

BRUNA DOS SANTOS
PEDRO CURSI NAZARETH

REFLEXÕES SOBRE O GÊNERO DOCUMENTÁRIO
E ORGANIZAÇÕES ESTUDANTIS POR MEIO DO
RELATO DA PRODUÇÃO DO DOCUMENTÁRIO
CONSTRUINDO LÍDERES

Viçosa - MG
Curso de Comunicação Social/Jornalismo da UFV
2016

BRUNA DOS SANTOS

PEDRO CURSI NAZARETH

REFLEXÕES SOBRE O GÊNERO
DOCUMENTÁRIO E ORGANIZAÇÕES
ESTUDANTIS POR MEIO DO RELATO DA
PRODUÇÃO DO DOCUMENTÁRIO
CONSTRUINDO LÍDERES

Projeto Experimental apresentado ao Curso de
Comunicação Social/ Jornalismo da Universidade
Federal de Viçosa, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Jornalismo.

Orientador: Mariana Ramalho Procópio
Xavier

Viçosa - MG
Curso de Comunicação Social/Jornalismo
da UFV 2016



Universidade Federal de Viçosa
Departamento de Artes e Humanidades
Curso de Comunicação Social/Jornalismo

Projeto Experimental intitulado Construindo Líderes de autoria dos estudantes Bruna dos Santos e Pedro Cursi Nazareth, aprovado pela banca examinadora constituída pelos seguintes profissionais:

Prof^ª. Dra. Mariana Ramalho Procópio Xavier
– Orientadora
Curso de Comunicação Social/ Jornalismo da
UFV

Prof. Me. Felipe Lopes Menicucci
Curso de Comunicação Social/ Jornalismo da
UFV

Mestrando Marcos Vinícius Meigre e Silva
Comunicação e Sociabilidade UFMG

Viçosa, junho de 2016

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo apresentar reflexões acerca do gênero documentário e de organizações estudantis. Abordagens teóricas dos autores Sérgio Puccini (2007 e 2009), Barry Hampe (2008), Manuela Penafria (1999) e Cristina Melo (2002) foram de grande importância para a produção do documentário Construindo Líderes. Procuramos apresentar as especificidades do documentário como um produto jornalístico autoral, e, portanto, um gênero pertinente para apresentar um assunto a partir dos pontos de vista de seus realizadores. No caso, buscamos ressaltar a ideia de que organizações estudantis, AIESEC e Empresas Juniores, podem proporcionar grande desenvolvimento pessoal e profissional a seus membros, sendo um diferencial aos jovens que se encontram no período de graduação e, posteriormente, no mercado de trabalho.

PALAVRAS CHAVE: organizações estudantis, documentário, liderança.

ABSTRACT

This article aims to present reflections about the documentary genre and student organizations. Theoretical approaches from the authors Sérgio Puccini (2007 e 2009), Barry Hampe (2008), Manuela Penafria (1999) e Cristina Melo (2002) were of great importance to the production of the documentary as a authorial journalistic product, and, therefore, a relevant genre to present a subject from the point of view of its directors. In this case, we seek to emphasize the Idea that students organizations, AIESEC and Juniors Enterprises, can provide great personal and professional development to its members, being a differential to the youths that are in graduation time and, after, in the labor market.

KEY-WORDS: Students organizations, documentary, leadership.

SUMÁRIO

1. Introdução.....	06
2. Documentário: um gênero de construção ampla e autoral.....	10
3. Organizações Estudantis: oportunidade de crescimento aos jovens.....	14
4. Processo de Produção do Documentário Construindo Líderes.....	18
5. Considerações Finais.....	25
6. Referências Bibliográficas.....	26
7. Anexo Roteiro de Perguntas.....	28
8. Anexo Roteiro do Documentário.....	29

Introdução

O gênero documentário não pode ser definido a partir da presença de determinados enunciados estereotipados ou de tipos textuais fixos. Nele, há grande liberdade de escolha quanto à sua construção. O que parece permanecer sempre como característica fundamental do documentário é o fato de ser um olhar pessoal, subjetivo de determinado assunto. Em uma coluna virtual do Jornal Folha de São Paulo de 2001, o crítico de cinema e articulista da Folha, Amir Labaki, ressalta sobre a sensibilidade e a verdade em volta da criação de um documentário:

O documentarista procura ser fiel a um só tempo e à sua verdade e à verdade dos personagens e situações filmadas. E, como dizia Oscar Wilde, a verdade pura e simples raramente é pura e jamais simples. Não se busca um recorte pretensamente objetivo ou neutro do mundo. O documentário oferta-nos, isso sim, um mundo novo, forjado no embate entre a realidade filmada e a sensibilidade de um cineasta. (LABAKI, 2001)¹

O documentarista expressa e constrói seu produto a partir do seu ponto de vista, realidade, técnica utilizada e própria expectativa, sendo assim algo extremamente peculiar e autoral. Partindo dessas características, o presente trabalho propõe refletir sobre as organizações estudantis, especificamente a Associação Internacional de Estudantes de Ciências Econômicas e Comerciais (AIESEC) e Empresas Juniores, presentes na Universidade Federal de Viçosa (UFV), como agentes de mudança nos jovens membros dessas instituições, tanto no âmbito pessoal quanto profissional, sendo uma ótima e recomendável experiência para anteceder a vida no mercado de trabalho.

As organizações estudantis são entidades representativas acadêmicas que visam sempre a boa qualidade de aprendizado. Através delas, segundo Alexandre Carrieri e Thiago Pimentel (2005):

São construídas pontes entre a sociedade e a organização, entre a sociedade e o indivíduo, entre a organização e o indivíduo, como também entre as decisões e as ações, entre os discursos organizacionais e as práticas, entre o comportamento da organização e as estratégias traçadas pela alta administração (CARRIERI, PIMENTEL, 2005, p. 142).

Compostas e geridas somente pelos estudantes do ensino superior, as Empresas Juniores, ainda segundo Carrieri e Pimentel (2005, p.147), “apresentam estrutura e

¹ Informação em: <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/mais/fs0403200102.htm> . Acessado no dia 28/05/2016.

características de uma empresa convencional, com estratos hierárquicos, responsabilidades, tarefas, avaliação dos membros, serviço de venda, concepção, execução e manutenção de projetos”. Entretanto, tais características fundem-se à missão da empresa de possibilitar o contato entre estudantes e o mercado de trabalho, ou seja, uma ligação da sociedade, mais claramente, o mercado, para com os membros, sendo um instrumento capaz de gerar as interações entre esses dois segmentos.

Já a AIESEC é a maior organização mundial de estudantes, presente em 125 países, também estruturada como empresas. Ela visa desenvolver a liderança do jovem através de trabalho em equipe e liderança presentes na membresia², do host (hospedagem de intercambistas) e do seu maior diferencial e principal produto, o intercâmbio social e profissional. Os intercambistas desenvolvem projetos, praticam outros idiomas e aceitam as enormes diferenças culturais.

Optamos pelo tema para divulgar essas organizações e seus benefícios, visto que não há artigos ou documentários que falem sobre a AIESEC em Viçosa e sobre empresas juniores como um todo. No geral, relatando o desenvolvimento proporcionado pelas organizações estudantis, há uma gama de artigos, encontrados por nós no google acadêmico, como, por exemplo, *Estilos Gerenciais e o Impacto das Organizações*, de Eduardo Barreto, *Análise das Práticas e dos Comportamentos de Liderança dos Alunos da Universidade da Madeira* e, *Análise das Práticas e dos Comportamentos de Liderança nos Alunos do Ensino Superior: o Caso da População Estudantil do Instituto Politécnico de Bragança*, ambos de Antônio Bento e Maria Ribeiro. Com um caráter mais específico, voltado à UFV, existem somente artigos publicados sobre a interação da empresa júnior com o seu determinado curso, como o artigo “*Contribuições da Empresa Junior para a Formação Profissional dos Estudantes de Química e Engenharia Química da UFV*”, de Vinícius Souza e Ailton Cunha, ou trabalhos com outras temáticas, como “*A Negociação com Clientes nas Empresas Juniores da Universidade Federal de Viçosa – MG*”, de Thais Guimarães, Nathalia Moreira e Odemir Baeta. Portanto, o tema desenvolvimento proporcionado pelas organizações estudantis presentes em Viçosa, AIESEC e Empresas Juniores, não tem a visibilidade que acreditamos merecer. E, por isso, a escolha pela produção de um documentário foi para nós crucial, já que o mesmo nos possibilitou autenticidade em relação ao tema, pouca restrição na maneira como poderíamos conduzir o

² grupo de pessoas que formam uma organização com princípios comuns a todos os participantes

desenvolvimento do produto e mais expressividade para as fontes, dando a oportunidade de atuais e antigos membros relatarem suas experiências. Acreditamos que essa falta de informação afeta diretamente o número de alunos que buscam por essas experiências. Portanto, queremos reverter esse quadro e fazer com que os jovens ao terem conhecimento dessas instituições, tenham o seu interesse despertado e compartilhem de ótimos aprendizados, desenvolvendo habilidades distintas das trabalhadas em sala de aula e tendo uma visão mais ampla de mundo desde o seu período de graduação. Assim, o documentário se faz essencial por ser algo mais atrativo, possibilitando uma maior proximidade para com o nosso público, os estudantes da UFV.

Por nós, autores deste trabalho, já termos feito parte dessas duas organizações estudantis, AIESEC e Empresas Juniores, temos uma motivação pessoal bem grande, proveniente de ótimas experiências durante o tempo de membros e que foram fundamentais em nosso amadurecimento não só como Comunicador Social, mas em todos os possíveis aspectos. Tivemos um grande desenvolvimento e, hoje, nos sentimos mais preparados para a vida pós graduação.

