

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**PERFIL EMPREENDEDOR: identificação das principais
características de um gestor em uma loja de revenda de produtos
farmacêuticos na cidade de Juína-MT**

**Autora: Francieli Fatima Staszak
Orientador: Prof. Me. João Luiz Derkoski**

**JUÍNA-MT
2012**

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**PERFIL EMPREENDEDOR: identificação das principais
características de um gestor em uma loja de revenda de produtos
farmacêuticos na cidade de Juína-MT**

**Autora: Francieli Fatima Staszak
Orientador: Prof. Me. João Luiz Derkoski**

Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Administração, da Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

**JUÍNA-MT
2012**

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA**

BANCA EXAMINADORA

Profa. Me. Terezinha Márcia de Carvalho Lino

Prof. Me. Carlos Dutra

ORIENTADOR
Prof. Me. João Luiz Derkoski

Dedico este trabalho ao meu esposo Fabio Batista de Lima, que me proporcionou a oportunidade de cursar uma faculdade e aos meus filhos Thais e Felipe.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado forças para transcorrer esses quatro anos que não foram fáceis, mas que aprendi muito em todo esse tempo dedicado aos estudos.

Aos meus pais Ivani Terezinha Staszak e Celso Irinel Staszak que me colocaram no mundo, ao meu esposo Fabio Batista de Lima que me proporcionou a oportunidade de cursar uma faculdade.

Aos meus amados filhos Thais e Felipe por quem eu dedico minha vida.

A minha eterna amiga Danielle de Souza que esteve comigo durante esse tempo dividindo os momentos de angústias e de felicidades que passamos a cada prova e trabalho desenvolvido.

Ao colega Flávio que esteve comigo em vários momentos tirando minhas dúvidas e por quem eu tenho profunda admiração e que foi uma motivação para não desistir nas dificuldades, um exemplo de vida e todos os outros colegas que tiveram presente nesta caminhada.

Enfim a todos os professores que estiveram presentes no decorrer destes quatro anos dividindo seus conhecimentos a fim de nos orientar para o mercado de trabalho.

A todos os professores e em especial ao Professor João Luiz Derkoski, meu orientador, ao estarem sempre presentes no decorrer destes quatro anos subsidiando seus conhecimentos a fim de nos orientar para o mercado de trabalho, meu profundo reconhecimento.

Obrigado a todos!

“Posso todas as coisas naquele que me fortalece”.
Felipenses 4:13

“O homem sensato adapta-se às condições que o rodeiam; o homem que não é sensato faz com que as condições que o rodeiam se adaptem a ele. Qualquer progresso, portanto, depende do homem que não é sensato”. George Bernard Shaw.

“Não existe comparação entre aquilo que é perdido por não se obter êxito e aquilo que é perdido por não se tentar”. Francis Bacon

RESUMO

O empreendedorismo vem sendo, difundido como uma das grandes alternativas para o desenvolvimento social e econômico brasileiro. E o empreendedor busca cada vez mais realizações na qualidade da sua vida pessoal e profissional, por ter visão futura, cria e inova negócios colaborando para o aquecimento econômico e o bem social da sociedade. O espaço que vêm ganhando nos negócios tem despertado a curiosidade e estudos de autores que procuram descrever um perfil ideal para o empreendedor. Para este trabalho ser realizado utilizou-se os seguintes métodos de pesquisa, primeiramente de um levantamento bibliográfico, onde foram analisados diversos autores para o estudo do perfil empreendedor, considerada também como uma pesquisa exploratória que pode servir como formulação de hipótese para posteriores pesquisas além de se tratar de um estudo de caso por ter se concentrado em uma única empresa, com base no referencial teórico foi feita a aplicação de um questionário que foi para coletar as informações pertinentes à pesquisa. Este trabalho escolhendo este tema pesquisou vários autores na busca do perfil empreendedor. Elaborou um questionário aplicado a um gestor proprietário de uma Loja de revenda de produtos farmacêuticos na cidade de Juína-MT, sistematizando seus resultados. Para este caso específico mostrou que o gestor pesquisado tem perfil empreendedor, mas apresenta alguns pontos fracos que poderão ser analisados e aperfeiçoados, para que ele possa contribuir realmente para o sucesso da empresa futuramente. O método de análise de resultado foi um modelo criado pela pesquisadora que poderá servir posteriormente com seu aprimoramento possibilitando sua aplicação a outros gestores e possíveis empreendedores.

Palavras-chave: Empreendedorismo. Perfil empreendedor. Características. Personalidade.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - desdobramento da abordagem clássica	25
FIGURA 2 - Quatro componentes do contexto da liderança	28
FIGURA 3 - Quatro estilos de liderança estudados desde a antiguidade.....	28

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Demonstrativo da sistematização das questões objetivas.....	44
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS

PN - Plano de Negócio

GEM - *Global Entrepreneurship Monitor*

TI – Tecnologia da Informação

JIT – *Just- in-Time*

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO.....	14
1.2	PROBLEMATIZAÇÃO	15
1.3	OBJETIVOS	16
1.3.1	OBJETIVO GERAL	16
1.3.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS	16
1.4	DELIMITAÇÃO DO TRABALHO.....	16
1.5	JUSTIFICATIVA.....	17
1.6	ESTRUTURA DO TRABALHO.....	18
2	REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1	FORMAÇÃO DO CONHECIMENTO ADMINISTRATIVO.....	19
2.2	RESUMO HISTÓRICOS DAS TEORIAS DA ADMINISTRAÇÃO.....	20
2.2.1	FASE DAS TAREFAS.....	20
2.2.2	FASE DA ESTRUTURAÇÃO.....	21
2.2.3	FASE HUMANÍSTICA	22
2.2.4	FASE AMBIENTAL	23
2.2.5	FASE DA CONTINGÊNCIA.....	23
2.2.6	FASE DA TECNOLOGIA.....	24
2.3	TEORIA CLÁSSICA DAS ORGANIZAÇÕES	25
2.4	LIDERANÇA.....	26
2.4.1	CARACTERISTICA PESSOAIS DO LIDER	27
2.5	EMPREENDEDORISMO	29
2.6	ORIGENS.....	30
2.6.1	COMO SURGE A IDEIA DO EMPREENDIMENTO.....	31
2.7	EMPREENDER.....	33

2.7.1	AS COMPETENCIAS PARA SE EMPREENDER.....	33
2.8	A AÇÃO EMPREENDEDORA.....	34
2.9	O EMPREENDEDOR E SUAS CARACTERISTICAS.....	34
2.10	A AÇÃO DE CRIAÇÃO E INOVAÇÃO PARA O EMPREENDEDOR	38
2.11	TOMADA DE DECISÃO DO EMPREENDEDOR	39
2.11.1	A NECESSIDADE DE REALIZAÇÃO.....	39
3	METODOLOGIA.....	41
3.1	COLETA DE DADOS.....	42
3.2	ANÁLISE DOS DADOS.....	43
4	APRESENTAÇÃO DA ANALISE DOS RESULTADOS.....	45
4.1	PERGUNTAS FEITAS	45
4.2	QUESTIONÁRIO DE PERGUNTAS OBJETIVAS	48
4.2.1	NEGÓCIOS.....	48
4.2.2	LIDERANÇA.....	50
4.2.3	CARACTERÍSTICAS DO GESTOR	50
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	54
	REFERÊNCIAS.....	55
	APÊNDICE A.....	58

1 INTRODUÇÃO

A busca pelos resultados nas empresas tem acompanhado a história da administração. E os empreendedores procuram alternativas de sobrevivência e desenvolvimento social, econômico e financeiro para a realização de seus projetos pessoais e profissionais. Atualmente vivendo-se uma nova era conquistada pela criatividade que leva a inovação e a liderança capaz de gerar este novo modo de desenvolver negócios, assim os empreendedores arriscam novos caminhos e escrevem uma nova história.

Embora não seja esse o objetivo da pesquisa é necessário lembrar que atualmente o empreendedorismo vem exercendo grande influência na sociedade, ainda não tendo uma real importância sob os pequenos empreendedores. No Brasil segundo Kugelmeier¹ 48% das novas empresas fecham suas portas nos três primeiros anos, 97% destas empresas fecham por desconhecerem os gastos que são exigidos para formalização de sua documentação. O governo pensando em lucro com impostos atribuídos as essas pequenas empresas, deixa de esclarecer a necessidade de se fazer um planejamento antes de começar uma atividade comercial.

Agrava esta situação um país líder absoluto em impostos e burocracia tributária, sem deixar de falar nos processos judiciais lentos e caros. Um exemplo: que pode ser citados são as estatísticas do Banco Mundial mostra que nos últimos anos foram desenvolvidas em média, 40 medidas tributárias por dia no país, levando em média 152 dias para abrir uma empresa, enquanto que nos Estados Unidos, esse tempo gasto é de 04 dias. Ainda a mesma pesquisa revela três limitações principais: falta de apoio financeiro, políticas governamentais desfavoráveis para as pequenas empresas sem deixar de falar da burocracia exagerada e a carência na educação e treinamento.

¹ Kugelmeier, Werner K. P. atua desde 2000, na Área de Educação Corporativa e Executiva e ministra atualmente treinamentos à frente da WK PRISMA Educação Corporativa Modular, uma empresa de treinamentos empresariais. Formou em Direito e Administração de Empresas. Fez aperfeiçoamento profissional nos EUA, oferecidas pelas empresas em que atuou. Em viagens de negócio trabalhou em mais de 60 países, nos 5 continentes.

A busca de uma caracterização de pessoas que vencem estes obstáculos leva o futuro administrador ao interesse e a importância de se pesquisar o perfil básico do empreendedor como componente e realizador dessa nova era.

O presente trabalho abordará as teorias administrativas que predominaram ao decorrer dos anos até os dias atuais. Os estilos de lideranças estudados desde a antiguidade, além de um levantamento sobre o empreendedorismo, suas origens, suas características e personalidades das pessoas empreendedoras.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

As pequenas empresas vêm cada vez mais conquistando espaço no ambiente comercial fomentando a economia e o empreendedor é o autor principal desse aquecimento. Pois quando se fala em empreendedorismo logo se pensa em uma pessoa que não tem medo de investir em sua carreira profissional, assim como o desejo de se tornar dono de seu próprio negócio e construir uma vida sólida. Os empreendedores são capazes de identificar a sua volta as possibilidades que podem fazer a diferença em um negócio. O *know how* tecnológico e a utilização das ferramentas gerenciais quando bem utilizadas fazem do empreendedor e de seu empreendimento um sucesso.

