A Persuasão no Contexto Acadêmico: Uma Análise das Percepções dos Alunos do 6º Período do Curso Tecnológico em Processos Gerenciais.

Emerson Pereira Queiroz da Silva
epqs@discente.ifpe.edu.br
Alexandre Hochman Behar
alexandre.behar@paulista.ifpe.edu.br

RESUMO

Este estudo investiga a percepção dos alunos do 6º período do curso Tecnológico em Processos Gerenciais sobre o desenvolvimento da competência de persuasão ao longo da graduação. A pesquisa fundamenta-se na relevância da persuasão no ambiente acadêmico e profissional, considerando-a uma das 13 competências essenciais para o mercado de trabalho, conforme o Fórum Econômico Mundial (2020). Diante disso, a pesquisa de Silva e Behar (2022) identificou que o resultado a respeito da persuasão apresenta dificuldades no desenvolvimento da competência de persuasão, com desempenho inferior em comparação a outras habilidades avaliadas. Conclui-se que há necessidade de maior enfoque no desenvolvimento dessa competência durante a formação acadêmica, visando preparar os alunos para os desafios do mercado de trabalho contemporâneo, marcado pela automação e pela demanda por habilidades interpessoais avançadas. Para isso, adotou-se uma abordagem qualitativa, por meio de entrevistas semiestruturadas com os discentes, utilizando a Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2016) para interpretação dos dados. Os resultados revelam que os estudantes reconhecem a importância da persuasão na gestão e liderança, mas enfrentam desafios para desenvolvê-la de forma eficaz ao longo do curso. Dessa forma, o estudo aponta a necessidade de estratégias pedagógicas que reforcem o aprimoramento dessa competência, tornando-a mais aplicável ao contexto organizacional.

Palavras-chave: persuadir; indústria 4.0; competência.

ABSTRACT

This study investigates the perception of 6th-semester students in the Technological Course in Managerial Processes regarding the development of persuasion skills throughout their academic journey. The research is based on the relevance of

persuasion in both academic and professional settings, considering it one of the 13 essential competencies for the job market, as highlighted by the World Economic Forum (2020). In this context, the study by Silva and Behar (2022) identified that persuasion presents difficulties in skill development, with lower performance compared to other evaluated competencies. It is concluded that there is a need for greater emphasis on the development of this skill during academic training to better prepare students for the challenges of the contemporary job market, which is marked by automation and the demand for advanced interpersonal skills. To achieve this, a qualitative approach was adopted, using semi-structured interviews with students and employing Content Analysis, as proposed by Bardin (2016), to interpret the data. The results reveal that students recognize the importance of persuasion in management and leadership but face challenges in developing it effectively throughout the course. Thus, the study highlights the need for pedagogical strategies that enhance the improvement of this skill, making it more applicable to the organizational context.

Keywords: Persuade. Industry 4.0. Competence.

1 INTRODUÇÃO

A Indústria 4.0 representa um novo paradigma produtivo, marcado por inovações tecnológicas que redefinem os processos de produção, a organização do trabalho e as interações econômicas. De acordo com De Weck et al. (2013, p. 26), trata-se da combinação de equipamentos, softwares e serviços de alto valor agregado com o objetivo de promover uma produção personalizada e altamente eficiente. Essa lógica integra humanos e máquinas por meio de sistemas ciberfísicos capazes de operar com dados em tempo real, transformando a manufatura, o desenvolvimento de projetos e as operações empresariais (Anderl, 2014; Silva; Santos; Miyagi, 2015). Apesar desses avanços, há preocupações sobre a substituição da mão de obra humana por máquinas (Furman, 2016), embora Alexopoulos e Cohen (2016) ressaltem que as revoluções industriais historicamente geraram crescimento econômico e novas oportunidades. Nesse contexto, a Siemens (2016) destaca a necessidade de formar profissionais capazes de atuar em ambientes automatizados, com domínio de tecnologias emergentes.

Diante desse cenário, o Fórum Econômico Mundial (WEF, 2020) apontou 13 competências fundamentais para que profissionais se mantenham relevantes até

2025. No Brasil, pesquisas como as de Silva; Behar (2020) como também outros autores Silva; Behar (2022) indicaram um desempenho significativamente inferior na competência de persuasão entre estudantes de cursos técnicos e superiores da área de gestão. Etimologicamente, o termo “persuadir” deriva do latim *suadere*, que significa “aconselhar” (Nascimento, 2013). Skinner (1983) afirma que persuadir envolve o uso de consequências positivas para tornar a interação mais favorável à ação desejada, manipulando estímulos e reforços. Parsons (1963) complementa que se trata de um processo de influência exercido por meio da interação social, capaz de modificar atitudes e opiniões. No ambiente organizacional, essa habilidade é estratégica, pois permite influenciar decisões e liderar com eficácia.

Nesse sentido, a relevância da persuasão na formação de gestores é evidente. Segundo o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST, 2024), o curso Tecnológico em Processos Gerenciais visa desenvolver competências como liderança, gestão de conflitos e tomada de decisão. A persuasão, portanto, torna-se essencial para profissionais que desejam atuar com assertividade, empatia e capacidade de articulação em contextos corporativos complexos. A baixa performance observada em estudos anteriores reforça a necessidade de compreender como essa competência está sendo percebida e desenvolvida na graduação.

Dessa forma, este estudo tem como objetivo investigar a percepção dos estudantes do 6º período do curso Tecnológico em Processos Gerenciais sobre o desenvolvimento da competência de persuasão ao longo da formação. A escolha desse grupo justifica-se por se tratar de discentes em fase avançada do curso, com maior acúmulo de experiências teóricas e práticas em disciplinas como gestão de pessoas, comunicação organizacional e empreendedorismo, o que permite uma análise mais crítica e madura sobre o tema.

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa e exploratória, com a aplicação de entrevistas como principal instrumento de coleta de dados. O foco está nos discentes do 6º período, que, em 2025, totalizam 63 estudantes matriculados. A análise será conduzida com base na técnica de Análise de Conteúdo, conforme

Bardin (2016), permitindo a categorização e interpretação das falas a partir de códigos e temas emergentes.

Por fim, a estrutura do trabalho está organizada em cinco seções. A segunda seção apresenta a Indústria 4.0, seus impactos e competências demandadas. A terceira discute a persuasão no contexto do curso Tecnológico em Processos Gerenciais. A quarta seção detalha os procedimentos metodológicos. A quinta traz a análise dos resultados. Por fim, a última seção reúne as conclusões do estudo, sintetizando os achados e suas implicações para a formação profissional.

2 INDÚSTRIA 4.0 E SEUS IMPACTOS NO MUNDO DO TRABALHO

A Primeira Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra por volta de 1760, representou uma transformação significativa nas estruturas produtivas e sociais da época. Marcada pela introdução das máquinas a vapor e pelo uso intensivo do carvão como fonte de energia, essa revolução fomentou o crescimento das indústrias, consolidando o modelo fabril e a produção em larga escala. Por conseguinte, esse avanço também acelerou a urbanização, com a expansão das cidades em torno dos pólos industriais. Nesse cenário, a mão de obra, em sua maioria pouco qualificada, desempenhou um papel crucial, evidenciando a transição de uma economia agrária para uma economia industrializada (Acemoglu, 2002). Sobre esta questão Hobsbawm (1977, p.44) observa que:

> Pela primeira vez na história da humanidade, foram retirados os grilhões do poder produtivo das sociedades humanas, que daí em diante se tornaram capazes da multiplicação rápida e constante, e até o presente ilimitado, de homens, mercadorias e serviços. Este fato é hoje tecnicamente conhecido pelos economistas como a “partida para o crescimento auto-sustentável” (...).

Considerando o exposto, os avanços da Primeira Revolução Industrial foram fundamentais para a consolidação do capitalismo e o início da globalização. O aumento da capacidade produtiva e a redução de custos expandiram os mercados, enquanto melhorias nos transportes, como ferrovias e navios a vapor, facilitaram o comércio internacional. Essa integração econômica conectou regiões do mundo e intensificou trocas culturais e tecnológicas. Contudo, também reforçou

desigualdades, estruturando a divisão internacional do trabalho, com países industrializados liderando a produção e regiões periféricas fornecendo matérias-primas e mão de obra (Cavalcanti; Silva, 2011).