Passamos por diversos cargos e experiências. Bruna, presente na AIESEC por um ano e meio, iniciou a sua trajetória no setor de vendas de intercâmbios sociais. Posteriormente, mudou para o cargo de Gerente de Mídias Digitais da área de marketing e durante este período, também foi parte do Comitê Organizador de alguns eventos. Por saber do impacto causado pelo produto da AIESEC, o intercâmbio, decidiu realizar o mesmo para o México, gerindo um projeto de aulas de português em uma universidade, com o propósito também de mostrar como é a cultura brasileira. Ao voltar para o Brasil, decidiu ir para a área de Gestão de Talentos, sendo Gerente de Relações Humanas, onde realizou diversas funções, como, por exemplo, processo seletivo e recrutamento de membros. Já Pedro teve a sua experiência ligada às Empresas Juniores. Ele participou do primeiro processo seletivo realizado pela Intermídia, Empresa Júnior do Curso de Comunicação Social - Jornalismo, em 2013. Ocupou os cargos de Trainee, Gerente de Comunicação, Diretor de Gestão de Pessoas e de Diretor Presidente.

Para construir todo esse ideal e, portanto, o produto, organizamos o nosso trabalho a partir de procedimentos e atividades, como: realização de entrevistas e construção de roteiro para com seis fontes, três de cada tipo de organização, diferenciadas no quesito tempo e experiência de membresia. Selecionamos duas que iniciaram a sua trajetória há pouco tempo, outras duas que já são membros há mais de ano e ocupam cargos maiores e, por fim, duas ex-presidentes que já se encontram no

mercado de trabalho e são totalmente gratas e influenciadas pelos aprendizados adquiridos enquanto integrantes tanto da AIESEC, quanto das Empresas Juniores. Há diversos relatos e formas de crescimento ressaltadas no documentário, cada uma de um jeito peculiar, porém todos em volta de um mesmo propósito e modo: desenvolver-se por meio das organizações estudantis presentes em Viçosa.

Nessa introdução, apresentamos brevemente o tema e o nosso produto. Nos próximos tópicos, mostraremos o conceito de gênero documentário e a sua importância para a construção do trabalho. Logo em seguida, falaremos sobre a definição de organizações estudantis, mais especificamente, da AIESEC e das Empresas Juniores, justificando também a escolha do tema. Posteriormente, descreveremos todo o processo de produção do documentário e, como encerramento, apresentaremos as considerações finais.

Documentário: um gênero de construção ampla e autoral

O gênero documentário será ressaltado neste artigo com dados baseados em conceitos e obras de Sérgio Puccini (2007, 2009), Barry Hampe (2008), Manuela Penafria (1999) e Cristina Melo (2002), nas quais se destacam como questões principais os quesitos: ponto de vista do documentarista, liberdade de temática e criação, roteiro, registro estável e durabilidade.³

O documentário, em síntese, é um filme não ficcional, com o compromisso de relatar e explorar fatos reais. Penafria (1999) resalta que o esse gênero não é qualquer documentação, sendo um processo bem ativo de fabricação de significados, conceitos, valores e orientações para o que nos cerca. Entretanto, ele pode não apresentar a realidade tal como ela é. Assim como o cinema de ficção, o documentário é uma representação parcial e subjetiva.

Tendo como base um referencial que favorece o ponto de vista do documentarista, desenvolvem-se os argumentos ressaltados pelas fontes. Com isso, é possível que haja parcialidade por parte de quem o constrói, a fim de provar uma suposta tese e, assim, promover a revelação ao seu público.

Contrário à impressão de criação instantânea, Rabiger, citado por Puccini (2009), também comenta sobre a construção programada do conteúdo.

Dirigir um documentário é resultado menos de um processo de investigação espontânea do que de uma investigação guiada por conclusões preliminares adquiridas durante o período de pesquisa. Em outras palavras, a filmagem deverá ser preferencialmente a coleta de “evidências” para relações e suposições básicas identificadas anteriormente. (PUCCINI, 2009, p. 180)

Sérgio Puccini (2009, p.117), em sua obra *Introdução ao Roteiro de Documentário*, relata esse poder de escolha e influência abrangentes do cineasta, no qual o formato é “resultado de um processo criativo marcado por várias etapas de seleção, comandadas por escolhas subjetivas desse realizador. Essas escolhas orientam uma série de recortes, entre concepção da ideia e a edição final do filme, que marcam a apropriação do real por um discurso”.

Por ser um gênero tão abrangente e livre de construções fixas, Cristina Melo (2002), resalta que o percurso para a produção do documentário supõe uma liberdade

³ :Para estudo do documentário, tivemos acesso a referências bibliográficas como Nichols (2008) e Lucena (2012). Todavia, priorizamos trabalhar com as referências citadas no início deste tópico.

que dificilmente se encontra em qualquer outro gênero, tendo características particulares e certo diferencial que nos fazem apreendê-lo.

Se, por um lado, recorre a procedimentos próprios desse meio - escolha de planos, preocupações estéticas de enquadramento, iluminação, montagem, separação das fases de pré-produção, produção, pós-produção, etc. Por outro, procura manter uma relação de grande proximidade com a realidade, respeitando um determinado conjunto de convenções: registro in loco, não direção de atores, uso de cenários naturais, imagens de arquivo etc. Vale salientar que embora o segundo conjunto de convenções acima referido represente recursos característicos do documentário, garantindo autenticidade ao que é representado, não lhe é exclusivo ou imprescindível. (MELO, 2002, p. 03)

Reforçando, Dwight Swain, citado por Puccini (2009) em sua obra *Introdução ao Roteiro do Documentário*, afirma que “a produção de um filme documentário é guiada por leis internas próprias que variam de filme para filme ou mesmo de produtor para produtor (p.05)”. Este fato, para ele, obriga o roteirista a trabalhar com uma flexibilidade maior: “se existe uma coisa que você precisa em seu kit de sobrevivência, essa coisa é flexibilidade (p.05)”.

O documentarista pode usufruir de uma variação de recursos, como usar a figura do locutor (on ou off), utilizar o recurso da reconstituição para contar a história, criar personagens a fim de possibilitar maior dramaticidade à narrativa, apresentar documentos históricos e fazer a construção do documentário majoritariamente a partir de depoimentos.

Nesse caso, onde há a sequência de depoimentos, é muito comum o uso das paráfrases sob a voz das fontes diversas. Cristina Melo exemplifica:

Temos um sujeito A que introduz uma informação e um sujeito B que, à sua maneira, irá repetir ou se contrapor à informação que já havia sido anunciada por A. Nesse contexto, observamos que os hetero e autoparaphraseamentos tornam-se indispensáveis para dar coesividade ao texto, criando um elo entre depoimentos isolados que ao serem postos em seqüência dão unidade à narrativa. Assim, os elos estabelecidos entre as paráfrases discursivas atuam como elementos importantes da argumentação. (MELO, 2002, p. 11)

Documentários podem ter origem em projetos institucionais, de iniciativa de empresas, órgãos públicos e não governamentais, visto que eles podem ter grande utilidade de caráter comercial. Podem também vir de desejos pessoais de investigação e divulgação de determinados assuntos presentes em nossa história e sociedade.

As propostas para criação das obras variam assim como o modelo de criação do mesmo. Existem documentários que já possuem roteiros estabelecidos, por exemplo, e, outros que já contam mais com o acaso e a montagem pós coleta de material. Este modelo, embora mais associado ao estilo de documentário conhecido por *Documentário Direto*, que aparece no final dos anos 50 (nos Estados Unidos e Europa), também está presente na tradição clássica e atualmente.

Apesar de alguns filmes documentários valorizarem situações imprevistas provenientes do choque com o real, segundo Puccini (2007) grande parte do conteúdo desses filmes pode ser previsto ainda na fase de pré-produção, o que faz com que a escrita do argumento não seja exatamente um tiro no escuro. Mesmo nos casos de documentaristas que preferem explorar as relações nascidas do embate com o real (como no caso dos filmes do *Documentário Direto*), todo filme é resultado de uma ação planejada.

No processo de criação e montagem do documentário, todos os detalhes são fundamentais para a elaboração do produto, assim como a construção de uma sequência bem feita, na qual, segundo Hampe (2008), o começo faz introdução ao tema, realiza a pergunta, ou mostra algo novo ou inesperado. É esse início que dá a partida no documentário e levanta a expectativa do público, deixando as demais informações virem quando elas forem necessárias e relevantes. Não precisa explicar tudo de uma só vez, o documentário deve fluir passo a passo. Esta é a chave para o bom entendimento e a retenção da atenção do espectador.

Para a introdução do nosso documentário, usamos uma gravação de forma subjetiva mostrando uma parte da reta da UFV em sentido à sala de uma reunião mensal da AIESEC. Adicionamos também imagens de Empresa Junior e, posteriormente, inserimos o nome do documentário através da arte criada. Também parte da introdução, a fala do nosso entrevistado, Alair Ferreira, grande conhecedor das organizações estudantis como um todo, contribuiu para situar o nosso público ao tema retratado.

Já a parte que se encontra no meio do documentário deve trazer à tona as evidências e as argumentações, a fim de convencer o seu público alvo. No caso do nosso documentário, esse convencimento se deu em quase todo o produto, através dos depoimentos de todas as fontes, que, foram divididos em blocos denominados: primeiro contato, desenvolvimento, diferencial das atividades extracurriculares e impacto pessoal. Este último, diferente dos demais, serviu para concluir o nosso trabalho, ressaltando que as organizações estudantis abordadas foram, de fato, o grande

diferencial adquirido no período de graduação dos entrevistados, visto que, o encerramento de um documentário se dá com a resolução ou afirmação e encaminhamento da ideia abordada.

O conteúdo das sequências deve ser descrito de maneira objetiva procurando transmitir, de maneira clara e concisa, a ideia expressa por cada uma das sequências. O espaço reservado para as entrevistas pode conter um breve perfil do entrevistado e do assunto que deverá ser tratado, não mais do que isso. O tratamento é um roteiro em aberto. Suas várias lacunas deixam espaço para conteúdos obtidos durante a filmagem.

