

**ÁREA TEMÁTICA: EMPREENDEDORISMO, STARTUPS E INOVAÇÃO**

**COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS DOS MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS  
DE UMA ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DE SANTA CATARINA**

## **RESUMO**

O ambiente competitivo em que as empresas estão inseridas, exige gestores qualificados, proativos e com capacidade de planejamento e liderança. Neste contexto, surge a necessidade de compreender como os gestores desenvolvem as competências empreendedoras e quais delas estão presentes no seu dia a dia. Este estudo tem como objetivo identificar as competências empreendedoras presentes nos microempreendedores individuais de uma associação empresarial de Santa Catarina. A pesquisa de natureza descritiva, teve abordagem quantitativa, sendo aplicado um questionário de autopreenchimento com base no modelo de Cooley (1990, 1991) que destaca as competências empreendedoras em 3 conjuntos (realização, planejamento e poder). Os respondentes foram 32 microempreendedores individuais vinculados a uma associação empresarial de Santa Catarina. Os resultados evidenciaram que a competência comprometimento foi a que mais se destacou no conjunto de realização. No conjunto planejamento, predominou a busca de informações. Por fim, no conjunto poder, a competência com maior número de respostas entre os pesquisados foi a persuasão e rede de contatos.

**Palavras-chave:** Competências, competências empreendedoras; microempreendedores individuais

## **ABSTRACT**

The competitive environment in which companies operate requires qualified and proactive managers, with planning and leadership skills. In this context, there is a need to understand how managers develop entrepreneurial skills and which of them are present in their daily lives. This study aims to identify the entrepreneurial skills present in individual microentrepreneurs of a business association in Santa Catarina. The descriptive research had a quantitative approach, applying a self-completion questionnaire based on Cooley's model (1990, 1991) which highlights entrepreneurial skills in 3 sets (achievement, planning and power). The respondents were 32 individual micro-entrepreneurs linked to a business association in Santa Catarina. The results showed that the commitment competence was the one that stood out the most in the achievement set. In the planning set, the search for information predominated. Finally, in the power set, the competence with the highest number of responses among those surveyed was persuasion and networking.

**Keywords:** Skills, entrepreneurial skills; individual micro-entrepreneurs

## 1 INTRODUÇÃO

Na literatura acadêmica, os estudos sobre o empreendedor têm conferido ao empreendedorismo diferentes iniciativas sociais (WU; SI, 2018;). Autores como Leal, Freitas e Fontenele (2015); Lopes e Lima (2019); Brito e Borges (2022), entre outros, têm discutido sobre o papel do empreendedorismo na sociedade brasileira, e ao ser estudado nas diferentes áreas do conhecimento como a Administração, Economia, Sociologia, Educação, tem contribuído, para a promoção do desenvolvimento do país favorecendo as classes sociais menos privilegiadas (FLORY; ANDREASSI; TEIXEIRA, 2013).

No entanto, ainda são poucos os estudos relacionados ao microempreendedor individual (MEI) (GONDIM, ROSA, PIMENTA, 2017; MARTINS, et al. 2019). Segundo Siqueira, Rocha e Telles (2013), o MEI, instituído por meio da Lei Complementar 128/2008, é uma forma inovadora e desburocratizante de legalização de pequenos negócios e serviços e de pagamento de valores simbólicos de impostos e contribuições, resultando na redução de custos e de obrigações acessórias.

No Brasil é notório o aumento do número de Micro e Pequenas Empresas (MPEs), as quais alavancaram ainda mais, após a criação do Microempreendedor Individual (MEI). As micro e pequenas empresas possuem um papel de destaque na economia brasileira pois, além de terem influência relevante no Produto Interno Bruto (PIB), também contribuem significativamente com a geração de renda e de emprego para as famílias brasileiras (SEBRAE, 2018).

Este estudo possui como *lôcus* os MEIs de uma associação empresarial localizada em Santa Catarina. A criação do Microempreendedor Individual, tornou-se um dos fenômenos mais fortes de transformação do perfil dos pequenos negócios já ocorridos no país (SEBRAE, 2018). De acordo com os dados divulgados pela Secretaria Especial de Produtividade e Competitividade do Ministério da Economia, quase 70% das empresas em atividade no Brasil são formadas por MEIs (AGÊNCIA BRASIL, 2022). O estado de Santa Catarina, possuía 467.411 mil microempreendedores individuais cadastrados em dezembro de 2020 (SEBRAE, 2022).

Tais dados reforçam a importância das MPEs, especialmente os microempreendedores individuais para a economia brasileira como um todo. Em face disso, tais empresas podem contribuir significativamente para o desenvolvimento econômico do país. Além do mais, estão inseridas em diversos segmentos empresariais, dada a sua importância e a sua capacidade de oferecer produtos e prestar serviços aos mais variados tipos de negócios.

