



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS GOVERNADOR ANTONIO MARIZ - VII  
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**MARIA CLARISSE GONÇALVES PEREIRA**

**PERSPECTIVAS DE CARREIRA DA GERAÇÃO Z: ESTUDO COM ALUNOS DE  
UMA ESCOLA CIDADÃ INTEGRAL DA CIDADE DE OLHO D'ÁGUA – PB**

**PATOS/PB  
2022**

MARIA CLARISSE GONÇALVES PEREIRA

**PERSPECTIVAS DE CARREIRA DA GERAÇÃO Z: ESTUDO COM ALUNOS DE  
UMA ESCOLA CIDADÃ INTEGRAL DA CIDADE DE OLHO D'ÁGUA – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Graduação do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

**Orientador:** Prof. Me. Cinthia Moura Frade

**PATOS - PB  
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

P436p Pereira, Maria Clarisse Goncalves.

Perspectivas de carreira da geração Z [manuscrito] : estudo com alunos de uma escola cidadã integral da cidade de Olho D'água - PB / Maria Clarisse Goncalves Pereira. - 2022.  
52 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas , 2022.

"Orientação : Profa. Ma. Cinthia Moura Frade ,  
Coordenação do Curso de Administração - CCEA."

1. Administração de carreira. 2. Planejamento. 3. Geração Z. 4. Alunos. I. Título

21. ed. CDD 331.71

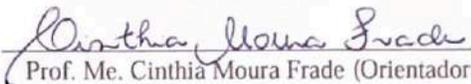
MARIA CLARISSE GONÇALVES PEREIRA

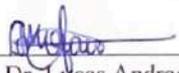
PERSPECTIVAS DE CARREIRA DA GERAÇÃO Z: ESTUDO COM OS ALUNOS DE  
UMA ESCOLA CIDADÃ INTEGRAL DA CIDADE DE OLHO D'ÁGUA – PB.

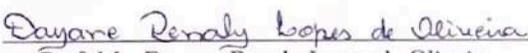
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao Programa de Graduação do Curso de  
Administração da Universidade Estadual da  
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do  
título de Bacharel em Administração.

Aprovada em: 30/11/2022

**BANCA EXAMINADORA**

  
Prof. Me. Cinthia Moura Frade (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof. Dr. Lucas Andrade de Moraes  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof. Me. Dayane Renaly Lopes de Oliveira  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Dedico esse trabalho a Deus, em primeiro lugar, por ter sido meu princípio, meio e fim, ao meu pai e a minha mãe, que são a base para todos os meus sonhos, ao meu avô Antônio (*in memoriam*) e a mim por todo o esforço e dedicação empenhados nesse curso.

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus por ter sido minha fonte de força e sabedoria durante todo o curso e principalmente nessa reta final.

Agradeço a minha mãe, por todo suporte e apoio durante essa jornada e em toda a minha vida, com toda certeza ela é minha maior inspiração. Agradeço também ao meu pai por estar sempre me apoiando mesmo estando tão longe nunca deixou de ser presente.

As minhas avós Alice e Ceci, que sempre me mostraram o amor e cuidado que sentem por mim e sempre me colocam em suas orações para que eu alcance todos os meus sonhos.

Agradeço aos amigos que fiz durante o curso Antônio, Maiza, Lilianny, Rosilene e Rodrigo, vocês tornaram os dias mais fáceis.

Ao meu amigo Fabiano, toda a gratidão pela amizade construída durante esse trajeto, por todas as memórias compartilhadas e por estar sempre ao meu lado.

À minha amiga Giselle, que se tornou minha irmã de coração e tornou meus dias mais fáceis e felizes, que foi meu alicerce nos momentos de fraqueza e foi meu lar nos momentos em que me senti distante de casa.

À minha amiga Rayssa, que se tornou uma pessoa muito especial e que eu tive o prazer de estar compartilhando experiências nessa jornada.

Aos meus amigos que estiveram sempre me apoiando e me dando forças para continuar, em especial a minha amiga Thaiane que me incentivou durante todo o curso a não desistir e sempre me lembrou do que sou capaz.

Ao meu amigo Manoel, que em meio a tanto medo me lembrava do quanto eu sou forte e trazia alegria aos meus dias mais escuros.

As minhas amigas Bruna, Elayne e Mirele que estiveram comigo e tornaram a reta final dessa fase mais leve e divertida.

À minha orientadora, Cinthia Moura Frade, que além de uma excelente professora, contribuiu para a construção desse trabalho e também para a minha formação de forma brilhante.

A todos os professores que tive o prazer de conviver e que contribuíram para a minha formação acadêmica.

“Existe o risco que você não pode jamais correr,  
e existe o risco que você não pode deixar de  
correr”.  
(Peter Drucker)

## RESUMO

O presente artigo tem como objetivo investigar a perspectiva de carreira da geração Z de uma Escola Cidadã Integral Técnica (ECIT) da cidade de Olho D'Água-PB, buscando entender qual a visão de futuro desses jovens em relação a sua vida pessoal e profissional. A pesquisa possui abordagem quantitativa e foi utilizada a ferramenta *Google Forms* para obter as respostas dos alunos do 3º ano do ensino médio acerca do assunto, ao total foram coletadas 53 respostas de uma população com 54 alunos. Para esses alunos construir uma carreira de sucesso está além de ser bem sucedido financeiramente, por mais que esse seja um fator essencial, eles acreditam que fatores como desenvolvimento pessoal e profissional na organização, ser reconhecido pelo seu trabalho e a escolha de forma livre pela sua carreira, entre outros, são fatores essenciais para uma carreira de sucesso. O artigo reforça as características dessa geração refletidas em suas escolhas, excepcionalmente em sua escolha de carreira, reforça, ainda, a importância para organizações analisarem seu ambiente de trabalho e reorganizá-lo, uma vez que esses jovens serão seus futuros colaboradores.

**Palavras-chave:** Administração de carreira; Planejamento; Geração Z; Alunos.

## **ABSTRACT**

This article aims to investigate the career perspective of generation Z of a Technical Citizen School (ECIT) in the city of Olho D'Água-PB, seeking to understand what the future vision of these young people in relation to their personal and professional life . The research has a quantitative approach and the Google Forms tool was used to obtain responses from 3rd year high school students on the subject, a total of 53 responses were collected from a population of 54 students. For these students, building a successful career goes beyond being financially successful, as much as this is an essential factor, they believe that factors such as personal and professional development in the organization, being recognized for their work and choosing freely for their career, among others, are essential factors for a successful career. The article reinforces the characteristics of this generation reflected in their choices, exceptionally in their career choice, it also reinforces the importance for organizations to analyze their work environment and reorganize it, since these young people will be their future collaborators.

**Keywords:** Career management; Planning; Generation Z; Students.

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1:</b> Comparativo entre as gerações e características atribuídas por diferentes autores .....	12
<b>Quadro 2:</b> Comparativo entre Boomers e Geração Z.....	15

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Gênero dos respondentes.....	21
<b>Tabela 2</b> - Idade dos respondentes.....	21
<b>Tabela 3</b> - Estado Civil .....	22
<b>Tabela 4</b> - Trabalhando atualmente .....	22
<b>Tabela 5</b> - Ocupação Profissional.....	22

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> - Escolha da carreira terá influência .....	23
<b>Gráfico 2</b> - Escolha da carreira de forma livre/sem interferência.....	24
<b>Gráfico 3</b> - Consideração de habilidades e vocação .....	25
<b>Gráfico 4</b> - Situação do mercado de trabalho .....	26
<b>Gráfico 5</b> - Remuneração ofertada da ocupação profissional .....	27
<b>Gráfico 6</b> - Estabilidade financeira .....	28
<b>Gráfico 7</b> - Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional .....	29
<b>Gráfico 8</b> - Reconhecimento pelo seu trabalho.....	30
<b>Gráfico 9</b> - Impactar a vida de outras pessoas .....	31
<b>Gráfico 10</b> - Fazer o que ama .....	32
<b>Gráfico 11</b> - Boa remuneração e benefícios aos colaboradores.....	33
<b>Gráfico 12</b> - Boa imagem da empresa no mercado.....	34
<b>Gráfico 13</b> - Oferta de cursos e treinamentos para melhor desempenho profissional .....	35
<b>Gráfico 14</b> - Infraestrutura adequada para boas condições de trabalho.....	36
<b>Gráfico 15</b> - Possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional na organização.....	37

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1. Geração z .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2. Perspectiva e planejamento de carreira.....</b>	<b>16</b>
<b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>19</b>
<b>4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>21</b>
<b>4.1. Dados sociodemográficos.....</b>	<b>21</b>
<b>4.2. Fatores essenciais para a escolha da carreira.....</b>	<b>23</b>
<b>4.3. Atributos essenciais para o sucesso .....</b>	<b>27</b>
<b>4.4. Atributos essenciais para a empresa dos sonhos .....</b>	<b>33</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>39</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>41</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>44</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A classificação por sexo, idade ou faixa etária vem se tornando arcaica, fazendo com que a classificação por gerações se torne cada vez mais eficaz e eficiente quando analisa a sociedade em determinados aspectos ao passo que suas denotações permanecem com o passar dos anos, diferentemente desses outros aspectos (BOLDRINI; LUCENA, 2014).

Ainda que seja excepcional a classificação individual das características de cada indivíduo, não seria inapropriado a suposição de que pessoas da mesma geração teriam anseios semelhantes em relação a sua vida pessoal e profissional (VELOSO; SILVA; DUTRA, 2012).

Consegue-se perceber que existe uma grande quantidade de divisões para as gerações e isso acaba gerando interesse, especialmente no mercado de trabalho e nas organizações, essas buscam compreender como funcionam essas novas gerações em resultado da alta quantidade de jovens que agora estão sendo inseridos nas empresas (CHIUZI; PEIXOTO; FUSARI, 2011).

Frente ao exposto, cabe salientar que, atualmente as gerações podem ser classificadas em quatro tipos de acordo com suas características e épocas vividas, são elas: geração *baby boomers* (nasceram entre 1946 e 1964); geração X (nasceram entre 1961 e 1977); geração Y ou *millenials* (nasceram entre 1978 e 1992); geração Z (nasceram entre 1993 e 2010) e a mais recente, a geração Alfa (nascidos a partir dos anos 2010) (OBREGON et al., 2016).

A geração Z é caracterizada pelo seu contato direto com a tecnologia. Enquanto a geração Y nasceu em meio a criação e a transformação digital. Os *Centennials* já nasceram inseridos nesse meio, seu contato constante com os meios tecnológicos mais avançados e por terem sido inseridos nesse meio de forma mais rápida, esses têm uma facilidade maior em interagir com dispositivos eletrônicos e com as tecnologias que lhes são oferecidas (OBREGON et al., 2016).

Maurer (2013) aponta que o fato desses indivíduos pertencerem a uma mesma geração não terá necessariamente que apresentar as mesmas características, sendo possível que alguns apresentem características não relacionadas as daquela geração. Isso se dá pela realidade socioeconômica, política e cultura à qual eles foram expostos.

Tendo em vista os diferentes aspectos relacionados a cada uma das gerações citadas e os problemas que são enfrentados por elas, o presente estudo visa fundamentar em especial sobre a visão da geração Z em relação ao seu futuro profissional.

Levantando questões sobre o futuro após o ensino médio, tendo como base os objetivos almejados pela maioria dos estudantes, balizados na perspectiva de ingressar em uma universidade ou no mercado de trabalho, levantou-se a seguinte questão como base para o

estudo exposto: **Qual a perspectiva de carreira da geração Z de uma Escola Cidadã Integral Técnica (ECIT) da cidade de Olho D'Água – PB?**

O estudo tem como objetivo geral investigar a perspectiva de carreira da geração Z de uma Escola Cidadã Integral Técnica (ECIT) da cidade de Olho D'Água-PB. Como objetivos específicos destacam-se: (1) Apresentar o perfil sociodemográfico dos alunos pesquisados; (2) Identificar, na percepção dos alunos, os fatores que influenciam na escolha da carreira; (3) Conhecer a visão dos alunos em relação aos atributos essenciais para o sucesso na carreira.

