



**FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - FATECS**

**CURSO: ADMINISTRAÇÃO**

**LINHA DE PESQUISA: CARREIRA**

**ÁREA: GESTÃO DE PESSOAS**

**ROBERTA MARIA ALVES FERREIRA FRANÇA**

**21277066**

**FATORES DETERMINANTES NA ESCOLHA DA CARREIRA DOS ESTUDANTES  
DO OITAVO SEMESTRE DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DO UNICEUB**

**Brasília/DF  
2016**

**ROBERTA MARIA ALVES FERREIRA FRANÇA**

**FATORES DETERMINANTES NA ESCOLHA DA CARREIRA DOS ESTUDANTES  
DO OITAVO SEMESTRE DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DO UNICEUB**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como requisito para a conclusão do curso de Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Érika Costa Vieira Gagliardi

**ROBERTA MARIA ALVES FERREIRA FRANÇA**

**FATORES DETERMINANTES NA ESCOLHA DA CARREIRA DOS ESTUDANTES  
DO OITAVO SEMESTRE DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DO UNICEUB**

Trabalho de Curso (TC) apresentado  
como requisito para a conclusão do curso  
de Administração de Empresas do  
UniCEUB – Centro Universitário de  
Brasília.

Orientadora: Érika Costa Vieira Gagliardi

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016.

**Banca Examinadora**

\_\_\_\_\_  
Prof. (a):

Orientador(a)

\_\_\_\_\_  
Prof. (a):

Examinador(a)

\_\_\_\_\_  
Prof. (a):

Examinador(a)

# FATORES DETERMINANTES NA ESCOLHA DA CARREIRA DOS ESTUDANTES DO OITAVO SEMESTRE DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DO UNICEUB

Roberta Maria Alves Ferreira França\*

## RESUMO

O estudo consiste em analisar quais são os fatores determinantes da escolha de carreira dos estudantes do oitavo semestre do curso de administração do UNICEUB, onde no referencial teórico foi apresentado o conceito de carreira, as vantagens e desvantagens de ingressar em um setor público, privado ou empreendedorismo. Além disso, foi abordada a importância em compreender a hora de ingressar em uma carreira profissional, discutindo, também, o porquê muitas pessoas optam por ingressar em um setor público, mesmo não sendo a carreira dos sonhos e porque há pessoas que buscam a iniciativa privada, ou abrir seu próprio negócio, independente de estabilidade ou segurança no trabalho. Para tanto, foi realizada uma pesquisa tanto em livros físicos, como na biblioteca virtual, consultas em artigos e notas publicadas na internet. A análise dos dados foi quantitativa, onde os dados conquistados foram transfigurados em gráficos feitos no Excel. Nos resultados obtidos, observou-se que mesmo com a maior parte dos alunos optando por ingressar em uma carreira privada e empreendedora, eles procuram um equilíbrio entre as atividades profissionais e pessoais. No entanto, há uma grande preocupação entre ter uma oportunidade de crescimento, superação de desafios, mantendo a estabilidade e segurança. Contudo, há uma grande expectativa em se tornar rico ou muito rico, mesmo optando por ingressar em um setor público e mesmo com mais da metade dos alunos escolhendo a carreira por vocação, há uma preocupação com a estabilidade e segurança e com o ambiente de trabalho que será apresentado.

**Palavras Chave:** Carreira. Carreira Pública e Privada. Empreendedorismo. Escolha de Carreira.

\*Aluna de administração

## 1 INTRODUÇÃO

A preocupação com o planejamento de uma carreira vem apresentando um crescimento relevante com o passar dos anos.

Na visão de Mota (2010) os jovens estão se preparando cada vez mais para a entrada no mercado de trabalho, com isso estão prorrogando a entrada para mais tarde, visando que a concorrência está cada vez mais intensificada. Contudo, quanto maior o estudo e interesse, maior será a possibilidade de manter sua própria carreira, não ser apenas mais um cargo desenvolvido, mas sim o único.

A pesquisa foi realizada como intuito de mostrar o que interfere diretamente ou indiretamente na escolha de uma carreira profissional, visando às vantagens e desvantagens, oportunidades e riscos ao ingressar no mercado de trabalho.

O problema de pesquisa teve como objetivo analisar quais os fatores determinantes da escolha de carreira dos estudantes do oitavo semestre do curso de administração de uma IES de Brasília?

No entanto, para responder o problema de pesquisa, foi desenvolvido o objetivo geral, que visa analisar as variáveis de carreira que influenciam as escolhas dos estudantes de administração do 8º semestre. Os objetivos específicos deste artigo são:

- Analisar se a família e amigos influenciam na escolha da carreira;
- Verificar se a necessidade de segurança influencia a escolha de carreira dos estudantes;
- Verificar se a vontade de superar os desafios e desenvolver oportunidades de crescimento influenciam na escolha de carreira dos estudantes.

Esta pesquisa é quantitativa, pois mostrou os fatores determinantes para os alunos na escolha de uma carreira profissional. Para o levantamento das informações foi feito um levantamento com os alunos do curso de administração, onde foi aplicado um questionário com perguntas fechadas.

Este trabalho divide-se em capítulos. A princípio capítulo 2 onde foi desenvolvido o referencial teórico: compreendendo as carreiras, os fatores

determinantes na escolha de carreiras, modelos de carreira com vantagens e desvantagens. Dando continuidade seguindo do capítulo 3, que foi apresentado a metodologia utilizada, capítulo 4 onde foi desenvolvido a discussão e resultados. Para finalizar, o capítulo 5 com as considerações finais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Carreira

Para Dutra (1996) carreira é a posição ocupada por um indivíduo em seu meio profissional. Um caminho a ser seguido, para o alcance dos objetivos profissionais esperados.

De acordo com (LONDON; STUMPH,1982 apud DUTRA, 1996, p. 17).

Carreira são as sequências de posições ocupadas e de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Da perspectiva do indivíduo, engloba o entendimento e a de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência avaliação de sua experiência profissional, enquanto, da perspectiva da organização, engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas. Estas perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança.

Segundo Dutra (1996) a idade influencia muito na escolha de uma carreira profissional. O indivíduo que acaba de concluir o ensino superior, geralmente encontra-se meio perdido em relação a carreira que vai prosseguir. No entanto, a cobrança da sociedade pela busca de um mercado profissional é intensa. Apesar das pessoas mais velhas possuírem maior experiência, o mercado de trabalho é muito mais amplo para os jovens, que estão iniciando sua carreira com tempo para aprenderem e ingressar no mercado de trabalho.

Para Dutra (1996) carreira são etapas em que o indivíduo terá que passar, expondo sua relação com a empresa, visando a cobrança e pressão que poderá sofrer da organização ou de si próprio para o alcance de resultados satisfatórios.

Contudo “na visão de Motta, carreira significa administrar a própria vida pessoal e profissional cuidando do auto aperfeiçoamento e dos relacionamentos profissionais.”(MOTTA, 2010, p. 12).

Para Motta (2010) as empresas estão optando por ofertar um plano de carreira para os funcionários visando utiliza-los para todas as funções e cargos, oferecendo um plano de crescimento e ao mesmo tempo evitando o desgaste da rotatividade de funcionários, novas entrevistas e contratações. Com isso, os

membros da organização poderão participar de avaliações de desempenho, incentivando o futuro profissional dentro da empresa apenas pelo mérito dos integrantes.

Para Motta (2010) não são todas as empresas que possuem um planejamento de carreira, no entanto é necessário uma comunicação entre a pessoa e empresa para o esclarecimento de todas as dúvidas, sendo elas positivas ou negativas.

Segundo Dutra (1996) a ligação da pessoa com a empresa, é adaptável com o crescimento que o indivíduo pode obter dentro da organização. Com essa conexão e interesse, a pessoa visa uma oportunidade de crescimento e reconhecimento dentro da organização.

Na visão de Mota (2010) os jovens estão se preparando cada vez mais para a entrada no mercado de trabalho, com isso estão prorrogando a entrada para mais tarde. O mundo no mercado de trabalho é bem competitivo e está exigindo cada vez mais experiência. Contudo, quanto maior o estudo e aprendizado, maior será a possibilidade de manter sua própria carreira, não ser apenas mais um no cargo a ser desenvolvido, mas sim o único. Não construir uma carreira indo na opinião de familiares, amigos, mas sim na sua escolha.

Segundo Dutra (1996) é necessário que a pessoa faça uma auto-avaliação e um autoconhecimento para que possa identificar se realmente a ocasião é favorável para ingressar em uma carreira profissional, analisar se está de acordo com o propósito de carreira e com sua escolha profissional, ou se é melhor optar por aguardar e analisar se realmente é isso que deseja para si.

Segundo Saviolli (1993) é impossível uma carreira manter-se firme, quando não há um equilíbrio com o lado pessoal, família, religião, entre outros. O indivíduo precisa de um autoconhecimento para analisar o que é necessário ser desenvolvido e aprimorado, averiguando vantagens e desvantagens, aprendendo com as próprias experiências, mantendo o relacionamento interpessoal agradável tanto profissionalmente, como pessoalmente.