O estudo de seu perfil empreendedor pode contribuir substancialmente para a gestão dos negócios, tendo em vista que esses indivíduos são criativos e procuram desbravar novos caminhos com as experiências próprias ou de outras pessoas. A importância que o empreendedorismo vem exercendo sobre a sociedade desperta a curiosidade dos estudiosos. Artigos, revistas, internet, televisão, pesquisas acadêmicas e diversas outras fontes relatam que é necessário estudar o espírito empreendedor. Pode-se identificar por meio dos mesmos que os empreendedores de sucesso possuem características em comum, que possibilitam a compreensão de suas atitudes. Por isso, é importante que o gestor conheça o seu perfil e de que modo conduz a sua empresa podendo levá-lo ao sucesso.

Considerando que esses gestores arriscam todo seu capital em um novo projeto com o propósito de obter resultados satisfatórios e lucros sobre o empreendimento, podendo trazer melhores condições a ele mesmo e mais opções de escolha para a população.

Neste caso, o estudo se propõe a identificar quais as principais características do gestor em uma loja de produtos farmacêuticos.

1.2 PROBLEMATIZAÇÃO

Segundo LAKATOS (2006, p 222) "A formulação do problema prende-se ao tema proposto: ela esclarece a dificuldade específica com qual se defronta e que se pretende resolver por intermédio da pesquisa".

Com outras palavras, mas com o mesmo sentido, para Cervo e Bervian (1983, p. 76) o "problema é uma questão que envolve intrinsecamente uma dificuldade teórica ou prática, para a qual se deve encontrar a solução".

Seguindo o que os autores acima conceituam, a situação do empreendedorismo no Brasil parece não estar situada na falta de coragem para investir. Como pode-se observar de acordo com XEYLA² "no ranking 2009 do Global Entrepreneurship Monitor (GEM), o Brasil é o sexto país mais empreendedor do mundo com números assim distribuídos: 15,3 milhões de empreendedores no Brasil". Citado por Derkoski (2011, p. 2) dados divulgados pela revista HSM Management Update nº. 22 – Julho 2005, deles 46% são motivados pela necessidade, com um percentual de 54% são influenciados por oportunidades do ambiente em que vive. Um fato que chama a atenção e que as mulheres respondem por 45% do total de empreendedores no país, colocando o Brasil entre os países onde as mulheres mais empreendem. 42% dos entrevistados foram identificados como empreendedores com uma faixa etária de 25 a 34 anos, ainda indicando baixo nível educacional, visualizando que apenas 14% dos 15,3 milhões deles têm formação de nível superior e 30% não concluíram o ensino fundamental.

Vendo esses dados pode-se identificar que o problema de tantas empresas irem a falências nos primeiros anos de atividade, deve ser creditado também à falta de desenvolvimento de um perfil apropriado para quem quer ser empreendedor.

² XEYLA, Regina. Autora do artigo Brasil atinge maior taxa de empreendedorismo por oportunidade. Jornalista há cinco anos, com passagens pelo Ministério da Cultura e Agência SEBRAE de Notícias. Atualmente cobre as áreas de Pesquisa e Acesso à Serviços Financeiros do SEBRAE Nacional.

Não basta querer investir é necessário possuir características técnicas especiais que associadas à arte, coragem, liderança distingam o empreendedor do negociante comum.

Isto leva às perguntas:

Quais as características são recomendadas pelos autores para que gestor seja considerado um empreendedor?

Qual a situação do gestor objeto da pesquisa com relação ao perfil recomendado por vários autores?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GERAL

Identificar as características empreendedoras no perfil do gestor de uma loja de revenda de produtos farmacêuticos, segundo os autores pesquisados.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Segundo Lakatos (2006, p 221), os objetivos específicos “apresentam caráter mais concreto. Têm função intermediária e instrumental, permitindo, de um lado, atingir o objetivo geral e, de outro, aplicá-lo a situações particulares”.

- fazer levantamento teórico sobre o que diz respeito ao empreendedorismo;
- identificar o perfil do gestor na perspectiva dos autores estudados;

1.4 DELIMITAÇÃO DO TRABALHO

Este trabalho foi desenvolvido com o propósito de identificar bibliograficamente o perfil do empreendedor e identificar através de pesquisa, este perfil em um gestor de uma pequena empresa do município de Juína-MT.

1.5 JUSTIFICATIVA

Segundo LAKATOS (2006, p 221) a justificativa "é o item do projeto que apresenta respostas à questão *por quê?* De suma importância, geralmente é o elemento que contribui mais diretamente na aceitação da pesquisa pela(s) pessoa(s) ou entidade que vão financiá-la".

Notícias, eventos, publicações, palestrantes nunca se referiram tanto ao empreendedor e ao empreendedorismo como nos dias atuais. Diante disso a curiosidade é natural e o tema provoca o interesse de estudiosos para se aprofundar no universo destes gestores.

A exposição deste caso não poderá passar despercebida aos olhos do entrevistado ou a quem se interessar pelo assunto exposto neste trabalho. Pois o mesmo o incitará a desenvolver novas idéias, criar e investir em inovações, preparando-se melhor para as diversas situações encontradas no ambiente empresarial tanto interno quanto externo.

O perfil descrito por vários autores sobre o empreendedor através da pesquisa bibliográfica contribuirá para aplicação desse perfil ao gestor de uma pequena empresa, criando a possibilidade para o mesmo conhecer suas principais características relacionadas ao que os autores recomendam para um empreendedor de sucesso. Neste caso o objeto do estudo não é a empresa, mas o indivíduo empreendedor, responsável pela criação do negócio, a gestão e posicionamento de mercado.

O estudo do perfil empreendedor pode ser de grande valia para profissionais da área administrativa que deseja identificar o seu perfil e também para a empresa que poderá conhecer pontos fortes da sua equipe e aqueles que precisam ser melhorados.

A pesquisa poderá mostrar para o gestor o quanto suas características influenciam na tomada de decisão em busca de novas experiências e realizações profissionais.

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho divide-se em cinco capítulos sendo que:

No primeiro capítulo será apresentada a introdução com sua contextualização, problematização, objetivo geral e específicos, delimitação do trabalho, justificativa e a estrutura do trabalho.

No segundo capítulo apresenta-se o referencial teórico que irá abordar alguns modelos de Administração, estilos de liderança e um levantamento das principais características, personalidades, origens do empreendedor que irá sustentar os relatos expostos na pesquisa.

No capítulo três destaca-se o método de pesquisa que foi usado para desenvolver o trabalho, como a identificação do tipo de pesquisa, as técnicas utilizadas na coleta de dados.

No capítulo quatro é demonstrado a apresentação das análises dos resultados com base na pesquisa.

No capítulo cinco apresenta-se as considerações finais do trabalho onde se evidenciam as respostas da pesquisa

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 FORMAÇÃO DO CONHECIMENTO ADMINISTRATIVO

Para Maximiano (2006, p. 10). “os conhecimentos administrativos são produzidos pela observação e análise crítica da experiência prática das organizações e de seus administradores”. Ele ainda identifica que para esse conhecimento existem dois fatores importantes que são a da própria experiência, que desde a existência das primeiras organizações os administradores vêm desenvolvendo um acervo de conhecimentos para estudos das pessoas que queiram aprender sobre essa profissão, ou dos métodos científicos que se baseiam em pesquisa em estudos de fenômenos do universo e da vida.

Segundo Chiavenato (2003, p. 13), a administração da sociedade moderna:

[...] é um fenômeno universal no mundo moderno. Cada organização requer o alcance de objetivos em um cenário de concorrência acirrada, a tomada de decisões, a coordenação de múltiplas atividades, a condução de pessoas, a avaliação do desempenho dirigido a metas previamente determinadas, a obtenção e a alocação de recursos etc. (CHIAVENATO 2003, p. 13).

Neste contexto pode ser analisado que a função do administrador não se restringe somente na efetuação das tarefas, tem como função administrar e auxiliar as pessoas por quem ele é responsável no ambiente organizacional. O administrador deve conduzir as pessoas a uma direção. Chiavenato (2003) esclarece que a profissão do administrador hoje exige diversos requisitos tais como habilidades e competências para contribuir para sua formação profissional, em termos de conhecimentos ele necessita desenvolver em matemática financeira, noções de contabilidade, psicologia, estatística, sociologia, filosofia, recursos humanos, dentre outras.

Estas disciplinas vão avantajá-lo seu potencial no mercado competitivo, onde cada vez mais as empresas procuram pessoas que atendam às necessidades organizacionais, que auxiliam o administrador a lidar com pessoas e seus comportamentos, além de deixá-lo atento às mudanças do mundo globalizado.

2.2 RESUMO HISTÓRICOS DAS TEORIAS DA ADMINISTRAÇÃO

A história das civilizações a partir das sociedades primitivas mostra a ligação do trabalho e sua organização. Primeiro a sociedade coletora – divisão natural do trabalho em mulheres, idosos e crianças nos afazeres domésticos e os homens adultos a caça, pesca e coleta de alimentos. Segundo quando a sociedade de nômades passa a ser sedentária (fixa residência), criando a divisão social do trabalho em oleiros, criadores, agricultores, construtora e outros. Terceiro na passagem da forma artesanal para industrial, desenvolvendo a divisão técnica do trabalho através da fragmentação do processo produtivo. Daí até os dias atuais a maneira de se processar o trabalho evoluiu e até desenvolveu teorias, contudo mostrou em todas suas fases a importância de alguém que o organize, supervisione e o controle, em outras palavras o administre.

Segundo Chiavenato (2003, p.30) a história da Administração vem sendo estudado recentemente. Ao decorrer do desenvolvimento da história da humanidade, a Administração não teve um desenvolvimento esperado. E somente a partir do século XX é que o seu desenvolvimento começou a ter uma notável importância para a sociedade, que viu nessa ciência formas de expandir seus negócios.

Resumidamente pode-se mencionar suas fases: tarefas, estrutura, pessoas, ambiente e tecnologia, onde em cada uma provocou a seu tempo uma diferente teoria administrativa, marcando um gradativo passo no desenvolvimento da administração

2.2.1 FASE DAS TAREFAS

A Teoria Geral da Administração começou com o que se chamou de “ênfase nas tarefas” Administração Científica de Taylor.

O grande mentor da administração científica foi Taylor que nasceu em 1866, na Pensilvânia, formado em Direito pela escola de Direito de Harvard, reconhecido por muitos pela sua liderança, rejeitou o ofício de advogado e começou a trabalhar em uma empresa de bombas hidráulicas onde aprendeu o ofício torneiro. Junto com outras pessoas compartilhava esforços para desenvolver princípios e técnicas de eficiência visto que as empresas industriais passavam por problemas na produção, havendo início do século XX grande necessidade de se aumentar a produtividade.

Para Stoner e Freeman (1990, p. 24 grifo do autor),

A teoria da administração científica surgiu em parte da necessidade de se aumentar a produtividade. Nos Estados Unidos, especialmente, havia carência de mão-de-obra especializada no início do século XX. O único modo de expandir a produtividade era aumentar a eficiência dos trabalhadores. (STORNER E FREEMAN 1999, 24 grifo do autor).