Uma peculiaridade do documentário é poder retratar qualquer assunto sem ter a preocupação de ser algo temporal, ele pode ter uma discussão que se faz presente ou não. Este gênero caracteriza-se, inclusive, por ser uma observação mais distanciada do fato. De acordo com Penafria (1999, p.24), “as temáticas abordadas podem respeitar a qualquer aspecto da vida das pessoas e dos acontecimentos do mundo (...); ou seja, não é necessário que chegue o verão para se falar sobre incêndios”. Com isso, há uma maior durabilidade aos produtos deste gênero, sendo um registro mais estável, visto que pode ser retomado a qualquer tempo, sem uma “data de validade”.

Entretanto, o maior diferencial do documentário é exatamente este de poder ser sempre surpreendente e diferente do que se programa. Ele possibilita um espaço amplo de trabalho que, também possui suas regras a fim de um bom resultado. É uma verdadeira construção realizada ao longo do seu processo de sua produção. Mesmo com a existência de todo um roteiro, o produto final somente se define com as filmagens, a edição e a montagem.

De qualquer forma, é necessário um árduo trabalho de montagem, montagem esta que será feita a partir de muito material filmado. Segundo Puccini (2007, p.19), “a regra é jogar com o imprevisto e o improvisado da filmagem, o que valoriza sobremaneira o papel do cinegrafista na construção do documentário”.

Organizações Estudantis: oportunidade de crescimento aos jovens

No Brasil, existem diversas categorias de organizações estudantis que são compostas e geridas apenas por alunos do ensino superior. Essas possuem as mais variadas finalidades e objetivos, indo do cunho político ao esportivo, acadêmico, cultural, empreendedor e social.

De acordo com dados fornecidos pela União Nacional dos Estudantes (UNE),⁴ as Instituições com esse intuito têm seus primórdios em 1901, quando foi criada a Federação dos Estudantes Brasileiros, a entidade pioneira. O rápido aumento do número de escolas, nas primeiras décadas do século, acompanhou também a rápida organização coletiva dos jovens, que desde o início de sua atuação, estiveram envolvidos com as principais questões ligadas tanto ao país, quanto ao seu ambiente de ensino. O desejo de formar uma entidade representativa, forte e legítima, para promover a defesa da qualidade de aprendizado, do patrimônio nacional e da justiça social, por exemplo, foram se proliferando com o tempo e hoje, apesar de não serem tão ressaltadas, são existentes e de representatividade em algumas esferas da sociedade.

Em Viçosa, as Empresas Juniores fazem parte da parcela mais reconhecida dentre as instituições estudantis. Essas associações civis sem fins lucrativos, criadas em 1967 na França com o objetivo mais circunscrito de realizar estudos de mercado ou enquetes comerciais nas empresas e trazidas ao Brasil em 1988, pela Câmara de Comércio e Indústria Franco-Brasileira, são compostas exclusivamente por estudantes do curso a qual ela representa e vinculadas a uma instituição de ensino. De acordo com o Coordenador da Central Estudantil de Empresas Juniores da UFV (CEEMPRES), Alair Ferreira⁶, “as empresas juniores são como empresas convencionais, com uma diferença: o seu formato jurídico contábil não permite a busca por lucro, pois sua finalidade é educacional. Seu propósito é prestar serviços qualificados, relacionados a sua área de formação”. Cada Empresa Júnior conta com orientação de um professor, que auxilia no desenvolvimento e na entrega de projetos, deixando toda a organização interna da organização por conta dos membros.

Segundo a Confederação Brasileira de Empresas Juniores (Brasil Junior), a finalidade de uma empresa júnior consiste em três aspectos, conforme segue:

⁴ Informação em www.une.org.br. Acessado no dia 20/05/2016.

⁶ Entrevista realizada no dia 03/05/2016, no Departamento de Economia Rural da UFV.

I – Desenvolver profissionalmente as pessoas que compõem o quadro social por meio da vivência empresarial, realizando projetos e serviços na área de atuação do(s) curso(s) de graduação ao(s) qual(is) a empresa júnior for vinculada;

II – Realizar projetos e/ou serviços preferencialmente para micro e pequenas empresas, e terceiro setor, nacionais, em funcionamento ou em fase de abertura, ou pessoas físicas, visando ao desenvolvimento da sociedade;

III – Fomentar o empreendedorismo de seus associados. (BRASIL JUNIOR, 2012, p. 01)

Muitos empresários juniores passam a conhecer e até resumem o trabalho de uma empresa júnior a partir deste terceiro tópico: o empreendedorismo. Ele, tantas vezes citado no documentário realizado, faz com que os membros enxerguem algo que pode ser melhorado e realizam esta melhoria, potencializando o seu funcionamento. E isso, de fato, é algo que se diferencia das atividades dentro da sala de aula e ganha seu destaque para com os estudantes.

De acordo com a Presidente da Central Estudantil de Empresas Juniores de Viçosa, Soraya Monteiro,⁷ dos 45 cursos de graduação do Campus Viçosa da UFV⁸, 29 possuem empresa júnior regulamentada e 01 em processo de fundação, englobando os Centros de Ciências Humanas, Biológicas, Agrárias e Exatas. Calcula-se que o número de empresários juniores na UFV ultrapassa os 700. Ainda de acordo com a Presidente, a empresa júnior pioneira foi a UFV Florestal, do curso de Engenharia Florestal. Ela foi fundada há 23 anos, em 1993, e tem um grande campo de atuação, atendendo toda a região da zona da mata.

Além de exercer todo o trabalho padrão de uma empresa júnior, essas organizações também se preocupam com a questão da filantropia. É comum entre as empresas juniores o trabalho voluntário e a realização de alguma ação social para a universidade e a sociedade como um todo. Uma atividade que exemplifica essa preocupação é a da empresa júnior do curso de Engenharia Ambiental, a Ambiental Jr. Em conjunto com a universidade, eles realizam a campanha *Atitude UFV* que distribui canecas de plástico para os alunos do campus. O objetivo é acabar com a utilização de copos descartáveis, reduzindo drasticamente o impacto ambiental causado pelo lixo gerado pelos copos.

⁷ Entrevista realizada via e-mail, no dia 14/5/2016.

⁸ Informação disponível no site http://www.pre.ufv.br/?page_id=239. Acessado no dia 05/06/2016.

Também alinhada a essa preocupação social, existe a Associação Internacional de Estudantes de Ciências Econômicas e Comerciais (AIESEC) (hoje ela é destinada a todos os cursos da graduação e por isso, não é usada mais essa definição, tornando-se AIESEC o seu nome de fato). Ela, com um cunho mais social, mas também profissional, é a maior organização sem fins lucrativos de jovens, reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU) e existente em 113 países. Criada após a Segunda Guerra Mundial, em 1946, ela tinha o intuito de promover a troca de cultura entre pessoas dos mais variados locais e, assim, possibilitar uma maior aceitação da pluralidade e a quebra de estereótipos.

Hoje, além desse objetivo, ela visa desenvolver o jovem através de experiências de membresia, host (hospedagem de intercambista) e, principalmente, do seu intercâmbio. Este último modelo de desenvolvimento, hoje, faz parte de uma das atividades extracurriculares mais almeçadas pelos jovens. Segundo dados expostos pelos sites do Rotary, da AIESEC e da PUC-RIO, Jorge Doval (2012), em seu artigo *Empresas Juniores e o intercâmbio em gestão: uma visão crítica*, ressalta:

Outro tipo de atividade extraclasse cada vez mais fomentado é a participação dos estudantes de nível superior em intercâmbio no exterior. Proliferam nas instituições de ensino as entidades ou escritórios com a finalidade de incentivar os estudantes a realizarem um intercâmbio. Com menos força e popularidade se comparadas às empresas juniores, as organizações de intercâmbio podem ser independentes das instituições de ensino, ou a elas atreladas. Existem entidades internacionais sediadas dentro das universidades, bem como empresas com sedes neutras (fora dos campus universitários), para atrair estudantes de todas as partes, ou ainda escritórios de intercâmbio, em que as próprias instituições oferecem aos alunos a oportunidade de realizar um intercâmbio fora do país (DOVAL, 2012 p.54).

Se quando falamos empreendedorismo relacionamos às empresas juniores, quando usamos o termo impactar, associamos ao movimento AIESEC como um todo. De acordo com a ex-presidente da AIESEC, Mariana Neves⁹, “impactar é deixar tanto uma pessoa, quanto um local, diferente de como se encontrava. Seria como, por exemplo, mudar o pensamento e a maneira de ver o mundo de alguém”.

Voltado ao lado da membresia, esse impacto é realizado quando os membros são agentes responsáveis por fazer que estudantes de Viçosa consigam realizar um projeto social em outro país, mostrando a cultura do Brasil e de Viçosa e ensinando sobre

⁹ Entrevista realizada no dia 03/05/2016, no Espaço Aberto de Lazer e Esporte na UFV.

algum tema específico, abrindo horizontes para muitas pessoas carentes. Esta mudança realizada pelos estudantes gera um imenso impacto na vida das pessoas agraciadas pelos projetos, daí a relação entre o termo e a organização. Além disso, os membros da AIESEC também são responsáveis por projetos que existem em ONGs e escolas de Viçosa e, também, até na própria Universidade. Os tipos de experiências são variados, como gestão de time, realização de eventos, participação de conferências tanto locais, quanto nacionais e internacionais, workshops de capacitação, vendas de projetos, envolvimento com contratos e normas, responsabilidade por mídias sociais e principalmente um grande contato com pessoas e entidades do mundo todo, sendo um dos maiores diferenciais da AIESEC, visto que é uma organização que, além de desenvolver todos os quesitos ligados as organizações estudantis, também possibilita prática de outros idiomas.