Ao refletir sobre a afirmação de Saviolli (1993) entende-se que o lado pessoal esta entrelaçado com o lado profissional e os dois precisam estar em sintonia para o alcance dos objetivos desejados.

Para Dutra (2010), na escolha de uma carreira profissional é muito importante que o indivíduo não siga apenas a opinião de pessoas que só pensam em uma carreira de status visando apenas o lado financeiro, ou uma posição diante da sociedade. Contudo, que o indivíduo reflita o seu lado pessoal, sua felicidade profissional, sua qualidade de vida no trabalho, para que futuramente não encare a carreira desiludido.

Diante da proposta de Savioli (1993) ao pensar em ingressar em uma carreira profissional, é necessário colocar em uma balança se realmente vai seguir sua própria escolha, vocação, ou vai optar somente pela remuneração e reputação perante a sociedade. Há um grande risco de se tornar uma pessoa insatisfeita, frustrada, tanto profissionalmente como em sua vida pessoal, quando se almeja apenas a questão financeira, ocultando o que você gosta de fazer.

Segundo Dutra (1996) pode-se analisar que em períodos em que o desemprego aumenta e o Brasil entra em crise, as pessoas buscam com mais velocidade uma estabilidade financeira, ficam mais apreensivas em fazer um planejamento de carreira á curto prazo, a fim de obter uma situação econômica estável para as eventuais despesas.

Contudo, a proposta de (KOTTER; FAUX; MCARTHUR, 1982 apud DUTRA, 1996, p. 26), relata uma visão global da vida e de pessoas em relação a decisões tomadas, sejam elas favoráveis ou desfavoráveis e no que isso pode acarretar no futuro. Busca uma avaliação dos familiares sobre o que você preza fazer, se você valoriza as coisas que gosta de fazer, se você atualmente está satisfeita com o que faz e analisa as decisões que você tomou em relação a sua carreira, se foram positivas ou negativas, qual o aprendizado que você obteve com essa experiência.

Com isso, foi criada uma proposta onde é apresentado um processo para o planejamento de carreira. Esta proposta é composta por sete passos, sendo eles: (ROTHWHEEL; KAZANAS, 1988 apud DUTRA, 1996, p. 27).

- **Clarificação da identidade individual:** Onde é exposto várias técnicas para escolha das preferências individuais no planejamento de carreira.
- **Avaliação de pontos fortes e fracos da carreira:** Estabelece proveito e prejuízo no mercado de trabalho, sendo ele externo ou interno. Ainda que essas vantagens sejam definidas por outras circunstâncias, sendo relação interpessoal, resultados obtidos, experiência, habilidade de desempenho, entre outros.
- **Análise do ambiente:** Em medidas de planejamento de carreira, há quatro ambientes a serem explorados, sendo dentro da empresa e da ocupação, dentro da empresa e fora da ocupação, dentro da ocupação e fora da empresa e fora da ocupação e fora da empresa.

De acordo com os autores mencionados, o indivíduo precisa analisar se está havendo vantagens ou desvantagens, verificar as oportunidades e os riscos uma vez estando dentro da empresa e dentro da ocupação desejada; dentro da empresa em outro setor que não seja o que o indivíduo esteja satisfeito financeiramente, profissionalmente, ou pessoalmente. Entretanto, há a possibilidade de estar fora da organização e dentro da ocupação, ou seja, mesmo não estando de corpo presente na empresa, poderá estar se envolvendo, colaborando a solução dos problemas ou decisões a serem tomadas.

- **Identificação de estratégias de carreira e seu alcance:** Verificar as oportunidades e ameaças do mercado dentro e fora da organização. A empresa que visa resultados de médio a longo prazo, pode se enquadrar no planejamento de carreira, proporcionando aos funcionários um crescimento dentro da organização.

Se a pessoa pretende modificar o cargo em que se encontra atualmente, é aconselhável fazer essa alteração dentro da própria organização, caso haja oportunidade, pois o ambiente é conhecido possibilitando uma maior segurança para o indivíduo.

- **Seleção de objetivos de carreira:** Diante dos métodos citados, é preciso desenvolver objetivos de curto, médio e longo prazo. Esses objetivos devem ser atribuídos para o relacionamento interpessoal, desenvolvimento de

habilidades e competências dentro da organização, níveis de retribuição e reconhecimento. Para isso é vantajoso estabelecer metas e objetivos revendo-os constantemente.

- **Implementação da estratégia de carreira:** Trata-se da mudança comportamental das pessoas, renovação na rotina. Com isso há uma resistência natural, mesmo com todo o envolvimento que possuir dentro da organização.
- **Avaliação de resultados das estratégias de carreira:** Um processo constante para avaliar os resultados dos objetivos e metas citadas em seleção de objetivos de carreira, tanto coletivamente como individualmente. Analisar os níveis de riscos envolvidos em relação aos interesses pessoais. De acordo com as respostas, a organização disponibilizará uma reavaliação do planejamento de carreira.

## 2.2 Carreira Pública

Na visão de Xavier (2006) órgão público funciona melhor para a pessoa que deseja ter uma vida mais acomodada, sem a pressão que uma empresa privada demonstra, para pessoa que de prioridade a uma estabilidade financeira sem precisar sair de sua zona de conforto. Contudo, há pessoas que estão em um órgão público e realmente trabalham, porém o ambiente público é mais propício que uma empresa privada para acomodar-se.

Segundo Santos (2005) a família e a sociedade afetam diretamente ou indiretamente a escolha profissional dos jovens, seja ela por vocação, questão financeira, status, sonhos, entre outros. As dificuldades pelas quais o jovem passa com sua família na adolescência trazem reflexões quanto a escolha de uma carreira, às vezes visando apenas o lado financeiro, estabilidade, mesmo não estando satisfeito com a escolha. Porém, existe o outro lado em que o jovem poderá optar pela carreira desejada sem a preocupação de ser estável ou não.

Ao refletir sobre a afirmação de Santos (2005), em alguns casos a necessidade acaba virando prioridade e o jovem precisa recorrer ao caminho em que ele possa obter uma estabilidade financeira, às vezes tendo que abdicar de seus sonhos. Contudo, nem sempre será necessário, podendo seguir o caminho de

sua escolha sem precisar se preocupar com a cobrança da sociedade, ou posicionar a questão financeira em primeiro lugar.

Para Xavier (2006) na área pública, pessoas com uma alta disposição para o trabalho, apresentando uma ampla experiência, possuem uma chance de premiação, ou até mesmo ser conduzida para áreas em que será mais requisitada.

Na visão de Xavier (2006) pode-se perceber que apesar do indivíduo ter ingressado em uma carreira no setor público, há a possibilidade de não ter sido apenas pensando no lado financeiro e estabilidade, mas sim pensando na profissão, almejando um plano de carreira no órgão até a chegada da aposentadoria.

Segundo Xavier (2006) no órgão público há uma tendência de respeito em questão de horário, podendo ser feita uma conciliação entre o trabalho e a vida pessoal de uma pessoa. Porém, em uma empresa privada os horários são bem irregulares, principalmente para quem possui um cargo de alta responsabilidade.

Segundo Salles; Nogueira (2006) muitas das vezes em que uma pessoa opta por ingressar em um serviço público, ela não está focada em um desenvolvimento profissional, mas sim em uma estabilidade e nem sempre é o cargo dos sonhos. Pela comodidade que o serviço público oferece, a pessoa permanece até a época da aposentaria, mesmo não estando trabalhando na carreira desejada.

Na visão de Salles; Nogueira (2006) o caminho para entrar em um serviço público virou praticamente uma profissão. As pessoas estão se dedicando cada vez mais para o alcance de uma aprovação, seja fazendo cursinho, comprando apostilas, professor particular, entre outros. Contudo, boa parte dos brasileiros se cansaram das incertezas no mercado privado e estão pensando primeiramente em uma estabilidade.

Segundo Salso (2015) com a ausência de oportunidades na iniciativa privada, faz com que milhares de pessoas recorram para o setor público, em busca principalmente da estabilidade, vários benefícios e um bom salário.

Contudo, ao refletir sobre a afirmação de Salso, nota-se que a carreira no setor público está sendo um refúgio para os indivíduos garantirem um equilíbrio financeiramente. Porém há casos em que o indivíduo queira realmente trabalhar, independente de estabilidade e segurança.

Para Salles; Nogueira (2006) é normal escutar de funcionários que eles não desejam continuar no serviço público, porém o medo faz com que eles não

ingressem no setor privado. Com isso, mais uma vez, prevalece o apego á estabilidade e segurança que o setor público oferece.

### **2.3 Vantagens e Desvantagens do Setor Público e Privado**

Muito se fala do setor público, porém Salgado (2014) faz uma análise com vantagens e desvantagens para ingressar no setor privado ou público.

Segundo Salgado (2014) apesar do risco ser mais elevado em uma empresa privada, ou até mesmo, no empreendedorismo, há possibilidade de se obter um salário superior ao do setor público, porém é uma questão de adequação de perfil do candidato a vaga. No entanto, quando a pessoa possui uma capacidade específica para uma determinada carreira, é importante que invista para que no futuro se torne uma pessoa realizada pessoalmente e bem sucedida.

