

FACULDADE DE TECNOLOGIA DA ZONA SUL
SÃO PAULO
“DOM PAULO EVARISTO ARNS”

GERCILANIA MARIA DA SILVA RA 1370642211041
GRAZIELY ROSA COSTA RA 1370642211017
RAFAELA PIMENTA FRAZÃO RA 1370642211014

ANÁLISE DO PERFIL PROFISSIONAL DOS ALUNOS DO CURSO SUPERIOR DE
TECNOLOGIA EM GESTÃO EMPRESARIAL DA FATEC ZONA SUL - DOM PAULO
EVARISTO ARNS

São Paulo

2024

FACULDADE DE TECNOLOGIA DA ZONA SUL
SÃO PAULO
“DOM PAULO EVARISTO ARNS”

GERCILANIA MARIA DA SILVA RA 1370642211041
GRAZIELY ROSA COSTA RA 1370642211017
RAFAELA PIMENTA FRAZÃO RA 1370642211014

ANÁLISE DO PERFIL PROFISSIONAL DOS ALUNOS DO CURSO SUPERIOR DE
TECNOLOGIA EM GESTÃO EMPRESARIAL DA FATEC ZONA SUL - DOM PAULO
EVARISTO ARNS

Trabalho de Graduação apresentado à
Faculdade de Tecnologia da Zona Sul - São
Paulo - “Dom Paulo Evaristo Arns”, como
exigência parcial para a obtenção do título de
Tecnólogo em Gestão Empresarial.

Orientador: Prof. Me. Marco Antonio Laurelli
Moreira

São Paulo

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Elaborada Pela Biblioteca da Fatec Zona Sul

Silva, Gercilania Maria da

S586a Análise de perfil profissional dos alunos do curso superior de tecnologia em gestão empresarial da Fatec Zona Sul Dom Paulo Evaristo Arns. / Gercilania Maria da Silva, Graziely Rosa Costa, Rafaela Pimenta Frazão. – São Paulo: Fatec Zona Sul, 2024.

65f.

Incluir: Gráficos, Quadros

Orientador (a): Prof. Me. Marco A. Laurelli Moreira

Trabalho de Conclusão de Curso Tecnólogo em Gestão Empresarial.

– Faculdade de Tecnologia Zona Sul “Dom Paulo Evaristo Arns”.

Palavras Chaves: **1.** Carreira corporativa **2.** Empreendedorismo
3. Liderança **4.** Gestão Empresarial **I. Título**

CDD 658.4012

Informações Fornecida pelos Autores

RESUMO

Este trabalho analisa o perfil profissional dos alunos do curso de Gestão Empresarial da Fatec Zona Sul, com ênfase na escolha entre empreendedorismo e carreira corporativa. A pesquisa, com abordagem quantitativa e qualitativa, revelou que 72% preferem seguir carreira em empresas já estabelecidas, enquanto 28% optam por empreender. A aversão ao empreendedorismo está associada a fatores como segurança financeira, estabilidade e falta de confiança em habilidades para empreender. Por outro lado, aqueles que desejam empreender destacam a autonomia, inovação e realização pessoal como principais motivações. O estudo conclui que o curso prepara para ambas as trajetórias, mas as escolhas refletem fatores pessoais, culturais e econômicos.

Palavras-chave: Gestão Empresarial, empreendedorismo, carreira corporativa, perfil profissional, autonomia, segurança financeira.

ABSTRACT

This study examines the professional profile of students in the Business Management program at Fatec Zona Sul, focusing on the choice between entrepreneurship and corporate careers. Using quantitative and qualitative methods, the research found that 72% of students prefer established corporate careers, while 28% choose entrepreneurship. The aversion to entrepreneurship is linked to financial security, stability, and a lack of confidence in entrepreneurial skills. Conversely, aspiring entrepreneurs cite autonomy, innovation, and personal fulfillment as key motivations. The study concludes that the program prepares students for both paths, though decisions are shaped by personal, cultural, and economic factors.

Keywords: Business Management, entrepreneurship, corporate careers, professional profile, autonomy, financial security.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Preferências profissionais dos alunos de gestão empresarial	24
Gráfico 2 – Aspirações de Cargos Profissionais dos Alunos de Gestão Empresarial	26
Gráfico 3 – Preferências de Modalidades de Trabalho dos Alunos de Gestão Empresarial	28
Gráfico 4 – Respostas dos alunos sobre de onde surgiu essa vontade de empreender.....	33
Gráfico 5 – Alunos que tem familiares e amigos empreendedores	34
Gráfico 6 – Evolução do percentual dos empreendedores iniciais segundo as motivações para começar o novo negócio	34
Gráfico 7 – Respostas dos alunos sobre vantagens para empreender.....	35
Gráfico 8 – Respostas dos alunos sobre motivos para não construir carreira em outra empresa.....	37
Gráfico 9 – Identificação dos alunos interessados em construir carreira com características pessoais	44
Gráfico 10 – Faixa etária dos alunos empreendedores	45
Gráfico 11 – Faixa etária dos alunos respondentes a pesquisa	46
Gráfico 12 – Semestres dos alunos empreendedores	47
Gráfico 13 – Pretensões dos alunos empreendedores ao ingressarem na Fatec	48
Gráfico 14 – Principais funções que os alunos empreendedores desejam desempenhar	50

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Respostas dos alunos sobre de onde surgiu essa vontade de empreender	30
Quadro 2 – Respostas dos alunos sobre motivos para não construir carreira em outra empresa.....	31
Quadro 3 – Respostas dos alunos sobre as vantagens para empreender	32
Quadro 4 – Cargos almejados pelos alunos interessados em construir carreira.....	39
Quadro 5 – Cargos almejados pelos alunos empreendedores.....	40
Quadro 6 – Gênero dos alunos empreendedores	46
Quadro 7 – Área de desejo de atuação dos alunos empreendedores	49
Quadro 8 – Identificação dos alunos empreendedores com características pessoais	51

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 JUSTIFICATIVA	11
3 OBJETIVO GERAL.....	12
4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
5 METODOLOGIA.....	14
6 REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
6.1 Motivação	15
6.2 Carreira empresarial	15
6.3 Empreendedorismo.....	16
6.4 Metodologia.....	17
7 O CURSO DE GESTÃO EMPRESARIAL	18
8 DIFERENÇA ENTRE EMPREENDIMENTO E CARREIRA EMPRESARIAL	20
9 A VERSÃO AO EMPREENDIMENTO	24
9.1 Fatores e Tendências	24
9.2 Aspirações Profissionais.....	25
9.3 Preferências por Modalidade de Trabalho.....	27
10 A MOTIVAÇÃO DO EMPREENDEDOR.....	29
10.1 Empreendedor por Necessidade	29
10.2 Empreender para Inovar	31
10.3 Influência Familiar	32
10.4 Potencial de Altos Ganhos Cria Novas Possibilidades.....	35
10.5 Autonomia é Fator Crucial	36
10.6 Realização Pessoal é Realização de Sonhos.....	37
11 A GERAÇÃO ATUAL ESCOLHE LIDERAR	38
12 VANTAGENS E DESVANTAGENS DE SEGUIR CARREIRA OU EMPREENDER...41	
12.1 Definições e Contextualização	41
12.2 Vantagens e Desvantagens de Seguir Carreira	41
12.3 Vantagens e Desvantagens de Empreender	42
12.4 Comparação e Reflexão.....	42
12.5 Considerações.....	42
13 O PERFIL DO ALUNO NÃO EMPREENDEDOR	43
14 O PERFIL DO ALUNO EMPREENDEDOR.....	45

14.1 Faixa Etária.....	45
14.2 Gênero	46
14.3 Semestre em Curso dos Alunos	47
14.4 Busca por Capacitação.....	47
14.5 Áreas de Atuação.....	48
14.6 Principal Função	49
14.7 Características Pessoais	50
15 CONCLUSÃO.....	52
16 REFERÊNCIAS	54
ANEXOS	59

1 INTRODUÇÃO

Segundo o projeto pedagógico do curso superior de tecnologia em gestão empresarial (2010, p.1),

O Tecnólogo em Gestão Empresarial (Processos Gerenciais) elabora e implementa planos de negócios, utilizando métodos e técnicas de gestão na formação e organização empresarial especificamente nos processos de comercialização, suprimento, armazenamento, movimentação de materiais e no gerenciamento de recursos financeiros e humanos. A habilidade para lidar com pessoas, capacidade de comunicação, trabalho em equipe, liderança, negociação, busca de informações, tomada de decisão em contextos econômicos, políticos, culturais e sociais distintos, são requisitos importantes a esse profissional.

Com essa formação pode-se trabalhar em diversos âmbitos do mercado de trabalho e profissionalizar negócios.

Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae, 2023), Gestão empresarial é uma estratégia que tem como objetivo levar a empresa a melhores resultados e suas ações usam de processos de marketing, gestão de pessoas, finanças e de outras áreas da administração.

Nesse contexto, a liderança é elemento crucial para a eficiência empresarial, alcance dos objetivos e, portanto, para o sucesso da organização “A liderança [...] é o esforço que se efetua à influir para no comportamento dos outros com o intuito de que se atinjam os objetivos organizacionais, individuais e pessoais.” (BARRADAS; CHERNICHARO E NOVO, 2008, p.29). Portanto, líder é aquele que influencia o comportamento de outros e que, por sua própria atitude, orienta e modifica as ações de seus liderados. Em contexto empresarial, o líder comanda a equipe com o objetivo de obter o melhor desempenho e resultado dela.

O empreendedorismo é uma prática fundamental para transformar ideias em realidades de sucesso e pode ser considerado uma força vital para a criação de novos negócios e possibilidades. “O empreendedor é aquele que detecta uma oportunidade e cria um negócio para capitalizar sobre ela, assumindo riscos calculados. [...] No entanto, a maioria dos empreendedores cria negócios em mercados já existentes, não deixando de ser bem-sucedidos por isso.” (DORNELAS, 2008, p.23).

De acordo com o mesmo autor (DORNELAS, 2008), ter iniciativa e paixão ao criar um novo negócio, ter criatividade para utilizar os recursos disponíveis, transformar o ambiente a seu

redor e assumir riscos e a possibilidade de fracassar são características indiscutíveis do empreendedor.

“Empreendedor é a energia da economia, a alavanca de recursos, o impulso de talentos, a dinâmica de idéias.” (CHIAVENATO, 2008, p.3).

Hoje, o ambiente de emprego está cada vez mais competitivo e difícil. A instabilidade do mercado de trabalho leva à busca de um equilíbrio diferente, cuja verdadeira oportunidade está em buscar uma colocação no mercado e saber lidar com ambientes instáveis (LENZI, 2009, p. 6).

Uma carreira e estabilidade financeira, que antes eram considerados sinônimos de segurança, na verdade, dependem muito do empregador que pode substituir um funcionário por outro ou por uma máquina a qualquer momento. A nova geração deve ter essa consciência e aprender lidar com as mudanças constantes do mercado.

2 JUSTIFICATIVA

Este trabalho justifica-se pela observação do perfil de alunos do curso superior de tecnologia em gestão empresarial com foco na investigação de seus objetivos acadêmicos e profissionais: Empreendedorismo ou oportunidade no mercado de trabalho.

A diferença existente nesse quesito leva a questionamentos de cunho psicológico e de aprofundamento no estudo da administração, analisando qual a missão do aluno que procura o curso de Gestão empresarial.

3 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral desse trabalho se dá nas preferencias dos discentes da Fatec Zona Sul. Buscamos entender, com esse estudo de caso com pesquisa de campo, quais são os objetivos profissionais dos alunos de todos os semestres do ano letivo de 2024 2º semestre.

4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Entender o que é Gestão Empresarial;
- Entender diferenças entre empreendedor e empregado;
- Traçar perfil demográfico de cada escolha profissional;
- Levantar dados sobre histórico familiar e perfil psicológico dos discentes;
- Entender o porquê dos jovens se interessarem mais em construir carreira empresarial do que empreender.

5 METODOLOGIA

- Natureza da pesquisa: Básica e aplicada
- Forma de abordagem do problema: Quantitativa e qualitativa
- Fins da pesquisa: Exploratória e explicativa
- Procedimentos: Bibliográfica, estudo de caso e estudo de campo

6 REFERENCIAL TEÓRICO

6.1 Motivação

Douglas McGregor, professor de psicologia e economista, desenvolveu as Teorias X e Y. Segundo Marques (2019) a teoria X se baseou no mecanicismo e o autor classifica os colaboradores como preguiçosos, desinteressados e motivados por recompensas extrínsecas ou pelo medo de punições, já na teoria Y os colaboradores são tidos como pessoas ambiciosas, automotivadas, que gostam de assumir responsabilidades e veem o trabalho como algo agradável, nesse caso, para se manterem motivados, os trabalhadores devem estar num ambiente favorável e que estimule o crescimento e engajamento. Essas teorias de McGregor têm sido amplamente estudadas e aplicadas em diversas organizações, destacando a importância de compreender os diferentes perfis de colaboradores para a construção de um ambiente de trabalho mais produtivo e harmonioso.

Outra teoria que envolve fatores extrínsecos e intrínsecos é a Teoria dos Fatores Motivadores de Frederick Herzberg. Nela, os fatores são divididos em Higiênicos e Motivadores, Ribas (2012, p.9) descreve fatores higiênicos como "fatores extrínsecos que provocam a desmotivação pela falta de atendimento às necessidades primárias do trabalhador", como, por exemplo, salários inadequados e condições de trabalho ruins, e os fatores motivadores como "fatores intrínsecos que promovem a motivação, pela ação destes fatores na satisfação das necessidades superiores do trabalhador", como reconhecimento e oportunidades de crescimento (RIBAS, 2012, p.9).

6.2 Carreira empresarial

A carreira empresarial, ou também regime Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tem sido uma escolha frequente para profissionais que buscam estabilidade e benefícios regulamentados. Segundo Dutra (2002), a CLT oferece uma estrutura de proteção ao trabalhador, incluindo direitos como férias, 13º salário e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), características fundamentais para a segurança do empregado. Além disso, Chiavenato (2014)

destaca que o regime CLT contribui para a formalização das relações de trabalho, promovendo um ambiente mais regulado e previsível tanto para empregadores quanto para empregados.

