

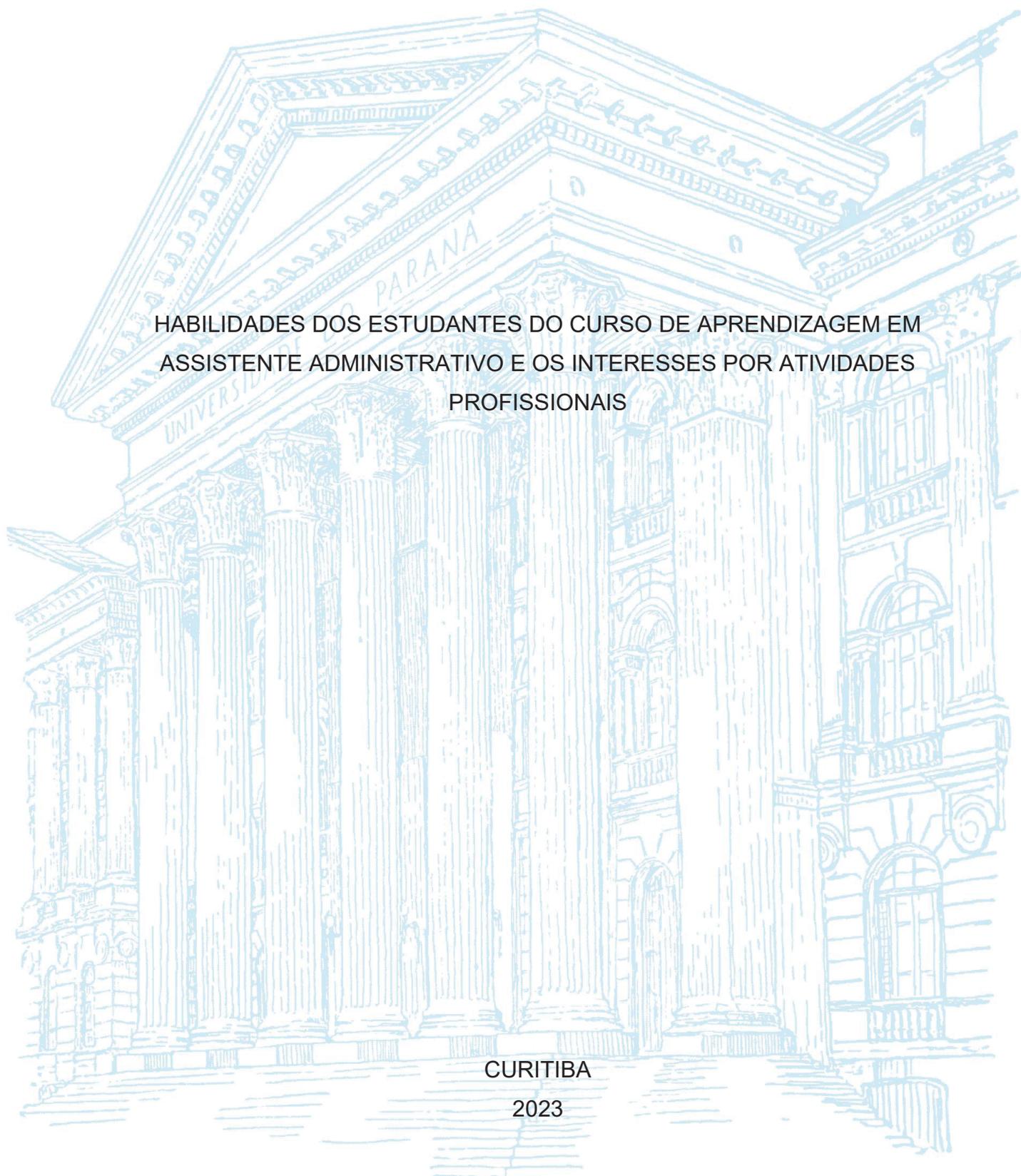
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

LIEZER VELOSO

HABILIDADES DOS ESTUDANTES DO CURSO DE APRENDIZAGEM EM
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO E OS INTERESSES POR ATIVIDADES
PROFISSIONAIS

CURITIBA

2023



LIEZER VELOSO

HABILIDADES DOS ESTUDANTES DO CURSO DE APRENDIZAGEM EM
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO E OS INTERESSES POR ATIVIDADES
PROFISSIONAIS

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Contabilidade, no Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Contabilidade.

Orientador: Prof. Dr. Romualdo Douglas Colauto

CURITIBA

2023

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SISTEMA DE BIBLIOTECAS – BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

Veloso, Liezer

Habilidades dos estudantes do curso de aprendizagem em assistente administrativo e os interesses por atividades profissionais / Liezer Veloso. – Curitiba, 2023.

1 recurso on-line : PDF.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Contabilidade.

Orientador: Prof. Dr. Romualdo Douglas Colauto.

1. Interesse profissional. 2. Jovens - Emprego.
3. Assistentes administrativos. I. Colauto, Romualdo Douglas.
II. Universidade Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Contabilidade. III. Título.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO CONTABILIDADE -
40001016050P0

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação CONTABILIDADE da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da Dissertação de Mestrado de **LIEZER VELOSO** intitulada: **HABILIDADES DOS ESTUDANTES DO CURSO DE APRENDIZAGEM EM ASSISTENTE ADMINISTRATIVO E OS INTERESSES POR ATIVIDADES PROFISSIONAIS**, sob orientação do Prof. Dr. ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO, que após terem inquirido o aluno e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de mestre está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 01 de Setembro de 2023.

Assinatura Eletrônica

01/09/2023 16:13:34.0

ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

01/09/2023 16:11:44.0

JACQUELINE VENEROSO ALVES DA CUNHA

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS)

Assinatura Eletrônica

01/09/2023 17:01:39.0

NAYANE THAIS KRESPI MUSIAL

Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, elevo meus agradecimentos a Deus, fonte de sabedoria e guia em todos os momentos da minha vida.

Em memória de meu pai, João Veloso, e de minha mãe, Leosenir Pinheiro Lima, que, mesmo não estando mais entre nós, deixaram um legado de valores, força e determinação que me sustentam até hoje.

À minha mãe do coração, Cleide Clemente, que me ensinou os valores fundamentais da vida e me ofereceu amor e apoio incondicional em cada etapa da minha trajetória.

À minha querida família que sempre estiveram ao meu lado, incentivando, aconselhando e celebrando cada pequena vitória ao longo desta jornada.

À minha futura esposa, Renata Mateus, pelo amor, compreensão e paciência durante todo este processo, bem como à minha querida futura sogra, Tania Fantinato, por sua constante inspiração e suporte.

Um reconhecimento especial ao meu orientador, Prof. Dr. Romualdo Douglas Colauto, por suas valiosas orientações, paciência e dedicação que foram fundamentais para a realização desta pesquisa.

À banca examinadora, pelo rigor, sugestões e contribuições que enriqueceram ainda mais este trabalho.

Um agradecimento especial aos professores da UFPR, que com sua expertise, paixão pela educação e comprometimento, iluminaram meu caminho, enriquecendo minha formação e fortalecendo minha trajetória.

Agradeço aos meus colegas de mestrado da UFPR pela troca de experiências, aprendizados e momentos compartilhados. À equipe da secretaria e do departamento de contabilidade da UFPR, pela eficiência, disponibilidade e gentileza em cada interação.

Aos meus amigos, que me acompanham nesta jornada, oferecendo palavras de incentivo, momentos de descontração e acolhimento nos períodos mais árduos.

À Empresa Fiep, por permitir a integração entre a prática e o acadêmico e por ser um local que proporcionou aprendizados inestimáveis. Agradeço ainda aos colegas, gestores e a todos que fazem parte da Fiep, por tornarem esse período de pesquisa ainda mais enriquecedor.

Por fim, a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização desta dissertação, meus mais sinceros agradecimentos.

RESUMO

A escolha profissional é um processo complexo e influenciado por diversos fatores, como interesses pessoais, expectativas familiares e possibilidades de inserção no mercado de trabalho. Este estudo analisa a percepção das habilidades dos estudantes do Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativa e os seus interesses por atividades profissionais. A população abrange um total de 2.686 estudantes. A amostra foi composta por 368 estudantes matriculados em abril no ano 2023 no curso de Aprendizagem Profissional, oferecido pela Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP). Para identificar os alunos pertencentes ao curso foram utilizados os registros acadêmicos fornecidos pela instituição, com a concordância do setor acadêmico. A participação dos estudantes na pesquisa foi voluntária e condicionada ao termo de consentimento livre e esclarecido, que está anexado a este trabalho. O estudo apresenta relevância ao destacar a importância da formação profissional em um contexto educacional em constante evolução e oferece uma perspectiva original sobre a interseção entre habilidades e escolhas profissionais. O estudo avaliou a percepção dos estudantes sobre habilidades ligadas ao Curso de Assistente Administrativo, identificando fortes habilidades socioemocionais, como postura ética e trabalho em equipe, porém com carências em conhecimento técnico e execução de múltiplas tarefas. Em relação aos interesses profissionais, destacaram-se áreas como Tecnologia da Informação, Gestão de Pessoas e Logística, enquanto áreas como Contabilidade e Finanças despertaram menor interesse. Em termos de impactos nas percepções de habilidades e interesses, o gênero é a variável com maior impacto na percepção de habilidades e interesses profissionais. Nas habilidades, o gênero feminino se destacou especificamente nas dimensões de Conhecimento Técnico, Resolução de Problemas e Pensamento Crítico. Em relação aos interesses profissionais, diferenças baseadas no gênero foram notadas nas áreas de Gestão de Pessoas e Tecnologia da Informação. Porém, para Finanças, Marketing e Vendas, o gênero não mostra diferenças significativas. As demais variáveis, como escolaridade, tempo de curso, classe social e idade, demonstraram ter impacto limitado ou inexistente nas percepções dos estudantes. Desta forma, os resultados apontaram que as percepções das habilidades e os interesses profissionais são multivariados entre os estudantes, ainda evidencia que alguns fatores sociodemográficos interferem na percepção. Os resultados do estudo evidenciam que os alunos do curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo possuem fortes habilidades socioemocionais, mas revelam uma lacuna em conhecimentos técnicos. Destaca-se a preferência dos estudantes por áreas como Tecnologia da Informação e Gestão de Pessoas, proporcionando uma oportunidade para alinhar o currículo do curso com esses interesses. A distinção de percepções e interesses baseada em gênero sinaliza a necessidade de uma abordagem educacional mais inclusiva. Assim, sugere-se uma revisão das estratégias educacionais vigentes, evoluindo para uma formação mais compatível com as expectativas dos alunos, fomentando uma integração mais eficaz ao mundo profissional.

Palavras-chave: Habilidades; Interesses Profissionais; Jovens Aprendizes; Assistente Administrativo.

ABSTRACT

The professional choice is a complex process and influenced by several factors, such as personal interests, family expectations and possibilities of insertion in the labor market. This study analyzes the perception of skills of students in the Administrative Assistant Learning Course and their interests in professional activities. The population comprises a total of 2,686 and the sample consisted of 368 students enrolled in the year 2023 in the Professional Learning course in the State of Paraná offered by the State of Paraná by FIEP. To identify the students belonging to the course, the academic records provided by the institution were used, with the agreement of the academic sector. The students' participation in the research was voluntary and subject to the free and informed consent form, which is attached to this work. The study is relevant by highlighting the importance of professional training in an educational context in constant evolution and offers an original perspective on the intersection between skills and professional choices. The study evaluated the students' perception of skills related to the Administrative Assistant Course, identifying strong socio-emotional skills, such as ethical posture and teamwork, but lacking in technical knowledge and execution of multiple tasks. Regarding professional interests, areas such as Information Technology, People Management and Logistics stood out, while areas such as Accounting and Finance aroused less interest. In terms of impacts on perceptions of skills and interests, gender is a variable with the greatest impact on perceptions of skills and professional interests. In skills, the female gender stood out specifically in the dimensions of Technical Knowledge, Problem Solving and Critical Thinking. Regarding professional interests, differences based on gender were noted in the areas of People Management and Information Technology. However, for Finance, Marketing and Sales, gender does not show significant differences. The other variables, such as schooling, length of course, social class and age, proved to have limited or non-existent impact on students' perceptions. Thus, the results showed that perceptions of skills and professional interests are multivariate among students, even showing that some sociodemographic factors interfere in perception.

Keywords: Skills; Professional Interests; Young Apprentices; Administrative assistant

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 <i>Habilidades do ensino de aprendizagem Assistente Administrativo</i>	26
Figura 2 <i>Áreas Profissionais com relação às funções de Assistente Administrativo</i>	36
Figura 3 <i>Cursos de aprendizagem por idade dos participantes.</i>	42
Figura 4 <i>Habilidades desejadas dos aprendizes no curso de Assistente Administrativo</i>	43
Figura 5 <i>Áreas Profissionais com relação às funções de Assistente Administrativo</i>	44

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 <i>Perfil dos respondentes</i>	51
Tabela 2 <i>Estatística Descritiva das habilidades para atuar na área administrativa</i>	54
Tabela 3 <i>Análise descritiva áreas profissionais que possuem relação com as funções do Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativa</i>	58
Tabela 4 <i>Teste de Kruskal-Wallis para as dimensões de habilidades</i>	61
Tabela 5 <i>Teste de Kruskal-Wallis para Interesses Profissionais</i>	65

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

FIEP	- Federação das Indústrias do Estado do Paraná
SENAI	- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SIG.	- Significância

SUMÁRIO

1 CONTEXTUALIZAÇÃO	11
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	15
1.2 OBJETIVOS	18
1.2.1 Objetivo geral	18
1.2.2 Objetivos específicos	19
1.3 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO	19
1.4 ORGANIZAÇÃO DO CONTEÚDO	21
2 REVISÃO DA LITERATURA	22
2.1 HABILIDADES DESENVOLVIDAS EM CURSOS DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL EM ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	22
2.2 INTERESSES POR ATIVIDADES PROFISSIONAIS	31
2.3 CARACTERIZAÇÃO DA LEI DE APRENDIZAGEM NO BRASIL	37
3 METODOLOGIA	41
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	41
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO.....	42
3.3 COLETA DE DADOS	43
3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS	45
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	48
4.1 CARACTERIZAÇÃO DO CURSO DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL	48
4.2 DESCRIÇÃO DA AMOSTRA	50
4.3 DESCRIÇÃO DA PERCEPÇÃO DAS HABILIDADES PARA ATUAR NA ÁREA ADMINISTRATIVA	53
4.4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS INTERESSES PROFISSIONAIS	58
4.5 ANÁLISE DE DIFERENÇAS DE GRUPOS	60
4.5.1 Análise das habilidades	60
4.5.2 Análise do interesse por atividades	65
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
5.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS	72
REFERÊNCIAS	74
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	83
APÊNDICE B – PARECER APROVAÇÃO COMITÊ DE ÉTICA	89

1 CONTEXTUALIZAÇÃO

As empresas são instituições sociais que desempenham um papel importante na economia e na sociedade (Nascimento, 2022). Elas geram empregos, produzem bens e serviços, e contribuem para o desenvolvimento econômico e social do país (Conceição, 2021). Para isso, as empresas necessitam do trabalho, uma atividade essencial para a vida humana que permite sustentar a família, realizar objetivos pessoais e contribuir para a sociedade (Schaffer, 2020). Para Aguillera (2013), o desenvolvimento das pessoas é um processo contínuo que ocorre ao longo da vida, e é influenciado por uma série de fatores, como a educação, a experiência profissional, a cultura e o ambiente.

O interesse profissional se apresenta como um desafio para a educação profissional, e a busca por formação técnica de qualidade tem o propósito de alinhar expectativas pessoais e profissionais (Moherdau, 2021; Araújo, 2001). Diante desse desafio, as habilidades adquiridas no curso de aprendizagem (Jovem Aprendiz) precisam atender às demandas de estudantes e contribuir para sua inserção e desenvolvimento (Rosa, 2021). No entanto, a escolha profissional é um processo complexo e influenciado por diversos fatores, como interesses pessoais, expectativas familiares e possibilidades de inserção no mercado de trabalho (Divino et al., 2020).

O programa Jovem Aprendiz tem se destacado como uma das possibilidades para a formação dos jovens que buscam qualificação e inserção no mercado de trabalho (Conceição, 2021). Nesse sentido, as habilidades dos alunos são consideradas fundamentais para o sucesso em suas escolhas profissionais (Rosa, 2021). A formação de alunos do ensino profissionalizante no Brasil vem sendo cada vez mais valorizada, especialmente diante da necessidade de profissionais qualificados para atender às demandas do mercado de trabalho (Pogorzelski, 2018).

O programa Jovem Aprendiz oferece a oportunidade de adquirir experiência profissional, qualificação técnica e apoio e orientação profissional, contribuindo para a redução do desemprego e da vulnerabilidade social, além de melhorar a produtividade das empresas (Nascimento, 2022). O programa oferece oportunidade para os jovens que desejam ingressar no mercado de trabalho, servindo para aprender uma profissão, desenvolver habilidades e adquirir experiências profissionais, que podem ajudar a conseguir um emprego efetivo após a conclusão do curso em futuro próximo (Schaffer, 2020). O programa está regulamentado pela Lei nº 10.097/2000 (Lei do Aprendiz).

A Lei do Aprendiz promoveu modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reforçando princípios estabelecidos pela Constituição Brasileira e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (Katrein, 2018; Villar e Mourão, 2018; Conceição, 2021). Essa legislação estipula que empresas de médio e grande porte precisam contratar jovens entre 14 e 24 anos incompletos, representando de 5% a 15% do total de seus colaboradores, sempre que essas vagas exigirem formação profissional (Katrein, 2018; Villar e Mourão, 2018; Conceição, 2021). Para garantir a formação desses jovens, as empresas precisam inscrevê-los em programas de aprendizagem oferecidos por instituições reconhecidas, como Senai, Senac, Senar ou Senat, ou até mesmo cursos desenvolvidos por Organizações não Governamentais (ONGs) credenciadas pelo Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, sob supervisão do Ministério do Trabalho (Katrein, 2018; Villar e Mourão, 2018; Conceição, 2021).

Segundo Durand (1997) e Zarifian (2003), as habilidades para o mercado de trabalho podem ser desenvolvidas por meio de uma série de atividades, como a educação, a experiência profissional, o treinamento e o autodesenvolvimento. Assim, é importante desenvolver as habilidades que são mais relevantes para a área de atuação que os estudantes desejam seguir (Schwab, 2016).

Neste contexto, as habilidades para o mercado de trabalho são as competências e habilidades que um estudante precisa desenvolver para o sucesso em sua profissão (Costa, 2022). Elas podem ser habilidades técnicas, como o domínio de uma determinada ferramenta ou software, ou habilidades comportamentais, como a capacidade de trabalhar em equipe ou a comunicação eficaz (Le Boterf, 2003; Pozo, 2002).

A formação de habilidades técnicas é fundamental para que os alunos possam se destacar e serem bem-sucedidos em suas carreiras (Katrein, 2018). Segundo Graebin, (2018), as habilidades técnicas têm um papel fundamental na formação dos alunos do ensino profissionalizante. Borges (2016) menciona que as habilidades técnicas se referem à capacidade prática de realizar tarefas específicas relacionadas à profissão escolhida, enquanto as habilidades socioemocionais (Silva, 2014) referem-se às habilidades comportamentais que permitem ao profissional desempenhar eficazmente uma função ou atividade. Pfaffenseller (2014), enfatiza que é fundamental que o ensino profissionalizante promova o desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais ao longo de toda a formação dos alunos, de forma a prepará-los para as demandas do mercado de trabalho.

Dessa forma, os cursos de Aprendizagem Profissional se mostram como uma oportunidade para que os jovens se insiram em atividades vinculadas à área administrativa

que o profissional tenha conhecimentos técnicos, visão empreendedora, capacidade de trabalho em equipe, condições eficientes de comunicação, habilidade para resolução de problemas e pensamento crítico vinculados as funções de finanças, gestão, contabilidade, marketing entre outras.

Vale mencionar que as áreas de Administração e Ciências Contábeis englobam uma série de atividades de gestão das organizações. Assim, diante da importância dessas áreas para as empresas e do perfil profissional exigido, é fundamental que os cursos de aprendizagem profissionalizante desenvolvam habilidades que permitam atuar no mercado de trabalho em atividades ligadas à área de negócios (Araújo, 2001). Ainda, essa área é ampla e engloba diversos segmentos, desde microempreendedores individuais até grandes empresas multinacionais, é uma área estratégica e fundamental para o funcionamento da economia e da sociedade como um todo, pois envolve a produção e a oferta de bens e serviços que atendam às necessidades e demandas dos consumidores (Moherdau, 2021; Nascimento, 2022).

Em uma análise inicial, pode parecer que o Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo e a Ciência Contábil opera em esferas distintas, no entanto, uma inspeção mais cuidadosa revela uma inter-relação sutil, porém essencial, entre esses campos. O assistente administrativo, embora não imerso na profundidade técnica da Contabilidade, é frequentemente o primeiro ponto de contato com informações financeiras e operacionais, onde este profissional desempenha um papel crucial na interpretação e na tradução de dados contábeis para a implementação prática em diversas áreas de um negócio, ele não apenas lida com números, mas precisa compreender o contexto por trás deles, garantindo que as decisões administrativas estejam alinhadas com a saúde financeira e as metas da organização. A contabilidade, por sua vez, não se restringe apenas a um registro de entradas e saídas, ela fornece uma visão abrangente da saúde financeira de uma organização, orientando decisões estratégicas e operacionais (Alves et al., 2017). A informação contábil, na sua essência, precisa ser acessível e compreensível, e é aqui que a função do assistente administrativo se torna fundamental, assim este profissional atua como um mediador, garantindo que insights contábeis sejam transformados em ações práticas e eficaz (Carmo et al., 2020). Assim, a relação entre o Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo e a Contabilidade pode ser vista não como dois campos isolados, mas como partes de um sistema integrado, em que cada um contribui, à sua maneira, para a eficiência, sustentabilidade e crescimento organizacional. Esta interação reforça a relevância de uma formação sólida para assistentes administrativos que, embora não sejam contadores, precisam entender a linguagem e as implicações da contabilidade para exercer suas funções com eficácia.

Ao longo da história, a formação profissional passou por diversas mudanças e adaptações, de acordo com as demandas do mercado de trabalho e das diferentes gerações que se formaram nesse contexto (Moherdau, 2021; Araújo, 2001). Com a inserção da Lei da Aprendizagem, houve aumento na oferta de cursos de aprendizagem profissional, acompanhado por uma valorização crescente dessas formações no mercado de trabalho (Moherdau, 2021; Araújo, 2001). Com isso, o desenvolvimento de habilidades específicas se tornou fundamental para a inserção e ascensão profissional (Schwab, 2016).

Neste panorama, o Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo surge como um espaço vital para fomentar a convergência entre habilidades para atuar no mercado de trabalho e nos interesses profissionais individuais dos estudantes. É fundamental que este curso não equipe apenas os jovens com competências técnicas e comportamentais, mas também se alinhe dinamicamente com suas inclinações profissionais, facilitando uma transição suave e bem-sucedida para o mundo profissional. Assim, este estudo busca analisar como os estudantes percebem suas habilidades durante o curso e como essas habilidades refletem ou moldam seus interesses profissionais, fornecendo *insights* cruciais para o refinamento contínuo do currículo e das estratégias pedagógicas empregadas.

Para Araújo (2001); Conceição (2021) e Rosa (2021), as habilidades demandadas pelo mercado de trabalho na área de negócios vão além do conhecimento teórico para contemplar as habilidades práticas, capacidade de lidar com situações diversas, sejam elas em relação a gestão de pessoas, tomada de decisão, negociação, entre outras.

Os interesses por atividades profissionais podem ser influenciados por uma série de fatores, como a personalidade, as experiências pessoais, a educação, o ambiente social e as habilidades que os indivíduos possuem (Holland, 1994; Noronha *et al.*, 2003). Segundo Viana & Mourão (2019) e Leal *et al.*, (2022), um indivíduo que é curioso e gosta de desafios pode ter interesse por atividades profissionais que envolvam pesquisa ou desenvolvimento, já outro indivíduo que é sociável e gosta de trabalhar com outras pessoas pode ter interesse por atividades profissionais que envolvam atendimento ao cliente ou vendas.

Dentro da especificidade dos contextos de cada indivíduo, é importante que se identifique seus interesses profissionais o mais breve possível, para que se possa tomar decisões educacionais e profissionais que estejam alinhadas com seus objetivos pessoais (Leal *et al.*, 2022; Super, 1980). Nesse sentido, a aprendizagem profissional de jovens aprendizes é uma modalidade de educação que tem como objetivo a formação para o mercado de trabalho (Conceição, 2021; Moherdau, 2021).

Nesse sentido, o Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo, oferecido pela Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP) se enquadra no programa do governo brasileiro e foi concebido em conformidade com a Lei da Aprendizagem Profissional (Lei 10.097/2000), cujo propósito é capacitar os jovens com habilidades necessárias para facilitar sua inserção e progressão no mercado de trabalho (Conceição, 2021). Entretanto, apesar da construção de um currículo focado e orientado para a prática, existe uma lacuna sobre a percepção, na ótica dos alunos, sobre os reais interesses profissionais após a conclusão do curso (Carmo *et al.*, 2020).

Finalmente, considerando a evolução contínua da área de negócios e a demanda por habilidades atualizadas, é relevante entender como os futuros assistentes administrativos percebem suas próprias habilidades e projetam suas trajetórias profissionais. O presente estudo busca, portanto, contribuir para a literatura existente sobre formação profissional e orientação de carreira (interesses por atividades profissionais), bem como fornecer insights para educadores da área de Ciências Contábeis e Administração, gestores de recursos humanos e formuladores de políticas.