O presente artigo se justifica pela sua contribuição para esses jovens terem a possibilidade de absorver conteúdo acerca de uma realidade que já se encontra bem próxima deles, que seria seu ingresso em uma universidade ou no mercado de trabalho, fornecendo informações relevantes para esse público no momento de sua decisão. Ademais, a partir desse estudo as organizações também tem a oportunidade de rever seus modelos de estrutura organizacional e conseguir aprimorá-lo ou adaptá-lo para receber esses jovens que serão seus futuros colaboradores.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1. Geração z

Nascidos a partir de 1993, a geração Z, é composta por aqueles que estão no final do ensino médio buscando ingressar em uma universidade ou até mesmo no mercado de trabalho, porém ainda são dependentes da ajuda familiar para seu próprio conforto. Essa geração tem como característica a ser destacada sua maneira de se manter conectado através das mídias e das redes (MCCRINDLE, 2014).

Ainda, segundo McCrindle (2014), a geração Z é a mais dotada e beneficiada em relação a materiais tecnológicos, conectada de uma forma global e educada de maneira mais formal. Desenvolveu uma perspectiva única por ter sido estruturada em meio à crise financeira global, ainda se mantendo conectado de maneira internacional e sempre envolvida em tecnologias e marcas mundiais.

No quadro a seguir são citadas algumas características das gerações X, Y e Z pela percepção de diferentes autores para distinção de suas características.

**Quadro 1:** Comparativo entre as gerações e características atribuídas por diferentes autores.

Geração	Características	Autores
Geração X	Rebeldes egocêntricos, não convencionais, autoconfiantes. A maturidade veio cedo, buscam estabilidade financeira e independência, colocam o trabalho em primeiro lugar.	OLIVEIRA (2010).
	Práticos, individualista, céticos, adaptáveis, focados em resultados, cumpridores de objetivos e competidores.	SLOMA, SUTTON (2002).
	Conservadores, materialistas, avessos à supervisão, otimistas, desconfiados, autoconfiantes, cumpridores de objetivos e criativos.	LOMBARDIA (2008).
Geração Y	Buscam reconhecimento, gostam de desafios, são informais e flexíveis, individuais e relacionais.	OLIVEIRA (2010).
	Ambiciosas, individualistas, instáveis, preocupados com o meio ambiente e com os direitos humanos, esperançosas, decididas e coletivas, consumistas e multitarefas.	LOIOLA (2009).
	Independentes emocionalmente e financeiramente. São proativos.	RAINES (2000).

	Ágeis, sensíveis a injustiças, impacientes, folgados, distraídos, superficiais e insubordinados.	SANTOS et al. (2011).
	Globais e com pensamento sistêmico, um novo modelo de pensar.	ENGELMANN (2009).
Geração Z	Artistas, criativos, relacionais e tecnológicos. Guiados por <i>role models</i> (ídolos, pessoas de referência).	MCCRINDLE (2011).
	Ansiosos e imediatistas, afetividade com a tecnologia, focados em resultados, não enxergam fronteiras - são globais e exercem multitarefas.	VEJA (2001).
	Multitarefas, pensamento complexo – seguem outra lógica de pensamento.	ISTO É (2001); EXAME (2006); TIBA (2009).
	Pensamento complexo, multitarefas e aprendizado dinâmico e situacional. Autoaprendizado.	MITRA (2010).

Fonte: Maurer (2013, p. 38).

Diferente daqueles da geração Y, os jovens da geração Z nunca presenciaram o mundo sem o contato com computadores, celulares e redes. O comportamento e a forma de pensar dessa geração sempre foi influenciado por características advindas da tecnologia tais como a velocidade (CERETA; FROEMMING, 2011).

Visto que os jovens da geração Z sempre estiveram conectados com a tecnologia, esses se tornam mais hábeis e conseguem lidar com mais naturalidade quando falamos de termos digitais. A partir disso conseguem desenvolver estímulos para respostas mais rápidas quanto a realização de multitarefas e recepção de dados que lhes são apresentados (SANTOS; LISBOA, 2013).

Em um período de extremo crescimento da internet, os jovens dessa geração adquirem uma facilidade de inserir a tecnologia em seu dia a dia, por outro lado, características advindas desse contato direto com a tecnologia são desenvolvidas como a necessidade de uma rápida ascensão em relação a sua vida financeira, dificuldades com rotinas, ausência de animosidade em relação a carreiras lineares, busca pela liberdade criativa, realização de multitarefas e a defesa ativa de causas sociais (FERREIRA et al., 2013).

Devido à grande avalanche de avanços tecnológicos que ocorreram entre os anos de 1990 e 2000, essa geração presenciou um período onde inúmeras possibilidades e oportunidades estavam na palma de sua mão. Com essa interação em grande escala houve de certa forma uma interferência em seu comportamento organizacional (SANTOS; LISBOA, 2013).

Em seu livro *The ABC of XYZ*, MCCrindle expõe características importantes da geração dos *baby boomers* e da geração Z, destacando a diferença na forma de agir e captar informações entre essas gerações.

**Quadro 1:** Comparativo entre Boomers e Geração Z

ENGAJAMENTO EFICAZ	
BOOMERS	GEN Z
Verbal	Visual
Sentar e ouvir	Tente e veja
Professor	Facilitador
Conteúdo (o que)	Processo (como)
Currículo centrado	Centrado no aluno
Exames de livro fechado	Palavra de livro aberto

Fonte: Adaptado de McCrindle, 2014.

Também conhecidos como Geração Digital, são caracterizados pelo seu contato com aparatos tecnológicos, o que difere essa geração das anteriores. E devido a isso existe a necessidade de estarem sempre se atualizando para que esses não fiquem atrasados em relação as novidades do mundo (FREIRE FILHO; LEMOS, 2008).

Se tratando de termos educacionais, a linguagem utilizada nas escolas hoje em dia já não é mais adequada para os alunos da “*Gen Z*”, ao passo que o sistema criado para ensinar já não é mais eficiente para esses alunos já que suas necessidades e características são divergentes daqueles que eram ensinados antigamente (PRENSKY, 2001).

Ainda seguindo essa mesma linha de pensamento sobre a forma como os jovens da geração Z estão atualizados para o modo de ensino utilizado nas escolas, Fava (2014, p. 74), afirma que:

Os jovens Y e Z querem aprender de forma diferente, pois absorvem informações de forma diversa. Se a geração X tem sua aprendizagem na sequência de texto, som e imagem, ou seja, pensa no texto como sua forma de comunicação primária e nas imagens como auxiliares, as gerações Y e Z aprendem de forma invertida, na sequência de imagem, som e texto.

Os alunos dessa geração estão familiarizados a receber informações de forma rápida, assim, preferem realizar multitarefas. Os gráficos devem vir antes do texto, acesso a hipertextos, conseguem ser mais eficientes nas redes e funcionam melhor com um sistema de recompensas ou gratificações (PRENSKY, 2001).

No que concerne ao profissional, a geração Z valoriza mais as empresas que possuem hierarquias horizontalizadas em sua organização, já que nesse tipo de hierarquia se torna mais fácil a comunicação entre os indivíduos, principalmente aqueles com características da mesma

geração, isso acaba facilitando a rotina de trabalho e fazendo com que haja adaptação para trabalhar com pessoas de qualquer idade (KELM et al., 2018).

Na geração Z existe uma grande capacidade de enfrentar determinadas situações quando falamos dos desafios que surgem no ambiente político, econômico e social. Uma característica marcante dessa geração é a adaptabilidade, além de não se aprisionarem as carreiras mais comuns, conseguem se adequar as realidades do mercado de trabalho (SANTOS; CALVALCANTI, 2020).

Empresas com menos níveis hierárquicos existentes dentro da organização têm maior probabilidade de conseguir a atenção dos jovens da geração Z, já que esses se sentem mais familiarizados a métodos de trabalho mais flexíveis e com mais contato com a tecnologia (FREIRE FILHO; LEMOS, 2008).

Nesse sentido, após analisar as ideias expostas pelos autores citados, podemos observar que a geração Z carrega características como ser mais independente e menos presa as molduras impostas pelas organizações. Diante disso, conseguimos notar que sua visão sobre o mercado de trabalho e sobre seu futuro dentro das organizações é mais abrangente, o que nos faz refletir sobre como seria a perspectiva de carreira para essa geração.

## **2.2. Perspectiva e planejamento de carreira**

A palavra carreira pode se aplicar a diversas situações. Quando nos referimos a expressão “seguir uma carreira” essa pode estar relacionada a forma como o âmbito profissional de um indivíduo é bem sucedido e segue em progresso contínuo. Ao se tratar sobre inclinações profissionais, o mesmo autor afirma que esta tem relação a maneira como o indivíduo vê sua carreira e a forma como ela vai se desenvolver a longo prazo (SCHEIN, 1993).

Tipicamente a palavra carreira está ligada à ocupação e à profissão do indivíduo dentro da organização, como um caminho para percorrer e com a possibilidade de crescimento e progressão ao passar do tempo. Partindo do ponto da sociedade capitalista, a carreira está relacionada ao sucesso e crescimento social (TOLFO, 2002).

O termo carreira nem sempre contou com o mesmo significado, com o passar dos anos sofreu algumas modificações e adaptações. De acordo Louzada et al., (2014), até os anos 60, nos anos 70 e nos anos 80, as carreiras eram nomeadas como tradicionais. Até os anos 60, a relação duradoura entre empregado e empregador, a troca da segurança no trabalho pela lealdade à organização e a linha de ascensão profissional hierárquica eram características associadas a esse período.

Conforme os autores Markman; Augusto (2019), as carreiras vão além da condição de ter um emprego, elas são uma conjuntura de habilidades e comportamentos que tornam o colaborador uma peça essencial para o sucesso da empresa em determinado setor ou campo.

A nomenclatura das carreiras tradicionais perdurou pelos anos 70 e 80. Nos anos 70, a interferência da conjuntura política repressora, o impacto dos movimentos *hippies* e a entrada da mulher do mercado caracterizaram essa época, já nos anos 80 as carreiras tradicionais sofriam a pressão de um ambiente cada vez mais globalizado e competitivo, foi nesse período que se iniciou os movimentos por qualidade total, trabalho em equipe e automação das linhas de produção (LOUZADA et al., 2014).

Ainda conforme os autores, nos anos 90 a internet e o celular surgem para diminuir as distâncias e flexibilizar as jornadas de trabalho, fazendo que as barreiras das empresas e carreiras se rompam. Um marco no desenvolvimento econômico brasileiro surge com a abertura econômica e com o controle da inflação. Palavras como competitividade e empregabilidade são as mais usadas nas empresas. Nesse novo contexto surgem as carreiras proteanas/organizacionais (LOUZADA et al., 2014).

A denominação de carreiras sem fronteiras/inteligentes refere-se ao século XXI, as palavras competitividade e empregabilidade se estendem e ganham maior proporção nesse século com as novas demandas de convergência das tecnologias, a mobilidade e a explosão das redes sociais (LOUZADA et al., 2014).

Quando se trata do lado organizacional, carreira significa uma série de adaptações às mudanças e ao poder estabelecido, buscando sempre inovações para esse poder. Normalmente ao tentar se adaptar ao que já existe na organização não tem nada a ver como a concepção de carreira gerencial moderna. Essa carreira se constrói com os obstáculos que surgem dentro da organização. Então, ao tentar construir uma carreira o indivíduo passa por diversas dificuldades dentro da própria organização como por exemplo: as regras estabelecidas, a estrutura da organização, o poder e até a competição individual dentro das empresas (MOTTA, 2012).

Partindo de uma perspectiva que vai além das organizações, as carreiras são construídas a partir de atitudes e percepções individuais que se transformam em um auto desenvolvimento e isso reflete na sua vida pessoal e profissional. A hierarquização nas organizações gera uma desvinculação do indivíduo quanto a sua visão de carreira ligada a postos administrativos e torna esse um conceito mais individual (MOTTA, 2012).