Por outro lado, a flexibilização das relações de trabalho tem levado a questionamentos sobre o modelo CLT. De acordo com Oliveira e Antunes (2018), a rigidez do regime pode limitar a capacidade das empresas de se adaptarem rapidamente às mudanças do mercado. Nesse contexto, Alves (2019) aponta que, embora o regime CLT ainda seja predominante no Brasil, alternativas como contratos temporários e o modelo de trabalho autônomo têm ganhado espaço, oferecendo maior flexibilidade tanto para empregadores quanto para trabalhadores, por mais que, a pesquisa referida neste trabalho, traga um resultado peculiar a essa afirmação. De todo modo, a carreira empresarial no regime CLT enfrenta o desafio de equilibrar proteção e adaptabilidade em um mercado de trabalho cada vez mais dinâmico.

6.3 Empreendedorismo

O empreendedorismo tem se consolidado como uma alternativa promissora para profissionais que desejam mais autonomia e flexibilidade no mercado de trabalho. Segundo Dornelas (2018), o empreendedor é aquele que identifica oportunidades, organiza recursos e assume riscos para gerar inovação e criar valor. Essa visão reflete a importância do empreendedorismo como um motor de desenvolvimento econômico e transformação social, especialmente em um cenário de mudanças constantes e alta competitividade. Além disso, Chiavenato (2014) destaca que empreender permite aos indivíduos definir seus próprios valores e estratégias, alinhando objetivos pessoais e profissionais.

Entretanto, o empreendedorismo também apresenta desafios significativos. De acordo com Dolabela (2008), os empreendedores enfrentam uma série de riscos, como instabilidade financeira e a necessidade de constante adaptação às demandas do mercado. Nesse sentido, Dornelas (2018) ressalta que o sucesso no empreendedorismo requer competências específicas, como resiliência, criatividade e visão de mercado. Apesar disso, o empreendedorismo tem se mostrado uma alternativa atraente, sobretudo para aqueles que buscam autonomia e realização pessoal que, como será apresentado neste estudo, são as principais motivações para os alunos da Fatec Zona Sul que desejam empreender.

6.4 Metodologia

A pesquisa realizada foi de natureza básica e aplicada, com o objetivo de analisar o perfil e as motivações de alunos do curso de Gestão Empresarial da Fatec Zona Sul em relação às suas preferências por empreender ou construir carreira em empresas já estabelecidas ou no setor público. O questionário utilizado foi estruturado em colaboração com um professor mestre, garantindo a validade e a pertinência das perguntas em relação aos objetivos da pesquisa.

A amostra foi composta por alunos que responderam voluntariamente ao questionário, sem critérios de seleção específicos, uma vez que o intuito era alcançar o maior número de respostas possíveis. A análise dos dados foi realizada utilizando a técnica de análise de conteúdo, conforme Bardin (2011), o que permitiu identificar padrões e categorias relacionadas às escolhas profissionais dos estudantes.

Os resultados obtidos foram discutidos à luz de estudos relevantes, como os relatórios do Global Entrepreneurship Monitor (GEM) e obras de referência, como Dolabela (2008) e Dornelas (2018), sobre empreendedorismo e desenvolvimento de carreira. A pesquisa evidenciou motivações diversas para cada escolha, como a busca por autonomia no caso dos que preferem empreender e a busca por estabilidade e segurança financeira para os que optam por construir carreira.

7 O CURSO DE GESTÃO EMPRESARIAL

O curso de Gestão Empresarial tem como objetivo formar profissionais aptos a atuar em diferentes setores organizacionais, desenvolvendo competências estratégicas e operacionais. Este trabalho analisa o perfil do aluno que não busca empreender, mas sim integrar-se em empresas já estabelecidas, contribuindo para a eficiência dos processos internos e para a sustentabilidade organizacional. A partir de dados do IBGE e estudos acadêmicos, como os de Fred R. David¹, observou-se que habilidades como liderança, planejamento estratégico e análise de mercado são essenciais nesse contexto.

O mercado de trabalho no Brasil tem demandado profissionais com competências gerenciais que atendam às exigências de empresas em busca de maior competitividade e inovação. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), 82% das grandes organizações no país priorizam a contratação de gestores qualificados, evidenciando a importância do curso de Gestão Empresarial. Este estudo aborda o perfil do aluno não empreendedor, explorando suas características, desafios e contribuições para o cenário corporativo brasileiro.

O curso de Gestão Empresarial oferece uma base teórica e prática voltada para o aprimoramento das competências organizacionais. Conforme Fred R. David (2011), "a administração estratégica é um dos pilares para garantir a sustentabilidade das organizações em ambientes dinâmicos e competitivos". Essa abordagem é especialmente relevante para alunos que pretendem atuar em empresas consolidadas, desempenhando funções como planejamento financeiro, gestão de equipes e análise de mercado.

Além disso, estudos realizados pela Fapesma (2023) destacam que a formação em gestão empresarial prepara o profissional para enfrentar desafios como a competitividade global e a necessidade de inovação constante. Segundo a instituição, habilidades como liderança,

¹ Fred R. David é um professor e autor reconhecido internacionalmente em gestão estratégica. Ele recebeu um BS e MBA pela Wake Forest University e um Ph.D. em gestão estratégica pela University of South Carolina. Fonte: GOODREADS. Fred R. David (Author of Strategic Management). Disponível em: <https://www.goodreads.com/author/show/483866.Fred_R_David>. Acesso em: 09 dez. 2024.

pensamento estratégico e proatividade são indispensáveis para o gestor que busca destacar-se no mercado de trabalho.

A FIA (2023) aponta que o avanço de áreas como análise de dados e gestão da informação tem ampliado significativamente as possibilidades de atuação para gestores empresariais no Brasil. Tais tendências exigem que o profissional se mantenha atualizado em relação às mudanças tecnológicas e às novas demandas do mercado globalizado.

O perfil do aluno não empreendedor no curso de Gestão Empresarial destaca-se pela busca de segurança em empresas já estabelecidas, contribuindo para a eficiência organizacional e a sustentabilidade do negócio. A formação acadêmica, aliada à aquisição de competências técnicas e comportamentais, é essencial para atender às demandas do mercado brasileiro, que busca profissionais cada vez mais qualificados e capazes de lidar com a complexidade das operações empresariais.

8 DIFERENÇA ENTRE EMPREENDEDORISMO E CARREIRA EMPRESARIAL

O conceito de trabalho para Marx², significa uma dimensão ineliminável da vida humana, isto é, uma dimensão ontológica fundamental, pois, por meio dele, o homem cria, livre e conscientemente, a realidade, tem como permitir dar um salto da mera existência orgânica à sociabilidade. (LUCKÁCS, 1981, p.12) Esta definição nos permite esclarecer que o trabalho é a peça fundamental na vida dentro de uma sociedade.

Desde os primórdios da humanidade, ouve-se falar deste aspecto, e por isso citar a importância dele nos revela que a sociedade que temos hoje não poderia ter evoluído de tal modo se não fosse inserido o trabalho dentro das comunidades. Desde um artesão até um operador industrial, a evolução do trabalho não distingue ambos: todos contribuíram para a evolução da sociedade econômica que possuímos hoje. E o fator que os separa é justamente a realidade que nos encontramos, a tecnologia muda o trabalho e o trabalho mudam a sociedade.

O avanço da tecnologia ao longo da história, impactou a vida dos trabalhadores independentemente do período. Com ela, veio também a comunicação que é uma das peças fundamentais para o crescimento da sociedade econômica. A junção desses recursos tecnológicos trouxe mais autonomia ao trabalhador, por meio da facilitação de recursos. Isso explica, por exemplo, a autarcia que pessoas físicas têm em realizar o próprio trabalho com recursos intelectuais e materiais que encontra facilmente na internet, dispensando o trabalho de uma empresa que possa prestar o serviço e que possui funcionários com capacidade a altura.

Partindo desse princípio, a tecnologia tornou o trabalho dinâmico e mutável, desta forma, consideramos importante mostrar neste capítulo duas vertentes que compõe o significado atual das modalidades de trabalho, o empreendedorismo e o regime CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

² A pesquisa entrevistou 929 jovens, de 15 a 29 anos, dos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco e Minas Gerais. Todos os participantes eram alunos ou ex-alunos dos cursos oferecidos pelo Instituto da Oportunidade Social (IOS), responsável pela publicação do estudo.

Fonte: CNN Brasil. Pesquisa revela as áreas de estudo mais desejadas pela geração Z. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/educacao/pesquisa-revela-as-areas-de-estudo-mais-desejadas-pela-geracao-z/>>. Acesso em: 09 dez. 2024.

O empreendedorismo surge como uma alternativa que possibilita a autonomia do indivíduo, permitindo que ele desenvolva suas próprias ideias e alcance a autossuficiência econômica por meio de seus próprios recursos e conhecimentos. Com o avanço tecnológico, muitos trabalhadores encontram a possibilidade de inovar, criando negócios e prestando serviços diretamente, o que antes era restrito a organizações maiores. O empreendedorismo é uma atividade que envolve iniciativa, inovação e visão para criar novos negócios ou transformar ideias em oportunidades de mercado. Ele representa uma força essencial para a economia, promovendo geração de empregos, crescimento econômico e avanço tecnológico.

Segundo Schumpeter (1982), o empreendedor é aquele que inova e rompe com o status quo, introduzindo novas combinações de produtos, mercados e métodos de produção. Ele define o empreendedorismo como o motor da “destruição criativa” – processo pelo qual inovações impulsionam o progresso, mas também substituem práticas e empresas antigas. Nos últimos anos, o empreendedorismo ganhou destaque como uma alternativa atrativa para quem busca independência financeira, flexibilidade e uma conexão maior com seus valores e interesses pessoais. De acordo com Dornelas (2018), o ambiente de negócios moderno tem oferecido cada vez mais espaço para micro e pequenos empreendedores, em parte devido à facilidade de acesso às tecnologias digitais, que permitem a criação e expansão de negócios de maneira rápida e acessível.

O avanço da tecnologia é um ponto importante no contexto do empreendedorismo atual, pois ele amplia a capacidade dos empreendedores de alcançar novos públicos e de otimizar seus processos operacionais. Segundo Fillion (1999), “o empreendedor moderno é um agente que domina a inovação e está em constante adaptação ao mercado”. A tecnologia, aliada à comunicação digital, possibilita ao empreendedor explorar oportunidades que, há algumas décadas, seriam inacessíveis sem altos investimentos. Assim, o empreendedorismo assume uma dimensão cada vez mais abrangente, que vai além da criação de empresas e impacta a sociedade de maneira ampla. Ao mesmo tempo que representa uma alternativa para indivíduos que buscam autonomia, também é um pilar fundamental para o desenvolvimento social e econômico.

Por outro lado, o regime trabalhista tradicional desempenha um papel estruturante, principalmente ao oferecer segurança jurídica, estabilidade e direitos trabalhistas, fundamentais para muitos trabalhadores em um cenário de crescente volatilidade e incertezas no mercado. Desde sua criação em 1943, essa legislação tem sido a principal base de regulamentação das relações de trabalho no Brasil, com o objetivo de garantir direitos e proteções ao trabalhador. Instituído durante o governo de Getúlio Vargas, em um período marcado pela industrialização e urbanização, esse sistema surgiu para atender à necessidade de proteger os trabalhadores frente às novas configurações laborais da época. Ele organiza aspectos fundamentais como férias, 13º salário, jornada de trabalho e FGTS, buscando assegurar estabilidade e segurança dentro das relações empregatícias.

Segundo Oliveira (2020), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) “estrutura-se como uma ferramenta de justiça social e proteção para o trabalhador brasileiro, que depende do trabalho assalariado para sobreviver”. Assim, para muitos, representa segurança e previsibilidade, garantindo direitos que reduzem vulnerabilidades diante de circunstâncias econômicas adversas e eventuais abusos por parte de empregadores. Apesar disso, o modelo tradicional enfrenta críticas, especialmente em relação à sua flexibilidade e adequação às novas formas de trabalho que surgem com o avanço tecnológico. Alguns especialistas, como Antunes (2018), apontam a necessidade de modernizar as leis trabalhistas para acompanhar transformações, como o home office e o trabalho por plataformas digitais. Para Antunes, “a modernização das leis trabalhistas deve considerar a proteção do trabalhador sem impedir as inovações no ambiente de trabalho”, destacando a importância de equilibrar segurança e flexibilidade. Nesse contexto, a legislação trabalhista permanece relevante, mas também é alvo de debates sobre como adaptá-la às demandas da economia atual. É importante refletir sobre como esse sistema pode evoluir para atender às necessidades de um mercado cada vez mais digital, sem perder o caráter protetor que assegura dignidade ao trabalhador.

Podemos concluir que tanto o regime trabalhista formal quanto o empreendedorismo apresentam vantagens e desafios específicos, refletindo as diversas necessidades e possibilidades dos trabalhadores na sociedade atual. O Regime CLT continua sendo essencial para a segurança e estabilidade dos trabalhadores assalariados, assegurando direitos fundamentais e proteção contra abusos, como apontado por Oliveira (2020). A estabilidade

proporcionada por esse modelo se alinha a uma relação de trabalho mais tradicional e estruturada, ideal para quem busca segurança jurídica e benefícios garantidos. Por outro lado, o empreendedorismo oferece um caminho alternativo, valorizando a autonomia e a inovação, permitindo que o indivíduo crie suas próprias oportunidades e se adapte rapidamente às mudanças do mercado.

