

MOTIVAÇÃO NA APRENDIZAGEM Reflexões a partir do profissional autônomo

Viviane Veiga Shibaki¹
Maria Eliana Gomes Cardim de Queiroz Guimarães²
Rosa Maria Marciani³
Juliana Ribeiro de Lima⁴

Resumo. Partindo de reflexões acerca das mudanças no mercado de trabalho, este artigo apresenta o resultado de pesquisa qualitativa com alunos de Faculdades de Tecnologia do Estado de São Paulo, na qual se analisou por meio de abordagem investigativa a motivação na aprendizagem. Tal investigação se mostrou necessária, pois pessoas engajadas em processos de aprendizagem direcionam seus pensamentos e ações com base em um planejamento de carreira estruturado para potencializar competências exigidas pelo mercado de trabalho. O objetivo geral foi o de descrever as motivações na aprendizagem no contexto profissional, em especial de trabalhos informais como profissionais autônomos, uma vez que a pesquisa, através dos dados analisados, demonstrou que os alunos entendem que, para a obtenção do sucesso profissional e pessoal, há a necessidade de engajamento em formação profissional específica. Neste aspecto, conclui-se que, ao observar as oportunidades de realização profissional, os alunos pretendem investir em conhecimento contínuo, em curso superior e de extensão e em saúde e bem-estar.

Palavras-chave: Profissionais autônomos; Motivação na Aprendizagem; Objetivos profissionais.

Resumen. Motivación de aprendizaje: reflexiones a partir del profesional autónomo. Partiendo de reflexiones sobre los cambios en el mercado laboral, este documento presenta el resultado de una investigación cualitativa con estudiantes de las Facultades de Tecnología del Estado de São Paulo, que investigó la motivación del aprendizaje a través de un enfoque de investigación. Tal investigación resultó necesaria porque las personas involucradas en el proceso de aprendizaje dirigen sus pensamientos y acciones en función de una planificación profesional estructurada para mejorar las habilidades requeridas por el mercado laboral. El objetivo general era describir las motivaciones del aprendizaje en el contexto profesional, especialmente trabajo informal como profesionales independientes, ya que la investigación, a través de los datos analizados, mostró que los estudiantes entienden que para lograr el éxito profesional y personal, es necesario involucrarse en una formación profesional específica. A este respecto, se concluye que, al observar las oportunidades de realización profesional, los estudiantes tienen la intención de invertir en conocimiento continuo, en cursos superiores de extensión, en salud y bienestar.

Palabras clave: Profesionales autónomos; Motivación aprendizaje; Objetivos profesionales.

¹ Possui Graduação em Turismo, Mestrado e Doutorado em Geografia Humana pela USP. Coordenadora do Núcleo de Eventos e Docente do Curso Superior de Tecnologia em Eventos da Fatec Itu. E-mail: viviane.shibaki@fatec.sp.gov.br.

² Possui Graduação em Administração pela PUC/SP e Mestrado em Engenharia da Produção pela UNIMEP. Docente do Curso Superior de Gestão da Tecnologia da Informação da Fatec Itu. E-mail: elianaqg@terra.com.br.

³ Possui Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais pela Fundação de Ensino Paulo Bastos e Mestrado em Direito pela UNIMEP. Docente do Curso Superior de Tecnologia em Eventos e Gestão da tecnologia da Informação da Fatec Itu. E-mail: rosa_marciani@hotmail.com.

⁴ Possui Graduação em Turismo pela UNISO e Mestrado em Hospitalidade pela Universidade Anhenbi Morumbi. Coordenadora e Docente do Curso Superior de Tecnologia em Eventos da Fatec Itu. E-mail: julisrlima@yahoo.com.br.

