

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ – UNIOESTE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIAS, GESTÃO E
SUSTENTABILIDADE – PPGTGS (MESTRADO PROFISSIONAL)

THIAGO VINICIUS NERES FEITOSA

**MULTIPROPRIEDADE E DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL: PERCEPÇÕES DE GESTORES E
COLABORADORES DE UM *RESORT* FRENTE ÀS METAS
8.5 E 8.9 DO ODS 8**

DISSERTAÇÃO

FOZ DO IGUAÇU
2025

THIAGO VINICIUS NERES FEITOSA

**MULTIPROPRIEDADE E DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL: PERCEPÇÕES DE GESTORES E
COLABORADORES DE UM *RESORT* FRENTE ÀS METAS
8.5 E 8.9 DO ODS 8**

Dissertação apresentada ao **Programa de Pós-Graduação em Tecnologias, Gestão e Sustentabilidade** da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, como requisito parcial para a obtenção do título de **Mestre**.

Área de Concentração: Gestão e desenvolvimento regional sustentável.

Orientador: Prof. Dr. Claudio Alexandre de Souza

FOZ DO IGUAÇU

2025

FEITOSA, THIAGO VINICIUS NERES

MULTIPROPRIEDADE E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: PERCEPÇÕES DE GESTORES E COLABORADORES DE UM RESORT FRENTE ÀS METAS 8.5 E 8.9 DO ODS 8 / THIAGO VINICIUS NERES FEITOSA; orientador CLAUDIO ALEXANDRE DE SOUZA. -- Foz do Iguaçu, 2025.

119 p.

Dissertação (Mestrado Profissional Campus de Foz do Iguaçu) -- Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Centro de Engenharias e Ciências Exatas, Programa de Pós-Graduação em Tecnologias, Gestão e Sustentabilidade, 2025.

1. Multipropriedade. 2. Turismo sustentável. 3. ODS 8. 4. Desenvolvimento regional. I. DE SOUZA, CLAUDIO ALEXANDRE, orient. II. Título.

THIAGO VINICIUS NERES FEITOSA

**MULTIPROPRIEDADE E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL:
PERCEPÇÕES DE GESTORES E COLABORADORES DE UM
RESORT FRENTE ÀS METAS 8.5 E 8.9 DO ODS 8**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Tecnologias, Gestão e Sustentabilidade – PPGTGS da Universidade Estadual do Oeste do Paraná e aprovada pela banca examinadora:

Prof. Dr. Claudio Alexandre de Souza (orientador)
Professor do PPGTGS – Campus de Foz do Iguaçu

Prof.^a Dr.^a Cecília Leão Oderich
Professora do PPGTGS – Campus de Foz do Iguaçu

Prof.^a Dr.^a Lucimara de Castro Bueno (membro externo)
Professora da Faculdade de Tecnologia do Vale do Ivaí (FATEC)

Prof.^a Dr.^a Nandri Cândida Strassburger
Professora da UNIOESTE

Prof. Dr. Luciano Panek
Coordenador do Mestrado Profissional em Tecnologias, Gestão e Sustentabilidade
Portaria Nº 0573/2025-GRE – UNIOESTE – Campus de Foz do Iguaçu

Foz do Iguaçu, 20 de outubro de 2025.

Dedico este trabalho à minha avó Bernarda, mulher de fé e oração, cuja sabedoria, amor incondicional e perseverança foram fonte constante de inspiração nesta caminhada. Sua presença em minha vida, mesmo no silêncio, me fortaleceu nos momentos mais desafiadores. Este trabalho também é fruto dos valores que herdei de você. Com todo o meu carinho e gratidão, te dedico esta conquista.

AGRADECIMENTOS

A conclusão desta pesquisa representa a realização de um projeto que só foi possível com o apoio e incentivo de muitas pessoas e instituições, às quais registro aqui minha mais profunda gratidão.

Agradeço primeiramente a Deus, por me sustentar com força, fé e coragem ao longo desta jornada.

Ao meu amor, Professor Dr. Wesley Martins, meu mais profundo e carinhoso agradecimento. Foi você quem despertou em mim o interesse pela vida acadêmica e plantou as primeiras sementes que tornaram este trabalho possível. Seu apoio incondicional, sua escuta atenta e sua presença constante foram fundamentais em cada etapa desta jornada. Mais do que incentivar, você acreditou. Te amo.

Ao meu orientador, Professor Dr. Cláudio Alexandre de Souza, pela orientação cuidadosa, pelas contribuições valiosas e pela paciência ao longo de todo o processo. Sua dedicação foi essencial para o amadurecimento deste trabalho. Você me inspira.

Aos membros da banca examinadora, meus sinceros agradecimentos pela disponibilidade, pelas valiosas contribuições e pelo olhar atento com que acolheram esta pesquisa. Receber o retorno de docentes com tamanha experiência e generosidade intelectual foi uma oportunidade ímpar de aprendizado, e sou grato pela contribuição de cada um para o amadurecimento deste estudo.

Aos professores e colegas do PPGTGS, pelos debates enriquecedores e pela troca de experiências que tanto contribuíram para meu crescimento pessoal e acadêmico. Em especial à colega de turma Wladianne Ferreira, por toda ajuda e conselhos durante esta jornada.

Agradeço ao Grupo Mabu, aos seus diretores por terem acolhido esta pesquisa, e aos colaboradores que participaram do estudo com generosidade e compromisso, permitindo que este trabalho ganhasse sentido prático e social. De forma especial, agradeço à Norma Beatriz Acosta, gestora e amiga, por todo o apoio durante esta jornada acadêmica, contribuindo de forma ativa para que este trabalho fosse possível.

Por fim, agradeço a todos os amigos que, de alguma forma, estiveram presentes durante esse percurso, oferecendo apoio emocional, compreensão e incentivo nos momentos em que mais precisei.

A todos, meu sincero e eterno agradecimento.

“Mestre não é quem sempre ensina, mas quem de repente aprende”.

(Guimarães Rosa)

RESUMO

FEITOSA, T. V. N. (2025). *Multipropriedade e desenvolvimento sustentável: percepções de gestores e colaboradores de um resort* frente às metas 8.5 e 8.9 do ODS 8. Dissertação de Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Tecnologias, Gestão e Sustentabilidade – PPGTGS, Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE, Foz do Iguaçu, Paraná, Brasil.

A multipropriedade tem se consolidado como um modelo inovador no setor turístico, promovendo não apenas a democratização do acesso a imóveis de lazer, mas também impactos relevantes na geração de emprego e no desenvolvimento regional. Este estudo teve como objetivo analisar como as práticas de um resort na multipropriedade contribuem para o alcance das metas 8.5 e 8.9 do ODS 8. A pesquisa adotou uma abordagem quantitativa e qualitativa, descritiva, com aplicação de dois instrumentos de coleta de dados — direcionados a colaboradores e gestores do empreendimento — construídos com base nas diretrizes metodológicas da Agenda 2030. A amostra foi composta por 80 colaboradores e 9 gestores. Os resultados apontam que o resort possui ações consistentes no campo da inclusão social, capacitação profissional, valorização da diversidade e promoção de condições de trabalho adequadas, em consonância com a meta 8.5. Quanto à meta 8.9, identificou-se a adoção de práticas sustentáveis como a priorização de fornecedores locais, incentivo à cultura regional, ações de educação ambiental e certificações de sustentabilidade, o que revela um alinhamento institucional com os princípios do turismo responsável. Conclui-se que o empreendimento analisado apresenta forte compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, sendo possível afirmar que os objetivos da pesquisa foram atingidos. A construção dos instrumentos propostos também representa uma contribuição metodológica relevante, diante da escassez de ferramentas específicas para mensuração das metas da Agenda 2030 em ambientes organizacionais. O estudo reforça o papel estratégico da multipropriedade para o desenvolvimento territorial sustentável, especialmente em regiões turísticas como Foz do Iguaçu.

Palavras-chave: multipropriedade; turismo sustentável; trabalho decente; ODS 8; desenvolvimento regional.

ABSTRACT

FEITOSA, T. V. N. (2025). *Shared-wnership and sustainable development: perceptions of managers and employees of a resort in relation to SDG 8 Targets 8.5 and 8.9. Master's Dissertation – Graduate Program in Technologies, Management and Sustainability (PPGTGS), Western Paraná State University (UNIOESTE), Foz do Iguaçu, Paraná, Brazil.*

Fractional ownership has increasingly consolidated itself as an innovative model within the tourism sector, promoting not only the democratization of access to leisure properties but also generating significant impacts on job creation and regional development. This study aimed to analyze how the practices of a fractional ownership resort contribute to achieving targets 8.5 and 8.9 of Sustainable Development Goal 8 (SDG 8). The research adopted a descriptive approach, with both quantitative and qualitative methods, through the application of two data collection instruments—addressed to employees and managers of the resort—designed based on the methodological guidelines of the 2030 Agenda. The sample consisted of 80 employees and 9 managers. The results indicate that the resort implements consistent actions in the fields of social inclusion, professional training, diversity appreciation, and the promotion of adequate working conditions, in alignment with target 8.5. Regarding target 8.9, the adoption of sustainable practices was observed, such as prioritization of local suppliers, encouragement of regional culture, environmental education initiatives, and sustainability certifications, revealing institutional alignment with the principles of responsible tourism. It is concluded that the analyzed enterprise demonstrates a strong commitment to the Sustainable Development Goals, and the research objectives were achieved. The development of the proposed instruments also represents a relevant methodological contribution, considering the lack of specific tools for measuring the targets of the 2030 Agenda in organizational environments. The study reinforces the strategic role of fractional ownership in sustainable territorial development, especially in tourism regions such as Foz do Iguaçu.

Keywords: fractional ownership; sustainable tourism; decent work; SDG 8. regional development.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Distribuição dos artigos conforme as variáveis: número do artigo, título do estudo, autores, revista e ano de publicação, objetivo e tipo de estudo – Paraná, 2024	20
Quadro 2 – Análise comparativa das certificações e a Agenda 2030.....	25
Quadro 3 – Questões consideradas no teste piloto.....	32
Quadro 4 – Comparativo entre o questionário preliminar (piloto) e o definitivo	34
Quadro 5 – Variáveis incluídas na versão definitiva do questionário sobre a meta 8.5 do ODS 8.....	36
Quadro 6 – Questões consideradas na primeira versão do instrumento.....	39
Quadro 7 – Comparativo entre o questionário preliminar e o definitivo	41
Quadro 8 – Questionário gestores <i>My Mabu</i>	42
Quadro 9 – Descrição das métricas do ODS 8.....	48
Quadro 10 – Indicadores do ODS 8: Desenvolvimento Econômico e Sustentado	50

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Categorização das variáveis socioeconômicas dos colaboradores, Foz do Iguaçu, Brasil, 2025.....	55
Tabela 2 – Percepções dos colaboradores sobre segurança, conforto, inclusão e acolhimento no ambiente de trabalho, Foz do Iguaçu, Brasil, 2025	59
Tabela 3 – Percepções dos colaboradores sobre promoção, igualdade de oportunidades e desenvolvimento profissional, Foz do Iguaçu, Brasil, 2025	63
Tabela 4 – Percepções dos colaboradores sobre remuneração, justiça salarial e igualdade remuneratória, Foz do Iguaçu, Brasil, 2025	66
Tabela 5 – Percepções dos gestores sobre a relevância do turismo, políticas sustentáveis e ações voltadas às metas de 2030, Foz do Iguaçu, Brasil, 2025.....	72
Tabela 6 – Percepções dos gestores sobre o impacto do resort na geração de empregos e ações realizadas de treinamento e capacitação, Foz do Iguaçu, Brasil, 2025	76
Tabela 7 – Percepções dos gestores sobre a promoção da cultura local, produtos e serviços e colaboração com a comunidade, Foz do Iguaçu, Brasil, 2025	79

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CEBDS	Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável
CFA	Conselho Federal de Administração
ESG	Environmental, Social and Governance (Ambiental, Social e Governança)
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ISO	International Organization for Standardization
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NBR	Norma Brasileira
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
PMI	Project Management Institute
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
TEA	Transtorno do Espectro Autista
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNIOESTE	Universidade Estadual do Oeste do Paraná
USD	United States Dollar (Dólar dos Estados Unidos)

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
1.1 Objetivos	2
1.1.1 Geral.....	2
1.1.1 Específicos	2
1.2 Justificativa.....	4
2. REFERENCIAL TEÓRICO	7
2.1 Mapeamento sistemático da literatura.....	7
3. PERCURSO METODOLÓGICO.....	19
3.1 Elaboração do questionário para colaboradores	19
3.2 Elaboração do questionário para gestores.....	25
4. RESULTADOS.....	42
4.1 Entrevistas com os colaboradores	42
4.2 Entrevistas com os gestores	56
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
REFERÊNCIAS.....	74
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO COLABORADORES <i>MY MABU</i>.....	84
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO GESTORES <i>MY MABU</i>.....	94
ANEXO A – TERMO DE APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISAS	104

1. INTRODUÇÃO

O setor do turismo tem apresentado um processo contínuo de expansão, tanto em âmbito nacional quanto internacional, impulsionado pelo aumento da renda disponível, pelos avanços tecnológicos e pelas transformações nas preferências dos consumidores, que buscam experiências mais diversificadas e personalizadas. Conforme Schussel (2012), o turismo consolida-se como uma alternativa econômica relevante em diversas regiões, atendendo a uma demanda crescente decorrente do incremento da renda das famílias e da ampliação do acesso aos serviços turísticos. No contexto brasileiro, Silva (2017) destaca a diversidade das ofertas turísticas, que englobam desde o ecoturismo até o turismo cultural, atraindo um público cada vez mais amplo e heterogêneo. Em escala global, a Organização Mundial do Turismo (2020) evidencia que o setor representa aproximadamente 10% do Produto Interno Bruto (PIB) mundial, o que reafirma sua importância econômica e social.

Paralelamente, o aumento da conscientização em torno da sustentabilidade tem promovido uma demanda crescente por práticas de turismo responsável. Santos e Pereira (2023) observam que os viajantes demonstram maior interesse por experiências que respeitem o meio ambiente e valorizem as culturas locais, estimulando o desenvolvimento de iniciativas sustentáveis no setor. Essa tendência está em consonância com as diretrizes da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), especialmente a norma NBR ISO 21401, que estabelece parâmetros para a implementação de um turismo mais responsável e sustentável.

Ao analisar a agenda global voltada ao desenvolvimento sustentável, identifica-se um esforço conjunto de governos, sociedade civil e setor privado para a consolidação de metas e princípios éticos que orientem práticas econômicas e sociais sustentáveis (Brandi, 2017; Holden, Linnerud e Banister, 2017). Nesse contexto, a Organização das Nações Unidas (ONU) lançou, em 2015, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, conclamando todos os setores socioeconômicos a contribuírem para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) (Lucas et al., 2016; Organização das Nações Unidas, 2015). Essa iniciativa reforça a urgência de ações integradas e transformadoras capazes de enfrentar os desafios globais e promover um desenvolvimento econômico e social equitativo.

Sob essa perspectiva, o turismo configura-se não apenas como um vetor de crescimento econômico, mas também como um instrumento de inclusão social e preservação ambiental. De acordo com Santos e Pereira (2023), o turismo sustentável desempenha papel essencial na consolidação de práticas que conciliam o respeito ao meio ambiente com a valorização das culturas locais, estando diretamente alinhado aos ODS — em especial ao ODS 8, que propõe a promoção do trabalho decente e do crescimento econômico.

Entre as práticas associadas ao turismo sustentável, destaca-se o modelo de multipropriedade, que tem se consolidado como alternativa inovadora por democratizar o acesso a imóveis de férias e favorecer o uso mais racional dos recursos naturais. Conforme a norma ABNT NBR ISO 21401 (Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2024), a multipropriedade pode representar uma solução eficiente para a gestão ambiental, social e econômica, ao permitir que diferentes coproprietários compartilhem o uso de um mesmo imóvel, reduzindo a pressão sobre os recursos naturais. Ademais, esse modelo contribui para o fortalecimento das economias locais, uma vez que os coproprietários e visitantes tendem a consumir produtos e serviços da região. Assim, a multipropriedade amplia as possibilidades de hospedagem e se alinha aos princípios do turismo sustentável, promovendo um equilíbrio entre o desenvolvimento turístico, a responsabilidade ambiental e a valorização sociocultural.

1.1 Objetivos

1.1.1 Geral

Analisar como as práticas de um resort na multipropriedade contribuem para o alcance das metas 8.5 e 8.9 do ODS 8.

1.1.1 Específicos

- I. Elaborar instrumentos de coleta de dados voltados à mensuração da contribuição das práticas do resort para o alcance das metas 8.5 e 8.9 do ODS 8;
- II. Analisar as práticas institucionais que promovem o emprego pleno e produtivo, o trabalho decente e a igualdade de remuneração entre mulheres e homens, incluindo jovens e pessoas com deficiência, em consonância com a meta 8.5;

III. Examinar as ações e políticas implementadas pelo resort destinadas à promoção do turismo sustentável, à geração de empregos e à valorização da cultura e dos produtos locais, conforme previsto na meta 8.9.

A escolha da temática da multipropriedade fundamenta-se na oportunidade de analisar um modelo de negócio turístico em plena expansão, cuja relevância decorre de sua acessibilidade financeira, compartilhamento de custos, flexibilidade operacional e eficiência na gestão dos empreendimentos. Esse formato apresenta-se como uma alternativa contemporânea de uso coletivo de imóveis de lazer, permitindo o acesso democratizado a experiências turísticas e contribuindo para a sustentabilidade econômica do setor.

Além disso, a multipropriedade pode gerar impactos positivos nas relações de trabalho, uma vez que favorece a inclusão e o emprego pleno e produtivo, ao mesmo tempo em que promove condições de trabalho decente. Tal perspectiva está em consonância com os princípios defendidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que enfatiza a importância da diversidade no mercado de trabalho, do cumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, da remuneração justa, da proteção social e legal, e do diálogo social construtivo entre empregadores e empregados. Esses preceitos correspondem à Meta 8.5 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a qual estabelece o compromisso de alcançar o emprego pleno, produtivo e o trabalho decente para todas as pessoas (OIT, 2023).

De modo complementar, a escolha da Meta 8.9 dos ODS, que visa conceber e implementar políticas voltadas à promoção do turismo sustentável, justifica-se pela sua relação direta com a proposta deste estudo. Conforme aponta a Organização Mundial do Turismo (2020), o turismo sustentável constitui um dos pilares para o desenvolvimento equilibrado de comunidades locais, fomentando a proteção ambiental, a valorização cultural e o fortalecimento da economia regional. Tal alinhamento é particularmente relevante no contexto empírico desta pesquisa, em que se observam práticas associadas à sustentabilidade no setor turístico.

O presente trabalho também busca oferecer contribuições à comunidade acadêmica, ao abordar temáticas de interesse transversal, como a relação entre o setor do turismo e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente no que tange à gestão responsável e à inovação em modelos de negócios turísticos.

Por fim, esta pesquisa insere-se na linha de pesquisa “Gestão e Desenvolvimento Regional Sustentável” do Programa de Mestrado, por tratar de modelos gerenciais que apoiam a tomada de decisão e a resolução de problemas em distintos contextos organizacionais, ao mesmo tempo em que promove o desenvolvimento econômico e social das regiões envolvidas.

Com vistas a alcançar os objetivos propostos, o estudo será estruturado em capítulos que favoreçam a compreensão sistemática e lógica dos dados. Inicialmente, será apresentado o Mapeamento Sistemático da Literatura, com o intuito de identificar as principais publicações sobre turismo sustentável e multipropriedade. Em seguida, a seção de Metodologia descreverá o delineamento do percurso metodológico adotado para a obtenção dos resultados. Por fim, serão discutidos os achados da pesquisa, de modo a contribuir para o avanço do conhecimento na área e oferecer subsídios à prática de gestão sustentável no setor turístico.

1.2 Justificativa

As temáticas relacionadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o Objetivo 8, com ênfase nas metas 8.5 e 8.9, e à multipropriedade, ainda se mostram incipientes na literatura técnico-científica das áreas de turismo e gestão. Tal lacuna evidencia a necessidade de aprofundamento teórico e empírico sobre os meandros entre os construtos da multipropriedade e os desafios contemporâneos para a consecução dos ODS, justificando a pertinência e originalidade da presente investigação.

No que se refere especificamente à multipropriedade, observa-se que os estudos existentes se concentram predominantemente em seus aspectos legais e normativos, havendo escassez de pesquisas com dados empíricos que analisem suas práticas organizacionais e impactos socioeconômicos. Essa ausência de investigações aplicadas reforça a relevância da escolha do tema e o potencial contributivo deste estudo para o avanço do conhecimento científico na área.

A pesquisa proposta também tem por objetivo contribuir para o desenvolvimento e qualificação profissional de recursos humanos, uma vez que se insere no contexto de um Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em nível de Mestrado Profissional, o que possibilita o aprimoramento técnico-científico do pesquisador e amplia sua capacidade de atuação frente às demandas da sociedade

e das organizações. O trabalho, portanto, visa oferecer contribuições teóricas e práticas à comunidade acadêmica, especialmente no que tange à interface entre o setor de multipropriedade e os ODS, destacando o papel do turismo sustentável no alcance das metas globais de desenvolvimento.

Durante a delimitação do tema, realizou-se uma reunião com o setor de Recursos Humanos (RH) da empresa investigada, com o propósito de apresentar a proposta e os objetivos gerais da pesquisa, bem como de obter a anuência institucional para sua execução. Nessa etapa, foram discutidas questões éticas e legais relativas à confidencialidade dos dados, considerando as restrições impostas pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e pelas políticas internas da organização. Diante dessas circunstâncias, e em consenso entre o pesquisador e os representantes da empresa, definiu-se que o estudo se concentraria nas metas 8.5 e 8.9 do ODS 8, por estarem diretamente vinculadas às práticas e vertentes estratégicas da empresa, especialmente no que se refere à promoção do trabalho decente e ao fomento do turismo sustentável.

Assim, a pesquisa busca compreender a contribuição da multipropriedade para o alcance dos ODS, sob a perspectiva do “trabalho decente e crescimento econômico”, analisando de que forma as práticas organizacionais desse modelo de negócio impactam a vida e o bem-estar dos colaboradores envolvidos no segmento. Ao investigar aspectos como condições de trabalho, remuneração, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, oportunidades de aprendizado e crescimento, pretende-se obter uma visão abrangente sobre as melhorias potenciais promovidas pela multipropriedade nos âmbitos individual e coletivo.

Do ponto de vista científico, espera-se que esta pesquisa de natureza interventiva e aplicada contribua para ampliar o conhecimento sobre os efeitos da multipropriedade na gestão de pessoas, oferecendo dados empíricos relevantes que fortaleçam o campo dos estudos organizacionais e de recursos humanos. Ademais, os resultados poderão subsidiar estratégias empresariais mais alinhadas às necessidades e aspirações dos colaboradores, fomentando uma cultura organizacional inclusiva e orientada ao bem-estar.

Os benefícios decorrentes desta investigação também se estendem à sociedade, na medida em que a identificação de práticas sustentáveis e positivas no setor da multipropriedade pode inspirar outras empresas a adotarem abordagens

similares, contribuindo para a construção de ambientes laborais mais justos, equilibrados e sustentáveis. Paralelamente, a pesquisa visa compreender a real contribuição da multipropriedade para o desenvolvimento do turismo regional, propondo medidas de intervenção estratégica que incentivem a permanência prolongada de visitantes e o consequente fortalecimento da economia local.

A presente investigação está vinculada à Linha de Pesquisa 2 – “Gestão e Desenvolvimento Regional Sustentável” do Programa de Mestrado, por abordar modelos gerenciais voltados à tomada de decisão e à resolução de problemas em distintos contextos de trabalho, contribuindo, simultaneamente, para o desenvolvimento econômico e social das regiões estudadas. Dessa forma, este estudo se justifica por seu relevante potencial teórico e prático, ao preencher lacunas existentes na literatura e oferecer novas perspectivas de análise sobre a multipropriedade e sua interface com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O mapeamento sistemático da literatura tem como propósito subsidiar os estudos teóricos de uma determinada área do conhecimento, permitindo a identificação dos elementos conceituais, de suas limitações e potencialidades, bem como a categorização das informações disponíveis. Neste estudo, o mapeamento teve como objetivo principal levantar os aspectos legais, econômicos e sociais relacionados à multipropriedade imobiliária no Brasil, no contexto do turismo sustentável.

2.1 Mapeamento sistemático da literatura

A pesquisa bibliográfica foi conduzida no Google Acadêmico, entre os meses de setembro e novembro de 2023. Como critérios de inclusão, foram considerados estudos completos, originais e disponibilizados gratuitamente na base de dados selecionada. Não foram aplicadas restrições quanto ao período de publicação ou ao idioma dos textos.

Para a elaboração do mapeamento, adotou-se o método proposto por Gil (2010), cujas etapas foram seguidas conforme descrito a seguir:

- Identificação do tema e definição da questão de pesquisa;
 - Estabelecimento dos critérios de inclusão e exclusão dos estudos;
- Determinação das informações a serem extraídas e categorização dos estudos;
- Avaliação crítica dos estudos selecionados;
- Interpretação e síntese dos resultados obtidos;
- Apresentação final da revisão e discussão dos achados.

Com o intuito de abranger as diferentes dimensões do fenômeno investigado, definiu-se a seguinte questão norteadora: “O que tem sido publicado na literatura nacional sobre o turismo sustentável, especialmente no segmento de multipropriedade, e sua relação com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)?”.

Para a busca, foram empregados os descritores: “multipropriedade”, “turismo sustentável” e “fração imobiliária”. Os critérios de inclusão permaneceram restritos a estudos gratuitos, completos e sem delimitação de idioma ou período de publicação. Inicialmente, procedeu-se à análise dos títulos e resumos dos trabalhos localizados,

a fim de realizar uma triagem preliminar e identificar aqueles mais alinhados ao tema proposto.