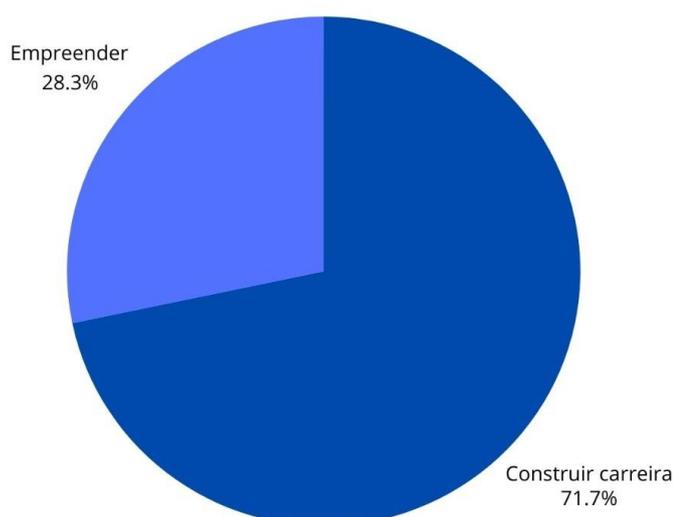
Esse modelo se torna cada vez mais acessível, especialmente com o suporte da tecnologia, como mencionado por Dornelas (2018) e Schumpeter (1982). O empreendedorismo, assim, representa um motor de crescimento econômico, promovendo novas ideias e modelos de negócio. A escolha entre o regime formal de trabalho e o empreendedorismo depende, em última instância, dos objetivos e perfil de cada pessoa, assim como do contexto econômico e social em que ela está inserida. Ambas as modalidades são fundamentais para o desenvolvimento econômico e social, complementando-se ao oferecer caminhos diversos para o trabalho e para a construção de uma carreira.

9 A VERSÃO AO EMPREENDIMENTO

9.1 Fatores e Tendências

A pesquisa realizada com 92 alunos do curso de Gestão Empresarial revelou um quadro surpreendente sobre as preferências profissionais desses estudantes. Dos participantes, 71,7% optaram por seguir uma carreira em uma empresa já formada, enquanto apenas 28,3% manifestaram interesse em empreender. Esses números sugerem uma clara aversão ao empreendedorismo entre os alunos, o que pode ser atribuído a diversos fatores.

Gráfico 1 – Preferências profissionais dos alunos de gestão empresarial



Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

Primeiramente, a preferência de trabalhar em uma empresa tradicional pode estar relacionada ao desejo por segurança e estabilidade financeira. A esfera corporativa, geralmente, oferece benefícios como um salário fixo, plano de saúde e a probabilidade de crescimento na empresa, aspectos que podem ser mais atraentes do que os riscos inerentes ao empreendedorismo (DOLABELA, 2018). Além disso, a cultura organizacional das empresas e o ensino voltado para práticas de gestão podem influenciar essa decisão, reforçando a ideia de que uma carreira profissional em uma organização é mais segura e prestigiosa.

Outro fator a considerar é a falta de preparação e confiança para empreender. Muitos alunos podem sentir que não possuem as habilidades necessárias para iniciar e gerenciar um negócio próprio. Isso pode ser exacerbado pela percepção de que o empreendedorismo é um caminho cheio de incertezas e desafios, que requer não apenas conhecimento técnico, mas também habilidades de liderança, inovação e resiliência (GIL, 2017). É importante destacar que, além desses fatores, o medo de fracassar e a falta de um suporte financeiro robusto são obstáculos significativos que podem desmotivar potenciais empreendedores, tornando o ambiente ainda mais desafiador para aqueles que se aventuram nesse percurso.

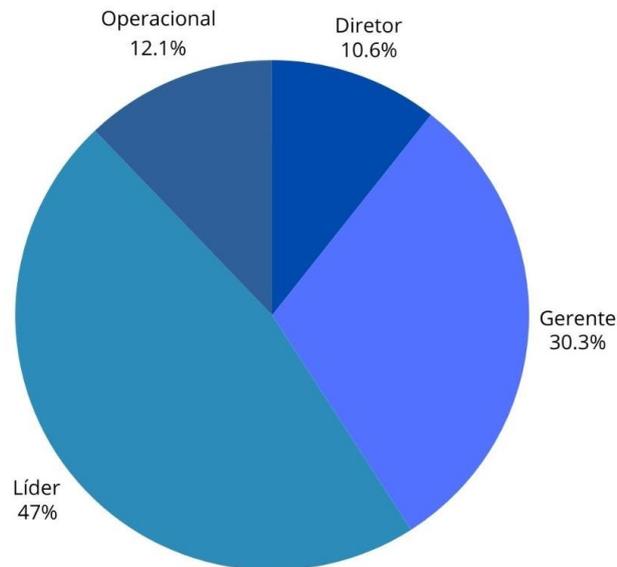
Os dados apresentados demonstram o aspecto de que alunos de Administração e Gestão Empresarial também costumam ter uma mentalidade analítica, o que é crucial para a resolução de problemas e a tomada de decisões estratégicas. Esse perfil analítico é complementado por uma forte habilidade de comunicação e trabalho em equipe, fundamentais para o ambiente corporativo (COSTA; FURTADO, 2014). Além disso, muitos desses estudantes possuem um grande interesse por networking, reconhecendo a importância das conexões pessoais e profissionais para o sucesso em suas carreiras.

Além do aspecto individual do aluno, a sociedade em geral tende a valorizar trajetórias profissionais que se alinham ao modelo tradicional de emprego, o que pode desencorajar os jovens a seguirem o caminho do empreendedorismo. Essa perspectiva é corroborada por estudos que mostram que, embora o empreendedorismo esteja em alta e seja frequentemente promovido como uma alternativa viável de carreira, a realidade das dificuldades enfrentadas por novos empreendedores é muitas vezes subestimada (KIRZNER, 1973).

9.2 Aspirações Profissionais

A pesquisa de campo realizada com alunos do curso de Gestão Empresarial revelou insights significativos sobre suas aspirações profissionais destacados no Gráfico 2, na página 26, a seguir. Dos participantes, 47% manifestaram o desejo de ocupar cargos de liderança, enquanto 30,3% almejam posições de gerência. Além disso, 12,1% dos estudantes desejam atuar em funções operacionais e apenas 10,6% têm interesse em cargos de diretoria.

Gráfico 2 – Aspirações de Cargos Profissionais dos Alunos de Gestão Empresarial



Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

As aspirações por cargos de liderança e gerência estão alinhadas com a literatura sobre motivação e desenvolvimento profissional. Segundo Chiavenato (2014), a busca por cargos de liderança reflete o desejo de autonomia, reconhecimento e impacto nas decisões organizacionais. No entanto, a menor procura por cargos de diretoria pode ser atribuída a fatores como a elevada responsabilidade e a pressão associada a essas posições, o que se opõe ao conceito de empreender e comprova os dados mencionados nesse capítulo. De acordo com Carvalho (2015), muitos profissionais percebem que as funções de diretoria envolvem não apenas tomada de decisões estratégicas, mas também a necessidade de lidar com complexas relações interpessoais e a responsabilidade por resultados em níveis mais amplos, o que pode ser intimidante para alguns.

Nos últimos anos, tem-se observado uma tendência crescente entre os jovens profissionais de não almejavem cargos elevados dentro das organizações. Essa mudança de perspectiva pode ser atribuída a diversos fatores que refletem as novas prioridades e valores dessa geração. Segundo uma pesquisa realizada pela plataforma de carreiras LinkedIn, 58% dos jovens trabalhadores

preferem buscar um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, em vez de se concentrarem exclusivamente na ascensão hierárquica (LINKEDIN, 2021).

Um dos principais motivos para essa resistência a cargos altos é o aumento da pressão e das responsabilidades associadas a essas posições. De acordo com uma pesquisa publicada pela revista Exame, muitos jovens percebem que cargos de liderança exigem não apenas uma carga de trabalho excessiva, mas também uma constante necessidade de lidar com conflitos e estresse organizacional (EXAME, 2020).

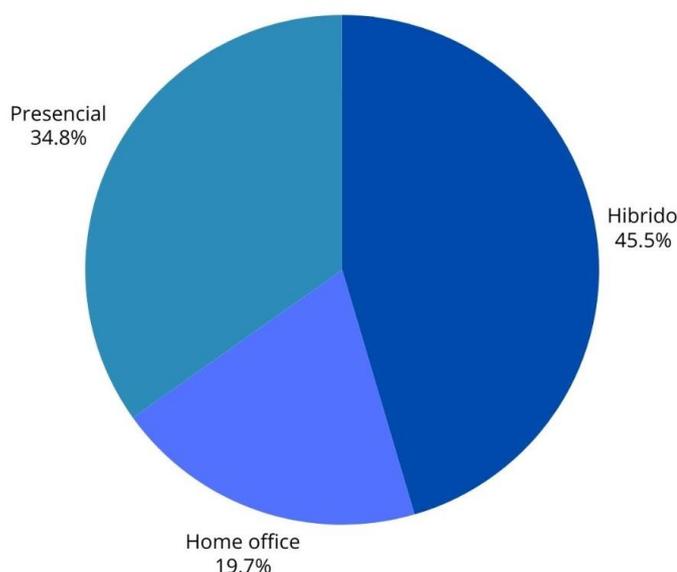
Outro fator relevante é a crescente busca por propósito e significado no trabalho. Estudos mostram que a nova geração está mais interessada em contribuir para causas sociais e ambientais do que em simplesmente escalar a hierarquia corporativa. Conforme afirmado por Leandro Karnal (2022), os jovens estão priorizando suas paixões e valores em detrimento de títulos e status, o que contribui para uma redução no desejo de ocupar cargos altos.

Em suma, os resultados da investigação refletem um perfil de estudantes ambiciosos, com forte inclinação para a liderança e gestão, mas que reconhecem a complexidade e as responsabilidades inerentes aos cargos de gestão, validando a literatura existente sobre as aspirações de carreira na área da administração.

9.3 Preferências por Modalidade de Trabalho

A pesquisa realizada com estudantes do curso de Gestão Empresarial revelou informações relevantes sobre as preferências em relação às modalidades de trabalho. Os resultados exibidos no Gráfico 3, na página 28, mostram que 34,8% dos alunos preferem o trabalho presencial, enquanto 45,5% optam pela modalidade híbrida, e apenas 19,7% demonstraram preferência pelo home office. Esses dados evidenciam uma tendência significativa em favor do modelo híbrido, que combina a flexibilidade do trabalho remoto com a interação presencial.

Gráfico 3 – Preferências de Modalidades de Trabalho dos Alunos de Gestão Empresarial



Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

A preferência pelo modelo híbrido pode estar relacionada a diversos fatores. Em primeiro lugar, essa modalidade permite que os alunos experimentem os benefícios da colaboração em equipe e a liberdade de trabalhar em casa. O ambiente presencial facilita a construção de relacionamentos sociais e a troca de ideias, essenciais para o aprendizado e o desenvolvimento profissional (SENGE, 2016). Por outro lado, o home office oferece uma autonomia que pode levar a um aumento de produtividade em tarefas que exigem maior concentração (SILVA; OLIVEIRA, 2020).

Para resumir, a pesquisa revela que os alunos de Gestão Empresarial apresentam uma preferência por formas de trabalho que conciliam flexibilidade e convivência social. O formato híbrido emerge como a alternativa mais apreciada, simbolizando as aspirações de uma nova geração que valoriza, de igual modo, a produtividade e o bem-estar.

Portanto, os dados coletados nesta pesquisa indicam que há uma aversão significativa ao empreendedorismo entre os alunos de Gestão Empresarial, o que pode ser reflexo de uma série de fatores culturais, educacionais e psicológicos. Para mudar essa percepção, é crucial que as instituições de ensino promovam uma abordagem mais equilibrada, apresentando tanto as vantagens quanto os desafios do empreendedorismo, além de oferecer capacitações que desenvolvam as habilidades necessárias para enfrentar esse caminho (NEVES, 2016).

10 A MOTIVAÇÃO DO EMPREENDEDOR

O Sebrae (2022) destaca três tipos de motivação. A primeira é pela realização que se refere a visões pessoais, a partir dessa motivação as pessoas estabelecem seus próprios objetivos e, conforme os alcançam, se habilitam a novos desafios. Outro tipo de motivação é a motivação por afiliação, ou seja, o desejo de fazer parte de um grupo social e ser aceito por aqueles que admiram. O último tipo está ligado ao poder, aqueles que são motivados pelo poder têm a tendência de influenciar grupos sociais, pois são estimuladas ao verem suas ideias sendo implantadas e executadas pelas pessoas.

De acordo com o relatório Global Entrepreneurship Monitor (GEM) de 2010 existem duas motivações para o início de atividade empreendedora que são: oportunidade, ou seja, quando o empreendedor vê uma nova possibilidade no mercado, e necessidade, quando o empreendedor não possui melhores alternativas profissionais.

A Teoria das Necessidades de Maslow (1943) organiza as necessidades humanas em uma hierarquia: fisiológicas (água, alimento, abrigo, sono), segurança (física, emocional, financeira), sociais (amor, amizade, pertencimento), estima (status, reconhecimento, autoconfiança, independência) e autorrealização (crescimento pessoal e realização do potencial).

As diversas teorias sobre motivação, além de complementares uma à outra, são importantes para a investigação realizada neste estudo e foram usadas como base para as análises realizadas apresentadas a seguir. Sendo o empreendedor aquele que assume riscos, a pesquisa realizada buscou investigar o que o fez escolher correr o risco de falhar entre ter segurança do vínculo empregatício formalizado com outra empresa.