Há a grande procura por essas instituições, uma vez que a realização de todas estas atividades visa preparar o aluno para o mercado de trabalho e suas necessidades cada vez mais exigentes. A globalização permite que pequenas empresas executem negociações com o mundo todo. Grandes multinacionais enviam diariamente profissionais para todos os cantos do planeta, exigindo que essas pessoas tenham conhecimento em outros idiomas, capacidade analítica, conhecimento de mundo, comunicação efetiva e desenvoltura, facilitando as relações profissionais e possíveis novos negócios. Verengue, citado por Doval (2012), explica que a melhor maneira de aprender algo é na prática, e cita estas exigências no mercado de trabalho:

A visão de que o estudante do ensino superior precisa tomar contato com a realidade que estuda em sala de aula, tem assumido o tom de discurso uníssono. Especialmente, mas não exclusivamente, nos países chamados emergentes, o discurso em torno da 'aprendizagem prática' ou 'aprendizagem na prática' se tornou uma tendência. Para os jovens universitários, há uma grande distância entre o que é ensinado na graduação e o que o mundo do trabalho exige. Grande parte do conteúdo dos cursos é de cunho teórico, e não prático, o que na opinião dos entrevistados dificulta a aplicação do conhecimento na vida profissional. (DOVAL, 2012, p. 12)

Neste cenário, as organizações estudantis, surgem como uma alternativa para suprir a falta ou a pouca prática do graduando com o mercado e a sociedade de uma forma completa, desenvolvendo e colocando em prática seus conhecimentos técnicos e adquirindo novas destrezas, como gestão de tempo e organização, que influenciam em todas as atividades realizadas.

Processo de Produção do Documentário Construindo Líderes

Decidimos optar pelo tema e escolhemos o gênero documentário quando cursávamos a disciplina de Pesquisa da Comunicação (COM390). Desde então, fomos refletindo em quais seriam as possíveis fontes e argumentações. Posteriormente, quando fomos para o 8º período, começamos a receber orientação da antiga professora do Departamento de Comunicação Social, Kelly Scoralick.

Neste processo, depois de decidirmos quais seriam os critérios para escolha das fontes ¹⁰e visto o interesse das mesmas, realizamos a nossa primeira entrevista com o estudante de Comunicação Social e Gerente do setor de Qualidade da Intermídia, Isac Godinho, no dia 16 de setembro de 2015. O mesmo se encaixa no perfil de membro iniciante e nos despertou interesse por ser da empresa júnior do nosso curso, a qual temos certo sentimento de pertencimento maior e quisemos realçar.



Isac Godinho - Gerente de Qualidade da Intermídia

Resolvemos que todas as entrevistas seriam realizadas no âmbito da Universidade Federal de Viçosa (UFV), tanto em locais mais tranquilos, quanto em sedes de algumas empresas juniores, por questões de melhores espaços e por ser locais relacionados ao tema. Também optamos por sempre fazer as gravações com a utilização de duas câmeras D.3200, uma fixa, com o suporte de um tripé, e outra móvel, que

¹⁰ A realização de entrevistas e construção de roteiro foi elaborada para com seis fontes, três de cada tipo de organização, diferenciadas no quesito tempo e experiência de membresia. Selecionamos duas que iniciaram sua trajetória há pouco tempo, outras duas que já são membros há mais de ano e ocupam cargos maiores e, por fim, duas ex-presidentes que já se encontram no mercado de trabalho e são totalmente gratos e influenciados pelos aprendizados adquiridos enquanto integrantes tanto da AIESEC, quanto das Empresas Juniores.

buscava realizar gravações distintas da fixa, que se encontrava em plano aberto. As perguntas seguiam um mesmo roteiro de ideias sempre.

A segunda entrevista, no dia 18 de setembro de 2015, foi realizada com o estudante de Agronomia e Conselheiro Consultivo da Agroplan, João Teberga, no final de setembro de 2015. Escolhemos entrevistá-lo por termos conhecimento do bom trabalho da Agroplan¹¹ e já termos escutado falar do João, um membro mais experiente que ocupava o cargo de diretor presidente da Central Estudantil de Empresas Juniores (CEEMPRE).



João Teberga – Conselheiro Consultivo da Agroplan

Depois de algumas entrevistas desmarcadas pela fonte, por questão de disponibilidade da mesma, gravamos com a estudante de Secretariado Executivo Trilíngue e Gerente de Projetos de Intercâmbios Sociais da AIESEC, Ananda Lima, no dia 24 de setembro de 2015, seguindo os mesmos critérios de posicionamento das câmeras e seguindo o mesmo roteiro de entrevistas.

¹¹ De acordo com a CEEMPRE, a Agroplan é uma das maiores e mais respeitadas empresas juniores da UFV, devido ao movimentado fluxo de caixa e realização de projetos de grande porte em Viçosa e região.



Ananda Lima – Gerente de Intercâmbios Sociais da AIESEC

A nossa fonte posterior seria a estudante de Letras da UFV e Presidente da AIESEC, Suellen Santana. Porém, pelo fato da mesma acabar desmarcando uma série de entrevistas por causa de imprevistos, ela foi substituída pelo antigo Diretor de Gestão de Talentos e atual Presidente, estudante de Secretariado Executivo Trilíngue, Ricardo Filho, que aconteceu no dia 06 de outubro de 2015.



Ricardo Filho – Presidente da AIESEC

Continuamos tentando terminar as gravações para concluir o documentário, porém, a nossa terceira fonte da AIESEC, engenheira de alimentos já no mercado de trabalho e ex-presidente da AIESEC, Mariana Neves, reside na cidade do Rio de Janeiro

e não tinha data marcada para vir a Viçosa. Nossa outra fonte, ligada ao movimento Empresa Junior reside em Viçosa, mas por motivos profissionais, estava viajando e sempre com a agenda cheia, sem tempo para nos dar a entrevista.

Fatores como estes se juntaram à nossa vontade de ainda continuar na UFV, visto que acreditávamos que ainda teríamos mais oportunidades para aproveitar enquanto graduandos. Bruna queria fazer o seu intercâmbio social da AIESEC para o México antes de formar e Pedro tinha a vontade de realizar mais atividades extracurriculares. Com isso, optamos por não entregar e defender o nosso Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), não queríamos arriscar algo no qual temos muita motivação e gosto de produzir, resolvendo explorar o outro período para uma construção melhor. Construção tanto para o documentário como para nós mesmos, já que esses seis meses foram bem enriquecedores tanto profissionalmente como pessoalmente.

Paramos as produções nas férias e voltamos no começo do período com a orientação da Professora Mariana Procópio. Passamos a ela o que já havia sido realizado e continuamos a produção.

Mariana nos sugeriu uma gravação com algum especialista sobre organizações estudantis e nos indicou o Doutor em Administração e Mestre em Extensão Rural, graduado em Gestão de Cooperativas e atual Coordenador da CEEMPRES, Alair Ferreira.



Alair Ferreira – Coordenador da CEEMPRES

Após a entrevista com o Professor, no dia 03 de maio de 2016, ainda seguindo os mesmos padrões quanto aos equipamentos e ao local, conseguimos encontrar a Mariana Neves, engenheira de alimentos formada na UFV e analista na *Brasil Foods* (BRF), que nos trouxe uma surpresa bem enriquecedora.



Mariana Neves – Analista da BRF

Mariana levou consigo para a entrevista o namorado, engenheiro de alimentos, Analista de Gestão da *Burguer King Brasil* e ex-presidente da Alimentos Júnior da UFV, Fabrício Lima. O mesmo se propôs a dar entrevista e, pelo ótimo resultado, ficou no lugar da até então fonte das Empresas Juniores, sócio de uma rede de restaurantes e lanchonetes Hakuna Batata, graduado em Administração pela UFV e ex-membro da empresa júnior de Administração, CACE, Gabriel Marangoni.