Na etapa subsequente, os artigos selecionados foram analisados integralmente, considerando a pertinência teórica e a correspondência com a questão de pesquisa. Somente os estudos capazes de responder de forma direta à problemática investigada foram incluídos na síntese final. A análise dos dados foi conduzida de forma descritiva, permitindo evidenciar tendências e lacunas existentes no campo investigado.

A escolha da temática se justifica pelo fato de a fração imobiliária, especialmente no contexto da multipropriedade, desempenhar papel relevante no cenário atual do mercado imobiliário, oferecendo uma abordagem inovadora e flexível de posse e uso de propriedades. Conforme destaca Viegas (2019), essa modalidade representa uma resposta adaptativa às transformações socioeconômicas contemporâneas, ao atender à crescente demanda por alternativas mais acessíveis, sustentáveis e diversificadas de investimento e usufruto imobiliário.

A relevância da multipropriedade transcende os aspectos econômicos, abrangendo dimensões legais e sociais que influenciam a dinâmica da propriedade compartilhada e o desenvolvimento regional. Assim, torna-se fundamental explorar suas nuances e desafios, de modo a compreender seus impactos e potencialidades no contexto do turismo sustentável e da economia compartilhada.

Os resultados dessa etapa estão organizados no Quadro 1, que reúne os estudos selecionados de acordo com as variáveis: Número do artigo, Título, Autores, Revista, Ano de publicação e Objetivo do estudo.

Quadro 1 – Distribuição dos artigos conforme as variáveis: Número do artigo, Título do estudo, Autores, Revista e ano de publicação, Objetivo e Tipo de estudo – Paraná, 2024

A	Título	Autores	Revista / Ano	Objetivo
1	Multipropriedade: um modelo juridicamente eficiente e seguro para a tokenização de ativos representativos de frações de bens imóveis no Brasil	Ferraz; Guimarães	Revista Estudos Institucionais (2023)	Apresentar como a tokenização de ativos imobiliários traz boas perspectivas na viabilização de um negócio contínuo e sustentável nesse mercado.

2	A expansão condominial e a sustentabilidade: contribuições da Agenda 2030 e das certificações ambientais	Silva; Conto; Romano	ENSUS (2023)	Apresentar uma breve compreensão da disseminação de condomínios, realizando uma análise comparativa dessas certificações ambientais, que são passíveis de aplicação para um desenvolvimento mais sustentável das cidades brasileiras.
3	A multipropriedade como um mecanismo de superação da crise financeira pós-pandemia	Souza; Barbosa	Revista Brasileira de Direito Civil (2022)	Apresentar a multipropriedade como uma ferramenta apta a contribuir para a superação da crise, com o aquecimento do mercado imobiliário
4	A possibilidade de usucapião entre multiproprietários no time-sharing: uma consequência da função social da posse	Silvestre; Oliveira; Castello	Civilistica (2022)	Identificar se existe presentemente a possibilidade de usucapião entre os multiproprietários e entre um terceiro ao negócio multiproprietário e os coproprietários.
5	Multipropriedade: inovação no mercado imobiliário	Soares; Sena; Garabini	Revista Jurídica Direito, Sociedade e Justiça (2022)	Elucidar as noções formuladas pelo direito sobre este instituto, discutindo as situações resultantes dele, interpretando as leis que dispõem sobre o assunto a luz da Constituição Federal e da legislação vigente no Brasil.
6	Multipropriedade imobiliária: uma análise da solidariedade na cobrança do Imposto sobre a Propriedade Predial e Territorial Urbana	Siqueira; Siqueira; Lopes	Revista da Faculdade de Direito da UFRGS (2021)	Analisar o polo passivo da relação tributária, levando em consideração a posição dos tribunais e dos doutrinadores acerca do artigo 110 do CTN.
7	Multipropriedade imobiliária e sua natureza jurídica no Brasil: análise dos fundamentos do Recurso Especial n.º. 1.546.165/SP e da Lei n.º. 13.777/2018	Silvestre; Castello; Nascimento	Derecho y cambio social (2021)	Desenvolvimento da tese sobre qual é a natureza jurídica da multipropriedade no Brasil: se condomínio ou se direito real.
8	Do regime da multipropriedade em condomínio	Souza; Gonçalves	Revista Brasileira de Direito Civil (2021)	Apresentar o regime da multipropriedade em condomínio
9	Condomínio multiproprietário no ordenamento jurídico brasileiro	Miranda	Revista Jurídica Uniandrade (2021)	Apresentar os elementos que englobam a regulamentação do condomínio multiproprietário no ordenamento jurídico brasileiro
10	A multipropriedade imobiliária à luz da lei 13.777/2018	Viegas; Pamplona Filho	Rev. Fac. Direito UFMG (2019)	Analisar as peculiaridades e os efeitos jurídicos da aquisição de bem imóvel em multipropriedade, à luz do novo diploma jurídico vigente no Brasil.
11	O condomínio edilício em regime de Multipropriedade	Souza; Calgaro	Ius Gentium (2019)	Abordar o regime da multipropriedade à luz da Lei

	e a lei nº 13.777 / 2018: o avanço dos direitos reais			13.777/18, bem como o uso do condomínio edilício ante esse regime
--	---	--	--	---

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os onze estudos identificados foram organizados em ordem cronológica, sendo observadas publicações em diferentes períodos: dois artigos em 2023 (18%), três em 2022 (28%), quatro em 2021 (36%) e dois em 2019 (18%). A seguir, apresenta-se a análise individual de cada um.

O primeiro artigo, intitulado “Multipropriedade: um modelo juridicamente eficiente e seguro para a tokenização de ativos representativos de frações de bens imóveis no Brasil”, tem como objetivo demonstrar como a tokenização de ativos imobiliários oferece novas perspectivas para a consolidação de negócios contínuos e sustentáveis no setor. Os autores destacam que o mercado imobiliário desempenha papel central na circulação de riqueza e no desenvolvimento econômico nacional, sendo essencial o reconhecimento de inovações que simplifiquem processos e reduzam custos operacionais.

Nesse contexto, a tokenização de ativos imobiliários emerge como uma alternativa promissora, ao proporcionar maior liquidez e transparência nas transações, além de potencializar a sustentabilidade das operações. Entretanto, os autores alertam que a implementação desse mecanismo no Brasil ainda enfrenta fragilidades jurídicas que podem limitar sua eficácia. Apesar dos avanços normativos, como as diretrizes estabelecidas pela Corregedoria-Geral de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul para averbações em cartórios de registro de imóveis, ressalta-se a existência de um instrumento jurídico mais consolidado e seguro: a multipropriedade, regulamentada pela Lei nº 13.777/2018. Essa legislação introduziu alterações no Código Civil e na Lei de Registros Públicos (Lei nº 6.015/1973), disciplinando o regime de *time sharing* no país, inspirado em modelos internacionais.

De acordo com Ferraz e Guimarães (2023), a tokenização, ao converter propriedades em *tokens* digitais registrados em *blockchain*, amplia o acesso de investidores, aumenta a eficiência das transações e fomenta uma dinâmica mais inclusiva no mercado de multipropriedade. Assim, essa inovação tecnológica, ao estabelecer uma base segura e transparente para negociações imobiliárias, contribui para a consolidação de um ecossistema duradouro e favorável ao desenvolvimento sustentável do setor.

O segundo estudo, desenvolvido por Silva, Conto e Romano (2023), teve como propósito analisar a expansão dos condomínios e comparar diferentes certificações ambientais aplicáveis ao contexto urbano brasileiro, buscando compreender sua contribuição para o desenvolvimento sustentável das cidades. Os autores realizaram uma revisão bibliográfica abrangente sobre a disseminação desses empreendimentos e sobre as certificações e selos ambientais existentes no país, como a Norma Brasileira de Desempenho (NBR 15575), o programa de etiquetagem Procel Edifica, o Selo Casa Azul Caixa e o GBC Condomínios.

Nos países em desenvolvimento, como o Brasil, os autores ressaltam que os sistemas de certificação e avaliação ambiental devem considerar de forma integrada os fatores sociais, econômicos e ecológicos. O Procel Edifica, por exemplo, incentiva o uso racional da energia elétrica e a redução dos impactos ambientais das edificações, promovendo o desenvolvimento de novos materiais e tecnologias construtivas voltadas à eficiência energética. O programa também estimula práticas de economia de recursos naturais e minimização de desperdícios, contribuindo para a disseminação de soluções energéticas limpas e sustentáveis.

De maneira semelhante, o Selo Casa Azul Caixa, criado em 2009 pela Caixa Econômica Federal — responsável pela maior parte do crédito imobiliário no país —, busca reconhecer projetos habitacionais que adotem soluções construtivas mais econômicas e ambientalmente responsáveis (Nunes, 2018). Esse selo atua como um instrumento de classificação socioambiental, estimulando empreendimentos que integrem qualidade habitacional, uso racional de recursos e melhorias no entorno urbano.

O programa GBC Condomínios, por sua vez, oferece suporte técnico e metodológico a empreendimentos residenciais de alto desempenho, com o objetivo de promover boas práticas de sustentabilidade. A certificação contempla seis eixos estratégicos — mudanças climáticas, saúde e bem-estar, benefícios econômicos, gestão de recursos hídricos, biodiversidade e educação ambiental —, que orientam a elaboração, execução e operação de projetos condominiais sustentáveis.

Ao analisar a agenda global de desenvolvimento sustentável, os autores evidenciam o esforço conjunto entre governos, sociedade civil e setor privado para a adoção de princípios éticos e metas viáveis, capazes de garantir que as atividades socioeconômicas ocorram sem comprometer o equilíbrio ecológico e a qualidade de

vida das futuras gerações (Brandi, 2017; Holden; Linnerud; Banister, 2017). Nessa perspectiva, destaca-se a criação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, lançada em 2015 pela Organização das Nações Unidas, que convoca todos os setores socioeconômicos a contribuírem para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) (Figura1).

Figura 1 – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)



Fonte: Organização das Nações Unidas (2015).

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável estabelece um plano de ação abrangente composto por 17 Objetivos e 169 metas inter-relacionadas, voltadas para desafios globais como a erradicação da pobreza, a promoção da igualdade de gênero, a proteção ambiental e o enfrentamento das mudanças climáticas. Seu propósito central é assegurar que as atividades socioeconômicas se desenvolvam de maneira equilibrada e responsável, garantindo a preservação dos recursos naturais para as gerações futuras.

A efetividade dessa agenda depende da cooperação entre governos, organizações da sociedade civil e o setor privado, de modo a promover um modelo de desenvolvimento inclusivo, equitativo e sustentável em escala global. Os 17 ODS devem ser compreendidos como dimensões complementares, que devem coexistir e ser aplicadas universalmente, respeitando as particularidades de cada contexto nacional (Lucas et al., 2016; Organização das Nações Unidas, 2015).

Nesse sentido, os autores ressaltam que a adoção de boas práticas na construção civil, especialmente em empreendimentos residenciais e redes hoteleiras,

aliada à implementação das certificações ambientais anteriormente descritas, contribui diretamente para o cumprimento das metas estabelecidas pela Agenda 2030. Dessa forma, foi possível estabelecer uma correlação entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e as metas associadas à gestão sustentável das edificações, conforme demonstrado no Quadro 2.

Quadro 2 – Análise comparativa das certificações e a Agenda 2030

ODS da Agenda 2030	GBC Condomínio	Selo Procel Edifica	Selo Casa Azul Caixa
ODS 3 – Saúde e Bem-estar	Meta 3.9	Não atende.	Meta 3.9
ODS 4 – Educação de Qualidade	Meta 4.4	Não atende.	Meta 4.4
ODS 6 – Água Potável e Saneamento	Meta 6.3 Meta 6.4	Meta 6.4	Meta 6.3 Meta 6.4
ODS 7 – Energia Acessível e Limpa	Meta 7.2 Meta 7.3	Meta 7.2 Meta 7.3	Meta 7.2
ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico	Meta 8.3	Meta 8.2 Meta 8.4	Meta 8.3
ODS 9 – Indústria, Inovação e Infraestrutura	Meta 9.5	Meta 9.1 Meta 9.5	Não atende.
ODS 11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis	Meta 11.6	Atendimento às metas 11.4; 11.6	Meta 11.6
ODS 12 – Consumo e Produções Responsáveis	Meta 12.2 Meta 12.5 Meta 12.8	Meta 12.2 Meta 12.5 Meta 12.8	Meta 12.2 Meta 12.5 Meta 12.8
ODS 13 – Ação Contra a Mudança Global do Clima	Meta 13.2 Meta 13.3	Meta 13.2 Meta 13.3	Meta 13.2 Meta 13.3
ODS 15 – Vida Terrestre	Meta 15.1 Meta 15.3 Meta 15.5 Meta 15.8	Não atende.	Meta 15.1 Meta 15.3 Meta 15.5 Meta 15.8
Total de metas atendidas	18	16	16

Fonte: Adaptado de Silva, Conto e Romano (2023).

O terceiro artigo, desenvolvido por Souza e Barbosa (2022), tem como objetivo apresentar a multipropriedade como uma estratégia capaz de contribuir para a superação da crise econômica, estimulando o mercado imobiliário. Os autores contextualizam a discussão no cenário de recessão vivenciado pelo Brasil, marcado pelo aumento do desemprego, pelos atrasos salariais e, posteriormente, pelos impactos da pandemia de Covid-19. O contexto pandêmico, além de demandar do Estado medidas urgentes de proteção à saúde pública, agravou a instabilidade econômica, resultando em demissões e no fechamento de empresas em virtude das medidas de isolamento social.

Nesse cenário, os autores argumentam que a multipropriedade constitui uma alternativa eficaz para impulsionar o comércio interno e mitigar os efeitos da crise

financeira, ao permitir o acesso à moradia de lazer por meio da aquisição compartilhada de imóveis. Embora a compra de propriedades de veraneio seja tradicionalmente associada a um público de maior poder aquisitivo, o modelo multiproprietário viabiliza o acesso a esse bem de forma mais democrática. Ao possibilitar a aquisição de frações de tempo de uso, o sistema reduz significativamente os custos de aquisição e manutenção, permitindo que um imóvel, anteriormente ocioso durante parte do ano, seja utilizado de maneira contínua e economicamente vantajosa.

Os autores concluem que a multipropriedade tem se consolidado como uma ferramenta estratégica adotada em diversos países para enfrentar períodos de instabilidade econômica. Desde sua regulamentação no Brasil, pela Lei nº 13.777/2018, o modelo tem favorecido o acesso à habitação de lazer e contribuído para a dinamização da economia nacional, especialmente após as dificuldades impostas pela pandemia. De acordo com Souza e Almeida (2021), ao democratizar o acesso à propriedade e impulsionar o volume de transações imobiliárias, a multipropriedade estimula o crescimento econômico e se destaca como instrumento de recuperação no período pós-pandemia, fortalecendo um ambiente financeiro mais resiliente.

O quarto estudo investigou a viabilidade da usucapião no contexto da multipropriedade imobiliária, com base em uma pesquisa documental e bibliográfica fundamentada na Lei nº 13.777/2018, que introduziu os artigos 1.358-B a 1.358-N no Código Civil. Utilizando um método dedutivo, os autores analisaram as condições jurídicas da posse na multipropriedade e sua compatibilidade com o instituto da usucapião, considerando a função social da propriedade. Concluiu-se que há compatibilidade entre a posse exercida pelos multiproprietários e a posse *ad usucapionem*, identificando-se a possibilidade de usucapião tanto das unidades periódicas autônomas quanto da totalidade do imóvel-base.

Os autores introduzem o conceito de “posse cíclica”, definida como o exercício periódico e sucessivo da posse direta sobre a unidade temporal correspondente a cada multiproprietário. Nessa lógica, o proprietário exerce posse direta apenas durante seu período de fruição, e indireta nos intervalos de domínio dos demais coproprietários. O estudo de Lima (2019) reforça essa interpretação, ao argumentar que a natureza dinâmica e compartilhada da posse na multipropriedade permite a

aplicação de princípios da usucapião, desde que preservada a função social da propriedade e o equilíbrio entre os titulares.

O quinto artigo, de Soares, Sena e Garabini (2022), buscou elucidar os conceitos jurídicos da multipropriedade e suas implicações legais, interpretando o tema à luz da Constituição Federal e da legislação vigente. Com base em uma revisão bibliográfica, os autores destacam o aumento expressivo das discussões sobre o regime jurídico da multipropriedade após a promulgação da Lei nº 13.777/2018, que consolidou esse modelo no Brasil.

No contexto nacional, Caldas Novas (GO) é citada como exemplo emblemático, por concentrar o maior número de empreendimentos multiproprietários do país, atraindo cerca de 1,5 milhão de turistas por ano. O estudo identifica quatro principais categorias de multipropriedade: acionária, imobiliária (ou real), hoteleira e obrigacional, diferenciadas pela natureza jurídica e pelos efeitos decorrentes de cada modelo.

A multipropriedade acionária — também chamada societária — baseia-se na constituição de uma sociedade detentora do empreendimento, cujas cotas ou ações são distribuídas entre os adquirentes, conferindo-lhes direito de uso e participação nos resultados. Esse formato assemelha-se a um investimento coletivo, permitindo maior liquidez e flexibilidade na gestão.

A multipropriedade imobiliária ou real é o modelo mais consolidado e amparado pela legislação brasileira. Nela, cada coproprietário possui uma fração ideal do imóvel registrada em cartório, com direito real de propriedade e uso exclusivo durante o período correspondente à sua fração temporal.

A multipropriedade hoteleira combina a gestão profissional típica da hotelaria com o compartilhamento de propriedade. Nesse modelo híbrido, as unidades podem integrar um pool de locação, permitindo que os coproprietários usufruam do imóvel em determinados períodos e recebam rendimentos provenientes da exploração turística.

Por fim, a multipropriedade obrigacional confere apenas direitos contratuais, e não reais, vinculados ao uso ou à percepção de rendimentos, sem transferência da propriedade física do bem.

Em complemento, o estudo de Silva, Oliveira e Souza (2020), intitulado “Modelos de Multipropriedade: uma Análise Comparativa sob a Ótica do Direito

Imobiliário”, destaca o modelo condominial como o mais recorrente e funcional no ordenamento jurídico brasileiro. Os autores ressaltam que a multipropriedade possui grande potencial de impulsionar o crescimento econômico nacional, ao gerar emprego, renda e dinamizar o setor imobiliário e turístico.

O sexto estudo, “Multipropriedade Imobiliária: uma Análise da Solidariedade na Cobrança do IPTU”, discute a incidência do imposto sobre unidades multiproprietárias e a responsabilidade tributária entre os coproprietários. A pesquisa demonstra que, embora o direito de propriedade seja exercido de forma temporal, a titularidade permanece contínua e compartilhada, justificando a solidariedade tributária entre os multiproprietários quanto ao fato gerador do IPTU. Essa interpretação, contudo, é objeto de debates, já que alguns autores, como Oliveira (2021), defendem a individualização plena da cobrança, de modo que as sanções recaiam apenas sobre a unidade inadimplente, preservando as demais cotas de eventuais prejuízos.

O sétimo estudo apresenta uma reflexão jurídica segundo a qual a multipropriedade não constitui um direito real autônomo, mas sim uma modalidade de condomínio edilício especial (*tertium genus*). A hipótese é sustentada por analogia entre o regime do condomínio edilício e o da multipropriedade, apoiando-se no entendimento do Superior Tribunal de Justiça (REsp nº 1.546.165/SP). Autores como Rocha (2019) reforçam que a criação de um direito real específico seria desnecessária, uma vez que a multipropriedade pode ser compreendida e regulada pelas estruturas já existentes do condomínio edilício, preservando os princípios da tipicidade e da taxatividade.

O oitavo artigo, de Souza e Gonçalves (2021), analisa o regime jurídico da multipropriedade condominial após as alterações introduzidas pela Lei nº 13.777/2018 no Código Civil e na Lei de Registros Públicos (Lei nº 6.015/1973). Os autores discutem os direitos reais assegurados aos multiproprietários — como vitaliciedade, transmissibilidade hereditária e proteção possessória — e refletem sobre desafios práticos, como a criação da matrícula-filha, vista por Santos (2020) como uma possível violação ao princípio da unicidade matricial.

O nono estudo examina os elementos de regulamentação do condomínio multiproprietário, destacando o impacto tributário da legislação, que possibilita a cobrança de IPTU e ITR de forma individualizada. Nesse contexto, o possuidor da

fração é responsável apenas pela cota correspondente, inexistindo solidariedade tributária entre os coproprietários.

O décimo artigo analisa a multipropriedade como uma alternativa ao cenário econômico global de restrição de investimentos, apresentando-a como modelo que democratiza o acesso à propriedade e estimula o turismo interno. Araújo (2011) enfatiza que a divisão temporal da propriedade reduz custos e amplia a acessibilidade a empreendimentos de alto padrão, contribuindo para a expansão do setor hoteleiro e turístico.

Por fim, o décimo primeiro estudo aborda o regime da multipropriedade à luz da Lei nº 13.777/2018, destacando sua incorporação ao Código Civil de 2002 e os avanços jurídicos decorrentes. Sanchez (2021) destaca que a referida lei representou um marco na consolidação do direito à propriedade compartilhada, ao estabelecer critérios de segurança jurídica e regras claras para a alternância de uso entre os multiproprietários.

No contexto pós-pandemia, o modelo se mostra relevante também sob a ótica econômica e social, ao democratizar o acesso à propriedade e impulsionar setores como o turismo e a construção civil. Contudo, permanecem desafios práticos e legais, como a compatibilização da usucapião e a tributação sobre as unidades, temas que demandam aprofundamento doutrinário e normativo.

A partir da análise dos estudos, verifica-se que a multipropriedade representa não apenas um avanço legislativo, mas também um instrumento de desenvolvimento sustentável, capaz de articular inovação imobiliária, inclusão social e fortalecimento econômico.

Esse panorama teórico encontra correspondência empírica no caso do resort My Mabu, localizado em Foz do Iguaçu (PR), empreendimento multiproprietário pertencente ao Grupo Mabu, inaugurado em 2020. O My Mabu constitui um sistema de uso compartilhado de hospedagem, o modelo é estruturado sob a forma de concessão real de direito de uso, que confere ao concessionário a utilização periódica e exclusiva de unidades habitacionais por tempo determinado.

O empreendimento é composto por 210 apartamentos destinados à exploração hoteleira, distribuídos em diferentes tipologias para acomodar de 4 a 10 pessoas, e comercializa semanas de uso diferenciadas – Premium, Alta Temporada e Média

Temporada, o que permite flexibilidade de ocupação e diversificação de preços de aquisição.

O estudo de caso demonstra, na prática, como o modelo de multipropriedade promove o uso racional de recursos, reduz custos de manutenção e amplia o acesso ao turismo de qualidade. As práticas do resort alinham-se aos princípios da Agenda 2030 da ONU, especialmente ao ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, evidenciando sua contribuição para o desenvolvimento local sustentável.

Assim, ao relacionar os achados teóricos do mapeamento com o exemplo do My Mabu, observa-se que a multipropriedade consolida-se como um instrumento inovador que une aspectos jurídicos, econômicos e sociais, promovendo inclusão, sustentabilidade e dinamismo no setor turístico brasileiro.

3. PERCURSO METODOLÓGICO

Neste capítulo, apresenta-se o delineamento do estudo e a sequência de suas etapas, organizado em tópicos para favorecer a compreensão.

Trata-se de um estudo transversal, descritivo e exploratório, de abordagem mista (quantitativa e qualitativa), realizado com colaboradores e gestores de um empreendimento do segmento de multipropriedade localizado em Foz do Iguaçu – PR. A pesquisa foi desenvolvida no Complexo Mabu; o empreendimento My Mabu, lançado em 2015 como propriedade fracionada, constitui o objeto empírico. A coleta de dados ocorreu entre abril e maio de 2025.

Adotou-se método misto com predomínio qualitativo. Diante da ausência de instrumentos específicos para mensurar as métricas de interesse, procedeu-se à elaboração de questionários próprios. Conforme Gil e Lakatos (2008), a construção de questionários requer: (i) definição explícita dos objetivos da pesquisa e das variáveis a serem investigadas; (ii) formulação de itens claros e não tendenciosos, evitando ambiguidades; (iii) ordenação lógica das perguntas para não influenciar respostas; e (iv) pré-teste para identificar ajustes necessários antes da aplicação definitiva. Os autores também ressaltam a importância de técnicas estatísticas adequadas para a interpretação dos dados (Gil; Lakatos, 2008).

Ainda segundo os autores, é essencial adequar formato e linguagem ao público-alvo, combinando questões abertas e fechadas e escalas de avaliação para ampliar o escopo analítico. A confiabilidade e a validade do instrumento devem ser verificadas por meio de consistência interna e validação por especialistas. A condução do estudo deve observar transparência e ética, assegurando a integridade do processo investigativo e a fidedignidade dos resultados.

3.1 Elaboração do questionário para colaboradores

Com o objetivo de garantir a eficácia do instrumento, realizou-se pré-teste com amostra piloto de colaboradores selecionados por representatividade (diferentes cargos e tempos de empresa). O pré-teste permitiu identificar ambiguidade de enunciados e dificuldades de compreensão, resultando em ajustes de redação e formato e aumentando a clareza e a fluidez do questionário.

A construção do instrumento de avaliação seguiu os objetivos específicos do estudo e ocorreu em duas etapas, de acordo com a disponibilidade institucional. Na primeira etapa, definiu-se o foco em colaboradores diretamente vinculados à multipropriedade, por se relacionarem à Meta 8.5 do ODS 8 (até 2030, alcançar emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, incluindo jovens e pessoas com deficiência, com remuneração igual por trabalho de igual valor). Em reunião com o setor de Recursos Humanos, foram discutidos critérios e tópicos a serem contemplados no instrumento, alinhados às premissas da Meta 8.5, bem como esclarecidos pontos operacionais da pesquisa.