Restringir o comportamento do indivíduo em relação a sua carreira apenas as pressões que ele sofre dentro da organização se torna uma visão menos ampla sobre o assunto, ao passo

que também devem ser levadas em consideração as necessidades individuais dos colaboradores fora do âmbito organizacional (VELOSO; SILVA; DUTRA, 2012).

O planejamento e obtenção de sucesso na carreira se dá através de uma visualização do percurso do crescimento pessoal de uma forma mais individual. O processo para planejar uma carreira é basicamente se aperfeiçoar cada vez mais em suas habilidades, motivos, necessidades ou valores. Isso permite que o indivíduo encontre uma ocupação que lhe seja competente e onde ele obtenha maior satisfação, afinal o êxito e sentimento de contentamento se dará através da correlação entre o encontro de sua identidade profissional, reconhecimento pelo trabalho desempenhado e satisfação pela tarefa desempenhada (MOTTA, 2012).

Conforme Hofmeister (2009), para que um ser alcance uma carreira de sucesso é necessário que os seus objetivos pessoais estejam alinhados com o mercado de trabalho. Além disso, a mesma autora também considera a interação e a criação de relações um fator de grande relevância para a carreira. Mesmo sendo uma prioridade do indivíduo, a escolha da carreira também deve estar presente e disponível dentro da organização que deve oferecer os insumos necessários para o colaborador desenvolver-se dentro de seu ambiente de trabalho (BARUCH, 2006).

De acordo com Motta (2012), “crescer e desenvolver-se pessoalmente é um constante desafio às novas exigências impostas pelas organizações do trabalho (externamente) e pelos sonhos, esperanças e expectativas (internamente). Assim, com a certeza de que o mercado de trabalho está cada vez mais atualizado, deter o desenvolvimento do pessoal dentro da organização limitando o seu crescimento pessoal acaba se tornando um fator decisivo para a permanência do colaborador na organização. De certa forma, ao explorar os talentos e incentivar o desenvolvimento do profissional na empresa essa se torna uma oportunidade imperdível de montar um time de alto nível para o mercado (ZANINI, 2021).

Dentro desse contexto, pode-se perceber que a importância da perspectiva de carreira não está somente na pessoa, mas também na participação da empresa para a formação da sua carreira, não da forma mais convencional, mas com a oferta de oportunidades que vão além do interesse da empresa e invadem um campo mais pessoal do indivíduo.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente artigo tem como objetivo investigar a perspectiva de carreira da geração Z de uma ECIT, desse modo recorreu-se a uma pesquisa bibliográfica, focando em uma gama de conceitos de autores com domínio sobre o tema em questão. De acordo com Gil (2008), a pesquisa bibliográfica surge a partir de um material já existente, como por exemplo livros e artigos, e como fontes variadas para que sua afirmação sobre o tema seja mais concreta possível.

Quanto aos objetivos propostos, a pesquisa classifica-se como descritiva, segundo Gil (2008), essas pesquisas tem como principal objetivo a captação de características de determinada população em relação a algum evento ou tema, uma outra característica que o autor ressalta em relação à pesquisa descritiva é a padronização na coleta de dados, como por exemplo a coleta através de questionários. Na pesquisa descritiva o autor busca características sobre o tema estudado afim de gerar uma nova perspectiva sobre aquele assunto (DEL-MASSO; COTTA; SANTOS, 2014).

O propósito da pesquisa descritiva é analisar determinadas ações e comportamentos de um grupo quando aquele é acometido a determinada situação (SILVA et al., 2012). Além das pesquisas de características de um determinado grupo como idade, sexo, escolaridade etc., pesquisas como aquelas que buscam mensurar o atendimento de órgãos públicos, índice de criminalidade e etc., também são consideradas descritivas (GIL, 2008).

Com relação à natureza a pesquisa se classifica como qualitativa, conforme Gil (2008), quando analisamos trabalhos como estudos de caso, estudos de campo, essas são essencialmente de cunho qualitativo, nesse tipo de pesquisa a análise fica à mercê da forma e estilo do pesquisador.

Visando atender ao objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa de campo onde a população da mesma englobou os alunos do 3º ano do ensino médio de uma ECIT. Cabe salientar que a pesquisa foi realizada exclusivamente nessa escola, uma vez que no município de Olho D'Água – PB essa é a única unidade educacional a ofertar o ensino médio.

No levantamento disponibilizado pela coordenação pedagógica, foi constatado um total de 217 alunos ingressados na ECIT, sendo 54 alunos do 3º ano. A partir disso, foi possível definir o universo amostral do estudo que é composto por 54 alunos e amostra composta por 53 alunos dos quais foram coletadas as respostas para realização do estudo.

O levantamento de dados da amostra foi realizado através de um questionário adaptado das autoras Obregon *et al.* (2016) como forma de instrumento para a coleta de dados da amostra levando em consideração o objetivo do trabalho e os autores citados. O questionário é composto

por 15 questões e para mensurar as respostas dadas pelos indivíduos foi utilizada a escala de Likert, que conta com a exposição do grau de concordância ou discordância dos indivíduos frente a um enunciado (GIL, 2008). O questionário foi aplicado durante o período de 8 de novembro de 2022 ao dia 10 de novembro de 2022 através de grupos de WhatsApp por meio da plataforma *Google Forms* e obteve um total de 53 respostas.

Após a coleta dos dados, os resultados foram apresentados por meio de gráficos e tabelas elaborados no programa Excel, com o objetivo de entender qual a opinião de cada aluno em relação aos enunciados e assim criar uma relação mais concreta entre essas respostas e os conceitos expostos pelos autores citados. Para tratamento dos dados recorreu-se a análise interpretativa dos dados de Severino (2007), onde o autor compreende a mensagem, e interpreta essa mensagem tomando uma posição própria a respeito das ideias expostas.

#### 4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Pretendendo entender quais são as perspectivas de carreira dos estudantes da ECIT aplicado um questionário que apresenta quatro seções. Na primeira seção foram coletados dados sociodemográficos, na segunda seção os enunciados são relacionados aos fatores essenciais para a escolha da carreira, na terceira seção são expostos atributos que os indivíduos consideram ou não relevantes para o seu sucesso e na quarta seção os atributos que eles consideram essenciais na empresa dos sonhos. As seções serão expostas em sequência.

##### 4.1. Dados sociodemográficos

Na primeira seção, como já citado anteriormente, trata-se da coleta de dados sociodemográficos dos respondentes discurridos nas tabelas a seguir:

**Tabela 1** - Gênero dos respondentes.

GÊNERO	
FEMININO	60,4%
MASCULINO	39,6%
PREFIRO NÃO IDENTIFICAR	-

Fonte: Elaboração própria, 2022.

Na tabela 1, são expostos os gêneros dos alunos onde 60,4% são do gênero feminino, o que corresponde a um total de 32 alunos e 39,6% são do gênero masculino, correspondendo a 21 alunos do total de respondentes desta amostra.

**Tabela 2** - Idade dos respondentes

IDADE	
ENTRE 13 E 15 ANOS	13,2%
ENTRE 16 E 18 ANOS	75,5%
ENTRE 19 E 21 ANOS	11,3%
DE 22 ANOS ATÉ 29 ANOS	-

Fonte: Elaboração própria, 2022.

Levando em consideração a classificação de Obregon et al. (2016) para as gerações e seus respectivos períodos, utilizou-se dessa classificação para a coleta de dados referente a idade dos participantes. Desse modo observou-se que a faixa etária que abrange as idades entre 16 e 18 anos se destaca com maior porcentagem (75,5%), contando com 40 respostas do valor total de respondentes. Em seguida temos a faixa entre 13 e 15 anos com 13,2% do total de

participantes, com valor correspondente a 7 resposta. A faixa etária entre 19 e 21 anos obteve um total de 11,3%, o que corresponde a 6 respostas do valor total da amostra.

**Tabela 3 - Estado Civil**

<b>ESTADO CIVIL</b>	
<b>SOLTEIRO(A)</b>	94,3%
<b>CASADO(A)</b>	-
<b>EM UNIÃO ESTÁVEL</b>	6,7%
<b>SEPARADO(A)/DIVORCIADO(A)</b>	-

**Fonte:** Elaboração própria, 2022.

Referindo-se ao estado civil dos participantes à predominância é de respondentes solteiros com 94,3%, que conta com 50 respostas, apenas 6,7% estão em união estável, esse número refere-se a 3 respostas da amostra em questão.

**Tabela 4 - Trabalhando atualmente**

<b>TRABALHANDO ATUALMENTE</b>	
<b>SIM</b>	-
<b>NÃO</b>	100%

**Fonte:** Elaboração própria, 2022.

Na Tabela 3, nota-se que todos os respondentes da amostra não trabalham. Isso reforça a ideia de McCrindle (2014), que afirma que os pertencentes a geração Z estão em busca de uma formação acadêmica e profissional após sua formação no ensino médio.

**Tabela 5 - Ocupação Profissional**

<b>OCUPAÇÃO PROFISSIONAL</b>	
<b>ESTAGIÁRIO</b>	-
<b>EMPREGO INFORMAL</b>	-
<b>EMPREGO FORMAL (CLT)</b>	-
<b>SOMENTE ESTUDA</b>	100%

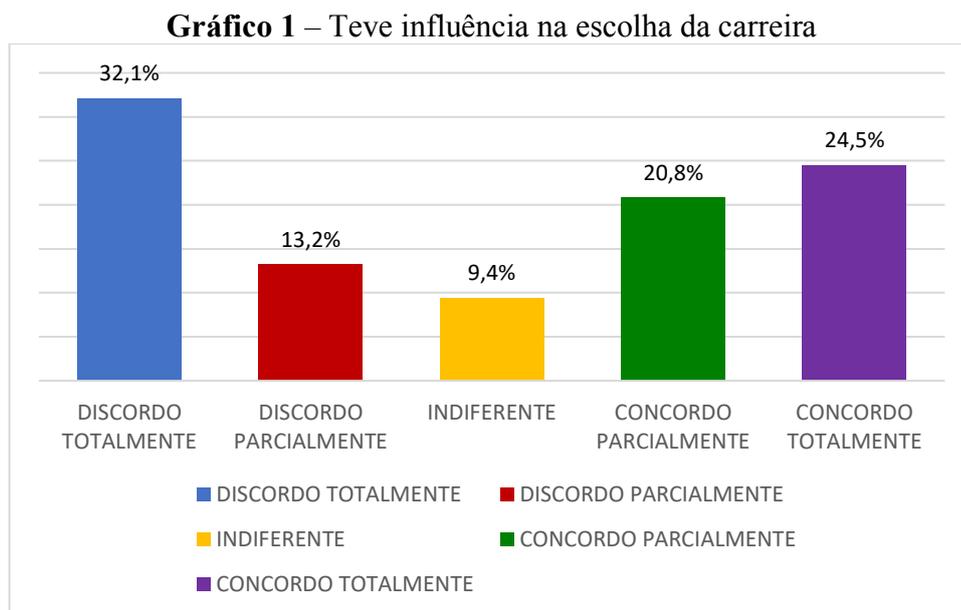
**Fonte:** Elaboração própria, 2022.

Complementando os dados na tabela 3, em relação a ocupação profissional todos os respondentes afirmam somente estudar e dedicar todo o seu tempo a essa atividade. Com isso, é possível observar que a prioridade desses indivíduos até a conclusão do ensino médio é somente essa, finalizar esse ciclo para consequentemente iniciar sua carreira acadêmica ou

profissional. McCrindle (2014) afirma que para a geração Z será a geração com mais diplomas acadêmicos quando relacionada as gerações anteriores.

#### 4.2. Fatores essenciais para a escolha da carreira

No que concerne aos fatores essenciais para a escolha da carreira podem ser observados a seguir no Gráfico 1:



**Fonte:** Elaboração própria, 2022.

Iniciou-se a primeira seção questionando aos alunos se eles seriam influenciados por seus pais ou pessoas importantes no momento em que fossem escolher a sua carreira, e obteve-se o seguinte resultado: 32,1% dos respondentes discorda totalmente dessa afirmação, o que equivale a 17 respostas, 7 alunos (13,2%) responderam que discordam parcialmente, 5 alunos (9,4%) afirmam que essa afirmação é indiferente, 11 alunos (20,8%) concordam parcialmente e 13 alunos (24,5%) concordam totalmente com essa afirmação.