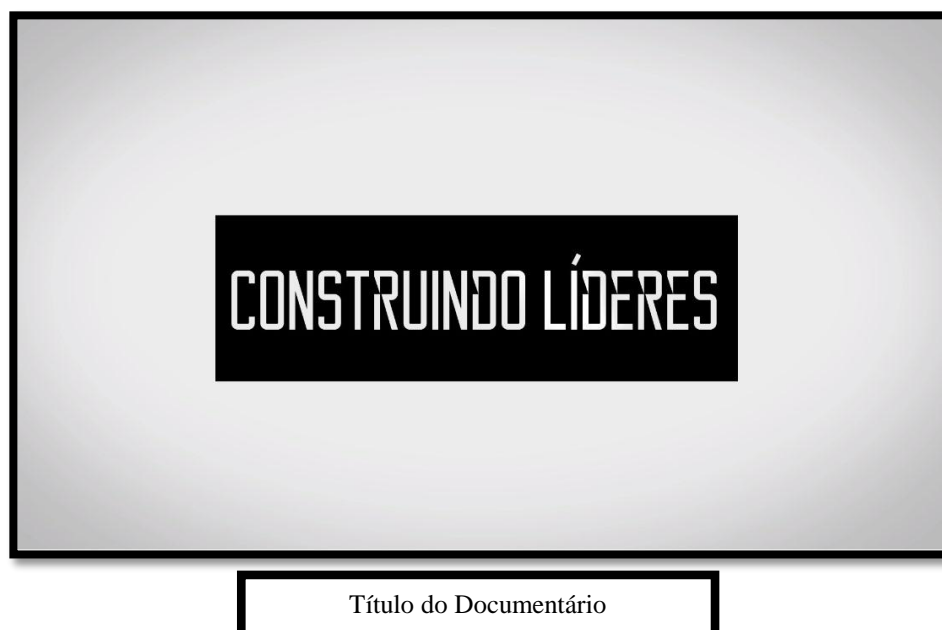


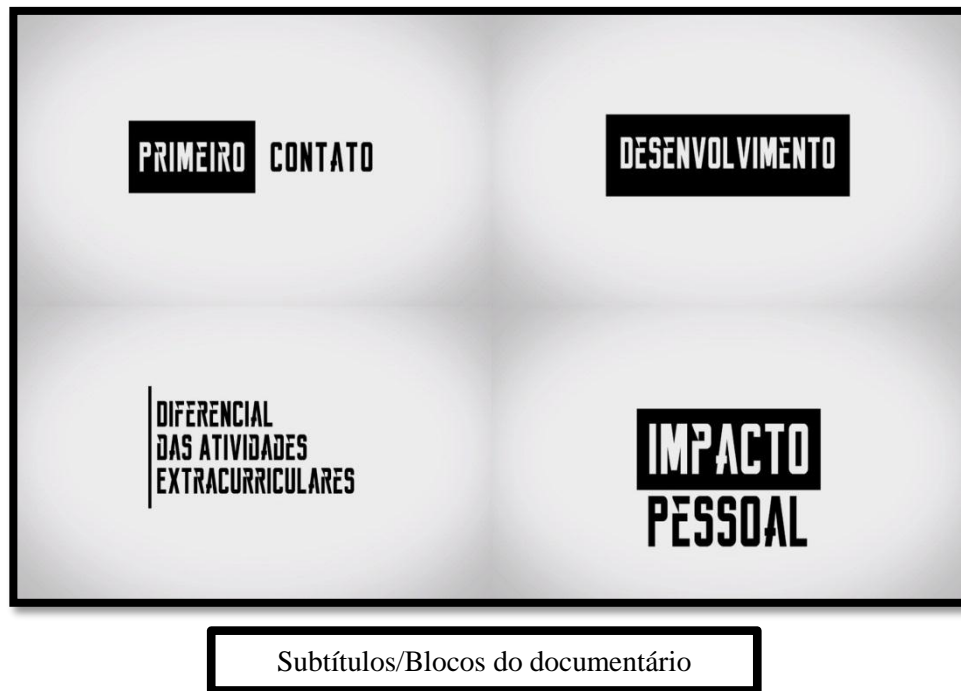
Fabrício Lima – Analista de Gestão da Burguer King Brasil

Em paralelo com as gravações e orientações, decidimos ressaltar o documentário em si, já que ele foi o meio certo que nos possibilitou grande abertura para a construção desse trabalho e para conseguirmos exibir o nosso propósito. Além disso, também optamos pela construção de um artigo e não um memorial, por ser o gênero textual que mais nos agradava.

O documentário foi editado pela também graduanda de Comunicação Social, Grazielle Oliveira, no software de edição Adobe Premiere cs6, baseado no roteiro por nós desenvolvido e de ideias vindo da mesma quanto à divisão de blocos no produto e mudança da ordem de algumas falas. Já a criação de todo o design gráfico foi realizado pelo profissional da área, Guilherme Gomide.

Segundo orientações, o design criou as artes para o título, subtítulos, legendas e créditos, em um formato mais sério, com poucas cores, de forma leve e, que, ao mesmo tempo, fosse criativo. Um diferencial, por exemplo, é a forma como cada subtítulo aparece, sendo todas distintas entre si.





A trilha sonora do produto é da banda Faixa Onze, composta por amigos de infância do Pedro, que permitiram o uso de suas músicas autorais. Escolhemos duas músicas chamadas *Você se Lembra* e *O que te faz feliz*. O documentário tem o total de 15 minutos e 37 segundos, é baseado em uma sequência de falas com as fontes intercaladas, é bem subjetivo, sendo perceptível também ter ciência de quais são os membros novatos e os que já tiveram grandes experiências tanto na AIESEC, quanto nas empresas juniores, o que reforça mais ainda a nossa tese do quanto essas organizações são enriquecedoras no processo de formação pessoal e profissional do estudante.

Considerações Finais

Obtivemos vários depoimentos esclarecedores a respeito das organizações, de como é o trabalho dentro delas e como as mesmas podem ajudar no desenvolvimento do estudante, alcançando um resultado satisfatório para nós. As entrevistas ilustraram a ideia inicial dos autores, reafirmando a importância da experiência e como ela pode ajudar o membro após sua formação, quando ele entrar para o mercado de trabalho.

Nossas maiores dificuldades foram em relação à disponibilidade de algumas fontes, como a Suellen Santana, que não pôde nos atender e foi substituída pelo Ricardo Filho e, também, com a Mariana Neves, por morar em uma cidade distante. Outra dificuldade é em relação a alguns problemas com a segunda câmera, que se encontrava móvel. Pelo fato de não usarmos claquete, ficou praticamente impossível que os vídeos da câmera móvel e os vídeos da câmera fixa fossem sincronizados. Por este motivo não utilizamos as imagens da câmera móvel.

Reconhecemos que seria uma boa opção para a construção do documentário, enfatizar o aspecto filantrópico das organizações estudantis, visto que esse ponto é muito importante e contribui não só para a sociedade em geral, mas para o crescimento pessoal de cada membro. Entretanto, tratar das ações sociais não correspondia ao foco do nosso trabalho. Pensando nisso, acreditamos que seria interessante desenvolver outro documentário com esse objetivo, possibilitando ampliar as questões humanitárias no âmbito da UFV.

Após a finalização do produto, constatamos também a possibilidade de fazer uma continuação. A proposta é produzir um documentário mostrando o dia a dia de uma organização, com atividades mais exemplificadas e detalhadas, acompanhando toda a rotina, dificuldades e situações de desenvolvimento dos membros. Isto pode servir para a atração de outros jovens graduandos, uma vez que vão conhecer de fato o funcionamento da organização.

A participação neste tipo de organização é vista como muito produtiva, tanto por nós, quanto pelos entrevistados. E, através desta oportunidade de crescimento, esperamos que o documentário contribua para que mais pessoas tenham ciência disto e resolvam desafiar-se nesse âmbito extracurricular.

Referências Bibliográficas

Antes da Une. <Disponível em: www.une.org.br/memoria/> Acessado em: 20 de maio de 2016.

BARBOSA, Flávia Renato Pinto. **Avaliação da aprendizagem na formação de professores: estão os futuros professores preparados para avaliar?** Rio Grande do Sul: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2012.

CARRIERI, Alexandre de Pádua. PIMENTEL, Thiago Duarte. **Significações culturais: um estudo de caso da UFMG Consultoria Júnior.** *Revista de Administração Mackenzie*, vol. 6, núm. 3, pp. 137-166, 2005.

Coloque em prática sua habilidade de líder, gestor e empreendedor. <Disponível em: www.aiesec.org.br/estudantes/seja-membro/> Acessado em: 19 de maio de 2016.

Conceito Nacional de Empresa Júnior. <Disponível em: [www.brasiljunior.org.br.file:///C:/Users/Master/Downloads/CNEJ%20\(3\).pdf](http://www.brasiljunior.org.br/file:///C:/Users/Master/Downloads/CNEJ%20(3).pdf)> Acessado em: 20 de maio de 2016.

Confederação Brasileira de Empresas Juniores. **Conceito Nacional de Empresa Júnior.** <Disponível em: [file:///C:/Users/Master/Downloads/CNEJ%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Master/Downloads/CNEJ%20(4).pdf)> Acessado em: 20 de maio de 2016.

Cursos de Graduação. <Disponível em: www.pre.ufv.br/?page_id=239> Acessado no dia 05/06/2016.

DOVAL, Jorge Luiz Moraes. **Empresas juniores e intercâmbios em gestão: uma visão crítica.** *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, vol. 6, núm. 4, pp. 49-60, Universidade Federal Fluminense Rio de Janeiro, Brasil, 2012.

Empresas Juniores. <Disponível em: www.ceempre.org> Acessado em: 19 de maio de 2016.

Experiências incríveis que vão prepara-lo para o mercado de trabalho. <Disponível em: ganbatte.com.br/experiencias-universitarias/>. Acessado em: 18 de maio de 2016.

Florestal Júnior Consultoria UFV.<Disponível em: www.florestaljr.com.br/a-empresa/> Acessado em: 20 de maio de 2016.

HAMPE, Barry. **Escrevendo um documentário.** Rio Claro: NUPPAG – Núcleo de Pesquisa e Produção Audiovisual em Geografia – IGCE-UNESP, 2008.

LUCENA, Luiz Carlos. **Como fazer documentários: conceito, linguagem e prática de produção.** São Paulo: Summus, 2012.

MELO, Cristina Vieira Teixeira de. **O documentário como gênero audiovisual.** *INTERCOM – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação*, Salvador, 01-17, 2002.

NICHOLS, Bill. **Introdução ao Documentário.** Campinas – SP: Papirus, 2012.

PAVÃO, Gislaine Cristina. **Considerações sobre o grêmio estudantil e o movimento estudantil: um olhar histórico.** Maringá: Universidade Estadual de Maringá, Campus Regional de Cianorte, 2012.

PUCCINI, Sérgio. **Documentário e Roteiro de Cinema: da pré-produção à pós-produção.** Campinas, 03-239, 2007.

PUCCINI, Sérgio. **Introdução ao roteiro de documentário.** *Doc On-line*, Campinas, n 06, 173-190, 2009.

SOUZA, Regina Magalhães de. **Protagonismo Juvenil: o discurso da juventude sem voz.** *Rev. Bras. Adolescência e Conflitualidade*, São Paulo, 1(1): 1-28, 2009.

Três Questões sobre Documentário. <Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/mais/fs0403200102.htm>> Acessado no dia 28/05/2016.

Anexo Roteiro de Perguntas:

- 1) Conte-nos como foi o seu primeiro contato com a AIESEC/Empresa Júnior.
- 2) Com o que você trabalha? Fale um pouco sobre o seu cargo
- 3) Em relação a características profissionais, o que você acredita que desenvolveu?
- 4) Já em relação ao lado pessoal, o que você aprimorou?
- 5) Essas suas mudanças já foram perceptíveis por algumas pessoas? Conte-nos quais mudanças em específico e, também, quais pessoas.
- 6) Conte-nos situações que vividas dentro da AIESEC/Empresa Junior que te marcaram.
- 7) Faça uma comparação sua antes e depois da AIESEC/Empresa Junior.
- 8) Quais são/foram as suas maiores dificuldades?
- 9) O que você ainda quer desenvolver?
- 10) Por que você acredita que trabalhar nessa organização te possibilita um desenvolvimento diferente?
- 11) Qual a diferença entre as atividades realizadas dentro de sala de aula e as em Empresas Juniores/AIESEC?
- 12) Tem algo a acrescentar?