Contudo, Salgado (2014) ressalta que carreira no setor privado pode ser conquistada com maior facilidade que no setor público, uma vez que no setor público é necessário uma maior dedicação e preparação para o concurso. Em contrapartida o salário no setor privado é estabelecido pelo piso, podendo ser alterado caso haja uma negociação entre o empregador e o empregado. Já no setor público, independente do nível de escolaridade do profissional, o salário será o estabelecido por lei, podendo ser incorporada alguma função para obter um aumento.

No entanto, na visão de Saviolli (1993) o indivíduo trabalhando certinho, mostrando suas qualidades para uma determinada atividade, mesmo sendo novo na empresa, possui uma grande chance de ser promovido, diferentemente de outro indivíduo que esteja a mais de cinco anos na empresa, desempenhando a mesma função, não demonstrando nenhum interesse em sair daquela rotina, esperando a sorte ser lançada.

Para Demarche (2015) algumas pessoas preservam a idéia de carreira no setor público visando a segurança, no entanto outras optam pelo risco da iniciativa privada e as oportunidades de crescimento oferecida pela mesma.

Pode-se perceber que ambos os setores apresentam vantagens e desvantagens, basta o profissional analisar seu perfil e ver em qual setor ele se encaixa melhor.

Contudo, na visão de Demarche (2015) há pontos positivos e negativos que devem ser observados na escolha de uma carreira, sendo eles: Quando o indivíduo possui o perfil de empreendedor, identifica-se de longe boas oportunidades no

mercado, sendo na própria empresa ou em outras, garantindo o sucesso tanto da organização, como o seu próprio. Em contrapartida, se a pessoa passou em um concurso para a sua própria área de formação e apresentar dedicação e satisfação pelo trabalho, poderá ser um destaque com possibilidade de agregar funções para seu cargo.

Segundo Demarche (2015) para ingressar em uma carreira privada é necessário passar pela entrega de currículo, entrevista, tempo de experiência, para que enfim a pessoa possa ser contratada. Já no órgão público não tem necessidade de apresentar currículo, nem fazer entrevista, muito menos mostrar histórico de carreira.

No entanto na visão de Demarche (2015) em casos de cargos específicos, no qual é necessário obter mais conhecimento e experiência, há poucos profissionais disponíveis no mercado e merecidamente acabam recebendo bem melhor. Porém para os profissionais jovens, com menos experiência o salário fica sendo o mínimo ou o piso da carreira, se houver. Em contrapartida, o salário do servidor público é pautado por lei. A pessoa presta o concurso sabendo o valor que irá ganhar, quais benefícios que terá direito, podendo, assim, variar de acordo com o cargo mas se o profissional for prestigiado no mercado privado, seu salário será maior que de um servidor público e possivelmente, no futuro, estará ganhando bem melhor. Porém, se os cargos do setor público e privado forem semelhantes como o de técnico administrativo, o salário e benefícios do setor público será melhor.

Contudo, para Demarche (2015) nem sempre os salários no setor público são adequados com os cargos exercidos. Às vezes o profissional trabalha muito e o salário não é compatível com o esforço, todavia existem cargos em que o profissional quase não possui ocupação e o salário é bem superior a jornada de trabalho. No entanto, na empresa privada existe uma enorme insegurança em relação à demissão. Seja ela por contenção de despesas, por não ter alcançado a meta estipulada, ou até mesmo sem motivos. Em compensação esta é a segurança do setor público, tendo em vista que o funcionário é mandado embora apenas por motivos reais e comprovados.

Outro fator a ser considerado por Demarche (2015) é a questão das férias. No setor público, o servidor tira férias, ou pede afastamento, por algum motivo sem precisar se preocupar se na volta ainda terá um emprego, contudo, na iniciativa

privada se a empresa tiver passando por algum problema, o funcionário sai preocupado com a volta, ou até mesmo adia seus planos pessoais.

## 2.4 Empreendedorismo

Segundo Novato (2014) ser empreendedor é possuir algumas qualidades e inovações, ser uma pessoa responsável, possuir o espírito de liderança, saber lidar tanto com os momentos fáceis, como os difíceis. Saber buscar as oportunidades, trabalhar com os riscos, encarar mudanças, sendo positivas ou negativas.

De acordo com Cury (2003, p. 29):

Ser um empreendedor é executar os sonhos, mesmo que haja riscos. É enfrentar os problemas mesmo não tendo forças. É caminhar por lugares desconhecidos, mesmo sem bússola. É tomar atitude que ninguém tomou. É ter a consciência de que quem vence os obstáculos triunfa sem glória. É não esperar uma herança, mas construir uma história.

Segundo Albuquerque (2011), há uma questão de necessidade e oportunidade para a pessoa se tornar um empreendedor. Muitas pessoas são movidas pela possibilidade de poder ganhar mais dinheiro, ou até mesmo por uma possível segurança, uma vez que se tem o próprio negócio com um certo domínio da situação. Outros querem se tornar empresários bem sucedidos, podendo ingressar em várias associações que sempre sonharam. No entanto há os que possuem um objetivo, abrir seu próprio negócio sem precisar dar satisfação para terceiros, podendo administrar sua própria carreira.

Ao refletir sobre a afirmação de Albuquerque (2011), o empreendedor possui de certa forma a segurança de que abrindo seu próprio negócio, existe uma grande possibilidade de dar certo, porém, é necessário estar ciente dos riscos a serem enfrentados.

De acordo com Pequenas Empresas e Grandes Negócios (2014) existem as vantagens e as desvantagens de se tornar um empreendedor. No entanto, é necessário colocar em uma balança os prós e contras para poder ingressar nessa carreira.

Ao refletir sobre o comentário acima, pode-se observar que qualquer caminho a ser seguido é baseado em vantagens e desvantagens, porém se o indivíduo tiver o

conhecimento e habilidade para ingressar nessa carreira, não haverá desvantagens que o faça desistir.

Quadro: Vantagens e Desvantagens de se tornar um Empreendedor

Pontos Positivos	Pontos Negativos
Fazer o que gosta e trabalhar com o que se quer.	Tudo depende de você, não consegue realizar tudo/ não tem mão de obra especializada.
Alcançar sonhos e objetivos.	Tem que pagar impostos/ segurança financeira.
Ter autonomia/ se sentir livre para decidir (trabalho, tempo com a família).	Ansiedade, estresse, peso da responsabilidade/ não dormir tranquilamente/ não cuidar da saúde.
Transmitir valores/ gerar emprego e renda.	Insegurança no negócio.
Aprender com seus erros.	Correr riscos .

Fonte: [g1.globo.com/economia/pme/noticia/2014/11/pesquisa-revela-10-vantagens-e-desvantagens-de-empreender.html](http://g1.globo.com/economia/pme/noticia/2014/11/pesquisa-revela-10-vantagens-e-desvantagens-de-empreender.html). (2014)

### 3 MÉTODO

#### 3.1 Unidade de Caso

Em relação ao campo da coleta das informações, trata-se de uma IES situada em Brasília, Distrito Federal, fundada em 1968. É um Centro Universitário de Brasília que possui 48 anos no mercado

#### 3.2 Instrumento de Pesquisa

Os dados foram coletados por meio de questionários aplicados nos alunos do oitavo semestre do curso de administração, no qual foi desenvolvido com base nos autores pesquisadores do referencial teórico. O questionário consiste em 10 perguntas contendo 1 pergunta que envolve a segmentação de carreira, 1 pergunta sobre a divisão de tempo entre a carreira e as atividades pessoais, 2 perguntas relacionadas as expectativas e os fatores impulsionadores da carreira escolhida, 1 pergunta sobre o ambiente em que deseja trabalhar, 1 pergunta sobre as influências sofridas na escolha da carreira, 1 pergunta sobre o que esperar da carreira escolhida e o crescimento que irá obter. Por fim, 1 pergunta para os recursos necessários para o alcance da mesma. Foram questões de múltipla escolha, podendo assinalar somente um item de cada pergunta.

O tipo de pesquisa quanto aos objetivos é classificada como descritiva, uma vez que o objetivo da pesquisa foi descrever a visão dos alunos do oitavo semestre



em relação aos fatores determinantes na escolha da carreira. Contudo, abordagem é classificada como quantitativa, tendo em vista que os resultados da pesquisa foram apresentados de forma numérica, sendo utilizados gráficos para simplificar a interpretação dos dados.

### **3.3 Participantes da Pesquisa**

A pesquisa contemplou 31 estudantes de administração do turno matutino e noturno. Esses alunos foram escolhidos porque estavam cursando o 8º semestre do curso de administração.

### **3.4 Procedimentos de Coleta e Análise**

Os questionários foram aplicados na própria IES, em sala de aula, no turno matutino e noturno, ambos aplicados um pouco antes da entrada do professor para o início das aulas.

O tempo de aplicação dos questionários foi entre quinze até trinta minutos, sendo respondidas as dez perguntas.