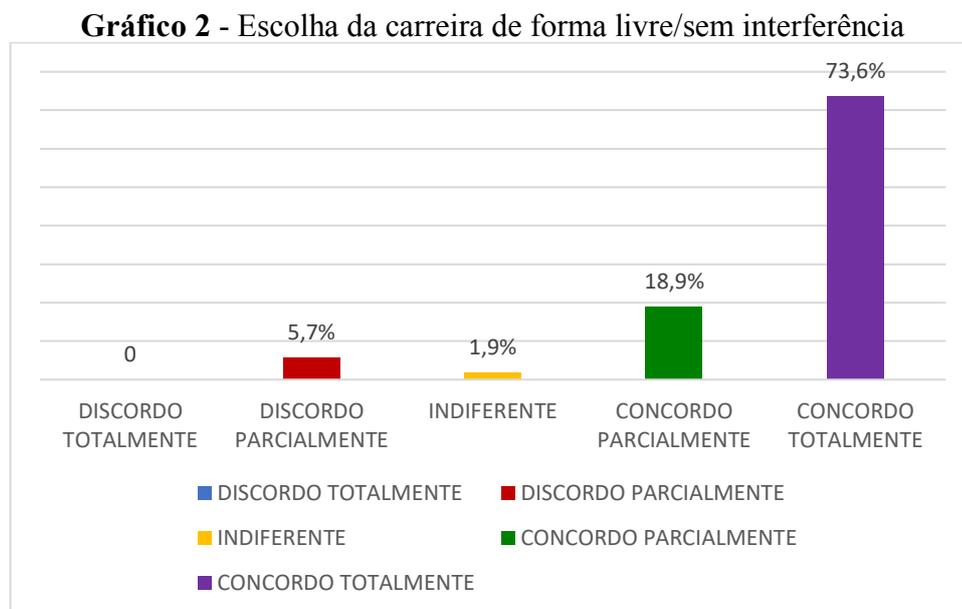
Levando em consideração as respostas obtidas na primeira questão, observa-se que a maioria dos alunos não levará em consideração a influência dos pais ou familiares quando decidirem escolher a sua carreira, porém nota-se que existe um certo equilíbrio nas respostas, pois existe uma porcentagem significativa entre o concordo parcialmente e concordo totalmente que coloca esse fator como relevante.

A base familiar para esses jovens pode ser de extrema importância para sua formação profissional e para a escolha da sua carreira, quando existe o apoio e incentivo. Mas, por outro

lado esses jovens podem se sentir pressionados e inseguros quando existe essa interferência e em casos de desafios profissionais esses podem não saber como lidar nessas situações (FIORINI; MORÉ; BARDAGI, 2017).

A partir disso é possível observar que a família ainda possui uma grande importância na carreira e no futuro profissional desses jovens, podendo esse fator refletir de forma positiva ou negativa no momento da escolha. O jovem pode dar prioridade a uma carreira que não é o que ele realmente almeja e ao longo do tempo desistir da mesma, causando efeitos negativos tanto na organização quanto para o próprio indivíduo.

No Gráfico 2 será observado a concordância dos alunos em relação a escolha pela sua carreira de forma livre e sem interferências.



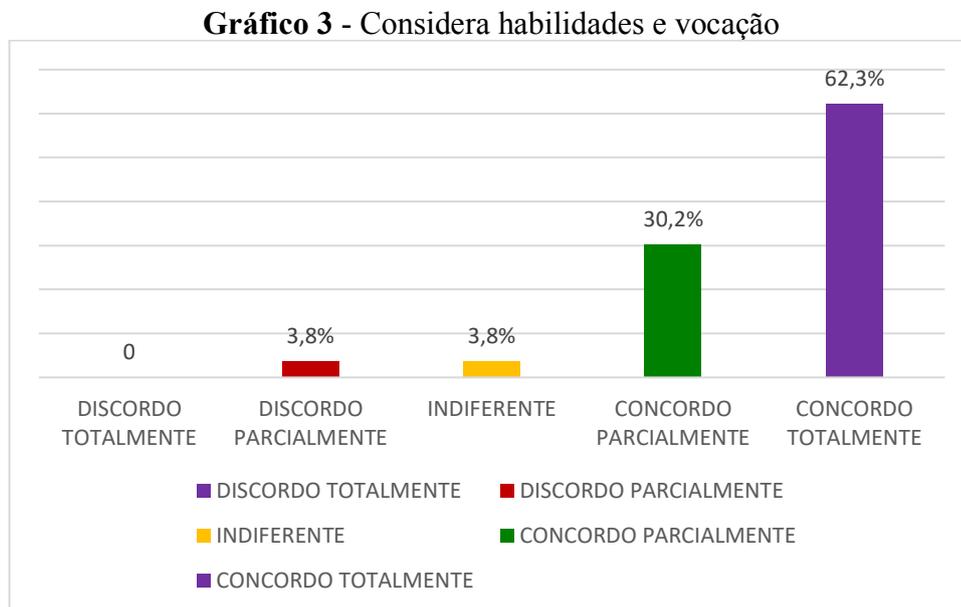
**Fonte:** Elaboração própria, 2022.

A partir do gráfico acima, nota-se que 73,6% dos alunos escolheram sua carreira de forma livre e sem a interferência de outras pessoas, essa porcentagem refere-se 39 respostas obtidas da amostra, 18,9% dos alunos concordam parcialmente com essa afirmação, esse valor é equivalente a um total de 10 respostas, 1 aluno (1,7%) considera essa afirmação indiferente e 3 alunos (5,7%) discordam parcialmente.

É possível observar que esses alunos escolheram sua carreira sem que haja a interferência de outras pessoas, esses levarão em consideração apenas o seu objetivo no momento em que decidirem ingressar em uma universidade ou no mercado de trabalho. Fazendo parte da geração Z, esses alunos se sentem mais livres e independentes no que tange o

aspecto de sua vida profissional e acadêmica. No momento dessa escolha o jovem irá levar em consideração seus compromissos e seus ideais (COLGNESE, 2000).

O Gráfico 3, por sua vez, demonstrou sobre se os respondentes consideram as habilidades e vocação na escolha da carreira:

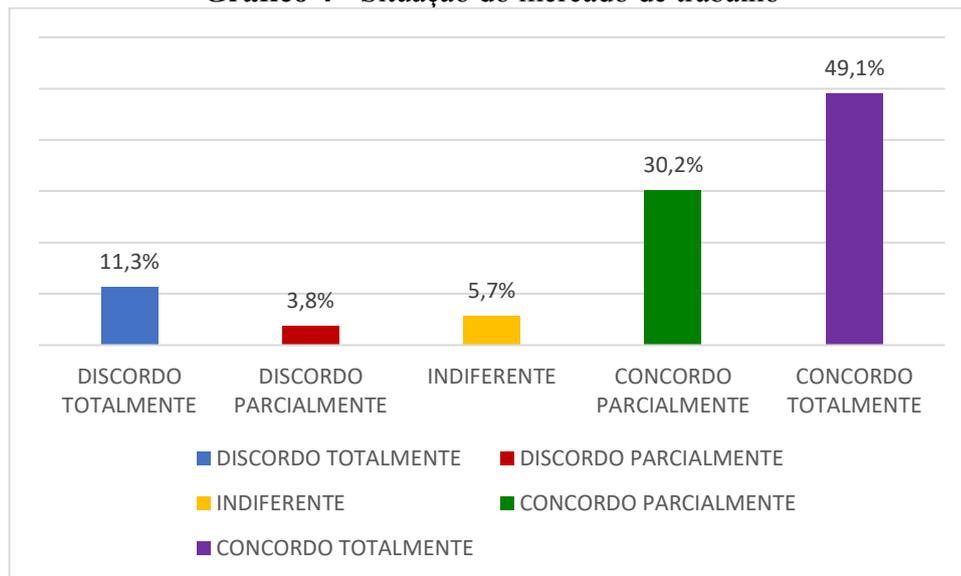


**Fonte:** Elaboração própria, 2022.

Quando levada em consideração suas habilidades e vocação, 62,3% concordam totalmente com essa afirmação, esse valor corresponde a 33 alunos, 30,2% (16 alunos) concordam parcialmente, 2 alunos (3,8%) consideram essa afirmação indiferente e 2 alunos (3,8%) discordam parcialmente.

A partir disso, podemos relacionar o gráfico 2 e 3, uma vez que a maioria dos respondentes demonstrou que a escolha sua carreira pretende ser realizada de forma livre, considerando suas habilidades e vocação, o que reforça o fato de não considerarem a influência de outros atores neste processo de escolha, conforme demonstrou o gráfico 2.

A situação do mercado de trabalho também é uma das variáveis que são mensuradas no questionário como um fator essencial para a escolha da carreira, ela será detalhada a seguir no Gráfico 4:

**Gráfico 4 - Situação do mercado de trabalho**

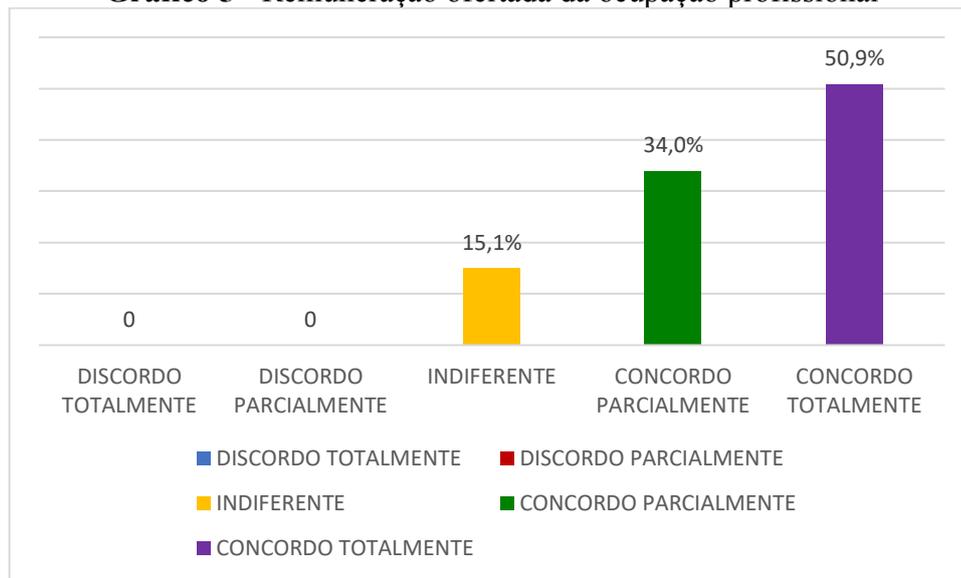
**Fonte:** Elaboração própria, 2022.

Diante dos dados apresentados, possível perceber que 49,1% dos jovens concordam totalmente com a afirmativa e consideram esse um fator importante para a escolha da sua carreira, esse total corresponde a um total de 26 respondentes, 16 alunos (30,2%) concordam de forma parcial com a afirmativa, 3 alunos (5,7%) a consideram indiferente, 2 alunos (3,8%) discordam parcialmente e 6 alunos (11,3%) discordam totalmente dessa afirmativa.

Após isso observa-se que a situação atual do mercado de trabalho também influenciará na escolha da carreira desses jovens, esses não estão preocupados somente com fatores internos, como sua habilidade e vocação, mas também com a situação do mercado para aquele caminho que ele irá seguir em sua carreira.

Contudo, mesmo levando em consideração o mercado de trabalho atual para escolha da sua carreira, o jovem precisa estar bem preparado para esse âmbito pois ele está cada vez mais exigente e selecionando sempre os melhores profissionais para o seu quadro de funcionários (OLIVEIRA et al., [s.d]).

