

***Campus* Porto Velho Zona Norte**  
**Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública**

**MINELVINA CAMPOS DE ARAÚJO BRASIL**

**A IMPORTÂNCIA DO ACOLHIMENTO NA GESTÃO DE PESSOAS: A VIVÊNCIA  
DE UMA ESTAGIÁRIA NA BIBLIOTECA DO IFRO CAMPUS PORTO VELHO  
ZONA NORTE**

**PORTO VELHO**  
**2026**

**MINELVINA CAMPOS DE ARAÚJO BRASIL**

**A IMPORTÂNCIA DO ACOLHIMENTO NA GESTÃO DE PESSOAS: A VIVÊNCIA  
DE UMA ESTAGIÁRIA NA BIBLIOTECA DO IFRO CAMPUS PORTO VELHO  
ZONA NORTE**

Artigo entregue como Trabalho de Conclusão de Curso ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), *Campus* Porto Velho Zona Norte como requisito parcial para obtenção do grau de tecnólogo, junto ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, sob a orientação do Professor Everton Luiz Candido Luiz.

**PORTO VELHO  
2026**

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO.

Brasil, Minelvina Campos de Araújo.

A importância do acolhimento na gestão de pessoas: vivência de uma estagiária na biblioteca do IFRO Campus Porto Velho Zona Norte / Minelvina Campos de Araújo Brasil. - Porto Velho, 2026.  
13 f.

Orientador(a): Prof. Dr. Everton Luiz Candido Luiz.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão Pública) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO, Porto Velho, 2026.

1. Acolhimento. 2. Gestão de pessoas. 3. Estágio. 4. Inclusão. 5. Serviço público. I. Luiz, Everton Luiz Candido (orient.). II. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. III. Título.

**Bibliotecário(a) Responsável:** Marlene Fouz da Silva, CRB-11/946

**MINELVINA CAMPOS DE ARAÚJO BRASIL**

**A IMPORTÂNCIA DO ACOLHIMENTO NA GESTÃO DE PESSOAS: A VIVÊNCIA DE UMA ESTAGIÁRIA NA BIBLIOTECA DO IFRO CAMPUS PORTO VELHO ZONA NORTE**

Artigo entregue como Trabalho de Conclusão de Curso ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), *Campus* Porto Velho Zona Norte, como requisito parcial para obtenção do grau de tecnólogo, junto ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, sob a orientação do Professor Everton Luiz Candido Luiz.

Aprovado em: 18/12/2025 pela banca examinadora.

Documento assinado digitalmente



**SHIRLENE DE OLIVEIRA SOUZA**

Data: 24/02/2026 09:20:08-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Shirlene de Oliveira Souza**

Membro da Banca

Documento assinado digitalmente



**GUILHERME TADAKI TAZO GASPAR**

Data: 26/02/2026 17:37:27-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Guilherme Tadaki Tazo Gaspar**

**Membro da Banca**

Documento assinado digitalmente



**EVERTON LUIZ CANDIDO LUIZ**

Data: 24/02/2026 00:02:01-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Everton Luiz Candido Luiz**

**Orientador**

## **A IMPORTÂNCIA DO ACOLHIMENTO NA GESTÃO DE PESSOAS: A VIVÊNCIA DE UMA ESTAGIÁRIA NA BIBLIOTECA DO IFRO CAMPUS PORTO VELHO ZONA NORTE**

**RESUMO:** Este trabalho aborda a importância do acolhimento na gestão de pessoas, tomando como base a experiência vivenciada por uma acadêmica neurodivergente durante o estágio na Biblioteca do Instituto Federal de Rondônia – Câmpus Porto Velho Zona Norte. O estudo busca compreender como práticas de recepção, integração e inclusão influenciam a experiência dos colaboradores e usuários em ambientes institucionais públicos de ensino. A pesquisa adotou abordagem qualitativa e descritiva, combinando levantamento bibliográfico com relato de experiência. Foram observadas rotinas de atendimento, integração de novos membros e ações de acessibilidade, com registros em diário de campo e conversas informais com servidores e usuários. Os resultados indicaram que práticas sistemáticas de acolhimento favoreceram o clima organizacional, a motivação da equipe e a satisfação dos usuários, evidenciando coerência entre teoria e prática na gestão de pessoas. Também foram identificadas lacunas quanto à formalização de processos e à acessibilidade comunicacional. Conclui-se que o acolhimento se configura como eixo essencial da gestão de pessoas, impactando diretamente na qualidade do serviço e na construção de ambientes institucionais mais humanos e inclusivos.