Taylor (1856-1915) baseou seu sistema de administração no estudo de tempos e movimentos no departamento de produção. Ele pesquisou e analisou o tempo que cada operário siderúrgico gastava para desenvolver suas atividades. Ele separou cada função e projetou métodos para melhor e mais rápido desenvolver cada uma das tarefas. Além disso, incentivou os patrões a pagar mais para os operários que tivessem mais destaque na produção, esse valor pago a mais, era uma forma de motivar os colaboradores a produzir mais em menos tempo trazendo bons resultados para a empresa. (STORNER E FREEMAN 1999).

Stoner e Freeman (1990, p. 25) explicam que Henri L. Gantt (1861-1919) que já havia trabalhado com Taylor em outros projetos. [...] passou a trabalhar sozinho prestando consultoria, criando uma nova ideia, em que cada trabalhador que completasse a sua meta ganharia uma bonificação, com isso agregaria uma quantia em dinheiro para o supervisor que conseguisse que seus subordinados alcançasse suas metas diárias e mais um acréscimo se todos conseguissem alcançá-las.

Ainda Stoner e Freeman (1990, p.25) falam na administração científica que os Gilberth (1868 – 1924) afirmam que “o objetivo final da administração científica era ajudar os trabalhadores a alcançar seu potencial máximo como seres humanos”. O trabalhador era considerado uma verdadeira máquina a ser explorado todo seu potencial.

2.2.2 FASE DA ESTRUTURAÇÃO

A preocupação básica dessa fase passou dar ênfase na estrutura, com a teorias Clássica de Fayol, Burocracia de Weber e mais tarde com a Estruturalista da Administração.

Para Fayol *apud* Maximiano (2006, p. 72) “a administração é função distinta das demais funções da empresa como finanças, produção e distribuição”. Segundo o autor Storner e Freman (1990), Fayol apesar de se achar parecido com seu contemporâneo Taylor, se preocupava com as funções organizacionais que envolvia a área operacional da organização, tinha a percepção de que toda a organização necessitava de cuidados desde o topo da hierarquia até os seus subordinados, não pensando somente nas pessoas, mas também na organização em si.

Outra abordagem das atividades de organização Chiavenato (1987), nasceu com Max Weber, usando o termo *burocracia* sem o sentido pejorativo atual, tem um sentido técnico que identifica certas características da organização formal voltada exclusivamente para a racionalidade e para a eficiência. O tipo ideal para Weber apresenta sete dimensões: Formalização, divisão do trabalho, princípio da hierarquia, impessoalidade, competência técnica, separação entre propriedade e administração e profissionalização do funcionário.

2.2.3 FASE HUMANÍSTICA

A reação contra a mecanização humana surgiu dando ênfase ao tratamento com as pessoas, através da Teoria das Relações Humanas, mais tarde desenvolvida pela Teoria Comportamental e pela Teoria do Desenvolvimento Organizacional.

É a fase em que administrar é, sobretudo, lidar com pessoas (Chiavenato, 1987). Procura enfatizar as pessoas dentro das empresas deixando em segundo plano a estrutura e as tarefas.

A primeira reação humanística foi através de Elton Mayo (1880 - 1949) e Kurt Lewin (1890 – 1949). Trata-se de uma abordagem mais democrática e liberalizante. A partir de suas experiências de Hawthorne (1927-1932) surgem inúmeras pesquisas para comprovar cientificamente algumas conclusões e afirmações de autores humanistas. (CHIAVENATO, 1987).

Dentro da abordagem humanística surgiu a Teoria comportamental com o livro *Comportamento Administrativo* de Herbert A. Simon em 1947. Onde desenvolve a *Teoria das decisões*, onde a decisão é muito mais importante que a execução que sucede (CHIAVENATO, 1987). Como a Escola das Relações Humanas mantém a

tradição de deixar os aspectos estruturais em segundo plano, para se dedicar completamente aos aspectos comportamentais.

2.2.4 FASE AMBIENTAL

A exposição da Teoria Geral dos Sistemas, nas obras do biólogo alemão Ludwug Von Bertalanffy, “constituiu a grande contribuição à moderna administração” *apud* (DERKOSKI, 1998, 33).

Segundo Kwasnicka (1989, p.127),

Esta abordagem da Escola Moderna é a mais enfatizada dos dias de hoje. Considerada a mais completa das abordagens, permite visão integrada a organização, não se concebendo mais deixar de examinar a organização por outros olhos que não o sistêmico. (KWASNICKA, 1989, p. 127).

Ao observar-se o que vários autores afirmam, esta teoria passa ser uma nova forma de observar a administração de empresas, na qual como um sistema biológico complexo, órgãos interagem, se relacionam, cooperam e se integram em busca de um resultado.

2.2.5 FASE DA CONTINGÊNCIA

A teoria da Contingência se desenvolve a partir de uma série de pesquisas e feitas por autores como B. F. Skinner (Science and Human Behavior, 1953); Joan Woodward (Management and Technology, 1958); Alfred D. Chandler (Strategy and Structure, 1962) para verificarem quais os modelos de estruturas organizacionais mais eficazes em determinados tipos de indústrias. Mas, a pesquisa de Paul R. Lawrence e Jay W. Lorsh (1967) sobre o defrontamento da organização com o ambiente marca o seu aparecimento. (CHIAVENATO, 1979)

A Teoria da Contingência é um passo além da Teoria dos Sistemas em Administração. Ela enfatiza a natureza multivariada das organizações e procura compreender como as organizações operam sobre condições variáveis e em circunstâncias específicas.

As diferenças ambientais requerem diferentes relações organizacionais para uma eficácia ótima. Diferentes tecnologias conduzem a diferentes desenhos organizacionais.

Dentro de um aspecto mais amplo, a abordagem contingencial salienta que não se atinge a eficácia organizacional seguindo um único e exclusivo modelo organizacional, ou seja, não existe uma forma única que seja melhor para organizar no sentido de se alcançar os objetivos altamente variados das organizações dentro de um ambiente igualmente variado (CHIAVENATO, 1979).

Segundo Derkoski (1998, p. 38) apresenta os derivando destas abordagens atualmente pode-se mencionar:

1. Administração por objetivo – cada membro contribui para o objetivo global, a partir do conjunto de objetivos pessoais ou grupais;
2. estratégia organizacional – decisões estratégicas são necessárias para sobreviver às turbulências do ambiente;
3. Desenvolvimento organizacional - .entendimento do comportamento humano no processo de mudança organizacional e desenvolvimento de uma cultura própria;
- 4 Modelos participativos e relações do trabalho – preocupação com a evolução social dos grupos e suas influências na vida da organização;
5. Adaptação das futuras organizações – forma de estruturar a organização em tempos modernos, fugindo do estilo burocrático. (DERKOSKI, 1998, p. 38)

2.2.6 FASE DA TECNOLOGIA

Segundo Chiavenato (2011, p. 543) “a Tecnologia da Informação (TI) – o casamento do computador com a televisão e as telecomunicações – invade a vida das organizações e das pessoas provocando profundas transformações”.

Na atualidade a TI trouxe para as organizações novos meios relacionamentos com o mundo externo, passando a ser um instrumento facilitador para as soluções dos problemas administrativos e operacionais, como pode ser citado os Centros de Armazenamentos de dados (CPD) que faz com que as empresas diminuam o volume de papéis, arquivando seus documentos em bancos de dados no computador em redes integradas a empresa facilitando a sua busca quando necessitado.

Já no processo *just-in-time (JIT)* conhecido como redução de tempo de no processo de produção, pois o mesmo possibilita as empresas de pequeno médio e grande porte controlar todo o processo de produção, ganhando tempo nas

atividades operacionais. Sem deixar de falar da internet que possibilita o relacionamento das empresas com o mundo, podendo se atualizar a cada instante no passo de um clique. A tecnologia no mundo globalizado tem o papel de armazenar, recuperar, processar e divulgar as informações que leva ao conhecimento.

2.3 TEORIA CLÁSSICA DAS ORGANIZAÇÕES

Na concepção de Storer e Freeman (1990, p. 27) a administração científica se preocupava com o aumento da produção nas fábricas e da capacidade que os colaboradores poderiam ter se incentivado individualmente. O outro ramo da administração clássica foi A Teoria Clássica das Organizações que surgiu da necessidade de encontrar meios que colaborassem para a administração das organizações que foram ficando cada vez mais complexas no decorrer dos anos.

Para Fayol *apud* Maximiano (2006, p. 72) “a administração é função distinta das demais funções: da empresa como: finanças, produção e distribuição”. Segundo os autores Storer e Freeman (1990) fazem uma comparação entre os estudos de Fayol e Taylor. Enquanto Taylor se preocupava com as funções organizacionais que envolvia a área operacional da organização, Fayol tinha uma percepção de que toda a organização necessitava de cuidados desde o topo da hierarquia até os seus subordinados, não pensando somente nas pessoas, mas também na organização em si.

A FIG. 1 traz o desdobramento da Abordagem Clássica segundo Chiavenato (2003, p.49):

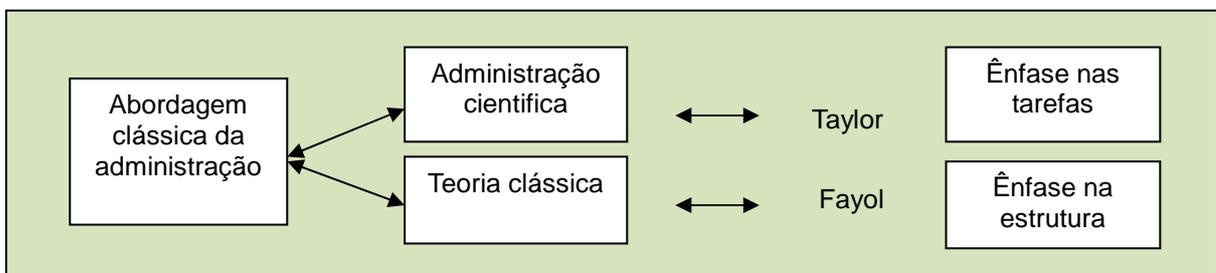


FIGURA 1 - desdobramento da abordagem clássica

Fonte: Adaptada de Chiavenato (2003, p. 49)

Ainda segundo Chiavenato (2003, p. 81) “Fayol define o ato de administrar como: prever, organizar, comandar, coordenar e controlar. As funções administrativas que envolvem os elementos da administração”.