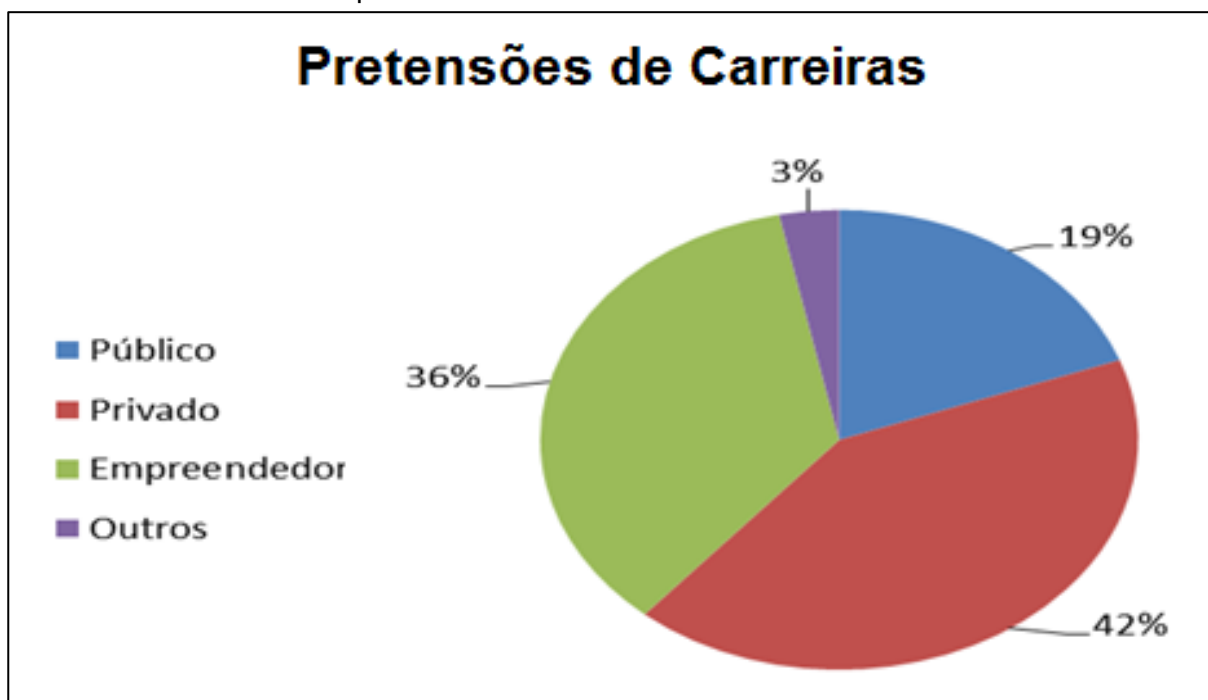
Para a análise dos dados obtidos nos questionários, foi utilizado o Excel no qual foi elaborado gráficos para analisar o percentual dos alunos de acordo com a carreira esperada. Com isso, foi efetuada a correlação com o referencial teórico, obtendo por fim a opinião do pesquisador.

## 4. DISCUSSÃO E RESULTADOS

Por meio do instrumento de pesquisa, foram obtidos os seguintes dados;

### 4.1 Pretensões de Carreiras

Gráfico 1 – Percentuais de pretensões de carreiras



Fonte: elaboração própria

O gráfico mostra que apesar dos variados benefícios apresentados no setor público, na prática com os alunos de administração ela não foi relevante, uma vez que 42% dos alunos optaram por ingressar na carreira privada, 36% na carreira empreendedora, 19% na carreira pública e 3% não responderam, mesmo com todas as limitações apresentadas.

No entanto, na visão de Xavier (2006) a escolha da carreira no setor público, se adapta melhor para quem deseja ter uma vida mais cômoda, tranquila, sem ter que lidar com a pressão que uma empresa privada demonstra ter. Significa optar por uma estabilidade financeira, sem sair de sua zona de conforto. Contudo, Prado também acha que trabalhando em um setor público, há uma maior tendência em

respeito ao horário de trabalho, podendo ser feita uma conciliação entre o trabalho e a vida pessoal do indivíduo.

Para Demarche (2015) quando o indivíduo possui um perfil de empreendedor, identifica-se de longe boas oportunidades no mercado, sendo na própria empresa ou em outras, garantindo o sucesso da organização, como o seu próprio.

No entanto, na visão de Novato (2014) é possuir qualidades e inovações sobressaltadas dos outros indivíduos, ter espírito de liderança, saber buscar oportunidades e lidar com os riscos.

Contudo Salgado (2014) ressalta que a carreira no setor privado pode ser alcançada com mais facilidade que no setor público, uma vez que no setor público é necessário uma maior dedicação. No entanto a pessoa ingressando no setor público, independente do nível de escolaridade, o salário é estabelecido por lei, podendo obter um aumento sendo incorporado em alguma função.

Baseado nisso, o que foi encontrado na teoria não é o que se apresentou na prática, uma vez que a maior parte dos alunos optou por ingressar na carreira privada e empreendedora, independente dos riscos, estabilidade financeira ou segurança no emprego.

## 4.2 Divisão do tempo

Gráfico 2 – Percentuais de divisão de tempo



Fonte: elaboração própria

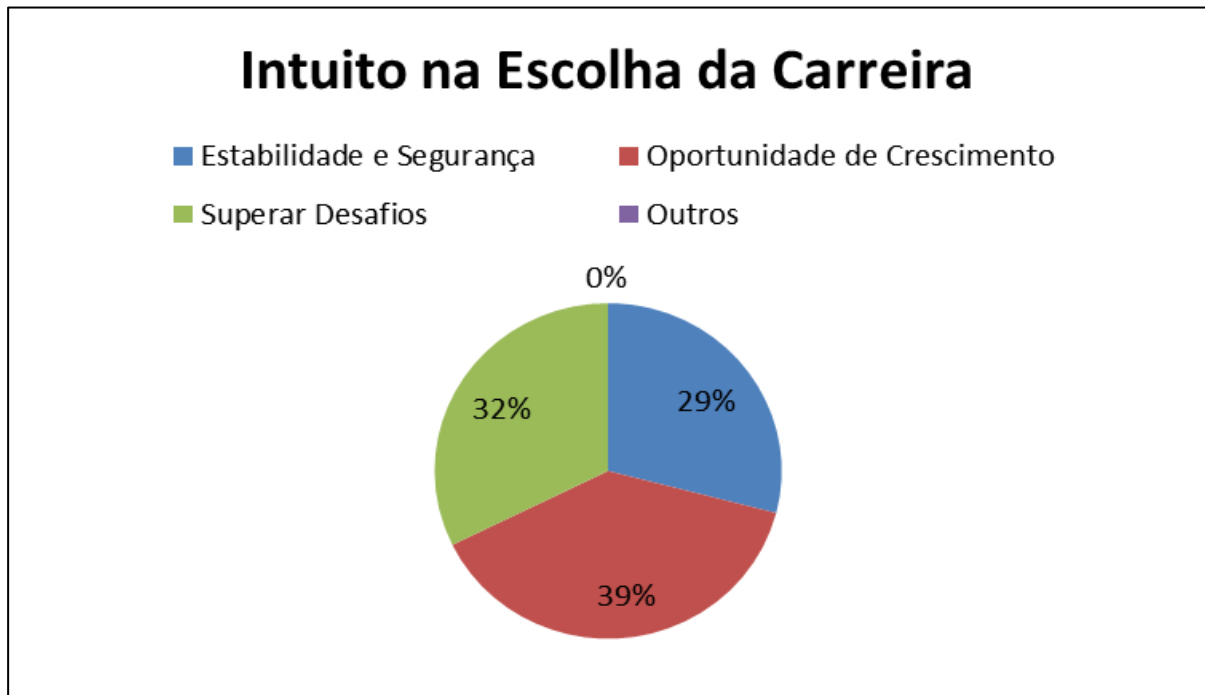
Os dados coletados para a divisão do tempo na carreira foram apresentados no gráfico acima, onde 77% dos alunos optaram por manter o equilíbrio entre as atividades profissionais e pessoais, 13% optaram por dedicar a maior parte do tempo para atividades profissionais e 10% dos alunos optaram por dedicar a maior parte do tempo para atividades pessoais.

No entanto, para Xavier (2006) a carreira pública possui um maior comprometimento com horários, podendo ser feita uma conciliação entre o profissional e o pessoal. Contudo, na empresa privada os horários são bem irregulares, principalmente para quem possui um cargo de alta responsabilidade, podendo dificultar o equilíbrio na divisão do tempo das atividades.

Percebe-se que o resultado encontrado na prática, não esta de acordo com a teoria, uma vez que mesmo com os horários irregulares que a carreira privada apresenta, mais da metade dos alunos optaram por essa carreira, tentando manter um equilíbrio entre as atividades.