**PALAVRAS-CHAVE:** acolhimento; gestão de pessoas; estágio; inclusão; serviço público.

**ABSTRACT:** This work addresses the importance of welcoming in human resource management, based on the experience of a neurodivergent student during an internship at the Library of the Federal Institute of Rondônia – Porto Velho Zona Norte Campus. The study seeks to understand how reception, integration, and inclusion practices influence the experience of employees and users in public institutional educational environments. The research adopted a qualitative and descriptive approach, combining bibliographic research with experience reports. Routines of service, integration of new members, and accessibility actions were observed, with records in a field diary and informal conversations with staff and users. The results indicated that systematic welcoming practices favored the organizational climate, team motivation, and user satisfaction, demonstrating coherence between theory and practice in human resource management. Gaps were also identified regarding the formalization of processes and communication accessibility. It is concluded that welcoming is an essential axis of human resource management, directly impacting the quality of service and the construction of more humane and inclusive institutional environments.

**KEYWORDS:** welcoming; people management; internship; inclusion; public service

## 1 INTRODUÇÃO

Neste trabalho, aborda-se o tema da importância do acolhimento na gestão de pessoas, contextualizando-o na experiência vivenciada pela autora como estagiária na biblioteca do IFRO – Câmpus Porto Velho Zona Norte. O acolhimento organizacional consiste nas ações de recepção e integração de novos colaboradores, favorecendo sua adaptação à cultura e às práticas institucionais (CHIAVENATO, 2020).

Em termos gerais, Chiavenato (2020) aponta que o diferencial de uma organização está em seu capital humano e na forma como este é tratado e integrado. Conforme Chiavenato (2020), a gestão de pessoas é uma função estratégica da administração que busca promover a cooperação entre os indivíduos para o alcance dos objetivos organizacionais, conciliando as metas institucionais com as necessidades humanas. Nessa mesma perspectiva, Gil (2008) explica que a gestão de pessoas consiste em planejar, organizar, desenvolver e integrar esforços humanos, de modo que o trabalho coletivo contribua para os resultados da organização. Dentro desse escopo, o acolhimento surge como um componente-chave no processo de socialização organizacional de novos membros e na manutenção de um ambiente de trabalho positivo. Ou seja, desde a chegada de um servidor ou estagiário, até o atendimento diário aos usuários dos serviços, as práticas de acolhimento refletem diretamente na motivação, no desempenho e na qualidade do serviço prestado.

No caso específico deste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), o problema de pesquisa pode ser enunciado da seguinte forma: Como as práticas de acolhimento na gestão de pessoas influenciam a experiência de uma estagiária na biblioteca do IFRO – Câmpus Porto Velho Zona Norte?

A relevância deste estudo manifesta-se em três dimensões complementares. No âmbito institucional, a pesquisa contribui ao evidenciar práticas de acolhimento desenvolvidas na biblioteca do IFRO – Câmpus Porto Velho Zona Norte, podendo subsidiar reflexões e melhorias na gestão de pessoas e no atendimento ao público. No campo da formação profissional, o trabalho possibilita ao estagiário compreender, de forma crítica, a aplicação prática dos conteúdos estudados no curso de Gestão Pública, fortalecendo sua atuação futura no serviço público. Por fim, no âmbito

acadêmico, o estudo amplia as discussões sobre acolhimento, integração e inclusão no contexto da educação pública, especialmente em ambientes de apoio acadêmico, como bibliotecas, ainda pouco explorados na literatura da área.