Além disso, o estudo reconhece a importância da formação profissional em um contexto educacional em constante transformação. A abordagem específica do presente trabalho, focada na influência da percepção das habilidades, abre uma perspectiva inovadora para compreender o entrelaçamento entre formação e escolhas profissionais. A análise das influências dessas habilidades para as trajetórias dos estudantes na área Aprendizagem em Assistente Administrativo apresenta um olhar original sobre um grupo frequentemente não discutido nas pesquisas acadêmicas, enfatizando sua importância e a abrangência do estudo no cenário educacional atual.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

O conceito de habilidade é apresentado na literatura, simultaneamente, ao conceito de competência (Le Boterf, 2003). Enquanto as habilidades estão relacionadas ao desempenho das pessoas em situações específicas, as competências envolvem a capacidade de mobilizar conhecimentos para solucionar problemas e alcançar objetivos (Le Boterf, 2003). Esses dois conceitos são essenciais para o desenvolvimento dos alunos do curso profissionalizante, visto que a formação técnica exige tanto o desenvolvimento de habilidades específicas, como a mobilização de conhecimento para a resolução de questões complexas (Durand, 2000). No entanto, em termos de delimitação conceitual, esse trabalho foca exclusivamente no estudo

das habilidades, conforme proposto em Fleury e Fleury (2001) e Le Boterf (2003). Esse estudo norteia a temática das habilidades técnicas e comportamentais.

Conforme aponta Super (1980), as habilidades interferem nos interesses por atividades profissionais e são determinantes na escolha de carreira e na satisfação profissional de indivíduos em diferentes fases da vida (Super, 1980). E esses interesses são complexos e moldados por uma interação de experiências pessoais, sociais e educacionais que direcionam os indivíduos para ocupações que consideram gratificantes e adequados aos seus valores, metas e suas habilidades (Saavedra, 2013; Tocalino, 2013).

Pimentel (2017) e Savickas (2002) expõem que, ao mesmo tempo que os interesses profissionais são influenciados pela ocorrência dos indivíduos sobre as demandas e recompensas de várias ocupações, também recebem interferência das oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho. Nesse sentido, os cursos de aprendizagem profissional, têm o desafio de não apenas possibilitar que os estudantes desenvolvam as habilidades necessárias para o emprego, mas também de alinhar a demanda profissional, pois isso pode aumentar a motivação dos estudantes para aprender, promover maior satisfação com a formação recebida e facilitar a transição para o emprego na área de interesse após a conclusão do curso (Katrein, 2018; Graebin, 2018),

Em contrapartida, Ambiel & Noronha (2012) mencionam que os interesses profissionais evoluem ao longo do tempo em resposta a uma variedade de experiências, incluindo a formação educacional. O curso de Aprendizagem, neste sentido, desempenha um papel fundamental na modelagem dos interesses dos profissionais dos estudantes, à medida que eles são expostos a diferentes aspectos da prática profissional para adquirirem uma compreensão mais aprofundada das oportunidades e dos desafios de sua na área de interesse (Katrein, 2018; Graebin, 2018). Assim, o acompanhamento da percepção dos alunos sobre o curso ao longo do curso pode fornecer informações valiosas para o aprimoramento do currículo e da prática pedagógica (Barros, 2010; Vieira, 2019). No entanto, deve-se notar que os interesses profissionais e a formação recebida são complexas e multifacetadas, pois fatores como a resistência dos estudantes sobre suas próprias habilidades, as expectativas de carreira e as condições do mercado de trabalho influenciam nesse entendimento (Conceição, 2021; Moherdau, 2021). O interesse dos estudantes por certas profissões é um tema que desafia e atrai a atenção dos pesquisadores, especialmente aqueles do campo da psicologia educacional, orientação vocacional e do mercado de trabalho (Anastasi & Urbina, 1997; Ambiel & Noronha, 2012). Estes interesses não são meramente aleatórios, mas são frequentemente

influenciados por uma série de fatores, incluindo as habilidades que os alunos percebem ter adquirido durante a formação (Pimentel, 2017; Savickas, 2002).

Nesse contexto, é crucial entender as dinâmicas que moldam o interesse dos estudantes em determinadas atividades profissionais e como esses interesses estão relacionados com a percepção de habilidades que eles adquirem em seus cursos de aprendizagem (Katrein, 2018). Compreender essa relação pode ser altamente poderoso para o desenvolvimento de estratégias pedagógicas que melhor preparem os alunos para a transição para o mundo do trabalho, alinhando sua formação com as demandas do mercado e seus interesses pessoais (Bege, 2010).

Conforme Araújo (2001) e Rosa (2021), os cursos de Aprendizagem Profissional têm se destacado como um importante porta de entrada para o mercado de trabalho, especialmente na área de negócios, com o objetivo de formar profissionais capacitados e com habilidades técnicas específicas, esses cursos têm se tornado cada vez mais valorizados pelo mercado de trabalho, que busca jovens talentosos aptos a desempenhar atividades específicas dentro de uma empresa.

O reconhecimento da importância da formação profissional é crescente no contexto educacional contemporâneo (Conceição, 2021). Todavia, a literatura acadêmica revela uma carência de estudos que se debruçam especificamente sobre a influência da percepção das habilidades adquiridas durante o processo formativo nos interesses e escolhas profissionais subsequentes dos estudantes (Moherdau, 2021).

Ainda, fatores sociodemográficos, como idade, gênero e origem socioeconômica, podem exercer influência considerável na percepção das habilidades adquiridas pelos alunos e na definição de seus interesses profissionais (Aguillera, 2013). Tal compreensão proporciona uma visão mais holística do processo de formação profissional, abrindo caminho para o desenvolvimento de estratégias pedagógicas mais contextualizadas.

Neste sentido, pode-se mencionar alguns estudos, como por exemplo, Araújo (2008) analisou as concepções de formação profissional estruturantes do Programa de Aprendizagem; Borges (2010) verificou como ocorre o processo de construção dos sentidos do trabalho para jovens em suas primeiras experiências profissionais; Aguilera (2013) identificou os efeitos de variáveis demográficas, acadêmicas e da carreira em sua maturidade vocacional e autoeficácia; Borges (2016) estudou a relevância do programa Jovem Aprendiz na cidade de Imperatriz (MA); Katrein (2018) analisou o conteúdo pedagógico, político e ideológico dos Programas de Aprendizagem Profissional a partir dos programas de cursos dessa natureza oferecidos pelo SENAI; Pogorzelski (2018) analisou a efetivação do Programa

Jovem Aprendiz e sua contribuição na vida profissional; Costa (2019) verificou a relação entre as expectativas de futuro de adolescentes do programa Jovem Aprendiz e as motivações para trabalhar; Silva (2020) analisou o Programa Jovem Aprendiz no ambiente de trabalho e sua influência na melhoria vida; Conceição (2021) analisou se inserção profissional afeta a aquisição da autonomia dos jovens aprendizes; Moherdauí (2021) identificou como os Programas de Aprendizagens contribuem em projetos de futuro de jovens aprendizes; Rosa (2021) estudou a inserção de jovens egressos nos Programas de Aprendizagem do Senac/SE no mercado de trabalho.

Embora os estudos anteriores tenham fornecido uma introspecção valiosa na formação e inserção profissional de jovens aprendizes, identifica-se uma lacuna notável no que tange à análise dos interesses profissionais desses jovens, e como esses interesses se conectam com as habilidades adquiridas durante o Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo. Ao se esclarecer sobre esta lacuna, o presente estudo visa explorar e analisar a dinâmica entre o desenvolvimento de habilidades no âmbito administrativo e a evolução dos interesses profissionais dos jovens aprendizes. A pesquisa, portanto, empreende a tarefa de não apenas mapear as percepções dos jovens sobre suas habilidades, mas também investigar como essas habilidades podem ser canalizadas de maneira eficaz para alimentar e nutrir seus interesses profissionais em um mercado de trabalho cada vez mais dinâmico e competitivo. Ao fazer isso, espera-se lançar uma luz nova e significativamente sobre como os programas de aprendizagem podem ser estruturados para melhor atender às aspirações e potencialidades únicas dos jovens inseridos na área administrativa, proporcionando-lhes uma transição mais fluida e enriquecedora para o ambiente profissional.

Assim, o estudo busca responder a seguinte questão de pesquisa: **qual a percepção dos estudantes do Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo sobre as habilidades adquiridas no curso e os seus interesses por atividades profissionais?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Esta pesquisa tem como objetivo analisar a percepção dos estudantes do Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo sobre as habilidades adquiridas no curso e os seus interesses por atividades profissionais.

1.2.2 Objetivos específicos

- Mapear a percepção de estudantes do curso de aprendizagem sobre as suas habilidades para atuar na área de assistente administrativo;
- Identificar a percepção de estudantes sobre o interesse por áreas profissionais que possuem relação com as funções do Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo que estão cursando; e
- Analisar a percepção de habilidades e o interesse por áreas profissionais que possuem relação com atividades do curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo de acordo com as características sociodemográficas dos estudantes e diferentes fases do curso.

1.3 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

A investigação acerca da percepção dos estudantes das habilidades no contexto do programa de formação, implementada em conformidade com a Lei da Aprendizagem Profissional, ajuda a avaliar a efetividade da formação profissional condizente às necessidades do mercado de trabalho e aos interesses dos estudantes (Moherdai, 2021).

Como justificativa social, a pesquisa busca preencher uma lacuna importante no entendimento dos programas de aprendizagem, que são amplamente direcionados aos jovens em busca de oportunidades profissionais. Ao focar nos interesses profissionais desses jovens e como eles são moldados por sua participação nos programas, o estudo responde a uma necessidade social urgente, visto a importância de programas de aprendizagem na formação e inserção desses jovens no mercado de trabalho, compreender como seus interesses profissionais podem levar a abordagens mais eficazes para alinhar suas aspirações com as oportunidades oferecidas, em uma sociedade produtiva e desenvolvida.

No viés de justificativa teórica, a pesquisa responde à carência de investigação sobre a relação entre os interesses profissionais dos jovens, sua percepção de habilidades e os programas de aprendizagem. Ao abordar essa interseção, a dissertação contribui para a introdução do conhecimento em psicologia vocacional, teoria da escolha de carreira e desenvolvimento de competências. Através do exame dos fatores que influenciam o desenvolvimento dos interesses profissionais, a pesquisa busca oferecer *insights* teóricos que possam enriquecer como bases conceituais dessas áreas e expandir os horizontes da compreensão acadêmica.

Em termos práticos, a pesquisa fornece orientações concretas para a melhoria dos programas de aprendizagem, uma vez que identifica as influências específicas que moldam os interesses profissionais dos jovens. Ao compreender fatores como família, tempo de curso, habilidades e ambiente social, impactam as aspirações profissionais, a dissertação tem potencial para informar a tomada de decisões nas políticas educacionais e de formação profissional. Isso permitirá que os programas de aprendizagem se ajustem de maneira mais precisa às necessidades e expectativas dos jovens, capacitando-os para trajetórias profissionais mais assertivas e bem-sucedidas.

Neste contexto, a presente dissertação surge como uma iniciativa crucial para preencher uma lacuna notável na literatura existente, voltando seu foco para os jovens aprendizes que se inserem no campo assistente administrativo. A maioria das investigações na área de negócios tende a centralizar-se em níveis acadêmicos mais avançados, como graduação e pós-graduação, deixando de lado uma parcela importante da sociedade brasileira que é formada por alunos em início de carreira. Através de uma análise dos aspectos sociodemográficas e da percepção de habilidades que orientam seus interesses profissionais, este estudo ambiciona proporcionar uma compreensão mais integrada e extensa sobre como estes jovens percebem e articulam suas aspirações e habilidades profissionais dentro do ambiente administrativo. Assim, pretende-se destacar a relevância de investigar e nutrir os interesses profissionais desses jovens, proporcionando uma compreensão valiosa que possa inspirar a evolução de estratégias pedagógicas e políticas públicas mais inclusivas e eficazes, que de fato contemplam as necessidades e ambições desses segmentos vitais na estrutura socioeconômica brasileira.

Os resultados deste estudo poderão servir como base para os formuladores de políticas públicas em educação e formação profissional, auxiliando na definição de políticas mais efetivas e orientadas às necessidades percebidas pelos estudantes e às demandas do mercado (Katrein, 2018). O estudo também poderá trazer contribuições para a prática de orientação profissional, permitindo o desenvolvimento de abordagens mais personalizadas e eficazes, alcançadas à percepção dos estudantes de suas habilidades e interesses de carreira (Graebin, 2018). Além disso, o entendimento da percepção dos estudantes sobre suas habilidades poderá fornecer *insights* que garantirão o aprimoramento de currículos, metodologias e práticas pedagógicas, confiantes para uma formação educacional mais concedida às expectativas dos estudantes (Borges, 2010; Borges, 2016).

1.4 ORGANIZAÇÃO DO CONTEÚDO

Este trabalho é composto por quatro seções além da introdução, em que se apresenta o contexto do estudo, no qual são mostrados os principais aspectos e problemas do tema, os objetivos que o regem e a justificativa para sua implementação.

A segunda seção apresenta a revisão da literatura e está dividido em três subseções. Inicialmente, as habilidades desenvolvidas na aprendizagem do curso assistente administrativo, em seguida aborda os interesses por atividades profissionais, e por último a caracterização dos cursos de aprendizagem profissional.

A metodologia é a temática da terceira seção, onde encontra-se os procedimentos, técnicas e ferramentas utilizados para coleta e análise dos dados, como também, como se caracteriza a pesquisa, seu campo e a população em estudo. Na quarta seção, é apresentado os resultados alcançados em conformidade com os objetivos propostos na seção da introdução.

Por fim, na última seção apresentam-se as considerações finais do estudo com os principais achados, limitações e recomendações para pesquisas futuras.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Essa seção tem como objetivo fornecer uma visão geral dos principais estudos realizados sobre os temas de interesses por atividades profissionais, caracterização do curso de aprendizagem profissional e habilidades requeridas em cursos de aprendizagem profissional na área de negócios.

Primeiro, são discutidas as habilidades desenvolvidas para a formação de profissionais qualificados na área de negócios, enfatizando os principais estudos que investigaram essa relação. Em seguida, se discute o conceito de interesses profissionais, abordando os principais modelos teóricos que explicam como as pessoas desenvolvem suas preferências e motivações em relação a atividades profissionais. Por fim, apresenta-se a uma caracterização geral do curso de aprendizagem profissional, abordando suas principais características e objetivos.

2.1 HABILIDADES DESENVOLVIDAS EM CURSOS DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL EM ASSISTENTE ADMINISTRATIVO

Ao longo do tempo, as relações produtivas do trabalho têm passado por transformações, impulsionadas por mudanças no modo de produção (Souza, 2018). Com a economia neoliberal e as novas tecnologias, as atividades do trabalho exigem um trabalhador mais adaptável às novas relações de trabalho e às mudanças constantes (Schwab, 2016). É comum empresários buscarem trabalhadores preparados para se adequar às novas condições de ocupação e que tenham a capacidade de adaptação como uma característica fundamental para a sua sobrevivência no mundo de incertezas e novas formas de trabalho (Graebin, 2018).

O desenvolvimento da ciência e da tecnologia tem desempenhado um papel fundamental na era da globalização, impulsionando a complexidade do mundo (Bege, 2010). Esse avanço exige, cada vez mais, profissionais com competências e habilidades diversificadas, capazes de lidar com uma infinidade de fatores interconectados (Durand, 2000). Nesse contexto, Kilimnik & Sant'anna (2006) relatam que as organizações buscam indivíduos que possuam um perfil profissional que combine habilidades cognitivas, técnicas especializadas e comportamentais, a fim de enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades do ambiente atual.

De acordo com Brandão (2007), as habilidades têm se tornado temas cada vez mais relevantes no contexto organizacional, especialmente em um mundo marcado pela aceleração das mudanças e pela necessidade constante de adaptação e inovação. Desta forma, Fleury e

Fleury (2001) discorrem que as habilidades são capacidades individuais desenvolvidas por meio da educação, treinamento e experiência, enquanto competências são habilidades associadas a comportamentos que permitem ao indivíduo desempenhar eficazmente uma função ou atividade.

O conceito de habilidade apresentado por Le Boterf (2003), expressa que elas são construídas e desenvolvidas através da aplicação do conhecimento em situações de trabalho, aprendizagem ou ensino, abrangendo aspectos formais, empíricos, relacionais e cognitivos. As habilidades formais referem-se às condutas, métodos ou instrumentos dominados pelo indivíduo, enquanto as empíricas são adquiridas por meio de experiências práticas (Pozo, 2002).

Segundo Zarifian (2001), o desenvolvimento de habilidades essenciais é uma estratégia importante para a criação de um ambiente de aprendizado contínuo e de inovação nas empresas. Ele defende que o objetivo da empresa deve ser o desenvolvimento das habilidades individuais e coletivas dos seus colaboradores, com vistas a criar um ambiente de aprendizado contínuo e de inovação. Dutra (2004) destaca a importância das habilidades para a gestão de pessoas nas organizações. Ele apresenta uma metodologia para a identificação, desenvolvimento e avaliação das habilidades dos colaboradores, de forma a alinhá-las aos objetivos estratégicos da empresa. O autor argumenta que a gestão de habilidades permite uma melhor gestão do capital humano, o que se traduz em vantagem competitiva para a empresa.

O primeiro grupo de habilidades essenciais é o cognitivo, que geralmente é adquirido por meio da educação formal (Le Boterf, 2003; Dacoreggio, 2006). Essas habilidades incluem raciocínio lógico e abstrato, resolução de problemas, criatividade, capacidade de compreensão, julgamento crítico e conhecimento geral (Le Boterf, 2003; Dacoreggio, 2006). Através de uma educação sólida e abrangente, os profissionais são capacitados a analisar informações complexas, identificar padrões, formular hipóteses, tomar decisões fundamentadas e inovar (Borges, 2016). Essas habilidades cognitivas são a base para o pensamento crítico e a capacidade de adaptação às rápidas mudanças do mundo contemporâneo (Dacoreggio, 2006).

O segundo grupo de habilidades é denominado de habilidades técnicas especializadas (Moherdau, 2021). Essas habilidades técnicas são fundamentais para a execução eficiente das tarefas e para a utilização de ferramentas e recursos tecnológicos que otimizam os processos e aumentam a produtividade (Dacoreggio, 2006). Com a rápida evolução da tecnologia, é imprescindível que os profissionais estejam atualizados e sejam proficientes em informática,

dominem pelo menos uma língua estrangeira, sejam capazes de operar equipamentos e dominem os processos de trabalho relevantes para suas áreas de atuação (Borges, 2016; Le Boterf, 2003).

O terceiro grupo, refere-se as habilidades comportamentais e atitudinais dos profissionais (Moherdau, 2021; Borges, 2016). A cooperação é uma habilidade essencial em um mundo cada vez mais interdependente, onde o trabalho em equipe e a colaboração são necessários para enfrentar desafios complexos (Karlöf, 1999). A iniciativa é outra habilidade valorizada, pois profissionais proativos são capazes de identificar oportunidades, agir de forma autônoma e inovar em suas áreas de atuação (Graebin, 2018). Além disso, características psicológicas, como resiliência, empatia, adaptabilidade e habilidades pessoais, como comunicação efetiva, liderança e pensamento ético, são consideradas atributos valiosos para um profissional completo (Durand, 2000; Graebin, 2018).

Para se destacar no mercado de trabalho e atender às demandas das organizações, é necessário desenvolver um conjunto de habilidades que abrange os aspectos cognitivos, técnicos e comportamentais (Graebin, 2018; Dacoreggio, 2006). A formação de alunos no ensino profissionalizante no Brasil vem sendo cada vez mais valorizada, especialmente diante da necessidade de uma especialização técnica para atender às demandas do mercado de trabalho (Moherdau, 2021; Borges, 2016). Nesse sentido, a formação de habilidades é fundamental para que os alunos possam se destacar e serem bem-sucedidos em suas carreiras (Gili Massi *et al.*, 2012; Schwartzman & Castro, 2013).

Segundo Borges (2016) e Graebin, (2018), as habilidades técnicas têm um papel fundamental na formação dos alunos do ensino profissionalizante. Essas habilidades referem-se ao conhecimento e à capacidade prática de realizar tarefas específicas relacionadas à profissão escolhida (Marciano & Scatolin, 2021). É fundamental que o ensino profissionalizante promova o desenvolvimento de habilidades ao longo de toda a formação dos alunos, de forma a prepará-los para as demandas do mercado de trabalho (Durand, 2000; Graebin, 2018).

Conforme Schwartzman & Castro (2013), a formação de habilidades técnicas deve estar alinhada às demandas do mercado de trabalho, isso significa que o ensino profissionalizante deve estar atento às necessidades das empresas e às tendências do mercado, de forma a formar profissionais que possam atender a essas demandas de forma eficiente. Além disso, é importante que os alunos tenham acesso a tecnologias e equipamentos atualizados, de forma a se familiarizarem com as ferramentas e técnicas mais recentes (Graebin, 2018; Borges, 2016).

As habilidades socioemocionais, que também são essenciais para a formação dos alunos do ensino profissionalizante (Brandão, 2007), 2022). Para Costa (2022), habilidades como liderança, trabalho em equipe, comunicação e resiliência são fundamentais para que os alunos possam se destacar no mercado de trabalho. Além disso, a formação de habilidades socioemocionais pode contribuir para uma melhor adaptação dos alunos ao ambiente de trabalho e para a construção de relações interpessoais positivas (Saviani, 2007). Ainda segundo Costa (2022), as habilidades socioemocionais também são essenciais para o sucesso dos alunos no mercado de trabalho. Entre essas habilidades, destacam-se a capacidade de trabalhar em equipe, de lidar com situações de pressão e de resolver problemas de forma criativa (Nanni, 2007). Essas habilidades podem ser desenvolvidas por meio de atividades práticas e projetos que estimulem a cooperação e a criatividade dos alunos (Nanni, 2007).

Para complementar as ideias apresentadas, é importante ressaltar que a formação de habilidades dos alunos do ensino profissionalizante deve ser pensada de forma integrada e multidisciplinar (Araújo, 2001). Conforme destacado por Senge (1990), a integração entre teoria e prática é fundamental para que os alunos possam aplicar os conhecimentos adquiridos em sala de aula no ambiente de trabalho. Além disso, a formação de habilidades deve estar alinhada às demandas do mercado de trabalho (Costa, 2022). Sousa (2018); Schwab (2016) e Graebin (2018), concordam que é fundamental que o ensino profissionalizante esteja atento às tendências do mercado de trabalho e às novas tecnologias, de forma a preparar os alunos para as profissões do futuro.

Por fim, outra questão relevante parece ser a necessidade de uma formação ética e cidadã dos alunos do ensino profissionalizante (Bege, 2010). Conforme destacado por Rosa (2021), os alunos devem ser formados não apenas tecnicamente, mas também como cidadãos críticos e conscientes de seu papel na sociedade. Frigotto (2004; 2008) destaca a importância da formação de habilidades não só para o mercado de trabalho, mas também para o desenvolvimento pessoal dos alunos. As habilidades devem estar alinhadas às necessidades da sociedade e às expectativas dos alunos em relação às suas carreiras (Bege, 2010; Frigotto, 2008; Rosa 2021). Dessa forma, é importante que o ensino profissionalizante promova o desenvolvimento de habilidades que permitam aos alunos alcançarem seus objetivos pessoais e profissionais (Nanni, 2007).

O curso Aprendizagem Assistente Administrativo na área de negócios tem como objetivo preparar os estudantes para atuarem em diversas áreas da gestão empresarial (MTE-CBO, 4110-10). Nesse contexto, é fundamental que os alunos desenvolvam habilidades específicas para enfrentarem os desafios do mercado de trabalho (Graebin, 2018; Borges,

2016). Na Figura 1 apresentam-se as habilidades desenvolvidas no curso Assistente Administrativo.

Figura 1

Habilidades do ensino de aprendizagem Assistente Administrativo

Dimensões de Habilidades	Definições Conceituais	Habilidades desejadas dos Aprendizes	Fontes
Conhecimentos Técnicos	Executar trabalhos técnicos pertinentes às áreas administrativas.	Coletar dados Confeccionar cronogramas Elaborar planilhas de cálculos Planejar tarefas e processos Redigir documentos oficiais	Barbosa & Paiva (2022); CBO 4110-10; MTP 671/2021
Visão empreendedora	Identificar oportunidades de negócios; elaborar planos de negócios; desenvolver projetos para crescimento de empresas.	Atuar com criatividade Atuar em ambientes inovadores Desenvolver resiliência e adaptabilidade Diagnosticar as tendências regionais nas empresas Inovar processos e microprocessos Reconhecer perfis empreendedores	Degen (2013) Wissmann et al. (2022); Machado et al. (2023); CBO 4110-10; MTP 671/2021
Trabalho em equipe	Valorizar o trabalho em equipe; incentivar a realização de atividades em grupo.	Desenvolver empatia e inteligência emocional Estabelecer e manter relacionamentos interpessoais produtivos Liderar equipes Liderar projetos de negócios Trabalhar em equipe Trabalhar sob pressão	Odelius et al. (2015); Costa (2005) Thiry-Cherques (2007); CBO 4110-10; MTP 671/2021
Comunicação	Estimular o desenvolvimento da comunicação oral e escrita; proporcionar conhecimentos em técnicas de apresentação e negociação.	Comunicar bem diante de situações-problemas Desenvolver habilidades de apresentação e oratória Negociar de forma eficaz	Robbins (2009) Oliveira et al. (2020); CBO 4110-10; MTP 671/2021
Resolução de problemas	Estimular habilidades de resolução de problemas; propor soluções eficientes para resolução de problemas.	Administrar conflitos Gerenciar tempo e prioridades Identificar e solucionar problemas de ética e responsabilidade social	Guedes et al. (2014); Ferreira & Reis Neto (2015); Versiani et al. (2016); CBO 4110-10; MTP 671/2021
Pensamento crítico	Incentivar o desenvolvimento do pensamento crítico; estimular o questionamento sobre as informações e os dados que recebem das empresas.	Atuar com autenticidade e transparências nas decisões Atuar com independência e autonomia Executar várias tarefas ao mesmo tempo Identificar problemas interpessoais Participar de ações inclusivas na empresa Reconhecer as políticas socioambientais Ter postura ética	Motta et al. (2012); Casiraghi & Aragão (2019); CBO 4110-10; MTP 671/2021

Fonte: elaborado pelo autor.