Abstract. **Learning motivations: considerations based on freelance workers.** Based on reflections upon transformations in the labor market, this article presents the outcomes of a qualitative research conducted with students from Faculdades de Tecnologia, São Paulo state, in which their learning motivations were analyzed based on an investigative approach. This investigation was necessary given that people engaged in learning processes focus their thoughts and their actions based on a career planning which is designed to empower the required competences by the labor market. The general objective was to describe the learning motivations in a professional context, especially freelancer workers, given that the research, based on the analyzed data, has shown that the students understand that they need to enroll in a focused professional education in order to achieve personal and professional success. Thus, it was concluded that, on observing the opportunities for professional success, the students intend to invest in continuing education, superior education and short courses, and in health and well-being.

Keywords: Freelancers. Learning motivations. Professional goals.

1 Introdução

O trabalho como forma de garantir a sobrevivência do trabalhador e de sua família é fundamental para a manutenção da dignidade humana, conforme preceitua a Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu artigo 1º, inciso III. No entanto, além do desemprego estrutural, que hoje é um advento dado em escala mundial, há a desqualificação para o mercado, que se reveste das mais diversas formas, tais como o trabalho informal, o dos autônomos e tantos outros que se proliferam cada dia mais. Por esse motivo, há a necessidade das pessoas se profissionalizarem enquanto trabalhadoras, para que dentro de suas atividades tenham uma maior autonomia, um maior controle das atividades financeiras e sejam maiores conhecedoras de seus direitos.

Isto posto, ambientes acadêmicos proporcionam o desenvolvimento pessoal a partir de projetos estruturados com base na aprendizagem sobre ocupação profissional, sendo que o questionamento do presente artigo está em como potencializar conhecimentos no desenvolvimento de treinamentos que motivem pessoas à aprendizagem como forma de crescimento profissional.

Como hipótese, tem-se que, embasado em teorias e pesquisas relacionadas ao comportamento de profissionais autônomos, se faz necessária a criação de um projeto diferenciado e estruturado que proporcione competências técnicas e comportamentais para desenvolvimento e ascensão da prática profissional.

Objetivando a motivação na aprendizagem no contexto profissional, foi utilizada, além de embasamento conceitual, abordagem investigativa em que 89 alunos de Faculdades de Tecnologia do Estado de São Paulo contribuíram registrando suas experiências e necessidades

por meio de pesquisa qualitativa, em formato de questionário semiestruturado organizado no *Google Forms*.

Assim, foi possível realizar uma análise qualitativa visando descortinar cenários em que elementos ligados ao processo de escolha e motivação para aprendizagem são essenciais, desde que inseridos em projetos acadêmicos que utilizem métodos dinâmicos e eficazes para a construção de saberes profissionais específicos.

O presente artigo foi estruturado em tópicos, nos quais foram abordados a conceituação dos trabalhadores e empreendedores, a conceituação de motivação na aprendizagem, os objetivos profissionais, a análise das respostas da abordagem investigativa e as considerações finais.

2 Trabalhadores e empreendedores

O atual cenário do trabalho no Brasil, em que o desemprego estrutural é fato, advento dado em escala mundial, as novas tecnologias e a desqualificação do trabalho trazem como consequência a redução da mão-de-obra humana.

As empresas, por sua vez, optam pela redução de custos, e, assim, o contingente de trabalhadores no setor de serviços informais vai aumentando gradativamente, já que a opção de contratar um trabalhador sem vínculo empregatício faz com que estas empresas evitem o pagamento de encargos previdenciários ou trabalhistas o que por si só é um fator elementar para a precarização do mercado de trabalho.

As mudanças que estão ocorrendo nas relações de trabalho são construídas através de um modelo flexível, que seja capaz de atender às variações do mercado. Assim, o constante crescimento do desemprego favorece o aumento da informalidade, que cria condições favoráveis para introduzir ou manter no mercado de trabalho as contratações sob modalidades alternativas ao contrato permanente e de flexibilizar as relações trabalhistas em todas as suas modalidades.