Perguntas específicas para Mariana:

- 1) O que é a AIESEC?
- 2) Vejo muitos jovens falando sobre impactar a sociedade. Para você, o que é impactar?
- 3) Conte-nos esse diferencial da AIESEC em processos de trainee.

Perguntas específicas para João:

- 1) O que é uma empresa júnior?

Perguntas específicas para Fabrício:

- 1) O conceito de empreendedorismo é bem citado e trabalhado nas empresas juniores. Explique-nos o que é, de fato, o empreendedorismo.

Perguntas específicas para Alair:

- 1) Conte-nos sobre o seu cargo e a ligação com as Empresas Juniores de Viçosa.
- 2) O que são as organizações estudantis em geral?
- 3) De qual maneira você acredita que essas organizações estudantis são capazes de empoderar os jovens? Quais são os seus diferenciais?
- 4) Qual a representatividade dessas organizações no cenário da UFV?

Anexo Roteiro do Documentário:

TEXTO	VÍDEO
TRILHA “VOCÊ SE LEMBRA” DA BANDA FAIXA ONZE	CAMINHANDO NA RETA/ENTRANDO NO DEPARTAMENTO DE BIOLOGIA
BG GRITO DA AIESEC	HEY AIESEC/ WHAT’S UP/ HEY AIESEC/ WHAT’S UP/ HOW ARE YOU FEELING?/ EXCELENT/ HOW ARE YOU REALLY FEELING?/ EXCELENT
SOBE SOM	REUNIÃO DA INTERMÍDIA
ABERTURA	UM DOCUMENTÁRIO DE BRUNA SANTOS E PEDRO CURSI CONSTRUINDO LÍDERES
BG	
GC: ALAIR FERREIRA COORDENADOR DA CENTRAL DE EMPRESAS JUNIORES DA UFV (CEEMPRES)	O PAPEL PEDAGOGICO DAS ENTIDADES ESTUDANTIS ESTA EXATAMENTE EM CONSEGUIR QUE O ESTUDANTE, ELE PARTICIPE EM UMA ORGANIZAÇÃO EM QUE ELE É A PARTE PRIMORDIAL DESSA PRÓPRIA ORGANIZAÇÃO. ELA É COMPOSTA EXCLUSIVAMENTE POR ESTUDANTES. ENTÃO O NÍVEL, A INTERAÇÃO SOCIAL, ELA É HORIZONTALIZADA, ESTÃO TODOS NO MESMO NÍVEL E ELES SE ASSUMEM ENQUANTO RESPONSÁVEIS POR TODO AQUELE PROCESSO DE FORMAÇÃO E DE ATUAÇÃO DAQUELA ORGANIZAÇÃO PORQUE DEPENDE EXCLUSIVAMENTE DELES. E ESSE VÍNCULO ENTRE A CAPACIDADE QUE O ESTUDANTE TEM E ESSA ORGANIZAÇÃO CONSEGUE GERAR UM PROCESSO DE EMPODERAMENTO ONDE ELE SE

<p>GC: MARIANA NEVES EX-PRESIDENTE DA AIESEC</p>	<p>SENTE CAPAZ DE ORGANIZAR E ELE SE ASSUME COMO RESPONSÁVEL DESSA PRÓPRIA EMPRESA, DESSA SUA ORGANIZAÇÃO.</p> <p>A AIESEC É UMA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE JOVENS E ELA TEM O INTUITO DE GERAR UM IMPACTO POSITIVO NA SOCIEDADE, E A GENTE FAZ ISSO PRINCIPALMENTE ATRAVÉS DE NOSSO PROGRAMA DE INTERCÂMBIO, INTERCÂMBIO VOLUNTÁRIO E INTERCÂMBIO PROFISSIONAL QUE AS PESSOAS SAEM DAQUI DO BRASIL PARA IR PARA QUALQUER OUTRO PAÍS DO MUNDO FAZER UM TRABALHO VOLUNTÁRIO GERAR UM IMPACTO POSITIVO LÁ E DA MESMA FORMA A GENTE TRAZ PESSOAS DO MUNDO TODO PARA TRABALHAREM AQUI EM VIÇOSA.</p>
<p>GC: JOÃO TEBERGA CONSELHEIRO CONSULTIVO DA AGROPLAN (E.J. AGRONOMIA)</p>	<p>A EMPRESA JR FOI UM MOVIMENTO CRIADO NA FRANÇA EM 68, ELE CHEGOU AO BRASIL NO FINAL DA DÉCADA DE 80 E EM VIÇOSA A PARTIR DO ANO DE 93. O MOVIMENTO EMPRESA JUNIOR NO SEU INÍCIO, ELE TINHA COMO PRINCIPAL PROPOSITO COLOCAR AS NOÇÕES TEÓRICAS, QUE VOCÊ APRENDIA DENTRO DA SALA, NA PRÁTICA. DEPOIS COM VÁRIOS PROBLEMAS SOCIAIS, A GENTE VIU QUE A GENTE PODERIA TRABALHAR COM ESSES ESTUDANTES UMA PROPOSTA MAIS DE ÉTICA, LIDERANÇA E OUTROS PATAMARES, NÃO SÓ TÉCNICOS.</p>
<p>SUBTÍTULO: PRIMEIRO CONTATO</p>	<p>TRANSIÇÃO SUBTÍTULO</p>

<p>GC: GERENTE DE QUALIDADE DA INTERMÍDIA (E.J. COMUNICAÇÃO SOCIAL)</p>	<p>DEPOIMENTO DE ISAC GODINHO</p> <p>NA INTERMIDIA EU SOU GERENTE DE GESTÃO DE PESSOAS, ENTÃO A MINHA FUNÇÃO COMO GESTÃO DE PESSOAS É TRABALHAR INTERNAMENTE, TRABALHAR PROS MEMBROS. BUSCAR MOTIVAÇÃO DOS MEMBROS, BUSCAR CAPACITAÇÕES PROS MEMBROS, CONFERIR A FREQUÊNCIA DE TODO MUNDO, E SE NÃO TIVER TENDO FREQUÊNCIA, TENTAR CONVERSAR COM ESSA PESSOA PRA MELHORAR ESSE PROBLEMA</p>
<p>GC: RICARDO FILHO PRESIDENTE DA AIESEC</p>	<p>DEPOIMENTO DE RICARDO FILHO</p> <p>TEM SIDO MUITO BACANA, EU SOU DA AIESEC DESDE 2012, ENTÃO TEM TRÊS ANOS QUE EU FAÇO PARTE DA AIESEC E DENTRO DA AIESEC EU TIVE OPORTUNIDADE DE TRABALHAR COM GESTÃO DE PESSOAS, COM MARKETING, COM ÁREA DE VENDAS, UMA ÁREA QUE EU NUNCA PENSEI QUE EU FOSSE CAPAZ DE SER BOM NELA E TEM SIDO INCRÍVEL PRA MIM.</p>
<p>GC: FABRÍCIO LIMA EX PRESIDENTE DA ALIMENTOS JÚNIOR (E. J. ENG. DE ALIMENTOS)</p>	<p>A ALIMENTOS JUNIOR ELA FOI MEU PRIMEIRO CONTATO COM A ÁREA EMPRESARIAL, ENTÃO EU SABIA DA DISTÂNCIA QUE A CIDADE DE VIÇOSA TINHA DOS GRANDES CENTROS, ENTÃO ACONTECEM VÁRIAS NEGOCIAÇÕES PARA TERMOS DE EMPRESA NO BRASIL, E EU ACREDITAVA QUE AS EMPRESAS JUNIORES DE ALGUMA MANEIRA PODERIAM SUPRIR ESSA DEFICIÊNCIA// GENTE TINHA ESSE CONTATO COM O CLIENTE A GENTE PASSAVA A DESENVOLVER COMPETENCIAS QUE SÓ NA HORA</p>

<p>GC: ANANDA LIMA GERENTE DE PROJETOS DE INTERCÂMBIOS SOCIAIS</p>	<p>QUE VOCÊ TA FAZENDO QUE VOCÊ TÁ IMPONDO QUE VOCÊ CONSEGUE DESENVOLVER, ENTÃO EXEMPLO DE LIDERANÇA, NO CONHECIMENTO, NUMA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL, NO AUTO CONHECIMENTO, SÃO COISAS QUE VOCÊ SO CONSEGUE DESENOVLVER FAZENDO</p> <p>ASSIM QUE EU ENTREI EU FUI PRA UMA AREA QUE É RESPONSAVEL POR GERENCIAR E REALIZAR TODOS OS PROCESSOS PRA QUE AS PESSOAS POSSAM VIAJAR, SAIR DO BRASIL E IR PARA UM OUTRO PAIS. E O MEU CARGO, NESSE MOMENTO, ERA DE GERENTE DE VENDAS. ENTAO ISSO FOI UMA COISA PRA MIM BASTANTE DIFERENTE, PORQUE APESAR DE EU TER TENTADO EM DIVERSOS MOMENTOS DA MINHA VIDA VENDER ALGUMA COISA, ISSO NUNCA TINHA DADO MUITO CERTO.</p>
<p>DEPOIMENTO DE JOÃO TEBERGA</p>	<p>DENTRO DA AGROPLAN A GENTE TRABALHA EM UM MODELO BASTANTE RÍGIDO DE TRABALHO, INCLUSIVE MERITOCRÁTICO, ENTÃO A GENTE SEMPRE PREZA EM COLOCAR OS NOSSOS MEMBROS EM ALTA CARGA DE TRABALHO, ISSO FEZ COM QUE EU CONTROLASSE MINHA GESTÃO DO TEMPO, CONSEGUISSE TER MAIS RESPONSABILIDADE QUANTO ÀS MINHAS RESPONSABILIDADES.</p>
<p>DEPOIMENTO DE MARIANA NEVES</p>	<p>EU ACABEI ENTRANDO PRA TRABALHAR NA ORGANIZAÇÃO COM A GESTÃO DE TALENTOS, UMA COISA QUE EU NUNCA TINHA</p>