- *Prever.* Fazer uma análise dos futuros prováveis, identificando quais decisões poderão ser tomadas, traçando estratégias para enfrentá-las.
- *Organizar.* Constituir duplo organismo, material e social da empresa, tanto na parte administrativa quanto na parte operacional.
- *Comandar.* É fazer com que os colaboradores desenvolvam as tarefas atribuídas a eles.
- *Coordenar.* Fazer com que os seus colaboradores estejam harmonizados tanto entre eles quanto com a organização, para seu melhor funcionamento.
- *Controlar.* Consiste na verificação das decisões tomadas estão sendo de acordo com as normas estabelecidas. Com intuito de prevenir futuros erros.

Maximiano (2006, p.720) afirma que “a administração é uma atividade comum a todos os empreendimentos humanos [...], que sempre exige algum grau de planejamento, organização, comando, coordenação e controle”.

Essas funções são elementos fundamentais no processo da administração de qualquer área da organização sendo que cada área precisa ter suas atividades gerenciadas por uma determinada pessoa que ficará responsável pelo seu funcionamento.

2.4 LIDERANÇA

Para Jacobs (1970, p. 234) mencionado por Bergamini (1994, p. 14) Liderança é “uma interação entre pessoas na qual uma apresenta informação de um tipo e de tal maneira que os outros se tornam convencidos de que seus resultados serão melhorados caso se comporte de maneira sugerida ou desejada”.

“A liderança parece ser a convocação de habilidades possuídas por uma maioria, mas utilizada por uma minoria. É, porém, algo que pode ser aprendido por qualquer pessoa, ensinado a todos, não devendo ser negado a ninguém” (BATEMAN, 2006, p. 391).

Para Maximiano (2006, p. 277) liderança é a realização de objetivos e metas elaboradas por meio de colaboradores que o segue por entender que a realização dessas metas e objetivos são importantes para o líder, para a organização e para eles próprios. A pessoa que comanda seus colaboradores com sucesso gera uma confiança mútua das pessoas ao seu redor.

Segundo Maximiano, (2006 p. 277) “liderança é o processo de conduzir as ações ou influenciar o comportamento e a mentalidade de outras pessoas. Proximidade física ou temporal não é importante no processo”.

2.4.1 CARACTERÍSTICA PESSOAIS DO LÍDER

Líderes são pessoas que conseguem direcionar um grupo de pessoas num mesmo objetivo, onde as tarefas são distribuídas para os que serão liderados. Para os líderes independentemente dos objetivos a serem alcançados ou não, é necessário manter a equipe motivada para eventuais problemas que possam afetar o equilíbrio profissional ou emocional do grupo.

Para Maximiano, (2006, p. 280), muitas pessoas são colocadas na função de líder por apresentarem facilidades para lidar com as diversidades de grupos:

A liderança é uma função, papel, tarefa ou responsabilidade que qualquer pessoa precisa desempenhar quando é responsável pelo desempenho de um grupo. Independentemente de suas qualidades, muitas pessoas são colocadas em posição de liderança, em que precisam dirigir os esforços de outros para realizar objetivos: treinadores de equipes esportivas, professores, regentes de orquestras, sacerdotes, diretores de teatro e cinema e todos os tipos de gerente. (MAXIMIANO, 2006 p 280).

Algumas pessoas mais que outras apresentam mais eficácia nas suas realizações. Algumas parecem desejar mais e se empenhar mais para elaboração de um projeto conseguindo desempenhar seu papel de líder. Isso vai depender muito do tipo de relacionamento que ele possui com sua equipe, que é parte fundamental para suas realizações.

A FIG. 2 mostra os componentes do contexto de liderança.

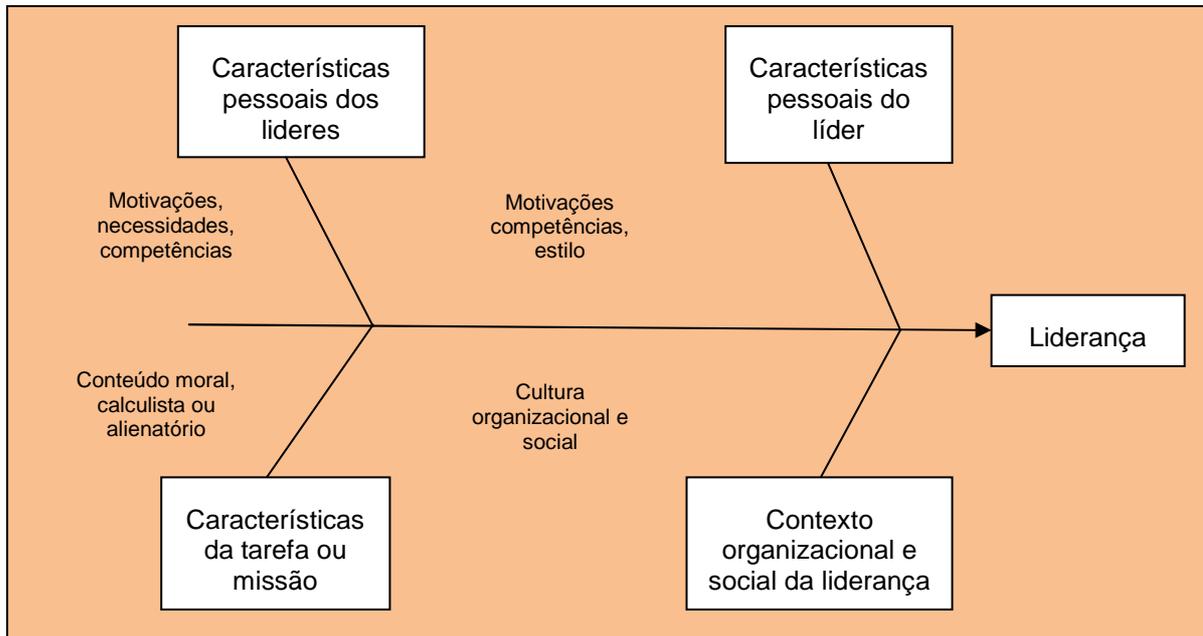


FIGURA 2 - Quatro componentes do contexto da liderança
Fonte: Maximiano (2006, p. 280).

Para Maximiano (2006), os estilos de liderança são conhecidos desde a antiguidade clássica. O estilo pode ser autocrático ou democrático dependendo do líder centralizar ou compartilhar a autoridade com seus liderados. O excesso de democracia que consiste na divisão de poderes, a demagogia que é a proximidade com os liderados e ainda a tirania que é considerada pelos seus abusos de autoridade.

Pode-se analisar os seguintes estilos de liderança estudados desde a Antiguidade na FIG. 3 a seguir:

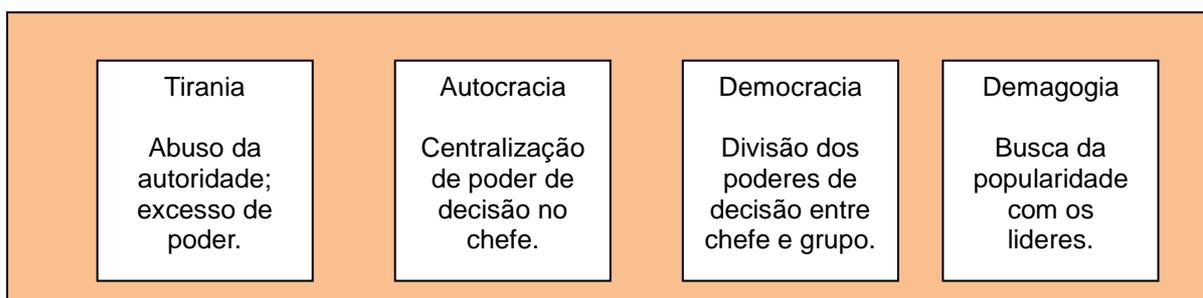


FIGURA 3 - Quatro estilos de liderança estudados desde a antiguidade
Fonte: Maximiano (2006, p. 286).

De acordo com Maximiano (2006 p. 286), a autoridade é um tipo de habilidade específica usada pelo líder:

O uso da autoridade é um tipo específico de habilidade. A habilidade no uso da autoridade é outro foco importante no estudo da liderança. Os termos

autocracia e democracia, transpostos do terreno da política para o da administração, são empregados para definir duas formas (ou estilos) de usar autoridade, tanto a autoridade formal, quanto a autoridade produzida pelo consentimento dos liderados. ((MAXIMIANO, 2006, p. 286).

Sobre a autocracia Maximiano (2006, p. 286) diz que “quanto mais concentrada o poder de decisão no líder, mais autocrático é seu comportamento ou estilo”.

Pode-se perceber que nos mais diversos meios de comunicação que as empresas procuram o melhor meio para se relacionar com seus colaboradores deixando de lado a liderança autocrática, possibilitando um relacionamento participativo da equipe, podendo atribuir suas sugestões sem a pressão do líder.

Já na liderança democrática pode-se analisar que é uma postura mais liberal que consiste em escutar as idéias sugeridas pelos colaboradores, Maximiano (2006, p. 287), afirma que:

Quanto mais as decisões forem influenciadas pelos integrantes do grupo, mais democrático é o comportamento do líder. Os comportamentos democráticos envolvem algumas espécies de influência ou participação dos liderados no processo de decisão ou de uso da autoridade por parte do dirigente. (MAXIMIANO, 2006, p. 287).

O estilo de liderança democrático dá oportunidade para os colaboradores expressarem suas ideias sobre o processo organizacional e é também uma forma de motivá-los nas tarefas diárias. Neste contexto o líder apresenta os problemas, promove debates e pede sugestões aos colaboradores, definindo os limites dentro dos quais o grupo decide.

2.5 EMPREENDEDORISMO

Para Dolabela (2008, p. 24) o entendimento do significado do termo empreendedorismo: “é uma livre tradução que se faz da palavra *entrepreneurship*, que contém as ideias de iniciativa e inovação. É um termo que implica uma forma de ser, uma concepção do mundo, uma forma de se relacionar”.

Concordando com o autor o empreendedorismo nasce da vontade dos empreendedores abrirem novos horizontes em busca de realizações, buscando sempre a criação e a inovação como principal ferramenta para se chegar ao

sucesso. Na atualidade o empreendedorismo vem sendo disseminado dando uma atenção especial aos pequenos empreendedores que apresentam grande participação para o desenvolvimento social e econômico.

2.6 ORIGENS

Segundo Bernardi (2010, p. 9 e 10) “há um mito de que não é possível desenvolver o empreendedorismo; deve-se nascer empreendedor, isto não é verdadeiro”, o espírito empreendedor pode ser desenvolvido por qualquer pessoa ao decorrer de suas experiências profissionais e da busca por conhecimento, além do mais os empreendedores nascem do ambiente em que eles estão inseridos ou por influências familiares ou profissionais.