## 2 METODOLOGIA

Este trabalho adota uma abordagem qualitativa, descritiva, pois visa descrever a experiência de uma estagiária na biblioteca do IFRO – Câmpus Porto Velho Zona Norte. Isso, constitui uma fonte rica para observar fenômenos sociais do cotidiano institucional.

Como procedimentos metodológicos, realizei pesquisa bibliográfica em livros, artigos científicos e documentos institucionais para fundamentar teoricamente o estudo (gestão de pessoas, acolhimento, inclusão e políticas educacionais). Autores clássicos da área — como Chiavenato, Gil e Boog —, bem como normativas e notícias do IFRO, serviram de base para dialogar com a prática observada.

Quanto ao trabalho empírico, a trajetória de uma estagiária neurodivergente (dificuldade intelectual) foi tratada como relato de experiência (BACKES, 2012). A “unidade de caso” foi a Biblioteca do IFRO – *Câmpus* Porto Velho Zona Norte, acompanhada ao longo do período de estágio curricular da referida acadêmica. Nesse período, atuando junto à equipe, observou-se diretamente as práticas de gestão de pessoas (acolhimento de novos colaboradores, comunicação interna, clima) e de atendimento aos usuários (orientações, acessibilidade, mediação informacional). Manteve-se registros sistemáticos em diário de campo e relatórios de estágio, que compõem a base factual deste trabalho.

De forma complementar, realizou-se conversas informais com servidores da biblioteca (bibliotecário responsável e auxiliares) e com usuários, a fim de compreender rotinas de integração, orientações iniciais e percepções sobre o atendimento. Observando princípios éticos, informou-se a natureza acadêmica do estudo, preservando anonimato e evitando a identificação nominal dos participantes.

Diante dessas características, o presente trabalho enquadra-se metodologicamente como relato de experiência, uma vez que a principal fonte de dados consiste na vivência de uma acadêmica durante o estágio curricular,

complementada por observações sistemáticas do ambiente institucional e diálogo com o referencial teórico.

### **3 OBJETIVOS**

#### **3.1 Objetivo Geral**

Analisar como as práticas de acolhimento, integração e acessibilidade comunicacional vivenciadas no estágio na Biblioteca do IFRO – Campus Porto Velho Zona Norte impactam a gestão de pessoas e o atendimento ao público da biblioteca.

#### **3.1 Objetivos Específicos**

- a) Identificar as práticas de acolhimento, integração e comunicação utilizadas pela equipe da Biblioteca do IFRO – Campus Porto Velho Zona Norte durante o período de estágio.
- b) Descrever como essas práticas influenciam a adaptação, aprendizagem e participação de um estagiário nas rotinas de trabalho, à luz dos princípios da gestão de pessoas.
- c) Analisar de que modo as ações de acessibilidade comunicacional e as atitudes inclusivas observadas no atendimento ao público contribuem para a qualidade do serviço e para a inclusão de pessoas com deficiência.

### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

#### **4.1 Contexto do estágio na biblioteca**

A estagiária acompanhada realizou sua prática profissional supervisionada na Biblioteca do IFRO – Câmpus Porto Velho Zona Norte. O ambiente é climatizado com salas de estudo, computadores com internet e acesso a biblioteca virtual. O ambiente pensado para acolher o público acadêmico e a comunidade. Observou-se que na chegada, a acadêmica foi apresentada à equipe, às rotinas essenciais (balcão de empréstimo/devolução, organização de acervo, orientação básica de normalização) e aos sistemas utilizados no atendimento e no gerenciamento do acervo. Esse primeiro contato ocorreu em clima de acolhida: foram dadas

explicações objetivas, acompanhou-se colegas mais experientes e habitualmente havia espaço para tirar dúvidas, o que acelerou a adaptação da estagiária.

O perfil dos usuários é diverso: estudantes dos cursos técnicos e superiores, professores, técnicos e, em horários específicos, membros da comunidade. Percebeu-se picos de movimento no início do semestre e em semanas de avaliação, exigindo da equipe organização e comunicação clara para manter o atendimento ágil e respeitoso. Esse contexto permitiu observar como o acolhimento institucional se traduz em práticas diárias — não apenas nos procedimentos formais, mas nos gestos simples de orientação, escuta e paciência.