Segundo Almeida (2013), na organização moderna o domínio técnico tornou-se uma peça-chave para a eficiência em atividades administrativas, seja na organização de arquivos,

na gestão de fluxos financeiros ou na elaboração de planos estratégicos. Um profissional com habilidades técnicas sólidas tem a capacidade de executar tarefas com precisão e eficácia, onde essas funções permitem uma transição suave entre a teoria e a prática, garantindo que os processos administrativos sejam cuidados com integridade e rigor (Souza *et al.*, 2022).

A era digital trouxe uma nova dimensão nas responsabilidades administrativas, a capacidade de usar softwares, entender plataformas digitais e interpretar dados tornou-se não apenas uma vantagem, mas uma necessidade Sakamoto (2014). Empresas buscam indivíduos que não podem só compreender, mas também alavancar essas ferramentas para otimizar processos, reduzir custos e aumentar a produtividade (Souza *et al.*, 2022). Isso destacou a necessidade de treinamento contínuo e atualização, garantindo que os profissionais tenham relevância e eficácia em seus papéis (Nascimento & Alves, 2015).

No entanto, o mero conhecimento técnico, embora essencial, não é suficiente, ele deve ser complementado por habilidades interpessoais, visto o ambiente de trabalho dinâmico, os administradores em todos os níveis devem equilibrar sua expertise técnica com uma compreensão holística dos objetivos organizacionais, garantindo que suas ações estejam acompanhadas com a visão e missão da empresa (Souza *et al.*, 2022). Esta combinação de habilidades técnicas e capacidades mais amplas, formam a base para uma carreira administrativa bem-sucedida no século XXI (Sakamoto, 2014; Almeida, 2013).

Em contrapartida, Thomaz (2004) e Bragagnolo & Oliveira (2021), relatam que a visão empreendedora no cenário empresarial atual, repleto de volatilidade e complexidade, exige dos profissionais uma trajetória empreendedora aguçada, não é apenas uma característica desejável, mas uma necessidade para aqueles que aspiram a se destacar com sucesso no mundo dos negócios. Ter a capacidade de identificar oportunidades emergentes em meio à complexidade e mudança contínua é o que diferencia líderes visionários de simples gestores, eles percebem as mudanças vindouras, moldam e capitalizam sobre elas, garantindo que seus negócios sejam resilientes e relevantes (Thomaz, 2004).

Identificar oportunidades é apenas o começo, a verdadeira habilidade empreendedora reside na capacidade de traduzir essa identificação em ações concretas, através da elaboração de planos de negócios robustos que sejam ao mesmo tempo inovadores e ancorados na realidade do mercado (Martins-Silva *et al.*, 2016). Isso requer uma compreensão profunda das dinâmicas do mercado, juntamente com a habilidade de antecipar potenciais obstáculos e desafios, ao se comprometer com um planejamento meticuloso e adaptativo, os empreendedores garantem que suas empresas não apenas sobrevivam, mas floresçam em ambientes competitivos (Künzel, 2019).

Nessa temática, Martins-Silva *et al.* (2016) ressaltam um ponto crucial: a adaptabilidade, visto que na área de negócios, a complacência é o precursor da obsolescência, onde os profissionais devem cultivar uma mentalidade de reinvenção constante, isso não significa mudar indiscriminadamente, mas adaptando-se de forma estratégica, garantindo que os modelos de negócios evoluam em resposta às necessidades e demandas em mudança do mercado. Esta habilidade de reinvenção, aliada à identificação de oportunidades e planejamento, é o que se exige dos profissionais administrativos, que desejam atuar com excelência empreendedora (Costa, 2017).

Além do conhecimento técnico e da visão empreendedora, outra habilidade importante é o trabalho em equipe, que segundo Crestani *et al.* (2022), o cenário organizacional está intrinsecamente ligado à capacidade de colaboração entre os profissionais, porque diante de desafios que são, muitas vezes, multiformes e entrelaçados, a habilidade de trabalhar em equipe torna-se uma necessidade imperativa. Corroboram Costa (2017) afirmando que a natureza complexa das questões contemporâneas exige uma abordagem interdependente, visto que não é viável ou eficaz para um indivíduo agir individualmente, dada a profundidade e a amplitude dos problemas enfrentados pelas organizações. Em vez disso, conforme Künzel (2019) a solução está na sinergia de talentos, na motivação de várias perspectivas e competências que, juntas, conseguem desvendar e abordar problemas de maneira mais holística.

Para Martins-Silva *et al.* (2018), o trabalho em equipe vai além da mera colaboração, trata-se de um processo que deve enfrentar e observar a diversidade de opiniões e experiências, em que cada membro da equipe traz consigo um conjunto único de vivências, conhecimentos e pontos de vista que, quando integrados, podem gerar soluções mais inovadoras e eficazes. Reconhecer essa diversidade e saber como canalizá-la para objetivos comuns é um dos maiores ativos de uma equipe bem-sucedida, é um exercício contínuo de aprendizado, onde se busca compreender o outro e integrar diferentes perspectivas para alcançar resultados excelentes (Thomaz, 2004).

As atividades em grupo, conforme enfatizado por Conceição (2021), tornam-se uma ferramenta pedagógica valiosa no ambiente de trabalho, fornecendo um campo prático para o desenvolvimento de habilidades sociais e gerenciamento de dinâmicas interpessoais, visto que em um ambiente controlado, os indivíduos são expostos a situações que os desafiam a lidar com conflitos, a ouvir ativamente e aprimorar sua capacidade de colaboração. Assim, ao promover tais atividades, as organizações não apenas reforçam a cultura de trabalho em equipe, mas

também equipam seus membros com as ferramentas necessárias para enfrentar os desafios do mundo corporativo (Crestani *et al.*, 2022).

Outra dimensão de habilidades, recai sobre a comunicação, que segundo Bragagnolo & Oliveira (2021) discorre que a capacidade de se comunicar eficazmente transcendeu a simples transmissão de informações e tornou-se uma arte e ciência em si mesma no mundo empresarial, visto a era marcada pela globalização, as fronteiras físicas são menos restritivas, mas as barreiras linguísticas e culturais persistem. Neste contexto, a habilidade de expressar ideias, opiniões e informações de maneira clara, seja oralmente ou por escrito, torna-se inestimável (Costa, 2017). A comunicação eficaz serve como ponte, conectando diferentes pessoas, equipes e organizações, garantindo que a mensagem pretendida seja entregue e compreendida de maneira apropriada (Künzel, 2019).

Thomaz (2004) relata que a linguagem da comunicação não se limita apenas à clareza de expressão, é de suma importância desenvolver e aprimorar técnicas de apresentação, visto que a apresentação de ideias e propostas não se resume à exposição de fatos; é uma oportunidade de persuadir, convencer e influenciar decisões. Um profissional que sabe apresentar suas ideias de forma organizada, coerente e cativante tem maior probabilidade de obter aprovação ou aceitação de seus projetos e propostas, como se comunica pode determinar se uma ideia é aceita, rejeitada ou simplesmente ignorada (Thomaz, 2004).

Na dinâmica do ambiente de negócios, as ocorrências são uma constante, seja para fechar um negócio, definir termos de um contrato ou resolver um conflito interno, a habilidade de negociar de forma eficiente pode ser o divisor de águas para o sucesso (Künzel, 2019). Martins-Silva *et al.* (2016) aponta que um negociador eficaz vai além da compreensão dos pontos técnicos da negociação, mas também reconhece e responde com respeito ao comportamento humano envolvido, tendo uma comunicação efetiva, juntamente com técnicas de apresentação e negociação, não sendo apenas habilidades desejáveis, mas essenciais para quem busca excelência no cenário empresarial contemporâneo (Thomaz, 2004).

Outra habilidade relevante, conforme Thomaz (2004) é a habilidade de resolver problemas, sendo uma competência central para profissionais em todos os campos. Schwab (2016) ressalta que no século XXI, não basta apenas identificar problemas; é preciso abordá-los com uma perspectiva ampla e holística, reconhecendo os inter-relacionamentos entre variáveis que podem, à primeira vista, parecer desconexas. Essa habilidade de conectar pontos e discernir padrões em situações complexas é o que diferencia profissionais comuns de líderes executivos inovadores e adaptáveis, sendo capazes de reagir a problemas e antecipar desafios potenciais e agir proativamente (Reis *et al.*, 2014)

Seguindo essa linha de pensamento, Crestani et al. (2022) enfatizam a importância da análise crítica e estratégica na resolução de problemas, além de encontrar uma solução imediata, o profissional do século XXI precisa entender as ramificações de suas decisões, considerando as intenções a longo prazo e os potenciais impactos em diversas áreas da organização. Para Thomaz (2004), requer uma reativa e estratégica, ainda é a capacidade de olhar além do óbvio, de questionar o status quo e de visualizar cenários futuros com base nas decisões tomadas no presente.

Os negócios exigem uma abordagem criativa e inovadora para a resolução de problemas (Conceição, 2021). Segundo Künzel (2019) no passado as soluções padronizadas poderiam ser aplicadas a desafios recorrentes, no entanto, no ambiente volátil e dinâmico, as soluções muitas vezes precisam ser tão inéditas quanto os problemas enfrentados. Neste contexto, Graebin (2018) relata que o ensino profissionalizante tem a responsabilidade de não apenas equipar os alunos com ferramentas para resolver problemas, mas também de cultivar uma mentalidade que valorize a criatividade e a adaptabilidade, afinal, os problemas do futuro podem ser diferentes de tudo o que já vimos, e os líderes do amanhã precisarão estar prontos para enfrentá-los.

Fechando as dimensões de habilidade, o pensamento crítico segundo Azevedo *et al.*, (2017) é vital devido ao fluxo incessante de informações provenientes de diversas fontes, faz com que o pensamento crítico se torne uma ferramenta para filtrar o que é relevante e verdadeiro. Aguiar (2010) enfatiza que, no cenário empresarial, as decisões não podem ser tomadas em simples dados ou sem qualquer análise, onde cada escolha, especialmente aquelas com grandes repercussões, exigem uma análise cuidadosa e bem fundamentada. A capacidade de discernir a qualidade e a fidelidade da informação, separando fatos de opiniões ou distorções, tornou-se uma habilidade insubstituível para profissionais da administração (Thomaz, 2004). Logo, a tomada de decisões bem controlada e crítica não só impulsiona o sucesso empresarial, mas também protege as organizações de riscos necessários (Aguiar, 2010).

Costa (2017) expande essa perspectiva ao ressaltar que o pensamento crítico vai além da simples avaliação de informações, envolve um processo contínuo de questionamento, introspecção e uma busca intransigente pela verdade, onde trata-se de desafiar perspectivas avançadas, reconhecer vieses próprios e alheios, e estar disposto a mudar de opinião quando confrontado com evidências convincentes. Para Graebin (2018), no ambiente de trabalho, um profissional com forte pensamento crítico é aquele que não aceita informações de valor

nominal, mas se aprofunda, investiga e procura por lacunas ou inconsistências, garantindo que as estratégias e soluções propostas sejam robustas e bem fundamentadas.

Em um mundo onde qualquer informação está a apenas um clique de distância, a capacidade de avaliar a confiabilidade de fontes e o conteúdo que elas apresentam é essencial (Aguiar, 2010). A educação, portanto, tem a responsabilidade premente de equipar os alunos com as ferramentas necessárias para serem pensadores críticos astutos, assim prepara os alunos para o sucesso em seus campos profissionais e os capacita como cidadãos informados e engajados, prontos para contribuir de forma significativa para a sociedade (Conceição, 2021).

O Curso de Assistente Administrativo visa equipar os alunos com competências essenciais como a capacidade de trabalhar em equipe, aprimorar as habilidades de comunicação, solução de problemas e pensamento crítico, capacitando-os para exercer suas funções de maneira competente em empresas e organizações em setores variados (Le Boterf, 2003; Dacoreggio, 2006). É fundamental observar que a aquisição de habilidades não se limita apenas à conclusão do curso de assistente administrativo (Borges, 2016). Como reforçado por Schwartzman & Castro (2013), é vital que os alunos tenham alcançado um estado de aprendizado constante e contínuo de aperfeiçoamento para se manterem competitivos no dinâmico mercado de trabalho.

O desenvolvimento de habilidades nos alunos é uma questão multifacetada que envolve domínios técnicos, comportamentais, socioemocionais e éticos de forma contínua (Dacoreggio, 2006). Assim, para que eles se destaquem no mercado de trabalho e contribuam para o avanço socioeconômico do país, é indispensável que a formação seja abordada de maneira integrada e interdisciplinar, em consonância com as necessidades do mercado (Souza, 2018; Schwab, 2016), além de conscientizar sobre a importância da continuidade do processo formativo ao longo da carreira profissional.

2.2 INTERESSES POR ATIVIDADES PROFISSIONAIS

Os interesses por atividades profissionais são um dos fatores importantes na escolha de carreira (Viana e Mourão, 2019). Os indivíduos que estão interessados por suas atividades profissionais são mais propensos a serem bem-sucedidos e a terem satisfação na vida pessoal (Leal *et al.*, 2022). O interesse por atividades tem sido tema de diversas discussões, incluindo a orientação vocacional como ferramenta auxiliadora, a qual tem ganhado significativo espaço na contemporaneidade (Bispo *et al.*, 2022). Todavia, sabe-se que são inúmeros os fatores que

determinam a sua escolha, incluindo concepções familiares, sociais, psicológicas, ambientais e a personalidade do próprio ser (Divino *et al.*, 2020).

Os interesses profissionais surgem com estudos dentro das concepções de escolha de carreira (Ambiel & Noronha, 2012). Nesse contexto, a compreensão da escolha de carreira é enriquecida por várias teorias que abordam esse processo sob diferentes perspectivas, as quais trouxeram insights significativos para estudos voltados aos interesses profissionais (Sparta, 2003).

Donald Super (1980) destaca o caráter evolutivo das escolhas de carreira ao longo da vida, propondo cinco estágios: crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e desengajamento, onde cada estágio reflete as mudanças nas aspirações, motivações e objetivos profissionais, proporcionando um modelo abrangente para entender como as carreiras se desenvolvem ao longo do tempo, pelos impactos da experiência pessoal, ambições individuais e experiências sociais no processo de escolha de carreira (Sparta, 2003).

Gottfredson (1981) enfoca as influências sociais e cognitivas no processo de tomada de decisão, destacando que a escolha de carreira é uma negociação complexa entre os interesses e habilidades individuais, as expectativas da sociedade e as oportunidades disponíveis, ainda a influência das expectativas de gênero (Saavedra, 2013) e do status social na formação dos interesses e aspirações de carreira (Faria *et al.*, 2008).

Outra perspectiva é apontada por Krumboltz (1996), enfatizando a interação entre fatores pessoais, ambientais e comportamentais na formação das escolhas de carreira (Vieira, 2019). Krumboltz (1996) concentra-se nas influências da aprendizagem social, observação e reforço na tomada de decisões de carreira, enfatizando como as experiências de aprendizagem moldam as crenças e atitudes individuais em relação às carreiras. Tocalino (2013); Lassance, (2009) e Saavedra, (2013) destacam que características individuais, crenças de autoeficácia, oportunidades de emprego e ações diretas para buscar oportunidades de carreira são todos fatores que influenciam a escolha de carreira.

Nesse contexto de carreira e interesses profissionais, ao explorar os elementos investigados no processo de Orientação Profissional (OP), os interesses profissionais emergem como um componente de grande relevância, visto que tanto em âmbito nacional quanto internacional, é evidente que não existe um consenso claro em relação à definição mais adequada do termo interesse (Noronha *et al.*, 2009). Assim como acontece em diversas outras disciplinas da psicologia, encontra-se uma variedade de concepções e, por vezes, perspectivas conflitantes (Mattiuzzi, 1977).

Acerca dos interesses profissionais, observa-se alguns fatores que influenciam os indivíduos em suas escolhas: a família (Lamas, 2017), a mídia (Junqueira, 2010), a sociedade (Pimentel, 2017), a educação (Tocalino, 2013), a cultura (Junqueira, 2010), o ambiente social (Sparta, 2003), a personalidade (Godoy & Noronha, 2010), as habilidades (Cericatto et. al, 2017; Nunes & Noronha, 2009) dentre outros.

Nesse cenário, a família surge como um ator de destaque, desempenhando um papel crucial na etapa inicial ao apresentar uma gama diversificada de campos de interesse, por meio da introdução a atividades celebradas e discussões sobre profissões, a família semeia as primeiras sementes das aspirações futuras (Almeida, 2013). Além disso, os modelos de sucesso disseminados pela mídia e enraizados na sociedade têm o poder de moldar-se como ambições familiares e profissionais, ao retratar determinadas áreas como prestigiadas e recompensadoras, tais influências externas podem orientar os rumos dos interesses profissionais (Junqueira, 2010).

Nesse contexto, o ambiente socioeconômico no qual um indivíduo é criado corrobora, exercendo um impacto significativo nos indivíduos, onde ambientes familiares e comunitários, que valorizam determinadas profissões podem moldar a percepção das pessoas sobre as atividades profissionais desejáveis (Sparta, 2003). Além disso, uma exposição a diferentes contextos pode ampliar os horizontes dos interesses profissionais, permitindo que os indivíduos considerem opções que talvez não contempladas (Junqueira, 2010). Em sintonia, a limitação de oportunidades e a influência social também podem direcionar os interesses profissionais para áreas consideradas mais acessíveis ou prestigiosas em um dado ambiente (Costa, 2017).

Outro fator relevante é o ambiente educacional, o qual exerce uma influência notável no desenvolvimento dos interesses profissionais, onde as disciplinas escolares que cativam a atenção e as atividades extracurriculares que despertam maiores motivações, podem consolidar e ampliar os interesses já existentes (Almeida, 2013). Através dessas experiências, os indivíduos são convidados a explorar a aplicação prática de suas inclinações e adquirir uma compreensão mais profunda das áreas que lhes ensinam (Tocalino, 2013). Para Barros (2010), a aprendizagem observacional e a modelagem implicam que os indivíduos aprendem sobre profissões e interesses observando outras pessoas em suas vidas, como pais, professores ou figuras públicas, e modelando o comportamento dessas pessoas. O reforço se refere ao feedback que as pessoas recebem como resultado de suas ações e escolhas (Ivatiuk & Amaral, 2004). O feedback positivo pode aumentar o interesse por uma carreira, enquanto o feedback negativo pode desencorajar o interesse, ainda essas experiências de aprendizagem formam as

crenças e as atitudes de um indivíduo em relação às carreiras, que por sua vez influenciam suas decisões de carreira (Barros, 2010; Vieira, 2019).

No entanto, não se pode subestimar a influência da cultura e do contexto social (Sparta, 2003), onde diferentes ambientes culturais expõem os indivíduos a uma diversidade de opções e perspectivas de interesses, moldando assim suas predisposições e inclinações (Conceição, 2021). Portanto, segundo Tocalino (2013); Sparta (2003) e Almeida (2013), é inegável que os interesses profissionais são o resultado de uma interação intrincada entre fatores familiares, culturais, educacionais e sociais.

Por sua vez, os fatores ambientais, como as oportunidades de emprego e as expectativas sociais, também desempenham um papel importante, eles podem apoiar ou inibir a capacidade de um indivíduo de seguir seus interesses e metas de carreira (Tocalino, 2013). A vivência pessoal desempenha um papel crucial na formação dos interesses profissionais, onde as experiências do primeiro emprego, as atividades voluntárias e temporárias, fornecem aos indivíduos a oportunidade de explorar diretamente o cotidiano de diferentes profissões e atividades que cercam o mundo do trabalho (Conceição, 2021). Essas experiências fornecem insights tangíveis sobre as atividades envolvidas em cada profissão, permitindo que os indivíduos avaliem se essas atividades ressoam com suas inclinações e valores, sendo experiências positivas podem fortalecer, enquanto experiências negativas podem direcionar os indivíduos para longe de certas áreas (Pogorzelski, 2018). Para tanto, a exposição prática pode ser um fator crucial na experiência, como direcionador dos interesses profissionais (Tocalino, 2013; Conceição, 2021).

Em consonância as experiências, outro fator importante são as tendências do mercado de trabalho, a qual têm um impacto substancial na formação dos interesses dos profissionais (Schwab, 2016). A demanda por certas profissões e setores pode criar uma atmosfera de valorização e prestígio em torno dessas atividades, podendo influenciar os indivíduos a considerar essas áreas como mais atraentes e promissoras (Bege, 2010). Além disso, a percepção de estabilidade, oportunidades de crescimento e ocupação em determinadas carreiras podem influenciar diretamente as escolhas dos indivíduos (Araújo, 2008). Por outro lado, um mercado saturado em algumas áreas pode levar os indivíduos a buscar alternativas, o que pode modificar seus interesses ao longo do tempo (Moherdau, 2021). De acordo com Holland (1973), as pessoas com mais informações acerca das profissões e os limitadores do ambiente do trabalho, tendem a tomar as melhores decisões, em comparação às menos informadas.

De acordo com Ambiel & Noronha (2012), os fatores pessoais incluem características individuais, tais como interesses, habilidades e valores, essas características moldam as autoeficácias de um indivíduo, ou crenças sobre sua capacidade de realizar tarefas ou atingir metas (Faria et al., 2008). Essas crenças de autoeficácia, por sua vez, influenciam as metas e as ações de um indivíduo em relação à carreira (Ambiel & Noronha, 2012). Para tanto, os fatores comportamentais se referem às ações que um indivíduo toma para explorar e buscar oportunidades de carreira, isso pode incluir coisas como a busca de informações, a obtenção de experiências práticas e a tomada de decisões estratégicas sobre educação e formação (Ambiel & Noronha, 2012; Tocalino, 2013).

Neste cenário, a autoconsciência é uma peça fundamental na compreensão e definição dos interesses profissionais, onde conhecer as próprias habilidades, emoções e valores é essencial para alinhar os interesses com atividades que proporcionem satisfação e engajamento (Almeida, 2013). Para Junqueira (2010) e Almeida (2013) à medida que os indivíduos exploram suas próprias características e autoavaliações, eles podem definir um perfil mais claro das atividades que mais se adequam às suas inclinações naturais, entretanto a falta de autoconhecimento pode levar a escolhas profissionais insatisfatórias, nas quais os indivíduos podem sentir desmotivação e desconexão com suas atividades profissionais. Segundo Gottfredson (2002) a escolha não é simplesmente uma questão de selecionar uma opção que melhor se encaixa com os interesses e habilidades individuais, em vez disso, é um processo de compromisso, no qual os indivíduos precisam negociar entre seus próprios interesses, as expectativas da sociedade e as oportunidades disponíveis. As pessoas usam uma série de filtros cognitivos e sociais para eliminar gradualmente opções ocupacionais que não se encaixam em suas autoconcepções (Tocalino, 2013).

Os indivíduos terão interesses por carreiras e profissões que vão ao encontro das suas habilidades, aptidões, destrezas e tantas capacidades, na qual, podem ser meios para expressão de seus valores, convicções e suas atitudes, podendo estes decidir na aceitação dos problemas e dos papéis que são impostos, evitando carreiras que se apresentem contrárias a tais restrições para sua escolha (Ambiel et al., 2012). Os interesses profissionais possuem raízes mais profundas de decisão, quando são estabilizados ao final da adolescência, em alguns casos no início da fase adulta (Super, 1957) e, em outros, de forma específicas, após ela (Lent et al., 1994).

Em suma, o interesse por atividades profissionais é um fenômeno complexo que é influenciado por uma variedade de fatores, incluindo a motivação intrínseca, os fatores ambientais e as experiências pessoais. Os indivíduos que estão interessados em suas

atividades profissionais são mais propensas a ser bem-sucedidos e a ter satisfação no trabalho (Holland, 1997; Super, 1990; Gottfredson, 1999). A motivação intrínseca é o desejo de realizar uma atividade por prazer ou satisfação pessoal, e não por recompensas externas (Lent et al., 1994; Krumboltz, 1996). Os fatores ambientais incluem as oportunidades de emprego, as expectativas sociais e as influências culturais (Spokane e Swanson, 1992; Hirsch, 2004). As experiências pessoais incluem as habilidades, os valores e os interesses do indivíduo (Zytowski, 2006).

No contexto da presente pesquisa, que visa explorar o sentido das habilidades e interesses profissionais dos estudantes do Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo, é imperativo compreender em profundidade o papel desse profissional, conforme definido pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) do Ministério do Trabalho. O cargo de Assistente Administrativo (4110-10) revela-se como um elemento-chave no suporte às áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística, onde essa função abrange desde a comunicação de informações sobre produtos e serviços até a execução de procedimentos relacionados a eles. Dessa forma, ao analisar a observação dos estudantes sobre suas próprias habilidades e interesses profissionais nesse campo, proporciona-se uma visão panorâmica do que é exigido desse profissional na atualidade.