### 4.3 Intuito na escolha da carreira

Gráfico 3 – Percentuais de escolha de carreira



Fonte: elaboração própria

Apesar de 42% dos alunos optarem por ingressar na carreira privada e 36% de empreendedorismo, 29% estão em busca de estabilidade, tendo em vista uma contradição nas respostas, uma vez que a maioria dos alunos optaram pela escolha da carreira privada e empreendedora, na qual a estabilidade e segurança é inferior a carreira pública. Porém, 39% dos alunos estão em busca de oportunidade de crescimento e 32% estão em busca de superar seus desafios, no qual tanto o mercado privado, quanto o empreendedor terá uma maior possibilidade.

Para Salso (2015) a ausência de oportunidades na iniciativa privada, faz com que milhares de pessoas recorram para o setor público, em busca principalmente de estabilidade, benefícios e um bom salário.

Para Salles; Nogueira (2006) é normal escutar de funcionários que eles não desejam continuar no setor público, porém a estabilidade e segurança que o ambiente oferece, acaba inibindo-os no ingresso da carreira privada.

Segundo Dutra (1996) pode-se analisar que em períodos de crise, o desemprego aumenta e conseqüentemente as pessoas buscam com mais agilidade uma estabilidade financeira, ficando mais apreensivas em obter um planejamento de carreira á curto prazo.

No entanto, no gráfico acima, com uma pequena diferença, 39% dos alunos optaram pela oportunidade de crescimento, 32% pela superação de desafios, deixando 29% para estabilidade e segurança.

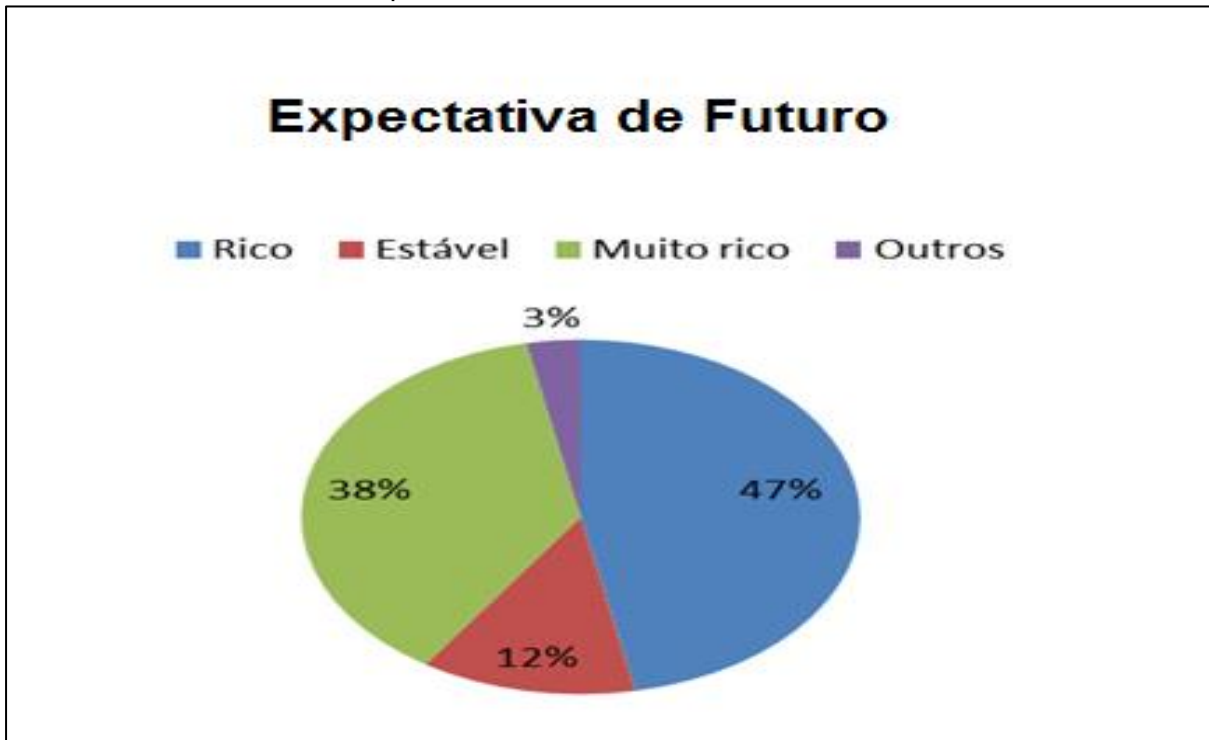
Seguindo a visão de Demarche (2015) as pessoas preservam a ideia de ingressar no serviço público visando a estabilidade e segurança, porém outras optam pelo risco da iniciativa privada visando as oportunidades de crescimento.

Contudo, dos 36% dos alunos que optaram pela carreira de empreendedorismo, 32% buscam conseqüentemente superar seus desafios. Porém, dos 42% que optaram por ingressar no mercado privado, 39% buscam oportunidade de crescimento. No entanto, não só os 19% que optaram por ingressar no serviço público estão em busca de estabilidade e segurança, uma vez que 10% estão subdivididos nas outras áreas.

Nota-se que o resultado encontrado na prática, esta de acordo com a teoria, uma vez que a escolha da carreira está de acordo com o que se espera depois de ter ingressado.

#### 4.4 Expectativa de futuro

Gráfico 4 – Percentuais de expectativa de futuro



Fonte: elaboração própria

O gráfico acima se pode analisar que sobre a expectativa de futuro em uma carreira, 47% dos alunos, quase a metade, optaram por se tornar ricos futuramente, 38% muito ricos, tendo em vista que somando ambos o total seria de 85%. Estes 85% estariam subdivididos entre os que optaram pela carreira privada e pelo empreendedorismo e os 12% de estabilidade para os 19% dos alunos que optaram por ingressar na carreira pública, deixando 3% para outros.

Na visão de Demarche (2015) nem sempre os salários no setor público são adequados com a carga de trabalho. Uns trabalham muito e recebem menos, porém outros trabalham pouco e recebem mais. Porém se o profissional for prestigiado no mercado privado, seu salário será mais valorizado que de um servidor público e provavelmente no futuro terá a possibilidade de estar ganhando bem mais.

Porém na visão de Salles; Nogueira (2006) muitas das vezes em que a pessoa opta por ingressar no serviço público, é pela questão da estabilidade financeira.

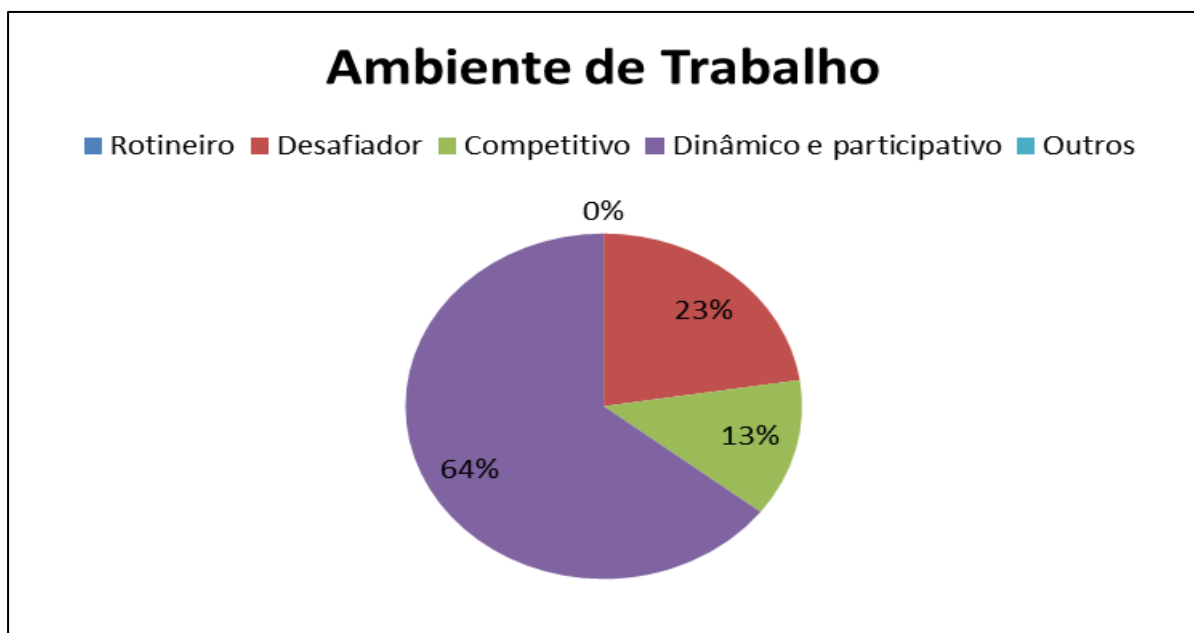
Segundo Albuquerque (2011) as pessoas que optam por empreender, pode ser por uma questão de necessidade, ou oportunidade. Por ter o próprio negócio, a

pessoa acredita que possa ganhar mais dinheiro, ficar rico ou até mesmo muito rico, se tornando um empresário bem sucedido.

Observa-se que as explicações encontradas na teoria esta de acordo com o aplicado na prática, uma vez que o profissional ingressando em uma carreira privada ou empreendedora aumenta as chances de se tornar um indivíduo rico ou muito rico, deixando a estabilidade para quem deseja ingressar na carreira pública.