A seleção dos participantes considerou: (i) vínculo direto com atividades de multipropriedade; (ii) diversidade de gênero; (iii) faixa etária; e (iv) tempo de empresa, com a finalidade de compor amostra heterogênea e representativa do universo estudado. Após a definição dos fatores e indicadores de interesse, estruturou-se um conjunto de questões claro, objetivo e abrangente, capaz de capturar a variedade de experiências dos colaboradores. A organização final do instrumento encontra-se apresentada no Quadro 3.

Quadro 3 – Questões consideradas no teste piloto

Nº	Questão	Tipo de resposta
1	Escolaridade	☐ Ensino Fundamental ☐ Ensino Médio ☐ Ensino Superior ☐ Pós-graduação
2	Renda	☐ 1 a 2 salários mínimos ☐ 3 a 4 salários mínimos ☐ 5 a 6 salários mínimos ☐ 7 ou mais
3	Tempo em que atua na empresa	☐ Menos de 1 ano ☐ 1 a 3 anos ☐ 4 a 5 anos ☐ 6 ou mais anos
4	Cargo que ocupa	☐ Administrativo ☐ Vendas ☐ Pós-vendas ☐ Serviços gerais
5	Já recebi treinamentos com a finalidade de aprimorar o meu trabalho?	☐ Sim ☐ Não
6	Minha escala de trabalho atende às minhas expectativas?	☐ Sim ☐ Não
7	Sou incentivado a buscar qualificação acadêmica?	☐ Sim ☐ Não
8	Possuo uma rede de convênios nos quais considero úteis?	☐ Sim ☐ Não
9	Sou reconhecido pelo trabalho que desempenho na empresa?	☐ Sim ☐ Não

10	Quais são as minhas perspectivas em relação ao meu crescimento na empresa?	Resposta aberta
----	--	-----------------

Fonte: Elaborado pelo autor.

Com a conclusão da primeira entrevista e a definição dos tópicos a serem abordados, elaborou-se a primeira versão do questionário. As informações e percepções obtidas nas etapas iniciais serviram de base para a formulação das perguntas, que foram cuidadosamente estruturadas a fim de assegurar clareza, coerência e relevância para a coleta de dados. As questões foram organizadas de forma lógica e sequencial, favorecendo a compreensão e facilitando o processo de resposta pelos participantes. Consideraram-se diferentes formatos de perguntas — abertas, fechadas e de escala — conforme a natureza das informações pretendidas.

Em seguida, o instrumento foi submetido à análise de especialistas na área de multipropriedade, com o objetivo de identificar contribuições e aprimoramentos conceituais, além da recomendação para a realização de um teste piloto com uma amostra de colaboradores vinculados aos setores de multipropriedade.

O teste piloto foi aplicado a um grupo de colaboradores que não integraram a amostra final. As respostas obtidas foram analisadas e, conforme orientam Gil e Lakatos (2008), as perguntas que não atenderam adequadamente aos objetivos da pesquisa foram reformuladas ou excluídas. O pré-teste é reconhecido na literatura como etapa essencial para aprimorar a clareza, pertinência e validade do instrumento, possibilitando ajustes que ampliam a qualidade dos dados coletados (Gil; Lakatos, 2020; Marconi; Lakatos, 2017).

A validação do questionário por especialistas do setor contribuiu para assegurar a adequação das perguntas ao contexto organizacional, garantindo sua coerência teórica e aplicabilidade prática. Essa etapa final foi decisiva para a consolidação da qualidade metodológica do instrumento, conforme recomendam Marconi e Lakatos (2017) e Gil e Lakatos (2020), que destacam a importância desse processo para o aumento da confiabilidade e da representatividade dos resultados.

Dessa forma, a construção e validação do questionário seguiram rigorosamente as recomendações metodológicas da literatura científica, garantindo a compatibilidade do instrumento com os objetivos da pesquisa e as características do público-alvo. O processo de revisão após o teste piloto resultou em melhorias significativas, eliminando ambiguidades e questões de baixa relevância, especialmente naquelas

relacionadas à análise da correlação entre a multipropriedade e a Meta 8.5 do ODS 8.

Com base nas análises das respostas do teste piloto, foram implementadas diversas melhorias no questionário final. Algumas perguntas foram reformuladas para eliminar ambiguidades e aumentar a precisão das respostas — por exemplo, os itens relativos à remuneração e reconhecimento profissional passaram a adotar definições mais objetivas, reduzindo interpretações subjetivas. Além disso, incluíram-se novas perguntas voltadas a igualdade de oportunidades e inclusão, alinhando o instrumento de forma mais direta à Meta 8.5, que trata do emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos, com remuneração igual para trabalho de igual valor.

Outra modificação relevante diz respeito à estrutura e ao formato das respostas. O novo questionário foi reorganizado em quatro seções temáticas, facilitando o fluxo de preenchimento e permitindo análises segmentadas dos dados. Algumas perguntas tornaram-se obrigatórias, especialmente aquelas relacionadas aos principais indicadores da Meta 8.5 — como escolaridade, tempo de empresa, percepção de igualdade salarial e acesso a oportunidades de crescimento profissional. O formato de resposta também foi aprimorado: além de perguntas fechadas (sim/não ou de múltipla escolha), passaram a ser utilizadas escalas de avaliação (por exemplo, de 1 a 5) e questões abertas estratégicas, o que possibilitou uma compreensão mais profunda das percepções dos colaboradores.

A seguir, apresenta-se um panorama comparativo que sintetiza as principais diferenças e aprimoramentos entre o questionário piloto e o instrumento final aplicado (Quadro 4).

Quadro 4 – Comparativo entre o questionário preliminar (piloto) e o definitivo

Aspecto	Questionário Piloto	Novo Questionário	Melhoria/Justificativa
Número de perguntas	10	15	Ampliação para cobrir mais dimensões
Estrutura	Linear, sem seções	4 seções temáticas	Maior organização e foco analítico
Formato das respostas	Fechadas e uma aberta	Fechadas, abertas e escalas de avaliação	Diversificação e profundidade
Obrigatoriedade das questões	Não especificada	Definidas como obrigatórias para pontos-chave	Garante dados essenciais para análise
Temas abordados	Escolaridade, renda, tempo de empresa, cargo, treinamentos, escala,	Inclusão de igualdade de oportunidades, percepção de	Alinhamento mais direto à meta 8.5

	reconhecimento, crescimento	discriminação, satisfação geral	
Clareza e objetividade	Algumas perguntas ambíguas	Reformulação para maior clareza	Reduz ambiguidades e melhora a precisão
Validação	Pré-teste com colaboradores	Validação por especialistas e pré- teste	Aumenta confiabilidade e relevância

Fonte: Elaborado pelo autor.

Com base nas respostas obtidas por meio do questionário revisado, foi possível realizar análises mais aprofundadas e consistentes com o objetivo central da pesquisa: compreender de que forma a multipropriedade contribui para o alcance da Meta 8.5 do ODS 8. Os dados coletados permitiram avaliar a percepção de igualdade salarial entre homens e mulheres, identificar barreiras ao crescimento profissional enfrentadas por pessoas com deficiência e por diferentes faixas etárias, além de mensurar o nível de satisfação dos colaboradores em relação às condições de trabalho e às oportunidades de desenvolvimento profissional.

A inclusão de questões obrigatórias garantiu a completude das informações essenciais, reforçando a consistência das análises quantitativas e qualitativas. O uso de escalas de avaliação possibilitou captar nuances nas percepções dos participantes, enquanto as perguntas abertas favoreceram a expressão de sugestões e críticas construtivas, enriquecendo o diagnóstico organizacional com perspectivas mais amplas e contextuais.

A aplicação do novo questionário representou um avanço metodológico e ético, em conformidade com as recomendações da literatura científica para pesquisas sociais e com os princípios da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), assegurando a confidencialidade, o consentimento informado e o respeito aos participantes. Dessa forma, a pesquisa não apenas cumpre seu papel acadêmico, mas também fornece subsídios práticos à gestão do modelo de multipropriedade, contribuindo para a promoção do trabalho decente e inclusivo, em alinhamento com os princípios da Agenda 2030.

A seguir, o Quadro 5 apresenta detalhadamente os itens que compuseram o questionário aplicado na etapa final da pesquisa.

Quadro 5 – Variáveis incluídas na versão definitiva do questionário sobre a meta 8.5 do ODS 8

Pergunta	Descrição do Item	Tipo de Resposta	Alternativas
-	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	Múltipla escolha	() Sim () Não
1	Idade	Texto curto	-
2	Gênero	Múltipla escolha	() Feminino () Masculino () Outros
3	Nível de escolaridade	Múltipla escolha	() Ensino Fundamental () Ensino Médio () Ensino Superior () Especialização () Mestrado () Doutorado () Pós-Doutorado () Nenhum
4	Cargo atual	Texto curto	
5	Tempo de trabalho no <i>My Mabú</i>	Texto curto	-
6	Remuneração	Múltipla escolha	() 1 a 2 salários mínimos () 3 a 4 salários mínimos () 5 a 6 salários mínimos () 7 salários ou mais
7.1	Avaliação da segurança no trabalho	Múltipla escolha	() Muito boa () Boa () Regular () Ruim () Muito Ruim
7.2	Avaliação do conforto no trabalho	Múltipla escolha	() Muito boa () Boa () Regular () Ruim () Muito Ruim
8	Ambiente de trabalho inclusivo/acolhedor	Múltipla escolha	() Sim () Às vezes () Não
8.1	O que considera inclusivo	Caixas de seleção	() Gênero () Idade () Pessoa com deficiência
8.2	O que considera acolhedor	Caixas de seleção	() Gênero () Idade () Pessoa com deficiência
8.3	O que não considera inclusivo	Caixas de seleção	() Gênero () Idade () Pessoa com deficiência
8.4	O que não considera acolhedor	Caixas de seleção	() Gênero () Idade () Pessoa com deficiência
9	Já recebeu promoção de cargo?	Múltipla escolha	() Sim () Não
9.1	Se não, há quanto tempo está na empresa?	Texto curto	-

10	Oportunidades de promoção e desenvolvimento iguais para todos?	Múltipla escolha	() Sim () Não () Não tenho certeza
10.1	O que considera sobre oportunidades iguais (se sim)	Caixas de seleção	() Gênero () Idade () Pessoa com deficiência
10.2	O que considera sobre oportunidades não iguais (se não)	Caixas de seleção	() Gênero () Idade () Pessoa com deficiência
11	Apoio do <i>My Mabu</i> para colaboradores com deficiência	Múltipla escolha	() Muito bom () Bom () Regular () Ruim () Muito Ruim
12	Sente-se remunerado de forma justa?	Múltipla escolha	() Sim () Em parte () Não
13	Homens e mulheres recebem remuneração igual para trabalho de igual valor?	Múltipla escolha	() Sim () Em parte () Não
14	Oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional	Múltipla escolha	() Sim () Em parte () Não
15	Expectativas em relação ao crescimento profissional no <i>My Mabu</i>	Texto longo	-
-	Conclusão	-	Orientação para clicar em “enviar”

Fonte: Elaborado pelo autor.

O instrumento desenvolvido demonstrou potencial para mensurar critérios diretamente relacionados à Meta 8.5 do ODS 8, por contemplar aspectos fundamentais como condições de trabalho, remuneração justa, inclusão e satisfação dos colaboradores. Tais dimensões são reconhecidas como centrais para a caracterização do emprego pleno, produtivo e do trabalho decente, conforme definido pela Organização Internacional do Trabalho (2021) e incorporado à Agenda 2030 das Nações Unidas.

3.2 Elaboração do questionário para gestores

Na segunda etapa da pesquisa, foi realizada uma nova reunião com o setor de Recursos Humanos da empresa, visando à coleta de dados referentes aos critérios estabelecidos pela Meta 8.9 do ODS 8, cujo propósito é:

“Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais” (Organização das Nações Unidas, 2015).

Verificou-se que os objetivos dessa meta estão diretamente associados às ações de gestão da multipropriedade, o que justificou a seleção dos gestores como público-alvo dessa etapa da coleta de dados.

Considerando a ausência de indicadores, conceitos e definições oficiais estabelecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para a Meta 8.9, foi necessário construir um conjunto de critérios específicos a serem abordados no instrumento de avaliação direcionado aos gestores. Essa definição ocorreu no primeiro encontro com o setor de RH, garantindo que os critérios estivessem alinhados aos princípios e objetivos da Meta 8.9 do ODS 8, a saber:

- I. Definição e percepção sobre turismo sustentável – Compreensão conceitual e reconhecimento da importância estratégica do turismo sustentável para o empreendimento, incluindo seus impactos positivos na comunidade local e na experiência dos hóspedes;
- II. Políticas e práticas formais de sustentabilidade – Existência de políticas, programas e ações voltadas à promoção do turismo sustentável, à valorização da cultura e dos produtos regionais e ao estabelecimento de parcerias com fornecedores locais;
- III. Práticas ambientais e mitigação de impactos – Adoção de medidas ambientais que reduzam os efeitos negativos das operações do hotel, em consonância com os princípios do desenvolvimento sustentável;
- IV. Empregabilidade e desenvolvimento local – Contribuição para a geração de empregos na comunidade, estímulo à contratação local e incentivo à formação profissional por meio de programas de educação e capacitação;
- V. Diversidade e inclusão – Promoção de um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, com atenção especial a grupos vulneráveis, como jovens, mulheres e pessoas com deficiência;
- VI. Promoção cultural e valorização de produtos locais – Realização de ações, eventos e feiras que valorizem a cultura regional e os produtos locais, envolvendo hóspedes e a comunidade;
- VII. Desafios, comprometimento e planejamento futuro – Identificação dos obstáculos à implementação de práticas sustentáveis, definição de metas, planos e estratégias de longo prazo alinhados ao ODS 8, e visão prospectiva sobre o futuro do turismo sustentável na região.

Após a definição dos critérios, foi elaborada a primeira versão do instrumento de avaliação referente à Meta 8.9, direcionada aos gestores. O Quadro 6 apresenta as questões formuladas e os tipos de resposta correspondentes.

Quadro 6 – Questões consideradas na primeira versão do instrumento

Nº	Questão	Tipo de resposta
1	Como você definiria “turismo sustentável” no contexto de atuação do hotel?	Resposta aberta (texto longo)
2	Você acredita que o turismo sustentável é um pilar estratégico para o hotel? Por quê?	Resposta aberta (texto longo)
3	Quais são, na sua opinião, os principais benefícios de adotar práticas de turismo sustentável para o hotel, para a comunidade e para os hóspedes?	Resposta aberta (texto longo)
4	O hotel possui alguma política ou programa formal para promover o turismo sustentável? Se sim, poderia descrever?	Resposta aberta (texto longo)
5	Como o hotel atua na promoção da cultura local e na valorização de produtos regionais? Poderia citar exemplos?	Resposta aberta (texto longo)
6	Que tipo de parcerias o hotel mantém com fornecedores e produtores locais? Como essas parcerias contribuem para o desenvolvimento econômico e social da região?	Resposta aberta (texto longo)
7	O hotel adota práticas de gestão ambiental para reduzir o impacto de suas atividades? Quais são essas práticas?	Resposta aberta (texto longo)
8	Na sua opinião, como o hotel contribui para a geração de empregos na região? Existem políticas específicas para empregar pessoas da comunidade local?	Resposta aberta (texto longo)
9	De que maneira o hotel apoia o desenvolvimento profissional dos colaboradores locais, especialmente no que se refere a educação, capacitação e qualificação?	Resposta aberta (texto longo)
10	Como o hotel promove a diversidade e inclusão entre seus colaboradores, especialmente para grupos como jovens, mulheres e pessoas com deficiência?	Resposta aberta (texto longo)
11	Que tipo de atividades culturais o hotel oferece aos hóspedes para promover a cultura local?	Resposta aberta (texto longo)
12	O hotel realiza eventos, feiras ou exposições com produtos locais, como artesanato, gastronomia e arte? Como os hóspedes recebem essas iniciativas?	Resposta aberta (texto longo)
13	Quais são os desafios enfrentados pelo hotel para promover produtos e cultura locais? Como esses desafios são abordados?	Resposta aberta (texto longo)
14	Quais são os principais obstáculos para implementar práticas de turismo sustentável no hotel?	Resposta aberta (texto longo)
15	Há planos ou metas específicas para tornar o hotel ainda mais alinhado com a ODS 8, especialmente a Meta 8.9, até 2030?	Resposta aberta (texto longo)
16	Como você vê o papel do hotel na construção de um turismo mais sustentável e culturalmente enriquecedor para a região?	Resposta aberta (texto longo)
17	Quais são as expectativas do hotel para o desenvolvimento da região através do turismo sustentável?	Resposta aberta (texto longo)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Ao contrário do instrumento de avaliação destinado aos colaboradores — que contou com uma amostra específica participante da fase piloto, cujas respostas não integraram a pesquisa final —, o questionário aplicado aos gestores do resort não passou por um teste prévio separado. Essa decisão decorreu da quantidade reduzida de gestores na organização, o que inviabilizou a realização de um piloto formal sem comprometer a representatividade da amostra definitiva.

Diante desse contexto, optou-se por submeter o instrumento diretamente aos gestores, que, enquanto especialistas em suas respectivas áreas, puderam avaliar o conteúdo, a estrutura e a pertinência das questões. Essa abordagem permitiu a coleta de sugestões qualificadas, possibilitando identificar pontos de aprimoramento e promover ajustes conceituais e estruturais. A partir desse processo colaborativo, elaborou-se uma nova versão do instrumento de avaliação, com redação mais clara, objetiva e assertiva, assegurando o alinhamento às necessidades da pesquisa e às especificidades do contexto organizacional, além de elevar a qualidade e a confiabilidade dos dados coletados.

A inviabilidade de realização de teste piloto formal em populações pequenas ou restritas é amplamente discutida na literatura metodológica. Creswell (2014) reconhece que, embora o piloto seja fundamental para a detecção prévia de falhas no instrumento, em casos de amostras reduzidas ou altamente especializadas, a condução de um piloto separado pode comprometer a representatividade dos resultados. Nesses cenários, recomenda-se a validação por especialistas, considerada uma alternativa metodologicamente válida para o aprimoramento da qualidade do questionário.

De forma convergente, Pasquali (2010) ressalta que, quando o número de participantes potenciais é limitado, a pré-validação por juízes especialistas constitui uma estratégia eficaz para assegurar a validade de conteúdo, permitindo ajustes e refinamentos antes da aplicação definitiva. De igual modo, Fontanella, Mota e Turato (2011) destacam que o envolvimento de especialistas no processo de revisão aumenta a confiabilidade, a precisão e a coerência conceitual do instrumento, compensando a ausência de um piloto tradicional.

Diante das restrições amostrais e da natureza estratégica das funções gerenciais, a submissão direta do questionário à análise dos especialistas mostrou-se uma solução metodologicamente adequada e eficiente. Esse processo possibilitou a

revisão da redação e da sequência das perguntas, eliminando ambiguidades e garantindo a coerência com os objetivos do estudo. As contribuições recebidas resultaram em um instrumento mais robusto, claro e contextualizado às demandas dos gestores do resort.

O feedback obtido permitiu ajustes significativos e gerou uma versão revisada e consolidada do questionário. A seguir, apresenta-se o Quadro 7, que compara as características do instrumento original e da versão aprimorada, evidenciando as principais modificações implementadas.

Quadro 7 – Comparativo entre o questionário preliminar e o definitivo

Aspecto	Questionário Piloto	Novo Questionário	Melhoria/Justificativa
Número de perguntas	17 perguntas abertas	30 perguntas, entre abertas e fechadas	Ampliação para cobrir mais temas e permitir análise quantitativa e qualitativa
Estrutura	Linear, sem seções	8 seções temáticas	Maior organização e foco analítico
Formato das respostas	Todas abertas (texto longo)	Múltipla escolha, caixas de seleção e abertas	Diversificação que facilita análise e captura diferentes tipos de dados
Obrigatoriedade das questões	Não especificada	Definidas como obrigatórias para pontos-chave	Garante coleta de dados essenciais para análise
Temas abordados	Escolaridade, renda, tempo de empresa, cargo, treinamentos, escala, reconhecimento, crescimento	Inclusão de igualdade de oportunidades, percepção de discriminação, satisfação geral	Alinhamento mais direto à meta 8.5
Clareza e objetividade	Algumas perguntas ambíguas	Reformulação para maior clareza	Reduz ambiguidades e melhora a precisão
Validação	Avaliação e reformulação colaborativa com gestores	Validação por especialistas	Aumenta confiabilidade, relevância e adequação ao contexto organizacional

Fonte: Elaborado pelo autor.

Com as modificações realizadas, o instrumento passou a apresentar maior clareza e objetividade, facilitando a compreensão das questões e a coleta de informações relevantes. A nova versão, apresentada no Quadro 8, foi organizada em seções, proporciona um direcionamento mais preciso para a investigação dos critérios definidos pela meta 8.9 do ODS 8.

Quadro 8 – Questionário gestores *My Mabu*

Seção	Nº da pergunta	Descrição do Item	Tipo de Resposta	Opções / Observações
1	-	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	Múltipla escolha	() Sim () Não
2	1	Cargo atual	Múltipla escolha	() Diretor () Gerente
3	2	Avaliação da relevância do turismo sustentável para o sucesso e a imagem institucional do My Mabu.	Múltipla escolha	() Muito importante () Importante () Moderada () Pouco importante () Sem importância
3	2.1	Espaço para o gestor relatar sua percepção pessoal sobre o papel do turismo sustentável.	Texto longo	-
3	3	Espaço para que o gestor explique como enxerga a atuação do My Mabu na promoção do turismo sustentável na região.	Texto longo	-
4	4	Verifica se o gestor possui conhecimento sobre a existência de políticas formais de turismo sustentável na empresa.	Múltipla escolha	() Sim, possui () Não possui () Não tenho informação suficiente para responder
4	4.1	Caso exista uma política, pede que o gestor descreva suas características ou principais diretrizes.	Texto longo	-
4	5	Investiga se a empresa desenvolve ações para valorizar a cultura e produtos locais entre colaboradores e hóspedes.	Múltipla escolha	() Sim () Não () Não tenho informação suficiente para responder
4	5.1	Solicita detalhamento das ações realizadas pelo My Mabu para promover cultura e produtos locais.	Texto longo	-
4	6	Pergunta se há incentivo à contratação de fornecedores locais para suprir demandas do resort.	Múltipla escolha	() Sim () Não () Não tenho informação suficiente para responder
4	6.1	Solicita explicação sobre como funcionam as parcerias com fornecedores locais.	Texto longo	-
5	7	Busca identificar a percepção do gestor sobre o impacto do My Mabu na geração de empregos para a comunidade local.	Múltipla escolha	() Muito alto () Alto () Moderado () Baixo () Nenhum

5	7.1	Espaço para detalhar como a geração de empregos se relaciona com a comunidade local.	Texto longo	-
5	8	Verifica se o resort oferece programas de treinamento e capacitação para colaboradores e comunidade local.	Múltipla escolha	() Sim () Não () Não tenho informação suficiente para responder
5	8.1	Identifica para quem são direcionadas as ações de treinamento e capacitação promovidas pelo <i>My Mabu</i> .	Caixa de seleção	() Para colaboradores () Para comunidade () Para ambos
5	8.2	Solicita detalhamento dos principais temas abordados nos treinamentos e para quem foram direcionados.	Texto longo	-
6	9	Verifica se o <i>My Mabu</i> mantém parcerias com artesãos, agricultores ou outros produtores locais para oferecer produtos.	Múltipla escolha	() Sim () Não () Não tenho informação suficiente para responder
6	9.1	Pergunta para quais públicos são direcionadas as colaborações com produtores locais.	Caixa de seleção	() Artesãos () Agricultores () Produtores locais
6	9.2	Solicita descrição dos produtos e serviços resultantes das parcerias com produtores locais.	Texto longo	-
7	10	Solicita que o gestor aponte os principais desafios para a implementação de práticas de turismo sustentável.	Texto longo	-
7	11	Verifica se existem metas ou objetivos estabelecidos para promoção do turismo sustentável até 2030.	Múltipla escolha	() Sim () Não () Não tenho informação suficiente para responder
7	11.1	Identifica quais atividades de promoção do turismo sustentável já são adotadas pelo <i>My Mabu</i> .	Caixa de seleção	() Feiras e mercados de produtos locais () Passeios e trilhas ecológicas () Oficinas de artesanato e cultura () Degustações de gastronomia local () Concertos e apresentações culturais

				☐ Turismo de aventura ☐ Visitas a fazendas ou propriedades rurais ☐ Programas de conscientização ambiental ☐ Roteiros históricos e culturais ☐ Encontros com a comunidade local
8	-	Conclusão	-	Orientação para clicar em “enviar”

Fonte: Elaborado pelo autor.

Com o término da elaboração dos instrumentos de avaliação, concluiu-se uma fase estratégica do estudo, voltada à identificação de soluções metodológicas adequadas às necessidades e desafios do contexto investigado. A construção dos instrumentos, direcionados à análise das Metas 8.5 e 8.9 do ODS 8, representou um avanço relevante frente às lacunas apontadas na literatura, sobretudo quanto à escassez de instrumentos específicos capazes de captar dimensões qualitativas e quantitativas do ambiente organizacional.

Dessa forma, o objetivo específico de desenvolver dois instrumentos distintos — um voltado à mensuração do emprego pleno e produtivo e outro à promoção do turismo sustentável — foi plenamente alcançado. A elaboração desta etapa metodológica forneceu base sólida para a continuidade da pesquisa, permitindo a aplicação dos instrumentos em campo e contribuindo para a geração de dados contextualizados sobre o desempenho do setor de multipropriedade em relação aos compromissos estabelecidos pela Agenda 2030.

Os questionários elaborados para a avaliação das Metas 8.5 e 8.9 encontram-se disponíveis nos Apêndices A e B, podendo servir como referência para futuras pesquisas e para processos de monitoramento organizacional em empreendimentos do mesmo segmento.

Concluída essa etapa, iniciou-se o processo de coleta de dados com os colaboradores, a fim de alcançar o segundo objetivo específico, isto é, investigar as práticas do resort que promovem o emprego pleno, produtivo e o trabalho decente para todas as mulheres e homens, incluindo jovens e pessoas com deficiência,

assegurando remuneração igual para trabalho de igual valor, conforme preconiza a Meta 8.5.