E o que a maioria desses trabalhadores têm em comum? A precariedade das relações de trabalho, que muitas vezes se revestem, como no caso das subcontratações, em formas ambíguas de ocupação e que reúnem algumas características de uma relação típica de emprego e outras típicas do trabalho autônomo. Essa situação é denominada de informalidade e é acentuada pelo crescente número de trabalhadores atuando por conta própria e dos empregados sem carteira assinada.

Nesse cenário, o trabalho autônomo deixa de ser exceção. Assim, a relação de emprego que era tida como sinônimo de estabilidade começa a dar espaço a um crescente aumento desses profissionais sem registro, que trabalham por conta própria, assumindo os riscos de sua atividade e que precisam mais do que nunca sobreviver em um mercado tão competitivo.

Sob a ótica legal, uma situação típica de emprego se caracteriza pela relação contratual entre empregado *versus* empregador em que o empregado, nos termos do artigo. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, “é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Do artigo 3º da CLT, extrai-se que os elementos identificadores de um empregado são (MARTINS, 2010, p. 139-141):

- Pessoa física: pois a proteção da legislação trabalhista é destinada ao ser humano, à sua vida, sua integridade física e lazer.
- Subordinado: ou seja, deve ter uma dependência hierárquica (jurídica). Subordina-se, desta forma, à vontade e aos limites instituídos pelo empregador, ainda que tenha sua vontade e suas diretrizes limitadas pela lei e pelo contrato, ou seja, o empregado deve obedecer ao empregador, dentro dos parâmetros legais e contratuais, quanto a definição do tempo, ao modo de execução das atividades, por exemplo. Daí falar-se em subordinação jurídica e não em dependência pessoal.
- Salário: o empregado é um trabalhador assalariado, isso porque para todo trabalho haverá sempre uma retribuição, uma contraprestação econômica. O trabalho gratuito não gera a relação de emprego prevista no artigo 3º, em análise.
- Serviços de natureza não eventual: a habitualidade é necessária porque o contrato de trabalho é prestação sucessiva que não se exaure numa única prestação. Esse elemento da não eventualidade rege o princípio da continuidade da relação de emprego, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho seja prestado em caráter de permanência mesmo que seja por um período curto e determinado, pois, sendo prestado de forma eventual, afasta-se totalmente o vínculo empregatício entre empregado e empregador.

O empregador, segundo o artigo 2º da CLT, é “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943). Extrai-se do artigo, os requisitos que ajudam a identificar um empregador:

- Pessoa física ou jurídica;
- Subordinação: do empregado em relação ao empregador vez que este orientará o modo de execução dos trabalhos do empregado;
- Alteridade: os riscos da atividade, do negócio, recaem sobre o empregador.

O empregador tem ainda o que a doutrina chama de poder diretivo que é a forma como ele estipula como serão desenvolvidas as atividades decorrentes do contrato de trabalho. E tais poderes são definidos como:

- Poder de Organização: organizar o empreendimento, decidir qual atividade será desenvolvida e o tipo de serviço, determinar o número de funcionários, local e horário de trabalho;
- Poder de Controle: fiscalização e controle de atividades dos empregados;
- Poder de Disciplinar: o de dar ordens da empresa que, se não cumpridas, podem gerar penalidades.

Desta forma, somente o empregado que preenche os requisitos do art. 3º prestando serviços a um empregador, nos termos do art. 2º, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT é que terá direitos e garantias celetistas, como férias, décimo terceiro salário, FGTS, descanso semanal remunerado e outros consectários legais. Os demais, que não se enquadram no texto de lei, podem ser trabalhadores, como os profissionais autônomos, e que por sua vez se aproximam mais da figura de empregadores, e assim, ficam excluídos da proteção da legislação trabalhista.

Pela lei da Previdência Social, Lei 8.212, a definição do trabalhador autônomo encontra-se no artigo 12, inciso V, “h” que o define como “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não” (BRASIL, 1991).

O autônomo, portanto, é o trabalhador que explora seu ofício ou profissão com habitualidade, por conta e risco, sendo que a exploração da sua própria força de trabalho confere-lhe o *status* de empregador (CASSAR, 2010, p. 281), já que não tem subordinação, que é um dos requisitos essenciais da definição de empregado em uma relação de emprego.