Posteriormente, a Segunda Revolução Industrial iniciou no período de 1870, marcada pelo surgimento de novas tecnologias, como a eletricidade aplicada aos processos produtivos, o que possibilitou a fabricação em massa e o avanço tecnológico nos canais de comunicação. De acordo com Frey e Osborne (2017), a reforma industrial trouxe uma nova dinâmica entre capital e trabalho qualificado, tornando-os complementares e substituindo ocupações de baixa qualificação na produção fabril. Hobsbawm (1968, p. 160-165) descreve que "Esse processo resultou em uma significativa expansão na escala das empresas, impulsionada pela concentração e centralização de capital, consolidando uma economia amplamente dominada por oligopólios." Segundo Almeida (2005), essa nova etapa produtiva impactou profundamente a economia mundial e a história do mundo moderno, com o advento da eletricidade e da química. Esses avanços não apenas consolidaram o sistema capitalista e aumentaram a produção em massa, mas também foram fatores decisivos para o surgimento da sociedade de consumo.

A Terceira Revolução Industrial, ou Revolução Digital, iniciada na década de 1960, marcou uma transformação significativa com avanços na computação, telecomunicações e energia renovável. Esses progressos impulsionaram a automação, aumentaram a eficiência produtiva e promoveram a conectividade global, eliminando barreiras geográficas. Contudo, a automação também trouxe desafios, como a substituição do trabalho rotineiro pelo qualificado (Autor; Levy; Murnane, 2003). Na mesma perspectiva, Medeiros e Rocha (2004) mencionam as desigualdades sociais, os impactos ambientais adversos e questões relacionadas à privacidade e segurança digital. No entanto, apesar dos avanços, a interação entre máquinas e sistemas ainda apresentava limitações. Tal como, os processadores tinham limitações de velocidade e eficiência e sistemas computacionais eram insuficientemente integrados.

A Quarta Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 4.0, começou a emergir no início do século XXI, com um avanço acelerado das tecnologias digitais. Este momento é caracterizado pela fusão de tecnologias físicas, digitais e biológicas, que transformam de maneira profunda as indústrias e a sociedade como um todo. Schwab (2016, p. 18) descreve a Quarta Revolução Industrial como "um novo capítulo da revolução tecnológica, onde a velocidade das mudanças tecnológicas e a amplitude de seus impactos são sem precedentes". Ao contrário das revoluções anteriores, que foram impulsionadas por avanços tecnológicos isolados (como a máquina a vapor, eletrificação ou a computação), a Quarta Revolução ocorre por meio da integração dessas tecnologias.

Diante disso, a Indústria 4.0 é sustentada por nove pilares fundamentais**,** que incluem tecnologias como a Internet das Coisas (IoT), que conecta dispositivos físicos à internet para facilitar a comunicação entre máquinas, e o Big Data, que permite o processamento de grandes volumes de dados para uma tomada de decisão mais informada (Hoppe, 2020; WEF, 2023). A Inteligência Artificial (IA) e o Machine Learning são cruciais para a automação de processos, enquanto a robótica avançada aumenta a produtividade ao realizar tarefas repetitivas (McKinsey, 2022; BOSCH, 2021). Outras tecnologias, como Impressão 3D, Computação em Nuvem e Sistemas Ciberfísicos, também desempenham papéis vitais, promovendo personalização, armazenamento seguro de dados e integração entre o mundo físico e digital (WEF, 2023; Felix et al., 2021). Além disso, a Realidade Aumentada (AR) e a Realidade Virtual (VR) revolucionam treinamentos e interação com ambientes simulados, enquanto a Cibersegurança garante a proteção dos sistemas contra ameaças cibernéticas em um ambiente altamente conectado (Bosch, 2021; WEF, 2023).

Perante ao exposto, esse cenário tem provocado mudanças estruturais significativas no mercado de trabalho, impulsionadas pelo avanço de tecnologias disruptivas. Segundo a Labor Automation and Future of Work Observatory (LAMFO, s/d), a automação e a digitalização têm um impacto direto sobre o tipo de atividades realizadas pelos trabalhadores. Estima-se que ocupações predominantemente braçais e repetitivas sejam substituídas por sistemas autônomos, capazes de

realizar tarefas com maior precisão, eficiência e segurança. Esse cenário, embora impulsione a produtividade, apresenta desafios substanciais para a força de trabalho, especialmente no que se refere à substituição de postos ocupados por trabalhadores com baixa qualificação (LAMFO, s/d).

Ao mesmo tempo que os avanços tecnológicos revolucionam os processos produtivos, emergem inquietações sobre o impacto da automação no emprego humano (Brynjolfsson; Mcafee, 2014). Autoridades no tema, como Arntz, Gregory e Zierahn (2016), destacam a relevância de analisar como diferentes tarefas, classificadas em rotineiras ou não rotineiras, são afetadas de maneira distinta pelas novas tecnologias. Essas reflexões trazem à tona debates sobre os impactos da automação no mercado de trabalho contemporâneo.

Por um lado, sob uma perspectiva otimista, Acemoglu e Restrepo (2019) argumentam que a introdução de tecnologias disruptivas tem historicamente impulsionado o crescimento econômico e criado novas formas de emprego. De maneira semelhante, Bessen (2015) observa que, embora muitas tarefas rotineiras tenham sido automatizadas, há uma expansão significativa de oportunidades no setor de serviços e em atividades que demandam habilidades cognitivas avançadas.

A Quarta Revolução Industrial, impulsionada pela integração de tecnologias avançadas, demanda uma reconfiguração profunda no mundo do trabalho, especialmente no que se refere às competências necessárias para atender às novas exigências do mercado. Nesse sentido, o Fórum Econômico Mundial (WEF, 2020) destacou 13 competências fundamentais para o futuro do trabalho. Essas competências refletem a necessidade de adaptação às transformações tecnológicas e estruturais, abrangendo tanto capacidades técnicas quanto cognitivas avançadas. A seguir, apresenta-se um quadro com essas 13 competências, acompanhadas de suas descrições e exemplos de aplicação no contexto acadêmico.

Quadro 1: Competências Fundamentais no Contexto da Indústria 4.0 com Aplicação no Ambiente Acadêmico

Competência	Descrição	Exemplo no Contexto Acadêmico
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	Capacidade de buscar novas informações e aplicá-las de forma eficaz, com ênfase em estratégias de aprendizado.	Buscar novas fontes de estudo para pesquisas acadêmicas, usando métodos inovadores de aprendizagem.
Pensamento analítico e inovação	Habilidade de analisar dados e informações de forma lógica, gerando soluções criativas para problemas complexos.	Analisar problemas em estudos de caso e criar soluções inovadoras para desafios acadêmicos ou projetos.
Criatividade, originalidade e iniciativa / Liderança e influência social	Criar soluções originais e tomar a iniciativa, além de ser capaz de influenciar e liderar outros.	Liderar um projeto acadêmico, motivando a equipe e propondo novas abordagens para a pesquisa.
Inteligência emocional	Entender e gerenciar suas próprias emoções e as dos outros, facilitando a colaboração e o trabalho em equipe.	Lidar com estresse durante os períodos de provas, ajudando colegas a manterem o foco e a calma.
Pensamento crítico e análise	Analisar informações de forma crítica, questionando dados e argumentos antes de tomar decisões.	Avaliar e criticar artigos acadêmicos, desenvolvendo argumentos sólidos para discussões em sala de aula.
Solução de problemas complexos	Identificar e resolver problemas difíceis que exigem habilidades avançadas de pensamento e criatividade.	Resolver problemas complexos em estudos de gestão ou matemática, aplicando diversas abordagens.
Resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade	Manter a eficiência sob pressão e ser capaz de se adaptar rapidamente a mudanças.	Adaptar-se a mudanças nos requisitos de um projeto de pesquisa ou metodologia durante o curso.
Orientação de serviço	Estar focado em entender e atender as necessidades dos outros de maneira eficaz.	Ajudar colegas com dúvidas acadêmicas ou fornecer apoio em tarefas colaborativas de forma proativa.