Figura 2

Áreas Profissionais com relação às funções de Assistente Administrativo

Áreas que possuem relação com as funções de Assistente Administrativo	Fonte
Assistente de Contabilidade	CBO 4110-10
Assistente de Finanças	CBO 4131-10
Assistente de Gestão da Qualidade	CBO 2522-10
Assistente de Gestão Risco	CBO 2522-10
Assistente de Marketing	CBO 4110-05
Assistente de Gestão Produção	CBO 3517-20
Assistente de Gestão de Pessoas	CBO 4110-40
Assistente de Tecnologia da Informação	CBO 4110-10
Assistente de Logística	CBO 4110-10
Assistente de Compras	CBO 3421-25
Assistente de Vendas	CBO 2522-10
Assistente de Controle de Estoques	CBO 4110-05
Assistente Relacionamento com Clientes	CBO 4110-10
Assistente de Mapeamento de Custos	CBO 3541-25
Assistente de Expedição de Materiais	CBO 3541-25

Fonte: CBO 4110-10

Neste capítulo, explorou os fatores que impactam os interesses por atividades profissionais, desvendando as influências, experiências, autoconsciência, tendências do mercado de trabalho e ambiente socioeconômico, os quais que moldam e dão sentidos para as

escolhas profissionais. Compreender esses fatores é essencial para analisar como os aprendizes do Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo da FIEP estão desenvolvendo seus interesses por atividades na área administrativa.

2.3 CARACTERIZAÇÃO DA LEI DE APRENDIZAGEM NO BRASIL

A realidade de estudantes brasileiros, principalmente de camadas populares, é marcada pelo conflito entre a busca de gratificação imediata e a construção de um projeto de futuro, que muitas vezes é interrompido pela necessidade de trabalhar, para garantir o mínimo de recursos para a sobrevivência (Katrein, 2018). Diferentemente da realidade de estudantes oriundos de classes mais favorecidas economicamente, que muitas vezes têm a possibilidade de postergar o ingresso no mercado de trabalho, dedicando-se aos estudos, a juventude de muitos brasileiros é atravessada pela necessidade de trabalhar para complementar a renda familiar (Oliveira, 2010). Nesse contexto, muitos estudantes acabam abandonando os estudos e reduzindo seu projeto profissional futuro à perspectiva de inserção laboral em ocupações disponíveis, muitas vezes sem considerar seus interesses e aptidões (Pogorzelski, 2018).

Em outra vertente, o mercado de trabalho atual exige cada vez mais qualificação profissional, o que limita as chances de os estudantes ingressarem em empregos formais e, muitas vezes, os empurram para trabalhos precários, contribuindo para sua exclusão social (Frigotto, 2004). Diante disso, pesquisadores (Oliveira, 2010; Villar e Mourão, 2018; Guimarães, 2002) têm apontado a necessidade de atrelar uma educação de qualidade ao trabalho, de modo a proporcionar aos estudantes a oportunidade de desenvolver habilidades técnicas e cidadãs (Pogorzelski, 2018), reduzindo as desigualdades presentes nos processos de inserção e permanência no mercado de trabalho.

Nesse contexto, surgem os cursos de aprendizagem profissional, em uma modalidade de ensino que busca capacitar para o mercado de trabalho e proporcionar uma formação prática que possibilite uma atuação mais qualificada (Araújo et al., 2020). Essa iniciativa, está prevista pela Lei da Aprendizagem e tem o intuito de diminuir as desigualdades presentes no processo de inserção e permanência no mercado de trabalho, garantindo aos estudantes uma formação que possibilite o desenvolvimento de suas habilidades (Amazzaray, et. al, 2009).

No Brasil, os cursos de aprendizagem profissional são regulamentados pela Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000) e pelo Decreto nº 9.579/2018, que estabelecem as diretrizes e as regras para a formação técnico-profissional de adolescentes e jovens (Pogorzelski, 2018). Os cursos de aprendizagem profissional têm como objetivo capacitar

estudantes com idade entre 14 e 24 anos para o mercado de trabalho, por meio da formação teórica e prática em uma determinada área de atuação (Katrein, 2018). Esses cursos devem ter carga horária mínima de 400 horas, sendo que a parte teórica deve corresponder a no máximo um terço do total da carga horária, devendo atender às normativas do Catálogo Nacional de Aprendizagem Profissional (Villar e Mourão, 2018).

A Lei de Aprendizagem no Brasil, regulamentada pela Lei 10.097/2000, é uma ferramenta importante para a formação da mão de obra e para a geração de oportunidades de emprego para jovens em todo o país (Oliveira, 2010). Segundo Araújo et al., (2020), a Lei de Aprendizagem tem como objetivo proporcionar uma formação técnico-profissional compatível com o mercado de trabalho, além de garantir a inserção dos jovens no mercado de trabalho e o aumento da empregabilidade dessa faixa etária. A lei também é um modelo para outros países, como El Salvador e Espanha, que buscam implementar políticas públicas semelhantes (Cabral, 2019).

A formação da mão de obra é fundamental para o desenvolvimento econômico e social do país (Villar e Mourão, 2018). Segundo Máximo (2012), o crescimento profissional não necessita estar atrelado à evolução funcional ou à carreira, mas pode resultar em ganho para o desempenho do profissional que vê na qualificação uma oportunidade de crescimento e desenvolvimento. O Programa Jovem Aprendiz contribui para a formação de jovens formados e para a geração de oportunidades de emprego (Villar e Mourão, 2018).

A aprendizagem profissional é uma modalidade de educação voltada para adolescentes que desejam se capacitar em uma profissão (Máximo, 2012). Segundo a Lei da Aprendizagem, essa modalidade de ensino deve ter como objetivo principal fornecer habilidades práticas e conhecimentos teóricos que lhes permitam exercer uma profissão específica (Araújo et al., (2020). Além disso, a aprendizagem profissional deve ter caráter socioeducativo, buscando promover a formação integral do aluno e sua inserção no mercado de trabalho (Oliveira, 2010; Amazzaray et. al, 2009).

A combinação entre a formação teórica e prática no curso de aprendizagem profissional é uma característica fundamental para proporcionar uma formação mais completa e efetiva que permita aprender na prática conhecimentos essenciais para o mercado de trabalho (Katrein, 2018; Conceição, 2021). A parte teórica é realizada em uma escola ou centro de formação profissional, e a parte prática é realizada na empresa contratante (Lei 10.097/2000). Além disso, essa modalidade de ensino possui como meta tornar os estudantes mais críticos, conscientes e participativos na sociedade, uma vez que a experiência prática

possibilita uma visão mais ampla e complexa das relações sociais, econômicas e culturais envolvidas no ambiente de trabalho (Villar e Mourão, 2018).

De acordo com Borges (2021), para ingressar em um curso de aprendizagem profissional, é necessário que o aluno esteja matriculado em uma instituição de ensino regular e tenha disponibilidade de tempo para cumprir a carga horária exigida, ele precisa estar em conformidade com as leis trabalhistas e ser contratado por uma empresa que ofereça o programa de aprendizagem. Segundo Conceição (2021), os cursos de aprendizagem profissional podem ser oferecidos tanto por instituições de ensino como por empresas, que devem ter registro no Programa de Aprendizagem do Ministério do Trabalho e Emprego, além disso, é obrigatório que a empresa contratante de aprendizes tenha no mínimo 5% e no máximo 15% de seus funcionários na condição de aprendizes (Lei 10.097/2000).

Os cursos de aprendizagem profissional estão disponíveis em diversas áreas, como administração, comércio, indústria, tecnologia da informação, entre outras (Katrein, 2018; Nascimento, 2022). Após a conclusão do curso, o aprendiz recebe um certificado de qualificação profissional, que pode ser utilizado como comprovante de experiência na área de atuação (Lei 10.097/2000). Guimarães (2002), acredita que a possibilidade de ver na prática aquilo que é aprendido em sala de aula é a principal vantagem desses cursos, pois permite desenvolver habilidades requeridas para o exercício da profissão de forma mais direta.

A Lei da Aprendizagem estabelece que os cursos devem ser oferecidos para jovens a partir de 14 anos, o que permite que adolescentes em situação de vulnerabilidade social possam ingressar no mercado de trabalho (Oliveira, 2010; Amazzaray et. al, 2009). De acordo com dados do Ministério da Economia do Brasil, em 2021 foram contratados pelos mercados de trabalho cerca de 447 mil estudantes, entre as áreas mais procuradas estão administração, a logística, a eletrônica, a mecânica e a informática.

A aprendizagem profissional contribui para o mercado de trabalho e o desenvolvimento do país, oferecendo aos jovens a oportunidade de adquirir experiência profissional e se inserir no mercado de trabalho (Conceição, 2021). Além disso, a aprendizagem profissional é uma forma de inclusão social e de combate ao trabalho infantil (Nascimento, 2022). Segundo Frigotto (2004), além da formação técnico-profissional, os cursos de aprendizagem profissional também visam a formação cidadã, incentivando a sua participação na sociedade e no mercado de trabalho, de forma responsável e ética.

O objetivo principal do programa de aprendizagem é oferecer a oportunidade de adquirir conhecimentos teóricos e práticos para exercerem uma profissão específica, contribuindo para a sua formação cidadã e para o desenvolvimento socioeconômico do país.

Além disso, o programa também visa: combater o trabalho infantil e proteger os direitos dos jovens trabalhadores; ampliar as chances de inserção dos jovens no mercado de trabalho; promover a inclusão social e reduzir as desigualdades socioeconômicas; fomentar o desenvolvimento das empresas e dos setores econômicos por meio da qualificação da mão de obra; incentivar a formação de profissionais capacitados para suprir as demandas do mercado de trabalho (Alvez e Albanese, 2016).

O curso de aprendiz assistente administrativo tem como objetivo desenvolver habilidades técnicas e comportamentais que são importantes para o desempenho de funções administrativas em empresas (Oliveira, 2010; Araújo et al., 2020). Entre as habilidades técnicas desenvolvidas no curso estão a utilização de ferramentas de informática, a elaboração de documentos e relatórios, a organização de arquivos e a realização de atividades de atendimento ao cliente (Graebin, 2018). O curso também desenvolve habilidades comportamentais, como trabalho em equipe, comunicação, liderança e resolução de problemas (Durand, 2000).

Em resumo, a Lei de Aprendizagem é uma ferramenta importante para a formação da mão de obra e para a geração de oportunidades de emprego para jovens em todo o Brasil (Conceição, 2021). O programa contribui para a formação de jovens em início da carreira profissional (Katrein, 2018), além de ser importante para as empresas que cumprem a lei (Conceição, 2021). A Lei de Aprendizagem é um modelo implementado para outros países que buscam políticas públicas semelhantes e é fundamental para o desenvolvimento econômico e social do país (Cabral, 2019). A formação técnico-profissional dos jovens aprendizes é importante para o sucesso no mercado de trabalho e para a garantia da qualidade da formação (Graebin, 2018).

3 METODOLOGIA

Nesta seção, são descritos os passos necessários para a realização do estudo, considerando tanto o objetivo geral quanto os objetivos específicos propostos. Apresentam-se informações sobre a caracterização da pesquisa, incluindo detalhes da população do estudo. Além disso, são descritos o instrumento e os procedimentos utilizados para a coleta de dados, bem como as técnicas empregadas na análise desses dados. Por fim, são apresentadas as medidas éticas aplicadas na pesquisa, demonstrando o comprometimento com a integridade dos participantes e a transparência na realização do estudo. Essas informações são importantes para garantir a confiabilidade dos resultados obtidos e para assegurar que a pesquisa foi conduzida de forma ética e responsável.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa adota uma abordagem de natureza descritiva (Sampieri et al., 2013) e concentra-se na análise detalhada da relação entre a percepção das habilidades dos estudantes do Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo e seus interesses por atividades profissionais, com enfoque específico na análise estatística descritiva. A pesquisa objetiva descrição minuciosa e aprofundada dessa relação, visando explorar e apresentar de forma clara as características e percepções dos participantes (Cooper & Schindler, 2016).

A metodologia da pesquisa fundamenta-se na coleta de dados quantitativos (Cooper & Schindler, 2016) com o objetivo de identificar a percepção das habilidades dos estudantes e seus interesses profissionais, concentrando-se na análise descritiva dos resultados obtidos. Essa coleta de dados realizada por meio de procedimentos controlados nos quais os participantes fornecerão respostas usando uma escala de intensidade com opções predefinidas (Cooper & Schindler, 2016), a fim de obter dados quantificáveis que possibilitarão uma análise estatística concisa e objetiva (Sampieri et al., 2013).

Quanto à classificação da pesquisa, ela se enquadra como um estudo de levantamento (Sampieri et al., 2013; Cooper & Schindler, 2016), sendo conduzida por meio da aplicação de um instrumento de pesquisa desenvolvido para identificar a percepção das habilidades dos estudantes do curso de aprendizagem em relação à atuação na área administrativa, bem como para coletar informações sobre as características sociodemográficas dos estudantes matriculados no Curso de Aprendizagem Administrativa da FIEP. Além disso, vale destacar

que a pesquisa é de natureza quantitativa, buscando mensurar as evidências e características dos participantes por meio de análises numéricas e estatísticas (Sampieri et al., 2013).

Em resumo, a escolha da abordagem descritiva é respaldada pela sua capacidade de fornecer uma análise minuciosa das características dos participantes, permitindo atender de maneira precisa aos objetivos específicos propostos, sendo utilizada para apresentar os resultados de forma clara e objetiva (Sampieri, 2013).

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO

A população abrange um total de 2.686 estudantes matriculados em abril de 2023, no curso de Aprendizagem Profissional Assistente Administrativo, da Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP). A amostra foi composta por 368 estudantes respondentes da pesquisa.

Para identificar os alunos pertencente ao curso, foram utilizados os registros acadêmicos fornecidos pela instituição, com a concordância do setor acadêmico. A participação dos estudantes na pesquisa foi voluntária e condicionada ao termo de consentimento livre e esclarecido, que está anexado a este trabalho. Somente os estudantes que concordaram em participar foram incluídos na coleta de dados e os que fossem maiores de 18 anos de idade.

Esse curso foi escolhido por apresentar disciplinas e conteúdos interligados à contabilidade, proporcionando aos alunos uma formação que abrange conhecimentos fundamentais para profissionais que atuam na área de negócios. Na Figura 3, apresenta-se a composição de alunos por idade matriculados elegíveis à participação do estudo.

Figura 3

Cursos de aprendizagem por idade dos participantes.

Cursos de aprendizagem	Alunos/Idade							Total
	18	19	20	21	22	23	24	
Assistente Administrativo	1.033	737	461	246	154	51	4	2.686

Fonte: FIEP (2023).

A escolha por investigar exclusivamente os jovens aprendizes que estão cursando a aprendizagem em assistente administrativo é fundamentada em diversos fatores estratégicos e relevantes para a compreensão da integração dos jovens no mercado de trabalho e seu interesse por atividades profissionais.

Em primeiro lugar, a área administrativa é uma das mais fundamentais e transversais em qualquer organização, ela não só é a espinha dorsal das operações diárias, mas também serve como um ponto de interseção entre diversas outras funções e departamentos (Rosa, 2021). Por conta disso, a demanda empresarial por profissionais qualificados nessa área é sempre alta, visto que um profissional bem formado em assistência administrativa é capaz de desempenhar funções vitais em diversos segmentos da empresa, desde a logística até as relações públicas, passando pela contabilidade (Rosa, 2021).

3.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada por meio do instrumento eletrônico aplicado de maneira on-line pela plataforma Google Forms®. Com base na lista de e-mails disponibilizados pela instituição, os alunos receberam o link de acesso ao formulário, tendo total liberdade de participar ou não da pesquisa. Os dados foram coletados durante os dias 01, 02 e 03 do mês de agosto de 2023, obtendo 368 repostas.

O instrumento de pesquisa é composto por três seções, sendo a: i) percepção de habilidades; ii) interesse por atividades profissionais; e iii) informações sociodemográficas.

Na primeira seção, abordam-se as habilidades que os alunos acreditam ter desenvolvido no seu curso de aprendizagem, e para isso será utilizada uma escala de intensidade. Os alunos foram solicitados a atribuir uma nota para avaliar a intensidade de suas habilidades para atuar como Assistente Administrativo em uma escala de 0 a 10, onde 0 representa nenhuma habilidade e 10 representa muita habilidade conforme apresentado no Figura 4. Esse instrumento foi elaborado em conformidade com a Figura 1, disposta no referencial teórico.

Figura 4

Habilidades desejadas dos aprendizes no curso de Assistente Administrativo

Dimensões das Habilidades	Descrição dos itens que compõem o instrumento	Fontes
Conhecimentos Técnicos Habilidades relacionadas a execução de trabalhos técnicos.	1. Coletar dados 2. Confeccionar cronogramas 3. Elaborar planilhas de cálculos 4. Planejar tarefas e processos 5. Redigir documentos oficiais	Barbosa & Paiva (2022); CBO 4110-10; MTP 671/2021
Visão empreendedora Identificar oportunidades de negócios; elaborar planos de negócios; desenvolver projetos para crescimento de empresas.	6. Atuar com criatividade 7. Atuar em ambientes inovadores 8. Desenvolver resiliência e adaptabilidade 9. Diagnosticar as tendências regionais nas empresas	Degen (2013) Wissmann et al. (2022); Machado et al. (2023); CBO 4110-10; MTP

	10. Inovar processos e microprocessos 11. Reconhecer perfis empreendedores	671/2021
Trabalho em equipe Valorizar o trabalho em equipe; incentivar a realização de atividades em grupo.	12. Desenvolver empatia e inteligência emocional 13. Estabelecer e manter relacionamentos interpessoais produtivos 14. Liderar equipes 15. Liderar projetos de negócios 16. Trabalhar em equipe 17. Trabalhar sob pressão	Odelius et al. (2015); Costa (2005) Thiry-Cherques (2007); CBO 4110-10; MTP 671/2021
Comunicação Estimular o desenvolvimento da comunicação oral e escrita; proporcionar conhecimentos em técnicas de apresentação e negociação.	18. Comunicar bem diante de situações-problemas 19. Desenvolver habilidades de apresentação e oratória 20. Negociar de forma eficaz	Robbins (2009) Oliveira et al. (2020); CBO 4110-10; MTP 671/2021
Resolução de problemas Estimular habilidades de resolução de problemas; propor soluções eficientes para resolução de problemas.	21. Administrar conflitos 22. Gerenciar tempo e prioridades 23. Identificar e solucionar problemas de ética e responsabilidade social	Guedes et al. (2014); Ferreira & Reis Neto (2015); Versiani et al. (2016); CBO 4110-10; MTP 671/2021
Pensamento crítico Incentivar o desenvolvimento do pensamento crítico; estimular o questionamento sobre as informações e os dados que recebem das empresas.	24. Atuar com autenticidade e transparências nas decisões 25. Atuar com independência e autonomia 26. Executar várias tarefas ao mesmo tempo 27. Identificar problemas interpessoais 28. Participar de ações inclusivas na empresa 29. Reconhecer as políticas socioambientais 30. Ter postura ética	Motta et al. (2012); Casiraghi & Aragão (2019); CBO 4110-10; MTP 671/2021

Fonte: elaborado pelo autor

Na segunda seção o objetivo foi identificar o interesse por áreas profissionais com relação às funções de Assistente Administrativo. Os alunos foram solicitados a atribuir para intensidade de seu interesse por áreas profissionais após a conclusão do curso, onde 1 representa pouco interesse pela área e 10 representa muito interesse pela área, conforme apresentado no Figura 5.

Figura 5

Áreas Profissionais com relação às funções de Assistente Administrativo

Áreas que possuem relação com as funções de Assistente Administrativo	Fonte
Assistente de Compras	CBO 4110-10
Assistente de Contabilidade	CBO 4131-10
Assistente de Controle de Estoques	CBO 2522-10
Assistente de Expedição de Materiais	CBO 2522-10
Assistente de Finanças	CBO 4110-05
Assistente de Gestão da Qualidade	CBO 3517-20
Assistente de Gestão de Pessoas	CBO 4110-40

Assistente de Gestão Produção	CBO 4110-10
Assistente de Gestão Risco	CBO 4110-10
Assistente de Logística	CBO 3421-25
Assistente de Mapeamento de Custos	CBO 2522-10
Assistente de Marketing	CBO 4110-05
Assistente de Tecnologia da Informação	CBO 4110-10
Assistente de Vendas	CBO 3541-25
Assistente Relacionamentos com Clientes	CBO 3541-25

Fonte: CBO 4110-10

Na terceira seção, foram coletadas informações sociodemográficas dos alunos, tais como idade, gênero, estado civil, renda familiar, entre outras informações que possam contribuir para a compreensão dos resultados da pesquisa, atendendo ao terceiro objetivo específico desta pesquisa, conforme apresentado no anexo do trabalho.

Todas as informações foram coletadas de forma anônima e confidencial, garantindo a privacidade dos participantes. Essas informações permitiram conhecer melhor o perfil dos alunos do curso de aprendizagem e, assim, ajudar a compreender melhor os resultados obtidos nas seções anteriores.

Tendo em vista que o curso da FIEP dura em média 18 meses (1,5 ano), para tratar as diferenças entre os alunos que estão no início, no meio e no fim do curso, será solicitado aos respondentes para apontar em que fase estão tendo como opções: início (até 6 meses de curso); no meio (de 6 meses até 1 ano de curso) e final (acima de 1 ano de curso). Será realizada uma análise exploratória dos dados, buscando identificar possíveis diferenças entre os grupos de alunos de acordo com o estágio em que se encontram no curso. Isso permitirá observar se há variações expressivas nas respostas relacionadas às habilidades, interesses e características sociodemográficas.

Com o intuito de assegurar que o instrumento contemple todos os objetivos do estudo, ele foi discutido com os pesquisadores do Laboratório de Educação e Pesquisa Contábil (LEPEC) da UFPR. O instrumento completo e o termo de Consentimento Livre e Esclarecido podem ser encontrados no Apêndice deste estudo. Além disso, ressalta-se que o instrumento foi aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais da UFPR, sob o número CAAE nº 69719623.2.0000.0214 e aprovada com o Parecer 6.205.074 emitido em 27 de julho de 2023.

3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS

A etapa de análise dos dados desempenha um papel crucial na compreensão das percepções dos estudantes do Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo em

relação às suas habilidades e interesses profissionais, bem como se há diferenças nos grupos (classe social, gênero, tempo de curso, idade e escolaridade) nas percepções das habilidades e interesses profissionais. Para atingir esse objetivo, foram empregadas técnicas estatísticas que permitirão uma exploração detalhada dos dados coletados.

Os dados coletados foram exportados para o software Microsoft Office Excel® e posteriormente analisados utilizando o software *Statistical Package for the Social Sciences* - SPSS, versão 22. Foi aplicada as técnicas de estatística descritiva para a organização e descrição dos dados obtidos (Sampieri et al., 2013; Cooper & Schindler, 2016). A estatística descritiva permite a caracterização e síntese dos dados coletados, proporcionando uma melhor compreensão da amostra pesquisada (Fávero, 2017).

O Alpha de *Cronbach* foi utilizado para avaliar a consistência interna da escala utilizada no instrumento. Esse coeficiente é amplamente utilizado para medir a fidedignidade de um fator formado a partir de um conjunto de variáveis, assim podemos assegurar a validade dos resultados obtidos por meio da escala utilizada na pesquisa (Hair et al., 2009; Fávero, 2017). Para a amostra do grupo habilidades, o Alfa de Cronbach foi de 0,990 para um conjunto composto por 30 itens e de 0,963 para o grupo de interesses com 15 itens.

Os dados coletados foram organizados e sintetizados por meio de medidas estatísticas descritivas, tais como frequências, porcentagens, médias, medianas e desvio padrão. Essa abordagem permite uma representação clara e objetiva dos dados, proporcionando uma compreensão detalhada da amostra pesquisada. Essa etapa de análise descritiva auxilia na identificação de tendências e padrões presentes na comparação dos estudantes em relação às suas habilidades e interesses profissionais, bem como em relação às características sociodemográficas.

Além disso, a análise considerou a variável gênero, classe social, escolaridade e tempo de curso como um fator central para análise e comparação entre os participantes, utilizando o teste de Kruskal-Wallis (Fávero, 2017). Dessa forma, os resultados foram examinados e interpretados considerando o estágio em que os alunos se encontram no curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo. Essa análise permitiu a identificação de possíveis variações nas respostas relacionadas às habilidades, interesses e características sociodemográficas.

A opção pela análise descritiva é uma abordagem válida e eficaz para alcançar os objetivos da pesquisa. Através das medidas estatísticas utilizadas, foib possível fornecer uma visão detalhada das representações dos estudantes, identificando padrões e tendências que contribuirão para uma compreensão aprofundada das relações investigadas. Portanto, a análise

dos dados, irá fornecer insights valiosos para a compreensão das habilidades e interesses profissionais dos estudantes do curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, apresente-se os resultados obtidos em consonância com os objetivos delineados na introdução deste estudo. Para uma compreensão estruturada e abrangente, a análise dos dados foi dividida em quatro subseções. Inicialmente, apresenta-se o curso; e depois são explorados os aspectos relacionados ao perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa, permitindo uma contextualização essencial para a interpretação dos resultados subsequentes. Em seguida, adentra-se na descrição das habilidades percebidas pelos estudantes no âmbito do Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo. Por fim, apresenta-se a análise dos interesses profissionais dos participantes.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO CURSO DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Segundo um diagnóstico realizado pela Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, dos 207 milhões de habitantes do Brasil, 17% são jovens de 14 a 24 anos. Alarmantemente, 5,2 milhões destes jovens estão desempregados, o que representa 55% do total de desempregados no país. No entanto, um segmento da população jovem tem encontrado oportunidades significativas: os aprendizes. Em 2022, o país contava com cerca de 500 mil aprendizes, dos quais 86% atuavam nas 15 ocupações mais frequentes, como vendedores por telefone, operários da construção, entre outros (FIEP, 2022).