<p>SUBTÍTULO: DESENVOLVIMENTO</p>	<p>TRABALHADO ANTES, NÃO TINHA MUITO CONHECIMENTO, MAS QUE EU GOSTEI MUITO, EXATAMENTE PORQUE ME FEZ BUSCAR UM CONHECIMENTO ALÉM DO QUE A UNIVERSIDADE ME DAVA, E ALÉM DO QUE EU JAMAIS TINHA PENSADO NA VERDADE QUE EU TERIA CAPACIDADE, QUE EU GOSTARIA DAQUILO.</p>
<p>DEPOIMENTO DE ISAC GODINHO</p>	<p>TRANSIÇÃO SUBTÍTULO</p> <p>AGORA EU ME VEJO COMO UM PROFISSIONAL E EU TENHO QUE TRABALHAR COMO UM PROFISSIONAL, EU TENHO QUE CUMPRIR PRAZO, EU TENHO QUE SER PERFECCIONISTA EM TUDO QUE FAÇO, PORQUE NÃO É UMA COISA SO PRA MIM É UMA COISA PRO CLIENTE, É UMA COISA DE UMA EMPRESA MESMO E ISSO ANTES NÃO ERA ASSIM, PRA MIM TÁ PRONTO, EU FIZ, EU CUMPRI A RESPONSABILIDADE DE ESTAR FEITO E AGORA NÃO, EU TENHO QUE FAZER, TENHO QUE FAZER BEM FEITO, TENHO QUE AGRADAR AS PESSOAS E ISSO, ACHO QUE, JÁ COMEÇAR ISSO AGORA VAI ME AJUDAR A SER UM PROFISSIONAL MAIS COMPETENTE QUANDO EU FORMAR.</p>
<p>DEPOIMENTO DE ANANDA LIMA</p>	<p>AINDA POR SER CALOURA E POR NÃO TER IDEIA DO QUE EU TAVA FAZENDO AQUI E NÃO CONHECER DIREITO O QUE MINHA PROFISSAO IA FAZER, ISSO ME AJUDOU BASTANTE A ME COMUNICAR COM AS PESSOAS, A TER EXATAMENTE O QUE A AIESEC CHAMA DE UMA COMUNICAÇÃO EFETIVA COM AS PESSOAS. ME FAZER ENTENDER</p>

	<p>BEM PELO QUE EU TAVA DIZENDO, TER HABILIDADE DE MOSTRAR UMA IDEIA, DE VENDER UMA IDEIA, DE APRESENTAR ISSO BEM E PRINCIPALMENTE EM LIDAR COM DIVERSAS SITUAÇÕES QUE ESTAO FORA DO SEU CONTROLE E CLARO QUE VOCE VAI VIVENCIAR ISSO DIARIAMENTE NO SEU TRABALHO, INDEPENDENTE DE QUE TRABALHO ELE SEJA, E SABER RESOLVER ISSO TUDO DA MELEHOR MANEIRA POSSIVEL E DE FORMA RAPIDA PRA QUE TUDO SE OTIMIZE E QUE NÃO PREJUDIQUE NINGUEM.</p>
DEPOIMENTO DE FABRÍCIO LIMA	<p>ME FORMEI, E TERMINEI TODO ESSE CICLO DURANTE O MOVIMENTO EMPRESA JUNIOR TENDO CERTEZA DO QUE EU GOSTAVA, E ME DESENVOLVI TENDO UM AUTO CONHECIMENTO MUITO GRANDE, UMA CAPACIDADE DE GESTÃO BEM MAIOR// EU TRABALHO NUMA COMPANHIA QUE NO FERIADO DO DIA DAS MÃES VENDE 6 MILHÕES EM UM DIA, ENTÃO A GENTE JÁ TÁ A RESPONSABILIDADE ELA É UM POUCO MAIOR NO SENTIDO DE QUE VOCÊ É UM EMPREGADO, QUANTO NA EMRPESA JUNIOR VOCÊ É O DONO, VOCÊ TÁ CONSTRUINDO ALI.</p>
DEPOIMENTO DE RICARDO FILHO	<p>ANTES DA AIESEC EU ERA UMA PESSOA MUITO TÍMIDA, ENTÃO EU NUNCA ME VI APRESENTANDO QUALQUER COISA, UMA ORGANIZAÇÃO, UMA IDEIA PRA UM GRANDE PÚBLICO E HOJE EU FAÇO ISSO COM UMA MAIOR FACILIDADE. POR EXEMPLO EU JÁ TIVE OPORTUNIDADE DE TRABALHAR EM PROCESSOS</p>

	<p>SELETIVOS, ENTÃO EU TAVA ALI NA FRENTE APRESENTANDO A ORGANIZAÇÃO E APÓS ISSO, CONVERSANDO COM PESSOAS E SELECIONANDO MEMBROS PRA ORGANIZAÇÃO. ENTÃO ACREDITO QUE A MINHA COMUNICAÇÃO FOI UMA GRANDE CARACTERÍSTICA QUE EU CONSEGUI DESENVOLVER NA AIESEC NESSES ANOS.</p>
<p>DEPOIMENTO DE JOÃO TEBERGA</p>	<p>O JOÃO ANTES DE ENTRAR NA AGROPLAN ERA UM JOÃO QUE ERA MAIS FESTEIRO, TAVA TODO FINAL DE SEMANA NAS FESTAS, NÃO TINHA TANTO COMPROMISSO COM AS SUAS ATIVIDADES E DENTRO DO MOVIMENTO EU ACREDITO QUE CRESCI MUITO NISSO, NÃO DEIXO DE TER MEU LAZER TAMBÉM, MAS MEU COMPROMISSO QUANTO ÀS MINHAS ATIVIDADES SÃO MUITO MAIS RESPONSÁVEIS, MUITO MAIS SÉRIOS</p>
<p>DEPOIMENTO DE MARIANA NEVES</p>	<p>EU SENTI QUE EU FUI PRO MERCADO DE TRABALHO MUITO MAIS PREPARADA E SABENDO QUEM EU SOU, O QUE EU SOU CAPAZ DE FAZER, EU VEJO UM DESENVOLVIMENTO MUITO GRANDE EM RELAÇÃO A ISSO. TAMBÉM COM FERRAMENTAS, A AIESEC SEMPRE ME DEU MUITO TREINAMENTO, A GENTE TINHA MUITAS SESSÕES ASSIM DE TREINAMENTO TANTO COM FERRAMENTAS, COMO UM EXCEL, POWER POINT, FAZER COISAS BÁSICAS, ATÉ COM TREINAMENTO DE GESTÃO MESMO, LIDERANÇA, DE TRABALHO COM PESSOAS, ENTÃO ELA TE DESENVOLVE TANTO PESSOALMENTE E PROFISSIONALMENTE PARA</p>

<p>SUBTÍTULO: DIFERENCIAL DAS ATIVIDADES EXTRACURRICULARES</p>	<p>TRABALHAR COM MUITAS COISAS.</p> <p>TRANSIÇÃO SUBTÍTULO</p>
<p>DEPOIMENTO DE ISAC GODINHO</p>	<p>O QUE MAIS TA ME CHAMANDO ATENÇÃO, O QUE MAIS ME MOTIVA CONTINUAR É ESSA EXPERIENCIA DE PODER TREINAR MESMO, QUE A GENTE PRATICA, QUE A GENTE APRENDE NA AULA A GENTE PODER PRATICAR ELA NOS TRABALHOS MESMO, VER COMO É QUE É O MERCADO ANTES DE SE FORMAR, TER ESSA EXPERIÊNCIA DIFERENCIADA.</p>
<p>DEPOIMENTO DE ANANDA LIMA</p>	<p>POR MAIS QUE VOCE ESTUDE, POR EXEMPLO, QUESTOES ADMINISTRATIVAS, QUESTOES QUE VOCE VAI TER DENTRO DE UMA ORGANIZAÇÃO, VOCE NÃO ENTENDE ISSO DE FATO ATE VOCE ESTAR EM UM AMBIENTE, COMPARTILHANDO ISSO COM PESSOAS, VIVENDO DE VERDADE UMA CULTURA ORGANIZACIONAL FOIRTISSIMA, QUE NEM A GENTE VIVE DENTRO DA AIESEC.</p>
<p>DEPOIMENTO DE JOÃO TEBERGA</p>	<p>OUVI NUMA PALESTRA INCLUSIVE ESSA SEMANA EM UM EVENTO REALIZADO PELA AGROPLAN QUE O QUE DA O EMPREGO AO ESTUDANTE NÃO É O DIPLOMA E SIM O QUE ELE CONSTRUIU DURANTE A GRADUAÇÃO.</p>
<p>DEPOIMENTO DE MARIANA NEVES</p>	<p>PARA MIM ESSA É A DIFERENÇA. A AIESEC TE ENSINA A SER UM BOM</p>