Segundo Bernardi (2010) pode existir vários aspectos e situações que podem fazer de uma pessoa, um empreendedor. A personalidade empreendedora consegue dar vida a novas ideias tornando negócios lucrativos e inovadores. Ter atitudes empreendedoras muitas vezes, depende do ambiente onde o indivíduo está inserido. O autor mostra alguns tipos de personalidades que possibilitam o perfil empreendedor:

- O empreendedor nato - É a pessoa que normalmente, desde cedo já demonstra seu tipo personalidade integral de empreendedor, que normalmente, são influenciadas por autoridade familiar, ou pelo próprio ambiente em que vive na escola aprende valores e percepção de negócios, e vão aprendendo desde cedo a lidar com negócios e assim se destacam das outras pessoas;
- O herdeiro - Esse tipo de personalidade pode ou não possuir as características do empreendedor. Se ele possui este perfil empreendedor por afinidade e vocação, dá continuidade ao empreendimento em que se encontra desde cedo em treinamento, o que é muito comum;
- O funcionário de empresas - Quando o funcionário apresenta essas características de empreendedor, sente ao longo da carreira a necessidade de reconhecimento de suas contribuições na empresa onde trabalha e não

recebe nenhum tipo recompensa, ou então falta de interesse em suas ideias ou interferências da burocracia da empresa;

- Excelentes técnicos - Com características de empreendedor, tem do *Know how* (conhecimento) sobre produto ou serviço e, e decidem abrir seu próprio negócio;
- Vendedores – pela experiência dos anos, vendo a dinâmica da vida empresarial tendo possuindo experiência com o ramo em que atua sente a necessidade de iniciar seu próprio negócio.
- Opção para o desemprego - Uma modalidade de empreendimento arriscada que, que podem ter dois caminhos:
 - a) Com características empreendedoras: tem chances de obter resultados positivos;
 - b) Sem características empreendedoras - tem chance de sucesso, se conseguir identificar as oportunidades;
- Desenvolvimento paralelo – associa-se a familiares ou amigos que possuem negócios derivados de sua experiência;
- Aposentadoria - Com experiência adquirida ao longo do tempo depois da aposentadoria decide iniciar um negócio próprio, usualmente em comercio ou serviços, sabendo que o mercado de trabalho o marginaliza pela idade.

Essas são algumas das origens que pode-se encontrar segundo Bernardi (2010) no perfil do empreendedor, que possibilitam a estas pessoas a criarem novos caminhos para a conquista de uma carreira profissional bem sucedida.

2.6.1 COMO SURGE A IDEIA DO EMPREENDIMENTO

Segundo Bernardi (2010, p. 8) A ideia de um empreendimento surge de varias formas: “da observação, da percepção e análise de atividades, necessidades, tendências e desenvolvimentos, na cultura, na sociedade nos hábitos sociais e de consumo, ou até como desenvolvimento natural de um negocio existente”. A ideia de

um novo empreendimento surge da necessidade da diversificação de mercado onde pode-se perceber que a demanda de certo ramo de atividade está escasso. Normalmente, a ideia de empreender é concretizada de cinco formas conforme afirma Bernardi (2010, p. 8):

- Criação de um empreendimento;
- Compra de uma empresa que já esteja em funcionamento;
- Sociedade com outros empreendimentos;
- Sociedade em um novo empreendimento que já esteja em funcionamento;
- Ou franquias, que são muito utilizadas, que atraem os empreendedores pelo fato de economizar etapas de estudos.

Sob estes requisitos Bernardi (2010, p. 8) afirma que “em todas essas situações, um plano de negócio é mandatório”.

Dolabela (2008, p. 75) afirma que é o plano de negócio - PN:

É uma forma de pensar sobre o futuro do negócio: para onde ir, como ir, mais rapidamente, o que fazer durante o caminho de forma a diminuir incertezas e riscos. É mais um processo do que um produto. É dinâmico, vivo e deve ser sempre atualizado. Não deve ser confundido com a empresa: o plano de negócio não é negócio, mas sua descrição. O PN pode indicar que o empreendimento tem grande potencial de sucesso, mas também dar evidência de que ele é irreal, que existem obstáculos jurídicos ou legais intransponíveis, que os riscos são incontrolláveis ou que a rentabilidade é aleatória ou insuficiente para garantir a sobrevivência da empresa ou do novo negócio. [...] é um instrumento de negociação interna e externa [...] é um instrumento para obtenção de financiamento, empréstimos, [...] de controle interno, de integração da equipe e envolvimento dos empregados e colaboradores. (DOLABELA, 2008, p. 75).

Cada negócio tem sua estrutura apropriada à sua realidade, como as condições econômicas, de forma que permita seu bom desempenho no mercado. Mas, para que o negócio continue é necessário que o empreendedor tenha uma noção do futuro. Por isso o autor fala que a principal ferramenta da administração é o PN, por que nada substitui o planejamento das ações futuras que podem orientar o empreendedor a tomar decisões diminuindo complicações.

A falta do planejamento pode levar à empresa a falência por não conhecer os prováveis problemas encontrados no ambiente interno e externo. Portanto ela se

torna um instrumento essencial utilizado para minimizar os riscos e para que o empreendedor tenha sucesso na empresa.

2.7 EMPREENDER

2.7.1 AS COMPETENCIAS PARA SE EMPREENDER

Em qualquer situação que o individuo esteja inserido é importante que o mesmo faça uma análise criteriosa de suas competências antes, durante e depois, verificando se essas habilidades vão corresponder às exigências do mercado, além do mais e indispensável que estas competências se relacionem com objetivos e as metas que se deseja alcançar com o empreendimento.

Segundo Bernardi (2010, p. 111) “antes de se lançar a uma ideia empreendedora, o primeiro passo é analisar a congruência entre os objetivos pessoais e aquilo que se pretende com o empreendimento”.

Ainda Bernardi (2010), permite dizer que antes de se começar um novo negócio ou mesmo que ele já esteja em funcionamento uma auto-avaliação das competências é determinante para o desenvolvimento eficiente nos processos da empresa.

Assim, é necessário que a prática profissional em que se pretende enfrentar seja claramente especificada para o empreendedor e o estágio em que a empresa se encontra. “uma auto-avaliação compreende uma análise de competências” [...], afirma Bernardi (2010, p. 111). São inúmeras as prováveis competências que podem ser identificadas:

Desejo genuíno de empreender; Iniciativa, persistência, paciência e capacidade emocional; Responsabilidade, capacidade de persuasão e disciplina; Autoconfiança, lidar com ambiguidade e pressões; Conhecimento do ramo e das atividades; Capacidades de gerir talentos e aglutinar pessoas e equipes; Capacidade de solucionar problemas.(BERNARDI, p. 111- 112).

De acordo com o pensamento do autor a auto avaliação pode contribuir para a identificação do estilo de gerenciamento e as atividades profissionais que podem levar ao perfil empreendedor, que são as competências mencionadas acima, e assim se o gestor se enquadrar nesta auto avaliação pode prosseguir com seus planos futuros.

2.8 A AÇÃO EMPREENDEDORA

Para Lenzi, Kiesel e Zucco (2010, p 14) “a ação empreendedora deve estar em todas as nossas atividades pessoais e profissionais, pois as competências se desenvolvem ao longo dessa evolução gradativa, [...]”.

De acordo com Lenzi, Kiesel e Zucco (2010, p. 1):

Quando falamos em empreendedorismo, pressupomos um conjunto de ações que podem levar uma pessoa a alcançar resultados que satisfaçam suas intenções. Porém, é necessário sistematizar esse conjunto de ações para que o resultado seja plenamente satisfatório. (LENZI, KIESEL, ZUCOO, 2010 p 1).

Sob as concepções do empreendedorismo, o empreendedor deve ser o ponto de partida para a elaboração e o desenvolvimento das ações, pois essas ações estão ligadas diretamente com a iniciativa e a inovação. (LENZI, KIESEL, ZUCOO, 2010, p. 14).

O empreendedor deve ter atitudes empreendedoras para agir de forma mais adequada na elaboração de seus projetos para a realização de suas metas e objetivos que vão ser atribuídos ao seu empreendimento, fazendo com que suas idéias possam se efetivar-se com eficiência, pois o empreendedor deve possuir uma percepção consciente dos problemas que podem ser encontrados na trajetória da elaboração do seu projeto. (LENZI, KIESEL, ZUCOO, 2010).

2.9 O EMPREENDEDOR E SUAS CARACTERÍSTICAS

Pode-se notar nesta era da globalização que os estudos sobre o empreendedor vêm tomando seu espaço fazendo com que seus estudiosos explorem as características dos gestores a fim de compará-las ao perfil adequado para um gestor

Para Dolabela (2008, p. 23) “o empreendedor é alguém que sonha e busca transformar sonho em realidade”, mencionado por Dolabela o austríaco Shumpeter (1934) “associa o empreendedor ao desenvolvimento econômico, à inovação e ao aproveitamento de oportunidades em negócios”.

Conforme Dolabela (2008) os empreendedores são pessoas que não têm medo dos erros e do fracasso, enfrentam diversos obstáculos para se chegar onde

deseja, tenta tirar proveito das situações encontradas tirando como exemplo e servindo como experiência, não deixando se abater, consegue convencer as pessoas a realizarem seus sonhos mesmo que eles não acreditem no sucesso de suas ideias.

Ainda Dolabela (2008, p. 31) as pesquisas feitas sobre o empreendedorismo estão relacionadas à importância que as pequenas empresas desempenham sobre poder econômico do mundo na atualidade.

Nas pesquisas realizadas por Timmons (1994) *apud* Dolabela (2008, p.p. 31-32) apresentam algumas características do empreendedor:

- o empreendedor tem alguém em que ele se espelhe;
- é autoconfiante, tem iniciativa e autonomia;
- aprende com os resultados negativos e seus próprios erros;
- tem energia;
- sabe estabelecer metas e alcançá-las;
- comprometimento com seus negócios;
- é um sonhador realista;
- é líder, e sabe criar seu próprio sistema de relação com seus colaboradores;
- conhece muito bem o ramo em que atua;
- capacidade de influenciar as pessoas com as quais lida;
- assume riscos moderados, mas faz de tudo para minimizá-los. É criativo e inovador;
- tem tolerância às críticas.

Ainda Dolabela (2010) dá o entendimento que muitas dessas características já existem na personalidade do empreendedor, e a vontade de realizar seus sonhos faz com que outras características despertem-se à medida que seus planos vão sendo concretizados.

Segundo Bernardi (2010, p.p. 8-9) “A farta literatura disponível e a definição predominante da figura do empreendedor conduzem ao traçado de um perfil característico e típico de personalidade em que se destacam”:

- Senso de oportunidade;
- Dominância;

- Agressividade e energia para realizar;
- Autoconfiança;
- Otimismo;
- Dinamismo;
- Independência;
- Persistência;
- Flexibilidade e resistência a frustração;
- Criatividade
- Propensão ao risco;
- Liderança carismática;
- Habilidade de equilibrar “sonho” e realização;
- Habilidade de relacionamento.