No cenário estadual, o Paraná tem demonstrado um avanço significativo na integração de jovens ao mercado de trabalho. Dados do Ministério do Trabalho e Previdência, com análises do Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IparDES), mostram que a contratação de aprendizes no Paraná cresceu 35%, saltando de 23,5 mil em 2016 para 31,7 mil em 2021. Em particular, segmentos como comércio varejista, indústria de alimentos e comércio atacadista têm sido os maiores empregadores destes jovens, respondendo por 39% dos empregos ocupados por eles. Notavelmente, as médias e grandes empresas têm assumido a dianteira neste movimento, com empresas de grande porte respondendo por 68% das contratações de aprendizes no estado (FIEP, 2022).

Dentro deste contexto, o Sistema FIEP emerge como uma instituição chave. Atualmente, com mais de 9 mil jovens aprendizes matriculados em diversas áreas, a FIEP posiciona-se como uma das principais referências no Paraná. Com uma visão progressista, o Sistema FIEP, por meio do Senai no Paraná, tem buscado inovar, oferecendo cursos de

diversas áreas e com metodologia de ensino eficaz, permitindo assim que o aprendiz concilie teoria e prática no mesmo local, sob a orientação de um profissional experiente.

Historicamente, o modelo educacional do Senai no Paraná, que combina teoria e prática, já provou sua eficácia. O Senai nacional registrou mais de um milhão de matrículas em cursos autoinstrucionais, enquanto no Sistema FIEP, o número chega a cerca de 15 mil matrículas anuais, mantendo uma oferta contínua de Aprendizagem Industrial há 78 anos. Este sucesso se deve, em grande parte, ao compromisso da instituição em manter-se alinhada às demandas industriais, adaptando-se a mudanças tecnológicas, sociais e até mesmo a desafios como a recente pandemia.

A escolha do Sistema FIEP, como o campo de estudo para avaliar a percepção das habilidades de jovens aprendizes e o interesse por atividades profissionais na área administrativa, apresenta uma série de fundamentos intrinsecamente ligados ao contexto educacional, industrial e socioeconômico do Paraná.

Em primeiro lugar, a relevância da FIEP no cenário industrial paranaense é inquestionável. Desde sua fundação em 1944, esta instituição tem sido a principal voz representativa do setor industrial no estado. Com uma trajetória histórica de quase oito décadas, a FIEP não apenas se consolidou como um importante defensor dos interesses industriais, mas também assumiu uma postura proativa na promoção do desenvolvimento regional, estabelecendo parcerias estratégicas entre indústrias, governo e comunidades.

Ao se voltar para a questão da formação de jovens, a FIEP, através de entidades associadas, como o SENAI, posiciona-se como um pilar na capacitação técnica e profissional. O comprometimento da federação com programas de aprendizagem demonstra uma visão holística, reconhecendo que a sustentabilidade e o crescimento industrial requerem não apenas capital e infraestrutura, mas também mão-de-obra qualificada. De acordo com dados recentes, o Sistema FIEP já beneficiou milhares de jovens com sua capacitação, contribuindo significativamente para a empregabilidade juvenil e atendendo demandas específicas da indústria local.

Além disso, o alcance geográfico e setorial do Sistema FIEP é uma vantagem distintiva. Sua presença em diversas cidades, abrangendo tanto áreas urbanas quanto rurais, permite uma análise multifacetada da formação de aprendizes em distintos contextos econômicos e culturais. Esta diversidade é essencial para entender as nuances da formação profissional e suas implicações na tomada de decisões de carreira dos jovens.

No que se refere à influência na escolha de carreira, a introdução dos jovens ao mundo do trabalho por meio dos programas da FIEP é muitas vezes sua primeira interação

significativa com o mercado formal. Esta experiência, somada à orientação e formação técnica, molda e refina suas aspirações e perspectivas, atuando como uma bússola na definição de trajetórias profissionais.

O curso de Assistente Administrativo está estruturado em 10 unidades curriculares (disciplinas) abrangentes, oferecendo uma formação robusta e integrada aos seus alunos. Estas unidades abordam temas essenciais como contabilidade, administração, marketing, legislação social e trabalhista, proporcionando uma base sólida em fundamentos empresariais. Além disso, o curso enfatiza o desenvolvimento do raciocínio lógico e análise de dados, gestão da produção e logística, bem como finanças, garantindo que os alunos estejam preparados para lidar com os desafios dinâmicos do mundo dos negócios. Complementando essa formação, o programa também incorpora módulos sobre comunicação empresarial, saúde e segurança do trabalho, aspectos cruciais para uma atuação profissional eficiente e responsável. Com um total de 480 horas teóricas, permitindo que os alunos consolidem seus conhecimentos teóricos com vivências práticas e situações do cotidiano corporativo. Esta combinação de instrução teórica e aplicação prática visa preparar de maneira abrangente o assistente administrativo para um desempenho de excelência, apto a enfrentar e resolver desafios diversos no ambiente organizacional. A estrutura do curso, assim, garante uma formação completa, capacitando o profissional não só com conhecimentos técnicos, mas também com experiências práticas que serão cruciais para sua atuação no mercado de trabalho.

Em síntese, a FIEP emerge como um microcosmo ideal para estudar a interação entre habilidades de jovens aprendizes e interesses profissionais. Sua relevância no panorama industrial paranaense, o compromisso demonstrado com a formação de jovens e o vasto alcance geográfico e setorial fornecem um terreno fértil para uma análise aprofundada e significativa deste fenômeno.

4.2 DESCRIÇÃO DA AMOSTRA

A coleta de dados para a pesquisa envolveu um total de 368 respondentes e os dados foram coletados durante o período compreendido entre os dias 01 e 03 de agosto de 2023. Com o propósito de identificar as características sociodemográficas de estudantes do curso de aprendizagem administrativa da FIEP, a Tabela 1 apresenta as características sociodemográficas de estudantes do curso de aprendizagem administrativa que participaram da amostra deste estudo.

Tabela 1*Perfil dos respondentes*

Variável	Dimensões	N	%
Gênero	Feminino	206	56,0
	Masculino	159	43,2
	Prefiro não dizer	3	0,8
Idade	18	223	60,6
	19	67	18,2
	20	30	8,2
	21	23	6,3
	22	18	4,9
	23	7	1,9
Escolaridade	Fundamental I completo/Fundamental II incompleto	10	2,7
	Fundamental II completo	8	2,2
	Médio completo	154	41,8
	Médio incompleto	114	31,0
	Superior completo	11	3,0
	Superior incompleto	71	19,3
Classe Social	A1	28	7,6
	B1	40	10,9
	B2	135	36,7
	C1	98	26,6
	C2	54	14,7
	D / E	13	3,5
Tempo no Curso	Até 6 meses	232	63,0
	De 6 meses a 1 ano	61	16,6
	Mais 1 ano	75	20,4
Responsabilidade financeira da casa	Contribui com pequena parte	183	49,7
	Divido igualmente as responsabilidades	83	22,6
	Não possui responsabilidade financeira	65	17,7
	Responsável parcial	20	5,4
	Único responsável	17	4,6
Responsabilidade financeira pessoal	Contribui com pequena parte	65	17,7
	Divido igualmente as responsabilidades	38	10,3
	Não possui responsabilidade financeira	29	7,9
	Responsável parcial	94	25,5
	Único responsável	142	38,6

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se que a maioria dos respondentes se declarou do gênero feminino (56,0%) e 0,8% optaram por não declarar seu gênero. A idade mais frequente dos respondentes é de 18 anos; os estudantes com 21, 22 e 23 anos apresentam menor representatividade na amostra. Quanto a escolaridade dos participantes, evidencia-se uma variedade de níveis educacionais representados na amostra, onde observa-se que a maior parcela dos respondentes possui ensino médio completo (41,8%), seguida por aqueles que possuem ensino médio incompleto (31,0%).

No que tange ao ensino superior, uma pequena parte (3%) mencionou ter concluído uma graduação de nível superior e 19,3% indicaram possuir formação superior incompleta. Essa distribuição revela uma amostra disseminada em termos de níveis de escolaridade, com uma concentração significativa de participantes no ensino médio completo e incompleto.

A classificação social, utilizou o Critério de Classificação Econômica Brasil, da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisas (ABEP) vigência a partir de 01/06/2022. A classe social B2 foi a mais representativa na amostra; seguida, da classe C1 e da classe B1 que englobou 10,9% dos respondentes. As classes C2, D/E e A1 representaram as classes extremas de classificação de renda, respectivamente. Ou seja, 18,2% dos participantes pertencem as classes sociais com menor renda e 7,6% estão classificados na classe social com maior renda.

Quanto ao tempo dos participantes no curso, a maioria absoluta (63%), está na fase inicial, portanto, com até 6 meses de participação no curso de Aprendizagem Assistente Administrativo. Na fase intermediária do curso (6 meses e 1 ano), encontra-se 16,6% dos estuantes; e 20,4% dos participantes já possuem entre 13 e 18 meses de curso.

Quanto à responsabilidade financeira pelas despesas domiciliares, a maior parte dos participantes mencionou que contribui apenas com uma pequena parte das despesas para manutenção dos gastos familiares; 22,6% dividem igualmente as responsabilidades financeiras com outra pessoa; 17,7% não possuem responsabilidade financeira pelas despesas da casa; 5,4% são responsáveis principais pelas despesas com a ajuda de outras pessoas, e 4,6% declaram ser os únicos responsáveis pelas despesas financeiras da casa.

No que se refere as responsabilidades financeiras pelos gastos pessoais e de educação, 38,6% dos participantes declararam serem os únicos responsáveis; 25,5% indicou ser o principal responsável com ajuda de outras pessoas; 17,7% contribuem apenas com uma pequena parte dessas despesas; 10,3% dividem igualmente as responsabilidades financeiras com outra pessoa e apenas 7,9% não possuem nenhuma responsabilidade financeira por suas despesas pessoais e de educação.

O estudo de Aguillera (2013), corrobora em alguns aspectos no que tange ao perfil dos respondentes, onde 54,9% da amostra era do sexo feminino, todavia quanto a idade dos participantes 93,7% dos aprendizes eram menores de idade, entre 14 e 17 anos. Quanto a escolaridade, o ensino médio incompleto apresentou 85,9%, tal percentual tem relação direta quanto a idade dos participantes. Acerca da participação do aprendiz na responsabilidade financeira da casa, 61,3% relataram participar ativamente. Já para a classe social, tal estudo

observou que 36,4% dos jovens declaram pertencer a classe C1, seguida da classe B2 com 36,4%.

Ainda, Aguilera (2013) apresenta algumas semelhanças com relação ao perfil sociodemográfico dos respondentes observados neste estudo, particularmente no que se refere à distribuição de gênero, onde uma maioria significativa de 54,9% da amostra era composta por indivíduos do gênero feminino. No entanto, há uma discrepância marcante em relação à faixa etária dos participantes, em contraste a esta dissertação, onde Aguilera (2013) constatou que 93,7% dos aprendizes eram menores de idade, situados na faixa etária de 14 a 17 anos. Este detalhe pode explicar outra distinção notável em relação ao nível de escolaridade: em que a maioria (85,9%) dos respondentes, estava cursando o ensino médio, um fenômeno que parece estar diretamente ligado à idade mais jovem dos participantes no estudo de Aguilera. Sobre a contribuição dos aprendizes para as finanças do lar, observou-se que 61,3% dos aprendizes tinham um papel ativo na contribuição para as responsabilidades financeiras da casa, o que indica um nível significativo de envolvimento na manutenção econômica do lar. Quanto à estratificação social, os dados de Aguilera (2013) mostram uma distribuição equitativa com relação à classe social dos participantes, em que notavelmente, 36,4% dos jovens identificaram-se como membros da classe C1, seguidos de um percentual de 31,1% por aqueles que se identificaram como pertencentes à classe B2.

Em suma, o estudo de Aguilera (2013) oferece uma visão complementar, embora distinta, do perfil dos aprendizes, destacando uma participação significativa de jovens em fase escolar e com uma contribuição ativa nas responsabilidades financeiras domésticas. Esta análise paralela pode proporcionar uma visão mais aprofundada das dinâmicas e características que influenciam a trajetória e as experiências dos aprendizes em programas de formação profissional.

4.3 DESCRIÇÃO DA PERCEPÇÃO DAS HABILIDADES PARA ATUAR NA ÁREA ADMINISTRATIVA

A análise da percepção de estudantes do curso de aprendizagem sobre as suas habilidades para atuar na área administrativa foi realizada a partir da frequência com que os estudantes atribuíram notas a intensidade de habilidades percebidas para atuar em atividades vinculadas ao curso de Assistente Administrativo da Federação das Indústrias do Estado do Paraná. Os resultados apresentados na Tabela 2 foram agrupados por dimensões de

habilidades, como apresentado na revisão da literatura e na metodologia empregada para construção e aplicação do instrumento de coleta de dados.

Tabela 2

Estatística Descritiva das habilidades para atuar na área administrativa

Dimensões / Habilidades	Frequência (%)											Descritivas			
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	M	Md	Mo	DP
Conhecimento Técnico	0,3	6,0	9,2	7,3	1,6	5,4	8,4	14,7	19,3	15,8	12,0	6,5	7,0	8	2,8
Coletar dados	1,4	4,6	6,5	8,4	1,9	5,2	5,2	12,2	17,4	12,8	24,5	6,9	8,0	10	2,9
Confeccionar cronogramas	3,8	7,9	7,3	5,4	3,0	7,3	12,8	9,8	16,6	10,9	15,2	6,2	7,0	8	3,1
Elaborar planilhas de cálculos	3,5	9,0	7,9	5,7	4,3	6,8	10,9	12,5	12,2	12,0	15,2	6,0	7,0	10	3,1
Planejar tarefas e processos	0,8	5,4	7,1	8,4	4,1	3,5	6,8	9,2	17,1	13,0	24,5	6,8	8,0	10	3,0
Redigir documentos oficiais	3,0	6,5	7,6	7,3	3,8	6,3	5,4	10,9	15,2	12,2	21,7	6,5	7,0	10	3,1
Visão Empreendedora	0,3	4,3	8,4	6,3	4,9	4,3	7,9	13,6	20,1	17,7	12,2	6,7	7,5	8	2,7
Criatividade	0,8	3,5	8,7	9,0	3,5	7,3	7,9	9,5	13,3	12,8	23,6	6,7	7,0	10	2,9
Atuar em ambientes inovadores	2,2	3,5	7,6	8,2	2,7	6,3	4,6	11,4	14,7	14,1	24,7	6,8	8,0	10	3,0
Resiliência e adaptabilidade	1,4	4,3	7,1	6,8	2,7	4,6	6,3	11,4	15,2	13,9	26,4	7,0	8,0	10	2,9
Diagnosticar as tendências	2,2	6,0	8,7	6,0	3,5	8,7	8,2	14,1	17,9	9,8	14,9	6,3	7,0	8	2,9
Inovar processos	3,3	8,7	6,5	7,1	4,6	7,3	7,3	12,5	16,6	11,1	14,9	6,1	7,0	8	3,1
Reconhecer perfil empreendedor	1,6	6,0	6,8	8,2	2,7	7,9	6,5	10,3	17,1	14,9	17,9	6,6	7,5	10	3,0
Trabalho em Equipe	1,2	3,7	8,2	6,3	5,2	4,6	7,3	10,9	17,7	20,9	14,1	6,7	8,0	9	2,8
Empatia e inteligência emocional	1,4	3,5	6,8	8,2	2,4	5,7	6,0	7,6	14,4	12,8	31,3	7,1	8,0	10	3,0
Manter relacionamentos produtivos	1,1	3,5	7,9	8,4	3,0	3,5	6,0	7,6	19,8	13,6	25,5	7,0	8,0	10	2,9
Liderar equipes	6,0	5,7	6,3	11,1	3,0	6,0	6,5	9,5	16,3	12,8	16,8	6,1	7,0	10	3,2
Liderar projetos de negócios	5,2	7,1	7,9	7,9	4,3	6,8	5,4	10,1	15,5	13,3	16,6	6,1	7,0	10	3,2
Trabalhar em equipe	0,3	2,2	6,5	9,8	1,1	2,2	3,0	7,3	11,7	13,3	42,7	7,7	9,0	10	2,9
Trabalhar sob pressão	9,0	6,8	6,0	6,5	3,3	8,2	5,4	12,0	15,5	10,3	17,1	6,0	7,0	10	3,3
Comunicação	0,8	4,9	9,5	6,5	6,0	5,4	8,7	13,3	15,2	14,9	14,7	6,4	7,0	8	2,9
Comunicar-se bem	1,6	5,2	8,4	9,0	3,3	6,3	7,3	10,3	12,8	12,8	23,1	6,6	7,0	10	3,1
Apresentação e oratória	2,4	4,3	9,8	7,6	3,5	7,9	9,0	12,0	13,9	9,2	20,4	6,4	7,0	10	3,0
Negociar de forma eficaz	1,6	6,5	7,9	7,9	5,4	6,3	7,3	10,9	13,9	13,9	18,5	6,4	7,0	10	3,0
Resolução de Problemas	0,3	5,7	7,3	5,7	4,9	5,4	7,9	12,8	17,9	19,3	12,8	6,7	7,5	9	2,8
Administrar conflitos	3,0	6,5	8,7	7,1	3,5	9,0	9,2	12,2	17,9	8,7	14,1	6,1	7,0	8	3,0
Gerenciar tempo	0,3	4,3	6,8	9,0	3,0	5,4	5,2	8,7	16,6	12,8	28,0	7,0	8,0	10	2,9
Resolver problemas éticos e sociais	1,6	4,3	7,3	7,9	3,3	4,6	6,5	9,2	14,4	16,0	24,7	6,9	8,0	10	3,0
Pensamento Crítico	0,3	4,3	6,8	7,3	3,5	2,7	7,1	11,4	20,9	22,0	13,6	6,9	8,0	9	2,7
Autenticidade e transparências	1,4	3,3	8,2	8,7	1,6	6,3	6,5	6,0	18,5	14,1	25,5	6,9	8,0	10	3,0
Independência e autonomia	1,1	5,2	7,9	8,2	1,6	6,0	5,7	11,7	14,9	13,9	23,9	6,8	8,0	10	3,0
Executar múltiplas tarefas	3,0	5,7	6,0	9,8	3,8	5,7	8,2	7,9	20,7	12,2	17,1	6,4	7,5	8	3,0
Identificar problemas interpessoais	2,2	4,3	6,5	9,0	1,9	5,4	8,2	13,3	16,6	13,3	19,3	6,7	7,0	10	2,9
Participar de ações inclusivas	1,4	4,3	5,7	10,1	2,7	4,1	4,9	9,2	16,6	14,7	26,4	7,0	8,0	10	3,0
Reconhecer políticas socioambientais	1,9	6,3	7,3	6,8	2,7	4,6	7,3	13,0	13,9	14,1	22,0	6,7	7,5	10	3,0
Postura ética	0,5	2,7	5,7	9,2	1,4	3,5	3,5	4,3	13,9	11,4	43,8	7,7	9,0	10	2,9

Nota:

M = média

Md = mediana

Mo = moda

DP = desvio padrão

 Fonte: Dados da pesquisa

A percepção das habilidades próximas a intensidade 10, demonstra o quanto os respondentes julgam possuir determinado atributo para o desenvolvimento de diversas atividades administrativas inerentes ao cargo de Assistente Administrativo. De acordo com Moherdauí (2021) e Assunção (2015) as habilidades segmentadas nas dimensões de Conhecimento Técnico, Visão empreendedora, Trabalho em Equipe, Comunicação, Resolução de Problemas e, Pensamento Crítico, e representam não apenas ações práticas, mas também valores fundamentais e atitudes que são altamente valorizadas pelos profissionais e organizações.

Ao analisar à Dimensão Conhecimento Técnico, revela uma variedade significativa nas percepções dos estudantes, com a frequência de 12% na intensidade 10, pode-se inferir que os estudantes possuem baixa habilidade nesta dimensão. Ao observar a média de 6,5, mediana 7, moda 8 e o desvio padrão de 2,8, esses dados revelam que os estudantes percebem possuir essa habilidade em nível mediano. Por sua vez a habilidade de Coletar Dados destaca-se como a mais robusta dentro desta dimensão, com 24,5% dos estudantes atribuindo uma intensidade de 10 e apenas 1,4% assinalando a intensidade mínima. Por outro lado, a habilidade Elaborar Planilhas de Cálculos recebeu a avaliação mais baixa, com somente 6,0% dos estudantes conferindo a nota máxima e 3,5% atribuindo a nota mínima. No geral, as avaliações das habilidades que constituem a dimensão Conhecimento Técnico, indicam uma percepção baixa com algumas variações individuais.

O estudo de Bege (2010), buscou compreender como jovens aprendizes e seus supervisores veem as habilidades possíveis para se prepararem para a primeira experiência no mundo do trabalho. Os resultados mostraram que percepção de 70% dos jovens aprendizes sobre as habilidades essenciais para o mercado de trabalho são as relacionadas a informática básica (elaborar planilhas, dados e controles). Esse resultado é bastante diversos dos resultados apontados no presente estudo. Além disso, no trabalho de Bege (2010) compreender a estrutura empresarial e seu funcionamento; atendimento ao cliente; arquivamento e fundamentos de matemática aparecem como muito necessários; e apenas 10% dos respondentes destacaram habilidades relacionadas a contabilidade, gestão e planejamento como essenciais.

Acredita-se que a Dimensão Conhecimento Técnico necessita de um olhar apurado no programa de formação para Assistentes Administrativos da FIEP, visto que há uma baixa percepção apontada pelos jovens aprendizes.

Em relação à Dimensão Visão Empreendedora, a média de 6,7, mediana de 7,5 e moda de 8, mostra que a maioria dos estudantes tende perceber a visão empreendedora em um nível intermediário. O desvio padrão de 2,7 indica uma dispersão moderada das percepções em relação à média. Na habilidade resiliência e adaptabilidade revelou percepções muito dispersa entre os estudantes, tendo a maior frequência na intensidade 10 para 26,4% dos respondentes e intensidade 0 para 1,4% dos respondentes.

O estudo de Oliveira e Godoy (2015) sobre o processo de resiliência do jovem aprendiz e as estratégias de conciliação estudo-trabalho, ajuda a entender os resultados encontrados neste estudo, pois menciona que níveis de resiliência dos jovens oscila predominantemente entre níveis moderadamente baixos e moderadamente altos.

Ao analisar as percepções dos estudantes em relação às habilidades associadas à Dimensão Trabalho em Equipe, é possível notar uma distribuição concentrada entre as intensidades de 7 a 10. Os dados sugerem que uma parcela significativa dos estudantes se sente altamente confiantes para com suas habilidades de trabalho em equipe. A média de 6,7, mediana de 8 e o desvio padrão de 2,8 refletem a distribuição relativamente equilibrada para esta habilidade. O quesito Trabalhar em equipe, revelou maior concentração de respostas na intensidade 10 (42,7%), indicando que muitos estudantes se sentem confiantes em suas habilidades de trabalho em equipe. No entanto, ao examinar as percepções dos estudantes sobre o item Liderar projetos de negócios, apenas 16,6%, mencionaram possuir esta habilidade em intensidade 10, denotando que uma pequena parte dos estudantes se sente seguros nesse aspecto. O estudo de Moherdauí (2021) com jovens aprendizes constatou que Programas de Aprendizagens contribuem de forma significativa para habilidade de trabalho em equipe, visto as atividades teóricas e práticas que os alunos são submetidos durante o curso.

Ao analisar as percepções dos estudantes em relação às habilidades da Dimensão Comunicação, observa-se que a concentração da distribuição ocorre entre as intensidades 8 a 10, com 14,7% na intensidade máxima. Indicando que muitos estudantes se veem como comunicadores competentes, com quase 45% deles se autoavaliando nas três intensidades mais altas. Isto implica que um grupo substancial de estudantes acredita ter uma boa capacidade de comunicação. As estatísticas descritivas, como média de 6,4, mediana de 7,0 e desvio padrão de 2,9 mostram um certo equilíbrio na dispersão dessas percepções. A

habilidade específica de Comunicar-se bem, revelou maior concentração de respostas na intensidade 10 para 23%, dos respondentes. Todavia, ao analisar a habilidade de negociar de forma eficaz, aproximadamente 19% dos estudantes têm uma percepção menos segura nessa habilidade. Bege (2010) constatou em seu estudo que a maioria dos jovens (70%) perceberam possuir a habilidade de comunicação e sendo ela importante para o desempenho das funções dentro das organizações.

Ao avaliar as percepções dos estudantes em relação à Dimensão Resolução de Problemas, a maior concentração de respostas ocorreu com intensidades 8 a 10, revelando confiança para as habilidades que compõe esta dimensão. A moda 9 aponta que uma parcela significativa dos alunos se vê como altamente habilidosos nessa dimensão e o desvio padrão 2,8 indicou uma dispersão moderada nas respostas. A habilidade de Gerenciar tempo se destacou com forte concentração de respostas na intensidade 10 para 28% dos estudantes. Isso indica que uma proporção significativa deles se sente competente na gestão do tempo. Contudo, para a habilidade específica de Administrar conflitos, a intensidade 10 ocorreu apenas para 14, % dos respondentes, sugerindo que muitos estudantes não se percebem capazes de administrar conflitos com confiança.

