?

- Imediatamente
- De 6 a 12 meses
- 1 ano
- 2 anos
- 3 anos
- Mais de 3 anos
- Não estou atuando

23 - Qual é o seu vínculo empregatício? (Você pode assinalar mais de uma opção)

- () Empregado com carteira assinada
- () Funcionário público concursado
- () Funcionário público indicado/comissionado
- () Autônomo/Prestador de serviços ou MEI
- () Em contrato temporário
- () Proprietário de empresa/negócio
- () Bolsista de Pós-graduação (doutorando)

Outro: _____

***Se a resposta da questão 23 for "OUTRO", informe qual outro vínculo empregatício que você possui.**

Orientação para responder a questão 24 Exemplo de resposta:

Planejamento 10%

Gestão 15%

Administração Financeira 50%

Supervisão técnica
15% Execução de
atividades 10%

Total=100%

ou Não se aplica

24 – Considerando suas funções profissionais, quanto de percentual (% de 0 a 100, você desenvolve de planejamento / gestão / administração financeira / supervisão técnica / execução de atividade. Na somatória de cada uma tem que totalizar 100%.

Categorias	0%	11%	21%	31%	41%	51%	61%	71%	81%	91%
	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Planejamento										
Gestão										
Administração Financeira										
Supervisão Técnica										
Execução de Atividades										
Não se aplica										

25 - Quantos vínculos empregatícios você tem? (Considere todos os vínculos que majoram sua renda)

- 1
- 2
- 3
- Mais de 3

26 – Os vínculos empregatícios são na mesma área de atuação (lazer ou não, responder essa questão conforme a resposta 25)

- Sim
- Não
- Áreas distintas
- Não se aplica

27 - Somando todos os seus vínculos empregatícios, qual é a sua jornada de trabalho semanal?

- Menos de 5 horas semanais
- De 5 a 10 horas semanais
- De 10 a 20 horas semanais
- De 20 a 30 horas semanais
- De 30 a 40 horas semanais
- De 40 a 50 horas semanais
- De 50 a 60 horas semanais
- Mais de 60 horas semanais

28 - Caso NÃO esteja trabalhando (direta ou indiretamente) nas áreas de atuação profissional do campo do lazer, qual o principal motivo pelo qual você não exerce atividade profissional nessas áreas:

- Estou desempregado(a)
- Mercado de trabalho saturado
- Preferi investir em outras carreiras
- Financeiramente desestimulador
- outros: _____

***Se a resposta da questão 28 for "OUTRO", informe qual foi o principal motivo de não exercer atividade profissional na área do Lazer.**

PARTE III FORMAÇÃO CONTINUADA

29 – Você acha importante a participação em atividades de formação continuada?

- Sim
- Não

Responder a questão 39 de acordo com resposta da questão 29.

30 – Depois de sua formação em Gestão Desportiva e de Lazer você deu continuidade a sua formação profissional por meio da realização de cursos de curta duração, palestras, seminários, rodas de conversas, apresentação de pesquisas, participação em eventos científicos, mestrado, doutorado, entre outros?

- Sim
- Não
- Outros: _____

***Se a resposta da questão 30 for "SIM" ou "OUTRO", qual o tipo de continuidade de sua formação.**

31 – Assinale quais dos termos abaixo se aproxima do seu entendimento de formação continuada (pode selecionar mais de uma opção). Marque todas que se aplicam.

- Capacitação
- Aperfeiçoamento
- Treinamento
- Reciclagem
- Atualização
- Educação permanente
- Educação continuada
- Formação em serviço
- Qualificação
- Treinamento em serviço
- Formação contínua
- Pós-graduação lato sensu (Master in Business administration - MBA)
- Pós-graduação stricto sensu (Mestrado ou Doutorado)
- Não sei
- Outro

***Se a resposta 31 for "OUTRO", especifique qual seu entendimento sobre formação continuada.**

32 – Você costuma participar de evento técnicos, científicos e artísticos entre outros.

- Sim
- Não

Se a resposta da questão 32 for "SIM" então respondam as questões 33 e 34.

33 – Você costuma participar de evento técnicos, científicos e artísticos (Você pode marcar mais de uma opção). Marque todas que se aplicam.

- Palestras
- Seminários
- Rodas de conversas
- Oficinas Congressos
- Simpósios Colóquios

- Encontro
- Cursos de curta duração
- Organização de eventos
- Workshops
- Exposição
- Feira
- Não participei
- Outro

***Se a resposta 33 for "OUTRO", especifique qual tipo de evento você participou.**

34 – Com que frequência participa de atividades de formação continuada:

- Semanal
- Mensal
- Trimestral
- Semestral
- Anual
- Não se aplica
- Outro

***Se a resposta 34 for "OUTRO", especifique qual a frequência que você participa de atividades de formação continuada.**

35 – Quais as dificuldades que você enfrenta para participar de atividades de formação continuada?

- Recursos financeiros
- Tempo
- Trabalho
- Família (Filhos)
- Incentivo Institucional / Apoio da
- Empresa Não tenho interesse
- Outro

***Se a resposta 35 for "OUTRO", especifique qual dificuldade que você enfrenta para realizar atividades de formação continuada.**

36 – A empresa que você atua oferta de processos de formação continuada (caso esteja trabalhando)

- Sim
- Não
- Não se aplica

37 – Que instituições você procura para participar de atividades de formação continuada?

- Instituições de Ensino (Escolas, Universidades, faculdades, Centros Universitários)
- Órgãos públicos (órgãos de governo, Federais, Estaduais ou Municipais)
- Instituições privadas que organizam eventos
- Terceiro setor (órgãos não governamentais, Entidades Filantrópicas ou outros órgãos sem fins lucrativos)
- Outras: _____

***Se a resposta 37 for "OUTRA", especifique qual seguimento de empresas/instituições que você procura para realizar atividades de formação continuada.**

38 - Como você avalia as possibilidades de formação continua desenvolvida por você ao longo de sua carreira profissional?

39 - Como você avalia as possibilidades de formação continua desenvolvidas por você ao longo de sua carreira profissional?

Fonte: Questionário adaptado de Furtado (2021) e Santos (2018).