O último enunciado dessa seção leva em consideração a remuneração da ocupação profissional que o respondente decida seguir carreira como um fator essencial para sua carreira. Os dados obtidos serão expostos no gráfico a seguir:

**Gráfico 5 - Remuneração ofertada da ocupação profissional**

**Fonte:** Elaboração própria, 2022.

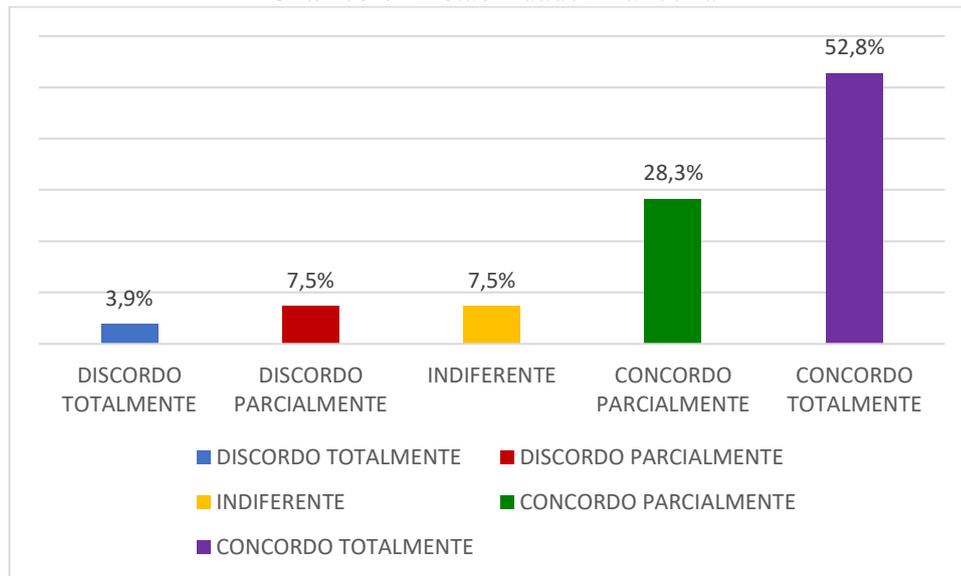
No gráfico 5, nota-se que 27 alunos (50,9%) concordam totalmente com essa afirmação, esses consideram a remuneração da sua ocupação profissional um fator essencial para a escolha da sua carreira, 18 alunos (34%) concordam de forma parcial com essa afirmação e apenas 8 alunos (15,1%) classificam essa afirmação como indiferente.

Cabe sinalizar que a remuneração vai além da troca da mão de obra pelo recebimento do salário, muitos trabalhadores hoje em dia buscam além da necessidade, buscam a satisfação e a realização pessoal e profissional (FAVARIM, 2011).

Nota-se que mesmo considerando em larga escala fatores internos para a escolha da sua carreira, esses jovens não deixam de demonstrar certa relevância quando se trata da remuneração do seu trabalho, essa deve satisfazer além das suas necessidades básicas, é essencial também para uma vida plena onde o indivíduo possa cumprir os seus desejos individuais.

### 4.3. Atributos essenciais para o sucesso

A segunda seção do questionário tange as variáveis relacionadas ao que os respondentes consideram relevantes ou não para o seu sucesso. Foram apresentados os atributos nos gráficos a seguir:

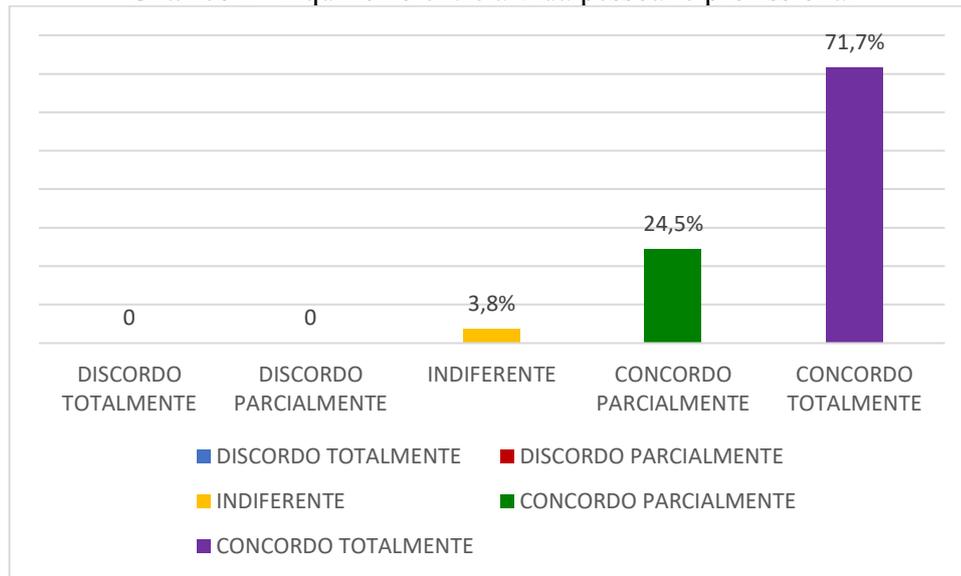
**Gráfico 6 - Estabilidade financeira**

**Fonte:** Elaboração própria, 2022.

No que tange a variável apresentada no Gráfico 6, 28 respondentes (52,8%) concordam totalmente que esse é um atributo essencial para o sucesso, 15 respondentes (28,3%) concordam de forma parcial, 4 (7,5%), consideram um fator indiferente, 4 (7,5%) discordam parcialmente e 2 (3,8%) discordam totalmente da influência dessa variável para o sucesso.

Com base nesses dados nota-se que ter uma estabilidade financeira é um fator essencial para a maioria desses jovens. Para Silva (2019), a estabilidade financeira do indivíduo é essencial para que esse tenha uma certa despreocupação no que se diz respeito ao seu futuro em âmbitos da sua vida, e estar preparado para situações como endividamentos que possam surgir.

O Gráfico 7 levantará a concordância dos respondentes em relação ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e se esse é um fator relevante para o seu sucesso.

**Gráfico 7 - Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional**

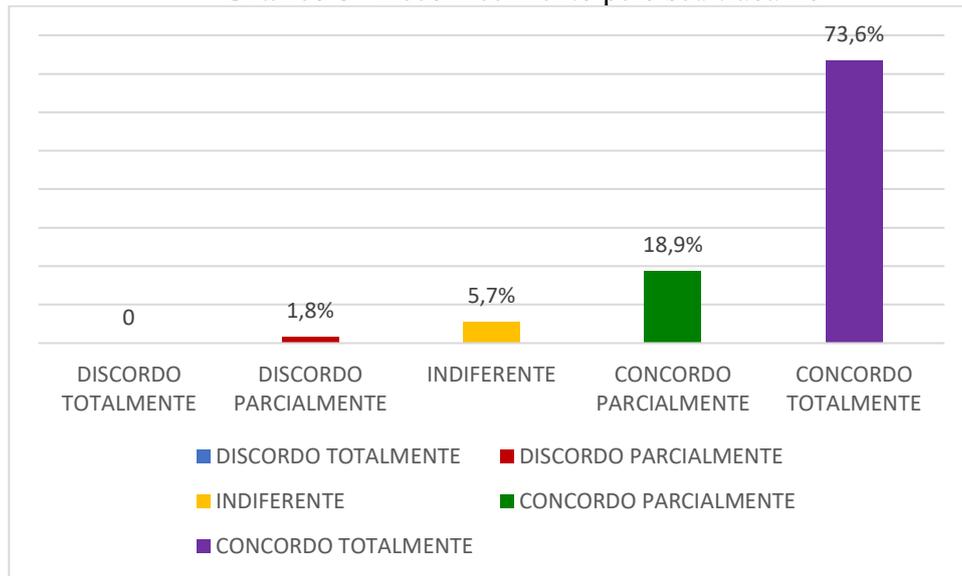
**Fonte:** Elaboração própria, 2022.

Neste gráfico é possível observar que 71,7% dos alunos concordam totalmente que a existência de um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é essencial para o sucesso, essa porcentagem refere-se a 38 respostas do valor total da amostra, 13 alunos (24,5%) concorda de forma parcial e 2 alunos (3,8%) consideram a variável indiferente.

Segundo Gonçalves et al. (2021), o equilíbrio é uma variável conectada a felicidade, o que implica dizer que quando indivíduo busca o equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional esse fator se torna mais individual e está relacionado ao objetivo de cada pessoa.

A partir dos resultados desse enunciado e da colocação do autor, é possível observar como os jovens da geração Z não colocam toda a sua visão de futuro e de sucesso na sua vida profissional, esses buscam o equilíbrio entre esses dois âmbitos, levando em consideração que o estado emocional do indivíduo irá influenciar de maneira positiva ou negativa dentro da organização.

O próximo gráfico traz informações dos respondentes a respeito do reconhecimento da organização/sociedade em relação ao seu trabalho:

**Gráfico 8 - Reconhecimento pelo seu trabalho**

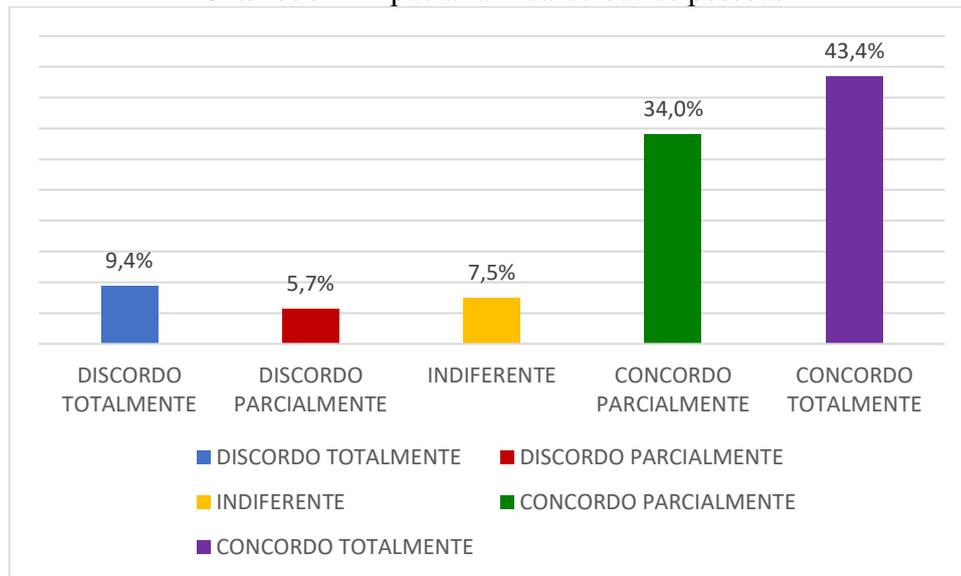
**Fonte:** Elaboração própria, 2022.

Observa-se que dentre as concordâncias sobre esse fator, 73,6% das respostas apontam uma total concordância quando apontamos o reconhecimento pelo trabalho do jovem como um atributo essencial para o seu sucesso, essa porcentagem relaciona-se a 39 respostas da amostra, 10 respondentes (18,9%) concordam parcialmente com essa afirmativa, 3 (5,7%) julgam como indiferente e 1 (1,8%) discorda parcialmente dessa afirmação.

Assim, percebe-se que a maioria desses jovens sentem a necessidade de serem reconhecidos em seu ambiente de trabalho e consideram esse um fator relevante para o seu sucesso. Para o autor Ferreira (2009), o trabalhador se sente extremamente desmotivado quando não existe o reconhecimento pelo seu trabalho na organização, ele afirma que além do trabalho braçal é exigido do indivíduo um certo esforço psicológico. O mesmo autor ainda afirma que o ambiente de trabalho é um meio usado para deixar a própria marca pessoal naquilo que é feito com zelo e afeição.

Assim, pode-se concluir que com a existência do fator reconhecimento do trabalho dentro da organização, o jovem se sentirá mais motivado a realizar as suas atividades e para a organização esse é um benefício imperdível com a possibilidade de tarefas efetuadas de forma mais eficiente.