Bege (2010) expõe que a capacidade de relacionamento não se resume apenas a conectar-se com outros, mas é especialmente importante quando se trata de solucionar e administrar conflitos. A habilidade de interagir de maneira acolhedora e empática é crucial para antecipar e atender às demandas de clientes, internos ou externos, e para lidar eficazmente com desentendimentos. Para promover um ambiente de trabalho harmonioso, é vital aproximar-se dos colegas sem preconceitos, e com uma postura proativa para resolver divergências. Conforme aponta o estudo Lira *et al.*, (2021), que teve por objetivo compreender as competências e habilidades requeridas para vagas anunciadas para o cargo de contador, o pensamento crítico é uma das habilidades importantes para esses profissionais, ainda o estudo, cita a obra de Dunbar, Lain e Wynder (2016) que evidenciaram o pensamento crítico como requisito mais desejados pelas empresas que buscam profissionais para área de negócios.

Por fim, a Dimensão Pensamento Crítico, a média das percepções sobre habilidades para o desempenho de funções administrativas foi de 6,9, com mediana 8,0, moda 9 e desvio padrão 2,7. Estes dados sugerem uma distribuição relativamente equilibrada das avaliações, indicando que a maioria dos participantes percebe suas habilidades em um nível mediano. O desvio padrão, situado em torno de 2,7 sugere que as avaliações têm uma dispersão moderada em relação à média, indicando alguma variação nas percepções individuais.

No geral, as avaliações das habilidades que constituíram a Dimensão Pensamento Crítico indicaram uma percepção mais próxima do positivo com algumas variações individuais que refletem as experiências e contextos únicos. Por sua vez, a habilidade ter postura ética foi considerada prioridade pelos respondentes, com um percentual de 43,8%. Todavia, Executar Múltiplas Tarefas os dados refletem uma distribuição mais dispersa nas respostas, apresentando na intensidade mais altas apenas 17,1%, evidenciando a baixa percepção dos estudantes. Corroborando com este resultado, o estudo Bege (2010) revelou que os princípios da ética profissional são destacados como o saber teórico de maior relevância para os jovens aprendizes, sendo considerados em 70% das vezes, entretanto esse tema não esteve presente no discurso dos aprendizes durante as entrevistas, o que leva a inferir que a percepção desta habilidade é baixa por aqueles aprendizes.

De maneira geral, os dados sugerem que as habilidades possuem moderada variabilidade nas percepções individuais. As habilidades socioemocionais emergem como protagonistas, com destaque para ter postura ética e trabalhar em equipe, com percentuais significativos na intensidade 10 de 43,8% e 42,7%, respectivamente. Além disso, observou-se que as demais habilidades tem destaque sentido contrário, voltadas para uma variabilidade grande entre as intensidades mais baixas. Isso revela que os estudantes não percebem deter tais habilidades.

4.4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS INTERESSES PROFISSIONAIS

Os interesses por atividades profissionais são um dos fatores importantes na escolha de carreira (Viana e Mourão, 2019). Os indivíduos que estão interessados em suas atividades profissionais são mais propensos a serem bem-sucedidos e a terem satisfação na vida pessoal (Leal *et al.*, 2022). Nesta seção apresenta-se o interesse por áreas profissionais que possuem relação com as funções do Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativa da FIEP. As funções estão fundamentadas na descrição contida no CBO 4110-10, conforme apresentado na Tabela 3.

Tabela 3

Análise descritiva áreas profissionais que possuem relação com as funções do Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativa

Áreas profissionais	Frequência (%)										Descritivas			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	M	Md	Mo	DP
Compras	17,9	6,5	7,9	7,1	5,7	9,5	8,4	11,7	10,9	14,4	5,6	6,0	1	3,2

Contabilidade	22,6	7,1	7,9	6,5	11,1	7,9	6,8	9,2	7,9	13,0	5,1	5,0	1	3,2
Controle de Estoques	16,0	5,7	6,3	8,2	7,9	9,0	8,2	12,8	9,5	16,6	5,8	6,0	10	3,2
Expedição de Materiais	19,8	6,3	7,6	6,8	10,6	7,6	6,5	13,0	8,4	13,3	5,4	5,0	1	3,2
Finanças	19,8	9,2	7,3	6,3	11,1	8,2	6,8	12,5	6,5	12,2	5,2	5,0	1	3,2
Gestão da Qualidade	13,3	6,8	9,2	8,4	9,5	7,9	9,2	9,0	9,8	16,8	5,8	6,0	10	3,1
Gestão de Pessoas	13,9	6,8	6,5	7,9	7,1	7,6	10,6	9,8	10,1	19,8	6,0	7,0	10	3,2
Gestão Produção	18,8	5,7	7,6	7,3	8,4	8,7	7,1	11,4	9,2	15,8	5,6	6,0	1	3,2
Gestão Risco	19,0	9,5	7,1	8,4	12,8	5,7	11,1	9,5	7,6	9,2	5,1	5,0	1	3,0
Logística	14,4	9,2	6,5	6,8	8,4	8,2	9,2	9,5	12,8	14,9	5,8	6,0	10	3,2
Mapeamento de Custos	18,2	7,9	10,6	7,9	8,2	6,8	8,7	13,6	7,3	10,9	5,2	5,0	1	3,1
Marketing	16,0	5,4	9,5	6,8	8,4	8,4	10,9	9,2	9,5	15,8	5,7	6,0	1	3,1
Tecnologia da Informação	10,9	6,3	7,3	7,6	7,6	5,7	9,8	12,5	10,9	21,5	6,3	7,0	10	3,1
Vendas	18,8	7,6	9,2	5,4	8,2	8,2	9,2	10,1	7,3	16,0	5,4	6,0	1	3,2
Relacionamento com Clientes	19,0	5,2	9,8	7,1	7,3	7,3	6,0	10,1	10,9	17,4	5,6	6,0	1	3,3

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando os interesses profissionais dos participantes de forma mais específica não foi possível identificar uma tendência de preferência dos respondentes por áreas em comum. Nota-se que as cinco principais áreas de interesses com base nas medidas de tendência central e na dispersão foi a de Assistente de Tecnologia da Informação, seguido Assistente de Gestão de Pessoas, Assistente de Gestão da Qualidade, Assistente de Controle de Estoques e Assistente de Logística. No sentido contrário, as percepções dos estudantes revelaram possuírem menos interesses por funções relacionadas a Contabilidade, Finanças, Expedição de Materiais, Gestão de Risco e Relacionamentos com Clientes, Gestão Produção e de Vendas.

Além dos interesses listados na Tabela 3, a pesquisa apresentava uma opção aberta, na qual os respondentes poderiam apontar outros interesses por atividades profissionais, desta forma 43 estudantes (11,7%) informaram as seguintes áreas: Direito (5); Saúde (5); Psicologia (4); Administração (3); Automação Industrial (3); Artes cênicas (2); Agronegócio (2); Qualidade (2); Tecnologia da Informação (2); Contabilidade e Finanças (2); Engenharia de Produção (2); e demais com apenas um respondente: Serviço Social; Engenharia de software; Arquitetura e Urbanismo; Mecânico; Eletricista; Pedagogia; Suprimentos; Designer; Veterinária; Arquivologia e Recursos humanos.

No geral, esta análise descritiva fornece uma visão da variedade de opiniões e o nível geral de interesse nessas áreas. O estudo de Borges (2016), que teve como objetivo examinar e avaliar empiricamente a importância do programa Jovem Aprendiz em Imperatriz (MA) na

facilitação da entrada de jovens no ambiente profissional e no progresso de suas trajetórias de carreira, dentre os resultados alcançados, chegou à conclusão que 37,26% dos participantes apontam a área da Engenharia; 15,69% a área de Administração; 13,73% a área de Direito; 5,88% a área de Medicina; 3,92% Odontologia e Psicologia; 1,96% Contabilidade. Assim, os resultados também foram dispersos e não revelaram uma intenção preponderante de atuar em determinada área.

Assim, semelhante à pesquisa de Borges (2016), observou-se que os interesses profissionais são multivariados. De acordo com Lent *et. al.*, (1994) é possível inferir que os interesses por atividades profissionais consideram os contextos socioeconômicos dos indivíduo e aspectos comportamentais que servem como preditor do seu sucesso e do desempenho do sujeito. O que se evidencia, acerca dos interesses, é que não há homogeneidade que se possa definir (Ambiel & Noronha, 2012; Tocalino, 2013) e representa um fenômeno muito amplo, não se restringe a um conjunto de meros interesses (Super, 1967).

4.5 ANÁLISE DE DIFERENÇAS DE GRUPOS

Nesta seção, apresenta-se testes de diferenças de grupos para identificar se a percepção de habilidades e o interesse por áreas profissionais que possuem relação com atividades do curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo variam em função das características sociodemográficas dos estudantes e das diferentes fases do curso. A análise aqui é verificar se há diferenças na percepção dos estudantes sobre habilidades e interesses é alterada de acordo com as variáveis escolaridade, gênero, classe social, tempo de curso e idade.

4.5.1 Análise das habilidades

Para entender melhor como a percepção sobre habilidades profissionais se distribuem em diferentes segmentos da amostra, apresenta-se uma análise fragmentada nas dimensões de habilidades profissionais: Conhecimento Técnico (CT), Visão empreendedora (VE), Trabalho em Equipe (TE), Comunicação (CO), Resolução de Problemas (RP) e, Pensamento Crítico (PC). Explora-se as divergências e convergências que se desdobram ao observar as habilidades sob a lente de variáveis como escolaridade, gênero, classe social, tempo de curso e idade, com enfoque em analisar o grau de significância (Sig.) no Teste de Kruskal-Wallis.

Tabela 4*Teste de Kruskal-Wallis para as dimensões de habilidades*

Variável	Categorias	Sig. CT	Sig. VE	Sig. TE	Sig. CO	Sig. RP	Sig. PC
Escolaridade	Fund. I completo / Fund. II incompleto	0,4992	0,6464	0,5936	0,3996	0,4493	0,3824
	Fundamental II completo						
	Médio incompleto						
	Médio completo						
	Superior incompleto						
	Superior completo						
Tempo de Curso	Até 6 meses	0,5396	0,8311	0,9522	0,9369	0,7306	0,7984
	De 6 meses a 1 ano						
	Mais de 1 ano						
Gênero	Masculino	0,0294	0,3198	0,2211	0,0748	0,0253	0,0289
	Feminino						
Classe Social	A1	0,1300	0,4622	0,4361	0,5970	0,1096	0,2762
	B1						
	B2						
	C1						
	C2						
D							
Idade	18	0,6900	0,6260	0,2870	0,9460	0,6450	0,4880
	19						
	20						
	21						
	22						
23							

Fonte: Dados da pesquisa

Com relação à Dimensão Conhecimento Técnico, com uma significância (Sig.) de 0,4992, isto implica que, em relação ao Conhecimento Técnico, não há diferenças estatisticamente significativas entre os diferentes níveis de escolaridade. Quanto ao tempo de curso, com uma significância (Sig.) de 0,5396 sugere que o tempo no curso não tem influência significativa sobre o conhecimento dos estudantes nesta dimensão. Quanto ao gênero, a significância é de 0,0294 indicando que há uma diferença estatisticamente significativa na percepção desta habilidade para as estudantes do gênero feminino. Para as classes sociais, com uma Sig. de 0,1300, sugere que, embora haja variações nas classificações médias entre as classes sociais, essas diferenças não são estatisticamente significativas. Ao observar a Sig. de 0,6900, também revelou que a idade não foi uma variável que diferencia a percepção de habilidades em relação às atividades do curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo sobre o Conhecimento Técnico. A partir dos dados, uma única variável que mostrou ter diferença de percepção estatisticamente significativo na Dimensão Conhecimento Técnico foi o Gênero Feminino. As outras variáveis, embora apresentem variações em suas classificações médias, não mostram diferenças estatisticamente significativas.

Com relação a Dimensão Visão Empreendedora, para escolaridade a Sig. foi de 0,6464, evidenciando que não existem diferenças estatisticamente significativas na visão empreendedora entre os diferentes níveis de escolaridade. A Sig. de 0,8311 para o tempo de curso, revela que o tempo que um estudante passa no curso não tem um impacto estatisticamente significativo sobre sua percepção na Dimensão Empreendedora. Para gênero, apontou uma Sig. de 0,3198, indicando que a Dimensão Empreendedora não varia significativamente entre os gêneros. Para a classe social, a Sig. foi de 0,4622, também revelando que as diferenças entre as classes sociais não são estatisticamente significativas; o mesmo ocorreu para a variável idade, que apresentou Sig. de 0,6260. Desta forma, os dados sugerem que, dentro das variáveis consideradas, nenhuma delas tem diferença estatisticamente significativa na percepção sobre a habilidade da Dimensão Visão Empreendedora dos estudantes que participaram da amostra.

Na Dimensão Trabalho em Equipe, a variável escolaridade apresentou uma Sig. de 0,5936, sugerindo que as diferenças nas habilidades de trabalho em equipe entre os diferentes níveis de escolaridade não são estatisticamente significativas. Quanto ao tempo de curso, o uma Sig. de 0,9522 também mostrou não existir diferenças estatisticamente significativas nas habilidades de trabalho em equipe com base no tempo de curso. Para a variável gênero a Sig. de 0,2211, Sig. de 0,4361 para classe social Sig. de 0,2870 para a idade, desta forma estes dados sugerem não haver impacto significativo dessas variáveis na percepção de habilidades profissionais relacionada ao trabalho em equipe. Nesse sentido, para a amostra em estudo, na dimensão Trabalho em Equipe, não houve diferenças estatisticamente significativas sobre a percepção de habilidades de trabalho em equipe quando a amostra foi separada por escolaridade, tempo de curso, gênero, classe social e idade.

No que diz respeito à Dimensão Comunicação a variável escolaridade, a Sig. apresentou 0,3996, indicando que não há diferença significativa nas classificações médias entre os diferentes níveis de escolaridade em relação à comunicação. Quanto ao tempo de curso, a Sig. de 0,9369 também demonstrando que o tempo de curso não afetou significativamente a percepção dos alunos na dimensão da comunicação. Já para a variável gênero, a significância é de 0,0748, sugerindo que pode haver alguma uma tendência na diferença entre os gêneros, mas essa diferença não foi estatisticamente significativa no nível padrão (0,05). Para a classe Social a Sig. foi de 0,5970 e para idade foi de 0,9460, ambos demonstrando que não há diferença de percepções quanto para a habilidade na dimensão comunicação. Portanto, os dados indicaram que não há diferenças estatisticamente significativas na percepção dos estudantes Assistente Administrativo em relação à Dimensão

Comunicação, quando avalia-se variáveis como escolaridade, tempo de curso, classe social e idade. A única variável que mostrou uma tendência (mas ainda não significativa) foi o gênero.

A análise da Dimensão Resolução de Problemas mostrou que escolaridade possui Sig. de 0,4493 e para o tempo de curso Sig. de 0,7306 indicando que estas duas variáveis não apresentaram variações na percepção da dimensão Resolução de Problemas. Quanto ao gênero a significância (Sig.) de 0,0253, indica uma diferença estatisticamente significativa entre gêneros na percepção da habilidade Resolução de Problemas, especificamente, o gênero feminino tem uma tendência de pontuar mais alto nesta dimensão. Em relação a classe social, a Sig. foi de 0,1096 e para a idade a significância de 0,6450, sugerindo não terem impacto estatisticamente significativo na percepção da habilidade Resolução de Problemas. Desse modo, na Dimensão Resolução de Problemas, a única variável que demonstrou ter um impacto estatisticamente significativo foi o gênero, com o gênero feminino tendendo a ter pontuações mais altas. As outras variáveis (escolaridade, tempo de curso, classe social e idade) revelaram não há diferenças na percepção de habilidades em relação às atividades do curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo sobre à Resolução de Problemas.

Para a Dimensão Pensamento Crítico, na variável escolaridade apresentou Sig. 0,3824 e para o tempo de curso a Sig. foi de 0,7984, indicando que a escolaridade e o tempo de curso não têm impacto significativo na percepção da dimensão Pensamento Crítico. Quanto ao gênero a Sig. foi de 0,0289, evidenciando uma diferença estatisticamente significativa entre os gêneros na Dimensão Pensamento Crítico, onde o gênero feminino tende a ter percepção maior desta habilidade. Por sua vez, a classe social apresentou significância de 0,2762, indicando não haver diferenças estatisticamente significativas na percepção da Dimensão Pensamento Crítico entre as diferentes classes sociais. O mesmo ocorreu para a idade em que a (Sig.) foi de 0,4880. Portanto, para a Dimensão Pensamento Crítico apenas o gênero se mostrou significativo para diferenciar a percepção dos alunos quanto a percepção de suas habilidades sobre atividades profissionais. As outras variáveis (escolaridade, tempo de curso, classe social e idade) não mostraram diferenças significativas nos grupos apresentados em relação a percepção das habilidades dos Assistentes Administrativo para a Dimensão Pensamento Crítico.

Ao analisar várias dimensões relacionadas a percepção das habilidades pelos estudantes do Curso Assistentes Administrativo, observa-se que na Dimensão Comunicação não foram identificadas diferenças significativas entre os diversos grupos em termos de escolaridade, tempo de curso, classe social e idade em relação à comunicação. No entanto,

observou-se uma tendência para os estudantes com ensino superior incompleto pontuarem mais alto.

Para dimensão Conhecimento Técnico, a escolaridade não mostrou diferenças estatisticamente significativas, mas o grupo de ensino superior incompleto apresentou tendência de pontuação mais alta. O gênero foi estatisticamente significativo, com o gênero feminino mostrando uma tendência para pontuações mais altas.

Na dimensão Visão Empreendedora, não houve diferenças estatisticamente significativas em nenhuma das variáveis avaliadas. No entanto, estudantes com ensino superior incompleto, novamente, tiveram uma tendência de pontuação mais alta nesta dimensão.

Por sua vez, a dimensão Trabalho em Equipe, embora o ensino superior incompleto continue mostrando uma tendência para pontuações mais altas, nenhuma variável mostrou diferenças estatisticamente significativas nesta dimensão.

Na dimensão Resolução de Problemas, o gênero foi a única variável com diferença estatisticamente significativa, com o gênero feminino tendendo a pontuar mais alto, e estudantes com ensino superior incompleto também tiveram uma tendência de pontuação mais alta nesta dimensão. Por fim, a dimensão Pensamento Crítico, apresentou única variável que mostrou uma diferença estatisticamente significativa foi o gênero, com o gênero feminino tendendo a ter pontuações mais altas.

De forma global, observa-se uma tendência recorrente para estudantes com ensino superior incompleto pontuarem mais alto em várias dimensões, apesar de muitas vezes essa diferença não ser estatisticamente significativa. Isso sugere que a educação avançada pode influenciar positivamente as habilidades avaliadas, mesmo se não concluída. Além disso, o gênero mostrou-se relevante em algumas dimensões, particularmente em Resolução de Problemas e Pensamento Crítico, com o gênero feminino apresentando pontuações mais altas. Isso indica que, em determinadas habilidades, pode existir uma diferença também baseada no gênero. Em suma, o mercado de trabalho está em constante evolução e a busca de profissionais com habilidades técnicas e com uma gama diversificada de habilidades socioemocionais e comportamentais. Para que o Curso de Assistente Administrativo se mantenha relevante e eficaz, é imperativo que suas metodologias pedagógicas sejam continuamente revisadas e adaptadas, garantindo que todos os estudantes, independentemente de gênero, escolaridade ou qualquer outra variável, estejam preparados para enfrentar os desafios profissionais do século XXI.

4.5.2 Análise do interesse por atividades

A análise das áreas de interesse foi baseada na CBO 4110-010. Neste contexto, exploram-se apenas as variáveis níveis de escolaridade e gêneros, as quais demonstraram apresentar diferenças nas percepções dos estudantes quanto ao interesse pelas atividades profissionais do Curso Assistente Administrativo. Demais variáveis como classe social, idade e tempo de curso, não serão apresentadas, visto que a Significância (Sig.) não evidenciou variações significativas entre os grupos. Desta forma, apresenta-se a Tabela 5.

Tabela 5

Teste de Kruskal-Wallis para Interesses Profissionais

Interesse	Variável	Categoria	Sig.
Assistente de Compras	Escolaridade	Fund. I completo / Fund. II incompleto Fundamental II completo Médio incompleto Médio completo Superior incompleto Superior completo	0,0824
		Gênero	
Assistente de Contabilidade	Escolaridade	Fund. I completo / Fund. II incompleto Fundamental II completo Médio incompleto Médio completo Superior incompleto Superior completo	0,1725
		Gênero	
Assistente de Controle de Estoques	Escolaridade	Fund. I completo / Fund. II incompleto Fundamental II completo Médio incompleto Médio completo Superior incompleto Superior completo	0,2519
		Gênero	
Assistente de Expedição de Materiais	Escolaridade	Fund. I completo / Fund. II incompleto Fundamental II completo Médio incompleto Médio completo Superior incompleto Superior completo	0,2095
		Gênero	
Assistente de Finanças	Escolaridade	Fund. I completo / Fund. II incompleto Fundamental II completo Médio incompleto Médio completo Superior incompleto Superior completo	0,0272*

	Gênero	Masculino Feminino	0,8536
Assistente de Gestão da Qualidade	Escolaridade	Fund. I completo / Fund. II incompleto Fundamental II completo Médio incompleto Médio completo Superior incompleto Superior completo	0,7785
	Gênero	Masculino Feminino	0,1023
Assistente de Gestão de Pessoas	Escolaridade	Fund. I completo / Fund. II incompleto Fundamental II completo Médio incompleto Médio completo Superior incompleto Superior completo	0,2930
	Gênero	Masculino Feminino	0,0055*
Assistente de Gestão Produção	Escolaridade	Fund. I completo / Fund. II incompleto Fundamental II completo Médio incompleto Médio completo Superior incompleto Superior completo	0,3748
	Gênero	Masculino Feminino	0,9903
Assistente de Gestão Risco	Escolaridade	Fund. I completo / Fund. II incompleto Fundamental II completo Médio incompleto Médio completo Superior incompleto Superior completo	0,1103
	Gênero	Masculino Feminino	0,6839
Assistente de Logística	Escolaridade	Fund. I completo / Fund. II incompleto Fundamental II completo Médio incompleto Médio completo Superior incompleto Superior completo	0,5470
	Gênero	Masculino Feminino	0,8337
Assistente de Mapeamento de Custos	Escolaridade	Fund. I completo / Fund. II incompleto Fundamental II completo Médio incompleto Médio completo Superior incompleto Superior completo	0,3970
	Gênero	Masculino Feminino	0,3934
Assistente de Marketing	Escolaridade	Fund. I completo / Fund. II incompleto Fundamental II completo Médio incompleto Médio completo Superior incompleto Superior completo	0,0123*
	Gênero	Masculino Feminino	0,5775

Assistente de Tecnologia da Informação	Escolaridade	Fund. I completo / Fund. II incompleto Fundamental II completo Médio incompleto Médio completo Superior incompleto Superior completo	0,0514
	Gênero	Masculino Feminino	0,0002*
Assistente de Vendas	Escolaridade	Fund. I completo / Fund. II incompleto Fundamental II completo Médio incompleto Médio completo Superior incompleto Superior completo	0,0039*
	Gênero	Masculino Feminino	0,9538
Assistente de Rel. com Clientes	Escolaridade	Fund. I completo / Fund. II incompleto Fundamental II completo Médio incompleto Médio completo Superior incompleto Superior completo	0,4152
	Gênero	Masculino Feminino	0,3577

Fonte: Dados da pesquisa

Para o interesse em Assistente de Finanças, a significância foi de 0,0272 para escolaridade, indicando uma diferença estatisticamente significativa entre os grupos de escolaridade, onde os estudantes na categoria "Fund. I completo / Fund. II incompleto" demonstraram o maior interesse com a classificação média mais alta. Quanto ao gênero a Sig. de 0,8536, indica que não há diferença estatisticamente significativa os gêneros no interesse em assistente em finanças.

Para o interesse em Assistente de Gestão de Pessoas, a Sig. de 0,2930 indica que não há diferença estatisticamente significativa entre os grupos de escolaridade. Entretanto, a Sig. de 0,0055 aponta uma diferença estatisticamente significativa entre os gêneros neste interesse, onde o gênero feminino demonstrara um interesse mais acentuado.

Outra diferença de grupos que se observa, é no interesse Assistente em Marketing, em que a Sig. de 0,0123, evidenciando uma diferença estatisticamente significativa entre os grupos de escolaridade, em que os respondentes com "Fund. I completo / Fund. II incompleto" obtiveram o maior interesse. Já para o gênero, o valor da Sig. de 0,5775 indica que não há diferença estatisticamente significativa entre os gêneros no interesse em Assistente em Marketing.

Quanto ao interesse em Assistente de Tecnologia da Informação, para escolaridade a Sig. de 0,0514 o que sugere que pode haver alguma variação de interesse baseada na

escolaridade, mas essa não é fortemente evidente. Por outro lado, há uma diferença estatisticamente robusta entre os gêneros (Sig.0002), em que o gênero masculino expressou um interesse mais acentuado em Assistente de Tecnologia da Informação, quando comparado ao feminino.

Por fim, o interesse em Assistente de Vendas, apresentou a Sig. de 0,0039 para escolaridade, indicando uma diferença estatisticamente significativa entre os grupos neste quesito, assim o grupo "Fund. I completo / Fund. II incompleto" mostrou o maior interesse para essa área. O gênero não apresentou diferenças estatisticamente significativas em vendas, onde a Sig. foi de 0,9538.

A presente análise revelou nuances multifacetadas sobre os interesses profissionais dos estudantes do Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo. Curiosamente, a categoria "Fund. I completo / Fund. II incompleto" surgiu como um grupo que frequentemente demonstra um elevado interesse em diversas áreas profissionais, nomeadamente em Finanças, Marketing e Vendas. Tal observação desafia certas presunções associadas à característica direta entre nível de escolaridade e interesse ou competências em áreas técnicas ou especializadas. Este achado sublinha a necessidade de uma investigação mais aprofundada. Surgem perguntas sobre o que motiva este segmento particular na sua aspiração profissional e se tal dinâmica é intrínseca ao contexto educacional, cultural ou socioeconômico.