Raciocínio, resolução de problemas e ideação	Pensar de forma estratégica e criar soluções para problemas, gerando novas ideias.	Desenvolver propostas criativas para resolver problemas em um estágio ou em projetos acadêmicos.
Solução de problemas e experiência do usuário	Melhorar a experiência do usuário, focando em suas necessidades, ao resolver problemas.	Pensar em soluções para melhorar o processo de entrega de um trabalho acadêmico ou de um software educacional.
Uso de tecnologia, monitoramento e controle	Utilizar tecnologias de forma eficaz e responsável, monitorando e controlando seu impacto.	Usar ferramentas tecnológicas para pesquisa acadêmica, e ferramentas de monitoramento para estudar dados.
Análise e avaliação de sistemas	Analisar e avaliar sistemas de forma crítica, propondo melhorias ou mudanças quando necessário.	Analisar sistemas acadêmicos ou ferramentas de aprendizagem, sugerindo melhorias para otimizar processos.
Persuasão e negociação	Habilidade de persuadir e negociar soluções vantajosas para todas as partes.	Negociar prazos de entrega em grupo, defendendo sua posição de maneira persuasiva e colaborativa.

Fonte: Adaptado WEF (2020)

No contexto das competências do século XXI, a persuasão destaca-se como uma das mais valorizadas, conforme o relatório do Fórum Econômico Mundial (2020), sendo reafirmada na atualização de 2023. Essa competência está diretamente vinculada à comunicação eficaz e à inteligência emocional, tornando-se indispensável para profissionais que atuam em um mercado de trabalho cada vez mais dinâmico e complexo. Diante disso, na próxima seção será discutido o conceito de persuasão e sua importância na formação em Processos Gerenciais.

3 PERSUASÃO NA FORMAÇÃO EM PROCESSOS GERENCIAIS: RELEVÂNCIA E DESENVOLVIMENTO.

A persuasão é uma competência essencial no contexto organizacional, caracterizada pela capacidade de influenciar crenças, atitudes e comportamentos por meio de argumentos sólidos, apelos emocionais e estratégias de comunicação

eficazes. Cialdini (2001) define a persuasão como uma técnica de influência que utiliza princípios psicológicos, como reciprocidade, autoridade e compromisso, para mudar a maneira como as pessoas pensam ou agem. O autor destaca que persuadir envolve criar um ambiente de confiança e engajamento, levando o interlocutor a adotar uma ideia ou realizar uma ação sem recorrer à coerção. Nesse sentido, a persuasão vai além do simples convencimento lógico, sendo uma habilidade que envolve tanto a razão quanto às emoções, buscando estabelecer uma conexão genuína entre o persuasor e o persuadido. De forma geral, a persuasão é uma ferramenta poderosa e ética para influenciar positivamente o comportamento e as decisões dos outros.

Paralelamente, no contexto do curso de Tecnólogo em Processos Gerenciais e, por extensão, na formação de administradores, a capacidade de influenciar e liderar pessoas tornou-se essencial para enfrentar os desafios organizacionais e alcançar resultados.

A formação em Administração, por sua abordagem generalista e maior duração, visa ao desenvolvimento de competências estratégicas e interpessoais essenciais para a atuação organizacional. Segundo Sobral e Peci (2013), o administrador desempenha diferentes papéis nas organizações, sendo divididos em três categorias: interpessoais (como líder e representante), informacionais (como monitor e disseminador) e decisórios (como empreendedor e solucionador de conflitos). Nesse contexto, a persuasão torna-se uma ferramenta fundamental para o exercício da liderança. Como ressaltam Bass e Riggio (2006) líderes transformacionais utilizam habilidades de influência interpessoal, persuasão e comunicação emocional para motivar seguidores a ultrapassar interesses pessoais em prol de objetivos coletivos e mudanças estratégicas. Essa habilidade permite que os administradores atuem em posições estratégicas, negociando com stakeholders, promovendo inovação e liderando mudanças em grandes corporações.

Por sua vez, o curso de Tecnólogo em Processos Gerenciais, conforme descrito pelo MEC (2022), tem como foco a formação de profissionais aptos a atuar diretamente na gestão de pequenas e médias empresas. Com uma abordagem

prática e objetiva, o curso busca desenvolver diversas competências voltadas à atuação estratégica e operacional dos futuros gestores. Dentre elas, destacam-se aquelas ligadas à liderança de equipes, à gestão de conflitos e à administração das relações humanas nas organizações, além da habilidade para mapear e aperfeiçoar processos gerenciais. Tais competências exigem não apenas conhecimentos técnicos, mas também habilidades interpessoais essenciais, como a comunicação assertiva, a mediação de interesses e a capacidade de influenciar positivamente os colaboradores, elementos centrais da competência de persuasão.

No entanto, estudos recentes apontam desafios no desenvolvimento dessas competências entre os estudantes do curso. Silva e Behar (2022) analisaram a percepção das competências estabelecidas pelo WEF (2020) no ambiente educacional e verificaram que os alunos do Tecnológico em Processos Gerenciais do campus Paulista/PE apresentaram desempenho inferior na competência de persuasão em comparação com as demais competências avaliadas. Em uma pesquisa recente realizada por Silva e Behar (2020), o desempenho na competência de persuasão no contexto do curso técnico também foi insatisfatório, atingindo apenas 38%, o que reforça a continuidade desse baixo desempenho. Esses dados evidenciam a necessidade de um olhar mais atento para essa competência dentro da formação acadêmica, dada sua relevância no contexto profissional. Nesse sentido, compreender os fundamentos teóricos que sustentam a persuasão torna-se essencial para orientar estratégias pedagógicas mais eficazes. Diante disso, Cialdini (2001) define seis princípios fundamentais da persuasão, que são usados para influenciar comportamentos e decisões de forma eficaz. Esses princípios estão apresentados no quadro abaixo.

Quadro 2: Princípios de Persuasão de Cialdini no Contexto Acadêmico

Princípio	Descrição	Exemplo no Contexto Acadêmico
Reciprocidade	As pessoas tendem a retribuir favores ou gestos recebidos, criando um senso de obrigação.	Um colega ajuda com anotações de aula e, mais tarde, você sente vontade de ajudá-lo em outro trabalho.

Compromisso e Consistência	Ao assumirem um compromisso, as pessoas tendem a agir de forma consistente com ele para manter a coerência.	Você se compromete a apresentar parte de um trabalho em grupo e, depois, dedica-se a cumprir essa responsabilidade.
Aprovação Social (Consenso)	As pessoas seguem o que a maioria faz ou considera correto, usando o comportamento alheio como referência.	Escolher disciplinas optativas baseando-se no que a maioria dos colegas recomendou como mais fáceis ou interessantes.
Afinidade (Liking)	Somos influenciados por pessoas de quem gostamos ou com quem temos afinidade.	Você tende a aceitar ideias de um colega que compartilha interesses ou tem uma boa relação com você.
Autoridade	As pessoas tendem a confiar em especialistas ou figuras de autoridade.	Seguir a orientação de um professor sobre qual livro estudar ou metodologia usar no TCC.
Escassez	Itens raros ou limitados são percebidos como mais valiosos.	Correr para se inscrever em uma disciplina ou evento acadêmico porque há poucas vagas disponíveis.