Normalmente, ele executa serviços para diversos tomadores, sem exclusividade, e com independência nas tratativas do labor, estabelecendo forma, preço e prazo para execução dos serviços. Têm-se como autônomos ou profissionais liberais tanto aqueles enquadrados em profissões regulamentadas, como os médicos, advogados, contabilistas, psicólogos, como também os que não estão inseridos em profissões regulamentadas, como o taxista, encanador, pintor, faxineiro, pedreiro.

Outro tipo de profissional que surge cada vez com mais frequência diante do nosso quadro político e econômico atual é o microempreendedor individual (MEI). Para quem quer começar um negócio ou já trabalha por conta própria e fatura até R\$ 81 mil por ano, existe a possibilidade de ser tornar um MEI. Uma das principais vantagens corresponde ao fato de obter um CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas), Inscrição Estadual e Inscrição Municipal. Estas inscrições cadastrais parecem não ser tão relevantes, mas conferem a formalização da

condição de empreendedor e possibilitam, por exemplo, a abertura de conta bancária e a obtenção de empréstimos, fundamentais para qualquer atividade empresarial.

Outro ponto relevante se deve ao baixo custo com impostos, tendo em vista que o valor a ser pago a título de impostos fixo, o que gera ao MEI, direitos e benefícios previdenciários, como aposentadoria por idade, por invalidez, pensão por morte para a família, auxílio doença e salário maternidade às gestantes. Em agosto de 2019, segundo o portal do Empreendedor MEI do Governo Federal, o total de Empresas Optantes no SIMEI atingiu 8.871.564 (oito milhões oitocentos e setenta e um mil e quinhentos e sessenta e quatro).

Diante dessas considerações, é necessário que tais profissionais, sejam eles empregados, autônomos ou empreendedores, assumam o compromisso do desenvolvimento profissional concentrado em uma aprendizagem contínua. Tal assertiva deve ser observada principalmente pelos profissionais autônomos e empreendedores como os MEIs, pois a eles há necessidade de profissionalização enquanto “trabalhadores”, para que dentro de suas atividades tenham uma maior autonomia, um maior controle de suas atividades financeiras e conheçam mais a fundo seus direitos.

É necessário introduzir o pensamento da produção do conhecimento como elemento libertador, que norteia a vida desses profissionais, para que, a partir de escolha se desenvolvimento pessoal, eles tenham o poder de fazer escolhas de aprendizagem, que potencializem suas competências e lhes façam alçar voos maiores, neste contexto moderno e atual de trabalho.

3 Motivação na aprendizagem

A palavra motivação, a partir do seu sentido etimológico, vem do latim *moveare*, que significa mover. Mover-se por um motivo é quase uma atitude natural das pessoas, em que o físico e o mental se complementam. Essa atitude natural ou ação é guiada pelo pensamento e cognição a partir do que se acredita e prevê com base em escolhas que se faz diante de diferentes situações (KRECK; CRUTCHFIELD; BALLACHEY, 1962). Nesse sentido, ao jogar luz à motivação da aprendizagem, entra-se no campo em que as pessoas se motivam em aprender algo com um objetivo estabelecido, em que a aprendizagem é uma meta a ser alcançada para esse fim. Para Huertas (2001), metas são criadas para obter motivação por conta de objetivos de vida, que podem ser pessoais ou profissionais, entre outros.

Hoje se vive numa sociedade em que competências e habilidades são fundamentais para o sucesso profissional. Porém, a formação por meio da educação formal é, na maioria das vezes,

insuficiente para dar o respaldo a esse processo. Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), o Brasil é um dos países com o maior número de pessoas sem diploma do ensino médio, sendo que mais da metade dos adultos (52%) com idade entre 25 e 64 anos não atingiram esse nível de formação (BBC, 2018).