Por outro lado, uma diferença de gênero emerge com clareza nas áreas de Gestão de Pessoas e Tecnologia da Informação. O fato de o gênero feminino expressar um interesse mais acentuado em Gestão de Pessoas, enquanto o gênero masculino se inclinar mais para Tecnologia da Informação, traz à tona reflexões mais amplas sobre os estereótipos de gênero no mundo do trabalho. Embora a análise corrobore com certos paradigmas tradicionais associados aos gêneros, é fundamental interpretar esses resultados com cautela. A interseção de literatura existente, cultura organizacional e características específicas do curso poderia lançar luz sobre esses padrões. Tal observação reitera a importância de estratégias educacionais e organizacionais que desafiam e expandem as noções convocadas de gênero, encorajando a diversidade e a inclusão em todas as áreas profissionais.

Finalmente, embora a análise tenha abordado algumas variáveis, é relevante notar que fatores como classe social, idade e tempo de curso não se destacaram como variáveis determinantes nas diferenças de interesse profissional. Este fato sublinha a complexidade das motivações e aspirações dos estudantes, indicando que a formação de interesses profissionais pode ser mais influenciada por características pessoais e experiências de vida do que apenas

por fatores demográficos ou acadêmicos, o que confirma as prerrogativas apresentadas na revisão da literatura deste estudo, mas especificamente aos autores Holland (1997); Super (1990); Gottfredson (1999); Lent et al., (1994) e Krumboltz (1996).b

Em resumo, um complexo emaranhado de interesses profissionais revelado nesta análise destaca a riqueza e a diversidade do corpo estudantil do Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo. Cada descoberta, por sua vez, apresenta oportunidades para futuras pesquisas, políticas educacionais e estratégias de desenvolvimento profissional que se alinham com as aspirações e potenciais dos alunos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo apresentou como objetivo geral, analisar a percepção dos estudantes do Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo sobre as habilidades adquiridas no curso e os seus interesses por atividades profissionais, para tanto o perfil dos respondentes revelou uma predominância do gênero feminino, a idade mais comum foi de 18 anos, acerca da escolaridade a maioria possuía ensino médio completo, seguida por aqueles com ensino médio incompleto, as classes sociais B2, C1 e B1 foram as mais representativas, para o tempo de curso, constatou que maioria estava na fase inicial, com até 6 meses de participação. Esse perfil sociodemográfico abrangente contribuiu para contextualizar as preferências (interesses) profissionais e habilidades analisadas na pesquisa.

O primeiro objetivo específico propôs mapear a percepção de estudantes do curso de aprendizagem sobre as suas habilidades para atuar na área de assistente administrativo, desta forma as habilidades avaliadas dentro das dimensões de Conhecimento Técnico, Visão Empreendedora, Trabalho em Equipe, Comunicação, Resolução de Problemas e Pensamento Crítico refletem uma gama de percepções, evidenciando variações individuais nas avaliações. No geral, os estudantes demonstram uma autopercepção mediana para a maioria das habilidades, com destaque para Coletar Dados na dimensão de Conhecimento Técnico e Resiliência e Adaptabilidade na dimensão de Visão Empreendedora, que receberam avaliações mais positivas. No entanto, as habilidades específicas de Elaborar Planilhas de Cálculos, Inovação de Processos, Liderar Projetos de Negócios, Administrar Conflitos e Negociar de Forma Eficaz tiveram percepções menos seguras por parte dos estudantes.

Observa-se que as habilidades socioemocionais, como Ter Postura Ética e Trabalhar em Equipe, foram percebidas como mais fortes, enquanto as habilidades técnicas e de liderança tiveram variações mais amplas de percepção. Esses resultados sugerem áreas específicas que podem ser aprimoradas no programa de aprendizagem para melhor preparar os estudantes para o ambiente de trabalho, destacando a importância do desenvolvimento de habilidades técnicas e socioemocionais para a atuação como Assistentes Administrativos. Portanto, considerar essas percepções individuais pode direcionar futuras estratégias educacionais visando fortalecer as habilidades necessárias para o sucesso no mercado de trabalho.

O terceiro objetivo consistiu em analisar a percepção de habilidades e o interesse por áreas profissionais que possuem relação com atividades do curso de Aprendizagem em Assistente Administrativo de acordo com as características sociodemográficas dos estudantes

e diferentes fases do curso. Em síntese, a análise dos interesses profissionais dos estudantes de Aprendizagem Assistente Administrativo revela um panorama variado e complexo. Ao investigar a percepção desses estudantes em relação a atividades específicas relacionadas à área administrativa, os resultados destacam uma distribuição de interesses moderados, com médias e medianas que frequentemente se aproximam, indicando um nível geral de interesse acima da média.

No entanto, as atividades que despertaram maior interesse incluem Assistente de Tecnologia da Informação, Assistente de Gestão de Pessoas, Assistente de Gestão da Qualidade, Assistente de Controle de Estoques e Assistente de Logística, enquanto atividades como Assistente de Contabilidade, Assistente de Finanças e outras relacionadas às áreas de gestão, vendas e produção apresentaram menor interesse, indicando preferências mais distintas. Esses achados sugerem a amplitude dos interesses profissionais dos aprendizes e a necessidade de oferecer programas de aprendizagem que considerem essa diversidade, permitindo a exploração de diferentes campos de atuação para uma melhor correspondência entre as aspirações individuais e as oportunidades futuras de carreira.

A pesquisa também destaca que os interesses estão intrinsecamente ligados às trajetórias de carreira e aos contextos sociais e pessoais de cada indivíduo, reforçando a importância de abordagens holísticas na orientação profissional e na formação desses jovens.

Ao analisar os resultados, fica evidente que algumas das variáveis apresentam ligações com os interesses profissionais dos indivíduos. A escolaridade, por exemplo, demonstrou ter uma diferença estatisticamente significativa na percepção dos estudantes em várias dimensões de interesse, como Assistente de Finanças e Assistente de Marketing, indicando que níveis mais elevados de escolaridade podem estar correlacionados com maiores níveis de interesse nessas áreas. Além disso, o gênero também se mostrou um fator relevante em alguns casos, como em Assistente de Gestão de Pessoas e Assistente de Tecnologia da Informação, onde diferenças significativas entre homens e mulheres foram identificadas.

É notável que, apesar de algumas diferenças na percepção dos estudantes, nem todas as variáveis analisadas tiveram diferenças diretas sobre os interesses profissionais. Por exemplo, a classe social, idade e tempo de curso não demonstraram variações significativas em relação aos interesses analisados. Isso sugere que esses fatores podem não ser significativos para os interesses por atividades profissionais específicas entre assistentes administrativos.

Em relação à pergunta de pesquisa e aos objetivos delineados, os resultados obtidos oferecem *insights* valiosos sobre como variáveis como escolaridade e gênero podem moldar

os interesses profissionais em diferentes áreas de atuação no campo administrativo. Portanto, esta pesquisa contribui para o entendimento das complexidades envolvidas na formação de interesses profissionais e como variáveis sociodemográficas podem desempenhar papéis distintos nesse processo. Contudo, é importante reconhecer que a análise estatística, embora ofereça insights significativos, não captura todas as nuances individuais e influências subjacentes. Futuros estudos podem explorar essas relações mais aprofundada, considerando outras variáveis não examinadas neste estudo e realizando abordagens qualitativas para uma compreensão mais completa das motivações por trás das preferências profissionais.

É importante ressaltar que os interesses profissionais identificados entre os estudantes de Aprendizagem Assistente Administrativo não podem ser vistos como determinantes de suas futuras escolhas de carreira. Embora sejam um componente relevante na construção de um projeto profissional, diversos fatores externos, como contextos sociais, condições financeiras, acessibilidade às profissões e oportunidades no mercado de trabalho, também desempenham um papel significativo (Nunes *et. al.*, 2008). A complexidade desse processo se deve ao fato de que as escolhas de carreira são influenciadas por uma interseção de variáveis, incluindo valores pessoais, experiências prévias, aspirações familiares e até mesmo realidades econômicas (Nunes *et. al.*, 2008).

5.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Na investigação sobre a percepção dos estudantes do Curso de Aprendizagem em Assistente Administrativa em relação às dimensões das habilidades e interesses por atividades profissionais observaram as seguintes limitações.

O estudo concentrou-se exclusivamente nas perspectivas dos estudantes de um único curso, cujas peculiaridades podem não ser extensivas ou replicáveis a contextos mais amplos. Esta característica intrínseca do estudo conduz a questionamentos sobre como essas percepções poderiam diferir se alargadas para uma variedade mais diversa de instituições educacionais, de diferentes geografias ou até mesmo metodologias pedagógicas. Além disso, a ausência de variáveis contextuais, como o ambiente de aprendizado, nuances pedagógicas, ou até mesmo outras condições socioeconômicas dos alunos, deixa um vácuo na compreensão completa de como tais elementos poderiam modular ou influenciar as percepções em estudo.

As seis dimensões de habilidades investigadas, embora meticulosamente escolhidas, são apenas uma fração do espectro de competências exigidas no campo administrativo. Esta seleção, ao excluir potenciais habilidades que não foram consideradas no estudo, podem

enviesar a compreensão de outros atributos críticos que os alunos podem considerar ou até mesmo subestimar.

Com base nas limitações mencionadas, é possível vislumbrar algumas rotas de investigação futura. Uma abordagem que inclua diferentes instituições, explorando a variedade e diversidade inerente a cada uma, poderia lançar luz sobre variações regionais ou metodológicas nas percepções dos alunos.

Uma investigação aprofundada que busque entender a influência de fatores externos, tais como a qualidade do ensino ou o ambiente de aprendizado, poderia enriquecer enormemente a compreensão do tema. Ampliar o leque de habilidades e competências investigadas, englobando uma gama mais ampla de aptidões, poderia refinar a visão sobre o que realmente importa para os alunos no domínio administrativo. Introduzir mecanismos de avaliação objetivos, que contrapõem as percepções dos alunos a métricas tangíveis de habilidade, poderia fornecer insights equilibrados sobre as verdadeiras competências dos estudantes.

E, por fim, a concepção de estudos longitudinais, que monitoram os estudantes ao longo de sua jornada acadêmica, poderia revelar padrões evolutivos e fatores catalisadores na formação de suas percepções e habilidades.

REFERÊNCIAS

- Aguillera, F. (2013). Projeto de vida e preparação para carreira de jovens aprendizes: da realidade à intervenção.
- Almeida, S. S. de. (2013). *Educação não formal e o programa jovem aprendiz: uma análise sobre os seus resultados pelo olhar dos jovens e educadores*. [dissertação de mestrado]. Universidade do Estado do Rio de Janeiro.
- Alves, A. C., Teixeira, V. V. N., & Oliveira, I. G. V. (2017). Percepção dos Discentes do Curso de Graduação em Administração em Relação às Disciplinas da Área de Contabilidade. *Revista Administração em Diálogo*, 19(3), 24-48.
- Amazarray, M. R., Thomé, L. D., Souza, A. P. P., Poletto, M., & Koller, S. H. (2009). Aprendiz versus trabalhador: adolescentes em processo de aprendizagem. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(3), 329-338.
- Ambiel, R. A. M.; Noronha, A. P. P. N. (2012). Autoeficácia para Escolha Profissional: Teoria, Pesquisas e Avaliação. *Psicologia em Pesquisa | UFJF | 6(02) | 171-178 | julho-Dezembro de 2012*.
- Ambiel, R. A. M.; Noronha, A. P. P. N; Nunes, M. F. O. (2012). Interesses profissionais e personalidade: um aporte para a integração dos construtos. *Avaliação Psicológica*, 2012, 11(2), pp. 191-201
- Anastasi, A. (1977). Medidas de Interesses e Atitudes. In A. Anastasi, *Testes Psicológicos*, (3ª Ed.) (pp. 9-14). São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). Measuring Interests and Attitudes. In A. Anastasi & S. Urbina, *Psychological Testing*, (4ª Ed.) (pp. 387-409). New Jersey: Prentice Hall.
- Araújo, R. M. de L. (2001). *Desenvolvimento de Competências Profissionais: as incoerências de um discurso*. [Tese Doutorado em Educação]. Universidade Federal de Minas Gerais.
- Araújo, R. M.; Lopes, A. B. de O.; Araújo, M. A. D. de.; Costa, S. P. B. (2020). Programa Jovem Aprendiz: avaliando o processo de implementação da Política Nacional de Aprendizagem em uma empresa pública. *Meta: Avaliação | Rio de Janeiro*, v. 12, n. 36, p. 746-777, jul./set. 2020.
- Barros, A. F. de. (2010). Desafios da Psicologia Vocacional: Modelos e intervenções na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional* jul.-dez. 2010, Vol. 11, No. 2, 165-175
- Bege, G. (2010). *Percepções de jovens aprendizes e de seus supervisores sobre competências requeridas na formação para a primeira oportunidade profissional* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de Santa Catarina.
- Bispo, A. C. K. de A.; Silva, M. G. da C. S.; Lira, G. P.; Lima, T. A. P. de. (2022) Perspectivas de carreira da geração Z: um estudo na Empresa Júnior de Administração

da Universidade Federal da Paraíba. Revista de Ciências da Administração. v. 24, n. 63, p. 72-87, mai.-ago. 2022.

- Bock, A. M. B., Aguiar, W. M. J. (1995). *A Escolha Profissional em Questão*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Borges, J. P. dos S. (2016). *Programa jovem aprendiz de Imperatriz (MA) e seus impactos na carreira profissional*. [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Taubaté.
- Brandão, H. P. (2007). Competências no trabalho: uma análise da produção científica brasileira. *Revista Estudos de Psicologia*, 12 (2), pg. 149-158, 2007.
- Brown, D. & Brooks, L. (Orgs.) (1996). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Brown, S.D., & Lent, R.W. (2005). Holland's theory of vocational personalities in work environments. In S. Brown & R. Lent, *Career developments and counseling: Putting Theory and Research to Work*, (pp. 24-41). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Buiar, J. C. (2019). *Lei da aprendizagem: da naturalização à regulamentação de inserções precárias de jovens e adolescentes no mercado de trabalho*. [Tese de Doutorado Tecnologia e Sociedade]. Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Curitiba.
- Cabral, I. V. (2019). *Lei da Aprendizagem é modelo para outros países*. [página do LinkedIn]. Obtido em 15 de julho de 2023 em <https://www.linkedin.com/pulse/lei-da-aprendizagem-%C3%A9-modelo-para-outros-pa%C3%ADses-igor-vovchenco-cabral/?originalSubdomain=pt>
- Carmo, T. S., Nascimento, J. C. H. B., Barbosa, F. L. S., & Castro, M. M. B. (2020). Ensino da Disciplina de Contabilidade Geral em Cursos de Graduação em Administração: Uma Análise Empírica da Relação entre a Satisfação e o Desempenho Discente. *Contabilidade Vista & Revista*, 31(1), 105-135.
- Cericatto, C.; Alves, C. F.; Patias, N. D. (2017). A Maturidade para a Escolha Profissional em Adolescentes do Ensino Médio. *Revista de Psicologia da IMED*, Passo Fundo, vol. 9, n. 1 p. 22-37, Jan.-Jun. 2017 - ISSN 2175-5027.bb
- Conceição, D. M. da. (2021). *Estudante-trabalhador e a socialização profissional: contradições da lei do jovem aprendiz na região da grande Florianópolis/SC*. [Tese Doutorado em Educação]. Universidade Federal de Santa Catarina.
- Cooper, D., & Schindler, P. (2016). *Métodos de pesquisa em administração* (12th ed.). Grupo A.
- Costa, B. S. (2022). *Habilidades socioemocionais na formação continuada de professores da educação profissional e tecnológica*. [Tese Doutorado em Educação]. Universidade Católica de Brasília.

- Crites, J. O. (1965). Measurement of vocational maturity in adolescence: I. Attitude Test of Vocational Development Inventory. *Psychological Monographs: General and Applied*, 79 (595).
- Crites, J. O. (1974). *Vocational Psychology – the study of vocational behavior and development*. New York: Mc Graw-Hill.
- Crites, J.O. (1978). *Carreer Maturity Inventory: Theory and research handbook* (2^a ed.), Monterey, C.A.: McGraw-Hill.
- Cruz, M. T. de S.; Moraes, I. M. M. de M. Empreendedorismo e resiliência: mapeamento das competências técnicas e comportamentais exigidas na atualidade. *Revista Pensamento & Realidade*. Ano XVI– v. 28 n° 2/2013.
- Dacoreggio (2006)., M. S. *Competências para o currículo do curso de formação de administradores: do normativo para o pedagógico*. [Tese Doutorado em Educação] Universidade Federal de Santa Catarina.
- Divino, M. M. G.; Hallak, B. M. Grassi, S. N. Castro, M. La G. L. de. (2020). Desafios da orientação profissional e de carreira no brasil: relato de uma experiência grupal com jovens aprendizes. *Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*. v. 5, n. 10, jul./dez. 2020 – ISSN 2448-0738.
- DORNELAS, J. C. A. (2001) *Empreendedorismo: transformando ideias em negócios*. Rio de Janeiro: Campus.
- Durand, T. (2000). L'alchimie de la compétence. *Revue Française de Gestion*, Paris, 127, p.84-102, Janvier-Février.
- Dutra, J. S. (2004). *Competências: conceito e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas.
- Faria, L. da C.; Taveira, M. do C.; Saavedra, L. M. (2008). Exploração e decisão de carreira numa transição escolar: Diferenças individuais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 2008, 9(2), pp. 17-30
- Favero, ULP (2017). *Manual de Análise de Dados - Estatística e Modelagem Multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®*. Grupo GEN.
- Fernandes, M. (2010). *Preocupações e Adaptabilidade de Carreira: Um estudo exploratório numa amostra de trabalhadores do Sector dos Serviços*. [Dissertação de Mestrado]. Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia
- Fleury, A.; Oliveira JR., M. M.; Fleury, M. T. L. (Orgs.). (2001). *Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizado, conhecimento e competências*. São Paulo: Atlas.

- Fleury, M. T. L.; Fleury, A. C. C. (2001). Habilidades e competências gerenciais. São Paulo: Atlas.
- Frigotto, G. (2004) Juventude, trabalho e educação no Brasil: Perplexidades, desafios e perspectivas. In: Novais, R.; Vannuchi, P.; (Orgs). Juventude e sociedade: Trabalho, Educação, Cultura e Participação. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, p. 180-216.
- Frigotto, G. (2008). Educação profissional e capitalismo dependente: o enigma da falta e sobra de profissionais qualificados. Trabalho, Educação e Saúde, 5(3), 521-536. doi: 10.1590/S1981-77462007000300011.
- Gili Massi, ML, Perez, AC, dos Santos Alves, C., França Quintino, IC, Gomes de Souza, R., & de Souza, VC (2012). A baixa qualificação profissional é a responsável pelo desemprego? Revista Científica Hermes.
- Godoy, S.; Noronha, A. P. P. (2010). Interesses e personalidade: diferenças entre série e sexo de jovens do ensino médio. Estudos Interdisciplinares em Psicologia, Londrina, v. 1, n. 2, p. 184-201, dez. 2010.b
- Gottfredson, L. (1981). Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. Journal of Counseling Psychology Monograph, 545 -579
- Gottfredson, L. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. In: D. Brown, Career Choice, and Development (pp. 85 - 148). San Francisco: Jossey-Bass
- Graebin, R. E (2018). *Jovens Geração Z: percepções na construção de um caminho em direção ao mundo do trabalho* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Caxias do Sul.
- Guichand, J. & Hutean, N. (2001). Psicologia da Orientação. Lisboa: Instituto Piaget.
- Hair Jr., JF, Black, WC e Babin, BJ et al. (2009). Análise multivariada de dados (6ª ed.). Grupo A.
- Hirsch, S. W. (2004). The career development process: A holistic approach (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hirsh, S. W. (2004). The career development process: A holistic approach (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Ivatiuk, A. L.; Amaral, V. L. A. R. do. (2004). Algumas Propostas da Análise do Comportamento para Orientação Profissional. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 2004, 5 (2), pp. 21 – 29

- Junqueira, M. L. (2010). *Maturidade para a escolha da carreira em adolescentes de um serviço de orientação profissional*. [Dissertação de Mestrado Psicologia]. Universidade de São Paulo.
- Karlöf, B. Conceitos básicos de administração. Um guia conciso. Rio de Janeiro: Rocco, 1999.
- Katrein, C. S. (2018). *Os programas de aprendizagem profissional e o projeto do capital para a juventude trabalhadora*. [Dissertação de Mestrado em Educação]. Universidade Federal de Santa Catarina
- Kilimnik, Z. M; Sant'anna, A. S. (2006). In: Borges-Andrade, J. E.; Abbad, G. S.; Mourão, L. Treinamento & Desenvolvimento e Educação em organizações e Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Bookman, p. 85-95, 2006.
- Krumboltz, J. D. (1996). A social learning theory of career choice. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 197-238). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Krumboltz, J. D. (1996). A social learning theory of career choice. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 197-238). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lassance, M. C. Carreira e saliência dos papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 2009, 10(2), pp. 15-31
- Le Boterf, G. (1999) *Compétence at navigation professionnelle*. Paris: Éditions d'Organization.
- Le Boterf, G. (2003). *Desenvolvendo a competência dos profissionais*. Porto Alegre: Artmed;
- Leal, M. de S.; Taveira, M. do C.; Melo-Silva, L. L. (2022). Programa Edu-Car para o desenvolvimento socioemocional e de carreira: Avaliação de processo. *Quaderns de Psicologia* | 2022, Vol. 24, Nro. 3, e1875. ISSN: 0211-3481
- Lei nº. 10.097, de 19 de dezembro de 2000 (2000). Presidência da República. Casa Civil. Brasília. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). A social cognitive career theory. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 353-381). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). A social cognitive career theory. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 353-381). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lent, R., & Brown, S. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236 - 247.

- Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, (45), pp. 79 - 122.
- Lira, A. T.; Gomes, F. P. C.; Musial, N. T. (2021). Habilidades e competências profissionais exigidas dos contadores: quais os requisitos dos anúncios de emprego? *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, ISSN 2237-7662, Florianópolis, SC, v. 20, 1-28, e3227, 2021
- Magalhães, M. O. (2005). *Personalidades vocacionais e desenvolvimento da vida adulta: Generatividade e carreira profissional*. [Dissertação de Mestrado]. Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia.
- Marciano, C. F.; Scatolin, H. G. (2021) Os impactos da preparação dos estudantes no ensino técnico para o mercado de trabalho. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. Ano 05, Ed. 11, Vol. 23, pp. 137-155.
- Mattiazzi, B. (1977). *A Natureza dos Interesses e a Orientação Vocacional*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Máximo, T. A. C. de O. (2012). *Significado da formação e inserção profissional para gerentes e aprendizes egressos do Programa Jovem Aprendiz*. [Tese Doutorado em Psicologia Social]. Universidade Federal da Paraíba.
- Moherdauí, I. C. (2021). *Projeto de vida de jovens aprendizes: reflexões sobre as contribuições dos programas de aprendizagem*. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho.
- Nascimento, C. C. S. (2022). *Sonhar uma escola: ser uma escola que forma para o trabalho não significa ser a empresa que os jovens trabalham*. [Tese Doutorado]. Universidade do Estado do Rio de Janeiro.
- Nascimento, M. D. L. do.; Alves, M. B. (2015). Competências do administrador: um estudo comparativo entre a percepção da academia e do mercado. XII SEGET. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia.
- Neiva, K. M. C. (2002) Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP). In: LEVENFUS, R. S.; SOARES, D. H. P. (Orgs). *Orientação vocacional ocupacional: novos achados teóricos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa*. Porto Alegre: Artemed, 2002. p. 239-246.
- Neiva, K. M. C. (2003). A Maturidade para a Escolha Profissional: uma comparação entre alunos do ensino médio. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, São Paulo, v. 4, n.1/2, p. 97-103, 2003.
- Neiva, K. M. C. (2008). *Crítérios para a Escolha Profissional*. 2. ed. São Paulo: Vetor.