Concordando com o autor, ser um empreendedor acima de tudo significa ter a competência de abrir novos horizontes e por em prática ideias inovadoras. O empreendedor é uma pessoa que realiza seus projetos mesmo diante das dificuldades, pois é uma pessoa determinada no que faz e consegue fazer com seu negócio sobreviva num ambiente competitivo e de mudanças sociais econômicas e culturais.

Segundo Chiavenato (2005, p. 3), o empreendedor é a pessoa que opera um negócio para realizar uma ideia ou projeto pessoal assumindo riscos e responsabilidades e inovando continuamente. Essas definições envolvem não apenas os fundadores de empresas, mas os membros da segunda ou terceira geração de empresas familiares e os gerentes e proprietários, que compram empresas já existentes de seus fundadores.

Para Shumpeter mencionado por Chiavenato (2005, p. 5) “o empreendedor é a pessoa que destrói a ordem econômica existente graças à introdução no mercado de novos produtos/serviços, pela criação de novas formas de gestão ou pela exploração de novos recursos, materiais e tecnológicos”.

O espírito empreendedor é dotado de muitas características positivas, que contribui para o sucesso dos empreendimentos o empreendedor possui uma visão ampla que o ajuda a identificar as necessidades dos negócios, e assim estabelecer

novos planos de mudanças. Sua criatividade e imaginação fazem de uma simples ideia uma grande realidade. (CHIAVENATO, 2005)

De acordo com Chiavenato (2005, p. 5),

O empreendedor é a pessoa que consegue fazer as coisas acontecerem, pois é dotado de sensibilidade para os negócios, tino financeiro e capacidade de identificar oportunidades. Com esse arsenal, transforma idéias em realidade, para benefício próprio e para benefícios da comunidade. Por ter criatividade e um alto nível de energia, o empreendedor demonstra imaginação e perseverança, aspectos que, combinados adequadamente, o habilitam a transformar uma idéia simples e mal estruturada em algo concreto e bem-sucedido no mercado. (CHIAVENATO, 2005, p. 5)

Considerando que os empreendedores são pessoas com necessidade de realização Logenecker (1997, p. 9), afirma que:

Um estereótipo comum do empreendedor enfatiza características como uma enorme necessidade de realização, uma disposição para assumir riscos moderados e uma forte autoconfiança. À medida que olhamos para empreendedores específicos, vemos indivíduos que, na maior parte, enquadram-se nessa imagem. (LONGENECKER 1997, p. 9).

Os empreendedores agem de forma mais adequada na elaboração de suas metas e objetivos, isso faz com que suas ideias se concretizem com eficiência, a exigência do mercado de trabalho hoje necessita que o empreendedor tenha uma visão consciente dos problemas que podem ser encontrados na trajetória da elaboração de seus projetos, contribuindo para o sucesso da empresa.

De acordo com Lenzi, Kiesel e Zucco (2010, p 14) as ações empreendedoras devem estar em todas as nossas atividades diárias pessoais e profissionais, pois as competências dos empreendedores nascem e desenvolvem ao longo dessa evolução dos problemas e oportunidades que surgem diariamente.

Segundo Lenzi, kiesel e Zucco (2010 p.p. 298-299),

O empreendedor está sempre sintonizado com os objetivos de curto, médio e longo prazos. Perseguir objetivos não significa necessariamente debruçar-se sobre os problemas, chamar para si a responsabilidade e demonstrar competência técnica para convencer os liderados: mais que isso, empreender com liderança implica conhecer-se e conhecer a equipe de liderados, desafiar e incentivar, reforçar comportamentos e celebrar vitórias. (LENZI, KIESEL, ZUCCO, 2010, p.p 298-299).

Contribuindo com o autor o empreendedor deve estar unido aos objetivos das organizações, não significa que ele precisa estar envolvido em todas as etapas de um processo, a divisão de funções e tarefas precisa ser bem definida para que não haja sobrecarga de tarefas sobre os envolvidos, o empreendedor tem que conhecer a sua equipe saber das suas necessidades e motivá-los dependendo dos resultados.

2.10 A AÇÃO DE CRIAÇÃO E INOVAÇÃO PARA O EMPREENDEDOR

A inovação deve fazer parte da vida do empreendedor, pois ela fomenta o mercado. É um mecanismo que contribui para a geração de novos produtos e serviços que irão fazer a diferença na escolha do consumidor.

Lenzi, Kiesel e Zucco (2010, p. 150) enfatiza a importância da criatividade quando diz que:

A criatividade é a ferramenta mais adequada para encontramos maneiras de fazer mais com menos – de reduzir custos, de simplificar processos e sistemas, de aumentar a lucratividade, de encontrar novos usos para produtos de encontrar novos segmentos de mercado, de diferenciar e desenvolver novos produtos e muito mais. (LENZI, KIESEL, ZUCCO 2010, p. 150). ,

Drucker, (2002) quando fala de empreendedores dá um entendimento que eles são pessoas que transformam sonhos em realidade. E a inovação e a criação de novos caminhos são ferramentas mais utilizadas para transformar esses sonhos em realidade, que fazem parte do seu espírito empreendedor. É a atitude que juntamente com os recursos contribuem para criação da riqueza do empreendimento.

Corroborando com os pensamentos dos autores, os empreendedores buscam constantemente inovações no mercado seja de produtos ou serviços que atraem a atenção do consumidor, levando a desenvolver as ações empreendedoras que vão caracterizar o perfil empreendedor.

2.11 TOMADA DE DECISÃO DO EMPREENDEDOR

De acordo com Lenzi, Kiesel e Zucco (2010, p. 308) o ambiente favorável à decisão “Do ponto de vista da razão, quanto mais completos o conhecimento e o domínio das variáveis que envolvem a decisão, melhor, pois estaremos analisando um ambiente controlado”.

O gestor precisa ter o controle na hora de tomar suas decisões dentro da empresa, não permitindo que o ambiente interno ou externo econômico e social o influencie nas decisões, antes de se tomar uma decisão ela deve ser analisada detalhadamente principalmente no que diz respeito ao departamento financeiro da empresa.

Além do mais, é necessário que o empreendedor tenha uma postura equilibrada diante das tomadas de decisões, para que sua empresa não seja prejudicada por decisões tomadas inadequadamente, sem uma análise criteriosa sobre ela. Todo o ambiente deve ser analisado antes de ser tomado qualquer tipo de decisão, quanto mais o empreendedor conhecer do assunto em questão, melhor será o retorno dos resultados.

2.11.1 A NECESSIDADE DE REALIZAÇÃO

Considerando a teoria de Longenecker (1997, p.p. 9-10, grifo do autor), para a necessidade de realização do empreendedor:

Os psicólogos reconhecem que as pessoas diferem no grau de sua necessidade de realização. Os indivíduos com pouca necessidade de realização são aquelas que parecem contentar-se com o status. Por outro lado, os indivíduos com uma alta **necessidade de realização** gostam de competir com certo padrão de excelência e preferem ser pessoalmente responsável pelas tarefas que contribuiram a si próprio. (LONGENECKER,1997, p.p. 9-10, grifo do autor).

Contribuindo com o pensamento do autor existem pessoas que possuem mais necessidade de realizações do que outras, em certas pessoas o desejo de realização faz com que o individuo busque meios para se chegar onde deseja atingindo seus objetivos, além de serem indivíduos comprometidos com o ambiente em que vive responsabilizando pelos seus atos.

Longenecker (1997, p.10) afirma que os empreendedores são seguros no que estão fazendo, tendo uma visão dos problemas que certamente irão ocorrer no desenvolver de suas ações:

Os indivíduos que possuem autoconfiança sentem que podem enfrentar os desafios que os confrontam. Eles têm uma noção de domínio sobre os tipos de problemas que podem encontrar. Os estudos mostram que os empreendedores de sucesso tendem a ser indivíduos independentes que vêem os problemas de iniciar um novo negócio, mas acreditam em sua habilidade para superar esses problemas. (LONGENECKER 1997, P.10).

Para os empreendedores a autoconfiança é uma das características que contribui para o sucesso de suas ações, pois mesmo ele sabendo que na vida dos negócios têm altos e baixos eles não desanimam nas dificuldades e tendem a transformar esses problemas em soluções. Pois acreditam em sua capacidade de superar as dificuldades de forma profissional.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo apresentam-se os métodos e técnicas utilizadas para o desenvolvimento da pesquisa. Para o entendimento de Gil (2002), a pesquisa tem por objetivo fundamental descobrir respostas para problemas, mediante o emprego de procedimentos científicos.

Para este trabalho foi realizada uma pesquisa bibliográfica que consiste em um levantamento de dados pesquisados por outros cientistas. As informações obtidas foram analisadas considerando a visão dos autores que normalmente são encontrados em livros, revistas, artigos científicos dentre outros. (Acevedo, 2007). A pesquisa bibliográfica é uma ferramenta que contribui com o pesquisador, fazendo com que ele possa ficar ligado diretamente com todo o que já foi pesquisado até os dias atuais, possibilitando inúmeros pensamentos e conceitos sobre o assunto.

Esta pesquisa é considerada exploratória, na definição de Cervo e Bervian (2002 p. 69) o estudo exploratório, designado por alguns autores como pesquisa quase científica ou não científica é, normalmente, o passo inicial no processo de pesquisa pela experiência de um auxílio que traz formulação de hipóteses significativas para posteriores pesquisas. Exploratória porque além de envolver levantamento bibliográfico, realizou entrevista com a pessoa do gestor com a finalidade básica de desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias para a formulação de abordagens posteriores. (Gil 1999, p. 46).

A pesquisa exploratória permite ao pesquisador explorar toda a área interessada a ele, de forma que ele consiga coletar todos os dados que sejam pertinentes sobre o assunto em questão, além disso, deve-se elaborar um planejamento onde possibilitará uma flexibilidade dos diversos problemas encontrados.

Acevedo (2007, p.46) afirma que o objetivo da pesquisa exploratória é proporcionar maior compreensão do fenômeno que está sendo investigado, permitindo assim que o pesquisador descreva de forma mais precisa o problema.

Por concentrar-se na investigação de uma única empresa, esta pesquisa caracteriza-se um estudo de caso. O estudo de caso para Gil (2002, p.54) “é uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências biomédicas e sociais. Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetivos, de maneira

que permita seu amplo e detalhado conhecimento” [...]. O ponto forte neste tipo de pesquisa é o de permitir o estudo de um fenômeno em profundidade dentro de seu contexto permitindo uma análise processual à medida que eles ocorrem dentro da empresa.

De acordo com Marconi e Lakatos (2006) a natureza dos dados da pesquisa é qualitativa, pois se trata de interpretação dos aspectos mais profundo da investigação, descrevendo o comportamento dos indivíduos, esta pesquisa permite que o pesquisador tenha um contato direto com as informações que irão ser obtidas.