Diante das exigências do mercado, que procura profissionais cada vez mais especializados, e da realidade que tem o país em termos de educação formal, faz-se relevante o desenvolvimento da motivação da aprendizagem por meio de diferentes ferramentas para que haja engajamento e resultados positivos que levem ao alcance dos objetivos estabelecidos.

Em algumas culturas, é clara a associação da ascensão social e financeira ao nível da educação formal, ou seja, quanto maior o alcance na vida acadêmica, maiores as chances de bons empregos e, consequentemente bons salários, sendo equivalente essa progressão aos profissionais autônomos. Assim, além da educação formal, cursos, treinamentos, workshops e demais iniciativas focadas em motivação na aprendizagem devem ser entendidas como relevantes por parte de seus organizadores.

Estudos de Deci e Ryan (2000) apontam para abordagens da motivação intrínseca, que se norteia no desenvolvimento do indivíduo com base para o crescimento, integridade psicológica e coesão social. Pode ser considerada como uma tendência natural para buscar novidade e desafio, exercitando as próprias capacidades, em que há envolvimento e determinação nas atividades, gerando satisfação de forma espontânea a partir de um interesse individual. Ainda para os autores, essa satisfação é reforçada por necessidades vinculadas à competência, autonomia e vínculo, relacionadas à Teoria da Autodeterminação que pode ser elemento a ser considerado pelo professor ou responsável por cursos e demais opções de formação profissional e acadêmica (DECI; RYAN, 2000).

Esses organizadores e responsáveis devem possuir estilo motivacional promotor de autonomia das pessoas, que se revelarão não somente em autonomia de aprendizagem, como também para a tomada de decisões para as próprias vidas. Como promotores de autonomia, devem utilizar diferentes ferramentas que objetivam o melhor aproveitamento e desempenho.

4 Objetivos profissionais

O termo “objetivo profissional” não se refere apenas a um conteúdo a ser descrito em um currículo. Ele vai além da pretensão de uma pessoa quanto à área na qual deseja atuar. Refere-se às expectativas e metas que uma pessoa tem sobre seu futuro profissional, sendo essencial refletir em um contexto de visão geral, considerando aonde se deseja chegar e fazendo

o que. Portanto, “objetivo profissional” reflete a perspectiva que o profissional possui da própria carreira de forma a permitir que ele tenha uma noção real de onde deseja chegar e o que é necessário fazer para realmente chegar lá.

A descrição de um objetivo profissional deve ser real e ela exige conhecimentos do mercado em que se deseja atuar e das oportunidades e tendências futuras que esse mercado oferecerá. Ela deve ser desenhada de maneira clara e bem definida, favorecendo assim uma visão ampla da trajetória e da linha de chegada.

Uma vez identificado o caminho, o profissional aumentará sua chance de conquistar o objetivo desejado e se manterá em uma atividade profissional que combine com o seu estilo espontâneo de ser e trabalhar. Ao estabelecer o próprio objetivo profissional, a pessoa estará registrando não somente o que pretende conquistar em termos de carreira, mas também o compromisso consigo mesmo em ser e ter o que realmente deseja. Para desenhar os objetivos profissionais são necessárias práticas de autoconhecimento sobre as competências que precisam ser adquiridas e potencializadas. Identificado o objetivo de carreira, a próxima etapa será se organizar e trabalhar para alcançá-lo. Nesta etapa será necessário se esforçar para ter e manter foco e priorizar ações. Competências como organização, planejamento e gestão de tempo serão essenciais.

Como o “recurso” tempo será utilizado tanto para planejar o objetivo profissional quanto para realizar as ações necessárias, é importante que a pessoa incorpore novos hábitos em seu dia a dia. Certamente a partir do momento em que a pessoa realizou a primeira etapa de identificação do objetivo de carreira, ela automaticamente percebeu que o “tempo” investido nesta primeira etapa de planejamento foi relativamente pequeno quando comparado ao tempo que será demandado na próxima etapa, onde pesquisas, conhecimentos e ações deverão ser trabalhados com maior intensidade.