Fonte: Elaboração própria, a partir de Cialdini (2001)

A apresentação dos princípios de persuasão de Cialdini (2001) permitiu estabelecer o arcabouço teórico que orienta a análise desta pesquisa, servindo como base para a interpretação das experiências relatadas pelos estudantes. A partir desses seis princípios: reciprocidade, compromisso e consistência, aprovação social, afinidade, autoridade e escassez, foi elaborado o roteiro de entrevistas utilizado para investigar como tais elementos se manifestam no cotidiano acadêmico dos discentes do curso de Processos Gerenciais. Desse modo, a próxima seção descreve os procedimentos metodológicos adotados para a coleta e análise dos dados, detalhando o perfil dos participantes, o instrumento utilizado e a estratégia de categorização aplicada aos relatos, com o objetivo de assegurar coerência entre o referencial teórico e os resultados apresentados.

4 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

O objetivo desta pesquisa é compreender como os alunos do 6º período do curso de Tecnólogo em Processos Gerenciais de uma IES de Paulista/PE percebem o desenvolvimento da persuasão ao longo de sua graduação. Para isso, o procedimento metodológico adota a uma abordagem qualitativa, pois o foco principal é explorar as percepções e experiências dos participantes em relação à persuasão, analisando as nuances dos significados e sentimentos atribuídos pelos alunos. Conforme Minayo (2010), a pesquisa qualitativa busca investigar a realidade sob a perspectiva dos sujeitos, permitindo uma compreensão mais subjetiva e profunda de suas experiências e sentimentos. Assim, o objetivo não é quantificar dados ou generalizar resultados, mas entender o fenômeno da persuasão a partir da vivência dos alunos. Além disso, a pesquisa tem caráter exploratório, pois investiga um fenômeno pouco abordado no contexto acadêmico. Como destaca Gil (2010), pesquisas exploratórias visam proporcionar uma visão inicial do problema de pesquisa, identificando questões-chave e possibilitando um aprofundamento em etapas subsequentes.

No que diz respeito à abordagem e aos procedimentos técnicos, a pesquisa foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, as quais permitirão explorar as percepções dos alunos sobre os princípios de persuasão de forma flexível e aberta. Esse método, amplamente utilizado em pesquisas qualitativas, possibilita ao pesquisador abordar temas previamente definidos, ao mesmo tempo em que permite aos participantes compartilhar informações espontâneas, sem restrições rígidas, conforme destaca Gil (2008).

A pesquisa teve como foco os estudantes matriculados no 6º período do curso de **Tecnologia em Processos Gerenciais** de uma IES localizada em Paulista/PE. Esses estudantes foram escolhidos por já terem vivenciado todos os semestres do curso, o que lhes proporciona uma visão mais ampla sobre os aspectos formativos da graduação. Ao todo, foram entrevistados 10 discentes que se dispuseram voluntariamente a participar do estudo, conforme os critérios de disponibilidade e interesse em colaborar com a pesquisa. A seleção por adesão é

coerente com os princípios da abordagem qualitativa, que valoriza a profundidade e a riqueza das informações obtidas por meio dos relatos dos participantes.

As entrevistas foram conduzidas com base em um roteiro elaborado a partir dos seis princípios de persuasão descritos por Cialdini (2001), conforme apresentado no Quadro 2. Essas categorias servirão como guia para estruturar as perguntas e garantir que os aspectos fundamentais do tema sejam explorados. O roteiro da entrevista incluiu perguntas abertas que permitiram aos participantes relatar suas vivências e reflexões sobre cada um desses princípios no contexto acadêmico e em suas interações profissionais. Os encontros aconteceram presencialmente no campus, com duração média de 30 minutos cada e individualizado. Os dados foram registrados por meio de gravação de áudio (mediante consentimento dos participantes) e transcritos para análise qualitativa, utilizando a Análise de Conteúdo, conforme proposta por Bardin (2016). além disso, foi utilizada para interpretar as respostas das entrevistas, identificando padrões, categorias e temas que emergem a partir das falas dos participantes. A análise foi conduzida em três etapas principais:

1. **Pré-análise:** Leitura e organização preliminar dos dados, com identificação das categorias e temas emergentes.
2. **Exploração do Material:** Codificação das respostas e categorização dos dados, agrupando-os de acordo com os seis princípios de persuasão.
3. **Tratamento dos Resultados:** Análise e interpretação dos dados categorizados, com o objetivo de gerar conclusões consistentes sobre a percepção dos alunos sobre o desenvolvimento da persuasão.

Ainda na etapa de exploração do material, um aspecto essencial é a codificação, que consiste em fragmentar os dados em unidades de registro, como palavras, frases ou trechos relevantes, de acordo com os objetivos da pesquisa. Essas unidades são organizadas para identificar padrões e preparar o conteúdo para a próxima etapa. A partir da codificação, ocorre a categorização, que agrupa essas unidades em conjuntos de significados semelhantes, facilitando a identificação

de temas relevantes ao estudo. No presente trabalho, as categorias foram definidas previamente com base nos seis princípios de persuasão de Cialdini (2001).

Já na etapa de tratamento dos resultados, a inferência desempenha um papel fundamental ao interpretar as categorias estabelecidas, conectando os significados emergentes às questões de pesquisa e ao referencial teórico. Esse processo permite extrapolar as informações obtidas nas entrevistas e construir uma visão mais ampla e aprofundada sobre as percepções dos alunos em relação ao desenvolvimento da persuasão ao longo do curso. Na próxima seção será apresentado os resultados e análise

5 RESULTADOS E ANÁLISE

Esta seção apresenta os resultados obtidos a partir das entrevistas realizadas com 10 estudantes do 6º período do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais, ofertado por uma instituição de ensino superior pública localizada no município de Paulista/PE. O curso é presencial, possui duração de três anos e iniciou suas atividades no primeiro semestre de 2019. No ano de 2024, a população correspondia a 42 estudantes regularmente matriculados e enturmados no 6º período, enquanto em 2025 esse número passou para 63 estudantes, consolidando-se como uma importante opção de formação tecnológica na região.

As falas foram organizadas por categoria temática com base nos seis princípios de persuasão propostos por Cialdini (2001), que serviram como categorias analíticas iniciais. A partir da leitura flutuante e da codificação aberta das respostas seguindo as etapas propostas por Bardin (2016) foram identificadas subcategorias emergentes dentro de cada princípio, construídas conforme a recorrência de ideias, comportamentos ou posicionamentos semelhantes entre os entrevistados. Assim, as respostas foram agrupadas por similaridade e contrastes, permitindo visualizar padrões interpretativos. Os participantes foram identificados por códigos (E1 a E10), e os resultados são apresentados a seguir, organizados conforme os princípios e suas respectivas subcategorias.

5.1 Reciprocidade

A primeira categoria analisada refere-se ao princípio da reciprocidade, entendido como a tendência das pessoas a retribuir favores, atitudes ou comportamentos recebidos. Segundo Cialdini (2001), esse princípio é uma das bases da persuasão, pois estabelece uma relação de troca que gera comprometimento e cooperação mútua. A pergunta da entrevista relacionada a essa categoria foi: *“Como você entende o apoio compartilhado entre você e seus colegas de turma no apoio diante de dificuldades ou realização de atividades e projetos?”*Isto posto, neste estudo, foram identificadas três subcategorias: **reciprocidade constante, reciprocidade desigual e isolamento ou preferência individual.**

A reciprocidade constante foi mencionada por grande parte dos entrevistados (E1, E2, E3, E6, E9), que relataram experiências de troca equilibrada de apoio entre colegas. Os estudantes destacaram que a cooperação mútua foi fundamental para o cumprimento de tarefas e superação de desafios no curso.

> *“O apoio mútuo entre os colegas é evidente e importante para finalizar os trabalhos.”* (E1)

Esse tipo de relato evidencia um ambiente colaborativo e favorável ao engajamento, no qual os estudantes se sentem parte de um grupo unido, fortalecendo o senso de pertencimento.

A reciprocidade desigual apareceu nos depoimentos daqueles que perceberam desequilíbrio nas relações de troca. Alguns estudantes relataram sobrecarga ao assumirem mais responsabilidades em virtude da pouca participação de outros membros da turma.

> *“Houve um momento de mudança de disponibilidade, e os colegas assumiram as tarefas.”* (E5)

Esse tipo de experiência revela que, quando a cooperação não é equilibrada, pode haver sentimentos de cansaço ou frustração, afetando o envolvimento dos alunos nas atividades acadêmicas.