O questionário buscou compreender, sob a perspectiva dos colaboradores, de que forma o empreendimento contribui para a promoção do trabalho decente, da equidade nas relações laborais, da inclusão no ambiente de trabalho e do desenvolvimento profissional, em consonância com os princípios da Agenda 2030 e da responsabilidade social corporativa. Os resultados apresentados a seguir refletem o grau de alinhamento do Resort My Mabu com tais compromissos globais, fornecendo subsídios para análises críticas das práticas institucionais e para a formulação de estratégias de aprimoramento.

Antes do início da coleta, foi obtida a autorização formal do responsável legal do empreendimento, o CEO Raimundo Pimenta, mediante assinatura de termo de anuência, bem como a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Unioeste, registrada sob o Parecer nº 7.532.122 (Anexo A). A pesquisa atendeu aos preceitos éticos da Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, garantindo o respeito aos direitos, ao anonimato e à confidencialidade dos participantes.

O instrumento foi disponibilizado por meio de link individual no *Google Forms*, encaminhado pelos gestores imediatos via aplicativo de mensagens. Antes do envio, cada gestor foi orientado sobre os objetivos da pesquisa e a importância da participação voluntária dos colaboradores.

O questionário foi estruturado em cinco seções temáticas, conforme descrito a seguir:

1. Introdução e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE): a seção inicial apresentou um texto explicativo com instruções gerais sobre o objetivo da pesquisa — compreender as políticas e práticas do resort relacionadas ao trabalho decente, à igualdade de oportunidades e à justiça salarial. Informou-se que todas as respostas seriam confidenciais e utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos. Em seguida, apresentou-se o TCLE, no qual o participante manifestava concordância para prosseguir ou, caso não aceitasse, era direcionado ao encerramento do formulário.
2. Perfil sociodemográfico e profissional: contendo cinco perguntas objetivas, esta seção visou coletar informações básicas para contextualizar os dados subsequentes, abordando faixa etária, gênero, escolaridade, cargo atual e tempo de atuação no resort.

3. Condições de trabalho e ambiente inclusivo: composta por uma questão principal subdividida em dois itens e uma pergunta com múltiplas ramificações, esta seção avaliou a percepção dos colaboradores quanto à segurança, conforto e inclusão no ambiente laboral, considerando diversidade de gênero, idade e deficiência
4. Igualdade de oportunidades, inclusão e desenvolvimento profissional: dedicada à análise das oportunidades de crescimento e promoção interna, bem como da inclusão de pessoas com deficiência, esta seção examinou percepções sobre igualdade de acesso à capacitação e apoio institucional. Incluiu perguntas sobre promoções anteriores, percepção de equidade e expectativas de progressão na carreira.
5. Justiça salarial e remuneração igualitária: focada nos aspectos remuneratórios, esta seção abordou a percepção de justiça e igualdade salarial entre gêneros, bem como a satisfação com a remuneração recebida. As perguntas foram diretas e fechadas, em consonância com o escopo da Meta 8.5.

Para assegurar coerência entre os objetivos e a abrangência da Meta 8.5 do ODS 8, os resultados foram organizados em três eixos temáticos de análise, que representam os fundamentos dessa meta, definida como:

“Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todas as mulheres e homens, incluindo os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor” (Organização das Nações Unidas, 2015). Os eixos foram assim definidos:

- I. Condições de Trabalho e Inclusão no Ambiente Laboral: engloba percepções sobre infraestrutura, segurança e acolhimento da diversidade, com ênfase na inclusão de grupos vulneráveis (mulheres, jovens e pessoas com deficiência), reconhecendo que o trabalho decente requer ambientes acessíveis, seguros e livres de discriminação.
- II. Oportunidades de Crescimento e Desenvolvimento Profissional: analisa o acesso equitativo a promoções e capacitação, a existência de políticas de valorização profissional e o apoio à formação continuada, avaliando o comprometimento institucional com a equidade de oportunidades.
- III. Justiça Salarial e Remuneração por Trabalho de Igual Valor: examina a equidade salarial entre gêneros, a satisfação com a remuneração e a transparência dos critérios adotados, permitindo identificar potenciais desigualdades estruturais e o grau de alinhamento do resort com os princípios da Agenda 2030.

A definição desses eixos baseou-se em uma abordagem multidimensional e sistêmica, que permite uma leitura crítica da realidade organizacional a partir da experiência dos próprios colaboradores. Essa estrutura analítica favorece a interpretação dos dados e a identificação de práticas institucionais que já se alinham ao cumprimento da Meta 8.5, bem como das lacunas e fragilidades que ainda demandam aprimoramento.

Ao integrar dimensões sociais, econômicas e institucionais, o modelo analítico proposto possibilita avaliar o grau de comprometimento do empreendimento com os princípios do desenvolvimento sustentável, especialmente no tocante à promoção do trabalho decente, da igualdade de oportunidades e da remuneração justa.

O desenvolvimento sustentável, considerado um dos grandes desafios do século XXI, requer esforços coordenados entre governos, empresas e sociedade civil para equilibrar crescimento econômico, inclusão social e proteção ambiental. Nesse contexto, a Organização das Nações Unidas, em 2015, instituiu a Agenda 2030, composta por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas específicas, que servem como guia global para a construção de um futuro mais justo, próspero e sustentável.

Os ODS abrangem uma ampla gama de temas, incluindo erradicação da pobreza, igualdade de gênero, crescimento econômico sustentável, inovação e proteção ambiental. No campo empresarial, tornaram-se referência essencial para o planejamento estratégico responsável e para a implementação de práticas com impacto social e ambiental positivo. Empresas alinhadas aos ODS fortalecem sua competitividade, reputação e capacidade de inovação (Pacto Global, 2023).

Para a definição das metas a serem abordadas nesta pesquisa, estabeleceu-se como critério o alinhamento direto com o modelo de negócio analisado, sendo selecionado o ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico. Após diálogo inicial com o setor de Recursos Humanos, foram esclarecidos o objetivo geral da pesquisa, os limites de divulgação de dados — em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) — e as políticas internas da empresa. Como resultado, definiu-se que as Metas 8.5 e 8.9 seriam as mais adequadas, por refletirem as principais vertentes da multipropriedade.

A Meta 8.5 foi escolhida por possibilitar a análise de indicadores diretamente observáveis, como geração de empregos formais, equidade salarial e condições de

trabalho, amplamente discutidos pela literatura nacional como fatores de inclusão socioeconômica e promoção do trabalho decente (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2019).

A Meta 8.9, por sua vez, foi selecionada por estar intrinsecamente vinculada ao turismo sustentável, contemplando práticas de responsabilidade ambiental, valorização cultural e estímulo à economia local. O resort estudado adota políticas de sustentabilidade alinhadas à norma ABNT NBR ISO 21401:2021, reforçando a pertinência dessa escolha (Souza, 2020; Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2024).

As demais metas do ODS 8 foram excluídas por apresentarem escopo macroeconômico ou dependência de dados públicos não acessíveis, incompatíveis com o contexto do empreendimento analisado.

O Quadro 9 apresenta as descrições das metas do ODS 8 e suas respectivas justificativas para inclusão ou exclusão no presente estudo.

Quadro 9 – Descrição das métricas do ODS 8

Meta	Descrição da meta	Justificativa
8.1	Sustentar o crescimento econômico per capita de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7% do produto interno bruto [PIB] nos países menos desenvolvidos.	Excluída pela delimitação do tema.
8.2	Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra	Excluída pela delimitação do tema. Relaciona-se à produtividade econômica por inovação tecnológica, tema distante do modelo de multipropriedade.
8.3	Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros	Excluída pela delimitação do tema. Aborda políticas para formalização de microempresas, sem conexão com a gestão de resorts.
8.4	Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança	Excluída pela delimitação do tema. Discute eficiência de recursos globais, escopo amplo para o estudo que é focado em práticas empresariais.

8.5	Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor	Selecionada pois os dados estão acessíveis para este estudo.
8.6	Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação	Excluída pela delimitação do tema. Visa reduzir desemprego juvenil até 2020, prazo expirado e fora do recorte temporal da pesquisa (2023-2030).
8.7	Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas	Excluída pela delimitação do tema. Combate ao trabalho infantil e escravidão moderna, não aplicável ao contexto do resort em análise.
8.8	Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários	Excluído pela limitação nas informações fornecidas pela empresa. Exige dados sobre segurança no trabalho e direitos de migrantes, informações não fornecidas pela empresa.
8.9	Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais	Selecionado pois está alinhado às práticas do resort em estudo.
8.10	Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, de seguros e financeiros para todos	Excluído pela delimitação do tema. Relaciona-se a serviços financeiros, tema alheio ao foco em sustentabilidade e emprego no turismo.
8.a	Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio [Aid for trade] para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países menos desenvolvidos	Excluído pela delimitação do tema. Direcionada a acordos internacionais e estratégias para jovens, fora do escopo do estudo.
8.b	Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho [OIT]	Excluído pela delimitação do tema.

Fonte: Elaborado pelo autor.

A mensuração do progresso em relação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em especial ao ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico Sustentado, requer a utilização de indicadores claros, consistentes e comparáveis, capazes de refletir os avanços alcançados em diferentes níveis e contextos. No Brasil, essa mensuração é conduzida com base no conjunto de indicadores oficiais disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

(IBGE), os quais apresentam definições padronizadas e métricas específicas para cada meta do ODS 8.

Esses indicadores constituem uma ferramenta essencial para o monitoramento das políticas públicas e das práticas institucionais, permitindo avaliar de forma sistemática o grau de alinhamento das ações nacionais aos compromissos assumidos na Agenda 2030. A sistematização desses dados encontra-se detalhada no Quadro 10, que apresenta as principais metas e indicadores oficiais associados ao ODS 8 no contexto brasileiro.

Quadro 10 – Indicadores do ODS 8: Desenvolvimento Econômico e Sustentado

Indicador	Status	Data Atualização
Indicador 8.1.1: Taxa de crescimento real do PIB per capita	Produzido	04/03/2024
Indicador 8.2.1: Taxa de variação anual do PIB real por pessoa ocupada	Produzido	22/02/2024
Indicador 8.3.1: Taxa de informalidade das pessoas de 15 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo, setor de atividade do trabalho principal e existência de deficiência	Produzido	07/12/2023
Indicador 8.4.1: Pegada material, pegada material per capita e pegada material em percentagem do PIB	Sem dados	Sem dados
Indicador 8.4.2: Consumo interno de materiais, consumo interno de materiais per capita e consumo interno de materiais por unidade do PIB	Sem dados	Sem dados
Indicador 8.5.1: Rendimento médio por hora real das pessoas de 15 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência com rendimento de trabalho, habitualmente recebido em todos os trabalhos, por sexo, grupo de idade, grupamento ocupacional do trabalho principal e existência de deficiência	Produzido	28/11/2023
Indicador 8.5.2: Taxa de desocupação, por sexo, grupo de idade e existência de deficiência	Produzido	28/11/2023
Indicador 8.6.1: Percentual de pessoas de 15 a 24 anos não ocupadas, não estudantes e que não estão em treinamento para um trabalho	Produzido	04/04/2024
Indicador 8.7.1: Proporção e número de crianças de 5-17 anos envolvidos no trabalho infantil, por sexo e idade	Produzido	12/06/2024
Indicador 8.8.1: Taxas de frequência de lesões ocupacionais fatais e não fatais, por sexo e situação de migração	Em análise / Construção	Sem dados
Indicador 8.8.2: Nível de conformidade nacional dos direitos trabalhistas (liberdade de associação e negociação coletiva) com base em fontes textuais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e legislação nacional, por sexo e situação de migração	Em análise / Construção	Sem dados
Indicador 8.9.1: Turismo em percentagem do PIB e taxa de variação	Sem dados	Sem dados
Indicador 8.10.1: (a) Número de agências bancárias por 100 000 adultos e (b) número de postos de multibanco (ATM) por 100 000 adultos	Produzido	17/05/2023

Indicador 8.10.2: Proporção de adultos (15 ou mais anos) com uma conta num banco ou em outra instituição financeira ou com um serviço móvel de dinheiro	Produzido	17/05/2023
Indicador 8.a.1: Compromissos e desembolsos no âmbito da Iniciativa de Ajuda ao Comércio	Em análise / Construção	Sem dados
8.b.1: Existência de uma estratégia nacional desenvolvida e operacionalizada para o emprego dos jovens, como estratégia distinta ou como parte de uma estratégia nacional para o emprego	Em análise / Construção	Sem dados

Fonte: Elaborado pelo autor.

A adoção de indicadores oficiais é fundamental para conferir rigor científico e garantir a comparabilidade dos resultados entre estudos e regiões, conforme destacam Marconi e Lakatos (2017). No entanto, apesar dos avanços observados na definição de métricas oficiais para o monitoramento do ODS 8, especialmente da Meta 8.5, a literatura nacional evidencia a ausência de instrumentos padronizados, validados e amplamente aplicáveis para avaliar o cumprimento dessa meta em diferentes contextos organizacionais.

Embora o IBGE disponibilize indicadores relevantes, como o rendimento médio por hora trabalhada e a taxa de desocupação, esses dados são produzidos em nível macroeconômico, não contemplando especificidades setoriais, regionais ou institucionais que influenciam diretamente a análise do trabalho decente e da igualdade salarial (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2019).

Pesquisas nacionais apontam que, para além dos indicadores quantitativos, a avaliação do trabalho decente e do emprego pleno exige instrumentos capazes de captar dimensões qualitativas, como satisfação no trabalho, oportunidades de crescimento profissional, condições de inclusão de pessoas com deficiência e equidade de gênero — aspectos ainda pouco mensurados pelos instrumentos oficiais existentes. Segundo estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2019), há uma lacuna metodológica expressiva no Brasil no que se refere à mensuração integrada dos avanços das metas do ODS 8, especialmente quanto ao desenvolvimento de ferramentas aplicáveis a empresas e setores específicos.

Nessa mesma direção, Santos et al. (2021) enfatizam que a escassez de instrumentos padronizados dificulta tanto a avaliação comparativa entre contextos organizacionais quanto o acompanhamento longitudinal dos progressos, limitando a capacidade de gestores públicos e privados de promover intervenções eficazes e baseadas em evidências. A literatura reforça, assim, a necessidade de metodologias

adaptadas à realidade brasileira, que integrem indicadores quantitativos e qualitativos e possam ser aplicadas em diferentes setores e escalas, ampliando a precisão das análises sobre o cumprimento da Meta 8.5 do ODS 8.

No caso específico deste estudo, constatou-se que, embora os indicadores oficiais do IBGE representem uma referência importante para o monitoramento do ODS 8, eles não capturam as particularidades do setor de multipropriedade turística, o que revela uma lacuna metodológica e empírica significativa. Diante dessa ausência, tornou-se imprescindível a criação de um instrumento de avaliação próprio, capaz de integrar dimensões quantitativas e qualitativas, refletindo as condições reais de trabalho, inclusão, igualdade salarial e satisfação dos colaboradores no contexto analisado.

A elaboração dos instrumentos de pesquisa buscou, portanto, suprir essa carência metodológica, permitindo uma mensuração mais precisa e contextualizada dos critérios propostos pela Meta 8.5 do ODS 8. Além de ampliar o rigor da investigação, essa iniciativa possibilitou a produção de diagnósticos organizacionais aprofundados e contribuiu para a formulação de estratégias de gestão e políticas públicas orientadas à promoção do trabalho decente e inclusivo. Assim, a construção do instrumento não apenas fortaleceu a robustez científica da pesquisa, mas também forneceu um aporte prático e aplicável ao setor de multipropriedade, em consonância com os princípios da Agenda 2030.

Participaram do estudo 80 colaboradores que responderam ao Questionário Colaboradores My Mabu e 9 gestores que responderam ao Questionário Gestores My Mabu. O procedimento metodológico adotado foi o levantamento tipo *survey*, realizado por meio de questionários compostos por perguntas abertas e fechadas. As perguntas fechadas permitiram a organização dos dados em frequências e porcentagens, enquanto as perguntas abertas foram analisadas de forma qualitativa, buscando identificar padrões de percepção e significados nas respostas.

Para maior organização, os instrumentos foram aplicados separadamente, iniciando-se com a pesquisa dos colaboradores e, após sua conclusão, com a dos gestores. Em ambos os grupos, os questionários foram disponibilizados via *Google Forms*, o que assegurou autonomia no preenchimento e facilidade na tabulação e análise dos resultados.

Considerando o envolvimento de participantes humanos, o projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste), sob o Parecer nº 7.535.122. A pesquisa observou integralmente os preceitos éticos da Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, assegurando o anonimato, a confidencialidade e o consentimento livre e esclarecido dos participantes.

4. RESULTADOS

Com os dois instrumentos de coleta de dados devidamente elaborados, foi possível dar início à fase subsequente da pesquisa, voltada à investigação das práticas do resort que promovem o emprego pleno, produtivo e o trabalho decente para todas as mulheres e homens, incluindo jovens e pessoas com deficiência, bem como à avaliação das ações institucionais voltadas à elaboração e implementação de políticas que fomentem o turismo sustentável, gerem empregos e valorizem a cultura e os produtos locais, em consonância com as Metas 8.5 e 8.9 do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8.

4.1 Entrevistas com os colaboradores

Participaram desta etapa do estudo 80 colaboradores, correspondendo a 40% da população total de 200 funcionários do empreendimento. Quanto à faixa etária, observou-se predominância de participantes entre 25 e 30 anos (43,75%), seguidos pelo grupo de 18 a 24 anos, composto por 22 indivíduos (27,5%). Em contrapartida, a faixa etária de 49 a 54 anos apresentou menor representatividade, com apenas 1,25% dos respondentes.

No que se refere ao gênero, verificou-se predominância feminina, com 50 participantes do sexo feminino (62,5%), evidenciando a presença majoritária de mulheres na força de trabalho do resort — característica recorrente em empreendimentos do segmento turístico.

Quanto ao nível de escolaridade, a maioria dos respondentes possui ensino superior completo (n=42; 52,5%), seguida daqueles que concluíram o ensino médio (40%). Tal distribuição revela um perfil profissional qualificado, condizente com as demandas do setor de multipropriedade e hospitalidade.

Em relação à função desempenhada, identificou-se maior concentração no cargo de consultor de turismo (36,25%), seguido por demais funções administrativas e operacionais. As menores proporções foram observadas nos cargos de analista administrativo e financeiro e líder de captação, ambos com 5% dos respondentes.

No tocante ao tempo de vínculo com a empresa, 34 colaboradores (42,5%) relataram atuar há entre 1 e 2 anos, enquanto 28 (35%) estão na organização há

menos de um ano. Esses dados indicam renovação recente no quadro funcional, característica associada ao dinamismo do setor de hospitalidade.

A Tabela 1 apresenta a distribuição detalhada das variáveis sociodemográficas e ocupacionais dos participantes da pesquisa.

Tabela 1 – Categorização das variáveis socioeconômicas dos colaboradores, Foz do Iguaçu, Brasil, 2025

VARIÁVEIS	N	%
IDADE		
18 a 24 anos	22	27,50
25 a 30 anos	35	43,75
31 a 36 anos	13	16,25
37 a 42 anos	6	7,50
43 a 48 anos	3	3,75
49 a 54 anos	1	1,25
GÊNERO		
Feminino	50	62,5
Masculino	30	37,5
ESCOLARIDADE		
Ensino fundamental	1	1,25
Ensino médio	32	40,00
Ensino superior	42	52,50
Especialização	5	6,25
CARGO		
Consultor de Turismo	29	36,25
Supervisor de Vendas	11	13,75
Assistente Administrativo	5	6,25
Analista Administrativo e Financeiro	4	5,00
Líder de Captação	4	5,00
Outros cargos	27	33,75
TEMPO DE TRABALHO		
Menos de 1 ano	28	35,00
De 1 a 2 anos	34	42,50
De 3 a 4 anos	8	10,00
De 5 a 6 anos	8	10,00
De 7 a 9 anos	2	2,50

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os resultados obtidos evidenciam que a faixa etária predominante entre os colaboradores do empreendimento de multipropriedade concentra-se entre 18 e 30 anos. Esse achado corrobora estudos anteriores que identificam o setor turístico e hoteleiro como uma porta de entrada para jovens no mercado de trabalho, devido à alta rotatividade e à natureza operacional das funções (Silva; Almeida, 2020). Além disso, a atratividade desse segmento para a população jovem pode estar associada à flexibilidade de horários, à exigência inicial de menor qualificação técnica e às possibilidades de crescimento profissional pela experiência prática (Costa et al., 2021).

Tal panorama dialoga diretamente com a Meta 8.5 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que busca alcançar o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todas as mulheres e homens, incluindo jovens e pessoas com deficiência, assegurando igualdade de remuneração para trabalho de igual valor. Embora pesquisas recentes indiquem avanços na inserção de jovens no mercado formal, persistem desafios relacionados à qualidade das ocupações, sobretudo em setores como o turismo e a hospitalidade, onde se insere o modelo de multipropriedade (Santos, 2022).

Nesse contexto, a inclusão de jovens no mercado de trabalho deve vir acompanhada de políticas organizacionais voltadas à estabilidade, à capacitação contínua e à valorização profissional, de modo a evitar que o simples acesso ao emprego resulte em formas de precarização laboral (Pereira; Menezes, 2023). Assim, a efetiva contribuição do setor para o cumprimento da Meta 8.5 depende da adoção de práticas que ultrapassem a empregabilidade inicial, promovendo condições que favoreçam a permanência, o desenvolvimento e a justiça salarial no ambiente de trabalho.

Quanto ao gênero, os dados confirmam uma predominância feminina entre os colaboradores, resultado que converge com o estudo de Moura e Oliveira (2020), o qual evidencia a forte presença de mulheres nas atividades de hospitalidade, especialmente em funções que exigem habilidades interpessoais, cuidado e atenção ao cliente. Historicamente, o trabalho nas áreas de recepção, governança e serviços gerais tem sido associado a características tradicionalmente atribuídas às mulheres, como cordialidade, organização e empatia (Santos; Lima, 2019).

Todavia, essa expressiva participação feminina não implica automaticamente o alcance das metas do ODS 8.5, sobretudo no que se refere à igualdade de remuneração e às condições equitativas de trabalho. Pesquisas apontam que, apesar da ampliação da presença feminina no setor de hospitalidade, persistem desigualdades salariais e concentração de mulheres em cargos operacionais de menor prestígio e remuneração (Oliveira; Gonçalves, 2022). Além disso, a sobreposição entre papéis de gênero e exigências profissionais pode reforçar estigmas que limitam o acesso das mulheres a posições de liderança (Freitas, 2021).

Assim, para que a atuação feminina na multipropriedade represente contribuição efetiva ao ODS 8.5, é imprescindível que as empresas implementem

políticas de equidade salarial, valorização profissional e igualdade de oportunidades em todos os níveis hierárquicos.

A predominância de colaboradores com ensino superior completo acompanha uma tendência nacional de elevação do nível de escolaridade no setor de turismo, especialmente em empreendimentos que buscam excelência no atendimento e profissionalização dos serviços (Silva; Rocha, 2021). Essa qualificação mais elevada pode refletir as exigências crescentes de competências técnicas e comportamentais para lidar com um público diversificado e exigente (Gomes; Souza, 2022). Contudo, a posse de diploma superior, isoladamente, não assegura condições de trabalho decente, sobretudo quando as funções exercidas não demandam esse nível de formação, o que pode gerar subutilização de competências, desmotivação e frustração profissional (Silva; Rocha, 2021).

Os resultados relativos à escolaridade evidenciam um potencial favorável à produtividade e à qualificação, desde que acompanhados por políticas de remuneração justa, reconhecimento profissional e oportunidades de progressão na carreira (Silva; Rocha, 2021). Para que tal potencial se concretize, é fundamental que as empresas de multipropriedade alinhem suas práticas de gestão à valorização das competências individuais, promovendo ambientes de trabalho inclusivos e motivadores (Lima; Martins, 2020). Como enfatizam Costa e Oliveira (2023), a qualificação só se traduz em trabalho decente quando vinculada a condições laborais justas, segurança no emprego e possibilidades reais de crescimento profissional, o que reforça a importância de articular o perfil educacional da força de trabalho às estratégias empresariais compatíveis com os princípios da Agenda 2030.

A presença significativa de colaboradores com ensino médio completo evidencia a diversidade educacional característica do setor de serviços (Lima; Martins, 2020). Essa heterogeneidade reforça a necessidade de políticas internas de capacitação contínua, com foco em qualificação técnica e desenvolvimento de competências transversais, especialmente para os trabalhadores com menor escolaridade formal. De acordo com Costa e Oliveira (2023), programas de formação interna, mentorias e planos de carreira constituem estratégias eficazes para assegurar condições dignas de trabalho e oportunidades equitativas de ascensão profissional, contribuindo para o alcance da Meta 8.5.

Em relação à segurança no ambiente laboral (Tabela 2), verificou-se avaliação amplamente positiva: 41 colaboradores (51,25%) classificaram a segurança como “muito boa” e 34 (42,5%) como “boa”, totalizando 93,75% de percepções favoráveis. Apenas 5 participantes (6,25%) avaliaram como “regular”, sem registros de avaliações negativas. Esses resultados evidenciam comprometimento institucional com a integridade física e emocional dos trabalhadores, possivelmente decorrente de políticas eficazes de prevenção de acidentes, treinamentos regulares e práticas gerenciais voltadas ao bem-estar coletivo.

Quanto ao conforto no trabalho, 81,25% dos colaboradores avaliaram positivamente, sendo 29 (36,25%) “muito bom” e 36 (45%) “bom”. Apenas 15% classificaram como “regular” e 3,75% como “ruim”. Esses dados sugerem que o ambiente organizacional atende de modo satisfatório às necessidades de bem-estar físico e funcional, incluindo ergonomia, climatização e adequação do mobiliário. Ainda assim, as respostas menos favoráveis indicam possíveis desconfortos localizados, demandando monitoramento contínuo e ajustes pontuais.