A partir da noção do “valor do tempo”, esta pessoa não “perderá tempo” com tarefas desnecessárias e direcionará esforços extras para realizar da melhor forma possível a gestão da rotina a fim de conquistar seu objetivo profissional. É necessário “investir” tempo obtendo aprendizados, desenvolvendo habilidades e entendendo atitudes que contribuamativamente com o crescimento profissional. Quando acadêmicos se referem a esforços direcionados a conquistar aprendizados, estão fazendo referência, entre outros aspectos, ao conjunto de motivações identificadas no comportamental de pessoas (jovens ou adultos) comprometidas e dedicadas com suas carreiras acadêmicas e profissionais.

Pessoas engajadas em processos de aprendizagem direcionam seus pensamentos e ações com base em um planejamento de carreira estruturado para potencializar competências exigidas não somente no momento atual, mas também futuro – que poderão vir a ser exigidas em médio

ou longo prazo e agem de forma motivacional, identificando e aproveitando os recursos do momento presente. Sendo assim, aqueles atentos às tendências e exigências globais (e não somente locais) conseguirão desenvolver suas metas de carreira de forma mais sólida, pois estarão identificando tais exigências e agindo para se preparar para um futuro próximo.

Aqueles que vivenciam o ambiente acadêmico construindo de forma comprometida sua carreira, independente de qual caminho desejam trilhar, encontram vários desafios, e entre eles aquele de desenvolver e/ou aprimorar sua gestão do tempo para atender demandas importantes de aprendizagem tanto no ambiente acadêmico quanto corporativo.

A gestão do tempo é uma competência que será, ao longo da jornada profissional, uma grande aliada, pois auxiliará o profissional a conciliar sua rotina profissional e pessoal. A importância desta competência é registrada por Kaplan (2012, p. 195), que considera que o tempo das pessoas é tão importante quanto seu dinheiro – ou talvez até mais, salientando que, “na medida do possível, os executivos devem dedicar seu tempo a tarefas que tenham a ver com suas paixões e habilidades”, tendo também como desafio “desenvolver um estilo e liderança que tenha a ver não só com quem você é, mas que também atenda às necessidades da empresa”. Ele salienta ainda a importância do estilo do gestor ser congruente com o que ele realmente acredita ser certo e, ao mesmo tempo, com o que a empresa espera dele.

Alcançar objetivos de carreiras, com qualidade de vida e autonomia em relação à flexibilidade de horário, fará com que profissionais se tornem cada vez mais competitivos, proativos e estratégicos, e também com que busquem por aprendizados contínuos.

Independentemente dos objetivos de carreira, a chance de conquistar a realização profissional se fortalecerá a partir do momento em que pessoas sejam organizadas com suas agendas, pensamentos e ações, atrelando atenção não somente ao momento reflexivo, mas também aos momentos de questionamentos e respostas que brotem da alma de forma sincera, embasados em valores pessoais além dos valores organizacionais.

Autoquestionamentos fazem parte do processo de tomada de decisão, incentivam ações e acompanham por um bom tempo os profissionais em sua longínqua carreira. Segundo Buckingham e Clifton (2008), em um determinado período de sua carreira, eles poderão, em momento de espera do sono, se questionar se escolheram a área certa, ou se estão na função correta. Sugere-se que, para obter respostas para tais questionamentos, os profissionais entendam precisamente quais são seus pontos fortes e como eles podem ser úteis para potencializar ainda mais sua carreira. Tanto para formular questionamentos quanto para responder, eles irão precisar de tempo.