A categoria isolamento ou preferência individual contempla os estudantes que preferem atuar de maneira mais autônoma ou que se sentem mais integrados apenas em grupos menores. Embora reconheçam a importância da colaboração, optam por conduzir as atividades de forma independente.

> *“Reconhece a importância do grupo, mas prefere fazer as atividades sozinho.”* (E4)
>
> *“Comprometimento maior em grupos pequenos; em grupos grandes é menor.”* (E10)

Esses relatos indicam que o trabalho coletivo nem sempre é o formato mais confortável ou eficiente para todos os perfis, e que a integração pode variar conforme as preferências individuais e o contexto do grupo.

Com base nessas percepções, entende-se que a reciprocidade, quando vivenciada de forma equilibrada, fortalece a convivência e contribui para o engajamento dos estudantes. Como destaca Cialdini (2001), a reciprocidade é uma forma poderosa de gerar confiança e colaboração entre as pessoas. No contexto educacional, ela favorece o desenvolvimento de vínculos interpessoais que impactam diretamente o desempenho acadêmico. Assim, compreende-se que a reciprocidade, enquanto competência, vai além da boa convivência: ela se apresenta como uma ferramenta essencial para o aprendizado colaborativo, o bem-estar no ambiente acadêmico e a formação de futuros profissionais capazes de trabalhar em equipe.

5.2 Comprometimento e Coerência

O princípio do compromisso está diretamente relacionado ao da coerência, motivo pelo qual são abordados juntos nesta análise. Segundo Cialdini (2001), uma vez que as pessoas assumem um compromisso, mesmo que pequeno ou informal, elas tendem a agir de forma coerente com aquilo que disseram ou fizeram anteriormente, para manter uma imagem consistente de si mesmas. No contexto acadêmico, isso se reflete na continuidade do esforço, na responsabilidade com as

tarefas e na forma como os estudantes lidam com as exigências do curso ao longo do tempo.

A categoria compromisso e coerência está relacionada à consistência entre aquilo que os estudantes assumem como responsabilidade e o quanto mantêm esse engajamento ao longo do tempo. Segundo Cialdini (2001), essa tendência à coerência surge como uma forma de preservar a integridade e a imagem pessoal. A pergunta direcionada a essa categoria foi: *"Como você percebe o nível de comprometimento e disponibilidade entre você e seus colegas de turma diante das exigências do curso? Como esse comprometimento impacta o seu desempenho acadêmico e as interações com os outros?"*

Com base nos relatos dos participantes, foram identificadas três subcategorias: comprometimento estável ou crescente, quando o estudante relata manutenção ou aumento do engajamento durante o curso; comprometimento decrescente, quando há diminuição do envolvimento; e comprometimento individualizado, quando há dedicação, mas de forma mais autônoma ou isolada. Diante disso, alguns entrevistados demonstraram experiências positivas relacionadas ao comprometimento estável ou crescente (E1, E3, E5), especialmente quando inseridos em grupos coesos ou ambientes que favoreciam o trabalho colaborativo.

> *"O comprometimento aumenta com o tempo e com os grupos formados."* (E1)
>
> *"Ao longo do curso, o grupo se fortaleceu e isso ajudou a manter o foco e a motivação."* (E5)

No entanto, a maioria dos participantes indicou comprometimento decrescente (E2, E6, E7, E8, E9, E10), motivado por cansaço, frustrações com a grade curricular, falta de reconhecimento e sobrecarga de responsabilidades externas, como trabalho e vida pessoal.

> *"O comprometimento foi afetado por fatores externos como trabalho, fazendo apenas o que consegue."* (E8)

> *“Há uma diferença de dedicação entre colegas, com os mais engajados assumindo mais tarefas e, consequentemente, se sobrecarregando.”* (E9)

Além disso, surgiram relatos de estudantes que, mesmo comprometidos com o curso, preferem trabalhar de forma autônoma.

> *“Trabalha mais sozinho, enfrenta atrasos dos colegas, mas se compromete.”* (E4)

Esse tipo de posicionamento indicaria que o comprometimento pode se manifestar de diferentes formas, nem sempre em ações coletivas, mas também em esforços individuais.

Esse tipo de posicionamento indicaria que o comprometimento pode se manifestar de diferentes formas, nem sempre em ações coletivas, mas também em esforços individuais. No entanto, o que se destacou de forma mais expressiva entre os entrevistados foi o comprometimento decrescente ao longo do curso. A maioria dos estudantes relatou uma redução significativa no engajamento, especialmente em função de frustrações, cansaço, desmotivação e conflitos entre expectativas e a realidade acadêmica. Tal cenário aponta para um enfraquecimento de uma característica essencial para a persuasão: a coerência entre o compromisso assumido inicialmente e a continuidade nas ações. Cialdini (2001) reforça que o princípio da coerência está diretamente ligado à credibilidade, mas também pode ser comprometido diante da sobrecarga emocional e estrutural.

5.3 Aprovação Social e Influência

Os princípios de prova social e influência são apresentados juntos nesta categoria por estarem intimamente relacionados no contexto das interações em grupo. Segundo Cialdini (2001), a prova social refere-se à tendência de seguir o comportamento dos outros, principalmente em situações de dúvida ou incerteza. Já a influência diz respeito à capacidade de impactar as decisões e atitudes de outras pessoas. Embora distintos, esses princípios se complementam: enquanto a prova social mostra como os indivíduos observam e são guiados pelo grupo, a influência envolve a ação direta ou indireta de um indivíduo sobre os demais. No ambiente

acadêmico, ambos se manifestam de forma integrada nas relações entre colegas, nos trabalhos em grupo e nas decisões compartilhadas ao longo do curso.

A categoria prova social e influência diz respeito às percepções dos estudantes sobre o impacto das interações e decisões coletivas em seu comportamento acadêmico. De acordo com Cialdini (2001), a prova social é um dos princípios centrais da persuasão, baseado na ideia de que as pessoas tendem a se orientar pelas atitudes dos outros, principalmente em contextos de incerteza ou decisão em grupo. A pergunta orientadora para esta categoria foi: *"Como você descreveria a influência que você exerce sobre seus colegas na tomada de decisões relacionadas ao curso? E de que maneira seus colegas influenciam suas próprias decisões acadêmicas?"*

Considerando os depoimentos obtidos, foram organizadas três subcategorias: influência mútua, quando os alunos reconhecem a troca recíproca de opiniões e comportamentos; predominância de influência recebida, quando os estudantes se sentem mais impactados pelas decisões dos outros; e predominância de influência exercida, quando se veem como líderes ou referências no grupo. Diante disso, a maioria dos entrevistados relatou uma dinâmica de influência mútua e situacional (E2, E3, E5, E6, E8), especialmente em contextos nos quais o domínio de conteúdo ou a segurança de um colega favorecem sua liderança momentânea.

> *"Quando um colega domina a matéria, a turma o escuta; quem não domina, não assume liderança."* (E8)
>
> *"Costuma ouvir os mais experientes em determinadas decisões, mas também assume posição ativa em alguns momentos."* (E5)

Dois entrevistados demonstraram perceber-se mais influenciados do que influentes (E1, E9).

> *"Sente-se mais influenciada do que influencia; há uma troca constante de informações com os colegas."* (E9)

Por outro lado, outros estudantes relataram uma postura mais ativa no processo de influência. Essas falas estão apresentadas no Anexo A, e ajudam a

visualizar como os diferentes níveis de influência se manifestam de forma situacional e adaptada ao contexto.