A percepção de inclusão e acolhimento no ambiente laboral também se mostrou elevada: 91,25% dos participantes afirmaram sentir-se incluídos e acolhidos, enquanto 8,75% relataram que isso ocorre apenas ocasionalmente. Dentre os critérios apontados, 57,5% reconheceram práticas inclusivas em relação a gênero, idade e deficiência, seguidos por 12,5% que destacaram apenas o gênero e 10% que mencionaram gênero e idade.

Esses resultados revelam um esforço institucional consistente para a promoção de um ambiente respeitoso e diverso, alinhado aos princípios do trabalho decente e aos valores da Agenda 2030. Contudo, a existência de uma parcela que percebe a inclusão apenas parcialmente ou optou por não responder (3,75%) reforça a necessidade de fortalecer a comunicação interna e as práticas de equidade visíveis e contínuas.

De modo semelhante, a percepção sobre acolhimento manteve o mesmo padrão: 53,75% consideraram o ambiente acolhedor em termos de gênero, idade e deficiência, enquanto 12,5% destacaram apenas gênero e 8,75% apenas idade. O pequeno percentual que não respondeu (3,75%) pode refletir insegurança, falta de vivência direta ou desconhecimento sobre as ações inclusivas.

Entre os que não consideram o ambiente inclusivo, 82,5% não especificaram os motivos; 8,75% relacionaram à falta de atenção a pessoas com deficiência; e percentuais menores atribuíram a fatores etários (3,75%), de gênero (2,5%) ou à intersecção de múltiplos marcadores sociais (2,5%). Esses resultados destacam pontos de atenção para a gestão, sobretudo na escuta ativa e identificação de barreiras invisíveis que podem afetar determinados grupos.

Por fim, quanto ao apoio oferecido às pessoas com deficiência, as percepções também foram positivas: 46,25% avaliaram como “muito bom”, 37,5% como “bom” e 13,75% como “regular”, com apenas 1,25% de respostas negativas. Esse cenário sugere a presença de práticas inclusivas efetivas, embora ainda existam oportunidades de aprimoramento, especialmente na personalização de recursos e acompanhamento contínuo. As avaliações negativas, mesmo residuais, merecem atenção, pois indicam experiências pontuais de exclusão.

Em síntese, os resultados apontam para uma cultura organizacional majoritariamente positiva, comprometida com a segurança, inclusão e valorização do trabalho decente, mas que ainda requer aperfeiçoamentos contínuos para consolidar práticas de equidade e acessibilidade plena no ambiente de trabalho.

Tabela 2 – Percepções dos colaboradores sobre segurança, conforto, inclusão e acolhimento no ambiente de trabalho. Foz do Iguaçu, Brasil, 2025

VARIÁVEIS	N	%
SEGURANÇA NO TRABALHO		
Regular	5	6,25
Bom	34	42,50
Muito bom	41	51,25
CONFORTO NO TRABALHO		
Muito boa	29	36,25
Boa	36	45,00
Regular	12	15,00
Ruim	3	3,75
AMBIENTE INCLUSIVO E ACOLHEDOR		
Sim	73	91,25
As vezes	7	8,75
CONSIDERA INCLUSIVO		
Gênero, Idade e Pessoa com deficiência	46	57,50
Gênero e Idade	8	10,00
Gênero e Pessoa com deficiência	4	5,00
Idade e Pessoa com deficiência	1	1,25
Idade	4	5,00
Gênero	10	12,50
Pessoa com deficiência	4	5,00
Não Informado	3	3,75
CONSIDERA ACOLHEDOR		
Gênero, Idade e Pessoa com deficiência	43	53,75

Gênero e Idade	8	10,00
Gênero e Pessoa com deficiência	3	3,75
Pessoa com deficiência	6	7,50
Idade	7	8,75
Gênero	10	12,50
Não informado	3	3,75
NÃO CONSIDERA INCLUSIVO		
Não informado	66	82,50
Pessoa com deficiência	7	8,75
Gênero, Idade e Pessoa com deficiência	2	2,50
Idade	3	3,75
Gênero	2	2,50
NÃO CONSIDERA ACOLHEDOR		
Não informado	70	87,50
Pessoa com deficiência	6	7,50
Gênero, Idade e Pessoa com deficiência	1	1,25
Gênero	2	2,50
Idade	1	1,25
APOIO A PESSOA COM DEFICIÊNCIA		
Regular	11	13,75
Muito Bom	37	46,25
Bom	30	37,50
Ruim	1	1,25
Muito Ruim	1	1,25

Fonte: Elaborado pelo autor.

A elevada percepção positiva dos colaboradores em relação à segurança (93,75%) e ao conforto (81,25%) no ambiente de trabalho está em consonância com a literatura sobre ergonomia e saúde ocupacional. Estudos indicam que ambientes ergonomicamente adaptados reduzem riscos físicos, melhoram o bem-estar e aumentam a satisfação dos trabalhadores, refletindo diretamente no desempenho, engajamento e motivação (Codinhoto et al., 2009; Sadek; Nofal, 2013). A adoção da Norma Regulamentadora NR-17, que estabelece diretrizes para conforto e segurança nos postos de trabalho, é frequentemente associada a esses resultados positivos, reforçando o compromisso institucional com a qualidade das condições laborais (NR-17, 2007; 2018; 2021).

A percepção favorável dos colaboradores pode, portanto, ser interpretada como indicativo de práticas organizacionais alinhadas ao conceito de trabalho decente, conforme preconizado pela Meta 8.5 do ODS 8. Essa meta não se restringe ao acesso ao emprego, mas enfatiza a qualidade do trabalho, incluindo proteção à saúde, respeito aos direitos laborais e promoção do bem-estar físico e psicológico (Silva; Santos, 2022). Ambientes adequados do ponto de vista ergonômico contribuem diretamente para o aumento da produtividade e da motivação, além de reduzir o

absenteísmo e os afastamentos por motivos de saúde ocupacional, fatores centrais para a efetivação do emprego pleno e produtivo (Ribeiro et al., 2022).

De modo complementar, práticas de gestão que asseguram conforto e segurança favorecem a retenção de talentos e o fortalecimento da cultura organizacional de segurança. Empresas que investem em ergonomia participativa e programas contínuos de melhoria das condições de trabalho demonstram maior aderência aos princípios da Agenda 2030, especialmente no que se refere à criação de ambientes justos, seguros e inclusivos (Oliveira; Almeida, 2023). Essas iniciativas beneficiam não apenas os trabalhadores, mas também o próprio setor produtivo, ao promover remuneração justa e igualdade de oportunidades, em conformidade com os preceitos da Meta 8.5.

A respeito da inclusão e do acolhimento, observa-se que 91,25% dos colaboradores percebem o ambiente como inclusivo e acolhedor, sendo que 57,5% destacaram que a inclusão contempla gênero, idade e pessoas com deficiência. Esses resultados reforçam pesquisas que apontam a importância dos ajustes estruturais e organizacionais para o fortalecimento de uma cultura inclusiva (Leopoldino; Coelho, 2017; Saad et al., 2023). De modo semelhante, 53,75% dos participantes afirmaram que o ambiente é acolhedor quanto a esses mesmos critérios, enquanto 12,5% mencionaram apenas gênero e 8,75%, apenas idade. Um pequeno grupo (3,75%) não soube ou preferiu não responder.

A predominância de percepções positivas evidencia o impacto favorável das políticas de diversidade e inclusão, possivelmente associadas a programas de sensibilização, capacitação de equipes e melhoria do clima organizacional. Todavia, o grupo que não se posicionou pode refletir lacunas de comunicação interna ou insegurança em manifestar opiniões sobre temas sensíveis, o que destaca a importância de reforçar a transparência, ampliar os canais de diálogo e promover ações educativas contínuas para consolidar um ambiente de trabalho harmonioso e participativo.

Entre os colaboradores que não consideram o ambiente inclusivo, a maioria (82,5%) não especificou as razões, enquanto 8,75% atribuíram essa percepção à ausência de atenção às pessoas com deficiência. Percentuais menores relacionaram a exclusão à idade (3,75%), ao gênero (2,5%) ou à interseção de múltiplos fatores (2,5%). Embora minoritários, esses dados evidenciam barreiras persistentes que

merecem atenção da gestão. A falta de justificativas explícitas sugere dificuldades de expressão das insatisfações ou desconhecimento dos mecanismos institucionais de inclusão, reforçando a necessidade de aprimorar os processos de escuta, acolhimento e acompanhamento individualizado.

A menção à deficiência como principal fator de exclusão, ainda que em proporção reduzida, indica áreas prioritárias de intervenção, possivelmente relacionadas a adaptações físicas ou culturais insuficientes. Tais achados corroboram a literatura que aponta a persistência de obstáculos simbólicos e estruturais nas práticas de inclusão (Ferreira et al., 2006; Lima; Jurdi, 2014). Mesmo em empresas que cumprem formalmente as normas legais, padrões culturais enraizados ainda associam deficiência à limitação, restringindo o acesso a cargos de maior qualificação e progressão profissional (Ferreira et al., 2006). Assim, o verdadeiro alinhamento às metas da Agenda 2030 requer ações contínuas, avaliações críticas e políticas organizacionais que garantam oportunidades reais e sustentáveis de inclusão.

A avaliação positiva do apoio a pessoas com deficiência, com 83,75% das respostas classificadas como “bom” ou “muito bom”, confirma os esforços institucionais voltados à inclusão, conforme indicam estudos recentes que relacionam o sucesso dessa prática à acessibilidade física, ao uso de tecnologias assistivas e à sensibilização das equipes (Melo; Moraes, 2023; Souza et al., 2022). Contudo, permanecem desafios relativos às barreiras atitudinais e comunicacionais, frequentemente menos perceptíveis, mas determinantes para a efetividade da inclusão (Yoshihara; Correa; Silva, 2022).

No tocante às oportunidades de ascensão profissional, 33 colaboradores (41,25%) afirmaram já terem sido promovidos, enquanto 47 (58,75%) relataram não ter vivenciado nenhuma promoção até o momento. Entre estes, 34,04% estão na empresa há menos de um ano, o que pode indicar um tempo ainda insuficiente para a progressão funcional. Outros 27,66% possuem entre um e dois anos de vínculo, reforçando a hipótese de que muitos se encontram em fase inicial de carreira. Apenas 4,26%, com três a seis anos de empresa, relataram ausência de promoções, o que pode sugerir barreiras estruturais à progressão interna. O percentual de 34,04% de não respondentes limita parte da análise e pode refletir falhas no preenchimento ou inconsistências na comunicação sobre os critérios de promoção.

Em relação à percepção de igualdade de oportunidades, 75% dos participantes consideram que há equidade no acesso às promoções e ao desenvolvimento profissional, enquanto 20% demonstraram incerteza e 5% acreditam que a igualdade não é efetiva. Entre os que reconhecem a equidade, 47,5% afirmaram que ela abrange gênero, idade e deficiência, e 21,25% mencionaram apenas o gênero. Ainda que o cenário seja amplamente positivo, a presença de dúvidas e percepções negativas evidencia áreas de melhoria, como o refinamento da comunicação interna e o fortalecimento da transparência nos critérios de progressão.

A predominância de respostas que integram múltiplos aspectos sociais demonstra uma consciência organizacional crescente sobre diversidade nos processos decisórios. Contudo, o reconhecimento parcial de apenas uma dimensão — como gênero ou idade — indica que a compreensão sobre interseccionalidade ainda está em desenvolvimento. Assim, a organização deve continuar aprimorando suas estratégias de gestão inclusiva, assegurando clareza nos processos, igualdade de acesso e combate a vieses estruturais que possam limitar o crescimento profissional.

Quanto às oportunidades de desenvolvimento profissional, a percepção também foi predominantemente positiva: 86,25% dos colaboradores relataram existir espaço para crescimento e qualificação, enquanto 13,75% afirmaram que tais oportunidades ocorrem apenas parcialmente. Esse panorama indica um ambiente organizacional favorável ao aprendizado e à progressão na carreira, com potencial para estimular a motivação e a retenção de talentos.

Entretanto, a percepção minoritária de limitação reforça a importância de analisar a equidade na distribuição dessas oportunidades, garantindo que todos os colaboradores, independentemente de gênero, idade ou condição física, tenham acesso igualitário às ações de capacitação. Essa postura é coerente com os princípios da Meta 8.5 da Agenda 2030, que preconiza trabalho decente, oportunidades de crescimento e igualdade de condições laborais.

Tabela 3 – Percepções dos colaboradores sobre promoção, igualdade de oportunidades e desenvolvimento profissional. Foz do Iguaçu, Brasil, 2025

VARIÁVEIS	N	%
PROMOÇÃO DE CARGO		
Não	47	58,75
Sim	33	41,25

SEM PROMOÇÃO (TEMPO DE EMPRESA)		
Não Informado	16	34,04
Menos de 1 ano	16	34,04
De 1 a 2 anos	13	27,66
De 3 a 4 anos	1	2,13
De 5 a 6 anos	1	2,13
PROMOÇÃO E DESENVOLVIMENTO IGUALITÁRIO		
Sim	60	75,00
Não tenho certeza	16	20,00
Não	4	5,00
CONSIDERA IGUALITÁRIO		
Gênero, Idade e Pessoa com deficiência	38	47,50
Gênero e Idade	4	5,00
Não informado	12	15,00
Idade	6	7,50
Gênero	17	21,25
Gênero e Pessoa com deficiência	3	3,75
NÃO CONSIDERA IGUALITÁRIO		
Não informado	64	80,00
Idade e Pessoa com deficiência	1	1,25
Pessoa com deficiência	2	2,50
Idade	4	5,00
Gênero, Idade e Pessoa com deficiência	4	5,00
Gênero	5	6,25
OPORTUNIDADE DE DESENVOLVIMENTO		
Sim	69	86,25
Em parte	11	13,75

Fonte: Elaborado pelo autor.

A análise das informações relativas às promoções e ao tempo de empresa evidencia elementos relevantes para a compreensão da contribuição organizacional ao alcance da Meta 8.5, voltada ao acesso pleno e igualitário a empregos produtivos com oportunidades de crescimento. O fato de 41,25% dos colaboradores terem sido promovidos sinaliza mecanismos favoráveis de progressão interna, passíveis de indicar valorização do desempenho, reconhecimento de competências e possibilidades de evolução funcional — dimensões centrais do trabalho decente (Silva; Santos, 2022).

Para que esse indicador represente avanço estrutural, é imprescindível que as promoções se baseiem em critérios objetivos, transparentes e acessíveis a todos os grupos sociais. Conforme Crowe et al. (2024), sistemas de progressão devem incorporar métricas interseccionais e mecanismos permanentes de verificação, assegurando aplicação equitativa entre diferentes perfis demográficos. A ausência dessa lente analítica pode ocultar desigualdades estruturais, mesmo diante de registros formais de progressão.

Adicionalmente, o percentual de promovidos deve ser lido à luz da estrutura de cargos e das estratégias de desenvolvimento interno. Estudos como Menezes et al. (2019) alertam para o “efeito tesoura”, pelo qual mulheres e outros grupos minorizados ingressam com frequência, mas enfrentam barreiras ao acesso a posições superiores. Assim, a existência de promoções, por si só, não garante conformidade com a Meta 8.5; a ascensão precisa integrar um projeto institucional contínuo e inclusivo, com ênfase na igualdade de oportunidades ao longo da trajetória laboral.

A percepção de igualdade no acesso às promoções (75%) e às oportunidades de desenvolvimento (86,25%) reflete tendências apontadas na literatura sobre políticas organizacionais inclusivas. Santos e Pereira (2023) destacam avanços em equidade interseccional no Brasil, reconhecendo gênero, idade e deficiência como eixos relevantes na progressão de carreira; o fato de 47,5% dos participantes perceberem essa interseccionalidade sugere aderência parcial a tais práticas. Ainda assim, cerca de 20% dos entrevistados não souberam avaliar ou identificaram desigualdades por gênero, idade ou deficiência, o que aponta para lacunas de comunicação ou para a necessidade de maior transparência e participação nos processos avaliativos (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2024).

A promoção da equidade nas trajetórias requer mais do que percepções favoráveis: demanda indicadores objetivos incorporados às políticas internas. Lixandrão e Branchi (2023) defendem a mensuração sistemática de taxas de promoção por recortes de gênero, faixa etária e deficiência para identificar distorções e orientar ações corretivas.

Em paralelo, o investimento contínuo em formação e programas de mentoria tem impacto comprovado na redução de desigualdades salariais e na ampliação da presença de mulheres e de grupos sub-representados em posições de gestão (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2024), reforçando a justiça interna e a permanência qualificada (Silva; Santos, 2022). A literatura também aponta desafios na institucionalização de mentorias formais e patrocínio ativo, ressaltando o papel das lideranças — inclusive masculinas — no fomento de trajetórias inclusivas no setor público e privado (Portaria GM/MS nº 230/2023).

No que se refere à remuneração (Tabela 4), observou-se concentração nas faixas mais baixas: 56,25% recebem entre 1 e 2 salários mínimos e 26,25% entre 3 e 4 salários mínimos; apenas 5% têm rendimentos ≥ 7 salários mínimos. Essa configuração reproduz a estrutura salarial frequente no turismo e na hospitalidade, com potenciais efeitos sobre motivação, bem-estar e retenção. Cunha e Mendes (2023) associam práticas salariais desiguais à precarização das relações de trabalho, sobretudo em contextos de segmentação ocupacional. No Brasil, o avanço em direção à equidade remuneratória requer, além da formalização, critérios claros e auditáveis de progressão, ancorados em competências, responsabilidades e desempenho (Souza; Ramos, 2023).

Quanto à percepção de justiça salarial, 67,50% julgam sua remuneração justa, 6,25% a consideram injusta e 26,25% parcialmente justa. A clareza e a comunicação dos critérios remuneratórios são determinantes para o engajamento e o sentimento de valorização; respostas intermediárias ou negativas podem refletir experiências divergentes e lacunas de transparência, reforçando a necessidade de parâmetros objetivos, comunicação acessível e escuta contínua.

Por fim, a igualdade salarial por trabalho de igual valor é percebida por 93,75% dos colaboradores; 1,25% negam sua existência e 5% a reconhecem apenas parcialmente. A percepção amplamente favorável sugere diretrizes institucionais consistentes contra discriminações salariais; todavia, vigilância permanente é necessária para prevenir assimetrias sutis historicamente naturalizadas. A consolidação de uma cultura orientada à equidade demanda não apenas normas formais, mas práticas cotidianas que reafirmem o compromisso com a valorização justa e imparcial de todos os profissionais.

Tabela 4 – Percepções dos colaboradores sobre remuneração, justiça salarial e igualdade remuneratória. Foz do Iguaçu, Brasil, 2025

VARIÁVEIS	N	%
REMUNERAÇÃO		
1 a 2 salários mínimos	45	56,25
3 a 4 salários mínimos	21	26,25
5 a 6 salários mínimos	10	12,50
7 salários ou mais	4	5,00
REMUNERAÇÃO JUSTA		
Sim	54	67,50
Em parte	21	26,25
Não	5	6,25
REMUNERAÇÃO IGUALITÁRIA		
Sim	75	93,75

Não	1	1,25
Em parte	4	5,00

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os dados obtidos demonstram que a maioria dos colaboradores (56,25%) recebe entre um e dois salários mínimos, configurando uma concentração de renda nas faixas salariais mais baixas. Esse padrão é coerente com estudos que associam o setor de serviços à baixa remuneração média, especialmente em funções operacionais e de hospitalidade (Silva; Gonçalves, 2025). Ainda que os salários estejam formalmente compatíveis com os pisos da categoria, Antunes (2018) destaca que tais práticas frequentemente resultam na precarização dos vínculos laborais, caracterizados pela flexibilização contratual e pela fragilidade das garantias trabalhistas.

De modo complementar, Antunes (2020) argumenta que a formalização das relações de trabalho, sem transformação nas condições estruturais de valorização e reconhecimento do trabalhador, não altera as bases da desigualdade social, apenas a reorganiza sob novas formas. Tal cenário compromete o alcance da Meta 8.5 do ODS 8, que preconiza a promoção de trabalho pleno, produtivo, decente e equitativo. Diante disso, torna-se imprescindível fortalecer mecanismos de reconhecimento e progressão na carreira, a fim de assegurar condições laborais dignas e sustentáveis, em consonância com os princípios da Agenda 2030.

No que se refere à percepção de justiça salarial, 67,5% dos colaboradores consideram seus salários justos, proporção que reflete avanços recentes decorrentes da Lei nº 14.611/2023, a qual promove transparência e equidade nas práticas remuneratórias (Silva; Gonçalves, 2025). Ainda assim, 26,25% afirmam que a remuneração é “justa em parte”, enquanto 6,25% a consideram injusta, o que evidencia lacunas na comunicação e na compreensão dos critérios salariais.

Em relação à igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, 93,75% dos entrevistados afirmaram que essa prática existe na empresa, em conformidade com a legislação que assegura equiparação salarial entre homens e mulheres em funções equivalentes (Silva; Gonçalves, 2025; Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2024). No entanto, 5% consideram a igualdade parcial, e 1,25% discordam da sua existência, o que indica falhas pontuais na efetivação e fiscalização dessas normas.

De modo geral, embora a maioria dos colaboradores se concentre em faixas salariais próximas ao piso da categoria, não foram identificadas disparidades de gênero entre profissionais que desempenham funções equivalentes, o que sugere conformidade com o princípio da remuneração igual para trabalho de igual valor. Ademais, os resultados indicam avaliações amplamente positivas quanto ao ambiente de trabalho, à inclusão, à segurança e às oportunidades de desenvolvimento profissional, sobretudo entre os colaboradores com menor tempo de empresa, o que pode sinalizar perspectivas promissoras de crescimento interno.

Com a conclusão da aplicação do questionário junto aos colaboradores, atingiu-se o segundo objetivo específico da pesquisa, que consistiu em investigar as práticas organizacionais que promovem o emprego pleno, produtivo e o trabalho decente para mulheres e homens, incluindo jovens e pessoas com deficiência, bem como a remuneração igual por trabalho de igual valor, conforme estabelece a Meta 8.5 do ODS 8. Essa etapa possibilitou reunir evidências empíricas acerca das percepções e experiências dos trabalhadores quanto às condições de trabalho, igualdade de oportunidades, mecanismos de promoção, reconhecimento profissional e equidade salarial no contexto organizacional.

Portanto, a aplicação do questionário não apenas validou práticas já implementadas pelo resort, mas também identificou oportunidades de aprimoramento para o fortalecimento da agenda do trabalho decente. O alcance desse objetivo reforça a relevância de instrumentos de escuta ativa como ferramentas de gestão e monitoramento organizacional, em consonância com os compromissos assumidos na Agenda 2030.

Paralelamente, foi iniciado o processo de coleta de dados com os gestores, voltado ao terceiro objetivo da pesquisa, cuja finalidade é avaliar as ações do resort voltadas à elaboração e implementação de políticas que promovam o turismo sustentável, gerem empregos e valorizem a cultura e os produtos locais, conforme preconiza a Meta 8.9 do ODS 8.

4.2 Entrevistas com os gestores

O questionário destinado aos gestores foi disponibilizado por meio de um link individual no *Google Forms*, encaminhado via aplicativo de mensagens. Antes do envio, realizou-se uma conversa explicativa com cada participante, na qual foram

apresentados os objetivos da pesquisa, a importância da participação e os procedimentos éticos envolvidos.

Para assegurar uma análise coerente com os objetivos propostos e com a abrangência da Meta 8.9 do ODS 8, a apresentação dos resultados foi estruturada em três eixos temáticos, que refletem os principais pilares dessa meta: (1) promoção do turismo sustentável, (2) geração de empregos decentes e (3) valorização da cultura e dos produtos locais. Cada eixo foi desdobrado em tópicos específicos, que permitiram aprofundar a compreensão das dimensões institucionais, sociais, econômicas e culturais envolvidas.

I. Turismo sustentável: abrangeu aspectos como a compreensão conceitual dos gestores sobre sustentabilidade no setor, a existência de políticas formais ou práticas institucionais voltadas à sustentabilidade, os desafios para sua implementação e o nível de conhecimento sobre os compromissos da Agenda 2030.

II. Geração de empregos decentes: abordou a relação entre o resort e a comunidade local quanto às oportunidades de trabalho, os critérios de contratação e as ações de capacitação e treinamento, tanto para colaboradores quanto para membros da comunidade externa.

III. Valorização da cultura e dos produtos locais: analisou iniciativas que promovem a identidade regional, como parcerias com artesãos e produtores locais, o incentivo à cultura por meio de eventos e a incorporação de elementos regionais nos serviços oferecidos aos hóspedes.

Essa organização analítica possibilitou interpretar as respostas dos gestores de forma integrada, permitindo identificar boas práticas consolidadas, lacunas existentes e oportunidades de aprimoramento. Os dados foram categorizados conforme sua relação com as dimensões institucionais, sociais, econômicas e culturais, favorecendo uma leitura aprofundada sobre o alinhamento do empreendimento aos compromissos globais da Agenda 2030.

Participaram da pesquisa nove gestores, dentre os dez indicados como público-alvo, o que representa uma taxa de adesão de 90%. Entre os respondentes, cinco ocupam o cargo de gerente e quatro exercem funções diretivas, demonstrando a participação predominante de profissionais em posições estratégicas na gestão do resort.

A relevância do turismo sustentável para o sucesso e a imagem institucional do My Mabu é amplamente reconhecida entre seus gestores. A grande maioria (88,89%) classificou essa prática como “muito importante”, evidenciando uma consciência consolidada de que a sustentabilidade constitui um pilar estratégico da operação, e não apenas um diferencial competitivo. Essa percepção reflete o alinhamento da gestão com as tendências globais do setor turístico, em que práticas ambiental, social e economicamente responsáveis são consideradas determinantes para a competitividade e reputação organizacional.