Kaplan (2014, p. 160) afirma que a maioria das pessoas nunca encontra tempo para fazer uma lista das próprias necessidades, se sentindo péssimas em determinadas situações e

momentos, sem saber exatamente o porquê: “podemos ter consciência de que temos necessidades – emocionais ou não – que exigem atenção, mas realmente não damos muita importância ou pensamos nelas com frequência”. O autor coloca que pessoas devem trabalhar com rigor analítico para identificar suas necessidades e verificar quais delas estão sendo atendidas. Essa ação de autoconhecimento profissional requer gestão de tempo, processo de *coaching*, comprometimento com a carreira e foco no objetivo principal, ressaltando a aplicabilidade principalmente para o profissional autônomo.

Não se pode tirar da vida das pessoas a certeza de uma conquista que esteja também atrelada aos seus valores, e que muitos destes valores perdidos ao longo da jornada sejam resgatados e potencializados, de forma a tornar cada vez mais o ambiente social em que vivem mais humanizado, realizador e qualitativo. Diante desta perspectiva, são necessários treinamentos que busquem atender demandas de aprendizagem para que os trabalhadores tenham estes vínculos empregatícios ou atuem como profissionais autônomos.

5 Resultados

Com base nos objetivos descritos, foi realizada pesquisa qualitativa entre os dias 15 e 29 de março de 2019, na qual foram encaminhados formulários de pesquisa para os alunos das Fatecs Barueri, Carapicuíba, Ipiranga, Itu, Mococa, Santo André e Santana de Parnaíba, sendo que oitenta e nove (89) alunos responderam.

A pesquisa continha doze questões fechadas, sendo que a primeira parte era referente ao perfil dos respondentes quanto ao gênero, idade e situação profissional. No que se refere ao sexo: 50,6% dos respondentes eram do sexo feminino e 49,4% do sexo masculino, o que demonstra equilíbrio no perfil dos entrevistados. Quanto à idade dos respondentes: 39,9% tinham entre 21 a 30 anos; 25,6% entre 16 e 20 anos; 21,11% entre 31 e 40 anos; e 14,4% acima de 41 anos, indicando um perfil bem jovem. E sobre à situação profissional dos alunos pesquisados: 44,04% se declararam como estudantes; 28,03% como empregados com registro em carteira; 14,1% como outros (aposentados, desempregados, estagiários, *freelancers*); e 13,1% como profissionais autônomos.

Na segunda parte do questionário foi realizado a investigação sobre os profissionais autônomos com perguntas relacionadas ao nível de conhecimento do entrevistado; de pessoas que atuem como profissionais autônomos; a valorização na busca de aprendizagem; a forma de aprendizagem que os motiva para participar de treinamentos e capacitações; objetivos de carreira; realização profissional, importância dada para a participação em workshops; conhecimentos sobre empresas que ofereçam oportunidades de comercialização no canal de

venda direta; disponibilidade de horário para participar de um futuro workshop de Gestão Comportamental. Assim, tem-se como indicadores do perfil dos alunos:

- ✓ O universo de pessoas que exercem atividade autônoma ou conhecem alguém que exerce é relevante;
- ✓ Os alunos têm ciência da importância da formação profissional para o sucesso profissional e pessoal;
- ✓ Os alunos preferem proposta de cursos dinâmicos, com vivência presencial e que ao mesmo tempo contenha propostas de vídeos e ambientes virtuais de aprendizagem;
- ✓ Como objetivo de carreira, a maioria gostaria de ser empresário ou microempreendedor, porém o emprego formal ainda está presente;
- ✓ Para realização profissional, é necessário alcançar metas estabelecidas, obter resultados e melhorar comportamentos profissionais e pessoais;
- ✓ É dada grande relevância para investimentos em conhecimento contínuo, saúde e bem-estar;
- ✓ Como temas importantes na formação profissional, estão: gestão comportamental, *coaching* e gestão de carreira, legislação sobre profissional autônomo, finanças, ética profissional e tecnologias em redes sociais.

Com isso, os dados apontaram que há coesão nas respostas dos alunos em que foram aplicados os questionários, sendo relevante o entendimento de que, para a obtenção do sucesso profissional e pessoal, há a necessidade de engajamento em formação profissional específica.