- Neiva, K. M. C.; Silva, M. B.; Miranda, V. R.; Esteves, C. (2005). Um Estudo sobre a maturidade para a escolha profissional de alunos do ensino médio. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 1-14,
- Neiva, K.M.C. (2003). A Maturidade para a Escolha Profissional: Uma comparação entre alunos do ensino médio. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4 (1/2), 97-103.
- Noronha, A. P. P.; Freitas, F. A. de; Ottati, F. (2003). Análise de Instrumentos de Avaliação de Interesses Profissionais. *Psic.: Teor. e Pesq.*, Brasília, Set-Dez 2003, Vol. 19 n. 3, pp. 287-291
- Noronha, A. P. P.; Martins, D. da F.; Gurgel, M. G. do A.; Ambiel, R. A. M. (2009). Estudo correlacional entre interesses profissionais e vivências acadêmicas no Ensino Superior. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional (ABRAPEE) * Volume 13, Número 1, Janeiro/Junho de 2009 * 143-154*
- Nunes, M. F. O. & Noronha, A. P. P. (2009). Relações entre interesses, personalidade e habilidades cognitivas: um estudo com adolescentes. *Psico-USF*, v. 14, n. 2, p. 131-141, maio/ago. 2009
- Pfaffenseller, C. (2014). *A formação de jovens para o mundo do trabalho a partir da lei da aprendizagem*. [Dissertação de Mestrado em Educação]. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Pogorzelski, K. D. (2018). *Trabalho, juventude e educação profissional: o programa jovem aprendiz no município de Santa Isabel do Oeste/PR*. [Dissertação de Mestrado em Educação]. Universidade Estadual do Oeste do Paraná.
- Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021. (2021). Ministério do Trabalho e Previdência. Gabinete do Ministro. Brasília. <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>
- Pozo, J. I. (2002). *Aprendizes e mestres: a nova cultura da aprendizagem*. Porto Alegre: Artmed.
- Rosa, D. C. S. (2021). *Programa jovem aprendiz: as contribuições da formação para inserção dos jovens egressos no mercado de trabalho*. [Dissertação de Mestrado em Sociologia]. Universidade Federal de Sergipe.
- Rounds, J., & Su, R. (2014). The nature and power of interests. *Current Directions in Psychological Science*, 23(9), 98-103. doi: 10.1177/0963721414522812
- Saavedra, L. (2013). Psicologia vocacional e feminismo crítico: do passado ao futuro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. jan.-jun. 2013, Vol. 14, No. 1, 7-17
- Sakamoto, C. A. C.; Ferreira, B. F.; Zacharias, C. G.; Silva, J. C, da.; Alves, O.; Rodrigues, H. G.; Kappel, L. B. (2014). As competências dos assistentes em administração no Serviço Público Federal: um estudo de caso no IFTM. *Revista Economia & Gestão – v. 14, n. 37, out./dez. 2014*

- Sampieri, RH, Collado, CF, & Lucio, MDPB (2013). Metodologia de pesquisa (5ª ed.). Grupo A.
- Saviani, D. (2007). Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. Rev. Bras. Educ., Campinas, v. 12, n. 34, p. 152-180, jan./abr.
- Savickas, M. L. (1999). The Psychology of interests. In M. L. Savickas & A.R. Spokane (Eds.), Vocational Interests. Meaning, measurement, and counselling use (pp.19-56). Palo Alto. California: Davies-Black.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. Em D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career choice and development (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley
- Schaffer, S. R. (2020). *Política pública ‘experiência prática do aprendiz’: inserção social, formação profissional e acidentes do trabalho no chão de fábrica*. [Tese de Doutorado]. Universidade Federal do ABC.
- Schein, E. H. (1978). Career dynamics: Matching individual and organizational needs. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Schwab, K. (2016). A Quarta Revolução Industrial. São Paulo: Edipro
- Schwartzman, S.; Castro, C. de M. (2013). Ensino, formação profissional e a questão da mão de obra. Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, v. 21, n. 80, p. 563-624, jul./set. 2013;
- Senge, P. A. (1990) Quinta Disciplina. Saão Paulo: Ed. Nova Cultural – Best Seller.
- Silva, D. P. da. (2014). *Interesses profissionais em jovens de ensino médio: um estudo comparativo entre a AIP e o BBT-Br*. [Dissertação de Mestrado em Psicologia]. Universidade de São Paulo.
- Souza, M. A. de (2018). *4º Revolução industrial ameaças ou oportunidades? Como o impacto da utilização do Waze e Uber na Cidade de São Paulo – Brasil explica o fenómeno da quarta revolução industrial* [Dissertação de Mestrado]. Instituto Universitário de Lisboa.
- Souza, N. A.; Frare; A. B.; Beuren, I. M. (2022). Autoeficácia acadêmica, habilidades técnicas e empregabilidade percebida de estudantes de graduação da área de negócios. Revista Evidenciação Contábil & Finanças, ISSN 2318-1001, João Pessoa, v. 10, n.2, p.5-21, maio/agosto. 2022.
- Sparta, M. (2003). O desenvolvimento da orientação profissional no brasil. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 2003, 4 (1/2), pp. 1-11

- Spokane, A. R., & Swanson, J. L. (1992). *Career development theories*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Spokane, A. R., & Swanson, J. L. (1992). *Career development theories*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Super, D. E. (1967). *Psicologia dos Interesses e das Vocações*. Argentina: Editorial Kapelusa.
- Super, D. E. (1990). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Super, D. E. (1995). Models of career development. In J. F. Marques & M. Rafael (Eds.), *Conferência Internacional AIOSP. Actas. Tema geral: Serviços de orientação para os anos 90 (pp.47-66)*. Lisboa, Portugal.
- Teixeira, M. O. (2000). *As necessidades, os valores, os interesses e as auto-percepções no conhecimento de si vocacional*. [Tese de Doutoramento], Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação - Universidade de Lisboa, Portugal.
- Tocalino, R. L. P. G. (2013). *Percepções de carreira e de sucesso em função do género*. [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa - Faculdade de Psicologia
- Viana, P.; Mourão, L. (2019). Percepções sobre desenvolvimento profissional de trabalhadores brasileiros em diferentes etapas da carreira. *Quaderns de Psicologia* | 2019, Vol. 21, No 2, e1504. ISSN: 0211-3481.
- Vieira, A. F. (2019). *Happenstance Learning Theory: Aplicações com universitários no contexto de planeamento de carreira*. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de Santa Catarina.
- Zarifian, P. (2001). *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas.
- Zarifian, P. (2003). *O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas*. São Paulo: Senac.
- Zytowski, D. G. (2006). *Introduction to career counseling*. Belmont, CA: Wadsworth.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do Projeto: Habilidades desenvolvidas e interesses por atividades profissionais de estudantes em cursos de aprendizagem na área de negócios.

Pesquisador/a responsável: Romualdo Douglas Colauto

Pesquisador/a assistente: Liezer Veloso

Local da Pesquisa: Programa de Pós-Graduação em Contabilidade (Laboratório de Educação e Pesquisa Contábil).

Endereço: Av. Prefeito Lothário Meissner, 632- Jardim Botânico, Curitiba, Estado do Paraná, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, 1º andar, Laboratório de Educação e Pesquisa Contábil. Você está sendo convidado (a) a participar de uma pesquisa. Este documento, chamado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido visa assegurar seus direitos como participante da pesquisa. Por favor, leia com atenção e calma, aproveitando para tirar suas dúvidas. Se houver perguntas antes ou depois de assiná-lo, você poderá buscar orientação junto a equipe de pesquisadores. Você é livre para decidir participar e pode desistir a qualquer momento, sem que isto lhe traga prejuízo algum.

A pesquisa intitulada *Habilidades desenvolvidas e interesses por atividades profissionais de estudantes em cursos de aprendizagem na área de negócios*, tem como objetivo analisar a relação entre as habilidades desenvolvidas e os interesses por atividades profissionais de estudantes em cursos de aprendizagem da área de negócios.

Participando do estudo você está sendo convidado/a ao preenchimento de um questionário on-line, com tempo estimado de 10 a 15 minutos.

O Instrumento é composto por 3 (três) blocos. O primeiro bloco, consiste em identificar a intensidade das habilidades suas desenvolvidas no curso de aprendizagem. O segundo bloco, consiste em identificar a intensidade do seu interesse por atividades profissionais. Por fim, o terceiro bloco apresenta questões sociodemográficas, como: gênero, idade, nível de formação e a caracterização da classe social conforme Critério Brasil.

Caso você aceite participar da pesquisa, você deverá acessar o link enviado por e-mail que irá direcioná-lo à plataforma on-line *Google Forms*.

Desconfortos e riscos: Os questionamentos presentes no instrumento de coleta de dados, podem causar a ocorrência de mal-estar, constrangimento, insegurança e desconforto emocional aos respondentes, porém o risco de ocorrência é baixo. Tais riscos serão previamente informados via TCLE, assim os participantes responderão ao questionário com pleno conhecimento dos riscos e com liberdade para recusar ou aceitar a participar da pesquisa, ainda podendo deixar de participar da pesquisa a qualquer tempo.

Providências e cautelas: Vale ressaltar que, com o intuito de minimizar os possíveis riscos da pesquisa, o instrumento utilizado neste estudo, passou pela etapa de validação de face na pré-qualificação realizada no mês de abril no Laboratório de Educação e Pesquisa Contábil (LEPEC) da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Fica informado, ainda, que na ocorrência de qualquer um dos riscos informados, os pesquisadores se fazem à disposição de

esclarecer toda e qualquer dúvida que se apresentar. Como medida cautelar, o respondente poderá fazer pausas para descanso caso sinta algum desconforto, tendo total liberdade de continuar ou deixar de participar da pesquisa. No caso de persistência dos riscos, fica garantido aos respondentes a livre escolha de interromper sua pesquisa, a todo e qualquer momento. Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com o pesquisador Romualdo Douglas Colauto (pesquisador principal) e Liezer Veloso (pesquisador assistente), no endereço: Av. Prefeito Lothário Meissner, 632- Jardim Botânico, Curitiba, Estado do Paraná, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, 1º andar, Laboratório de Educação e Pesquisa Contábil, em horário comercial e nos e-mails: rdcolauto.ufpr@gmail.com, liezerveloso@gmail.com.

Benefícios: ao participar dessa pesquisa, os estudantes têm a oportunidade de obter autoconhecimento e reflexão, analisando suas próprias habilidades desenvolvidas durante o curso e seus interesses por atividades profissionais relacionadas. Isso pode ajudá-los a tomar decisões mais informadas sobre suas carreiras, identificando áreas em que estão alinhados e lacunas a serem preenchidas. Além disso, a pesquisa fornece orientação profissional valiosa, pois os resultados revelam a relação entre habilidades e interesses dos estudantes em cursos de aprendizagem em negócios. Com base nessas descobertas, os estudantes podem direcionar suas escolhas de carreira e especializações, concentrando-se nas áreas em que suas habilidades são mais relevantes e em que seus interesses são mais fortes. Outro benefício importante é a contribuição para a melhoria dos cursos de aprendizagem. Os resultados da pesquisa permitirão que instituições educacionais e professores ajustem seus currículos, métodos de ensino e recursos de suporte de acordo com as necessidades dos estudantes, aprimorando assim a qualidade da educação oferecida. Por fim, a pesquisa contribui para o avanço do conhecimento acadêmico, enriquecendo o campo de estudos relacionados à área de negócios e servindo como base para futuras pesquisas.

Os dados obtidos para este estudo serão utilizados unicamente para essa pesquisa e armazenados pelo período de cinco anos após o término da pesquisa, sob responsabilidade do pesquisador responsável (Resol. 466/2012 e 510/2016). Os dados serão armazenados dentro da plataforma *Google Drive* (arquivo digital), com acesso restrito dos pesquisadores. Após cinco anos do encerramento formal da pesquisa, os dados serão destruídos por meio de formatação das mídias.

Sigilo e privacidade: Você tem a garantia de que sua identidade será mantida em sigilo e nenhuma informação será dada a outras pessoas que não façam parte da equipe de pesquisadores. Na divulgação dos resultados desse estudo, seu nome não será citado.

Ressarcimento e Indenização: As despesas necessárias para a pesquisa não são de suas responsabilidades. Diante de eventual despesa, você será ressarcido pelos pesquisadores. Você terá a garantia ao direito à indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa.

Resultados da pesquisa: Você terá garantia de acesso aos resultados da pesquisa. No final do questionário, caso você deseje receber os resultados, você poderá indicar um e-mail para resposta.

Contato:

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com os pesquisadores Romualdo Douglas Colauto (pesquisador principal) e Liezer Veloso (pesquisador assistente),

no endereço: Av. Prefeito Lothário Meissner, 632- Jardim Botânico, Curitiba, Estado do Paraná, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, 1º andar, Laboratório de Educação e Pesquisa Contábil, em horário comercial e nos e-mails: rdcolauto.ufpr@gmail.com, liezerveloso@gmail.com.

Em caso de denúncias ou reclamações sobre sua participação e sobre questões éticas do estudo, você poderá entrar em contato com a secretaria do Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais do Setor de Ciências Humanas (CEP/CHS) da Universidade Federal do Paraná, rua General Carneiro, 460 – Edifício D. Pedro I – 11º andar, sala 1121, Curitiba – Paraná, Telefone: (41) 3360 – 5094 ou pelo e-mail cep_chs@ufpr.br.

Em caso de emergência, você também contatar o pesquisador assistente Liezer Veloso no número (41) 9 8900-9326, em qualquer horário.

O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP): O papel do CEP é avaliar e acompanhar os aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos. A Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), tem por objetivo desenvolver a regulamentação sobre proteção dos seres humanos envolvidos nas pesquisas. Desempenha um papel coordenador da rede de Comitês de Ética em Pesquisa (CEPs) das instituições, além de assumir a função de órgão consultor na área de ética em pesquisas.

Este documento é elaborado em duas vias, assinadas e rubricadas pelo/a pesquisador/a e pelo/a participante/responsável legal, sendo que uma via deverá ficar com você e outra com o/a pesquisador/a.

Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos da UFPR sob o número **CAAE nº 69719623.2.0000.0214** e aprovada com o **Parecer 6.205.074** emitido em 27 de julho de 2023.

Consentimento livre e esclarecido:

Após ter lido este documento com informações sobre a pesquisa e não tendo dúvidas, informo que aceito participar.

Nome do/a participante da pesquisa:

(Assinatura do/a participante da pesquisa)

Data: ____/____/____.

PERCEPÇÕES DE HABILIDADES

Para cada um dos itens abaixo, atribua nota de 0 a 10, onde 0 representa nenhuma habilidade e 10 representa muita habilidade.

Acredito possuir as seguintes **habilidades para atuar em funções de Assistente Administrativo...**

Administrar conflitos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atuar com autenticidade e transparências nas decisões	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atuar com criatividade	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atuar com independência e autonomia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atuar em ambientes inovadores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Coletar dados	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comunicar bem diante de situações-problemas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Confeccionar cronogramas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Desenvolver empatia e inteligência emocional	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Desenvolver habilidades de apresentação e oratória	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Desenvolver resiliência e adaptabilidade	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Diagnosticar as tendências regionais nas empresas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Elaborar planilhas de cálculos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estabelecer e manter relacionamentos interpessoais produtivos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Executar várias tarefas ao mesmo tempo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Gerenciar tempo e prioridades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Identificar e solucionar problemas de ética e responsabilidade social	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Identificar problemas interpessoais	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inovar processos e microprocessos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Liderar equipes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Liderar projetos de negócios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Negociar de forma eficaz	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Participar de ações inclusivas na empresa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Planejar tarefas e processos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Reconhecer as políticas socioambientais	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Reconhecer perfis empreendedores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Redigir documentos oficiais	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ter postura ética	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Trabalhar em equipe	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Trabalhar sob pressão	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

INTERESSE POR ATIVIDADES PROFISSIONAIS

Para cada um dos itens abaixo, atribua nota de 1 a 10, para as áreas em que você pretende atuar após a conclusão do curso de Aprendizagem Assistente Administrativo, onde 1 representa pouco interesse pela área e 10 representa muito interesse pela área.

Após a conclusão do meu curso de Aprendizagem como Assistente Administrativo, pretendo **atuar em uma das seguintes áreas...**

Assistente de Compras	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Assistente de Contabilidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Assistente de Controle de Estoques	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Assistente de Expedição de Materiais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Assistente de Finanças	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Assistente de Gestão da Qualidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Assistente de Gestão de Pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Assistente de Gestão Produção	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Assistente de Gestão Risco	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Assistente de Logística	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Assistente de Mapeamento de Custos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Assistente de Marketing	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Assistente de Tecnologia da Informação	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Assistente de Vendas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Assistente Relacionamentos com Clientes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Se você não se identificou com nenhuma das áreas acima, diga em que área você pretende atuar: ().

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Quantos anos você tem?	Aberta
------------------------	--------

Com qual gênero você se identifica:	Fechada
<input type="checkbox"/> Feminino	
<input type="checkbox"/> Masculino	
<input type="checkbox"/> Prefiro não responder	

Quanto tempo você está no curso:	Fechada
<input type="checkbox"/> Até 6 meses	
<input type="checkbox"/> De 6 meses até 1 ano	
<input type="checkbox"/> Acima de 1 ano	

A qual classe social você pertence.	Fechada				
Selecione quantos itens você possui no seu domicílio:					
Banheiros	0	1	2	3	4 ou +
Trabalhadores domésticos	0	1	2	3	4 ou +
Automóveis	0	1	2	3	4 ou +
Microcomputador	0	1	2	3	4 ou +
Lava louça	0	1	2	3	4 ou +
Geladeira	0	1	2	3	4 ou +
Freezer	0	1	2	3	4 ou +
Lava roupa	0	1	2	3	4 ou +
DVD	0	1	2	3	4 ou +
Microondas	0	1	2	3	4 ou +
Motocicleta	0	1	2	3	4 ou +
Secadora de roupa	0	1	2	3	4 ou +
Assinale qual o grau de instrução do chefe de família?					
<input type="checkbox"/> Analfabeto / Fundamental I incompleto					
<input type="checkbox"/> Fundamental I completo/Fundamental II incompleto					
<input type="checkbox"/> Fundamental II completo / Médio incompleto					
<input type="checkbox"/> Médio completo / Superior incompleto					
<input type="checkbox"/> Superior completo					
Seu domicílio tem acesso aos serviços públicos abaixo?					
Água encanada	Sim		Não		
Rua pavimentada	Sim		Não		

Qual o seu nível de escolaridade	Fechada
<input type="checkbox"/> Fundamental I completo/Fundamental II incompleto	
<input type="checkbox"/> Fundamental II completo	
<input type="checkbox"/> Médio incompleto	
<input type="checkbox"/> Médio completo	
<input type="checkbox"/> Superior incompleto	
<input type="checkbox"/> Superior completo	

O quanto você é responsável financeiramente pelas despesas de sua casa?	Fechada
---	---------

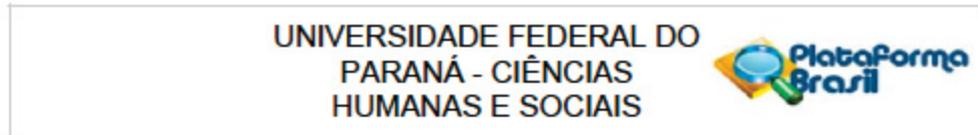
<input type="checkbox"/> Sou o único responsável
<input type="checkbox"/> Principal responsável, mas recebo ajuda de outras pessoas
<input type="checkbox"/> Divido igualmente as responsabilidades com outra pessoa
<input type="checkbox"/> Contribuo apenas com uma pequena parte
<input type="checkbox"/> Não tenho nenhuma responsabilidade financeira

O quanto você é responsável financeiramente por suas despesas pessoais, incluído os estudos?	Fechada
<input type="checkbox"/> Sou o único responsável	
<input type="checkbox"/> Principal responsável, mas recebo ajuda de outras pessoas	
<input type="checkbox"/> Divido igualmente as responsabilidades com outra pessoa	
<input type="checkbox"/> Contribuo apenas com uma pequena parte	
<input type="checkbox"/> Não tenho nenhuma responsabilidade financeira	

Agradecimento

Agradecemos a sua colaboração, pois a sua participação é essencial para a elaboração deste estudo.

APÊNDICE B – PARECER APROVAÇÃO COMITÊ DE ÉTICA



Continuação do Parecer: 6.205.074

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Habilidades desenvolvidas e interesses por atividades profissionais de estudantes em cursos de aprendizagem na área de negócios.

Pesquisador: ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 09719623.2.0000.0214

Instituição Proponente: Programa de Pós-graduação em Contabilidade da UFPR

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.205.074

Apresentação do Projeto:

O projeto de pesquisa tem como objetivo analisar a relação entre as habilidades desenvolvidas e os interesses por atividades profissionais de estudantes em cursos de aprendizagem da área de negócios. A pesquisa possui como população alunos de aprendizagem da Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP) na área de negócios, especificamente aos matriculados em 2023 nos cursos de assistente administrativo e auxiliar de linha de produção. Em termos metodológicos, o estudo utiliza abordagem quantitativa e os dados serão coletados por meio de um instrumento (questionário), distribuído por e-mail para os discentes maiores de idade que atuam em cursos de aprendizagem, juntamente com o TCLE, devidamente elaborado de acordo com as recomendações CEP/CONE, para verificar as habilidades desenvolvidas e os interesses por atividades profissionais, além de dados sociodemográficos. O estudo é relevante no meio acadêmico,

porque as pesquisas que envolvem inquietações na área de negócios, geralmente são focadas na graduação ou pós-graduação, deixando de lado uma parcela importante da sociedade brasileira que é formada por alunos em início de carreira, em específico aqueles que matriculados em cursos de aprendizagem profissionalizante na área de negócios. Além disso,

sabe-se que há uma demanda crescente no mercado de trabalho por profissionais qualificados e aptos a atuar em áreas como gestão, finanças, marketing, contabilidade, entre outras, e a compreensão das habilidades necessárias para atuar nesses setores pode contribuir para a formação de profissionais mais preparados e competitivos.

Endereço: Rua General Carneiro, 460, Edifício D. Pedro I, 11º andar, sala 1121
Bairro: Centro **CEP:** 80.060-150
UF: PR **Município:** CURITIBA
Telefone: (41)3360-5094 **E-mail:** cep_chs@ufpr.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
PARANÁ - CIÊNCIAS
HUMANAS E SOCIAIS



Continuação do Parecer: 6.205.074

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar a relação entre as habilidades desenvolvidas e os interesses por atividades profissionais de estudantes em cursos de aprendizagem da área de negócios.

Objetivo Secundário:

- (i) Construir um instrumento para mapear as habilidades desenvolvidas em cursos de aprendizagem profissional na percepção de estudantes da área de negócio;
- (ii) Identificar as características sociodemográficas de estudantes do ensino profissional de aprendizagem na área de negócio; e
- (iii) Identificar a relação entre habilidades desenvolvidas e os interesses por atividades profissionais segundo as características sociodemográficas de estudantes de cursos de aprendizagem na área de negócios.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

No projeto, os benefícios individuais adequadamente cotejados.

O pesquisador informa os riscos e os meios de prevenção, mitigação e acompanhamento em caso afirmativo dos mesmos.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Entende-se que a pesquisa é relevante, tem potencial de contribuição à área de pesquisa e enseja a execução.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos de apresentação obrigatória estão presentes.

Recomendações:

A condição de eventual encerramento da pesquisa (por exemplo, o falecimento dos pesquisadores ou um número insignificante de participantes) pode ser determinado de modo mais adequado, mas não compromete a efetividade da pesquisa.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Após análise e deliberações deste colegiado concluiu-se que, salvo melhor juízo, não há pendências ou inadequações no protocolo em tela.

Considerações Finais a critério do CEP:

01. Solicitamos que sejam apresentados a este CEP, RELATÓRIOS PARCIAIS semestrais (a cada seis meses a partir da data de aprovação), com o relato do andamento da pesquisa, via Plataforma Brasil, usando o recurso NOTIFICAÇÃO. Informações relativas às modificações do protocolo, como

Endereço: Rua General Camello, 460, Edifício D. Pedro I, 11º andar, sala 1121
 Bairro: Centro CEP: 80.060-150
 UF: PR Município: CURITIBA
 Telefone: (41)3360-5094 E-mail: cep_chs@ufpr.br

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO
PARANÁ - CIÊNCIAS
HUMANAS E SOCIAIS**



Continuação do Parecer: 6.205.074

cancelamento, encerramento, alterações de cronograma ou orçamento, devem ser apresentadas no modo EMENDA. No encerramento da pesquisa deve ser submetido via NOTIFICAÇÃO da Plataforma Brasil o RELATÓRIO FINAL.

02 - Importante: (Caso se aplique): Pendências de Coparticipante devem ser respondidas pelo acesso do Pesquisador principal. Para projetos com coparticipante que também solicitam relatórios semestrais, estes relatórios devem ser enviados por Notificação, pelo login e senha do pesquisador principal no CAAE correspondente a este coparticipante, após o envio do relatório à instituição proponente.

03 - Favor inserir em seu TCLE e/ou TALE o número do CAAE e o número deste Parecer de aprovação, para que possa apresentar tais documentos aos participantes de sua pesquisa.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMACOES_BASICAS_DO_PROJETO_2138428.pdf	26/06/2023 22:24:36		Aceito
Outros	Carta_Alteracoes_LIEZER.docx	26/06/2023 15:26:13	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	CEP_CHS_TCLE_atualizado_Liezer_Corrigido.docx	26/06/2023 15:24:20	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	CEP_CHS_Projeto_de_Pesquisa_Liezer_Corrigido.docx	26/06/2023 15:23:59	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito
Outros	CEP_CHS_Questionario.docx	12/05/2023 10:33:47	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito
Outros	SEI_UFPR_5553630_Extrato_Atta.pdf	12/05/2023 10:32:09	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito
Outros	CEP_CHS_DECLARACAO_DE_CONCORDANCIA_DE_COPARTICIPACAO_FINAL.pdf	12/05/2023 10:30:47	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	CEP_CHS_Projeto_de_Pesquisa_Liezer.docx	12/05/2023 10:29:34	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito
Declaração de concordância	CEP_CHS_Concordancia_dos_servicos_envolvidos_assinado.pdf	12/05/2023 10:28:34	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito

Endereço: Rua General Camero, 460, Edifício D. Pedro I, 11º andar, sala 1121
 Bairro: Centro CEP: 80.060-150
 UF: PR Município: CURITIBA
 Telefone: (41)3360-5094 E-mail: cep_chs@ufpr.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
PARANÁ - CIÊNCIAS
HUMANAS E SOCIAIS



Continuação do Parecer: 6.205.074

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	CEP_CHS_TCLE_atualizado_Liezer.doc x	12/05/2023 10:28:37	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.pdf	12/05/2023 10:24:32	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

CURITIBA, 27 de Julho de 2023

Assinado por:
Simone Cristina Ramos
(Coordenador(a))

Endereço: Rua General Camello, 460, Edifício D. Pedro I, 11º andar, sala 1121
Bairro: Centro **CEP:** 80.060-150
UF: PR **Município:** CURITIBA
Telefone: (41)3360-5094 **E-mail:** cep_chs@ufpr.br