Para a elaboração do questionário foi feita uma seleção das características dos empreendedores, pesquisada nos autores que subsidiam parte teórica deste TCC, distribuídas em três categorias: Negócio, liderança e características gerais.

3.1 COLETA DE DADOS

A coleta de dados de campo para a contextualização com a elaboração teórica foi através de uma entrevista estruturada in loco, uma vez que a proposta era identificar o perfil do gestor a cerca das suas decisões e procedimentos tomadas em sua empresa. O local da coleta de dados foi uma empresa farmacêutica de Juína-MT. no dia 08 de maio 2012.

Seguindo-se a orientação de Marconi e Lakatos (2006, p. 203), “questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador” e ainda os mesmos autores (2006, p. 279) a entrevista estruturada é “quando o pesquisador segue um roteiro previamente estabelecido. As perguntas feitas ao individuo são determinadas”.

As perguntas formuladas no questionário foram 21(vinte e uma), sendo a número 1 (um) aberta sobre a história do entrevistado e de 2 (dois) a 21 (vinte e uma) fechadas em forma de pontuação, para a auto avaliação onde cada questão aponta valores, segundo a intensidade sentida com relação ao assunto de 01(um) a 10 (dez).

3.2 ANÁLISE DOS DADOS

Colhidos os dados pela entrevista usou-se os seguintes critérios para sua sistematização:

- Transcrição da questão 01 e separação dos assuntos relevantes relacionados ao objeto da pesquisa.
- Para a análise do questionário de questões objetivas, considerando-se a busca infrutífera bibliográfica de algum ranking sobre o perfil do gestor, relacionado às características empreendedoras, criou-se as seguintes categorias:
 - a) Fraco: Quando assinalados nota de 1(um) a 3 (três).
 - b) Médio: Quando assinalados nota de 4 (quatro) a 6 (seis).
 - c) Bom: Quando assinalados nota de 7 (sete) a 10 (dez).
 - d) As perguntas de 2 (dois) a 10 (dez) referem-se ao domínio sobre o negócio.
 - e) As perguntas de 11 (onze) a 14 (quatorze) referem-se à liderança.
 - f) As perguntas de 15 (quinze) a 21 (vinte e um) referem-se às características gerais do gestor.
 - g) Em qualquer célula assinalada sempre o valor é um.
 - h) Cada grupo é independente.
 - i) Para a verificação do perfil médio geral leva-se em consideração 20 perguntas assinaladas de 1 (um) a 10 (dez). Dividindo por três categorias, (Fraco, Média, Bom) assim demonstradas.

TABELA 1 - Demonstrativo da sistematização das questões objetivas

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	E	
Negócio	2										X	10	
	3						X					6	
	4					X						5	
	5									X		10	
	6									X		10	
	7								X			8	
	8			X								3	
	9				X							4	
	10						X					6	
Média												6.8	Médio
Liderança	11									X		9	
	12										X	10	
	13								X			8	
	14								X			8	
Média												8.7	Bom
Características	15										X	10	
	16										X	10	
	17										X	10	
	18										X	10	
	19									X		9	
	20								X			8	
	21										X	10	
Média												9.5	Bom
Média Geral												8.2	Bom

Fonte: autora da pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO DA ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com o objeto da pesquisa.

4.1 Perguntas feitas

Editadas e sintetizadas essas foram as resposta:

a) Histórico da empresa

A empresa farmacêutica onde foi realizada a pesquisa situa-se na Av: 9 de maio no centro da cidade no Município de Juína. Cidade polo do Noroeste do Estado de Mato grosso a 740 km da capital de Cuiabá. Tem 2 funcionários, além do Sr Ângelo Nunes que é contador e Cesar Nunes Bioquímico. Foi fundada em 3 de agosto de 2010 com um capital inicial R\$ 60.000,00. Sua especialidade no atendimento ao varejo revendendo medicamentos, perfumaria e industrializados. Pretende ainda este ano fazer uma reforma no estabelecimento e aumentar o seu estoque.

b) Fale um pouco sobre sua história.

Resposta:

Chamado de senhor Ângelo Nunes, o entrevistado nasceu em 07 de setembro de 1961 na cidade de Alta Floresta no Estado do Paraná. Filho de pai farmacêutico e mãe telefonista. Desde sede sentiu gosto pelos negócios e mostra quando diz - “Eu fui um cara que desde criança, nunca precisei tirar as coisas dos outros, enquanto meus colegas tentavam entrar sem pagar, pelos buracos da lona do circo, eu ia aos fundos verificar se tinha tabuleiro de pirulito e balas para vender”.

Seu pai recebeu uma proposta de negócio no Mato Grosso. Venderam tudo que tinham, mas, chegando ao novo Estado, sentiram um golpe, a fazenda que haviam comprado com a venda da farmácia possuía documentos falsos e sem valor e mesmo com o prejuízo não desistiram e abriram outra farmácia no município de Várzea Grande-MT.

Comentário:

Observa-se na fala do entrevistado uma das características na história dos empreendedores que é a inconformidade com as situações, deslocando-se e modificando-se sempre que surge uma nova visão ou oportunidade.

Daí em diante segue sua história através das próximas perguntas.

c) Como iniciou sua carreira profissional?

Resposta:

Já aos 16 anos foi em busca de uma carreira profissional no comércio da região, onde foi contratado para serviços gerais em uma empresa de produtos náuticos e pesca, onde começou limpando o chão e dentro de um ano passou a gerente da empresa.

Em seguida recebeu uma proposta melhor sendo transferido para Peixoto de Azevedo-MT em uma filial da própria empresa que trabalhava.

Comentário:

Uma das características dos empreendedores é começarem suas atividades cedo. Vê no entrevistado isso, quando afirma que vendia pirulitos quando criança no circo e aos 16 anos mesmo o pai sendo dono de farmácia, ir buscar emprego em uma empresa de produtos náuticos e de pesca.

d) Já teve experiências com outros ramos de atividade?

Resposta:

“Certo dia fechando a venda de dois barcos, o cliente me mostrou o ouro com o qual fazia o pagamento. Saiu com um saquinho de ouro e voltou com o montante e em dinheiro”.

O entrevistado sentiu uma nova oportunidade de negócio, decidindo se dedicar ao garimpo convidou seu irmão, montaram uma balsa e foram para o garimpo em Peixoto de Azevedo. Vendo nele oportunidade o entrevistado montou um mercado que funcionava como restaurante, banca de revista, cinema e depósito de madeira.

Como o resultado do garimpo não prosperou e seu irmão decidiu cursar uma faculdade e passou no vestibular para o curso de farmacêutico, venderam tudo.

Voltou para cidade passou a revender peixes e produtos da Sadia, não contente com os resultados se mudou para Rondônia onde trabalhou como promotor da Racco e montou uma loja de cosméticos.

Aceitando o convite de seu irmão foi trabalhar em sua farmácia na cidade de Matinhos-PR. Ficou alguns anos, mas como a família residia em Juína, voltou e montou uma loja de venda de painéis de ferro.

Voltando também para Juína-MT, seu outro irmão lhe propôs entrar como sócio em sua farmácia. –“Eu falei, eu entro, mas só se fizermos uma reforma total na farmácia e estocar mercadoria”. Foi o que respondeu Senhor Nunes

Ao ficar doente seu irmão sócio lhe ofereceu a compra de sua parte, aceitou e trouxe seu outro irmão farmacêutico para gerenciar.

Neste tempo todo o senhor Nunes se formou em Contabilidade, possuindo ainda uma lanchonete ao lado de sua Farmácia.

Finalizando diz o senhor Nunes:

“Aprendi com as experiências da vida, pois não existe dificuldade quando você trabalha, quando você quer trabalhar na real, sem mexer no que não te pertence, tudo se transforma. Nunca tive preguiça, já fui vendedor de sorvete, feirante onde vendia abacaxi, melancia, panela e não tenho vergonha disso. Se precisar faço tudo de novo. Se falarem que tenho que vender borracha, se achar que devo vou! Pois prefiro fazer as coisas com honestidade do que ficar enganando as pessoas”.

Comentário:

Mais uma vez fica claro o espírito empreendedor no percurso da vida do entrevistado, seu espírito é inquieto, aventureiro e desprendido, sempre a procura de coisas novas, sabendo aproveitar o momento, aceitando desafios e indo ao sacrifício até da própria família.

e) Na sua família teve ou tem empresários?

Resposta:

Constatou-se na entrevista que vem de uma família onde seu pai e irmãos sempre procuraram ter seus próprios negócios em vários segmentos do mercado.

Comentário:

O procedimento familiar com relação aos negócios pode ter influenciado a vida do entrevistado.

f) Tem ou segue alguém como modelo de empresário?

Resposta:

Diz Senhor Nunes “tenho meu pai como exemplo de vida que sempre teve seu próprio negócio”.

Comentário:

Pode se identificar que ele tem exemplos familiares que o influenciaram para o desenvolvimento de sua carreira profissional, concatenando com a questão e seus familiares possuem empresas de diferentes segmentos.

4.2 QUESTIONÁRIO DE PERGUNTAS OBJETIVAS

4.2.1 NEGÓCIOS

Questão 2: Conhecimento que o entrevistado tem sobre ramo em que atua?

Nota: 10

Considerando que o conhecimento sobre o ramo que a pessoa atual é de suma importância para que ele tenha noções de como funciona para tomar decisões cabíveis. Sua nota nesta questão foi à máxima conhece bem este ramo, pois cresceu dentro de uma farmácia mesmo tendo trabalhado em outros segmentos o conhecimento que ele tem sobre os produtos e serviços prestados pela sua empresa são suficientes para que ele atenda as necessidades dos clientes.

Questão 3: O negócio em que atua faz parte de seus sonhos?

Nota: 6

Nota-se que quando o entrevistado nesta questão se avalia em 6, considerado médio, não é ruim, mas para um empreendedor é preciso que seus sonhos estejam mais fortemente ligados alimentando novas realizações.

Questão 4: Seu negócio irá contribuir de alguma forma para sua realização pessoal?

Nota: 5

Avaliando a contribuição de seu negócio para realização pessoal em 5, verifica-se que sua satisfação está além do que um empreendedor busca.

Questão 5: Tem coragem de iniciar um novo ramo de negócio?

Nota: 10

Com 10 pode-se identificar que o gestor neste requisito tem características de um empreendedor. Não tem medo de iniciar um novo negócio, assumindo riscos de insucessos, como sua história demonstrou.

Questão 6: Costuma criar e inovar constantemente?

Nota: 10

A avaliação máxima (10) neste quesito juntamente com o anterior mostra uma das principais características do empreendedor que é a de estar sempre na frente dos acontecimentos.