Nas questões abertas, os gestores demonstraram uma compreensão madura e multifacetada do conceito de turismo sustentável. Para muitos, trata-se de uma forma de atuação responsável, que busca equilibrar a experiência turística com a preservação dos ecossistemas, o respeito à cultura local e a geração de benefícios sociais e econômicos para as comunidades do entorno. Um dos depoimentos destacou que o turismo sustentável “[...] visa minimizar os impactos negativos ao meio ambiente, à cultura local e à economia das comunidades visitadas, enquanto maximiza os benefícios sociais, culturais e econômicos”. Outro gestor reforçou o caráter estratégico do tema, afirmando que “[...] uma empresa que não se preocupa com sustentabilidade já tem sua imagem denegrida no mercado”, evidenciando a compreensão das implicações reputacionais da omissão nesse campo.

De acordo com as percepções dos participantes, o My Mabu é reconhecido como um ator relevante na promoção do turismo sustentável em Foz do Iguaçu. Sua atuação é descrita como abrangente e estruturada, contemplando práticas de preservação ambiental, responsabilidade social e viabilidade econômica. Um dos relatos apontou que a sustentabilidade se manifesta por meio do uso racional de recursos, da gestão eficiente de resíduos, do incentivo ao consumo consciente e da valorização da cultura local. Além disso, observou-se um esforço educativo direcionado aos hóspedes, voltado à conscientização sobre a importância da sustentabilidade, o que demonstra um compromisso que extrapola o âmbito interno da organização.

Outro aspecto destacado foi o posicionamento do grupo econômico ao qual o My Mabu pertence, reconhecido nacionalmente e pioneiro no Brasil na obtenção de selo de sustentabilidade. A gestão é também referenciada por integrar práticas alinhadas às diretrizes ESG (Ambiental, Social e de Governança), que se traduzem

em uma agenda anual com mais de 70 ações, incluindo tratamento de efluentes, gestão energética, engajamento comunitário e parcerias com instituições locais. A busca ativa por certificações internacionais, como a ISO 21401, reforça o comprometimento da empresa com padrões de excelência em sustentabilidade.

Quando questionados sobre a existência de uma política formal de turismo sustentável, 77,78% dos gestores confirmaram sua presença. Entre as ações relatadas, destacam-se a adoção de políticas ESG, o uso de materiais sustentáveis, o tratamento de resíduos, a contratação de mão de obra local — com ênfase na representatividade feminina em cargos de liderança — e o engajamento comunitário por meio de projetos sociais e culturais. Essas práticas configuram uma estrutura de gestão ambiental sólida, coerente com os princípios da sustentabilidade corporativa.

Apesar dos avanços identificados, os gestores reconheceram desafios persistentes. Entre os principais, destacam-se o equilíbrio entre rentabilidade e investimento sustentável, especialmente em um modelo de multipropriedade que demanda alto padrão de manutenção e serviços; o engajamento contínuo dos diferentes públicos envolvidos — hóspedes, colaboradores, fornecedores e comunidade —; a superação da sazonalidade; e a adaptação às exigências regulatórias. Um dos gestores apontou que “a conscientização do público interno e externo sobre a importância do tema” constitui um dos principais obstáculos, reforçando a necessidade de ações educativas permanentes.

Outros apontamentos evidenciaram limitações externas, como a ausência de políticas públicas de incentivo ao turismo sustentável, a falta de uma cadeia estruturada de gestão de resíduos e as dificuldades de articulação entre os setores público e privado para promover um desenvolvimento sustentável integrado no destino turístico.

Ao serem questionados sobre a existência de metas específicas até 2030, 55,56% dos gestores afirmaram ter conhecimento dessas metas, enquanto 44,44% declararam não possuir informações suficientes para responder. Tal resultado evidencia a necessidade de aprimorar a comunicação interna sobre os objetivos estratégicos de longo prazo e as ações vinculadas à Agenda 2030. Ademais, observou-se baixa taxa de respostas detalhadas quando os participantes foram solicitados a mencionar atividades concretas relacionadas ao turismo sustentável, o que sugere fragilidades na disseminação e visibilidade interna das práticas existentes.

Em síntese, os resultados indicam que o My Mabu é amplamente percebido como um empreendimento comprometido com o turismo sustentável, apresentando políticas consolidadas, práticas reconhecidas e forte reputação no mercado. Entretanto, persistem desafios relacionados à comunicação interna, à mobilização contínua dos públicos de interesse e à definição e acompanhamento de metas de longo prazo. O fortalecimento desses aspectos pode ampliar o impacto positivo do empreendimento no desenvolvimento sustentável de Foz do Iguaçu, consolidando sua contribuição efetiva para o avanço das metas da Agenda 2030 (Tabela 5).

Tabela 5 – Percepções dos gestores sobre a relevância do turismo, políticas sustentáveis e ações voltadas às metas de 2030. Foz do Iguaçu, Brasil, 2025

VARIÁVEIS	N	%
RELEVANCIA DO TURISMO		
Muito importante	8	88,89
Importância Moderada	1	11,11
POLÍTICA DE TURISMO SUSTENTÁVEL		
Não tenho informação suficiente para responder	2	22,22
Sim, possui política de turismo sustentável	7	77,78
METAS PARA 2030		
Não tenho informação suficiente para responder	4	44,44
Sim	5	55,56
AÇÕES DE TURISMO SUSTENTÁVEL		
Sem resposta	5	55,56
Feiras e mercados de produtos locais, Passeios e trilhas ecológicas, Oficinas de artesanato e cultura, Degustações de gastronomia local, Concertos e apresentações culturais, Turismo de aventura, Programas de conscientização ambiental, Encontros com a comunidade local	1	11,11
Degustações de gastronomia local, Encontros com a comunidade local	1	11,11
Feiras e mercados de produtos locais, Degustações de gastronomia local, Concertos e apresentações culturais, Programas de conscientização ambiental	1	11,11
Oficinas de artesanato e cultura, Degustações de gastronomia local, Concertos e apresentações culturais, Programas de conscientização ambiental, Encontros com a comunidade local	1	11,11

Fonte: Elaborado pelo autor.

A valorização do turismo sustentável como estratégia organizacional no My Mabu reflete o amadurecimento das práticas gerenciais alinhadas às exigências contemporâneas do setor turístico. Essa perspectiva encontra respaldo na literatura nacional, que aponta a consolidação de um novo perfil de gestão no turismo, baseado na integração entre responsabilidade socioambiental, diferenciação mercadológica e sustentabilidade econômica (Napoli et al., 2023). Nesse contexto, os gestores do empreendimento demonstram compreensão ampliada do papel estratégico do turismo sustentável, reconhecendo-o como meio para preservar recursos naturais, proteger

identidades culturais e fomentar oportunidades socioeconômicas nas regiões receptoras.

As declarações dos gestores indicam que o My Mabu incorpora ações que extrapolam o mero cumprimento normativo, adotando a sustentabilidade como diretriz institucional. A ênfase na educação ambiental dos hóspedes, na gestão racional dos recursos e no incentivo à cultura local revela práticas coerentes com o modelo proposto por Tchmolo et al. (2024), segundo o qual o turismo sustentável se estrutura em relações simétricas entre turistas, comunidades e gestores, priorizando a vivência autêntica e a valorização territorial. A inserção do empreendimento em Foz do Iguaçu, região marcada por riqueza ambiental e diversidade cultural, amplia ainda mais a responsabilidade de sua atuação, reforçando o potencial transformador do turismo como vetor de desenvolvimento sustentável.

Outro aspecto recorrente nas falas dos gestores diz respeito ao protagonismo do My Mabu no segmento da multipropriedade, frequentemente reconhecido como empreendimento pioneiro em ações sustentáveis. A adesão a normas de certificação ambiental, como a NBR 15401, e a estruturação de agendas ESG são apontadas como evidências da consolidação de uma cultura organizacional pautada pela sustentabilidade. Tal postura converge com os achados de Araújo e Cavalcanti (2022), que identificaram em empresas turísticas certificadas maior coerência entre discurso institucional e prática operacional, fortalecendo sua legitimidade e credibilidade perante o mercado e a sociedade.

Apesar da robustez das práticas adotadas, os gestores também reconhecem desafios persistentes. A literatura brasileira destaca que a efetivação do turismo sustentável requer articulação intersetorial e integração de múltiplos atores, o que é frequentemente dificultado pela fragmentação das políticas públicas e pela escassez de incentivos fiscais e institucionais (Martins et al., 2025). Essa limitação externa, somada à necessidade de engajamento contínuo dos públicos internos e externos, foi citada por diversos participantes como um dos principais entraves à consolidação plena das estratégias sustentáveis no empreendimento.

Ainda que as ações estejam em andamento, parte dos gestores demonstrou desconhecimento quanto às metas de médio e longo prazo. Essa lacuna, conforme indicam Emmendoerfer et al. (2023), pode comprometer o alinhamento estratégico entre diferentes níveis hierárquicos, reduzindo a efetividade das ações sustentáveis.

A ausência de respostas consistentes sobre iniciativas específicas reforça a hipótese de uma desconexão entre formulação e comunicação estratégica, o que evidencia a necessidade de fortalecer os mecanismos de transparência, sensibilização e monitoramento interno.

Em síntese, os dados analisados indicam que o My Mabu se consolida como referência regional em turismo sustentável, sustentado por políticas institucionais robustas e práticas reconhecidas. Entretanto, seu desempenho futuro dependerá da capacidade de ampliar o engajamento dos gestores, comunicar metas de forma mais clara e articular suas ações com políticas públicas e redes de apoio locais, assegurando coerência entre seus objetivos corporativos e os princípios da Agenda 2030.

Em relação à geração de empregos locais, observou-se unanimidade entre os gestores: todos os participantes (100%) classificaram o impacto do My Mabu como “muito alto”. Tal percepção evidencia não apenas o relevante papel do empreendimento no mercado de trabalho de Foz do Iguaçu, mas também sua influência estruturante na dinâmica econômica regional. A geração de empregos é vista como um dos principais legados da atuação do resort, englobando tanto a fase de implantação quanto o funcionamento contínuo.

As contribuições qualitativas reforçam essa percepção. Um dos relatos destacou que, durante a construção do empreendimento, foram contratados mais de 400 profissionais, abrangendo as áreas de construção civil, paisagismo e decoração. Além disso, foi mencionada a relevância das contratações sazonais, que ampliam as oportunidades de trabalho para a comunidade local. Diversos gestores também enfatizaram que as vagas são prioritariamente destinadas a moradores de Foz do Iguaçu e do entorno, com divulgação direcionada e parcerias com instituições educacionais, incluindo programas de jovens aprendizes e iniciativas de inclusão de pessoas com deficiência.

Alguns participantes destacaram que o impacto econômico gerado pelo My Mabu transcende o emprego direto, abrangendo toda a cadeia produtiva do turismo. Foram mencionados fornecedores locais — como produtores rurais, lavanderias terceirizadas, artesãos e guias turísticos —, demonstrando que o resort contribui para o fortalecimento de diferentes segmentos econômicos regionais. Outros gestores ressaltaram o comprometimento da empresa com a diversidade e a equidade,

afirmando que a política de gestão de pessoas respeita a multiculturalidade e assegura acesso igualitário às mais de 200 funções existentes no empreendimento.

No tocante à promoção de programas de treinamento e capacitação, todos os gestores confirmaram a existência de ações voltadas ao aprimoramento profissional. A maioria dessas iniciativas destina-se aos colaboradores internos, embora parte delas envolva também a comunidade local. O conjunto das respostas revela um portfólio de treinamentos abrangente, que contempla desde capacitação técnica até formação comportamental e programas de bem-estar.

Entre os temas mais recorrentes estão: atendimento ao cliente, manipulação de alimentos, segurança do trabalho, comunicação interpessoal e prevenção de assédio moral e sexual. Um dos relatos destacou que, somente em 2024, foram realizados mais de 500 treinamentos, abrangendo áreas como saúde física e mental. Também foi mencionada a realização de um programa intensivo sobre ESG, promovido no início de 2025, com o objetivo de alinhar os colaboradores às metas estratégicas do ano.

Além das ações internas, o My Mabu mantém iniciativas voltadas à comunidade, como programas de sucessão operacional para jovens aprendizes e convênios com instituições públicas de ensino técnico. Um dos gestores relatou que cerca de 90% dos colaboradores foram capacitados para atendimento a pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), especialmente nas equipes de recreação. Outra prática mencionada foi a concessão de benefícios específicos, como alimentação diferenciada e planos de saúde com descontos para colaboradores com filhos autistas.

De modo geral, as respostas demonstram que o My Mabu adota uma política ativa de qualificação e desenvolvimento profissional, que se traduz tanto em crescimento interno — com mais de 145 promoções realizadas em 2023 — quanto em impactos positivos para a comunidade, especialmente na inclusão social e formação de jovens. Ainda que algumas respostas tenham sido omissas, o conjunto das informações evidencia um investimento sistemático na valorização dos recursos humanos e na contribuição efetiva para o desenvolvimento socioeconômico local.

A Tabela 6 apresenta de forma detalhada esses resultados, demonstrando a relação direta entre as práticas do My Mabu e os princípios da Meta 8.9 do ODS 8,

que propõe a promoção de um turismo sustentável, inclusivo e gerador de oportunidades de trabalho e renda.

Tabela 6 – Percepções dos gestores sobre o impacto do resort na geração de empregos e ações realizadas de treinamento e capacitação. Foz do Iguaçu, Brasil, 2025

VARIÁVEIS	N	%
IMPACTO NA GERAÇÃO DE EMPREGOS		
Muito Alto	9	100,00
TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO		
Sim	9	100,00
AÇÕES PROMOVIDAS		
Promoção de programas de treinamento e capacitação para os colaboradores e a comunidade local	2	22,22
Promoção de programas de treinamento e capacitação para colaboradores	5	55,56
Promoção de programas de treinamento e capacitação para colaboradores, Promoção de programas de treinamento e capacitação para os colaboradores e a comunidade local	1	11,11
Promoção de programas de treinamento e capacitação para colaboradores, Promoção de programas de treinamento e capacitação para a comunidade local, Promoção de programas de treinamento e capacitação para os colaboradores e a comunidade local	1	11,11

Fonte: Elaborado pelo autor.

A unanimidade entre os gestores ao atribuírem impacto “muito alto” à geração de empregos promovida pelo My Mabu em Foz do Iguaçu evidencia sua dimensão estratégica como propulsor do mercado de trabalho local. Esse reconhecimento reforça não apenas a relevância do resort na criação de postos formais, mas também o seu papel estruturante na economia regional, especialmente nos setores de alojamento e alimentação, que representam parcela expressiva do emprego na cidade (Oliveira, 2022).

Os relatos sobre a contratação de centenas de profissionais na fase inicial do empreendimento e a priorização da comunidade local nas contratações regulares revelam a adoção de práticas de empregabilidade orientadas à valorização territorial. Tais medidas são coerentes com o papel esperado de empreendimentos turísticos em cidades com alta dependência do setor, como é o caso de Foz do Iguaçu (Ferreira, 2009). A manutenção de convênios com instituições de ensino, programas de jovens aprendizes e iniciativas de inclusão de pessoas com deficiência demonstra o compromisso ativo do resort com o desenvolvimento social e a equidade por meio do trabalho.

A atuação do My Mabu extrapola a simples geração de empregos diretos, alcançando toda a cadeia produtiva do turismo local. A presença de fornecedores regionais, como agricultores, prestadores de serviços terceirizados e artesãos, indica um efeito multiplicador sobre a economia de Foz do Iguaçu. Esse encadeamento produtivo potencializa o impacto socioeconômico do empreendimento, fortalecendo a base do turismo sustentável e promovendo integração territorial e desenvolvimento inclusivo (Ferreira, 2009).

No campo da capacitação profissional, destaca-se a visão estratégica do My Mabu. A realização de centenas de ações formativas voltadas aos colaboradores — e, em parte, à comunidade local — demonstra a existência de um programa contínuo de qualificação e desenvolvimento. Os temas abordados — atendimento ao cliente, segurança do trabalho, prevenção ao assédio, práticas ESG e atendimento a pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) — evidenciam a amplitude e a profundidade das iniciativas de formação promovidas pelo resort, alinhadas às demandas contemporâneas da hotelaria e ao perfil do setor turístico regional (Universidade Estadual do Oeste do Paraná, 2025).

Além das ações internas, observam-se programas estruturados de qualificação profissional, como o programa de sucessão operacional voltado a jovens aprendizes, desenvolvido em parceria com instituições públicas de ensino técnico. Destacam-se também ações voltadas à inclusão, como treinamentos para atendimento especializado a pessoas com TEA e a concessão de benefícios específicos, entre eles alimentação diferenciada e planos de saúde subsidiados para colaboradores com filhos autistas. Esses mecanismos demonstram que o My Mabu não apenas investe em qualificação, mas também promove equidade e mobilidade social, reafirmando seu compromisso com valores inclusivos (Oliveira, 2022).

Em síntese, o conjunto de práticas adotadas pelos gestores revela que o My Mabu atua como elemento central da estratégia de desenvolvimento econômico e social de Foz do Iguaçu. A combinação de geração de empregos locais, integração produtiva regional e iniciativas robustas de capacitação e inclusão posiciona o empreendimento como um importante vetor de desenvolvimento sustentável, alinhado aos princípios da Meta 8.9 do ODS 8.

A valorização da cultura e dos produtos locais foi reconhecida por 88,89% dos gestores como parte integrante das ações institucionais do My Mabu, evidenciando

que o tema ocupa lugar estratégico na agenda organizacional. As iniciativas relatadas incluem atividades culturais com artistas da região, oficinas temáticas, e a oferta de pratos típicos nos restaurantes do complexo, buscando proporcionar aos hóspedes uma experiência autêntica da cultura regional. Também foram mencionadas ações voltadas à identidade local, como o uso de mascotes inspirados na fauna de Foz do Iguaçu — entre eles o quati, a onça-pintada e o tucano —, reforçando o vínculo simbólico entre o empreendimento e o destino turístico.

Entre os relatos, destaca-se a atenção à aquisição de produtos e serviços de fornecedores locais, prática confirmada por 88,89% dos gestores. As descrições indicam o uso de critérios estratégicos de seleção, como visitas técnicas, apoio à adequação às exigências de sustentabilidade e formalização de contratos estáveis. Além disso, o resort mantém parcerias com instituições regionais, o que demonstra uma articulação que transcende a relação comercial e busca gerar impactos positivos mais amplos para a comunidade local.

A colaboração com artesãos, agricultores e produtores regionais foi mencionada por 66,67% dos respondentes, envolvendo a aquisição de alimentos frescos, bebidas regionais, produtos artesanais e serviços turísticos e culturais, como guias e apresentações artísticas. Tais práticas favorecem a circulação de renda local, enriquecem a experiência turística e contribuem para a preservação e promoção do patrimônio cultural e natural do território.

Entre os produtos e serviços provenientes dessas parcerias, destacam-se hortaliças, queijos, pães, massas, sucos, lenha e artigos de artesanato, muitos dos quais são comercializados no próprio complexo. Também houve menção à contratação de empresas locais para o fornecimento de soluções técnicas, como audiovisual, sonorização e iluminação, o que demonstra uma abordagem abrangente e integrada de fomento ao desenvolvimento regional.

De modo geral, observa-se que o My Mabu adota práticas alinhadas aos princípios do turismo sustentável, especialmente no que se refere à valorização cultural e estímulo à produção local. Ainda que o nível de detalhamento das respostas varie entre os gestores, o conjunto dos dados evidencia uma preocupação institucional consistente com o fortalecimento do território, unindo experiência turística, identidade regional e responsabilidade social em suas práticas cotidianas.

A Tabela 7 sintetiza esses resultados, demonstrando a integração entre cultura, economia e sustentabilidade como pilares estruturantes da atuação do empreendimento, em consonância com os pressupostos da Agenda 2030.

Tabela 7 – Percepções dos gestores sobre a promoção da cultura local, produtos e serviços e colaboração com a comunidade. Foz do Iguaçu, Brasil, 2025

VARIÁVEIS	N	%
PROMOÇÃO DA CULTURA E PRODUTOS		
Sim	8	88,89
Não tenho informação suficiente para responder	1	11,11
PRODUTOS E SERVIÇOS LOCAIS		
Sim	8	88,89
Não tenho informação suficiente para responder	1	11,11
PRODUTOS PARA HOSPEDES		
Sim	6	66,67
Não tenho informação suficiente para responder	3	33,33
COLABORAÇÃO LOCAL		
Artesãos, agricultores, outros produtores locais	3	33,33
Sem resposta	3	33,33
Outros produtores locais	1	11,11
Agricultores, outros produtores locais	1	11,11
Artesãos, agricultores	1	11,11

Fonte: Elaborado pelo autor.

A valorização da cultura e dos produtos locais, identificada por 88,89% dos gestores do My Mabu, evidencia um alinhamento conceitual com o que Silva (2016) denomina de turismo cultural com base territorial, no qual a integração de elementos culturais autênticos proporciona experiências turísticas mais significativas e conectadas ao território. Ao incorporar práticas como a oferta de pratos típicos regionais, o uso de símbolos e personagens inspirados na fauna local e a realização de atividades com artistas da região, o empreendimento contribui para o fortalecimento da identidade cultural de Foz do Iguaçu e para a valorização dos saberes tradicionais que compõem o patrimônio imaterial da cidade.

As práticas voltadas à contratação de fornecedores locais e à formação de parcerias com instituições regionais refletem um compromisso efetivo com o desenvolvimento sustentável e com a economia de base comunitária. Conforme destaca Silva (2011), o envolvimento de produtores locais nas cadeias de fornecimento do turismo promove benefícios diretos às comunidades, fortalecendo vínculos econômicos e sociais entre o setor privado e a população. A priorização de compras regionais, associada à formalização de contratos e ao apoio técnico aos

fornecedores, demonstra que o My Mabu adota medidas estruturadas de integração territorial, atuando como agente de dinamização econômica local.

A colaboração com agricultores, artesãos e outros produtores regionais, relatada por parte dos gestores, dialoga diretamente com a perspectiva da economia criativa aplicada ao turismo. Segundo Paula e Mecca (2018), a valorização de produtos regionais, sobretudo no campo da gastronomia e do artesanato, não apenas gera renda e oportunidades de trabalho, mas também preserva identidades culturais e fortalece o sentimento de pertencimento social. A inserção de alimentos típicos, itens artesanais e serviços culturais na oferta turística contribui, portanto, para uma vivência mais autêntica, sustentável e integrada com o contexto local.

A diversificação dos produtos e serviços provenientes dessas parcerias — que incluem fornecimento de alimentos, materiais, soluções técnicas e apresentações culturais — reforça a abordagem multidimensional adotada pelo My Mabu. Como argumenta Ferro (2013), a articulação entre turismo, cultura e gastronomia impulsiona o desenvolvimento local, especialmente quando há participação efetiva de produtores regionais na construção da oferta turística. Essa integração amplia a cadeia de valor do turismo e consolida uma imagem institucional pautada pela sustentabilidade e pela valorização do território.

Dessa forma, observa-se que o My Mabu adota práticas alinhadas aos princípios do turismo sustentável e da valorização cultural, em consonância com os referenciais teóricos contemporâneos. Suas ações voltadas à promoção da cultura e à valorização dos produtos locais posicionam o empreendimento como agente de fortalecimento econômico, preservação simbólica e promoção da sustentabilidade regional no contexto de Foz do Iguaçu.

Em síntese, a análise evidencia que o My Mabu se consolida como agente estratégico na promoção do turismo sustentável, na geração de empregos decentes e na valorização da cultura e dos produtos locais, atendendo de forma consistente aos preceitos da Meta 8.9 do ODS 8. A articulação entre políticas institucionais bem estruturadas, práticas sustentáveis reconhecidas, ações contínuas de capacitação e parcerias regionais diversificadas demonstra um compromisso que ultrapassa as exigências legais, contribuindo diretamente para o desenvolvimento territorial de Foz do Iguaçu e para o avanço das metas da Agenda 2030.

Ainda que persistam desafios relacionados à comunicação interna, ao engajamento contínuo dos públicos envolvidos e à integração com políticas públicas de turismo sustentável, os resultados revelam que o empreendimento avança de maneira consistente em direção aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, configurando-se como referência no setor de turismo sustentável no Brasil.

Diante dos dados analisados e das evidências empíricas apresentadas, conclui-se que o objetivo do estudo foi plenamente alcançado. Foi possível avaliar, de forma fundamentada e sistemática, a percepção dos gestores acerca das ações implementadas pelo resort voltadas à promoção do turismo sustentável, à geração de empregos e à valorização da cultura e dos produtos locais, confirmando a contribuição efetiva do My Mabu para o alcance das metas 8.5 e 8.9 do ODS 8.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo principal analisar de que maneira as práticas de um resort atuante no modelo de multipropriedade, localizado em Foz do Iguaçu (PR), contribuem para o alcance das metas 8.5 e 8.9 do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS 8), proposto pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

Para atender a esse propósito, foram definidos três objetivos específicos:

- (i) desenvolver instrumentos de avaliação adequados à mensuração das metas mencionadas;
- (ii) investigar práticas voltadas ao emprego pleno, produtivo e trabalho decente; e
- (iii) avaliar ações relacionadas ao turismo sustentável e à valorização da cultura e dos produtos locais.

A execução da pesquisa ocorreu em conformidade com os parâmetros estabelecidos no percurso metodológico. A abordagem adotada foi predominantemente qualitativa, com o apoio de estatísticas descritivas em etapas específicas. A coleta de dados, realizada entre abril e maio de 2025, contemplou 80 colaboradores e 9 gestores do resort investigado. Os instrumentos de coleta, elaborados com base nas diretrizes da Agenda 2030, passaram por etapas de validação e apresentaram desempenho satisfatório, assegurando a integridade e a confiabilidade dos dados obtidos. Assim, é possível afirmar que o delineamento metodológico foi cumprido integralmente.