#### **4.2 Práticas de acolhimento observadas**

As práticas de acolhimento observadas durante o estágio mostraram-se relacionadas a princípios fundamentais da gestão de pessoas e da educação inclusiva, tais como, a socialização organizacional, a comunicação interna, a gestão humanizada, a acessibilidade e o clima organizacional. Esses princípios manifestaram-se de forma concreta nas rotinas da biblioteca, tanto na integração de novos colaboradores quanto no atendimento aos usuários, evidenciando que o acolhimento é uma prática contínua e estruturante das relações institucionais.

O primeiro aspecto perceptível foi a integração de novos colaboradores. Ao presenciar a chegada de novos estagiários e servidores, percebeu-se o cuidado da equipe em apresentar os espaços, explicar os fluxos de trabalho e orientar com quem buscar apoio em cada setor. Essa prática informal de boas-vindas está em consonância com o que Chiavenato (2020) e Gil (2008) descrevem como socialização organizacional — processo de recepção e inserção do novo colaborador na cultura e nos valores da instituição. Segundo Chiavenato (2020, p. 121), a socialização “facilita a adaptação do indivíduo e consolida sua integração ao grupo de trabalho”, e Gil (2008, p. 109) complementa que a integração permite compreender a missão e as expectativas da organização. Esse tipo de acolhimento, mesmo não formalizado em manuais, mostrou-se eficiente para reduzir inseguranças e fortalecer vínculos de confiança.

Outro ponto relevante foi a prática de orientações e alinhamentos contínuos promovida pelo bibliotecário e pela equipe. As conversas rápidas e os ajustes diários de procedimentos mantinham todos informados e coesos, criando um ambiente

colaborativo. Essa vivência confirma as ideias de Kunsch (2003), para quem a comunicação organizacional é o principal instrumento de coesão interna e engajamento, e de Boog e Boog (2024), que destacam a comunicação aberta como fator determinante para o clima organizacional e para o desempenho coletivo. Na biblioteca, essa comunicação constante demonstrava a importância do diálogo e da escuta ativa como práticas cotidianas de acolhimento.

No atendimento ao público, especialmente durante as atividades de acolhimento aos calouros e usuários, percebi a aplicação concreta dos princípios de gestão humanizada. Em ações de ambientação no início do semestre, participei da recepção aos novos alunos, auxiliando em visitas guiadas e explicações sobre o uso do acervo e os serviços oferecidos. Essa prática dialoga com Gil (2008), que defende que o atendimento deve refletir os valores institucionais e ser pautado pelo respeito e pela cortesia. Também se alinha à Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (BRASIL, 2008), que compreende o acolhimento como um princípio de gestão educacional voltado à integração e ao pertencimento dos sujeitos no espaço escolar. A reação positiva dos calouros mostrou como gestos simples, como uma recepção acolhedora e uma linguagem acessível, podem aproximar os usuários da instituição.

A inclusão e acessibilidade no atendimento também se destacaram como dimensões fundamentais do acolhimento. Durante o estágio, vivenciou-se situações de mediação com usuários com baixa visão, utilizando recursos disponíveis e o apoio da equipe para garantir o acesso à informação. Ao mesmo tempo, percebeu-se limitações relacionadas à ausência de domínio de Libras, o que evidencia a necessidade de formação continuada. Essa constatação dialoga com Chiavenato (2020), que defende a valorização da diversidade como pilar da gestão de pessoas contemporânea. Em MEC (2008), a inclusão implica eliminar barreiras para assegurar a participação plena de todos. Em IFRO (2024), a inclusão tornou-se um valor institucional explícito, visto que, muitas práticas já vinham sido adotadas. Desse modo, a experiência reforçou que o acolhimento institucional só se concretiza plenamente quando há investimento em acessibilidade comunicacional e atitudes inclusivas.