> *“Valoriza mais a própria opinião, apresentando um perfil de liderança e experiência profissional prévia.”* (E4)
>
> *“Exerceu influência principalmente no grupo menor no início do curso, mas teve pouca influência na turma como um todo.”* (E10)

Com base nesses relatos, interpreta-se que a influência entre os estudantes é vivenciada, em sua maioria, de forma positiva, marcada por dinâmicas colaborativas e situacionais. A maioria dos participantes demonstrou conforto com esse tipo de interação, reconhecendo tanto os momentos em que foram influenciados quanto aqueles em que exerceram influência sobre os colegas. Isso reflete diferentes perfis e experiências pessoais e acadêmicas, mas também indica maturidade no convívio coletivo. Cialdini (2001) aponta que a prova social é mais eficaz quando há identificação entre os indivíduos e quando os comportamentos observados oferecem segurança em momentos de dúvida. Assim, compreende-se que a prova social e a influência, enquanto competências, se manifestam de forma plural entre os estudantes, contribuindo significativamente para o amadurecimento coletivo e o fortalecimento das decisões compartilhadas ao longo do curso.

5.4 Afinidade

A afinidade está relacionada à qualidade das relações interpessoais construídas entre os colegas de turma e como essas conexões influenciam decisões, comportamentos e o engajamento no curso. Cialdini (2001) destaca que as pessoas tendem a ser persuadidas com mais facilidade por quem gostam ou com quem se identificam, o que evidencia o papel da afinidade na construção de relações de confiança e influência. A pergunta correspondente a esta categoria foi: *“Como você considera que a afinidade com seus colegas de turma impacta nas suas decisões ou decisões deles?”*

Segundo as experiências compartilhadas, as subcategorias identificadas foram afinidade positiva e coletiva, quando há cooperação constante entre os

estudantes; afinidade seletiva, quando os laços se restringem a grupos menores; e afinidade limitada, quando há pouca ou nenhuma troca entre os colegas. Diante disso, diversos entrevistados relataram que a afinidade teve um impacto positivo em suas decisões acadêmicas e no dia a dia do curso.

> *"A afinidade influencia diretamente nas decisões e com o 6º período é mais fácil dialogar."* (E2)
>
> *"A afinidade facilitou a divisão de funções e promoveu trocas constantes."* (E6)
>
> *"A afinidade evita evasão, ajuda a ressignificar pensamentos e superar desafios."* (E8)

Esses relatos indicam que, para esses estudantes, os vínculos interpessoais criados ao longo do curso não só favoreceram a realização de atividades, mas também ofereceram suporte emocional diante das dificuldades. Por outro lado, nem todos os participantes demonstraram vivências amplas de afinidade. Alguns relataram relações mais restritas.

> *"Tem boa afinidade, mas prefere seguir sua própria opinião."* (E4)
>
> *"Havia troca apenas dentro do pequeno grupo."* (E10)

Essas falas sugerem uma experiência de conexão mais limitada ao círculo próximo, sem grande integração com a turma de forma mais ampla.

Com base nesses relatos, é possível interpretar que a afinidade está presente de maneira significativa na rotina acadêmica dos estudantes, ainda que em níveis diferentes. Para Cialdini (2001), esse princípio contribui para gerar cooperação e confiança, elementos essenciais em contextos coletivos. No contexto desta pesquisa, observa-se que a afinidade facilita a comunicação, estimula a abertura para trocas e colaborações e favorece a escuta ativa entre os colegas, aspectos diretamente relacionados à prática da persuasão. Quando há relações interpessoais positivas, os estudantes tendem a se engajar mais, argumentar com maior empatia e exercer maior influência uns sobre os outros. Dessa forma, compreende-se que a afinidade, enquanto competência interpessoal, não apenas favorece a permanência

no curso e um ambiente mais acolhedor e produtivo, mas também se configura como uma base importante para o desenvolvimento da persuasão entre os estudantes.

5.5 Autoridade

A categoria autoridade diz respeito à percepção dos estudantes diante das lideranças institucionais, como professores e coordenadores, e à forma como essas figuras influenciam decisões e atitudes acadêmicas. Para Cialdini (2001), a autoridade é um dos princípios da persuasão mais poderosos, uma vez que as pessoas tendem a seguir instruções e conselhos de quem é percebido como especialista ou detentor de conhecimento. A pergunta norteadora dessa categoria foi: *"De que forma você e seus colegas de turma reagem diante da identificação de uma figura de autoridade, no que se refere às demandas e/ou oportunidades relacionadas ao seu curso?"*

Tendo como referência os relatos apresentados, foram consideradas três subcategorias: aceitação da autoridade, quando o estudante reconhece a legitimidade da liderança e segue suas orientações; resistência à autoridade percebida como frágil, quando há desconfiança quanto à capacidade da liderança; e ausência ou fraca presença de autoridade, quando os alunos não reconhecem uma figura influente em sua vivência acadêmica. Posto isso, a maioria dos entrevistados demonstrou respeito e valorização à autoridade, especialmente quando associada à competência e ao domínio de conteúdo.

> *"As solicitações da autoridade são geralmente aceitas, pela competência e domínio."* (E1)
>
> *"As opiniões da autoridade são consideradas pela competência reconhecida."* (E3)
>
> *"Respeita os professores e reconhece equilíbrio na postura de autoridade."* (E10)

No entanto, alguns participantes expressaram percepções menos positivas.

“A autoridade docente é vista como carismática, mas falta firmeza, valorizando, no entanto, o equilíbrio.” (E6)

“Tem dificuldade em aceitar figuras de autoridade sem domínio e embasamento.” (E4)

“As decisões são coletivas, não impostas por autoridade.” (E8)

Esses relatos sugerem que o respeito à autoridade está condicionado à percepção de competência, equilíbrio e coerência nas ações pedagógicas.

Essas falas permitem interpretar que a aceitação da autoridade entre os estudantes está fortemente ligada à credibilidade, coerência e postura das figuras institucionais. Cialdini (2001) explica que a autoridade tem mais força quando vem acompanhada de competência técnica e respeito interpessoal. No contexto deste curso, compreende-se que a autoridade, enquanto competência relacionada à liderança e influência, é valorizada quando reconhecida como legítima, mas pode ser fragilizada diante da ausência de firmeza ou de uma atuação pedagógica inconsistente. Essa percepção impacta diretamente o desenvolvimento da persuasão entre os estudantes, pois a presença de figuras de autoridade confiáveis pode servir como modelo de comportamento persuasivo e inspirar a construção de argumentos embasados, postura confiante e capacidade de liderança. Por outro lado, a ausência dessa referência pode limitar o estímulo ao exercício da influência de forma ética e estruturada, enfraquecendo a internalização desse princípio como parte da formação acadêmica.

5.6 Escassez

A escassez, enquanto princípio da persuasão, refere-se à valorização de algo quando percebido como limitado ou raro. Cialdini (2001) destaca que a percepção de escassez pode motivar ações mais imediatas, mas também pode gerar estresse ou decisões precipitadas. No contexto acadêmico, a escassez pode se manifestar na ausência de recursos didáticos, apoio institucional ou tempo, afetando diretamente o desempenho dos estudantes. A pergunta da entrevista relacionada a essa categoria foi: “De que maneira você e seus colegas de turma costumam interagir e tomar

decisões quando se deparam com a falta de recursos para atender às demandas e/ou aproveitar as oportunidades relacionadas ao seu curso?”

Com base nas falas dos entrevistados, foram organizadas três subcategorias: **ações colaborativas diante da escassez**, quando os estudantes se unem para dividir recursos, tarefas ou encontrar soluções em grupo; **adaptação individual**, quando o estudante toma decisões de forma autônoma, buscando alternativas por conta própria para lidar com a ausência de recursos; e **apatia ou paralisação diante da escassez**, quando há um sentimento de frustração que leva à desistência, à inércia ou à redução do engajamento.