No próximo gráfico foram expostos os dados referentes ao impacto na vida de outras pessoas através da ocupação profissional.

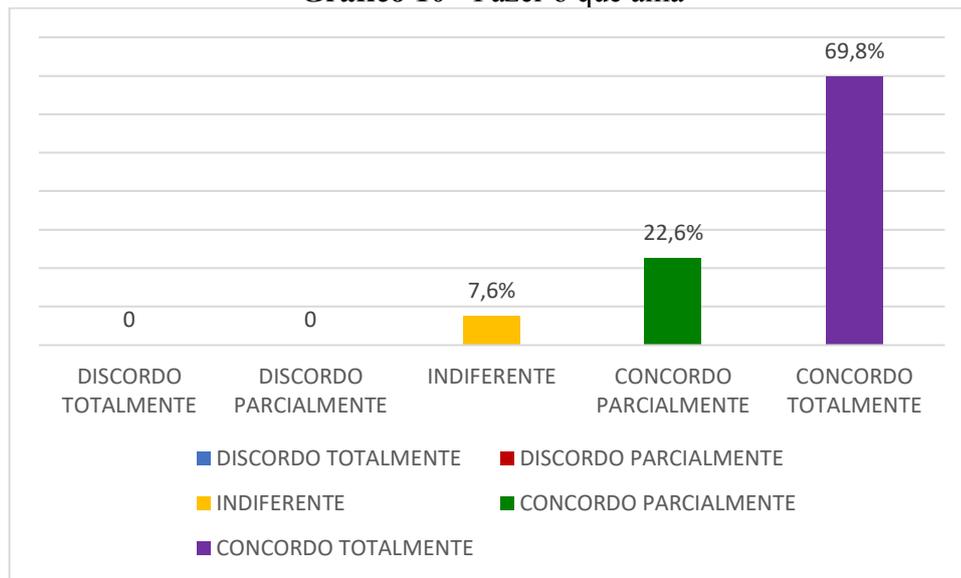
**Gráfico 9 - Impactar a vida de outras pessoas**

**Fonte:** Elaboração própria, 2022.

Em relação ao impacto na vida de outras pessoas através de sua carreira, 43,4% concordam totalmente com essa afirmativa, esse valor corresponde a um total de 23 alunos, 18 alunos (34,0%) concorda de forma parcial, 4 alunos (7,5%) consideram a afirmativa indiferente, 3 alunos (5,7%) discordam parcialmente e 5 alunos (9,4%) discordam totalmente dessa afirmativa.

Com a maioria desses jovens estão preocupados com a forma com que a escolha da sua carreira irá impactar na vida de outras pessoas, concretiza-se a ideia de Ferreira et al. (2013), que afirma a preocupação dos jovens da geração Z com as causas sociais. Os jovens pertencentes a essa geração visualizam além da sua ocupação profissional, eles são grandes defensores das causas sociais e buscam sempre formas de apoiar e estar contribuindo com esse meio, fazer a diferença na vida de alguém através do seu trabalho também é uma prioridade.

O último gráfico dessa seção aponta o amor pela sua ocupação profissional como um fator essencial para seu sucesso. Os dados sobre essa variável serão expostos a seguir:

**Gráfico 10 - Fazer o que ama**

**Fonte:** Elaboração própria, 2022.

No gráfico acima é possível perceber que esses jovens em sua maioria consideram que fazer o que ama quanto a sua ocupação profissional é um fator de grande relevância para o seu sucesso. Entre as respostas com maior porcentagem encontra-se em primeiro lugar a concordância total com 69,8% das respostas, o que equivale a um total de 37 alunos, em seguida a concordância de forma parcial em relação a esse atributo com 22,6% das respostas, valor que corresponde a um total de 12 respostas, 7,6% dos respondentes consideram a variável indiferente como atributo essencial para o seu sucesso.

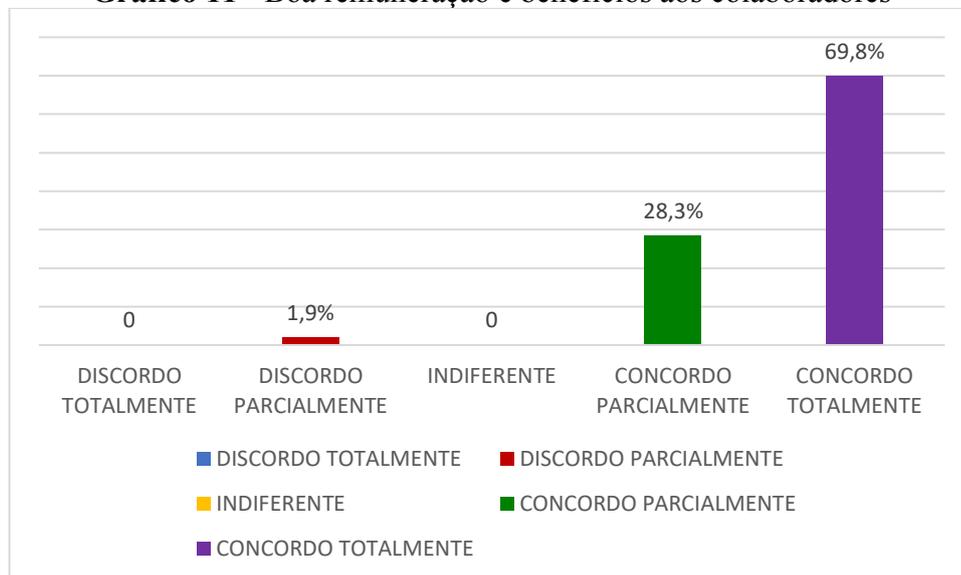
Conforme Campos (2005), o amor e o trabalho são os eixos principais e mais importantes na vida do ser humano, com isso a mesma autora afirma que devido ao grau de importância de ambos para o indivíduo é necessária certa cautela quando se toma uma decisão. Observa-se que por ser uma decisão que irá refletir pelo resto de suas vidas, a maioria dos jovens abordados nessa pesquisa levam em consideração que fazer o que ama é um atributo essencial para o sucesso.

É possível perceber que fatores internos e individuais influenciam de forma constante a decisão desses jovens em relação a sua carreira, manter alinhados o seu trabalho e o amor pela sua profissão é um atributo fundamental para o sucesso na visão desses jovens.

#### 4.4. Atributos essenciais para a empresa dos sonhos

Na última seção do questionário aplicado a amostra foram selecionados atributos que os respondentes considerem relevantes ou não quanto a empresa dos seus sonhos. Os dados colhidos serão discutidos nos gráficos a seguir:

**Gráfico 11 - Boa remuneração e benefícios aos colaboradores**



Fonte: Elaboração própria, 2022.

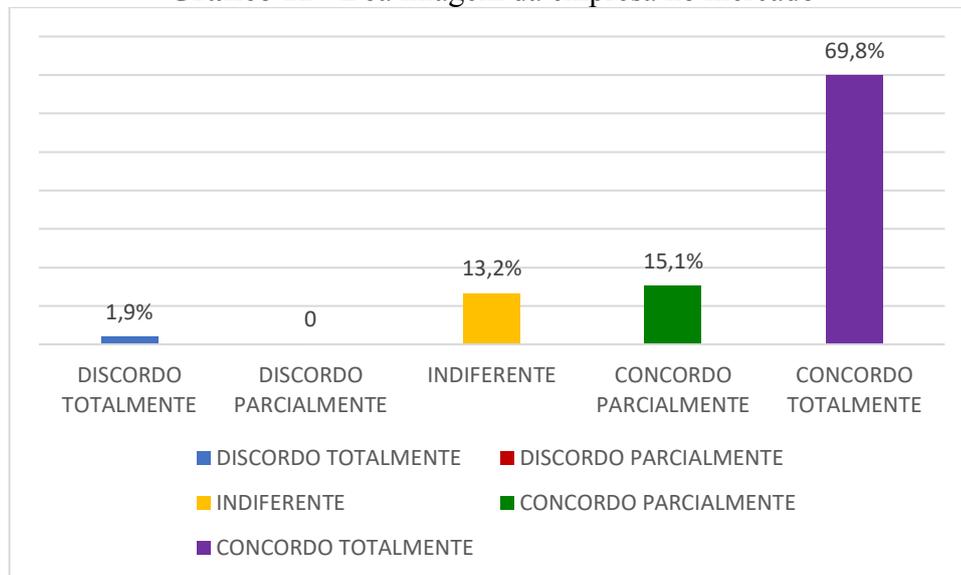
A partir do gráfico 11, observa-se a concordância dos alunos em relação a uma boa remuneração e benefícios oferecidos aos colaboradores na organização como um fator essencial para a empresa que eles consideram como ideal. Nesse atributo é notória a concordância de forma total ou parcial entre os respondentes considerando esse atributo, 69,8% concorda de forma total, esse valor refere-se a 37 alunos, 28,3% concorda de forma parcial, valor referente a 15 alunos e apenas 1 aluno (1,9%) discorda de forma parcial sobre a relevância desse atributo.

De acordo com Ávila; Stecca (2015), a remuneração e os benefícios ofertados nas organizações estão se tornando um fator dependente das habilidades e do desempenho dos colaboradores dentro da organização. De acordo com Ferreira et al. (2013), devido ao contato direto e repentino com as tecnologias, os jovens dessa geração buscam por uma ascensão financeira de forma mais rápida.

No momento em que esses jovens colocam esse fator com uma alta relevância e esperam que a empresa o beneficie e lhe dê recompensas pelo seu trabalho, a organização visa o desempenho do colaborador para sua possível compensação, se tornando assim uma via de mão dupla, onde o colaborador oferece um bom desempenho na organização e em troca disso ela lhe recompensa.

O gráfico abaixo expressa a relevância da boa imagem da empresa no mercado para os respondentes.

**Gráfico 12 - Boa imagem da empresa no mercado**



**Fonte:** Elaboração própria, 2022.

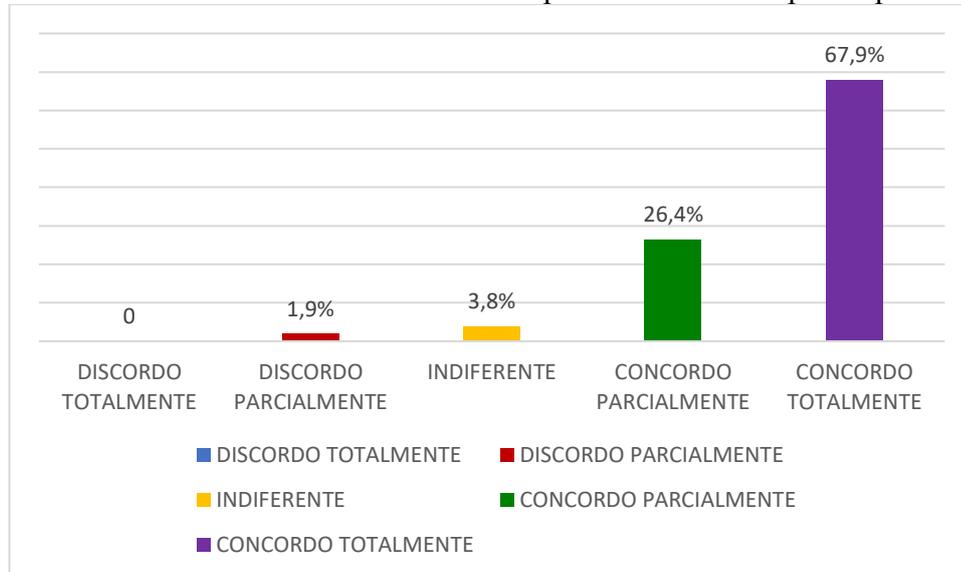
No que concerne a boa imagem da empresa no mercado de trabalho atributo essencial para empresa dos sonhos diante da ótica desses alunos, pode-se observar que a grande maioria considera esse fator relevante, tendo em vista que 69,8% concorda totalmente com esse enunciado, valor que compete a 37 respostas, 8 alunos (15,1%) concordam parcialmente, 7 (13,2%) considera esse atributo um fator irrelevante e apenas 1 (1,9%) discorda totalmente da relevância desse atributo.