Por fim, o clima organizacional observado durante o estágio mostrou-se positivo e colaborativo. As relações eram pautadas por respeito, liberdade para diálogo e incentivo à participação. Nesse sentido, pode-se observar que a estagiária

pode sugerir pequenas melhorias, como ajustes na sinalização das estantes, e recebeu feedbacks construtivos que contribuíram para seu amadurecimento profissional. Esse ambiente reflete o que Boog e Boog (2024) chamam de “clima de confiança”, essencial para que as pessoas se sintam parte da organização e comprometidas com seus resultados. Para Chiavenato (2020, p. 189), o clima organizacional expressa “o grau de satisfação e bem-estar das pessoas em relação à organização e às condições de trabalho”, o que se confirmou na vivência observada.

Em síntese, as práticas observadas — integração, comunicação constante, acolhimento de usuários, inclusão e clima colaborativo — confirmam as concepções teóricas sobre o papel do acolhimento na gestão de pessoas. As ideias de Chiavenato (2020), Gil (2008), Boog e Boog (2024) e Kunsch (2003) sustentam a compreensão de que o acolhimento não é apenas um gesto de recepção, mas um processo contínuo que fortalece a cultura organizacional, promove o engajamento e contribui para a efetivação da missão educativa do IFRO como instituição pública e inclusiva.

### **4.3 Desafios e aprendizados**

Também identificou-se desafios que impactam o acolhimento: em horários de pico, a equipe reduzida dificulta um atendimento mais detalhado. Algumas ações de integração careciam de formalização (manual/roteiro padronizado); e exigências de acessibilidade comunicacional (como Libras) ainda dependem de investimento em capacitação.

O ambiente acolhedor materializou-se em gestos simples — escuta, linguagem clara, divisão das tarefas em passos menores, sinalização adequada — mas que tem impacto significativo na experiência do usuário e do colaborador. Percebeu-se, ainda, que o acolhimento não é evento pontual: é uma prática contínua, que sustenta o clima de trabalho e a qualidade do serviço prestado. Por fim, compreendeu-se que a gestão de pessoas se realiza no cotidiano por meio de processos e atitudes que valorizam a dignidade de cada pessoa, especialmente em ambientes educacionais públicos.

A análise dos desafios enfrentados permitiu compreender que o acolhimento institucional não depende apenas da boa vontade individual, mas de condições

organizacionais adequadas. Conforme Chiavenato (2020), a ausência de recursos humanos suficientes e de capacitação continuada pode comprometer a qualidade das relações e do atendimento, mesmo em ambientes com cultura organizacional positiva. Assim, os desafios observados reforçam a necessidade de políticas institucionais de gestão de pessoas voltadas à formação permanente, especialmente no que se refere à inclusão e à acessibilidade comunicacional.

#### **4.4 Análise da experiência**

À luz do referencial teórico, reconheceu-se que as práticas que a estagiária vivenciou confirmam a relevância do acolhimento como parte estruturante da gestão de pessoas. A integração inicial e os alinhamentos contínuos favoreceram a adaptação e autonomia, em consonância com Chiavenato (2020) e Gil (2008), que destacam os programas de socialização organizacional como fatores que reduzem incertezas, promovem segurança e fortalecem o vínculo do colaborador com a instituição. O clima amistoso e cooperativo experimentado também dialoga com autores que apontam o clima organizacional como diferencial na motivação e no desempenho.

No atendimento ao usuário, as ações de ambientação e a postura humanizada reforçaram a ideia de que uma biblioteca escolar/ acadêmica é também espaço de acolhimento e mediação cultural. Isso se refletiu em maior procura por orientações e no retorno positivo dos calouros. Por outro lado, as lacunas de acessibilidade observada — especialmente a comunicação inclusiva — indicam a necessidade de políticas de formação (por exemplo, Libras básica para a equipe) e de padronização de rotinas (roteiro de integração, *checklists* de atendimento inclusivo).