Isto posto, alguns entrevistados relataram a escassez de materiais e livros como uma limitação constante, mas apontaram alternativas encontradas para contornar essa realidade:

> “A escassez de materiais e livros leva ao uso da tecnologia como alternativa.” (E2)
>
> “A falta de livros interfere no aprendizado, mas uso a internet para compensar.” (E3)
>
> “Leva seus próprios materiais para compensar a escassez de estrutura.” (E4)

Além disso, a falta de tempo também foi citada como um fator importante:

> “Há falta de tempo, materiais e apoio no TCC.” (E6)
>
> “A falta de tempo foi a principal escassez enfrentada, sendo amenizada por uma liderança descentralizada entre os colegas.” (E5)

Houve ainda relatos que evidenciam percepções de frustração e falta de iniciativas coletivas:

> “A falta de eventos noturnos gera sensação de abandono, pois as oportunidades são escassas.” (E8)
>
> “Sente falta de atividades práticas, acesso a laboratórios e estágios.” (E10)

Com base nessas falas, interpreta-se que a escassez, em suas diferentes formas, impacta significativamente a experiência acadêmica dos estudantes, gerando diferentes formas de reação. Parte deles relatou **ações colaborativas**, como o compartilhamento de materiais e divisão de responsabilidades, demonstrando estratégias coletivas para lidar com as limitações. Outros estudantes evidenciaram **adaptação individual**, buscando soluções autônomas para superar as dificuldades. Em contrapartida, também foram percebidos sinais de **apatia ou paralisação**, com redução do envolvimento, frustração e sensação de abandono.

Embora o princípio da escassez, segundo Cialdini (2001), possa gerar valorização e ação rápida diante de oportunidades, no ambiente educacional ele tende a provocar sentimentos de desânimo e desmotivação. No entanto, quando os estudantes conseguem reagir ativamente à escassez, seja buscando soluções alternativas ou mobilizando apoio coletivo, essas atitudes revelam traços importantes da competência de persuasão, como a capacidade de influenciar decisões, negociar recursos e engajar colegas diante de adversidades. Assim, compreende-se que lidar com a escassez é um desafio recorrente na realidade acadêmica desses estudantes e que sua superação está diretamente associada à habilidade de persuadir, tanto para conseguir colaboração quanto para provocar mudanças no próprio contexto. Esse processo, entretanto, exige não apenas esforço individual, mas também políticas institucionais que garantam equidade e suporte à formação de qualidade.

Considerando as respostas dos estudantes, entende-se que a competência de persuasão está presente no cotidiano acadêmico, mas não é desenvolvida de forma estruturada ao longo do curso. Os princípios de persuasão se manifestam nas interações entre os estudantes, porém de maneira espontânea e pouco consciente, sem evidências de um trabalho pedagógico intencional que os fortaleça como parte da formação profissional. Conforme aponta Cialdini (2001), a persuasão é potencializada quando os princípios são aplicados de forma consciente e contextualizada. A ausência dessa intencionalidade no ensino compromete não apenas a internalização da persuasão como competência, mas também o preparo

dos estudantes para contextos profissionais onde a influência e a comunicação estratégica são essenciais.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo investigar a percepção dos estudantes do 6º período do curso Tecnológico em Processos Gerenciais sobre o desenvolvimento da competência de persuasão. A investigação baseou-se nos seis princípios definidos por Cialdini (2001), utilizando a abordagem qualitativa e entrevistas como instrumento de coleta de dados. A análise foi conduzida segundo os pressupostos da Análise de Conteúdo, conforme Bardin (2016), o que possibilitou a identificação de categorias significativas a partir das falas dos participantes.

A reciprocidade, por exemplo, foi identificada com frequência nas falas dos estudantes, principalmente quando envolvia apoio mútuo e trocas colaborativas para a realização de atividades em grupo. No entanto, também surgiram relatos de desequilíbrios e sobrecargas, revelando que essa prática nem sempre foi vivenciada de forma equilibrada. Já a afinidade demonstrou ser um elemento importante no engajamento e no acolhimento entre os colegas, favorecendo a permanência no curso e a resolução de dificuldades, ainda que, em alguns casos, se limitasse a grupos específicos e restritos.

A prova social e a influência se mostraram presentes especialmente em situações em que algum colega assumia a liderança natural de um grupo por dominar determinado conteúdo. Contudo, poucos estudantes relataram se enxergar como influentes de maneira constante, o que pode indicar uma influência mais situacional do que consolidada como competência interpessoal. A autoridade também foi percebida de forma ambígua: enquanto alguns valorizavam professores e coordenadores pela postura equilibrada e domínio técnico, outros apontaram ausência de firmeza ou distanciamento, o que enfraqueceu a referência institucional como liderança efetiva.

O princípio do compromisso e coerência apareceu com certa regularidade, especialmente nas etapas iniciais do curso, mas muitos estudantes relataram uma

queda nesse engajamento ao longo do tempo, motivada por frustrações, cansaço e conflitos entre expectativas e realidade acadêmica. Por fim, a escassez se destacou como um fator de impacto negativo mais evidente, seja na forma de ausência de recursos, falta de tempo ou dificuldades em acessar oportunidades práticas, gerando sensação de abandono e limitações na experiência de aprendizagem.

Por um lado, essas vivências revelam potencialidades importantes como a colaboração entre colegas, a troca de informações e o surgimento de lideranças informais que demonstram possibilidades reais para o desenvolvimento da persuasão no contexto acadêmico. Por outro, os desafios recorrentes, como a sobrecarga, a escassez de recursos e a ausência de estratégias pedagógicas voltadas ao desenvolvimento das habilidades interpessoais, limitam a consolidação dessa competência como parte da formação dos estudantes.

Observa-se ainda que essas manifestações identificadas nas categorias analisadas dialogam diretamente com as competências previstas no Projeto Pedagógico do Curso (PPC), especialmente nos itens 1.4 e 1.6, que destacam a importância da liderança, da comunicação, da gestão de pessoas e da tomada de decisão como pilares da formação do Tecnólogo em Processos Gerenciais. Entretanto, embora tais competências estejam formalmente previstas nos documentos institucionais, os relatos dos estudantes indicam que a persuasão elemento central para operacionalizá-las ainda não é trabalhada de forma intencional ou metodologicamente estruturada ao longo do curso. Isso reforça a necessidade de alinhar de maneira mais efetiva a prática pedagógica com o perfil profissional desejado, garantindo que princípios como reciprocidade, influência e compromisso sejam desenvolvidos não apenas de forma espontânea nas relações entre estudantes, mas como parte reconhecida do processo formativo.

Além dos resultados encontrados, cabe ressaltar que o desenvolvimento da persuasão no contexto acadêmico precisa estar necessariamente alinhado a princípios éticos. A capacidade de influenciar não pode ser compreendida apenas como estratégia de convencimento, mas como ferramenta responsável, orientada ao diálogo, à transparência e ao respeito às decisões coletivas. Assim, reforça-se que a

formação profissional não deve fomentar apenas a habilidade de persuadir, mas também o discernimento sobre quando e como utilizá-la de forma legítima e socialmente responsável.

Dessa forma, os resultados sugerem o que já havia sido identificado em estudos anteriores: a competência de persuasão está em processo de construção, mas ainda não é percebida como um eixo estruturante do curso. Entende-se, portanto, que o curso pode contribuir de forma mais efetiva com esse desenvolvimento ao propor metodologias e práticas que estimulem a comunicação, o pensamento crítico, o trabalho em equipe, o protagonismo estudantil e a mediação de conflitos. Esses elementos são essenciais para a formação de profissionais que atuem com empatia, segurança e capacidade de influência em ambientes organizacionais complexos e em constante transformação.

Além disso, considerando que a persuasão é uma competência relevante para diferentes áreas da gestão e tecnologia, recomenda-se que futuras pesquisas avaliem essa mesma percepção em outros cursos da instituição, como: Técnico em Administração e Tecnólogo em Análise e Desenvolvimento de Sistemas. Essa comparação poderá indicar se os desafios identificados são particulares ao curso de Processos Gerenciais ou se refletem uma lacuna mais ampla na formação profissional oferecida pela instituição.

Reconhece-se, como limitação do estudo, o número restrito de participantes e o caráter qualitativo da análise, o que impede generalizações. Sugere-se que futuras pesquisas aprofundem esse tema com metodologias mistas, considerando também a percepção de professores e egressos, bem como a implementação de estratégias pedagógicas voltadas ao desenvolvimento da persuasão.