10.1 Empreendedor por Necessidade

O relatório GEM de 2010 apontou que o número de empreendedores por oportunidade no Brasil seguia superior ao número de empreendedores por necessidade desde 2003. Contudo, em 2020, com o início da pandemia do COVID-19, a proporção do número de novos empreendimentos

por necessidade aumentou sobre os classificados como oportunidade. Com isso em vista, a pesquisa realizada entre os alunos incluía perguntas para estudar esses pontos. Quando perguntados de onde surgiu a vontade de empreender o Quadro 1 a seguir mostra que nenhum dos entrevistados selecionou “Não conseguir emprego (precisar de uma renda)” e quando perguntados “Por que não deseja construir carreira com carteira assinada?” mais uma vez, nenhum aluno respondeu que seria por motivos de dificuldade para mudar de emprego, rescisão contratual e burocracias e apenas um aluno respondeu que seria devido ao deslocamento diário e por longas distancias, como pode ser observado no Quadro 2, na página 31. De acordo com o relatório GEM 2023 os grupos chamados nascentes, pessoas que “nos últimos 12 meses realizou alguma ação visando ter um negócio próprio ou tem negócio próprio com até 3 meses de operação” e novos, empreendimentos “com 3 meses a 3,5 anos de operação”, veem sofrendo queda nas proporções do motivo “por necessidade”, o que é um bom sinal para a economia do país, pois empreendimento por oportunidade são mais benéficos a economia do país já que têm maior tendência a crescimento, já que em alguns casos o objetivo é garantir a subsistência, e a serem negócios sustentáveis e inovadores.

Quadro 1 – Respostas dos alunos sobre de onde surgiu essa vontade de empreender

De onde surgiu essa vontade?	
Influência familiar (assumir uma empresa familiar ou incentivo de familiares)	5
Não desejar trabalhar em outra empresa (não querer se submeter as diretrizes de outra...	7
Não conseguir emprego (precisar de uma renda)	0
Necessidade do mercado (Suprir uma ausência de produto ou serviço)	6
Propriedade (Satisfação em construir algo próprio)	19
Outra	2

Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

Quadro 2 – Respostas dos alunos sobre motivos para não construir carreira em outra empresa

Por que não deseja construir carreira com carteira assinada?	
Jornada de trabalho fixa (limitações quanto a flexibilidade)	13
Menor autonomia (estar sujeito a regras/diretrizes da empresa, menos autonomia para definir tarefas e horários)	12
Deslocamento (deslocamento diário e por longas distancias)	1
Dificuldade para mudar de emprego (rescisão contratual e burocracia)	0

Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

10.2 Empreender para Inovar

A inovação também pode servir de impulso para empreender. Até porque, “não se considera empreendedor alguém que, por exemplo, adquira uma empresa e não introduza nenhuma inovação” (DOLABELA, 2006), nesse caso a pessoa atua como empresária da empresa. O formulário trouxe essa opção de motivação em duas perguntas diferentes. O Quadro 3 na página 32 mostra que cinco estudantes responderam que “Inovação e impacto no mercado (criar soluções e fazer a diferença no mercado)” foi uma das vantagens que os levou a optar por empreender, esse número corresponde a 8,9% das respostas. Mais adiante, seis estudantes confirmaram “Necessidade do mercado (Suprir uma ausência de produto ou serviço)” como origem da motivação por empreender, esse número corresponde a 15,4% das respostas, como também foi apresentado no Quadro 1 na página 30. Dois desses estudantes responderam ambas as opções. Esses dados indicam que a busca por inovação e a resposta às demandas do mercado são fatores significativos que incentivam o empreendedorismo entre os alunos pesquisados.

Quadro 3 – Respostas dos alunos sobre as vantagens para empreender

Quais vantagens te levou a essa decisão?	
Potencial de altos ganhos (possibilidade de ganhar acima da média salarial)	12
Autonomia (Liberdade de decisão)	19
Inovação e impacto no mercado (criar soluções e fazer a diferença no mercado)	5
Escolher com quem trabalhar (definir e contratar sua própria equipe)	3
Realização pessoal (Trabalhar com o que sempre sonhou)	13
Definir os valores da empresa (adaptar valores pessoais aos da organização)	4

Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

Inovar pode manifestar-se de diversas formas. Pode surgir na observação de um problema e no desenvolvimento de uma solução; na implementação de um novo produto, serviço ou processo; no alcance de objetivos de uma organização de caráter socioambiental; ou em startups tecnológicas. A inovação pode revolucionar mercados inteiros e fazer diferença significativa na sociedade. Além disso, pode agregar valor a empresas já estabelecidas, ajudando a evitar que sejam superadas pela concorrência, abandonadas pelos consumidores ou que percam engajamento da equipe. Seja como for, mudanças são inevitáveis e o empreendedor como agente de mudanças deve estar atento e se adaptar a elas.

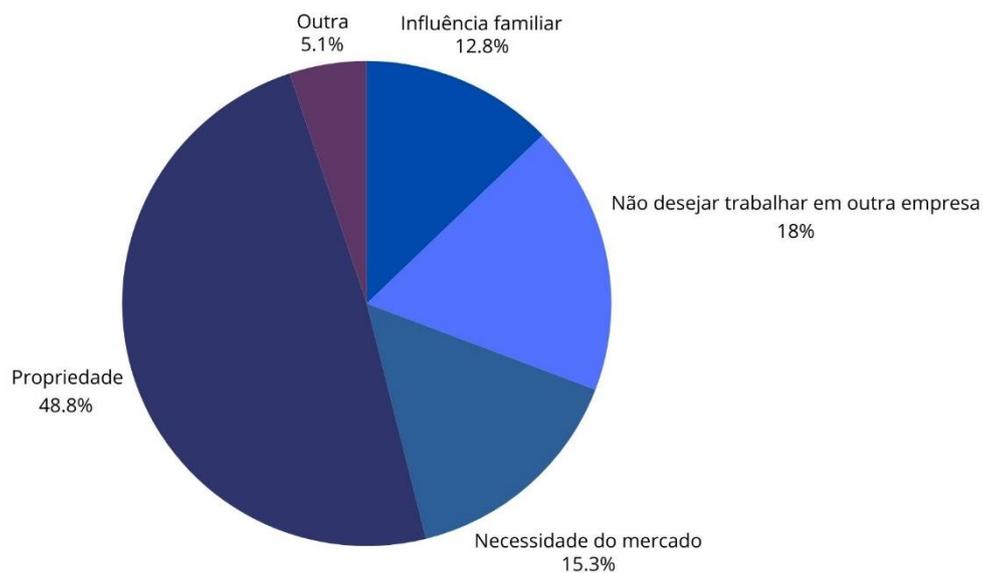
10.3 Influência Familiar

Dolabela concluiu que o empreendedor surge de acordo com o meio em que está inserido, “Se uma pessoa vive em um ambiente em que ser empreendedor é visto como algo positivo, terá motivação para criar seu próprio negócio.” (DOLABELA, 2006). O círculo familiar pode contribuir com essa ação de duas formas, integrando a pessoa no negócio da família ou influenciando-a tornar-se fundador do próprio negócio. A influencia a abrir o próprio negócio pode vir não, só da família, mas, de todo o seu círculo de relações, isso inclui amigos, líderes,

figuras públicas e celebridades, que são tidos como modelos a serem seguidos e fontes de inspiração, no entanto é fato que “os empreendedores têm sempre um modelo, alguém que os influencia.” (DOLABELA, 2006). As empresas familiares, carregam consigo a cultura da família que a fundou, é comum que seja formada por membros dessa família em todos os níveis e passada por gerações para sucessores da família, até mesmo quando a gestão é realizada por terceiros, ainda existem familiares agindo como diretores e acionistas, conforme descrito pelo Sebrae (2022).

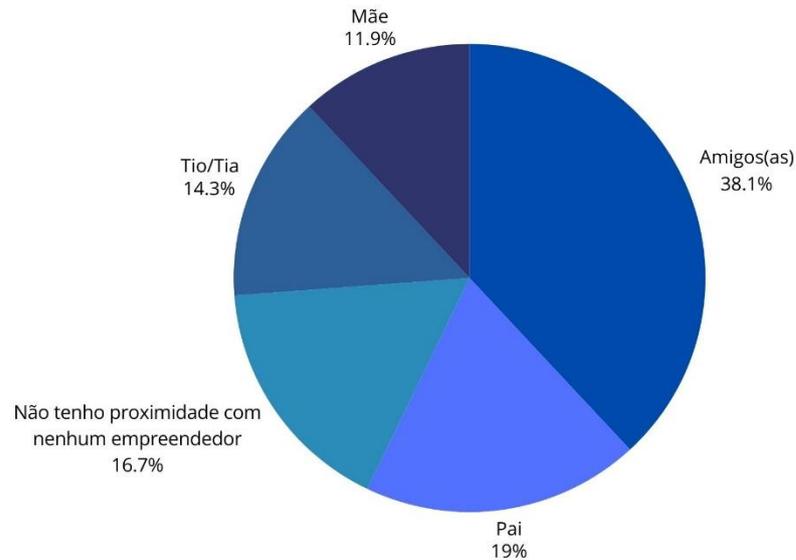
Este estudo, levou isso em consideração e buscou investigar a relação dos alunos de Gestão Empresarial com suas influências familiares e obteve os seguintes resultados: cinco estudantes afirmaram “Influência familiar (assumir uma empresa familiar ou incentivo de familiares)” como fonte da vontade de empreender, equivalente a 12,8% dos entrevistados que optaram por empreender, como mostra o Gráfico 4 abaixo, e, posteriormente, quatro deles disseram desejar trabalhar na gestão, apenas um em criação e desenvolvimento. No entanto, no decorrer do questionário, 38,1% das respostas foram direcionadas a opção “Amigos(as)”, seguidos de 19% relacionadas a “Pai” e 16,7% a “Não tenho proximidade com nenhum empreendedor”, como apresenta o Gráfico 5 na página 34.

Gráfico 4 – Respostas dos alunos sobre de onde surgiu essa vontade de empreender



Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

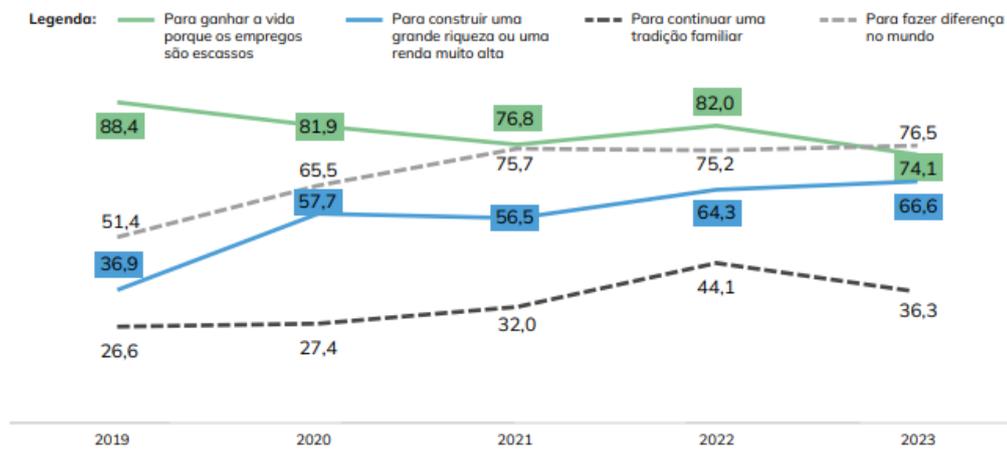
Gráfico 5 – Alunos que tem familiares e amigos empreendedores



Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

Esses números não são surpreendentes, visto que, conforme podemos observar no Gráfico 6 elaborado pelo GEM 2023 constatou que o motivo de seguir tradição familiar nunca foi o mais popular, apesar do pico em 2022, e sofreu queda no último ano. Ainda sim são dados extremamente relevantes, já que, como mencionado por Dolabela sobre empreendedorismo “Não é um fenômeno individual, [...] é coletivo, comunitário.” e a família e amigos são elos fortes e significativos dessa comunidade.

Gráfico 6 – Evolução do percentual dos empreendedores iniciais segundo as motivações para começar o novo negócio

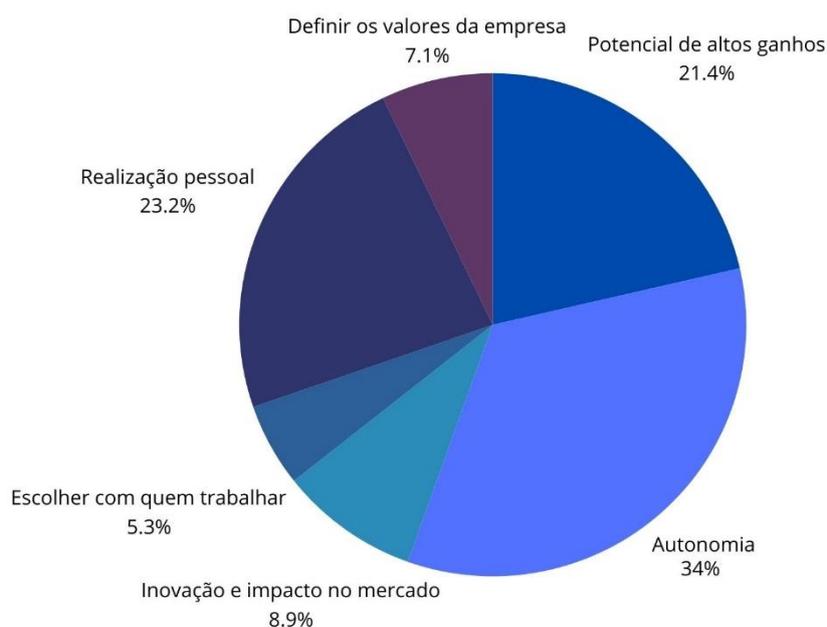


Fonte: GEM Brasil. (2019 a 2023)

10.4 Potencial de Altos Ganhos Cria Novas Possibilidades

A motivação “Potencial de altos ganhos (possibilidade de ganhar acima da média salarial)” também foi estudada como vantagem levada em consideração no momento de decisão entre carreira em uma empresa e empreendedorismo. O Gráfico 7 abaixo mostra o equivalente a 21,4% participantes da pesquisa selecionaram essa vantagem como razão para tornar-se empreendedor, o que fez dessa opção a 3ª alternativa mais votada pelos discentes respondentes. Segundo artigo produzido pela equipe Soluções Industriais, disponível no blog do Sebrae, “Ao empreender, você pode manter o controle sobre o seu destino e ganhar mais dinheiro do que trabalhar no sistema CLT.” (LOPES, 2023), essa possibilidade encoraja jovens ambiciosos que desejam melhor qualidade de vida e atrelam isso a maior renda. A Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos (PNCBA) realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) constatou que no Estado de São Paulo o trabalhador que recebe um salário-mínimo, usa mais de 50% dele para compra de produtos alimentícios básicos, o que pode fazer alguns se perguntarem como será possível acumular riqueza e a resposta pode ser encontrada no relato de mentes inovadoras como Elon Musk, Jeffrey Bezos, Ralph Lauren e Steve Jobs que se tornaram milionários a partir do empreendedorismo.