O clima amistoso e cooperativo vivenciado durante o estágio dialoga diretamente com as contribuições de Chiavenato (2020), ao afirmar que o clima organizacional influencia o nível de motivação, satisfação e desempenho dos colaboradores, e de Boog e Boog (2024), que apontam a confiança e a comunicação aberta como fatores estratégicos para o engajamento das equipes.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estágio na biblioteca do IFRO – Câmpus PVZN permitiu considerar que, práticas sistemáticas de acolhimento — na integração de pessoas e no atendimento ao público — impactam positivamente a motivação, a cooperação interna e a qualidade percebida pelos usuários. O apoio inicial, a comunicação clara e o clima respeitoso encurtaram a curva de adaptação e favoreceram o aprendizado da estagiária em acompanhamento neste estudo, reafirmando que gestão de pessoas se constrói na cotidianidade dos gestos.

Ao mesmo tempo, a experiência evidenciou desafios que merecem atenção: a formalização de processos (manuais, roteiros, indicadores), o dimensionamento de equipe em horários de pico e a formação continuada em acessibilidade comunicacional. Como recomendações, destaca-se: 1) instituir roteiro padronizado de integração para novos colaboradores/estagiários; 2) promover capacitações periódicas (com destaque para Libras básica e atendimento inclusivo); e 3) implementar mecanismos simples de avaliação da satisfação dos usuários para orientar melhorias.

Do ponto de vista formativo, aprendeu-se que algumas práticas de acolhimento, tais como, a inclusão, não dependem apenas das pessoas, mas exigem que a organização disponibilize os recursos necessários. Esse estudo confirma que o acolhimento trata-se de um eixo essencial da gestão de pessoas em instituições públicas de ensino e aponta caminhos concretos para aperfeiçoar o serviço prestado à comunidade acadêmica sob análise.

Como contribuição final, este estudo evidencia que o acolhimento constitui elemento essencial da gestão de pessoas no contexto da educação pública, especialmente em instituições como o IFRO, cuja missão está diretamente ligada à inclusão e à democratização do acesso ao conhecimento. Ao relatar e analisar a experiência de estágio na biblioteca, o trabalho oferece subsídios práticos para o aprimoramento das rotinas institucionais e pode servir de referência para futuros estagiários, gestores e equipes que atuam em ambientes educacionais comprometidos com a humanização do serviço público.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, C. D. Acessibilidade e inclusão na Biblioteca do Instituto Federal de Rondônia. 2017.

BACKES, D. S. et al. Vivência teórico-prática inovadora no ensino de enfermagem. **Escola Anna Nery**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 597-602, jul./set. 2012.

BOOG, G. G.; BOOG, M. **Manual de gestão de pessoas e equipes**. 2. ed. São Paulo: Editora Gente, 2024.

BRASIL. Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024. Institui a Política Nacional de Cuidados. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 2-3, 24 dez. 2024.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel da gestão do talento humano. 5. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2020.

GIL, A. C. **Administração de recursos humanos**: um enfoque profissional. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IFBA. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano. Projeto integrador: orientações complementares. Bom Jesus da Lapa, BA, 2017. Disponível em: [https://www.ifbaiano.edu.br/unidades/lapa/files/2015/11/projeto-integrador.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.ifbaiano.edu.br/unidades/lapa/files/2015/11/projeto-integrador.pdf?utm_source=chatgpt.com). Acesso em: 10 fev. 2025.

IFRO. Instituto Federal de Rondônia. IFRO implanta Espaço de Acolhimento e Proteção em todas as unidades. Portal IFRO, Porto Velho, 11 fev. 2025. Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/ultimas-noticias/15997-ifro-implanta-espaco-de-acolhimento-e-protecao-em-todas-as-unidades>. Acesso em: 1º set. 2025.

IFRO. Instituto Federal de Rondônia. **Resolução nº 30/2011/CONSUP/IFRO, de 2011**. Regulamento dos Núcleos de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas (NAPNEs). Porto Velho: IFRO, 2011.

VIANA, G. M.; CAVALCANTE, F. O. F.; PIMENTA, J. S. Caminhos da leitura: a experiência da “Tenda de Leitura” no Instituto Federal de Rondônia Campus Cacoal. **Revista Fontes Documentais**, [S.l.], v. 2, n. 3, p. 59-74, 2019. ISSN 2595-9778.