Questão 7: Como classifica seu tempo dedicado a sua empresa?

Nota: 8

A resposta 8 indica que não se dedica integralmente, mas que passa a maior parte de seu tempo nela.

Questão 8: Conhece e estudo bem os concorrentes?

Nota: 3

Com uma auto-avaliação de 3 pontos o entrevistado reconhece que não conhece seus concorrentes. A necessidade do empreendedor conhecer seus concorrentes pode ser a diferença entre seu sucesso e o fracasso. Esta questão pode ser limitante para o futuro do entrevistado.

Questão 9: Atualiza-se profissionalmente?

Nota: 4

Com a nota 4 mostra fraca preocupação com a atualização o que juntamente com a nota da questão 8 aumenta a limitação para o desenvolvimento e inovações dos negócios o que tira o potencial valioso para um empreendedor.

Questão 10: Sabe organizar os setores de produção, vendas e finanças?

Nota: 6

Apesar da experiência, o entrevistado avaliar-se em 6, mostra que da média ao bom ou excelente, sua organização ainda deixa a desejar. Contudo se souber delegar, não for centralizador, poderá melhorar esta situação.

4.2.2 LIDERANÇA

Questão 11: Considera-se um líder?

Nota: 9

Se reconhecer como líder é fundamental para uma pessoa se sentir gestor. Respondendo com 9, pode-se afirmar que o entrevistado se vê como líder.

Questão 12: A importância da liderança para o desenvolvimento dos negócios?

Nota: 10

Ao avaliar-se em 10 o gestor acha importante a liderança como vinculador do desenvolvimento dos negócios para sua empresa. Pois o líder tem o poder de influenciar as pessoas a conseguirem realizar objetivos da empresa e do próprio líder.

Questão 13: Considera-se um líder carismático?

Nota: 8

Com pontuação 8, o entrevistado se considera um líder carismático, podendo se identificar como uma das características do empreendedor citadas pelos autores pesquisados. Vendo que este estilo de liderança tem uma vantagem que é conseguir influenciar as pessoas sem que elas se sintam coagidas a se comportar de modo obrigatório.

Questão 14: Delega poderes?

Nota: 8

Perguntado até que ponto delega poderes se avalia em 8 o que corresponde as respostas das outras questões características de uma pessoa líder e seu comportamento.

4.2.3 CARACTERÍSTICAS DO GESTOR

Questão 15: É paciente na obtenção de resultados financeiros visto que as empresas necessitam de um tempo para começar a gerar lucros financeiros e reconhecimento no mercado?

Nota: 10

Com 10 o entrevistado mostra boa identificação com o perfil do empreendedor sendo a obstinação e a paciência seus componentes básicos.

Questão 16: Tem domínio sobre suas emoções?

Nota: 10

Com auto-avaliação 10, mostra que tem domínio sobre suas emoções conseguido manter a razão. Controlar as situações difíceis e ter capacidade para suportar com naturalidade as situações de estresse é um dos indicadores de um líder empreendedor.

Questão 17: Procura colocar suas responsabilidades profissionais em primeiro lugar?

Nota: 10

Demonstra-se com 10 que o gestor coloca seus assuntos profissionais em primeiro lugar. Ao proceder assim dá prioridade e foco as atividades que mais interessa em sua vida que são os negócios.

Questão 18: É autoconfiante nos seus projetos?

Nota: 10

Ele se auto-avalia com valor máximo. Autoconfiança é também uma das características de suma importância para o empreendedor, sem ter medo de errar confia em seu projeto ser um sucesso.

Questão 19: Tem facilidades de descobrir talentos?

Nota: 9

Ao atribuir 9 nesta questão o entrevistado se acha um descobridor de talentos. Característica imprescindível para escolher colaboradores e dar continuidade e desenvolver novos projetos.

Questão 20: Consegue agregar pessoas para transformá-las em equipe?

Nota: 8

O entrevistado com boas atitudes de relacionamento humano valoriza o trabalho do grupo e se pontua em 8. Todo gestor competente sabe que não basta ter a sua disposição um grupo de pessoas, mas sim transformá-las numa equipe.

Questão 21: É inquieto, e não se acomoda as situações?

Nota: 10

Com pontuação 10 mostra que é uma pessoa ativa sempre a procura de novas situações que o impulsiona. Característica do empreendedor não se acomodar.

TABELA 2 - Demonstrativo da sistematização das questões objetivas

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	E	
Negócio	2										X	10	
	3						X					6	
	4					X						5	
	5									X		10	
	6									X		10	
	7								X			8	
	8			X								3	
	9				X							4	
	10						X					6	
Média												6.8	Médio
Liderança	11									X		9	
	12										X	10	
	13								X			8	
	14								X			8	
Média												8.7	Bom
Características	15										X	10	
	16										X	10	
	17										X	10	
	18										X	10	
	19									X		9	
	20								X			8	
	21										X	10	
Média												9.5	Bom
Média Geral												8.2	Bom

Fonte: autora da pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho de TCC submetido à banca como pré-requisito para a colação de grau do curso de Bacharel em Administração teve como objetivo identificar teoricamente as características de pessoas empreendedoras. Para esta tarefa buscou na bibliografia existente uma seleção de predicados que mais se identificam com exemplos empreendedores e os categorizou em negócio e liderança, características e personalidades.

Numa atitude empreendedora buscou no estudo de caso, um gestor de uma empresa farmacêutica da cidade de Juína-MT, para tentar estabelecer uma correlação entre o que os autores dizem e o comportamento do empresário. Como na literatura não se encontrou nem uma forma de avaliação para se classificar uma pessoa de negócios com perfil de empreendedor, criou-se uma tabela onde resumidamente foram distribuídas nas categorias já mencionadas, atribuindo-se uma pontuação de 1 a 10 que transformada em perguntas de questionário poderiam cotar em que situação o entrevistado está situado.

Desenvolvida a sistematização dos dados oferecidos pela entrevista verificou-se que:

- O entrevistado possui cotação na média geral de 8,2 – mostrando ter perfil de empreendedor.
- Com relação aos negócios com média 6,8 – mesmo considerado entre médio e bom, mostrou precisar melhorar nas questões 3,4,8,9 e 10.
- Sob os aspectos de liderança alcançou a média de 8,7 considerando boa para um empresário em seu ramo de negócios e que se mostrou bastante modesto.
- Em outras características do gestor pontuou 9,5 – indica que de uma forma geral se preocupa com o seu empreendimento, buscando no autocontrole das emoções, confiança em seus negócios e o trabalho de equipe, características essenciais para os empreendedores de sucesso.

Diante do exposto pode-se afirmar que o trabalho de pesquisa realizado, propõe uma nova alternativa de qualificação para pessoas empreendedoras, a ser desenvolvida por outros estudiosos no assunto, já que não pretende ser um processo acabado e receber muitas contribuições ainda.

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, Claudia Rosa. Monografia no curso de administração: Guia completo de conteúdo e forma: 3 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

BATEMAN, Thomas S. **Administração: Novo cenário competitivo** 2ª Ed. São Paulo : Atlas, 2006.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Liderança: administração do sentido.** São Paulo Atlas, 1994.

BERNARDI, Luiz Antonio. **Manual de plano de negócios: Fundamentos, processos e estruturação.** 1 ed.-5.reimpr.-São Paulo:Atlas, 2010.

CERVO, Amado Luiz; ALCINO, Bervian. **Metodologia científica.** 5 ed. São Paulo: Peasom Prentice Hall, 2002.

CERVO. A. L. BERVIAN. P. A. **Metodologia Científica.** 3 ed. São Paulo: Mc Graw Hill do Brasil, 1983.

CHIAVENATO, Idalberto, **Introdução à teoria da Administração.** -8. Ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria da administração:** 7. Ed.rev. e atual. – Rio de janeiro: Elsevier, 2003 – 8ª reimpressão.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações.** 8.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DERKOSKI, João Luiz. **Administração de cooperativas.** Acemat/Denacoop. 1998.

DERKOSKI, João, Luiz. **Curso: gestão empresarial com ênfase em pequenas empresas. Empreendedorismo.** Disponível em: <http://www.pos.ajes.edu.br/arquivos/referencial_20110711104220.pdf> Acessado em: 11 maio 2012.

DOLABELA, Fernando. **O segredo de Luisa.**- Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

Drucker, Peter Ferdinand, 1909 **Inovação e espírito empreendedor (entrepreneurship) : pratica e princípios** / Peter F. Drucker; tradução de Carlos Malferrari. São Paulo : pioneira Thomson, 2002.

DRUCKER, Peter Ferdinand, 1909 – **Introdução à Administração**. São Paulo: Pioneira Thomsom Learning, 2002.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo:Atlas, 2002.

GODOY, A. S. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. In: Revista de Administração de Empresas. São Paulo: v.35, n.2, p. 57-63, abril 1995.

Kugelmeier, Werner K. P. **empreendedorismo - como não fazer parte das 7 de cada 100 empresas que fecham em um ano na RMC**. Disponível em: <<http://www.wkprisma.com.br/treinamento-empresarial/educacao-corporativa/empreendedorismo-no-brasil.html>> Acessado em 17 de maio 2012.

KWASNICKA, Eunice Lacava. Teoria Geral da **Administração: uma síntese**. 2 ed., São Paulo, Atlas. 1995.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. MARCONI, Marina de Andrade São Paulo: Atlas 2006.

LAKATOS. Eva Maria. MARCONI; Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 4. Ed. -3. Reimp.- São Paulo: Atlas, 2006.

LENZI, Fernando César, KIESEL, Marcio Daniel, ZUCCO, Fabricia Durieux. **Ação empreendedora: como desenvolver e administrar o seu negócio com excelência** São Paulo: Editora Gente, 2010.

LONGENECKER, Justin G. **Administração de pequenas empresas**. São Paulo: Makron Books, 1997.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amarau. **Teoria geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. Ed.-São Paulo: Atlas, 2006.

STONER. A.F James e FREEMAN, R. Edwoard. **Administração**. 5ª edição LCT-Livros Técnicos e Científicos Editora S.A Rio de Janeiro 1999.

XEYLA, Regina. **Brasil atinge maior taxa de empreendedorismo por oportunidade.** Disponível em:
<http://www.sebraemg.com.br/Geral/VisualizarDestaque.aspx?Cod_destaque=7270&cod_areasuperior=4&cod_areaconteudo=670&cod_pasta=675&RedirectNavegacao=true&navegacao=NOTÍCIAS_SEBRAE/Informativos_do_Sebrae_Minhas/Últimas_Noticias/Abril-2010/Brasil_atinge_maior_taxa_de_empreendedorismo_por_oportunidade>
Acessado em 17 maio 2012.

APÊNDICE A

21) É inquieto, não se acomoda às situações?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Obrigada pela sua colaboração!