6 Considerações finais

A pesquisa quantitativa com os alunos das Fatecs: Barueri, Carapicuíba, Ipiranga, Itu, Mococa, Santo André e Santana do Parnaíba foi realizada com o intuito de conhecer o perfil do público-alvo para oferecer treinamentos futuros sobre Gestão Comportamental.

Percebeu-se que foram igualitárias as respostas no que se refere ao gênero, em que metade dos respondentes são do sexo feminino e a outra metade do sexo masculino, a maior parte dos respondentes eram jovens entre 16 e 30 anos, a maioria destes (44%) são estudantes e 16% são profissionais autônomos. Observa-se que a motivação para aprendizagem dos entrevistados está nos temas ofertados nos workshops, cursos mais dinâmicos, contendo vivências presenciais, ao mesmo tempo em que se interessam por aprendizados em vídeos e ambientes virtuais.

No que se refere ao objetivo de carreira, em primeiro lugar destaca-se o de ser empresário ou pequeno/microempresário. A realização profissional declarada pelos pesquisados foi a valorização do alcance de metas e resultados e trabalho autônomo. Ao tratar sobre as chances de realização profissional, pretendem investir em conhecimento contínuo, em

curso superior/faculdade e em saúde e bem-estar. Sobre os temas que poderiam ser abordados na oferta de um futuro treinamento de Gestão Comportamental, foram colocados: *coaching* e gestão de carreira, ética profissional, legislação sobre profissional autônomo, finanças e tecnologias em redes sociais.

Esta pesquisa demonstrou ser relevante e fundamental para o entendimento do perfil do público-alvo, o que eles conhecem e valorizam a respeito da área de Gestão Comportamental, bem como de suas motivações para escolhas de aprendizagem.

Referências

- BBC. Mais da metade dos brasileiros não tem diploma do ensino médio, aponta OCDE. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-45470956>. Acesso em: 20 jun. 2019.
- BOLLES, Richard Nelson. *Qual a cor do seu para-quedas?*: como conseguir um emprego e descobrir a profissão dos seus sonhos? Rio de Janeiro: GMT Editores Ltda, 1998.
- BRASIL, Lei 8.212/91. *Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, ... e dá outras providências.* Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 20 jun. 2019.
- _____. Decreto Lei 5.452/43. *Consolidação das Leis do Trabalho- CLT*. In: VADEMECUM, obra coletiva da Editora Saraiva com a colaboração de CURIA, Luiz Roberto; CESPEDES, Livia; NOCOLETTI, Juliana; DIAS DA ROCHA, Fabiana. 20^a ed., São Paulo: Saraiva, 2018.
- BUCKINGHAM, Marcus, CLIFFTON Donald O., Ph.D. *Descubra Seus Pontos Fortes*: um programa revolucionário que mostra como desenvolver seus talentos especiais e os das pessoas que você lidera. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.
- CASSAR, Vólia Bonfim, *Direito do Trabalho*. 4 Ed.- Niterói: Impetrus, 2010.
- CATHARINO, José Martins, *Compêndio Universitário de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972.
- CHNEE, Sergio. *Check-up de carreira*: saiba quando e como transformar a sua saúde profissional. São Paulo: Editora Évora, 2017.
- HUERTAS, J. A. *Motivación*: querer aprender. Buenos Aires: Aique, 2001.
- KAPLAN, Robert Steven. *Conduza a sua Carreira*: um guia para o autoconhecimento profissional. 1 ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- _____. *O Que Perguntar Ao Espelho* – As perguntas certas para conduzir sua empresa ao sucesso e construir uma carreira vitoriosa. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2012.
- KRECH, David, CRUTCHFIELD, Richard S, BALLACHEY, Egerton L. *Individual insociety*. New York: McGraw-Hill, 1962.
- MARTINEZ, Luciano. *Reforma Trabalhista- entenda o que mudou: CLT comparada e comentada*. São Paulo: Saraiva, 2018.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27 Ed. São Paulo: Atlas, 2010.