<p>DEPOIMENTO DE FABRÍCIO LIMA</p>	<p>PROFISSIONAL, UMA BOA PESSOA. UMA PESSOA QUE VAI NÃO SÓ NO TRABALHO, MAS NA VIDA VAI TENTAR SEMPRE ESTAR SE DESENVOLVENDO, ESTAR DESENVOLVENDO QUEM ESTÁ AO REDOR, E NA UNIVERSIDADE, NAS MATÉRIAS EU ACHO QUE ISSO FALTA UM POUCO ,EU NÃO POSSO FALAR POR TODOS OS CURSOS PORQUE EU TIVE MUITO POUCO CONTATO, MAS NA ENGENHARIA POR EXEMPLO, MAS NA ÁREA QUE EU TRABALHO HOJE DE GESTÃO, EU APRENDI TODA NA AIESEC, NÃO FORAM AS MATÉRIAS DO CURSO QUE ME ENSINARAM, ELAS ME ENSINARAM A SER UMA ENGENHEIRA DE ALIMENTOS, NÃO A GERIR UMA EMPRESA DE ALIMENTOS</p> <p>PRA EMPREENDER VOCÊ PRECISA DE 3 PILARES QUE É A LIDERANÇA, VOCÊ PRECISA DE MÉTODO, E VOCÊ PRECISA DE CONHECIMENTO TÉCNICO, O CONHECIMENTO TÉCNICO, A UNIVERSIDADE DÁ PRATICAMENTE TUDO DE CONHECIMENTO TÉCNICO, ENTÃO HOJE EM DIA EU SOU UM ENGENHEIRO DE ALIMENTOS, EU SOU FORMADO, TENHO TODO CONHECIMENTO TÉCNICO NA ÁREA DE ENGENHARIA DE ALIMENTOS, SÓ QUE AINDA FALTAM 2 PILARES QUE É A LIDERANÇA O MÉTODO, E A LIDERANÇA E O MÉTODO É O MOVIMENTO EMPRESA JUNIOR QUE CONSEGUE ENTRAR E DAR ESSE SUPORTE, ENTÃO NA ÁREA DA LIDERANÇA, VOCÊ TEM UM TIME QUE DEPENDE DE VOCÊ, DAS SUAS DECISÕES, E NA PARTE DO MÉTODO PORQUE VOCÊ TA EXPOSTO A PROCESSOS QUE SE NÃO FOREM BEM, SE NÃO TIVEREM</p>
------------------------------------	---

<p>DEPOIMENTO DE RICARDO FILHO</p>	<p>UMA GESTÃO BEM FEITA, NÃO VÃO GERAR RESULTADO</p> <p>A QUESTÃO É ESSA, QUE A OPORTUNIDADE DO CURSO TODOS VAO TER. ESSA OPORTUNIDADE VAI ESTAR LÁ PRA TODOS E SE BOBIAR TODOS VAO PARTICIPAR DESSAS OPORTUNIDADES. MAS PROCURAR OUTROS TIPOS DE EXPERIÊNCIA QUE VAI SER O DIFERENCIAL PRA PESSOA// TODOS OS EVENTOS, NACIONAIS E INTERNACIONAIS, SÃO ORGANIZADOS PELOS MEMBROS. ISSO É UM DIFERENCIAL, E TEM ESSA QUESTÃO TAMBÉM ONDE PARCEIROS GUARDAM VAGAS EXCLUSIVAS PARA MEMBROS DA AIESEC, VÁRIOS EX MEMBROS JÁ CONTARAM SOBRE ISSO.</p>
<p>DEPOIMENTO DE MARIANA NEVES</p>	<p>A AIESEC TEM UM DIFERENCIAL MUITO GRANDE, EM PROCESSO DE TRAINEE, TANTO EM INTERCAMBIO, TANTO EM TRABALHO VOLUNTÁRIO, QUANTO EM TRABALHO EM UMA ORGANIZAÇÃO, A AIESEC TEM OS TRÊS EM UM NÉ, É UM DIFERENCIAL MUITO GRANDE EM QUALQUER PROCESSO DE TRAINEE, TEM MUITOS QUE PERGUNTAM ASSIM, VOCÊ FEZ PARTE DE ALGUMAS DESSAS ORGANIZAÇÕES? AÍ TEM LÁ, AIESEC. MUITOS TEM PROCESSOS QUE ABREM PRIMEIRO PRA AIESEC</p>

<p>SUBTÍTULO: IMPACTO POSITIVO</p>	<p>TRANSIÇÃO</p> <p>SUBTÍTULO</p>
<p>DEPOIMENTO DE ISAC GODINHO</p>	<p>EU ME SINTO MAIS RESPONSÁVEL, NÃO PRECISA DE ALGUÉM CHEGAR E FALAR: TEM QUE FAZER ISSO. EU JÁ VEJO O QUE TEM QUE FAZER E TENHO A PRO ATIVIDADE DE PEGAR E FAZER, DE TOMAR ATITUDE E ANTES EU NÃO TINHA MUITO. ACHO QUE A INTERMIDIA AJUDOU MUITO NESSE SENTIDO, PORQUE LÁ É ASSIM, TODO MUNDO É UM POUCO DONO, TODO MUNDO É RESPONSÁVEL. ENTÃO NÃO TEM COMO FICAR ESPERANDO ALGUÉM FALAR QUE TÁ NA HR DE FAZER ISSO , VOCE TEM QUE PEGAR E FALAR, É MINHA RESPONSABILIDADE E VOU FAZER</p>
<p>DEPOIMENTO MARIANA NEVES</p>	<p>A AIESEC ELA TE DÁ MUITA OPORTUNIDADE DE ERRAR, POR ISSO ELA TE TRAZ MUITO ENSINAMENTO, PORQUE NA AIESEC VOCÊ CONSEGUE FAZER MUITAS COISAS, CAIR, LEVANTAR, CONSEGUIR SE DESENVOLVER. VOCÊ PASSA POR MUITAS SESSÕES DE AUTOCONHECIMENTO, MUITAS SESSÕES DE FEEDBACK, ENTÃO VOCÊ SAI DE LÁ SABENDO EXATAMENTE ONDE ESTÃO AS SUAS FRAQUEZAS, ONDE ESTÃO AS SUAS COMPETÊNCIAS, EM UM GRUPO O QUE VOCÊ CONSEGUE LEVAR PRA AJUDAR NAQUELE GRUPO, NO QUE VOCÊ JÁ NÃO É TÃO BOM. ISSO MUITAS PESSOAS SÓ DESCOBREM DEPOIS QUE</p>

<p>DEPOIMENTO DE ANANDA LIMA</p>	<p>ENTRAM NO MERCADO DE TRABALHO, MUITAS PESSOAS NÃO FAZEM IDEIA DISSO QUANDO TERMINAM A FACULDADE E A AIESEC TE DÁ ISSO.</p> <p>ME TROUXE A CHANCE DE ME COMUNICAR MELHOR COM AS PESSOAS, DE TER MAIS SEGURANÇA DE FALAR E DE ACREDITAR MAIS EM MIM. EU ACHO QUE ISSO FICOU TÃO PERCEPTÍVEL QUE OUTRAS PESSOAS AO MEU REDOR SENTIRAM ISSO, PESSOAS QUE JÁ ME CONHECIAM ANTES, TAMBEM ENXERGARAM ESSA MUDANÇA EM MIM DEPOIS QUE EU ENTREI. ATRAVES DAS SITUAÇÕES DO DIA A DIA EU PUDE ME CONHECER AINDA MAIS, VER ALGUNS ERROS, ALGUMAS COSIAS QUE EU FAZIA E PROCURAR MELHORAR ISSO CADA VEZ MAIS.</p>
<p>DEPOIMENTO DE FABRÍCIO LIMA</p>	<p>A MAIOR BAGAGEM PRA MIM FOI A CAPACIDADE DE DESENVOLVER A CAPACIDADE DE LIDERANÇA E RELACIONAMENTO COM AS PESSOAS, PORQUE É MUITO FÁCIL VOCÊ GERAR UM IMPACTO PONTUAL, SEJA NUM SIMPLES CONSERTO DE ARMÁRIO, COMO EU FIZ QUANDO TAVA NA PRIMEIRA SEMANA. SO QUE A PARTIR DO MOMENTO QUE OS PROJETOS VÃO SE TORNANDO CADA VEZ MAIORES VOCÊ PRECISA DO MÉTODO E DAS PESSOAS PRA CONSEGUIR GERAR RESULTADO, SOZINHO VOCÊ NÃO</p>

<p>DEPOIMENTO DE RICARDO FILHO</p>	<p>VAI A LUGAR NENHUM.</p> <p>QUANDO EU ENTREI NO CURSO EU NÃO SABIA O QUE SERIA DA MINHA VIDA PESSOAL E NEM PROFISSIONAL. FOI A PARTIR DO AUTO CONHECIMENTO QUE A AIESEC ME PROPORCIONOU QUE EU COMECEI A PENSAR UM POUCO E HOJE DESCOBRI O QUE EU QUERO PRO MEU FUTURO NA PARTE PESSOAL E PROFISSIONAL TAMBÉM.</p>
<p>DEPOIMENTO DE JOÃO TEBERGA</p>	<p>SEM DÚVIAS A AGROPLAN E O MOVIMENTO EMPRESA JUNIOR FOI A MINHA MELHOR ESCOLHA DENTRO DA MINHA GRADUAÇÃO</p>
<p>TRILHA “O QUE TE FAZ FELIZ” DA BANDA FAIXA ONZE</p>	<p>IMAGEM ACELERADA DA RETA DA UFV</p> <p>IMAGENS DAS FONTES SORRINDO E CONVERSANDO</p>
<p>CRÉDITOS</p>	<p>CRÉDITOS DIREÇÃO, ROTEIRO E CINEGRAFIA BRUNA SANTOS E PEDRO CURSI</p> <p>EDIÇÃO GRAZIELE OLIVEIRA</p> <p>DESIGN GRÁFICO GUILHERME GOMIDE</p> <p>TRILHA SONORA BANDA FAIXA ONZE (VOCÊ SE LEMBRA/ O QUE TE FAZ FELIZ)</p>

	<p>ENTREVISTADOS ALAIR FERREIRA ANANDA LIMA FABRÍCIO LIMA ISAC GODINHO JOÃO TEBERGA MARIANA NEVES RICARDO FILHO</p> <p>ORIENTAÇÃO: PROFª MARIANA PROCÓPIO</p> <p>TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL – JORNALISMO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA.</p> <p>LOGO DO CURSO</p>
--	--