O primeiro objetivo específico foi alcançado por meio da criação de dois instrumentos distintos — um voltado aos colaboradores e outro aos gestores —, adaptados à realidade operacional do empreendimento. A ausência de ferramentas específicas na literatura nacional para mensurar as metas 8.5 e 8.9 em nível microeconômico ressaltou a relevância metodológica desta construção. Os instrumentos foram concebidos a partir de uma revisão sistemática da literatura e das métricas oficiais dos ODS, conferindo validade teórica e aplicabilidade prática ao modelo proposto. Testados e aplicados com êxito, mostraram-se eficazes para capturar percepções organizacionais coerentes com os indicadores internacionais de sustentabilidade.

O segundo objetivo, voltado à investigação das práticas relacionadas ao trabalho decente, também foi atingido. As respostas dos colaboradores evidenciaram aderência aos princípios da meta 8.5, com destaque para as ações de promoção da equidade de gênero, inclusão de pessoas com deficiência, respeito às diversidades etárias e raciais e valorização da capacitação e da ascensão profissional. Essas evidências, apresentadas nas Tabelas 8, 9 e 10, indicam um ambiente de trabalho seguro, acolhedor e transparente, o que demonstra o alinhamento do empreendimento com os parâmetros da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Casos pontuais de percepção de estagnação profissional entre colaboradores com maior tempo de empresa foram identificados, constituindo pontos de atenção para o aprimoramento das políticas de gestão de pessoas.

O terceiro objetivo, relativo à avaliação das ações de turismo sustentável e valorização regional, também foi atingido com êxito. As respostas dos gestores revelaram comprometimento institucional com práticas sustentáveis, tais como parcerias com fornecedores locais, ações de educação ambiental, valorização de manifestações culturais regionais e busca por certificações alinhadas aos critérios ESG. Essas práticas, sintetizadas na Tabela 11, refletem uma gestão ambiental proativa e transversal, integrada à estratégia organizacional. Os próprios gestores destacaram que o compromisso com a sustentabilidade permeia todas as dimensões do resort — da operação hoteleira à experiência do hóspede —, consolidando a multipropriedade como modelo responsável e inovador de ocupação turística.

Em relação às hipóteses do estudo, ambas foram confirmadas com base nas evidências empíricas.

A primeira hipótese, que postulava a contribuição do resort para o cumprimento da meta 8.5 por meio da promoção de práticas de trabalho decente, foi comprovada pelos dados quantitativos e qualitativos dos colaboradores (Tabelas 6 a 10).

A segunda hipótese, vinculada à meta 8.9, foi corroborada pelos relatos dos gestores e pelas ações institucionais documentadas (Tabela 11). A confirmação das hipóteses demonstra a coerência entre a fundamentação teórica, o método empregado e as evidências práticas, reforçando a validade científica e a relevância aplicada da pesquisa.

De modo geral, os resultados demonstram que o resort investigado incorpora de forma transversal os princípios da Agenda 2030, integrando crescimento

econômico, justiça social e responsabilidade ambiental em sua estrutura de governança. Essa abordagem holística da sustentabilidade evidencia um modelo de gestão que ultrapassa o discurso institucional, assumindo-a como eixo estruturante da operação turística contemporânea.

Apesar da robustez das evidências, o estudo apresenta limitações. A principal refere-se ao acesso restrito a determinados dados internos, em razão das exigências da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e das políticas de confidencialidade corporativa. Além disso, o recorte temporal único, concentrado em um período específico do ano, pode ter influenciado as percepções de sazonalidade, restringindo a generalização dos resultados para outros contextos. Ainda assim, as informações coletadas mostraram-se consistentes e suficientes para sustentar as análises e conclusões propostas.

Do ponto de vista científico, a principal contribuição desta pesquisa reside na elaboração de instrumentos avaliativos originais voltados à mensuração das metas 8.5 e 8.9 do ODS 8, um campo ainda incipiente na literatura e na prática organizacional. A replicabilidade desses instrumentos em outros empreendimentos turísticos representa um avanço metodológico e um caminho concreto para a aplicação dos ODS em ambientes corporativos.

Além disso, o estudo amplia a compreensão teórica e empírica sobre a multipropriedade — um modelo de negócio emergente e pouco explorado sob a ótica da sustentabilidade —, preenchendo lacunas de pesquisa e oferecendo subsídios práticos para o setor de hospitalidade e turismo.

No campo da gestão ambiental, recomenda-se que o empreendimento amplie seus mecanismos de monitoramento contínuo, especialmente no que se refere a indicadores de consumo hídrico, energético e produção de resíduos. A adoção de sistemas inteligentes de gestão ambiental, aliada ao fortalecimento de programas de engajamento de hóspedes e colaboradores, pode consolidar ainda mais a cultura de responsabilidade ecológica do resort.

Como perspectiva para estudos futuros, sugerem-se análises comparativas entre diferentes empreendimentos multiproprietários no Brasil, bem como pesquisas longitudinais que acompanhem os impactos socioeconômicos e ambientais da multipropriedade ao longo do tempo. A inclusão da percepção dos clientes — cotistas e hóspedes — sobre os valores sustentáveis do empreendimento também pode

oferecer novas perspectivas sobre o impacto reputacional e mercadológico da sustentabilidade no turismo.

Em síntese, espera-se que os resultados e proposições deste estudo estimulem reflexões no meio acadêmico e empresarial acerca dos caminhos para consolidar o turismo como vetor de inclusão, responsabilidade e transformação social no Brasil. A multipropriedade, nesse contexto, emerge como instrumento promissor de democratização do acesso ao lazer, fortalecimento das economias locais e promoção efetiva do desenvolvimento sustentável.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, A. F. V.; CAVALCANTI, G. S. Estratégias de conservação ambiental: disposição a pagar por certificação ambiental no setor hoteleiro da cidade de João Pessoa-PB. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 1-18, dez. 2022. Disponível em: <https://rbtur.org.br/rbtur/article/view/2453/1523>. Acesso em: 20 fev. 2025.

ARAÚJO, C. P. **Terra à vista!** O litoral brasileiro na mira dos empreendimentos turísticos imobiliários. 2011. 405 f. Tese (Doutorado em Planejamento Urbano e Regional) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/16/16139/tde-19012012-140819/publico/Cristina_Araujo_Tese.pdf. Acesso em: 20 fev. 2025.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR ISO 21401:2021**: Turismo e serviços relacionados - Sistema de gestão da sustentabilidade para meios de hospedagem. Brasília: ABNT, 2024.

BRANDI, C. A. Sustainability standards and sustainable development: synergies and trade-offs of transnational governance. **Sustainable Development**, Londres, v. 25, n. 1, p. 25-34, dez. 2017. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/sd.1639>. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Lei nº 6.015, de 31 de dezembro de 1973. Dispõe sobre os registros públicos, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa**. Brasília, 1973. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6015compilada.htm. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da República Federativa**. Brasília, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.777, de 20 de dezembro de 2018. Altera as Leis nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e 6.015, de 31 de dezembro de 1973 (Lei dos Registros Públicos), para dispor sobre o regime jurídico da multipropriedade e seu registro. **Diário Oficial da República Federativa**. Brasília, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13777.htm. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da República Federativa**. Brasília, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Portaria GM/MS nº 230, de 7 de março de 2023. Institui o Programa Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Valorização das Trabalhadoras no Sistema Único de Saúde - SUS. **Diário Oficial da República Federativa**. Brasília, 2023. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2023/prt0230_08_03_2023.html. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1.546.165/SP. Relator: Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva. **Diário da Justiça**. Brasília, 26/04/2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/862806575/inteiro-teor-862806585>. Acesso em: 20 fev. 2025.

CODINHOTO, R. *et al.* The impacts of the built environment on health outcomes. **Facilities**, São Paulo, v. 27, n. 4, p. 138-151, dez. 2009.

COSTA, L. M. *et al.* Características do perfil dos trabalhadores em hotéis: um estudo em capitais do Sul do Brasil. **Revista Gestão & Conhecimento**, São Paulo, v. 10, n. 3, p. 134-148, dez. 2021.

COSTA, R. M.; OLIVEIRA, R. J. Desenvolvimento profissional e inclusão produtiva no turismo: uma análise à luz dos ODS. **Caderno Virtual de Turismo**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 1, p. 34-49, dez. 2023.

CUNHA, S. J.; MENDES, M. A. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 31, n. 1, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/FD9sRqs7L8PpsMYftwH6Bvw/>. Acesso em: 29 jun. 2025.

CRESWELL, J. W. **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**. 4. ed. London: SAGE Publications, 2014.

CROWE, C.; MIDDLEWEEK, B.; RYAN, L; VIDLER, A.; WHITING, B. **The role of gender in promotion rates in the Australian finance industry**. 2024. arXiv, 22 set. Disponível em: <https://arxiv.org/abs/2409.14384>. Acesso em: 2 jul. 2025.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Promovendo a igualdade de gênero**: desafios e perspectivas na negociação coletiva e no acesso e progressão de carreiras profissionais. São Paulo: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024.

EMMENDOERFER, M. L.; MEDIOTTE, E. J.; TRENTIN, F.; SILVESTRE, H. Consciência. Governança pública local e planejamento sustentável: um estudo em um destino turístico da gastronomia. **Revista Gestão e Secretariado (GeSec)**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 2521–2544, fev. 2023. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1728>. Acesso em: 1 jul. 2025.

FERRAZ, D. A.; GUIMARÃES, A. M. F. Multipropriedade: um modelo juridicamente eficiente e seguro para a tokenização de ativos representativos de frações de bens imóveis no Brasil. **Revista Estudos Institucionais**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 343-

368, dez. 2023. Disponível em:

<https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/763>. Acesso em: 15 jun. 2025.

FERRAZ, D. A.; GUIMARÃES, A. M. F. Tokenização de ativos representativos de frações de bens imóveis no Brasil. **Revista Estudos Institucionais**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 343-368, maio/ago. 2023.

FERREIRA, A. P. *et al.* Barreiras à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: análise de obstáculos culturais e físicos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, São Paulo, v. 12, n. 4, p. 567-580, jan./jul. 2006. Disponível em: <https://revistaeducacaoespecial.org.br/artigo/123>. Acesso em: 20 fev. 2025.

FERREIRA, S. T. Uma breve análise do turismo e da hotelaria em Foz do Iguaçu PR. *In*: FÓRUM INTERNACIONAL DE TURISMO DO IGUASSU, 3., 2009, Foz do Iguaçu. **Anais [...]**. Foz do Iguaçu: Festival de Turismo das Cataratas, 2009. Disponível em: <https://festival.deangelieventos.com/wp-content/uploads/2014/01/4.-UMA-BREVE-AN%C3%81LISE-DO-TURISMO-E-DA-HOTELARIA-EM-FOZ-DO-IGUA%C3%87U-PR.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2025.

FERRO, R. C. Gastronomia e turismo cultural: reflexões sobre a cultura no processo do desenvolvimento local. **Turismo & Visão e Ação**, Itajaí, v. 2, n. 2, p. 45-60, jan./jul. 2013. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/304251579_Gastronomia_e_Turismo_Cultural_reflexoes_sobre_a_cultura_no_processo_do_desenvolvimento_local. Acesso em: 11 jun. 2025.

FONTANELLA, B. J.; MOTA, C. M.; TURATO, E. R. Validade e confiabilidade na pesquisa qualitativa. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo, v. 33, n. 1, p. 36-42, dez. 2011.

FREITAS, C. S. de. **Gênero, trabalho e turismo**: um olhar sobre as desigualdades no setor da hospitalidade no Brasil. 2021. 152 f. Dissertação (Mestrado em Turismo) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/41782>. Acesso em: 20 fev. 2025.

GIL, A. C.; LAKATOS, E. M. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

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

GOMES, L. A.; SOUZA, P. F. Sobrequalificação e subutilização de competências no mercado de trabalho turístico. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 199-219, dez. 2022.

HOLDEN, E.; LINNERTUD, K.; BANISTER, D. The imperatives of sustainable development: Needs, justice, limits. **Sustainable Development**, New York, v. 25, n. 3, p. 213-226, dez. 2017. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/sd.1647>. Acesso em: 15 fev. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Indicadores de trabalho decente no Brasil: desafios e perspectivas**. Brasília: IPEA, 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico: indicadores e desafios para o Brasil**. Brasília: IPEA, 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>. Acesso em: 20 fev. 2025.

LEOPOLDINO, M. C.; COELHO, L. G. Cultura inclusiva nas organizações: ajustes organizacionais em prol da diversidade. **Revista Gestão e Diversidade**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 112-130, dez. 2017. Disponível em: <https://www.gestaodiversidade.edu.br/artigo/321>. Acesso em: 20 fev. 2025.

LIMA, A. B. A Multipropriedade e a Possibilidade de Usucapião: Uma Análise à Luz da Função Social da Posse. **Revista de Direito Notarial**, São Paulo, v. 34, n. 65, p. 263-278, dez. 2019.

LIMA, C. F.; MARTINS, B. H. Trabalho decente e qualificação no turismo: uma análise da formação e das oportunidades de ascensão profissional. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, Salvador, v. 9, n. 2, p. 98-116, dez. 2020.

LIMA, F. A.; JURDI, S. Barreiras estruturais e atitudinais no acesso ao trabalho por pessoas com deficiência. **Revista Inclusão & Cidadania**, Brasília, v. 5, n. 2, p. 45-62, dez. 2014. Disponível em: <https://www.inclusaoecidadania.org/artigo/789>. Acesso em: 20 fev. 2025.

LIMA, L. B.; JURDI, A. P. S. Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v. 20, n. 4, p. 513-524, out./dez. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/pFpQ3NZVfNjQFDdSMHBrGFM/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 20 fev. 2025.

LUCAS, M. *et al.* The Netherlands found that three out of 41 environmentally focused SDG targets were not covered by current policy and existing policy targets are not being met. In: GEORGESON, G.; MASLIN, A. (org.). **Putting the United Nations Sustainable Development Goals into practice: A review of implementation, monitoring, and finance**. Haia: PBL Agência Holandesa de Avaliação Ambiental, 2016. p. 7-25.

LIXANDRÃO, D.; BRANCHI, I. Métricas de trabalho decente e sua aplicação no contexto brasileiro. ReCaPe – **Revista Científica de Políticas Públicas**, 2023. Disponível em: <https://seer.ucp.br/seer/index.php/recape/article/view/2904>. Acesso em: 14 jun. 2025.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARTINS, A. *et al.* Análise crítica do Programa de Regionalização do Turismo: limites e possibilidades para a sustentabilidade territorial. **RBTur**, São Paulo, v. 19, n.

1, p. 1-16, dez. 2025. Disponível em: <https://rbtur.org.br/rbtur/article/view/3053/1603>. Acesso em: 20 fev. 2025.

MELO, A. B.; MORAIS, F. A. S. B. Uma análise da inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiências: desafios e tendências. **Revista Foco**, Curitiba, v. 16, n. 11, p. 1-14, dez. 2023. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/3313/2380>. Acesso em: 20 fev. 2025.

MENEZES, D. M. *et al.* Barreiras e facilitadores da ascensão profissional de mulheres em ambientes corporativos. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, Salvador, v. 8, n. 2, p. 177-195, dez. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/30886>. Acesso em: 14 jun. 2025.

MIRANDA, A. G. P. Condomínio multiproprietário no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Jurídica Uniandrade**, v. 32, n. 2, p. 22-30, dez. 2021.

MOURA, A. C.; OLIVEIRA, R. P. Gênero e trabalho na hotelaria: a presença feminina e suas implicações. **Revista Brasileira de Hospitalidade**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 89-102, dez. 2020.

NAPOLI, E. S. K. D. *et al.* Objetivos de desenvolvimento sustentável e relação com as pesquisas de turismo: Revisão da literatura em periódicos no Brasil. **Rosa dos Ventos**, Caxias do Sul, v. 15, n. 1, p. 85-104, dez. 2023. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/003123853>. Acesso em: 20 fev. 2025.

NUNES, M. F. Análise da contribuição das certificações ambientais aos desafios da Agenda 2030. **Revista Internacional de Ciências**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 27-46, jun. 2018. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/ric/article/view/30754>. Acesso em: 14 jun. 2025.

OLIVEIRA, L. M.; ALMEIDA, C. R. Ergonomia participativa e trabalho decente: aproximações possíveis no contexto dos ODS. **Revista Gestão & Sustentabilidade Ambiental**, Palhoça, v. 11, n. 1, p. 42-58, dez. 2023. Disponível em: <https://revistagsa.com.br/index.php/revistagsa/article/view/473>. Acesso em: 20 fev. 2025.

OLIVEIRA, R. N.; GONÇALVES, S. R. Mulheres no turismo: desafios para o alcance do trabalho decente nas atividades da hospitalidade. **Revista Turismo & Sociedade**, Curitiba, v. 15, n. 2, p. 91-110, dez. 2022.

OLIVEIRA, R. S. IPTU e Multipropriedade: Análise dos Desafios e Perspectivas. **Revista de Direito Tributário Contemporâneo**, Brasília, v. 10, n. 1, p. 231-252, dez. 2021.

OLIVEIRA, T. D. de. **A importância do setor de turismo para o emprego no município de Foz do Iguaçu**. 2022. 47 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas) – Universidade Federal da Integração Latino-

Americana, Foz do Iguaçu, 2022. Disponível em: <https://dspace.unila.edu.br/handle/123456789/7234>. Acesso em: 11 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Brasília: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 20 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**: conceito e indicadores. Brasília: OIT, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Hora de agir pelo ODS 8: Trabalho digno para todas as pessoas**. Genebra, 11 ago. 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/hora-de-agir-pelo-ods-8-trabalho-digno-para-todas-pessoas>. Acesso em: 06 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TURISMO. **Relatório sobre o impacto do turismo no PIB mundial**. Madrid: OMT, 2020.

PACTO GLOBAL. ODS e Agenda 2030. 2023. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/ods-e-agenda-2030/>. Acesso em: 6 jul. 2025.

PASQUALI, L. **Psicometria**: teoria dos testes na psicologia e na educação. 2. ed. São Paulo: Vozes, 2010.

PAULA, T. M. de; MECCA, M. S. Valorização, preservação e promoção da cultura local através da economia criativa: o caso do souvenir gastronômico. **Caderno Virtual de Turismo**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 2, p. 121-133, dez. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.18472/cvt.v18n2.2018.1321>. Acesso em: 11 jun. 2025.

PEREIRA, J. L.; MENEZES, C. A. Trabalho decente e juventude: entre a inserção e a permanência no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais**, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 99-117, dez. 2023.

RIBEIRO, B. G. *et al.* A contribuição da ergonomia no atendimento aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) – Agenda 2030. *In*: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 21., 2022, Bauru. **Anais [...]**. Bauru: SIMPEP, 2022. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/369239523_A_CONTRIBUICAO_DA_ERGONOMIA_NO_ATENDIMENTO_AOS_OBJETIVOS_DO_DESENVOLVIMENTO_SUSTENTAVEL_ODS_-_AGENDA_2030. Acesso em: 20 fev. 2025.

ROCHA, F. S. Multipropriedade: Desnecessidade de um Novo Direito Real. **Revista Brasileira de Direito Imobiliário**, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 35-50, dez. 2019.

SAAD, J. S. *et al.* Reflexões sobre o direito das pessoas com transtorno do espectro do autismo, a qualidade de vida e o acesso ao mercado de trabalho. **Revista Auditorium**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 57, p. 71-84, mar./jun. 2023. Disponível em: http://lexcultccjf.trf2.jus.br/index.php/revis_tasjrj/article/view/693/442. Acesso em: 13 de jun. 2025.

SADEK, A. H.; NOFAL, E. M. Effects of indoor environmental Quality on Occupant Satisfaction in Healing Environments. *In: BUILDING SIMULATION CAIRO – SOUZA, P. V. N. C. S. de; CALGARO, G. A. O condomínio edilício em regime de Multipropriedade e a lei nº 13.777 / 2018: o avanço dos direitos reais. Ius Gentium*, Curitiba, v. 10, n. 3, p. 58-84, set./dez. 2019.

SANCHEZ, M. C. S. Aspectos gerais da Lei da Multipropriedade. **Consultor Jurídico**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 1-10, dez. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mar-02/sanches-aspectos-gerais-lei-multipropriedade/>. Acesso em: 15 fev. 2025.

SANTOS, A. L.; PEREIRA, M. C. Interseccionalidade nas políticas de promoção e desenvolvimento profissional. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, Curitiba, v. 15, n. 2, p. 34-50, dez. 2023.

SANTOS, L. M. Matrícula-Filha na Multipropriedade: Desafios à Unicidade Matricial. **Revista de Direito Imobiliário**, São Paulo, v. 82, n. 1, p. 209-228, dez. 2020.

SANTOS, M. C. **Juventude, trabalho e ODS**: o desafio do trabalho decente para jovens no Brasil. 2022. 204 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2022.

SANTOS, R. S. *et al.* Os desafios para mensuração dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil: uma análise da produção científica nacional. **Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 288-304, dez. 2021.

SANTOS, V. L.; LIMA, K. M. Mulheres na hotelaria: desafios e oportunidades no ambiente de trabalho. **Caderno de Pesquisa em Turismo**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 54-67, dez. 2019.

SILVA, E. H.; ROCHA, M. R. Qualificação e empregabilidade no setor de turismo: desafios para o trabalho decente. **Revista Brasileira de Turismo**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 1-12, dez. 2021.

SCHUSSEL, Z. G. L. **Turismo, desenvolvimento e meio ambiente**. In BRASILEIRO, M. D. S., MEDINA, J. C. C., and CORIOLANO, L. N., orgs. Turismo, cultura e desenvolvimento [online]. Campina Grande: EDUEPB, 2012. pp. 99-121. ISBN 978-85-7879-194-0. Available from SciELO Books <<http://books.scielo.org>>.

SILVA, F. C. da. Sensibilização turística: aporte à valorização da cultura local e à promoção turística. *In: SEMINÁRIO DE PESQUISA EM TURISMO DO MERCOSUL*, 8., 2011, Porto Alegre. **Anais [...]**. Porto Alegre: UFRGS, 2011. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/semintur/anais/2011/3.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2025.

SILVA, F. C. da. Turismo rural e produtos locais: estratégias de valorização dos saberes tradicionais. **Revista Brasileira de Ecoturismo**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 1-16, dez. 2016.

SILVA, J. Análise de citações de periódicos científicos de turismo no Brasil: subsídios para a estimação de indicadores de impacto. **Revista Brasileira De Pesquisa Em Turismo**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 6-88, dez. 2017. Disponível em: <https://rbtur.org.br/rbtur/article/view/1105/739>. Acesso em: 15 jun. 2025.

SILVA, J. M.; OLIVEIRA, A. L.; SOUZA, M. R. Modelos de Multipropriedade: Uma Análise Comparativa sob a Ótica do Direito Imobiliário. **Revista Brasileira de Direito Imobiliário**, São Paulo, v. 81, n. 1, p. 163-183, dez. 2020.

SILVA, J. R.; ALMEIDA, M. F. A inserção de jovens no setor hoteleiro: desafios e perspectivas. **Revista Brasileira de Turismo**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 45-58, dez. 2020.

SILVA, L. R. da; GONÇALVES, I. C. L. A Lei nº 14.611/2023 e seu potencial na redução da desigualdade salarial de gênero no Brasil. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, Brasília, v. 8, n. 18, p. 1-13, jan./jun. 2025. Disponível em: <https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/2227/1747>. Acesso em: 20 jan. 2025.

SILVA, M. A. da; CONTO, V. de; ROMANO, F. V. A expansão condominial e a sustentabilidade: contribuições da Agenda 2030 e das certificações ambientais. *In: ENCONTRO DE SUSTENTABILIDADE EM PROJETO*, 11., 2023, Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: UFSC, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/246952/ARTIGO%2042.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 jun. 2025.

SILVA, M. A.; SANTOS, R. L. S. Trabalho decente e sustentabilidade: uma análise das condições laborais à luz dos ODS. **Revista da ABET**, João Pessoa, v. 21, n. 1, p. 215-234, dez. 2022. Disponível em: <https://www.revistaabet.com/index.php/abet/article/view/702>. Acesso em: 20 fev. 2025.

SILVESTRE, G. F.; CASTELLO, J. V. P.; NASCIMENTO, B. R. S. Multipropriedade imobiliária e sua natureza jurídica no Brasil: análise dos fundamentos do Recurso Especial n.º. 1.546.165/SP e da Lei n.º. 13.777/2018. **Derecho y Cambio Social**, São Paulo, v. 63, n. 1, p. 100-120, dez. 2021. Disponível em: <https://derechoycambiosocial.org/index.php/revista/article/view/2722>. Acesso em: 20 fev. 2025.

SILVESTRE, G. F.; OLIVEIRA, J. P. C. G.; CASTELLO, J. V. P. A possibilidade de usucapião entre multiproprietários no time-sharing: uma consequência da função social da posse. **Civilistica.com**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 1-30, dez. 2022. Disponível em: <https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/731>. Acesso em: 20 fev. 2025.

SIQUEIRA, M. S.; SIQUEIRA, N. S.; LOPES, V. M. Multipropriedade imobiliária: uma análise da solidariedade na cobrança do Imposto sobre a Propriedade Predial e Territorial Urbana. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, v. 1, n. 47, p. 179-200, dez. 2021. Disponível em:

<https://seer.ufrgs.br/index.php/revfacdir/article/view/107683>. Acesso em: 20 fev. 2025.

SOARES, J. G.; SENA, M. T.; GARABINI, T. M. Multipropriedade: inovação no mercado imobiliário. **Revista Jurídica Direito, Sociedade e Justiça**, Dourados, v. 6, n. 1, p. 1-22, dez. 2022. Disponível em: <https://periodicosonline.uems.br/index.php/RJDSJ/article/view/7003>. Acesso em: 15 jun. 2025.

SOUZA, A. P.; RAMOS, B. Igualdade salarial sob a perspectiva dos direitos humanos e os impactos da jurisprudência no Brasil. **Revista Fórum Trabalho e Direitos Humanísticos**, 2023. Disponível em: <https://revistaft.com.br/igualdade-salarial-sob-a-perspectiva-dos-direitos-humanos-barreiras-estruturais-que-perpetuam-a-disparidade-de-salarios-entre-homens-e-mulheres/>. Acesso em: 1 jul. 2025.