#### 4.5 Ambiente de trabalho

Gráfico 5 – Percentuais do ambiente de trabalho



Fonte: elaboração própria

O gráfico acima mostra que a escolha para o ambiente de trabalho foi subdividida entre 64% dos alunos que optaram por trabalhar em um ambiente dinâmico e participativo, 23% em um ambiente desafiador e 13% optando por trabalhar em um ambiente competitivo.

De acordo com Xavier (2006) na área pública, pessoas com uma alta disposição para o trabalho, apresentando uma vasta experiência, possuem uma chance de premiação ou até mesmo ser conduzida para áreas em que será mais requisitada.

Mesmo que o trabalho em setor público seja considerado rotineiro, isso faz com que o ambiente se torne um pouco mais desafiador, uma vez que a pessoa irá

se esforçar para receber uma premiação. Porém, mesmo os alunos que optaram por ingressar no setor público, não desejam trabalhar em um ambiente rotineiro.

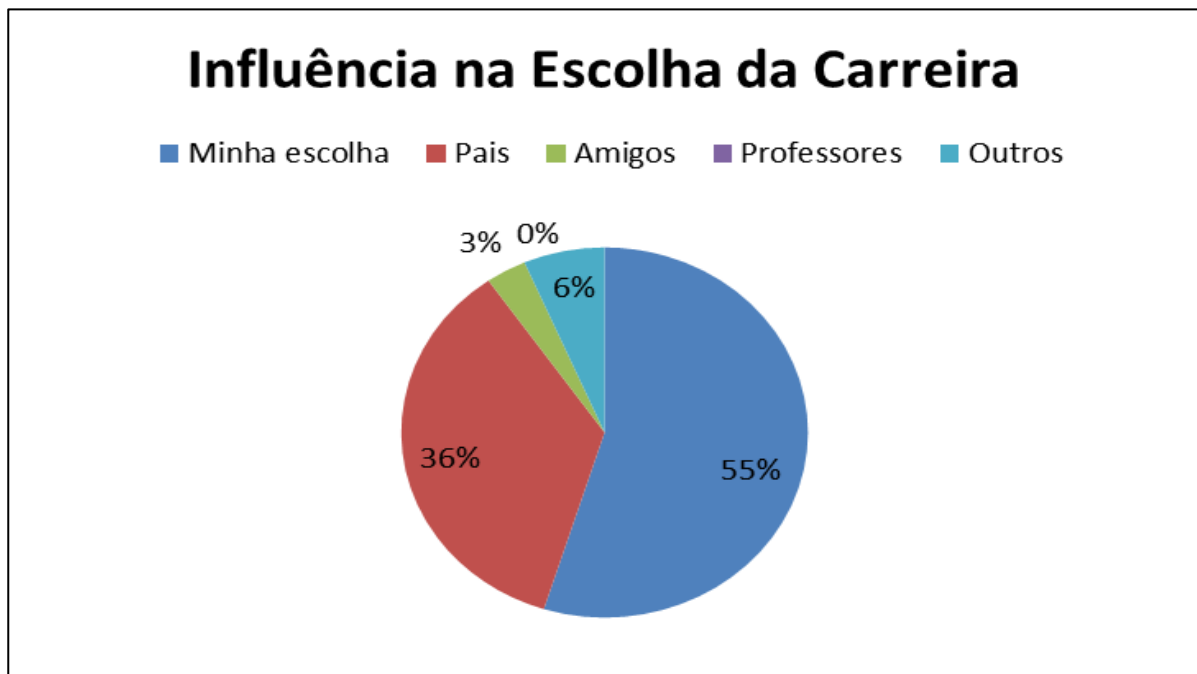
Contudo, até mesmo, os alunos que optaram por seguir carreira no setor público, querem trabalhar em um ambiente dinâmico e participativo.

Para Motta (2010) as empresas estão optando por ofertar um plano de carreira para os funcionários, visando todos os tipos de funções e cargos, promovendo um plano de crescimento. Com isso os funcionários poderão participar de avaliações de desempenho, incentivando um futuro profissional dentro da empresa.

Ao refletir sobre a afirmação de Motta, o que foi encontrado na teoria esta de acordo com o aplicado na prática, uma vez que a maior parte dos alunos optou por ingressar em uma carreira privada e empreendedora, com o intuito de superar desafios, tendo oportunidades de crescimento e este planejamento de carreira é um grande incentivador para os funcionários.

#### 4.6 Influência na escolha da carreira

Gráfico 6 – Percentuais na influência de escolha da carreira



Fonte: elaboração própria

O gráfico apresenta os dados coletados para a influência na escolha da carreira e mostra que 55% dos alunos disseram que não sofreram influência na



escolha da carreira, sendo que 36% sofreram influência dos pais, 3% dos amigos e 6% de outros.

De acordo com Saviolli (1993) é impossível manter-se firme em uma carreira na qual não haja um equilíbrio com o lado pessoal, família, entre outros. É necessário manter um relacionamento agradável tanto profissionalmente, como pessoalmente.

Ao refletir sobre a afirmação de Saviolli, para que isso aconteça, é necessário que o jovem esteja bem posicionado em relação a carreira que deseja ingressar, não deixando de escutar a opinião das pessoas à sua volta e nem deixando ser influenciado por terceiros. É importante que acima de tudo, tenha sua opinião formada, para que futuramente não se torne um profissional frustrado. Se por acaso a carreira escolhida não estiver de acordo com o que imaginava, é importante tentar novamente até achar uma que se identifique com seu perfil.

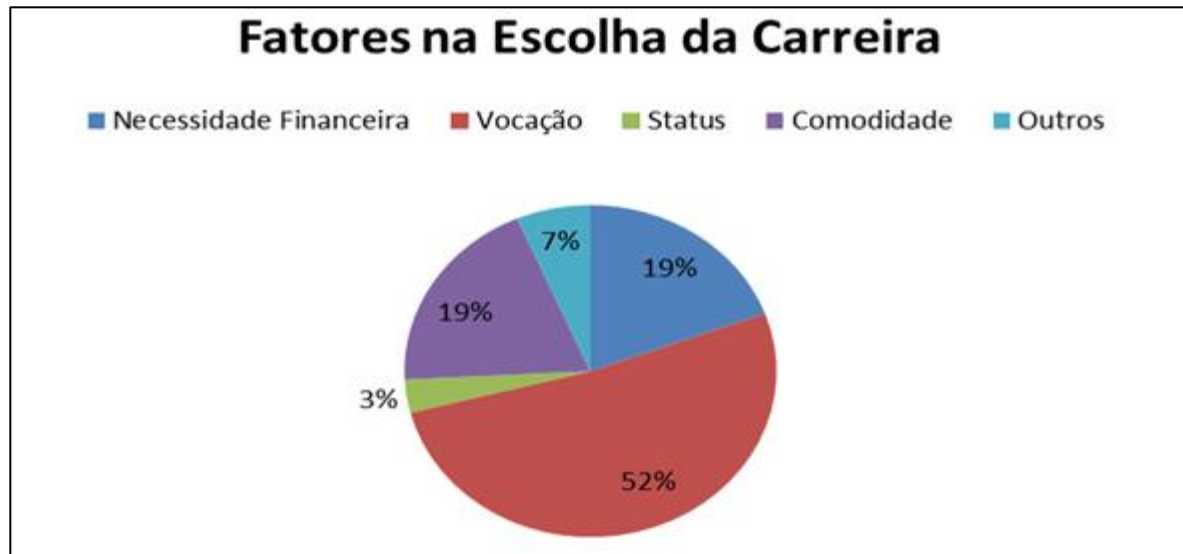
Contudo, na visão de Santos (2005) tanto a família como a sociedade afetam na escolha da carreira profissional dos jovens. Vários fatores podem ser influenciados na hora da escolha, tais como dificuldades passadas com família na infância ou adolescência. Muitas vezes visando apenas o lado financeiro, não se preocupando se realmente a escolha feita está de acordo com a própria vontade.

Porém, na visão de Dutra (1996) é necessário que o indivíduo faça uma reflexão para identificar se realmente a ocasião é favorável para ingressar em uma carreira profissional, visando se o propósito da carreira está de acordo com a escolha profissional.

Baseado nisso, o que foi encontrado na prática está de acordo com a teoria, uma vez que a maior parte dos alunos escolheu a própria carreira e a segunda maior parte sofreu influência dos pais.

#### 4.7 Fatores na escolha de carreira

Gráfico 7 – Percentuais nos fatores de escolha de carreira



Fonte: elaboração própria

O gráfico acima apresenta os dados coletados sobre os fatores que influenciam na escolha de uma carreira e mostra que 52% dos alunos optaram por voca o, 19% optaram por comodidade e necessidade financeira, deixando 7% para outros e 3% pensando em status.

Para Dutra (2010) na escolha de uma carreira profissional é muito importante que a pessoa não siga apenas a opinião de indivíduos que são visam status, lado financeiro, ou uma posi o diante da sociedade. Porém, que o indivíduo reflita o seu lado pessoal, sua felicidade profissional e sua qualidade de vida no trabalho.