Gráfico 7 – Respostas dos alunos sobre vantagens para empreender



Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

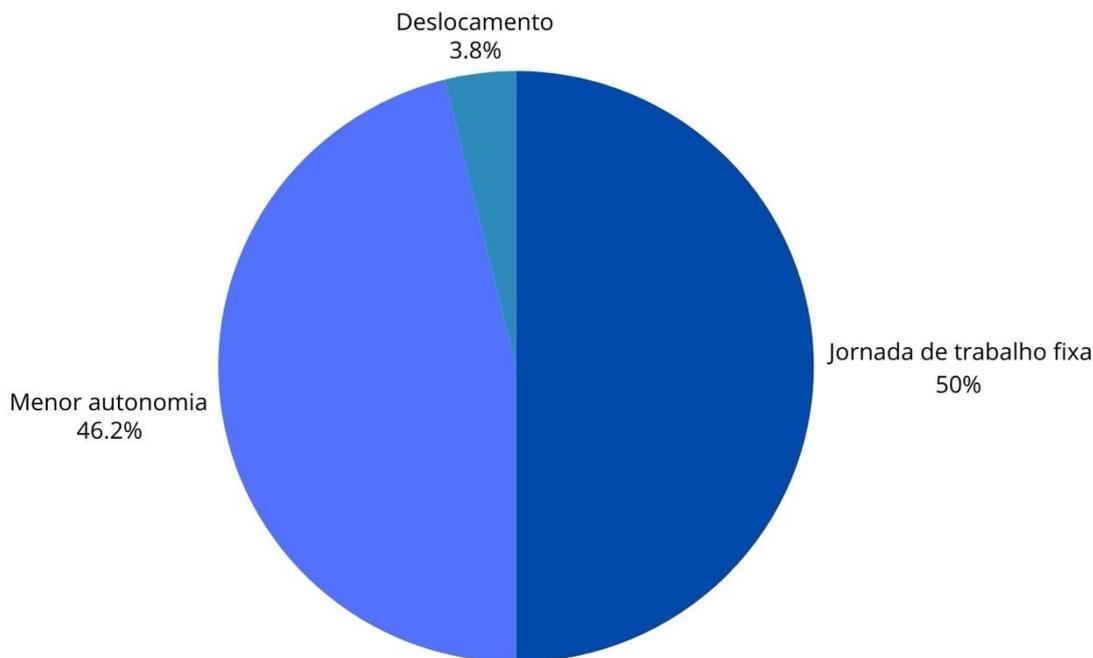
10.5 Autonomia é Fator Crucial

A autonomia é principal diferencial do empreendedorismo. Apesar de ser um grande desafio dada as grandes responsabilidades que o fundador deve assumir, a liberdade de escolher o rumo da empresa pode ser grande atrativo, principalmente aqueles que não desejam trabalhar em empresa de terceiros. A pesquisa realizada por este estudo buscou saber o motivo da aversão a construir carreira em uma organização já estabelecida por meio da CLT e as desvantagens “Jornada de trabalho fixa (limitações quanto a flexibilidade)” e “Menor autonomia (estar sujeito a regras/diretrizes da empresa, menos autonomia para definir tarefas e horários)” lideraram os resultados. O Gráfico 8 na página 37 mostra a quantidade de 13 votos para “Jornada de trabalho fixa”, equivalente a 50%, e 12 votos para “Menor autonomia”, equivalente 46,2% dos votos registrados.

Ainda ao que se refere outra empresa ao invés da própria, 7 alunos consultados confirmaram “Não desejar trabalhar em outra empresa (não querer se submeter as diretrizes de outra empresa)” como fonte da vontade de empreender como expõe o Quadro 1 na página 30 apresentada anteriormente, número correspondente a 18% das respostas obtidas. Por último, considerando as vantagens do empreendedorismo, como o Gráfico 7 apresentado anteriormente na página 35 ilustra, “Escolher com quem trabalhar (definir e contratar sua própria equipe)” somou 3 respostas (5,4% dos pesquisados) e “Definir os valores da empresa (adaptar valores pessoais aos da organização)”, 4 votos equivalente a 7,1% dos entrevistados, enquanto a opção “Autonomia (Liberdade de decisão)” somou o maior número de votos da pergunta “Quais vantagens te levaram a essa decisão?” com 19 votos, equivalente a 34% das respostas.

Teorias mais recentes como a teoria Y de McGregor e o novo modelo híbrido e de home office, já dão relativa autonomia aos funcionários, mas nem toda empresa é adepta a essas metodologias, ou pelo menos, não de forma satisfatória. Empreender dá ou trabalhador a autonomia necessária para decidir suas tarefas e horários, equipe e cultura da empresa e os caminhos que a empresa irá seguir com confiança e agilidade. Empreender proporciona ao trabalhador a autonomia necessária para decidir suas tarefas e horários, equipe e cultura da empresa e os caminhos que a empresa irá seguir com confiança e agilidade.

Gráfico 8 – Respostas dos alunos sobre motivos para não construir carreira em outra empresa



Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

10.6 Realização Pessoal é Realização de Sonhos

Ao perguntados “Quais vantagens te levou a essa decisão?”, um total de 13 alunos respondeu “Realização pessoal (Trabalhar com o que sempre sonhou)”, equivalente a 23,2% das respostas como mostra o Gráfico 7 exibido anteriormente na página 35, esse número, apesar de não ser a mais votada, representa boa parte dos votos. Já a opção “Propriedade (Satisfação em construir algo próprio)” da pergunta “De onde surgiu essa vontade?” representa grande maioria somando 19 votos, como visto anteriormente no Quadro 1 na página 30, equivalente a 48,8% dos votos. Segundo relatório do GEM 2023, “ter o próprio negócio” é o terceiro sonho mais citado pelos brasileiros atrás somente de “viajar pelo Brasil” e “comprar a casa própria”, enquanto Dolabela diz que empreendedores buscam “realização pessoal, controle do próprio destino e realização dos seus sonhos” (DOLABELA, 2006). Sendo assim, podemos concluir que realizações pessoais e realizações de sonhos são fortes motivadores para o empreendedorismo, esse desejo desperta habilidades, gera energia e estimula o aprendizado.

11 A GERAÇÃO ATUAL ESCOLHE LIDERAR

As diferenças entre gerações no ambiente de trabalho refletem a evolução das expectativas e valores ao longo do tempo. Os Baby Boomers³ (nascidos entre 1946 e 1964) geralmente priorizam a estabilidade no emprego e o ambiente de trabalho tradicional, valorizando a segurança e benefícios competitivos. A Geração X (nascidos entre 1965 e 1980) busca reconhecimento e a estabilidade, mas com maior flexibilidade. Já os Millennials (Geração Y, nascidos entre 1981 e 1996) e a Geração Z (nascidos a partir de 1997) valorizam, acima de tudo, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a flexibilidade e a diversidade no local de trabalho.

Alcançar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional almejado pela geração atual pode ser um desafio, pois exige dedicação simultânea a ambos os âmbitos. O mercado de trabalho, cada vez mais exigente, requer alta disponibilidade e capacidade de adaptação dos colaboradores, devido às constantes mudanças e à falta de previsibilidade. Enquanto isso, estresse, ansiedade e síndrome de burnout são condições que devem ser evitadas para manter a boa saúde mental. Além disso, mais tempo livre para descansar e se desenvolver é desejado, visando uma vida pessoal satisfatória e significativa.

Estudos apontaram menor preferência dessa geração por cargos de liderança, como afirmou Ana Machado (2024) em artigo para StartSe,

A análise de custo-benefício de assumir a chefia de uma equipe não tem saldo positivo para os mais jovens. A percepção é de que a carga horária maior de trabalho e os níveis de estresse, pressão e cobrança não compensam os retornos alcançados.

Com o propósito de verificar se essas conclusões se aplicavam também aos alunos de gestão empresarial perguntamos aos dois grupos, interessados em empreender e em seguir carreira empresarial, quais cargos desejavam desempenhar. A seguir serão apresentados dois quadros,

³ Baby boomers são a geração nascida aproximadamente entre 1946 e 1964, período marcado pelo aumento significativo das taxas de natalidade após a Segunda Guerra Mundial. Esta geração é frequentemente associada ao crescimento econômico e social, bem como a grandes mudanças culturais.

Fonte: UNITED STATES CENSUS BUREAU. The Baby Boom Cohort in the United States: 2012 to 2060. Disponível em: <<https://www.census.gov/prod/2014pubs/p25-1141.pdf>>. Acesso em: 9 dez. 2024.

no Quadro 4 abaixo pode-se notar que a maioria dos alunos desejam se tornar líderes ou gerentes e no Quadro 5 na página 40 também pode-se notar maior preferência pela função de gerência, ambos contradizem os estudos mencionados. Portanto, ao aprofundar a investigação, foram encontrados estudos adicionais que demonstram que essa geração Z deseja cargos de liderança, só não da forma tradicional. Conforme a pesquisa “GenZ Além dos Rótulos”⁴, essa geração quer ser vista mais como amigos do que chefes, adotando uma dinâmica de liderança com mais diálogo, empatia e compreensão. Eles desejam influenciar toda a organização para uma cultura organizacional preocupada com o meio ambiente, desenvolvimento pessoal, inclusão e diversidade, flexibilidade e adaptação, aprendizado contínuo e gerar impacto positivo no mundo.

Quadro 4 – Cargos almejados pelos alunos interessados em construir carreira

Qual a principal função que deseja desempenhar?	
Líder	31
Diretor	7
Gerente	20
Operacional	8

Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

⁴ A pesquisa entrevistou 929 jovens, de 15 a 29 anos, dos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco e Minas Gerais. Todos os participantes eram alunos ou ex-alunos dos cursos oferecidos pelo Instituto da Oportunidade Social (IOS), responsável pela publicação do estudo.

Fonte: CNN Brasil. Pesquisa revela as áreas de estudo mais desejadas pela geração Z. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/educacao/pesquisa-revela-as-areas-de-estudo-mais-desejadas-pela-geracao-z/>>. Acesso em: 09 dez. 2024.

Quadro 5 – Cargos almejados pelos alunos empreendedores

Qual a principal função que deseja desempenhar?	
Criação/Desenvolvimento	4
Marketing	1
Liderança	4
Financeiro	2
Gestão	14

Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

Logo, os estudos sobre o assunto apresentam divergências consideráveis, resultando em conclusões distintas. Enquanto algumas pesquisas indicam uma menor preferência da Geração Z por cargos de liderança, a pesquisa realizada na Fatec Zona Sul revelou que os alunos de gestão empresarial almejam, de forma significativa, posições de gestão e liderança. Esses dados sugerem que há uma diversidade de fatores e contextos influenciando as aspirações profissionais desta geração.

12 VANTAGENS E DESVANTAGENS DE SEGUIR CARREIRA OU EMPREENDER

O mercado de trabalho apresenta diferentes caminhos para o desenvolvimento profissional: seguir uma carreira tradicional em empresas ou empreender criando o próprio negócio. Ambas as opções oferecem oportunidades únicas, mas também desafios específicos que devem ser avaliados cuidadosamente para alinhar decisões com objetivos pessoais e profissionais.

12.1 Definições e Contextualização

Seguir uma carreira tradicional geralmente significa integrar-se a uma organização como empregado, desempenhando funções específicas dentro de estruturas hierárquicas estabelecidas. Já empreender envolve iniciar e gerenciar um negócio próprio, assumindo os riscos financeiros e as decisões estratégicas relacionadas à operação e ao crescimento da empresa.

O mercado brasileiro reflete o aumento do empreendedorismo nos últimos anos, impulsionado por crises econômicas e mudanças no perfil do trabalhador. Em 2023, 43 milhões de brasileiros estavam envolvidos com algum tipo de atividade empreendedora, segundo o relatório Global Entrepreneurship Monitor GEM (GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR, 2023). Esse movimento tem sido motivado tanto pela necessidade quanto pela busca de maior autonomia.

12.2 Vantagens e Desvantagens de Seguir Carreira

Entre as principais vantagens de optar por uma carreira tradicional está a estabilidade financeira. Profissionais empregados têm acesso a benefícios como salário fixo, plano de saúde e previdência social, além de oportunidades de crescimento dentro da empresa. Segundo Chiavenato (2020), "o ambiente corporativo oferece uma rede de segurança que protege os profissionais de riscos financeiros imediatos".

No entanto, essa escolha também apresenta desvantagens. A limitação na liberdade de tomada de decisões e a dependência de estruturas organizacionais podem desmotivar indivíduos que valorizam autonomia. Além disso, altos níveis de competitividade no ambiente corporativo podem gerar estresse e desgaste emocional.

12.3 Vantagens e Desvantagens de Empreender

O empreendedorismo, por sua vez, oferece liberdade de criação, flexibilidade de horários e potencial de ganhos elevados. Segundo Dornelas (2021), "ser dono do próprio negócio permite transformar ideias inovadoras em soluções concretas para o mercado, o que pode ser extremamente recompensador tanto financeira quanto emocionalmente". Além disso, empreender possibilita a construção de uma identidade própria no mercado.

Por outro lado, os riscos associados ao empreendedorismo são significativos. O Sebrae (2023) aponta que as taxas de mortalidade das empresas brasileiras nos primeiros dois anos de atividade são consideravelmente altas. Um em cada quatro negócios fecha nesse período, muitas vezes devido à falta de planejamento ou recursos financeiros adequados. Empreendedores também enfrentam jornadas de trabalho intensas e a responsabilidade integral pelos resultados do negócio, o que pode comprometer a qualidade de vida.