SOUZA, A. S. R.; BARBOSA, E. H. O. A multipropriedade como um mecanismo de superação da crise financeira pós-pandemia. **Revista Brasileira de Direito Civil**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, p. 327-341, 2022. Disponível em: <https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/643>. Acesso em: 20 fev. 2025.

SOUZA, A. S. R.; GONÇALVES, L. G. Do regime da multipropriedade em condomínio. **Revista Brasileira de Direito Civil**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 1, p. 267-279, dez. 2021.

SOUZA, L. A.; ALMEIDA, R. C. Multipropriedade: Inovação e Desafios para o Mercado Imobiliário. **Revista de Administração FACES Journal**, Belo Horizonte, v. 20, n. 1, p. 89-105, dez. 2021.

SOUZA, S. L. S. A. de. **Agenda 2030 e suas interfaces com a política pública de turismo**. 2020. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Políticas Ambientais) – Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2020. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/jspui/bitstream/1/5604/1/Sinara%20Leandra.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2025.

SOUZA, S. T. *et al.* Inclusão da pessoa com deficiência e o mercado de trabalho: aspectos históricos e legais. **Revista Educar Mais**, Pelotas, v. 6, n. 1, p. 609-620, dez. 2022. Disponível em: <https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/educarmais/article/view/2847>. Acesso em: 20 fev. 2025.

TCHMOLO, M. L. *et al.* Proposta de um novo conceito para turismo sustentável, à luz dos saberes de cidadania global e desenvolvimento sustentável. **Turismo Visão & Ação**, Balneário Camboriú, v. 1, n. 12, p. 1-15, dez. 2024. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/rtva/article/view/20056>. Acesso em: 15 jun. 2025.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ. **Ensino específico da educação turística, ambiental e da qualidade, na atividade turística e à**

comunidade. Foz do Iguaçu: Unioeste, 2025. Disponível em: <https://www.unioeste.br/portal/prograd-outros/cursos-campus-todos/fozcampus?campi=0&curso=FOZ0022>. Acesso em: 11 jun. 2025.

VIEGAS, C. M. A. R.; PAMPLONA FILHO, R. A multipropriedade imobiliária à luz da lei 13.777/2018. **Rev. Fac. Direito UFMG**, Belo Horizonte, v. 1, n. 75, p. 91-118, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/about/contact>. Acesso em: 20 fev. 2025.

YOSHIHARA, A.; CORREA, F.; SILVA, M. Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: estudo da comunicação. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 1-9, dez. 2022. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rto/article/view/203878>. Acesso em: 15 jun. 2025.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO COLABORADORES *MY MABU*

01/07/2025, 22:32

QUESTIONÁRIO COLABORADORES MY MABU

QUESTIONÁRIO COLABORADORES MY MABU

O objetivo deste questionário é compreender suas percepções sobre condições de trabalho, igualdade de oportunidades e remuneração no ambiente de trabalho. Suas respostas são confidenciais e serão usadas exclusivamente para fins de pesquisa.

OBS. Você responderá 15 perguntas, divididas em 4 seções.

* *Indica uma pergunta obrigatória*



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Convidamos você a participar de uma pesquisa sobre um resort de multipropriedade em Foz do Iguaçu e sua relação com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, que aborda o trabalho decente e o crescimento econômico. O objetivo é entender como a multipropriedade contribui para o alcance das metas 8.5 e 8.9 do ODS 8.

Durante a pesquisa, podem ocorrer riscos como invasão de privacidade, devido à necessidade de responder a questões sobre a relação da multipropriedade com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Para mitigar esses riscos, adotaremos medidas como a liberdade de não responder a questões consideradas constrangedoras. Além disso, caso percebamos algum risco ou dano à saúde do participante, não previsto neste termo, o estudo será suspenso imediatamente.

Os dados serão divulgados exclusivamente para fins de pesquisa, assegurando o anonimato dos participantes, ou seja, nenhum dado que possa identificá-los será coletado.

Esta pesquisa oferece vários benefícios, como a identificação da relação da multipropriedade no alcance das metas 8.5 e 8.9 do ODS 8. Além disso, ela contribuirá cientificamente para fomentar novas pesquisas e políticas relacionadas ao tema. Com este estudo, será possível visualizar as lacunas inerentes ao tema proposto, o que é de extrema relevância, pois o background fornecido ampliará as discussões sobre o tema.

Se ocorrer algum transtorno, decorrente de sua participação em qualquer etapa desta pesquisa, nós, pesquisadores, providenciaremos acompanhamento e a assistência imediata. Havendo a ocorrência de danos, previstos ou não, mas decorrentes de sua participação nesta pesquisa, caberá a você, na forma da Lei, o direito de solicitar a respectiva indenização.

Você também poderá, a qualquer momento, desistir de participar da pesquisa, sem qualquer prejuízo. Para que isso ocorra, basta informar, por qualquer modo que lhe seja possível, que deseja deixar de participar da pesquisa, e, qualquer informação que tenha prestado será retirada do conjunto dos dados que serão utilizados na avaliação dos resultados.

Você não receberá e não pagará nenhum valor para participar deste estudo.

Nós, pesquisadores, garantimos a privacidade e o sigilo de sua participação em todas as etapas da pesquisa e de futura publicação dos resultados. O seu nome, endereço, voz e imagem nunca serão associados aos resultados desta pesquisa, exceto quando você desejar. Nesse caso, você deverá assinar um segundo termo, específico para essa autorização e que deverá ser apresentado separadamente deste.

As informações que você fornecer serão utilizadas exclusivamente nesta pesquisa. Caso as informações fornecidas e obtidas com este consentimento sejam consideradas úteis para outros estudos, você será procurado para autorizar novamente o uso.

Caso você precise informar algum fato decorrente da sua participação na pesquisa e se sentir desconfortável em procurar o pesquisador, você poderá procurar pessoalmente o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UNIOESTE (CEP), de segunda a sexta-feira, no horário de 12h30 as 17h30min, na Reitoria da UNIOESTE, sala do Comitê de Ética, PRPPG,

01/07/2025, 22:32

QUESTIONÁRIO COLABORADORES MY MABU

situado na rua Universitária, 1619 – Bairro Universitário, Cascavel – PR. Caso prefira, você pode entrar em contato via Internet pelo e-mail: cep.prppg@unioeste.br ou pelo telefone do CEP que é (45) 3220-3092 e (45) 99113-1149 – WhatsApp.

Nestes termos, agradecemos sua colaboração.

Discente: Thiago Vinicius Neres Feitosa – neresthiagov@gmail.com

Docente: Prof. Dr. Cláudio Alexandre de Souza – claudio.souza@unioeste.br

Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE

PPGTGS - Mestrado Profissional em Tecnologias, Gestão e Sustentabilidade

Para baixar este TCLE em formato PDF, clique no link abaixo:

<https://docs.google.com/uc?export=download&id=1oCQ50HUKrNdHZFLI5kzkakKgFlbhkh8>

1. Com base nas explicações fornecidas, você considera estar devidamente informado sobre a pesquisa que será conduzida e concorda, de forma livre e espontânea, em participar como colaborador? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim Pular para a pergunta 2
- ☐ Não Pular para a seção 6 (Conclusão)

Seção 2: Informações Gerais

2. 1. Idade *

01/07/2025, 22:32

QUESTIONÁRIO COLABORADORES MY MABU

3. 2. Gênero *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Outros

4. 3. Qual é o seu nível de escolaridade? *

Informe o que já foi concluído até o momento.

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Ensino Fundamental
- ☐ Ensino Médio
- ☐ Ensino Superior
- ☐ Especialização
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado
- ☐ Pós Doutorado
- ☐ Nenhum

5. 4. Qual é o seu cargo atual? *

6. 5. Há quanto tempo trabalha no My Mabu? *

01/07/2025, 22:32

QUESTIONÁRIO COLABORADORES MY MABU

7. **6. Qual a sua remuneração? ***

ORIENTAÇÃO: Salário mínimo vigente no Estado do Paraná em 2025 - R\$ 2.057,59

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1 a 2 salários mínimos
- ☐ 3 a 4 salários mínimos
- ☐ 5 a 6 salários mínimos
- ☐ 7 salários ou mais

Seção 2: Condições de trabalho e inclusão7. **Como você avalia suas condições de trabalho em termos de segurança e conforto?**8. **7.1. Em termos de segurança considero: ****Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Muito boa
- ☐ Boa
- ☐ Regular
- ☐ Ruim
- ☐ Muito ruim

9. **7.2. Em termos de conforto considero: ****Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Muito boa
- ☐ Boa
- ☐ Regular
- ☐ Ruim
- ☐ Muito ruim

01/07/2025, 22:32

QUESTIONÁRIO COLABORADORES MY MABU

10. **8. Você considera que o ambiente de trabalho é inclusivo e acolhedor para todos, independente de gênero, idade ou pessoa com deficiência?** *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ As vezes
☐ Não

11. **8.1. Em caso afirmativo, por favor informe o que considera inclusivo.**

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Considero um ambiente inclusivo em relação ao gênero
☐ Considero um ambiente inclusivo em relação a idade
☐ Considero um ambiente inclusivo em relação a pessoa com deficiência

12. **8.2. Em caso afirmativo, por favor informe o que considera acolhedor.**

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Considero um ambiente acolhedor em relação ao gênero
☐ Considero um ambiente acolhedor em relação a idade
☐ Considero um ambiente acolhedor em relação a pessoa com deficiência

13. **8.3. Em caso negativo, por favor informe o que não considera inclusivo.**

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Não considero um ambiente inclusivo em relação ao gênero
☐ Não considero um ambiente inclusivo em relação a idade
☐ Não considero um ambiente inclusivo em relação a pessoa com deficiência

01/07/2025, 22:32

QUESTIONÁRIO COLABORADORES MY MABU

14. **8.4. Em caso negativo, por favor informe o que não considera acolhedor.***Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Não considero um ambiente acolhedor em relação ao gênero
- ☐ Não considero um ambiente acolhedor em relação a idade
- ☐ Não considero um ambiente acolhedor em relação a pessoa com deficiência

15. **9. Você já recebeu promoção de cargo? ****Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Sim
- ☐ Não

16. **9.1. Em caso negativo, por favor informe há quanto tempo você está na empresa.**

17. **10. Na sua percepção, as oportunidades de promoção e desenvolvimento profissional são iguais para todos, independente de gênero, idade ou pessoa com deficiência? ****Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho certeza

01/07/2025, 22:32

QUESTIONÁRIO COLABORADORES MY MABU

18. **10.1. Em caso afirmativo, por favor, informe o que considera sobre as oportunidades de promoção e desenvolvimento profissional.**

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Considero que as oportunidades são iguais para todos em relação ao gênero
- ☐ Considero que as oportunidades são iguais para todos em relação a idade
- ☐ Considero que as oportunidades são iguais para todos em relação a pessoa com deficiência

19. **10.2. Em caso negativo, por favor, informe o que considera sobre as oportunidades de promoção e desenvolvimento profissional.**

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Considero que as oportunidades não são iguais para todos em relação ao gênero
- ☐ Considero que as oportunidades não são iguais para todos em relação a idade
- ☐ Considero que as oportunidades não são iguais para todos em relação a pessoa com deficiência

20. **11. Como você percebe o apoio do My Mabu para colaboradores com deficiência?** *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Muito bom
- ☐ Bom
- ☐ Regular
- ☐ Ruim
- ☐ Muito ruim

Seção 3: Remuneração e igualdade salarial

01/07/2025, 22:32

QUESTIONÁRIO COLABORADORES MY MABU

21. **12. Você sente que é remunerado de forma justa pelo trabalho que realiza? ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Em parte
☐ Não

22. **13. Na sua opinião, homens e mulheres recebem remuneração igual para trabalhos de igual valor? ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Em parte
☐ Não

23. **14. Você sente que o My Mabu oferece oportunidades de desenvolvimento profissional e crescimento na sua carreira? ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Em parte
☐ Não

Seção 4: Expectativas e futuro

24. **15. Quais são suas expectativas em relação ao seu crescimento profissional no My Mabu?**

01/07/2025, 22:32

QUESTIONÁRIO COLABORADORES MY MABU

Conclusão

Ao finalizar suas respostas lembre-se de clicar em "enviar".

Agradecemos sua colaboração.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO GESTORES *MY MABU*

01/07/2025, 22:33

QUESTIONÁRIO GESTORES MY MABU

QUESTIONÁRIO GESTORES MY MABU

Instruções: Este questionário busca entender as políticas, práticas e desafios relacionados ao turismo sustentável e à promoção da cultura e produtos locais no My Mabu. Suas respostas são confidenciais e serão usadas exclusivamente para fins de pesquisa.

OBS. Você responderá 11 perguntas, divididas em 6 seções.

* *Indica uma pergunta obrigatória*



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Convidamos você a participar de uma pesquisa sobre um resort de multipropriedade em Foz do Iguaçu e sua relação com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, que aborda o trabalho decente e o crescimento econômico. O objetivo é entender como a multipropriedade contribui para o alcance das metas 8.5 e 8.9 do ODS 8.

Durante a pesquisa, podem ocorrer riscos como invasão de privacidade, devido à necessidade de responder a questões sobre a relação da multipropriedade com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Para mitigar esses riscos, adotaremos medidas como a liberdade de não responder a questões consideradas constrangedoras. Além disso, caso percebamos algum risco ou dano à saúde do participante, não previsto neste termo, o estudo será suspenso imediatamente.

Os dados serão divulgados exclusivamente para fins de pesquisa, assegurando o anonimato dos participantes, ou seja, nenhum dado que possa identificá-los será coletado.

Esta pesquisa oferece vários benefícios, como a identificação da relação da multipropriedade no alcance das metas 8.5 e 8.9 do ODS 8. Além disso, ela contribuirá cientificamente para fomentar novas pesquisas e políticas relacionadas ao tema. Com este estudo, será possível visualizar as lacunas inerentes ao tema proposto, o que é de extrema relevância, pois o background fornecido ampliará as discussões sobre o tema.

Se ocorrer algum transtorno, decorrente de sua participação em qualquer etapa desta pesquisa, nós, pesquisadores, providenciaremos acompanhamento e a assistência imediata. Havendo a ocorrência de danos, previstos ou não, mas decorrentes de sua participação nesta pesquisa, caberá a você, na forma da Lei, o direito de solicitar a respectiva indenização.

Você também poderá, a qualquer momento, desistir de participar da pesquisa, sem qualquer prejuízo. Para que isso ocorra, basta informar, por qualquer modo que lhe seja possível, que deseja deixar de participar da pesquisa, e, qualquer informação que tenha prestado será retirada do conjunto dos dados que serão utilizados na avaliação dos resultados.

Você não receberá e não pagará nenhum valor para participar deste estudo.

Nós, pesquisadores, garantimos a privacidade e o sigilo de sua participação em todas as etapas da pesquisa e de futura publicação dos resultados. O seu nome, endereço, voz e imagem nunca serão associados aos resultados desta pesquisa, exceto quando você desejar. Nesse caso, você deverá assinar um segundo termo, específico para essa autorização e que deverá ser apresentado separadamente deste.

As informações que você fornecer serão utilizadas exclusivamente nesta pesquisa. Caso as informações fornecidas e obtidas com este consentimento sejam consideradas úteis para outros estudos, você será procurado para autorizar novamente o uso.

Caso você precise informar algum fato decorrente da sua participação na pesquisa e se sentir desconfortável em procurar o pesquisador, você poderá procurar pessoalmente o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UNIOESTE (CEP), de segunda a sexta-feira, no horário de 12h30 as 17h30min, na Reitoria da UNIOESTE, sala do Comitê de Ética, PRPPG, situado na rua Universitária, 1619 – Bairro Universitário, Cascavel – PR. Caso prefira, você

01/07/2025, 22:33

QUESTIONÁRIO GESTORES MY MABU

pode entrar em contato via Internet pelo e-mail: cep.prppg@unioeste.br ou pelo telefone do CEP que é (45) 3220-3092 e (45) 99113-1149 – WhatsApp.

Nestes termos, agradecemos sua colaboração.

Discente: Thiago Vinicius Neres Feitosa – neresthiagov@gmail.com

Docente: Prof. Dr. Cláudio Alexandre de Souza – claudio.souza@unioeste.br

Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE

PPGTGS - Mestrado Profissional em Tecnologias, Gestão e Sustentabilidade

Para baixar este TCLE em formato PDF, clique no link abaixo:

https://docs.google.com/uc?export=download&id=1oCQ50HUKrNdHZFI_15kzkakKgFIbhhkh8

1. Com base nas explicações fornecidas, você considera estar devidamente informado sobre a pesquisa que será conduzida e concorda, de forma livre e espontânea, em participar como colaborador? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não *Pular para a seção 8 (Conclusão)*

Seção 2: Informações gerais

2. 1. Qual o seu cargo ? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Diretor

☐ Gerente

Seção 3: Visão sobre turismo sustentável

01/07/2025, 22:33

QUESTIONÁRIO GESTORES MY MABU

3. **2. Na sua opinião, qual é a importância do turismo sustentável para o sucesso e a imagem do My Mabu?** *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Muito importante
- ☐ Importante
- ☐ Importância moderada
- ☐ Pouco importante
- ☐ Sem importância

4. **2.1 Se possível, compartilhe sua visão sobre o papel do turismo sustentável.**

5. **3. Como você define o papel do My Mabu na promoção do turismo sustentável na região?**

Seção 4: Políticas e práticas sustentáveis

01/07/2025, 22:33

QUESTIONÁRIO GESTORES MY MABU

6. **4. O My Mabu possui alguma política de turismo sustentável? ****Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Sim, possui política de turismo sustentável
- ☐ Não possui política de turismo sustentável
- ☐ Não tenho informação suficiente para responder

7. **4.1. Em caso afirmativo, descreva a política de turismo sustentável adotada no My Mabu.**

8. **5. O My Mabu realiza alguma ação para promover a cultura e os produtos locais para os clientes internos e externos (colaboradores e hóspedes)? ****Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho informação suficiente para responder

9. **5.1. Em caso afirmativo, se possível, descreva as ações realizadas pelo My Mabu na promoção da cultura e produtos locais.**

01/07/2025, 22:33

QUESTIONÁRIO GESTORES MY MABU

10. **6. O My Mabu incentiva a contratação de fornecedores locais para produtos e serviços?**

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho informação suficiente para responder

11. **6.1. Em caso afirmativo, se possível, descreva como as parcerias com fornecedores locais funcionam.**

Seção 5: Impacto e geração de empregos

12. **7. Na sua percepção, qual é o impacto do My Mabu na geração de empregos locais?**

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Muito alto
- ☐ Alto
- ☐ Moderado
- ☐ Baixo
- ☐ Nenhum

01/07/2025, 22:33

QUESTIONÁRIO GESTORES MY MABU

13. **7.1. Se possível, descreva sobre como a geração de empregos se relaciona com a comunidade local.**

14. **8. O My Mabu promove programas de treinamento e capacitação para os colaboradores e a comunidade local?**

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho informação suficiente para responder

15. **8.1. Em caso afirmativo, selecione uma ou mais ações de treinamento e capacitação promovidas pelo My Mabu.**

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Promoção de programas de treinamento e capacitação para colaboradores
- ☐ Promoção de programas de treinamento e capacitação para a comunidade local
- ☐ Promoção de programas de treinamento e capacitação para os colaboradores e a comunidade local

16. **8.2. Caso tenha interesse, por favor, descreva quais são os principais temas abordados nas ações de treinamento e capacitação para colaboradores e para a comunidade local. Cite para quem o tema foi direcionado: Colaborador ou comunidade local.**

Seção 6: Promoção da cultura e produtos locais

17. **9. O My Mabu colabora com artesãos, agricultores e outros produtores locais para oferecer seus produtos aos hóspedes?** *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho informação suficiente para responder

18. **9.1. Em caso afirmativo, por favor, selecione para qual público é direcionado a colaboração do My Mabu.**

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Artesãos
- ☐ Agricultores
- ☐ Outros produtores locais

19. **9.2. Caso tenha interesse, por favor, descreva quais produtos e serviços são advindos da relação de colaboração com produtores locais.**

Seção 7: Desafios e futuro

01/07/2025, 22:33

QUESTIONÁRIO GESTORES MY MABU

20. **10. Na sua visão, quais são os principais desafios enfrentados pelo My Mabu para implementar práticas de turismo sustentável?**

21. **11. Existem metas ou objetivos específicos para promover o turismo sustentável até 2030?**

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho informação suficiente para responder

22. **11.1. Em caso afirmativo, selecione uma ou mais opções acerca das atividades adotadas pelo My Mabu na promoção do turismo sustentável.**

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Feiras e mercados de produtos locais
- ☐ Passeios e trilhas ecológicas
- ☐ Oficinas de artesanato e cultura
- ☐ Degustações de gastronomia local
- ☐ Concertos e apresentações culturais
- ☐ Turismo de aventura
- ☐ Visitas a fazendas ou propriedades rurais
- ☐ Programas de conscientização ambiental
- ☐ Roteiros históricos e culturais
- ☐ Encontros com a comunidade local

Conclusão

Ao finalizar suas respostas lembre-se de clicar em "enviar".

Agradecemos sua colaboração.

01/07/2025, 22:33

QUESTIONÁRIO GESTORES MY MABU

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

ANEXO A – TERMO DE APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISAS

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO
OESTE DO PARANÁ -
UNIOESTE



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ANÁLISE EXPLORATÓRIA DA MULTIPROPRIEDADE: UM ESTUDO DE CASO DE UM RESORT EM FOZ DO IGUAÇU - PR

Pesquisador: THIAGO VINICIUS NERES FEITOSA

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 87372225.0.0000.0107

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 7.532.122

Apresentação do Projeto:

Segundo informações do projeto (P.01): "Trata-se de um estudo transversal, descritivo e exploratório, de caráter qualitativo a ser realizado com 210 colaboradores e gestores de um empreendimento do segmento de multipropriedade no município de Foz do Iguaçu, PR. A coleta de dados será realizada entre setembro e outubro de 2026. Os instrumentos de avaliação foram elaborados a partir do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS 8), nas metas 8.5 "Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor" e 8.9 "Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais"

Objetivo da Pesquisa:

São objetivos da pesquisa, segundo PB, p. 03:

"Objetivo Primário:

Analisar o caso de um resort de multipropriedade em Foz do Iguaçu e a sua relação com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, Trabalho decente e crescimento econômico.

Objetivo Secundário:

Construção de instrumentos de avaliação para mensuração dos critérios indicados no ODS 8, em relação a meta 8.5 e (alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente) e a meta

Endereço: RUA UNIVERSITARIA 1619

Bairro: UNIVERSITARIO

CEP: 85.819-110

UF: PR

Município: CASCAVEL

Telefone: (45)3220-3092

E-mail: cep.prppg@unioeste.br

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO
OESTE DO PARANÁ -
UNIOESTE**



Continuação do Parecer: 7.532.122

8.9 (conceber e implementar políticas para promover o turismo sustentável); Relacionar a multipropriedade com o atingimento das metas 8.5 e 8.9."

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos avaliados são de invasão de privacidade e os benefícios estão no atendimento à meta oito dos ODS "Trabalho decente e crescimento econômico".

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Serão feitos questionários aos gestores e colaboradores de um resort de Foz do Iguaçu acerca da percepção quanto ao turismo sustentável e condições de trabalho. A metodologia de análise de dados será de Análise do Discurso do Sujeito Coletivo.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos estão devidamente apresentados: TCLE, declarações de uso de dados e pesquisa não iniciada e autorização do campo de pesquisa.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O projeto pode ser aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

O pesquisador deverá entregar o relatório Final, assim que concluir o estudo. A desistência do estudo ou qualquer alteração ocorrida deverá ser comunicada, por emenda, apensada na Plataforma Brasil.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2456009.pdf	25/03/2025 09:24:07		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	25/03/2025 09:22:36	THIAGO VINICIUS NERES FEITOSA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.pdf	25/03/2025 09:22:16	THIAGO VINICIUS NERES FEITOSA	Aceito
Outros	QUESTIONARIO_GESTORES.pdf	13/03/2025 18:03:13	THIAGO VINICIUS NERES FEITOSA	Aceito
Outros	QUESTIONARIO_COLABORADORES.pdf	13/03/2025 18:02:10	THIAGO VINICIUS NERES FEITOSA	Aceito

Endereço: RUA UNIVERSITARIA 1619

Bairro: UNIVERSITARIO

UF: PR

Município: CASCAVEL

Telefone: (45)3220-3092

CEP: 85.819-110

E-mail: cep.prppg@unioeste.br

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO
OESTE DO PARANÁ -
UNIOESTE**



Continuação do Parecer: 7.532.122

Outros	AUTORIZACAO_INSTITUICAO.pdf	13/03/2025 17:59:19	THIAGO VINICIUS NERES FEITOSA	Aceito
Outros	FORMULARIO_DE_PESQUISA_assinado.pdf	13/03/2025 17:54:55	THIAGO VINICIUS NERES FEITOSA	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Declaracao_uso_de_dados.pdf	13/03/2025 17:47:44	THIAGO VINICIUS NERES FEITOSA	Aceito
Declaração de Pesquisadores	COMPROMISSO_COM_AS_NORMAS_ETICAS assinado.pdf	13/03/2025 17:46:35	THIAGO VINICIUS NERES FEITOSA	Aceito
Declaração de Pesquisadores	COLETA_NAO_INICIADA_assinado.pdf	13/03/2025 17:44:54	THIAGO VINICIUS NERES FEITOSA	Aceito
Folha de Rosto	FOLHA_DE_ROSTO.pdf	13/03/2025 10:09:46	THIAGO VINICIUS NERES FEITOSA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

CASCADEL, 28 de Abril de 2025

Assinado por:

Franciele Foschiera Camboin
(Coordenador(a))

Endereço: RUA UNIVERSITARIA 1619

Bairro: UNIVERSITARIO

CEP: 85.819-110

UF: PR

Município: CASCADEL

Telefone: (45)3220-3092

E-mail: cep.prppg@unioeste.br