Ao refletir sobre a opinião de Dutra, nota-se que a influência sofrida na escolha profissional está interligada com os fatores na escolha da carreira. Visto que a maior parte dos alunos que optaram por seguir sua voca o, também optaram pela escolha individual da carreira, sem influências de terceiros.

Contudo, há uma pequena porcentagem, dividida igualmente entre necessidade financeira e comodidade, visto que se encaixam melhor para os 19% de alunos que optaram pela escolha da carreira no setor público.

Seguindo a afirmação de Santos (2005) em que a família e a sociedade afetam diretamente ou indiretamente a escolha do jovem na carreira profissional, em alguns casos a necessidade acaba virando prioridade e o jovem precisa recorrer ao caminho em que ele possa obter uma estabilidade financeira, uma comodidade.

Para Salles; Nogueira (2006) isso acontece muito no setor público, em que muita das vezes a pessoa presta um concurso visando apenas a estabilidade, comodidade e questão financeira.

Verifica-se que a teoria está de acordo com a prática, uma vez que a maior parte dos alunos estão seguindo a sua vocação, visando um equilíbrio entre as atividades profissionais e pessoais podendo obter uma oportunidade de crescimento, superando seus desafios e não se preocupando apenas com status ou comodidade, aumentando as chances de se tornar um profissional de sucesso.

#### 4.8 Expectativa da carreira profissional

Gráfico 8 – Percentuais de expectativa da carreira profissional



Fonte: elaboração própria

Os dados coletados mostram no gráfico acima que para a expectativa da carreira profissional 42% dos alunos optaram pela motivação, 39% optaram por

enfrentar desafios, deixando 16% para os alunos que optaram por comodidade e 3% para outros.

Na visão de Mota (2010) os jovens estão se preparando cada vez melhor para ingressar no mercado de trabalho, visto que a cada dia o mesmo está muito competitivo e exigindo mais experiência.

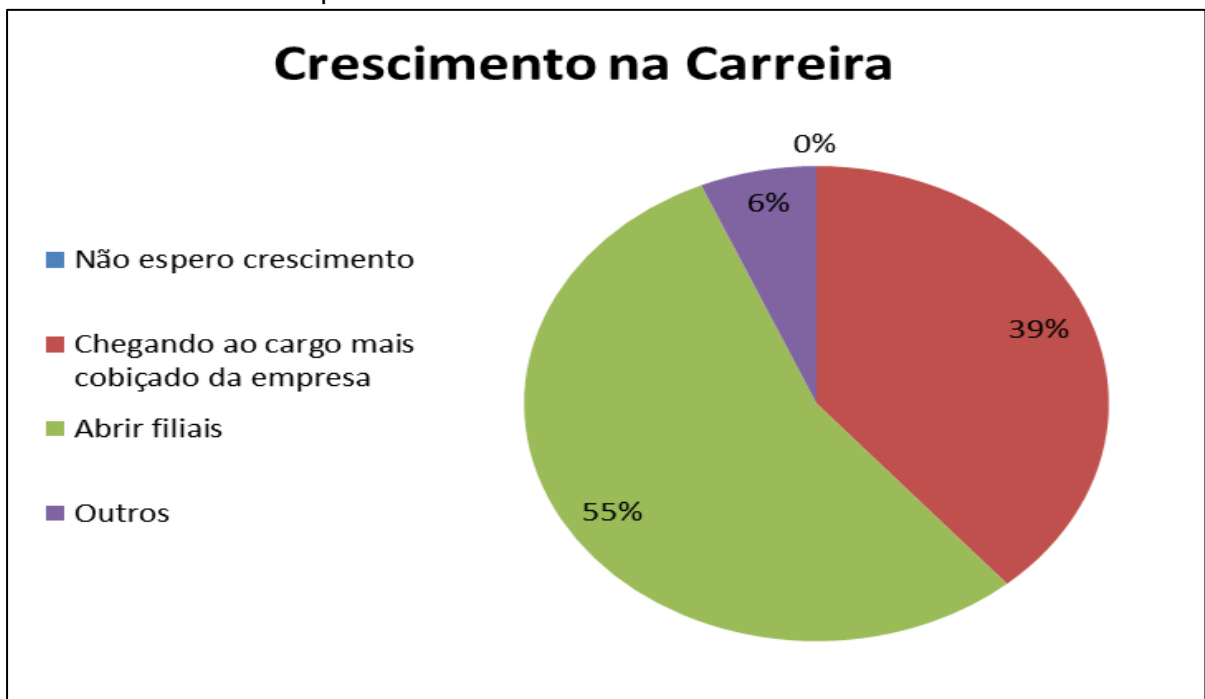
Segundo Carvalho (2011) quando o indivíduo consegue realizar a tarefa estabelecida e a mesma fica repetitiva, o nível de motivação acaba diminuindo, mesmo com as empresas oferecendo muitos benefícios, que são considerados uma obrigação com o funcionário.

Com essa afirmativa, é importante analisar que a empresa sempre tenha desafios para que o indivíduo não caia na rotina de um trabalho e consequentemente fique desmotivado.

Contudo, observa-se que a maior parte dos alunos não sofreu influência na escolha da carreira e estão optando por vocação, fazendo com que a motivação e os desafios superem a expectativa na carreira profissional.

#### 4.9 Crescimento na Carreira

Gráfico 9 – Percentuais para o crescimento na carreira



Fonte: elaboração própria

Os dados mostram no gráfico acima, que para o crescimento na carreira 55% dos alunos optaram por abrir filiais, 39% optaram por chegar ao cargo mais cobiçado da empresa, deixando 6% para outros.

Segundo Albuquerque (2011) muitas pessoas que escolheram a carreira de empreendedorismo são movidas pela possibilidade de ganhar mais dinheiro e ter o controle de seu próprio negócio, podendo administrar sua própria carreira. Entretanto, outros optam por se tornarem empresários bem sucedidos, podendo ingressar em várias associações que sempre sonharam.

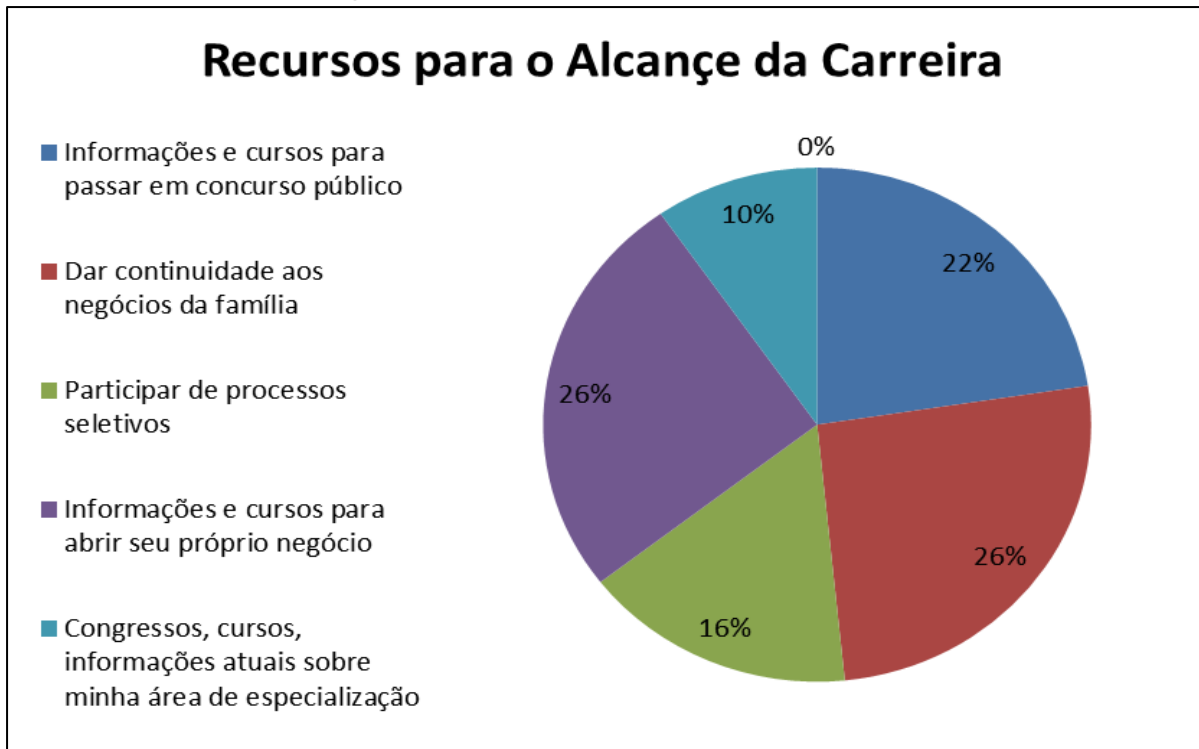
Ao refletir sobre a afirmação de Albuquerque, pode-se analisar que mesmo escolhendo a carreira empreendedora, privada ou pública, mais da metade dos alunos optaram por abrir filiais, ou seja, já desfrutam de alguma loja e pretendem ampliá-las. Porém 39% pretendem chegar ao cargo mais cobiçado da empresa e para que isso aconteça, é necessário muita dedicação.