REFERÊNCIAS

ACEMOGLU, DARON. Technical Change, Inequality, and the Labor Market. **Journal of Economic Literature**, v. 40, n. 1, p. 7-72, 2002.

ACEMOGLU, DARON; RESTREPO, Pascual. Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor. **Journal of Economic Perspectives**, v. 33, n. 2, p. 3-30, 2019.

ALEXOPOULOS, M.; COHEN, J. The medium is the measure: technical change and employment, 1909-1949. **Review of Economics and Statistics**, v. 98, n. 4, p. 792-810, 2016.

ALMEIDA, PAULO ROBERTO. A Segunda Revolução Industrial e o Capitalismo no Século XIX. **Revista de História Econômica & Economia Regional Aplicada**, v. 1, n. 1, p. 45-60, 2005.

ANDERL, REINER. Industrie 4.0: technological approaches, use cases, and implementation. **Journal of Automation and Control Engineering**, v. 2, n. 3, p. 1-8, 2014.

ARNTZ, MELANIE; GREGORY, TERRY; ZIERAHN, ULRICH. **The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis**. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n. 189, 2016.

AUTOR, DAVID H.; LEVY, FRANK; MURNANE, RICHARD J. The skill content of recent technological change: an empirical exploration. **Quarterly Journal of Economics**, v. 118, n. 4, p. 1279-1333, 2003.

BARDIN, LAURENCE. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BASS, Bernard M.; RIGGIO, Ronald E. ***Transformational Leadership: A Comprehensive Review of Theory and Research*.** 2. ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2006 (reeditado em 2017).

BESSEN, JAMES E. **How computer automation affects occupations: technology, jobs, and skills**. Boston University School of Law Working Paper, n. 15-49, 2015.

BOSCH. **Indústria 4.0: o futuro da produção**. 2021. Disponível em: https://www.bosch.com.br. Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia – Curso de Processos Gerenciais.** Brasília: MEC/SETEC, 2024.

Disponível em: https://cncst.mec.gov.br/cursos/curso?id=36. Acesso em: 5 ago. 2025.

BRYNJOLFSSON, ERIK; MCAFEE, ANDREW. **The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies**. New York: W. W. Norton & Company, 2014.

CAVALCANTI, TIAGO; SILVA, TONY. Globalização e desigualdade: uma análise histórica. **Revista de Economia Política**, v. 31, n. 3, p. 456-475, 2011.

CIALDINI, ROBERT B. **Influence: science and practice**. 4. ed. Boston: Allyn & Bacon, 2001.

DE WECK, OLIVIER L.; ROOS, DANIEL; MAGEE, CHRISTOPHER L. **Engineering systems: meeting human needs in a complex technological world**. Cambridge: MIT Press, 2013.

FELIX, BRUNO; GALLI, RAFAEL; HOPPE, MARCELO. **Indústria 4.0: tecnologias e aplicações**. São Paulo: Atlas, 2021.

FREY, CARL BENEDIKT; OSBORNE, MICHAEL A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? **Technological Forecasting and Social Change**, v. 114, p. 254-280, 2017.

FURMAN, JASON. **Is this time different? The opportunities and challenges of artificial intelligence**. Speech at the AI Now Institute, New York University, 2016.

GIL, ANTONIO CARLOS. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, ANTONIO CARLOS. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HOBSBAWM, ERIC J. **A era das revoluções: 1789-1848**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

HOBSBAWM, ERIC J. **A era do capital: 1848-1875**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968.

HOPPE, MARCELO. **Indústria 4.0: conceitos e aplicações**. São Paulo: Atlas, 2020.

INSTITUTO FEDERAL DE PERNAMBUCO. ***Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais*.** Paulista: IFPE, 2022. Disponível em:

https://portal.ifpe.edu.br/paulista/cursos/superiores/tecnologos/processos-gerenciais/ . Acesso em: 05 ago. 2025.

LAMFO (LABOR AUTOMATION AND FUTURE OF WORK OBSERVATORY). **Impactos da automação no mercado de trabalho**. Disponível em: https://www.lamfo.org. Acesso em: 10 out. 2023.

McKINSEY & COMPANY. **The future of work after COVID-19**. 2022. Disponível em: https://www.mckinsey.com. Acesso em: 10 out. 2023.

MEDEIROS, CARLOS; ROCHA, JOÃO. Desigualdades sociais e impactos ambientais na era digital. **Revista de Sociologia e Política**, v. 22, n. 50, p. 123-140, 2004.

MINAYO, MARIA CECÍLIA DE SOUZA. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2010.

NASCIMENTO, JOSÉ. A origem da palavra persuasão. **Revista de Linguística**, v. 10, n. 2, p. 45-50, 2013.

PARSONS, TALCOTT. **On the concept of influence. Public Opinion Quarterly**, v. 27, n. 1, p. 37-62, 1963.

SCHWAB, KLAUS. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SIEMENS. **O futuro do trabalho na Indústria 4.0**. 2016. Disponível em: https://www.siemens.com. Acesso em: 10 out. 2023.

SILVA, CAMILA; BÉHAR ALEXANDRE. **A formação das competências da indústria 4.0 em um curso Técnico em Administração de Paulista/PE: a noção compartilhada entre estudantes do 3º período de Paulista/PE.** In: CONGRESSO DE ADMINISTRAÇÃO, SOCIEDADE E INOVAÇÃO, 15., 2023, Recife.

SILVA, EMERSON; BÉHAR ALEXANDRE. **Desenvolvimento das competências da indústria 4.0 por discentes do 6° período do curso, Tecnólogo em Processos Gerenciais do IFPE Campus Paulista - Ciclos de pesquisa 3 e 4.** In: CONGRESSO DE INICIALIZAÇÃO CIENTÍFICA DO IFPE, 18., 2023, Recife.

SOBRAL, F; PECI, A. **Administração teoria e prática no contexto brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013.

SILVA, R. M. da; SANTOS FILHO, D. J.; MIYAGI, P. E. **Modelagem de Sistema de Controle da Indústria 4.0 Baseada em Holon, Agente, Rede de Petri e**

Arquitetura Orientada a Serviços. In: XII Simpósio Brasileiro de Automação Inteligente. Natal, 2015.

SKINNER, B. F. **Ciência e comportamento humano**. São Paulo: Martins Fontes, 1983.

WEF (WORLD ECONOMIC FORUM). **The future of jobs report 2020**. 2020. Disponível em: https://www.weforum.org. Acesso em: 10 out. 2023.

WEF (WORLD ECONOMIC FORUM). **The future of jobs report 2023**. 2023. Disponível em: https://www.weforum.org. Acesso em: 10 out. 2023.

ANEXOS

ANEXO A – FALAS DOS ENTREVISTADOS ORGANIZADAS POR CATEGORIA TEMÁTICA

Categoria (ver seção)	Subcategoria	Fala destacada
Reciprocidade (ver seção 5.1)	Reciprocidade constante	*“O apoio mútuo entre os colegas é evidente e importante para finalizar os trabalhos.”*
Reciprocidade (ver seção 5.1)	Reciprocidade desigual	*“Houve um momento de mudança de disponibilidade, e os colegas assumiram as tarefas.”*
Reciprocidade (ver seção 5.1)	Preferência individual	*“Reconhece a importância do grupo, mas prefere fazer as atividades sozinho.”*
Compromisso e Coerência (5.2)	Comprometimento decrescente	*“O comprometimento foi afetado por fatores externos como trabalho, fazendo apenas o que consegue.”*
Prova Social e Influência (5.3)	Influência mútua	*“Quando um colega domina a matéria, a turma o escuta; quem não domina, não assume liderança.”*
Afinidade (ver seção 5.4)	Afinidade positiva	*“A afinidade facilitou a divisão de funções e promoveu trocas constantes.”*
Autoridade (ver seção 5.5)	Aceitação da autoridade	*“As opiniões da autoridade são consideradas pela competência reconhecida.”*
Escassez (ver seção 5.6)	Falta de recursos	*“Sente falta de atividades práticas, acesso a laboratórios e estágios.”*