Na visão de Silva (2008), o cenário atual do mercado exige que as organizações tenham cada vez cautela, preocupação e consciência em relação a imagem que constroem para o mercado. Com base na afirmação da autora, é possível perceber que os jovens prezam por atuar em uma organização que tenha uma boa imagem no mercado de trabalho.

Um atrativo para os jovens quando esses buscam uma organização para atuar, é buscar uma empresa que esteja alinhada com seus ideais, que além de ofertar benefícios, projete para a sociedade uma boa imagem acerca do seu serviço e principalmente que tenha missão, visão e valores que reflitam sobre a importância da empresa para a sociedade, os jovens dessa geração estão em busca de organizações que tenham uma boa imagem pois é naquele ambiente onde ele passará grande parte da sua vida e irá desenvolver a sua carreira.

A variável abordada no gráfico a seguir diz respeito à oferta de cursos e treinamentos em áreas específicas de atuação dos funcionários para seu melhor desempenho.

**Gráfico 13 - Oferta de cursos e treinamentos para melhor desempenho profissional**



**Fonte:** Elaboração própria, 2022.

O gráfico acima levantou dados acerca da relevância da oferta de cursos e treinamentos em áreas específicas de atuação dos funcionários para seu melhor desempenho como um atributo essencial para a empresa que os jovens consideram ideal. Com isso, observa-se que 67,9%, porcentagem equivalente a um total de 36 dos respondentes, consideram esse um fator relevante, 14 alunos (26,4%) concordam de forma parcial, 2 alunos (3,8%) consideram a variável indiferente e apenas 1 alunos (1,9%) discorda parcialmente da relevância desse atributo.

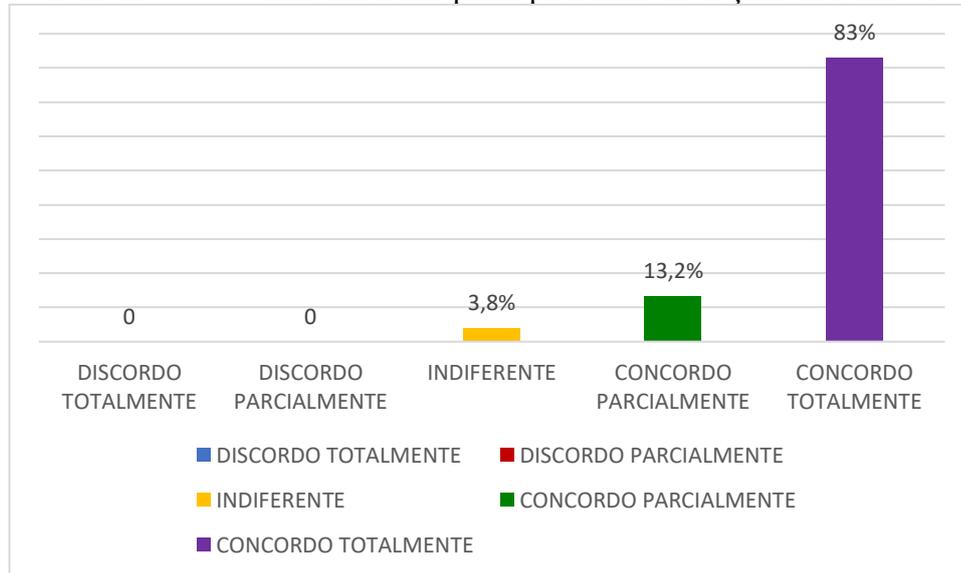
Consequentemente é possível perceber que esses jovens prezam pelo seu desenvolvimento profissional dentro da organização. Na visão de Câmara et al. (2014), treinar as pessoas vem se tornando um fator cada vez mais essencial nas empresas ao passo que o mundo está se transformando constantemente em termos tecnológicos, econômicos, políticos e sociais. Ainda na visão do autor citado, o treinamento é um elemento necessário para a geração de competência por parte dos funcionários dentro da organização.

Percebe-se que é de suma importância a forma que a organização incentiva seus colaboradores, esses jovens buscam um desenvolvimento constante dentro da organização, procuram estar se atualizando de forma regular e a organização, por sua vez, tem sua parcela

de contribuição nessa atualização, através de cursos e treinamentos que venham agregar o conhecimento desses jovens acerca das atividades desenvolvidas na organização.

O gráfico a seguir abrange os dados obtidos em relação ao atributo que trata a infraestrutura adequada para boas condições de trabalho como um fator essencial na empresa ideal para os jovens abordados nessa pesquisa.

**Gráfico 14 - Infraestrutura adequada para boas condições de trabalho**



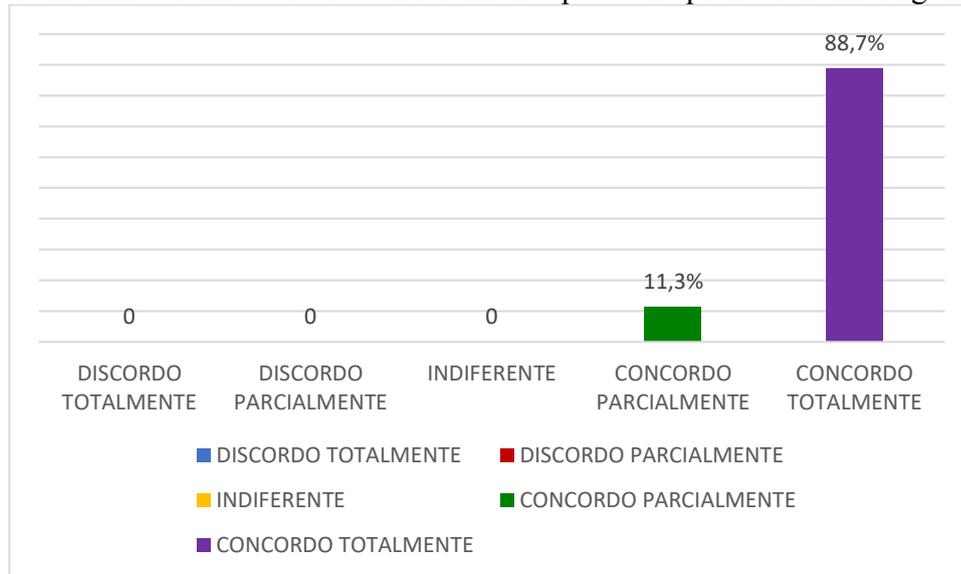
**Fonte:** Elaboração própria, 2022.

O gráfico acima trata acerca do atributo referente a infraestrutura adequada para boas condições de trabalho, a partir dele nota-se que a 44 dos respondentes (83%) concordam totalmente e 7 respondentes (73,2%) concordam parcialmente com a relevância desse atributo para a empresa ideal para sua atuação, apenas 2 respondentes (3,8%) classificam esse atributo como indiferente.

De acordo com Campos (2005), quando a organização oferece condições favoráveis para realização das atividades profissionais, consequentemente está fornecendo um âmbito onde o indivíduo poderá desenvolver uma identidade, alcançar algo de valor dentro da empresa.

Nota-se que para que consigam desenvolver um bom desempenho em seu trabalho, os respondentes prezam e atribuem certa relevância a infraestrutura da empresa em que sonham trabalhar, para eles essas condições serão de suma importância para seu desenvolvimento na organização e isso irá contribuir para o seu crescimento pessoal e profissional.

O último atributo dessa seção avalia a concordância dos indivíduos quanto à possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional dentro da organização, esses resultados serão apresentados no gráfico a seguir:

**Gráfico 15 - Possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional na organização**

**Fonte:** Elaboração própria, 2022.

O gráfico 15 expõe a relevância do atributo referente a possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional na organização como um fator relevante para a empresa idealizada pelos respondentes dessa pesquisa. Observa-se que a grande parte concorda totalmente, 47 respondentes (88,7%) escolheram essa opção, 6 respondentes (11,3%) concordam de forma parcial, no geral esse atributo é considerado importante para a escolha da empresa idealizada para se trabalhar e desenvolver sua carreira. Nota-se que os jovens buscam por uma organização que incentive o seu crescimento e desenvolvimento não só no ambiente profissional, mas também no quesito pessoal.

Como citado por Zanini (2021) no referencial desse estudo, deter o desenvolvimento dos colaboradores dentro da organização torna-se um fator decisivo desses indivíduos na organização.

De acordo com Campos (2005), para que o colaborador perceba a importância do seu trabalho na organização é necessário que haja um estímulo em seu potencial, na sua criatividade e também necessário que a pessoa perceba seus efeitos no que faz.

Para esses jovens a oportunidade de unir o seu desenvolvimento pessoal e profissional em uma organização está entre os fatores de maior relevância no que tange sua percepção em relação a empresa dos seus sonhos, um ambiente onde é possível expressar suas opiniões, usar sua criatividade é considerado ideal para seu crescimento.

Assim é possível perceber que esses jovens levam em consideração não somente seus trabalhos como um fator corriqueiro na sua vida, que além do emprego eles procuram um

propósito na sua carreira, é notório que esses jovens buscam mais do que uma ocupação profissional que contemple apenas suas necessidades financeiras, o prazer e o bem estar também estão inclusos como fator determinante para a escolha da carreira desses jovens.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo tinha como objetivo analisar a perspectiva de carreira da geração Z de uma Escola Cidadã Integral Técnica (ECIT) da cidade de Olho D'Água – PB. Também eram objetivos desse estudo: apresentar o perfil sociodemográfico dos alunos pesquisados, identificar, na percepção dos alunos, os fatores que influenciam na escolha da carreira e conhecer a visão dos alunos em relação aos atributos essenciais para o sucesso na carreira.

Mesmo estando na fase da adolescência onde são expostos a diversas situações em que a tomada de decisão é crucial, esses jovens se mostraram determinados e cientes quando se trata da escolha da sua carreira e das condições oferecidas pela empresa em que desejam desenvolver sua vida profissional. Os alunos se mostram preocupados não somente com fatores como a sua remuneração, deixando de lado um conceito mais antigo sobre carreiras, esses demonstram também uma preocupação com outros fatores que são considerados mais individuais.

Essa geração é dotada de liberdade, e na escolha da sua carreira não seria diferente, os jovens mostram predominância na escolha pela carreira de forma livre, além disso consideram também suas habilidades e vocação um fator essencial nessa jornada. A situação do mercado de trabalho e a remuneração para o cargo escolhido também são levados em consideração, mas de uma forma menos relevante.

No que concerne aos fatores essenciais para uma carreira de sucesso, a geração Z abordada nesse estudo concorda que o reconhecimento pelo seu trabalho em uma organização é importante. Fatores como o amor pelo seu trabalho e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional se destacam como os mais importantes para esses jovens. Esses mesmos jovens ainda se preocupam com o impacto que sua escolha profissional pode causar na vida das pessoas, e para eles a estabilidade financeira tem sua grande parcela de importância, mas não tem tanta relevância.

Além desses fatores, a organização também tem um papel fundamental na construção de uma carreira de sucesso, mas isso não quer dizer que esses jovens não sejam exigentes quanto a empresa que eles consideram como ideal para essa construção. A remuneração e os benefícios ofertados pela organização estão como um fator indispensável para o que esses jovens consideram como a empresa dos sonhos, um ambiente agradável e como infraestrutura adequada também se torna fundamental para uma organização onde esses indivíduos desejam se fixar. A imagem que a empresa tem no mercado também chama a atenção desses jovens já que essa geração está conectada com todo o mundo e visa o seu status social, nada mais

conveniente do que atuar em uma organização cujo sua imagem é admirável perante o mercado de trabalho.

Existe, assim, uma necessidade de mudança e não estagnação, com isso o fator com maior nível de relevância para esses jovens dentro de uma organização é a possibilidade de desenvolvimento, não só profissional, mas, principalmente, o desenvolvimento pessoal, para eles, as empresas que ofertarem esse diferencial estarão sempre a frente.