12.4 Comparação e Reflexão

A escolha entre seguir carreira ou empreender depende do perfil, das metas e da tolerância ao risco de cada indivíduo. Enquanto a carreira oferece previsibilidade, o empreendedorismo proporciona autonomia e maior controle sobre os rumos profissionais. No entanto, ambas as opções exigem planejamento estratégico e desenvolvimento de competências específicas.

12.5 Considerações

Decidir entre seguir carreira ou empreender é um processo que requer autoconhecimento e análise do contexto econômico. A avaliação das vantagens e desvantagens de cada caminho permite alinhar escolhas com aspirações pessoais e realidades de mercado, maximizando as chances de sucesso e realização profissional.

13 O PERFIL DO ALUNO NÃO EMPREENDEDOR

Os estudantes que optam por construir uma carreira dentro de empresas, em vez de se aventurarem no empreendedorismo, revelam características e necessidades que estão profundamente ligadas a fatores emocionais e psicológicos. Essa escolha vai além de questões econômicas, indicando uma busca por estabilidade, reconhecimento e realização pessoal em ambientes organizacionais.

Uma das principais motivações para esses indivíduos é o desejo de ocupar cargos de prestígio, como posições de liderança ou gerência. Esse objetivo reflete não apenas uma ambição profissional, mas também a busca por validação e reconhecimento. Para muitos, alcançar uma posição de destaque é uma forma de demonstrar competência, conquistar respeito e, acima de tudo, sentir-se realizado ao contribuir significativamente para os resultados da organização.

O senso de pertencimento também é um fator crucial na escolha de seguir uma carreira em empresas. Muitos desses alunos valorizam a oportunidade de fazer parte de uma equipe, colaborar com colegas e compartilhar metas e valores com a organização. Esse sentimento de conexão com o grupo é importante para satisfazer a necessidade humana de estabelecer vínculos, ser reconhecido por suas contribuições e sentir-se incluído em um propósito coletivo.

Adicionalmente, a segurança e a previsibilidade oferecidas por carreiras corporativas são altamente valorizadas. Saber que existe um caminho claro para o desenvolvimento profissional, com possibilidades de promoção e crescimento dentro da empresa, traz tranquilidade para quem prefere evitar os riscos associados ao empreendedorismo. Essa estrutura oferece um ambiente onde o desenvolvimento ocorre de maneira planejada e organizada, reduzindo incertezas e criando um espaço mais favorável para o aprendizado e a evolução.

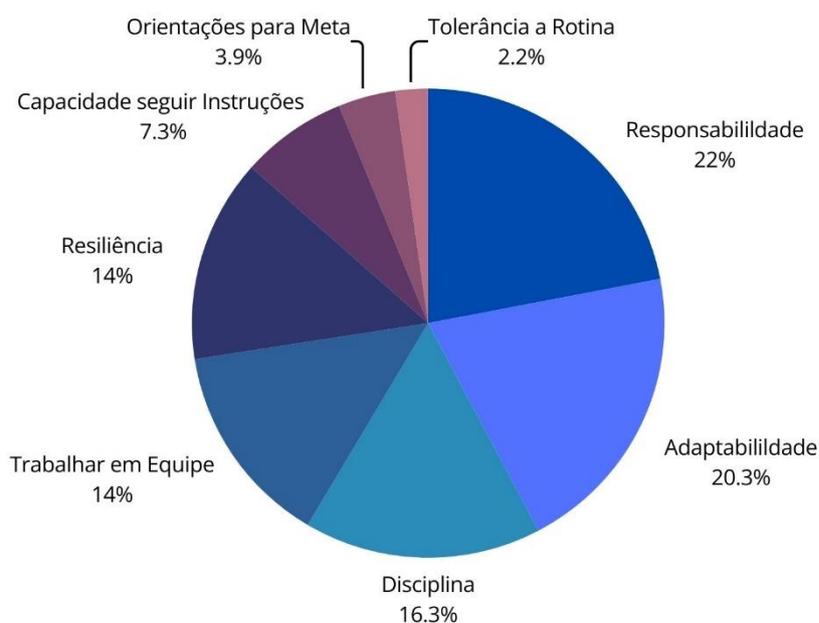
Outro aspecto psicológico importante é a busca pelo equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Trabalhar em uma empresa com hierarquias estabelecidas e funções bem definidas pode proporcionar uma rotina mais estável, permitindo que esses profissionais dediquem tempo e energia para outras áreas de suas vidas. Esse equilíbrio contribui para um estado emocional mais saudável, o que é essencial para o bem-estar geral.

A escolha por uma carreira dentro de uma organização também está associada ao desejo de se sentir útil e de causar impacto. Muitos alunos preferem contribuir com soluções práticas e inovadoras dentro de um sistema já existente, em vez de enfrentar o desafio de criar algo do zero. Essa abordagem permite que eles utilizem suas habilidades de forma direcionada, maximizando seus resultados enquanto evitam a pressão de gerenciar um negócio próprio.

Por fim, o ambiente corporativo oferece um espaço que, para muitos, é percebido como mais seguro e acolhedor. A possibilidade de ter acesso a mentorias, treinamentos e uma cultura organizacional que valorize o desenvolvimento humano é um fator que reforça a escolha por seguir uma trajetória de carreira sólida dentro de empresas. Esse cenário permite que o indivíduo cresça não apenas profissionalmente, mas também pessoalmente, construindo uma identidade e um legado que refletem seus valores e ambições.

Esse perfil de aluno não empreendedor nos mostra que, mais do que evitar riscos, eles buscam realização emocional, pertencimento e uma vida equilibrada enquanto alcançam seus objetivos profissionais em ambientes organizados e bem estruturados.

Gráfico 9 – Identificação dos alunos interessados em construir carreira com características pessoais



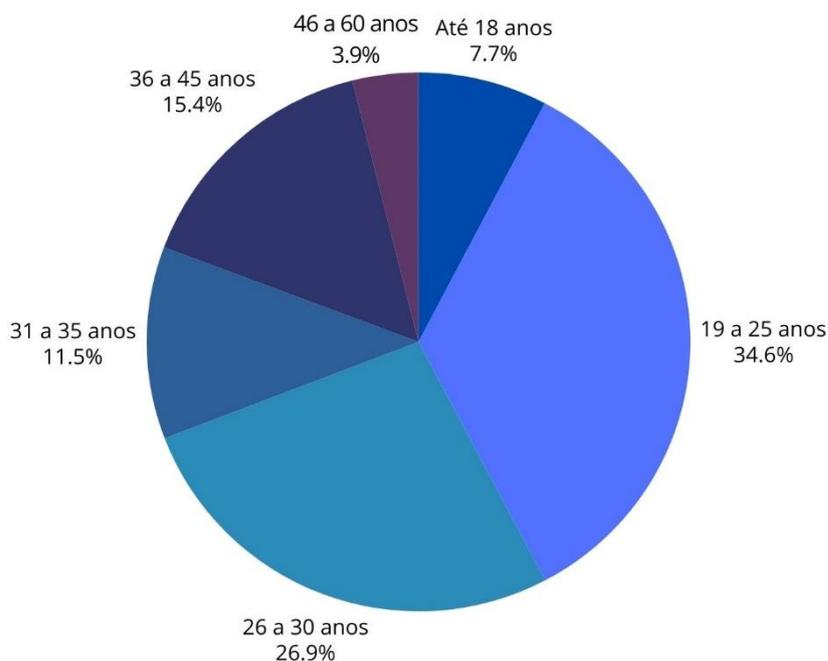
Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

14 O PERFIL DO ALUNO EMPREENDEDOR

14.1 Faixa Etária

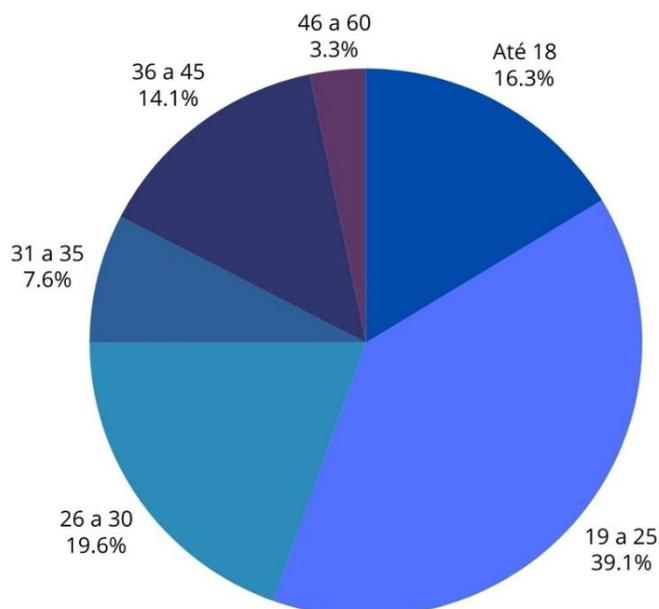
As idades dos alunos que afirmaram optar por ser empreendedores, em sua maioria, estão entre 19 e 30 anos. O total de 61,5% é composto por 34,6% de alunos entre 19 e 25 anos e 26,9% entre 26 e 30 anos, como observado no Gráfico 10 abaixo. De acordo com o relatório GEM 2023, a idade dos novos empreendedores está majoritariamente entre 25 e 44 anos, portanto apenas uma pequena parte da faixa etária encontrada neste estudo coincide com o relatório de 2023, isso pode ser explicado pelo fato de que 39,1% dos alunos que responderam à pesquisa (com e sem pretensões de se tornarem empreendedores) têm idades entre 19 e 25 anos, como mostra o Gráfico 11 na página 46. Dessa maneira, pode-se inferir que os alunos de gestão empresarial da Fatec Zona Sul têm desejo de empreender mais cedo do que a média nacional estudada pelo GEM 2023.

Gráfico 10 – Faixa etária dos alunos empreendedores



Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

Gráfico 11 – Faixa etária dos alunos respondentes a pesquisa



Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

14.2 Gênero

A diferença entre o número de homens e mulheres que desejam empreender é pequena, apenas 7,6%. Como pode ser observado no Quadro 6 abaixo, o número de mulheres que desejam empreender foi de 14 alunas, equivalente a 53,8% do total, superior ao número de homens que foi de 12 alunos, equivalentes a 46,2% das respostas. Ainda que o interesse das mulheres seja ligeiramente maior, a pesquisa demonstrou considerável equilíbrio da intenção entre ambos os gêneros. Esse equilíbrio diverge dos resultados obtidos pelo GEM 2023, onde apresenta aumento constante nos 4 anos seguidos no número de homens empreendedores iniciais, ou seja, negócios com até 3,5 anos de operação, a maioria masculina também prevalece em empreendimentos estabelecidos a mais de 3,5 anos.

Quadro 6 – Gênero dos alunos empreendedores

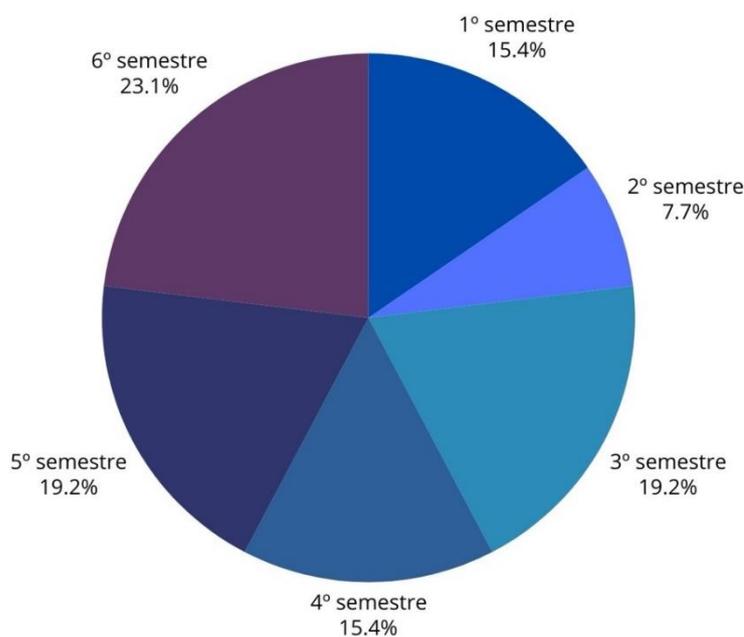
Gênero dos empreendedores	
Mulher	14
Homem	12

Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

14.3 Semestre em Curso dos Alunos

Conforme observado no Gráfico 12 a seguir, os alunos do 6º semestre se mostraram mais propensos a empreender com respostas de 6 alunos correspondentes a 23,1% dos resultados. Na sequência observamos 3º e 5º semestres empatados com 5 votos correspondentes a 19,2%, 1º e 4º semestres empatados com 4 votos correspondentes a 15,4% e por último o 2º semestre com 2 votos correspondentes a 7,7% da pesquisa entre possíveis empreendedores. Apesar do maior interesse dos alunos de gestão empresarial do 6º semestre, tal liderança não fica muito distante das outras turmas e o equilíbrio observado nas respostas das diferentes turmas não nos permite concluir que no decorrer do curso os alunos adquirem mais interesse pelo empreendedorismo, portanto o resultado dessa questão em específico não foi conclusivo quanto a uma tendência clara de interesse crescente pelo empreendedorismo.