Contudo, Mota (2010) argumenta que para garantir o sucesso na carreira escolhida, é necessário muito estudo e aprendizado, para não ocupar apenas mais um cargo a ser desenvolvido, mas sim o único.

No entanto, a prática se aplica na teoria uma vez que mais da metade dos alunos optaram por abrir filiais e 39% em chegar ao cargo mais alto da empresa, visando o crescimento no setor privado, empreendedor e outros, visando sempre o crescimento, independente da carreira escolhida.

## 5.0 Recursos para o alcance da carreira

Gráfico 10 – Percentuais para o alcance da carreira



Fonte: elaboração própria

Os dados coletados para os recursos utilizados no alcance da carreira mostram no gráfico acima que 26% dos alunos optaram por dar continuidade nos negócios da família, 26% optaram em informações e cursos para abrir o seu próprio negócio, 22% dos alunos optaram por informações e cursos para passar em concurso público, 16% em participar de processos seletivos e 10% em congressos, cursos, informações atuais sobre a área de especialização.

## 5 CONCLUSÃO

Foi identificado que mais da metade dos estudantes não sofreram influências de família, amigos, entre outros na escolha da carreira, optando pela sua própria escolha. Foi visto também que 36% dos estudantes, pretendem abrir seu próprio negócio, abrir filiais, ou até mesmo dar continuidade nos negócios da família. Visto também, que a segurança afeta na escolha de uma carreira, uma vez que mesmo os estudantes optando por ingressar em uma carreira privada ou empreendedora, optaram também por ter uma segurança e estabilidade, visando superar os desafios, tendo oportunidade de crescimento na carreira escolhida.

O presente artigo verificou as variáveis que atuam na escolha de uma carreira, onde a pesquisa pode responder o problema que são os fatores determinantes da escolha de carreira dos estudantes do oitavo semestre do curso de administração do UNICEUB, visto que a maior parte optou por manter um equilíbrio entre as atividades, tendo uma expectativa financeira entre rico e muito rico, visando trabalhar em um ambiente dinâmico e participativo, com motivação e desafios.

Verificou-se com a pesquisa que as escolhas de carreira são variadas, uma vez que cada estudante possui necessidades e interesses distintos.

O presente artigo se limitou na participação de 31 estudantes, uma vez que não foi possível aplicar o questionário em todos, pelo motivo de não estarem em sala de aula.

A sugestão para pesquisas futuras é aplicar, de fato, em todos os cursos da universidade para os alunos que estão no último semestre poderem identificar os pontos positivos e negativos, as oportunidades e riscos na escolha de uma carreira profissional.

## REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, André Azevedo. O que leva os brasileiros a empreender?. **Sobre administração**, 1 jul.2011. Disponível em <  
<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-que-leva-os-brasileiros-a-empreender/56324/>> Acesso em: 03 abr.2016.
- CARVALHO, Néocles Costa. Motivação- O maior desafio humano para o sucesso! **Rh.com.br**, 09 ago 2011. Disponível em: <  
<http://www.rh.com.br/Portal/Motivacao/Artigo/7349/motivacao-o-maior-desafio-humano-para-o-sucesso.html>> Acesso em: 14 abr. 2016.
- CURY, Augusto. **Dez Leis para ser Feliz**: Ferramentas para se apaixonar pela vida. Rio de Janeiro: Sextante, 2003.
- DEMARCHE, Rafael. Fique Sabendo: Carreira Pública x Carreira Privada. **Jornal Contábil**, 02 mar 2015. Disponível em: <<http://www.jornalcontabil.com.br/?p=1866>>. Acesso em 25 mar.2016.
- DUTRA, Joel Souza. **Administração de Carreiras**: Uma Proposta para Repensar a Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.
- MOTTA, Paulo Roberto. Reflexões sobre a customização das carreiras gerenciais: a individualidade e a competitividade contemporâneas. In: BALASSIANO, Moisés (Org); COSTA, Isabel de Sá Affonso da (Org). **Gestão de Carreiras**: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2010. P 09-19.
- NOVATO, Douglas. O que é empreendedorismo?. **Oficina da net**, 21 mar.2014. Disponível em < <https://www.oficinadanet.com.br/post/12535-empreendedorismo>>. Acesso em: 04 abr.2016.
- PESQUISA revela 10 vantagens e desvantagens de empreender: estudo revela pontos fortes e fracos vivenciado pelos empreendedores. **Pequenas Empresas e Grandes Negócios**, São Paulo, 24 nov.2014. Disponível em: <  
<http://g1.globo.com/economia/pme/noticia/2014/11/pesquisa-revela-10-vantagens-e-desvantagens-de-empreender.html>>. Acesso em: 13 abr.2016.
- SALGADO, Lia. Carreira pública ou iniciativa privada? Veja dicas para escolher. **G1**, 22 abr. 2014. Disponível em: < <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/04/carreira-publica-ou-iniciativa-privada-veja-dicas-para-escolher.html>>. Acesso em: 23 mar.2016.
- SALLES, Denise Medeiros Ribeiro; NOGUEIRA Mirian Garcia. Carreiras no serviço público federal: Antigos dogmas, novas perspectivas. In: BALASSIANO, Moisés (Org); COSTA, Isabel de Sá Affonso da (Org). **Gestão de carreiras**: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2010. P 134-140.
- SALSO, Yuki. Crise Econômica? Conheça a estabilidade da carreira pública. **Central de concursos**, 27 abr. 2015. Disponível em: <  
<https://www.centraldeconcursos.com.br/noticias/2015/4/crise-economica-conheca-a>>



estabilidade-da-carreira-publica\_2224.html> Acesso em: 29 mar.2016.

SANTOS, Larissa Medeiros Marinho dos. O papel da família e dos pares na escolha profissional. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 10, n.1, p. 57-66, jan. 1 abr. 2005.

Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/pe/v10n1/v10n1a07.pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2016.

SAVIOLLI, Nelson. **Carreira Manual do Proprietário**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1993.

VELOSO, Elza Fátima Rosa. Processo de transição de carreira. In: DUTRA, Joel Souza (Org). **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010. P 103-116.

XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. **Sua carreira: planejamento e gestão**. São Paulo: Pearson, 2006.

## Apêndice- A Questionário

Você está participando de uma pesquisa conduzida pelo Centro Universitário de Brasília cuja finalidade é levantar o que você pensa sobre os fatores determinantes da escolha de uma carreira.

Sinta-se inteiramente à vontade para dar sua opinião, lembrando que as respostas ficarão anônimas.

Não há respostas certas nem erradas. **O que importa é a sua opinião sincera.**

Agradeço,

Roberta Maria Alves Ferreira França

1. Qual carreira pretende seguir?

- a) **Pública**
- b) **Privada**
- c) **Empreendedor**
- d) **Outros. Explique.....**

2. Como quer dividir seu tempo entre suas atividades profissionais e pessoais em sua vida?

- a) **Maior tempo para atividades profissionais**
- b) **Maior tempo para atividades pessoais**
- c) **Equilíbrio entre atividade profissional e pessoal**
- d) **Outros. Explique.....**

3- O que deseja na escolha de sua carreira?

- a) **Estabilidade e Segurança**
- b) **Oportunidade de Crescimento**
- c) **Superar desafios**
- d) **Outros. Explique.....**

4- Como você se imagina financeiramente no auge de sua carreira?

- a) **Rico**
- b) **Estável**
- c) **Muito rico**
- d) **Outros. Explique.....**

5- Em qual tipo de ambiente deseja trabalhar?

- a) **Rotineiro**
- b) **Desafiador**

- c) **Competitivo**
- d) **Dinâmico e participativo**
- e) **Outros. Explique.....**

6- A escolha de sua carreira sofreu influência de terceiros?

- a) **Minha escolha**
- b) **Pais**
- c) **Amigos**
- d) **Professores**
- e) **Outros. Explique.....**

7- Quais os fatores impulsionadores na escolha de sua carreira?

- a) **Necessidade financeira**
- b) **Vocação**
- c) **status**
- d) **Comodidade**
- e) **Outros. Explique.....**

8- O que espera de sua carreira profissional?

- a) **Desafios**
- b) **Comodidade**
- c) **Motivação**
- d) **Outros. Explique.....**

9- De que forma espera o crescimento em sua carreira profissional?

- a) **Não espero crescimento**
- b) **Chegando ao cargo mais cobiçado da empresa**
- c) **Abrir filiais**
- d) **Outros. Explique.....**

10-Quais são os recursos que irá precisar para alcançar sua carreira profissional?

- a) **Informações e cursos para passar em concurso público**
- b) **Dar continuidade aos negócios da família**
- c) **Participar de processos seletivos**
- d) **Informações e cursos para abrir seu próprio negócio**
- e) **Congressos, cursos, informações atuais sobre minha área de especialização**
- f) **Outros. Explique.....**