A partir disso, pode-se perceber que para esses jovens o emprego vai além de exercer a sua ocupação profissional, o emprego carrega consigo um papel fundamental no desenvolvimento da carreira, ele será a base para o sucesso e deverá estar sempre alinhado com os interesses pessoais dos jovens dessa geração. Com isso, o estudo se torna relevante para que o mercado e as organizações se preparem para receber essa geração de uma forma diferente da mais casual à qual eles já estão comumente conhecidos e se mobilizem para o recebimento desses profissionais, além disso a partir desse estudo os jovens podem ter uma base de conhecimento acerca do seu futuro e se programar de forma mais eficaz.

No que se refere as limitações encontradas, a ausência de mais estudos nacionais acerca do tema abordado para uma perspectiva mais próxima da nossa realidade foi uma delas, outro fator significativo foi a dificuldade para obtenção das respostas dos alunos da ECIT e a dificuldade de contato com eles, já que esses são de outra cidade e mesmo com as mídias digitais esse contato ainda foi difícil.

Com os objetivos alcançados pelo estudo, pode-se dar como sugestão para trabalhos futuros mais pesquisas acerca do tema, já que o mesmo conta com uma literatura reduzida em território nacional, também são sugeridos estudos sobre as perspectivas de alunos já egressos do ensino médio e que ainda não conseguiram ingressar em uma universidade ou no mercado de trabalho, existe também a sugestão para estudos dentro das organizações sobre a forma como essas estão se preparando para esse novo perfil de colaborador.

## REFERÊNCIAS

ÁVILA, L. V.; STECCA, J. P. **Gestão de Pessoas**. Rede e-Tec Brasil, Santa Maria, 2015.

BARUCH, Y. **Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints**. Human Resource Management Review, v. 16, p. 125–138, 2006.

BOLDRINI, B.C.; LUCENA, W.L. Os desafios enfrentados pelas organizações atuais pela inserção da geração “Z” no mercado de trabalho. **Destarte**, Vitória, v.4, n.2, p. 45-63, out. 2014.

CÂMARAS, et al. **A importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas para o sucesso das organizações**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos). – Faculdade Católica de Anápolis, Goiás, 2014.

CAMPOS, Maria Estér da Costa. **O significado do trabalho nas nossas vidas: descobrindo competências e talentos adormecidos**. Monografia (Curso de Psicologia) – UniCEUB – Faculdade de Ciências da saúde, Brasília, 2005.

Cavalcanti, L. F.; Santos, E. L. d. Payments 4.0: As forças que estão transformando o mercado brasileiro. Brasil: Linotipo Digital, 2020. Disponível em: [https://www.google.com.br/books/edition/Payments\\_4\\_0/bS0NEAAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=0](https://www.google.com.br/books/edition/Payments_4_0/bS0NEAAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=0).

CERETTA, S. B.; FROEMMING, L. M. Geração Z: compreendendo os hábitos de consumo da geração emergente. **RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 3, n. 2, art. 2, p. 15-24, 2011.

COLOGNESE, S. C. O adolescente e a escolha profissional. *Interações*, v. 5, n. 9, p. 111-125, jan.-jun. 2000.

CRESWELL J. W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução: ROCHA L. O. 2 Ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DEL-MASSO, M. C. S.; COTTA M. A. C.; SANTOS, M. A. P. **Ética : conceitos e finalidades**. São Paulo, UNESP: 2014. Disponível em: [https://acervodigital.unesp.br/bitstream/unesp/155306/1/unesp-nead\\_reei1\\_ei\\_d04\\_texto2.pdf](https://acervodigital.unesp.br/bitstream/unesp/155306/1/unesp-nead_reei1_ei_d04_texto2.pdf),

FAVA, Rui. **Educação 3.0: Aplicando o PDCA nas instituições de ensino**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. 180 p. v. 1.

FAVARIM, F. N. **Remuneração e salário: uma abordagem jurídico/administrativa**. Revista de Ciências Gerenciais, v. 15, n. 21, p. 209-2024, 2021.

FERREIRA, E. J. S. I. et al. **Conflito de gerações nos projetos**. ENIAC Pesquisa, Guarulhos, v. 2, n. 2, p. 127-140, jul.-dez. 2013.

FERREIRA, M. C. **Reconhecimento no trabalho**. Jornal do Brasil Online, 2009.

FIORINI, M. C.; MORÉ, C. L. O. O.; BARDAGI, M. P. Família e desenvolvimento de carreira de jovens adultos no contexto brasileiro: revisão integrativa. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 18, n. 1, p. 43-55, jan./jun., 2017.

FREIRE FILHO, J.; LEMOS, J. F. Imperativos de Conduta Juvenil no século XXI: a “Geração Digital” na mídia impressa brasileira. **Comunicação, Mídia e Consumo**. São Paulo, v. 5, n. 13, p. 11-25, jul. 2008.

GIL A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 4. Ed. São Paulo: Atlas S.A., 2008.

GONÇALVES, et al. **Qualidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional: Um estudo de caso, sobre o ambiente organizacional moderno**. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v. 7, n. 10, p. 96032-96047, oct. 2021.

KELM et al. **O perfil e perspectivas da geração Z no mercado de trabalho na cidade de Ijuí/RS**. Salão do Conhecimento: Ciência para a redução das desigualdades. Evento: XXIII Jornada de pesquisa, 2018.

LOUZADA M. O. et al. As Carreiras Inteligentes E As Percepções Das Gerações Sobre Crescimento Profissional. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. 2014.

MARKMAN A.; AUGUSTO S. *Mindset de Carreira*. Saraiva Educação S.A., 2019.

Disponível em:

[https://www.google.com.br/books/edition/Mindset da Carreira/U\\_K7DwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=0](https://www.google.com.br/books/edition/Mindset_da_Carreira/U_K7DwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=0).

MAURER, A.L. **As gerações Y e Z e suas âncoras de carreira: contribuições para a gestão estratégica de operações**. 2013. Dissertação de mestrado profissional da Universidade de Santa Cruz do Sul. Santa Cruz do Sul, 2013.

McCRINDLE, M. *The ABC of the XYZ: Understanding global Generations*. 3. ed. Sydney: UNSW Press, 2014.

MOTTA P. R. Reflexões sobre a Customização das Carreiras Gerenciais: a Individualidade e a Competitividade Contemporânea. In: BALASSIANO, M; COSTA I. S. A. (Org.). *Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas*. 1 Ed. São Paulo: Atlas S.A., 2012. P. 9-19.

OBREGON, S. L. et al. GERAÇÃO Z: COMPREENDENDO AS ASPIRAÇÕES DE CARREIRA DE ESTUDANTES DE ESCOLAS PÚBLICAS E PRIVADAS. **Revista de Administração**, v. 15, n. 26, p. 84-108, dez. 2016.

OLIVEIRA, et al. **Inserção dos jovens no mercado de trabalho: o primeiro emprego após a graduação**. XVII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. [s.d]

PRENKY, M. Digital natives, digital immigrants. **NCB UNIVERSITY PRESS**, vol. 9 no. 5, october, 2001.

SANTOS, W. P., LISBOA W. T. Características da geração Z e suas influências na comunicação organizacional. *Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação*.

SCHEIN E. H. Identidade profissional: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho. Tradução: Margarida D. Black. São Paulo, Brasil: Nobel. 1993.

SEVERINO, Joaquim Antônio. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, P, F. **A imagem da organização como fator imprescindível para o sucesso**. XXXI Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação. Rio Grande do Norte, 2008.

SILVA, Yasmin Sobrinho. **Educação Financeira: a importância da estabilidade financeira na vida dos universitários**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração), Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

TOLFO S. R. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. *Revista Psicologia: Organizações e trabalho*. v. 2, n. 2, p. 39-63, jul.-dez. 2002.

VELOSO, E. F. R., DUTRA J. S., NAKATA, L. E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. **REGE – Revista de Gestão**. V. 23, p. 88-98, 2016.

Veloso, E. F. R.; SILVA, R. C., Dutra, J. S. Diferentes gerações e percepções sobre carreiras inteligentes e crescimento profissional nas organizações. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 13, n. 2, p. 197-207, jul-dez. 2012.

ZANINI V. **Liderança em design**: habilidades de gestão para alavancar sua carreira. Casa Código, 2021.

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO

# PERCEPÇÃO DE CARREIRA DA GERAÇÃO Z - UMA PESQUISA COM OS ALUNOS DO 3º ANO DO ENSINO MÉDIO DO ECIT ANTÔNIO A. DE ALMEIDA.

Oiii, tudo bem com você? Me chamo Maria Clarisse e sou estudante do Curso de Bacharelado em Administração na Universidade Estadual da Paraíba.

Queria te convidar a participar da minha pesquisa para o meu TCC.

Este Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo analisar a percepção de carreira dos alunos do ECIT Antônio A. de Almeida do Ensino Médio a partir de um questionário que visa colher suas respostas para uma análise mais detalhada. A referente pesquisa é orientada pela professora Cinthia Moura Frade e estamos disponíveis para quaisquer dúvidas que possam surgir.

**NÃO COLETAMOS DADOS PESSOAIS E A PESQUISA TEM COMO ÚNICA FINALIDADE SUA CONTRIBUIÇÃO PARA A MINHA PESQUISA.**

---

**\*Obrigatório**

1. Você está disposto(a) a responder este questionário e autoriza o uso das suas respostas? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

2. Qual seu gênero? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Feminino

Masculino

Prefiro não identificar

3. Qual sua idade? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Entre 13 e 15 anos
- Entre 16 e 18 anos
- Entre 19 e 21 anos
- Entre 22 anos até 29 anos

4. Qual seu Estado Civil? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Em União Estável
- Separado(a) Divorciado(a)

5. Está trabalhando atualmente? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

6. Qual sua ocupação profissional? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Estagiário
- Emprego informal
- Emprego formal (Carteira assinada)
- Somente estuda

Fatores essenciais  
para escolha da  
carreira

Nessa seção serão abordados os pontos que você considera importante para a escolha da sua carreira. Para Schein (1993), a palavra carreira pode se aplicar a diversas situações. Quando nos referimos a expressão “seguir uma carreira” essa pode estar relacionada a forma como o âmbito profissional de um indivíduo é bem sucedido e segue em progresso contínuo. Ao se tratar sobre inclinações profissionais, o mesmo autor afirma que esta tem relação a maneira como o indivíduo vê sua carreira e a forma como ela vai se desenvolver a longo prazo.

7. A escolha pela sua carreira terá influência de pessoas importantes para você (como pais ou familiares)? \*

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

8. Você escolherá sua carreira de forma livre (sem interferência de outras pessoas)? \*

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

9. Para escolha da sua carreira você levará em consideração sua habilidades e sua vocação?

*Marcar apenas uma oval.*

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

10. Para escolha de sua carreira você levará em consideração a situação do mercado de trabalho? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

11. Para escolha da sua carreira você irá levar em consideração a remuneração da sua ocupação profissional? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Atributos  
essenciais para o  
sucesso

Nessa seção serão apresentados atributos que você pode considerar importantes ou não para o seu sucesso.

## 12. Estabilidade financeira \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

## 13. Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

## 14. Ser reconhecido pelo seu trabalho \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

15. Impactar a vida de outras pessoas \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

16. Fazer o que você ama \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Atributos  
para a  
empresa dos  
sonhos

Nessa seção serão apresentados atributos que você pode ou não considerar relevante para a empresa ideal na qual você sonha em trabalhar

17. Boa remuneração e benefícios aos colaboradores \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

18. Boa imagem da empresa no mercado \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

19. Oferta de cursos e treinamentos em áreas específicas de atuação dos funcionários para seu melhor desempenho \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

20. Infraestrutura adequada para boas condições de trabalho \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

21. Possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional dentro da organização \*

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Obrigada por tirar um tempinho e responder a esse questionário. Sou grata pela suas respostas, elas serão de grande importância para um grande passo na minha trajetória.