Gráfico 12 – Semestres dos alunos empreendedores



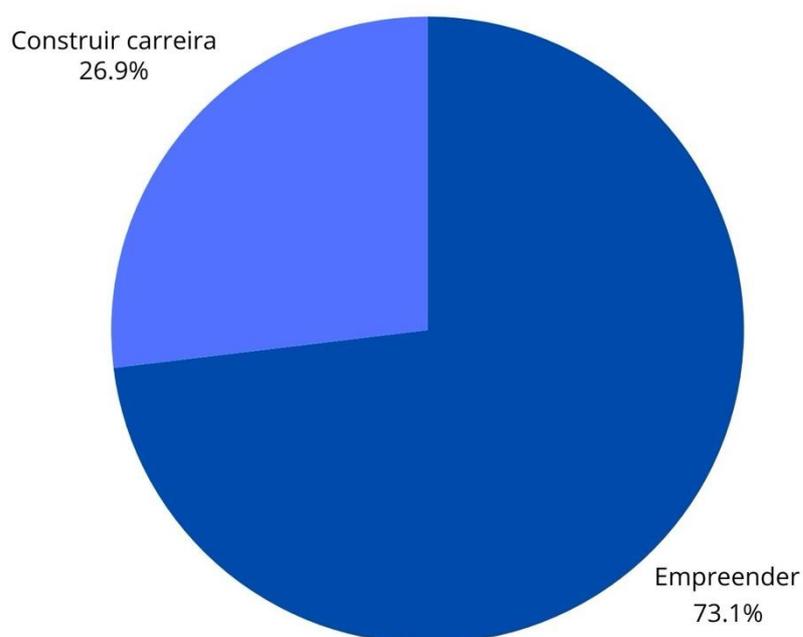
Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

14.4 Busca por Capacitação

A pesquisa revelou e pode ser observado no Gráfico 13 na página 48 que 73,1% dos alunos da Fatec já tinham a intenção de empreender ao ingressar na instituição. Por essa razão, é provável

que a maioria dos alunos que optaram por empreender, ingressaram na instituição já com intenção de se capacitar para empreender em um negócio próprio ou de familiares. Segundo artigo do Sebrae "Vantagens de se capacitar para o empreendedorismo" (2023), a capacitação é essencial para o sucesso de um negócio, pois permite desenvolvimento dos empreendedores em habilidades e conhecimentos importantes no mundo dos negócios, sem os quais o sucesso se torna mais difícil de ser alcançado. O curso superior em tecnologia de gestão empresarial da Fatec Zona Sul possui um plano de ensino completo para aqueles que desejam empreender ou administrar empresas, diferente de graduações específicas em determinadas áreas como contabilidade e marketing, sendo assim uma alternativa eficaz para habilitação para gerir o próprio negócio.

Gráfico 13 – Pretensões dos alunos empreendedores ao ingressarem na Fatec



Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

14.5 Áreas de Atuação

As respostas sobre área de atuação variam bastante, como pode ser observado no Quadro 7 a seguir na página 49. Contudo, destacam-se as áreas de arte, varejo, pet e beleza, que se repetem ao menos uma vez. Embora o mercado de arte não seja tão forte quanto os outros, ele se mostra

mais eficiente quando se trabalha de forma autônoma ou como freelancer. Os mercados de pets e beleza sempre encontram inovações e obtêm altos faturamentos, pois o Brasil é um grande consumidor desses setores. Já o mercado de varejo, por ser amplo, permite o aproveitamento de diversas oportunidades no mercado.

Quadro 7 – Área de desejo de atuação dos alunos empreendedores

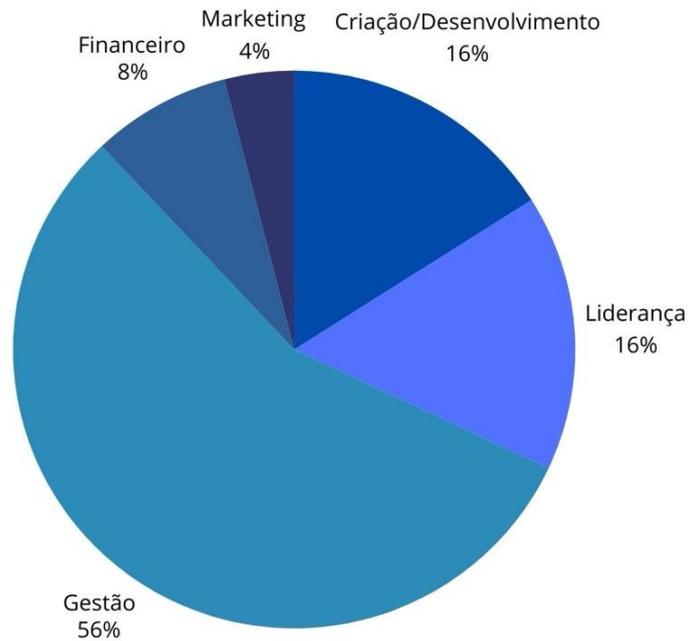
Em qual área deseja empreender?	
Logística	Indústria
Artes	Contabilidade
Pet	Exportação
Varejo	Decoração
Moda	Imóveis
Alimentação e bebidas	Contabilidade
Área da Beleza	Sobremesas
Alimentos	Gestão de empresas em geral
Obter uma própria escola de aula de desenhos/ ou no ramo da fotografia (edições)	

Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

14.6 Principal Função

Ao empreender, o fundador pode desempenhar diversas funções. É comum que, no início das atividades, ele trabalhe sozinho e realize todas as tarefas de gestão. Contudo, à medida que o negócio evolui rumo ao sucesso, o empreendedor passa a ter condições de aumentar a equipe e delegar funções, podendo focar em apenas um cargo específico. Pensando nisso, os discentes foram questionados sobre qual função desejariam desempenhar essencialmente em seu empreendimento. Um número majoritário de respondentes selecionou “Gestão” como resposta, representando 56% das respostas. As demais opções não foram tão selecionadas, conforme apresentado no Gráfico 14 a seguir na página 50.

Gráfico 14 – Principais funções que os alunos empreendedores desejam desempenhar



Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

14.7 Características Pessoais

Empreender é um grande desafio, principalmente no começo da carreira e abertura da empresa, pois a falta de experiência na gestão e falta de recursos acabam levando alguns fundadores de novos negócios a se tornarem parte de estatísticas como número de empresas que fecham depois de 2 anos de abertura. Apesar da habilidade de empreender não ser um dom inato, mas sim uma habilidade que se aprende, para resistir aos obstáculos da jornada para o sucesso, apenas conhecimentos e qualificações técnicas não são suficientes. Existem características que impulsionam um empresário ao sucesso de seu próprio negócio. A pesquisa selecionou algumas qualidades importantes para empreendedores desenvolverem e no Quadro 8 a seguir na página 51 pode-se notar com quais os entrevistados mais se identificam.

Quadro 8 – Identificação dos alunos empreendedores com características pessoais

Você se identifica com quais características abaixo?	
Proatividade (toma iniciativa, procura por oportunidades)	14
Resiliência (lidar com obstáculos, frustrações, pressões e mudanças)	8
Liderança (inspirar e motivar pessoas)	8
Visão (visão de futuro e habilidade de torná-la realidade)	7
Paixão (paixão e dedicação ao que faz)	7
Criatividade (criar soluções inovadoras, pensar fora da caixa)	5
Determinação (força de vontade mesmo com desafios)	4
Adaptabilidade (se adapta facilmente as mudanças constantes do mercado)	4
Comunicação (se comunicar de forma clara e eficaz)	3
Foco (concentração nos objetivos, evitar distrações)	0

Fonte: Desenvolvido pelas autoras. (2024)

A proatividade é fundamental para o empreendedorismo, pois permite que o fundador do negócio preveja desafios, identifique e aproveite oportunidades e solucione problemas antes que eles se tornem obstáculos. Essa característica é indispensável para quem deseja liderar um negócio, visto que estar à frente das demandas do mercado é crucial para se destacar e se adaptar a mudanças. Como afirma Chiavenato (2014, p. 45), “ser proativo significa tomar a dianteira, prever problemas e agir antes que eles aconteçam, criando soluções em vez de apenas reagir a situações”. Essa habilidade contribui para que o empreendedor mantenha uma postura estratégica e assertiva em seu campo de atuação.

15 CONCLUSÃO

A presente pesquisa de campo revelou que 72% dos alunos de Gestão Empresarial optam por seguir uma carreira em uma empresa já estabelecida, enquanto apenas 28% escolhem o caminho do empreendedorismo. Esse dado reflete a predominância de uma preferência por segurança e estabilidade, em detrimento dos riscos e desafios inerentes ao ato de empreender. Segundo Chiavenato (2014), a estabilidade financeira é uma das motivações predominantes nas escolhas profissionais, especialmente em contextos de incerteza econômica.

No contexto do curso de Gestão Empresarial, é perceptível que as competências desenvolvidas ao longo da formação oferecem bases tanto para o ingresso no mercado corporativo quanto para o desenvolvimento de iniciativas empreendedoras. Dornelas (2018) ressalta que, embora o empreendedorismo seja amplamente incentivado nas universidades, muitos alunos ainda preferem a segurança do emprego formal.

A distinção entre seguir uma carreira em uma empresa já formada e optar pelo empreendedorismo está frequentemente associada à aversão ao risco. De acordo com Maximiano (2015), essa aversão é um fator significativo que impede muitos potenciais empreendedores de transformarem suas ideias em negócios viáveis.

Adicionalmente, a pesquisa identificou que a motivação para empreender, embora presente em uma parcela significativa dos alunos, ainda enfrenta barreiras ligadas à incerteza econômica e à falta de incentivos. Conforme Dolabela (2008), o apoio financeiro e a segurança jurídica são elementos cruciais para fomentar o empreendedorismo, especialmente entre os jovens.

No que diz respeito à geração atual, observou-se que assumir responsabilidades de longo prazo, como as exigidas pelo empreendedorismo, ainda é um desafio. Bornstein (2007) argumenta que as novas gerações apresentam um perfil mais pragmático, priorizando benefícios imediatos e segurança em suas escolhas profissionais.

A decisão de carreira em uma empresa estabelecida apresenta vantagens como previsibilidade de ganhos, acesso a benefícios trabalhistas e um caminho mais claro para o crescimento

profissional. Dornelas (2018) afirma que essas características se tornam atrativas para alunos que buscam evitar os riscos associados à abertura e manutenção de um negócio próprio. O perfil do aluno não empreendedor, identificado na pesquisa, demonstra uma preferência por ambientes estruturados, com menor exposição a riscos e maior previsibilidade nas atividades diárias. Chiavenato (2014) reforça que esse perfil é moldado não apenas por fatores individuais, mas também pelas expectativas familiares e pelo contexto econômico.

Por outro lado, o perfil do aluno empreendedor se destaca pelo desejo de inovação, autonomia e pela disposição em enfrentar desafios. Dolabela (2008) destaca que, apesar de serem minoria, esses alunos revelam um alto nível de resiliência e motivação para transformar ideias em negócios, mesmo diante de incertezas econômicas.

É evidente que o curso de Gestão Empresarial prepara seus alunos para ambos os caminhos, mas a escolha final está profundamente enraizada em fatores pessoais e contextuais. Maximiano (2015) ressalta que a formação acadêmica é fundamental para oferecer uma base sólida, mas a decisão empreendedora exige um conjunto específico de características pessoais.

Portanto, conclui-se que a preferência majoritária pela carreira empresarial entre os alunos de Gestão Empresarial é reflexo de um conjunto de fatores que incluem a busca por estabilidade financeira, a segurança associada ao emprego formal, o ambiente econômico atual e características individuais, como o perfil pessoal de aversão ao risco. Esses elementos, muitas vezes, direcionam os estudantes para carreiras já consolidadas, onde há maior previsibilidade e menor exposição às incertezas inerentes ao empreendedorismo. No entanto, incentivar a cultura empreendedora é essencial para equilibrar essas escolhas, promovendo uma mentalidade que valorize a inovação, a criatividade e a capacidade de assumir riscos calculados. Tal abordagem pode não apenas diversificar as opções de carreira desses profissionais, mas também fomentar o desenvolvimento econômico e social, como defendido por Bornstein (2007), ao destacar o papel transformador do empreendedorismo no mercado.

16 REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. **O novo mundo do trabalho: reestruturação produtiva e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BARRADAS, Mary Suelly Souza; CHERNICHARO, Edna de Assunção Melo E NOVO, Damáris Vieira. **Liderança de equipes**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.
- BORNSTEIN, David. **Como Mudar o Mundo: Empreendedores Sociais e o Poder das Novas Ideias**. Rio de Janeiro: Record, 2007.
- BRASIL ESCOLA. **Karl Marx: biografia, teoria, obras e frases**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/karl-marx.htm>. Acesso em: 09 dez. 2024.
- CARVALHO, M. F. **Desafios da liderança: a realidade das diretorias nas organizações contemporâneas**. São Paulo: Atlas, 2015.
- Centro Paula Souza. **Curso superior de tecnologia em gestão empresarial**. São Paulo: CPS, 2021. 23 p. Disponível em: https://fateczonasul.edu.br/wp-content/uploads/2021/09/pp_gestao.pdf/. Acesso em: 13 de novembro de 2023.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- _____. **Empreendedorismo: Dando asas ao espírito empreendedor**. 3. ed. Barueri: Editora Saraiva, 2008.
- _____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. Ed. São Paulo: Elsevier, 2014.
- _____. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2020.
- _____. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 10. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- CNN BRASIL. **Pesquisa revela as áreas de estudo mais desejadas pela geração Z**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/educacao/pesquisa-revela-as-areas-de-estudo-mais-desejadas-pela-geracao-z/>. Acesso em: 09 dez. 2024.
- CORREIO 24 HORAS. **Como pensam e o que querem as gerações no mundo do trabalho**. 2023. Disponível em: <https://www.correio24horas.com.br/colunistas/empregos-e-solucoes/como-pensam-e-o-que-querem-as-geracoes-no-mundo-do-trabalho-1124?form=MG0AV3>. Acesso em: 28 nov. 2024.
- COSTA, A. M.; FURTADO, L. D. **O perfil do estudante de Administração: uma análise das características e aspirações profissionais**. Revista de Administração e Inovação, v. 11, n. 3, p. 56-73, 2014.

DAVID, Fred R. **Administração Estratégica: Conceitos e Casos**. 14ª ed. São Paulo: Pearson, 2011.

DIEESE. **Análise da Cesta Básica de Setembro de 2024**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/2024/202409cestabasica.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2024.

DOLABELA, Fernando. **O que é empreendedorismo**. 24. ed. São Paulo: Brasiliense, 2018.

_____. **O segredo de Luísa**. 30. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora de Cultura, 2006. 304 p. ISBN 85-293-0102-1.

_____. **O Segredo de Luísa**. São Paulo: Sextante, 2008.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo: Transformando idéias em negócios**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2008.

_____. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2018.

_____. **Empreendedorismo: Transformando Ideias em Negócios**. 6. ed. São Paulo: Campus, 2018.

_____. **Empreendedorismo: Transformando ideias em negócios**. 7. ed. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier, 2021.

FACESMA. **Desafios e oportunidades: o perfil do administrador no mercado de trabalho brasileiro**. Disponível em: <https://www.facesma.com.br/desafios-e-oportunidades-o-perfil-do-administrador-no-mercado-de-trabalho-brasileiro/>. Acesso em: 27 nov. 2024.

FIA. **Administração: como funciona o curso e áreas de atuação**. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/administracao-como-funciona-o-curso-e-areas-de-atuacao/>. Acesso em: 27 nov. 2024.

FILION, Louis Jacques. **Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 39, n. 4, 1999.

FORBES BRASIL. **Gen Z: a geração que não quer o topo chega à liderança**. 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/07/gen-z-a-geracao-que-nao-quer-o-topo-chega-a-lideranca/>. Acesso em: 28 nov. 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. **Relatório Global de Empreendedorismo 2023**. Disponível em: <https://www.gemconsortium.org/report>. Acesso em: 02 dez. 2024.

GOODREADS. **Fred R. David (Author of Strategic Management)**. Disponível em: https://www.goodreads.com/author/show/483866.Fred_R_David. Acesso em: 09 dez. 2024.

IBQP. **Empreendedorismo no Brasil 2010**. Disponível em: <https://ibqp.org.br/wp-content/uploads/2016/09/Empreendedorismo-no-Brasil-2010.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de mercado de trabalho no Brasil**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias>. Acesso em: 27 nov. 2024.

KIRZNER, Israel M. **Competition and Entrepreneurship**. Chicago: University of Chicago Press, 1973.

LENZI, Fernando César. **A nova geração de empreendedores: Guia para elaboração de um plano de Negócios**. São Paulo. Editora Atlas S.A., 2009.

LUKÁCS, Georg. **As Bases Ontológicas do Pensamento e da Atividade do Homem**. In: Temas de Ciências Humanas. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1978.

_____. *Per l'ontologia dell'essere sociale*. Traduzione di Alberto Scarponi. v. II. Roma: Riuniti, 1981.

MACHADO, Ana. **Por que a geração Z não se interessa por cargos de liderança?** Startse, 16 fev. 2024. Disponível em: <https://www.startse.com/artigos/por-que-a-geracao-z-nao-se-interessa-por-cargos-de-lideranca/>. Acesso em: 28 nov. 2024.

MARQUES, José Roberto. **Conhecendo as teorias de X e Y de McGregor**. 4 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/conhecendo-as-teorias-de-x-e-y-de-mcgregor/>. Acesso em: 11 nov. 2024.

MASLOW, A. H. **A theory of human motivation**. Psychological Review, v. 50, n. 4, p. 370-396, 1943.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Administração para Empreendedores**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NEVES, Marcos. **Empreendedorismo: Como iniciar um negócio**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2016.

OLIVEIRA, Maria Aparecida de. **Direitos trabalhistas e o regime CLT no Brasil: um estudo contemporâneo**. São Paulo: Atlas, 2020.

RIBAS, Raul. **A Motivação Empreendedora e as Teorias Clássicas Da Motivação**. Revista Científica, v. 5, n. 1, p. 2-19, (2011). Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/caadm/article/view/7781/6624>. Acesso em: 11 nov. 2024.

SCHUMPETER, Joseph A. **Capitalismo, socialismo e democracia**. 4. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

SEBRAE. **Apresentação PPT GEM BR 2023**. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2024/03/Apresentacao-PPT-GEM-BR-2023-FINAL-V3.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2024.

_____. **As características de negócios familiares**. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/as-caracteristicas-de-negocios-familiares,48e89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>. Acesso em: 11 nov. 2024.

_____. **Conheça características importantes para o comportamento empreendedor**. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/artigoshome/conheca-caracteristicas-importantes-para-o-comportamento-empresendedor,638b5d27e8fdd410VgnVCM1000003b74010aRCRD>. Acesso em: 11 nov. 2024.

_____. **GEM 2020: Destaques do Livro**. Disponível em: https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2021/10/GEM-2020-Destaques-do-Livro_v4.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024.

_____. **GEM BR 2022/2023: Relatório Executivo**. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2023/05/GEM-BR-2022-2023-Relatorio-Executivo-v7-REVISTO-mai-23.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2024.

_____. **Prepare-se sobre gestão empresarial**. 2021. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ms/sebraeaz/prepare-se-sobre-gestao-empresarial,6621a8c0a1c5c710VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em: 13 de novembro de 2023.

_____. **Relatório Executivo GEM BR 2023/2024: Diagramação**. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2024/03/Relatorio-Executivo-GEM-BR-2023-2024-Diagramacao-v5.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2024.

_____. **Taxa de sobrevivência das empresas no Brasil**. Disponível em: <https://bibliotecas.sebrae.com.br/handle/Sebrae/210>. Acesso em: 02 dez. 2024.

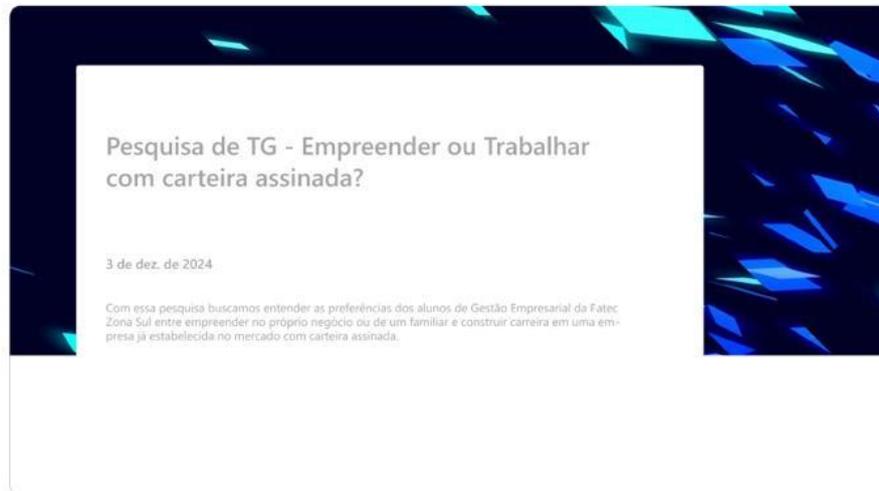
_____. **Trabalhar CLT ou investir em seu próprio negócio?**. Disponível em: <https://respostas.sebrae.com.br/trabalhar-clt-ou-investir-em-seu-proprio-negocio/#:~:text=Por%20isso%2C%20investir%20em%20um%20neg%C3%B3cio%20pr%C3%B3prio%20%C3%A9,seu%20pr%C3%B3prio%20neg%C3%B3cio%20%C3%A9%20poder%20ter%20hor%C3%A1rios%20flex%C3%ADveis>. Acesso em: 11 nov. 2024.

_____. **Vantagens de se capacitar para o empreendedorismo**. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-de-se-capacitar-para-o-empresendedorismo,021e47527de96810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 20 nov. 2024.

SETCESP. **No Brasil, Geração Z quer, sim, ocupar cargos de liderança**. 2023. Disponível em: <https://setcesp.org.br/noticias/no-brasil-geracao-z-quer-sim-ocupar-cargos-de-lideranca/>. Acesso em: 28 nov. 2024.

UNITED STATES CENSUS BUREAU. **The Baby Boom Cohort in the United States: 2012 to 2060.** Disponível em: <<https://www.census.gov/prod/2014pubs/p25-1141.pdf>>. Acesso em: 09 dez. 2024.

ANEXOS



Dados gerais

Você não será identificado nos resultados da pesquisa, sua identidade será mantida em sigilo. A pesquisa é voltada apenas para alunos de Gestão Empresarial.

Idade (anos)

- Até 18
- 19 a 25
- 26 a 30
- 31 a 35
- 36 a 45
- 46 a 60
- Mais de 60

Genero

- Homem
- Mulher
- Outra

Você tem amigos e familiares empreendedores?

- Mãe
- Pai
- Tio/Tia
- Avô/Avó
- Amigos(as)
- Não tenho proximidade com nenhum empreendedor

Por que não deseja construir carreira com carteira assinada?

- Jornada de trabalho fixa (limitações quanto a flexibilidade)
- Menor autonomia (estar sujeito a regras/diretrizes da empresa, menos autonomia para definir tarefas e horários)
- Deslocamento (deslocamento diário e por longas distancias)
- Dificuldade para mudar de emprego (rescisão contratual e burocracia)

Você se identifica com quais características abaixo?

Selecione no máximo 3 opções.

- Visão (visão de futuro e habilidade de torná-la realidade)
- Proatividade (toma iniciativa, procura por oportunidades)
- Criatividade (criar soluções inovadoras, pensar fora da caixa)
- Resiliência (lidar com obstáculos, frustrações, pressões e mudanças)
- Paixão (paixão e dedicação ao que faz)
- Determinação (força de vontade mesmo com desafios)
- Adaptabilidade (se adapta facilmente as mudanças constantes do mercado)
- Foco (concentração nos objetivos, evitar distrações)
- Liderança (inspirar e motivar pessoas)
- Comunicação (se comunicar de forma clara e eficaz)

Empreender

Se você deseja empreender nos ajude a entender melhor porque a seguir:

Em qual área deseja empreender?

Quais vantagens te levou a essa decisão?

Selecione no máximo 3 opções.

- Potencial de altos ganhos (possibilidade de ganhar acima da média salarial)
- Autonomia (Liberdade de decisão)
- Inovação e impacto no mercado (criar soluções e fazer a diferença no mercado)
- Escolher com quem trabalhar (definir e contratar sua própria equipe)
- Realização pessoal (Trabalhar com o que sempre sonhou)
- Definir os valores da empresa (adaptar valores pessoais aos da organização)

De onde surgiu essa vontade?

Selecione no máximo 3 opções.

- Influência familiar (assumir uma empresa familiar ou incentivo de familiares)
- Não desejar trabalhar em outra empresa (não querer se submeter as diretrizes de outra empresa)
- Não conseguir emprego (precisar de uma renda)
- Necessidade do mercado (Suprir uma ausência de produto ou serviço)
- Propriedade (Satisfação em construir algo próprio)
- Outra

Qual a principal função que deseja desempenhar?

- Criação/Desenvolvimento
- Liderança
- Gestão
- Financeiro
- Marketing
- Outra

Semestre que está cursando

- 1º semestre
- 2º semestre
- 3º semestre
- 4º semestre
- 5º semestre
- 6º semestre

O que pretendia fazer quando entrou na Fatec?

- Empreender (criar e gerenciar o próprio negócio ou negócio familiar)
- Construir carreira (Trabalhar em uma empresa com carteira assinada ou prestar concurso)

O que pretende atualmente?

- Empreender
- Construir carreira

Construir Carreira

Se você deseja empreender nos ajude a entender melhor porque a seguir:

Quais vantagens te levou e essa decisão?

Selecione no máximo 3 opções.

- Estabilidade financeira (garantia do salário mensal)
- Benefícios (VR, VA, day off, etc.)
- Direitos trabalhistas (Legislações que protegem o trabalhador)
- Aposentadoria (Direito a INSS)
- Plano de carreira e senso de pertencimento (construir relação com a empresa em que trabalha)
- Reconhecimento de mercado (valorização de carreira que construiu)

De onde surgiu essa vontade?

Selecione no máximo 3 opções.

- Admiração por determinada empresa (ambição por fazer parte de um exemplo de sucesso)
- Segurança financeira e benefícios (salário fixo, férias, 13º salário, INSS, etc.)
- Desejo de credibilidade pessoal (ter um cargo de prestígio)
- Não desejar empreender (não lidar com desafios do empreendedorismo)
- Outra

Que tipo de cargo de trabalho mais te interessa?

	Diretor	Líder	Gerente	Operacional
Cargo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Que tipo de modelo de trabalho mais te interessa?

	Presencial	Home Office	Híbrido
Modelo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Você tem amigos e familiares que construíram carreira em uma empresa?

- Mãe
- Pai
- Tio/Tia
- Avô/Avó
- Amigos(as)
- Não tenho proximidade com ninguém que trabalhe dessa forma

Por que não deseja empreender?

Selecione no máximo 2 opções.

- Incerteza financeira (renda variável, falta de benefícios como 13º salário e férias remuneradas)
- Jornada de trabalho extensa (muitas vezes o trabalho não tem hora para acabar)
- Comandar sozinho (tomar todas as decisões e responsabilidades)
- Risco do fracasso (possibilidade de o negócio não dar certo)
- Isolamento social (dificuldade em conciliar vida pessoal e profissional)
- Burocracia (questões legais e contábeis complexas)
- Investimento inicial (não ter capital necessário para começar)

Você se identifica com quais características abaixo?

Selecione no máximo 3 opções.

- Adaptabilidade (se ajustar a diferentes rotinas, tarefas e colegas)
- Disciplina (cumprimento de horários, realização de tarefas e submissão a regras)
- Resiliência (lidar com obstáculos, frustrações, pressões e mudanças)
- Orientação para metas (atingir metas e objetivos impostos pela empresa)
- Responsabilidade (consciência de que suas ações impactam o trabalho em equipe e resultados da empresa)
- Tolerância à rotina (se manter motivado mesmo com repetição de tarefas)
- Habilidade para trabalhar em equipe (colaboração em projetos e interação com colegas)
- Capacidade de seguir instruções (subordinação a superiores e seguir procedimentos e normas)

Este conteúdo não é criado nem endossado pela Microsoft. Os dados que você enviar serão enviados ao proprietário do formulário.