Com base no cenário descrito, percebe-se que esta categoria é diversificada, dinâmica e altamente competitiva. Neste sentido, Silva, Paschoalotto e Endo (2020) conduzem a compreensão de que o capital humano é um dos seus ativos mais importante, sendo o desenvolvimento de competências um dos principais recursos para que as organizações alcancem desempenhos satisfatórios.

Antigamente, as pessoas podiam ser tratadas apenas como insumos e seus sentimentos serem ignorados. Entretanto, com a evolução, passaram a assumir um papel estratégico e relevante para a sustentabilidade das organizações, sendo fonte de competência organizacional essencial, exigindo valorização (DEMO, FOGAÇA, COSTA, 2018). Depreende-se desta forma, que os indivíduos constituem a essência das empresas, e, em se tratando de microempreendedores individuais, o modelo gerencial para alcançar indicadores satisfatórios de qualidade também requer

competências individuais, comportamentais e técnicas. Assim, Abatecola e Uli (2016) orientam que é necessário poder contar com pessoas comprometidas, capazes de perceber e buscar oportunidades. Segundo os referidos autores, isso implica em desenvolver suas competências empreendedoras, fomentando assim um comportamento intraempreendedor, que contribua para o desempenho desejado, tanto pessoal como organizacional.

As empresas que conseguem eficiência nos resultados são aquelas que também possuem indivíduos idealizando e desenvolvendo projetos inovadores. Esses funcionários têm competências empreendedoras e, se munidos de suporte apropriado destacam-se pelas suas realizações (BEHLING; LENZI, 2019).

As interpretações sobre competência têm como base as concepções de diferentes áreas das ciências humanas e sociais, a partir das quais fundamentos e conceitos são elaborados. Dentre os modelos destaca-se aquele que considera que a competência precisa ser observada na ação para ser identificada e compreendida. E, como resultado da sua expressão, permite ver a maneira como o sujeito articula seus recursos para enfrentar situações de trabalho e de sua vida pessoal. Pode assim ser entendida como um construto que engloba diferentes traços de personalidade, habilidades e conhecimentos (ZARAFIAN, 2001).

O termo competência vem sendo usado com frequência cada vez maior no meio organizacional e, a adoção de sistemas de gestão por competências, pode melhorar o gerenciamento do seu capital humano (STEFANICZEN; ZAMPIER, 2017). Para Lizote, et al. (2021), as competências por si só não são suficientes para as organizações, é necessário que o funcionário apresente atitudes empreendedoras. As competências empreendedoras assumem conotações distintas, porque têm uma visão mais ampliada do indivíduo, diferenciando-o dos demais do grupo de que faz parte, seja na sociedade ou na organização.

Diante do exposto, este estudo abre espaço para o seguinte questionamento: Quais são as competências empreendedoras presentes nos microempreendedores individuais de uma associação empresarial de Santa Catarina? Para tanto, foi definido como objetivo geral identificar as competências empreendedoras presentes microempreendedores individuais de uma associação empresarial de Santa Catarina

Os achados deste estudo, poderão contribuir para o planejamento de ações que contribuam para a área da gestão, mais especificamente para os microempreendedores. Ademais, poderão ampliar o conhecimento junto às associações empresariais e acadêmicos a respeito das competências empreendedoras desenvolvidas pelos microempreendedores, assim como contribuir para o campo de estudos em empreendedorismo. Salienta-se que estudar esta temática viabiliza um melhor entendimento das dinâmicas sociais nas áreas de Gestão e Administração.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Esta seção trata da fundamentação teórica que serviu de suporte para este estudo. Sua organização implicou no tratamento de dois temas, o primeiro referido a competências de modo geral e o segundo às competências empreendedoras especificamente.

## 2.1 COMPETÊNCIAS

A partir do século XX, o termo “competência” no que tange ao universo da gestão, teve diferentes significados e teve uma falta de entendimento com relação à própria sua definição (FREITAS, ODELIUS, 2018; SURDIMAN, et al., 2019).

Por se tratar de um conceito amplo, diversos autores relatam que este construto é um campo minado, estando associado a diversidade e múltiplas interpretações, principalmente nos últimos trinta anos. No entanto, vale a pena entrar nessa esfera pela contribuição que isso tem para a gestão de pessoas (DUTRA; HIPÓLITO; SILVA, 2000)

Entre as décadas de 1970 e 1980, autores como americanos (BOYATZIS, 1982; SPENCER; SPENCER, 1993) definiram competências como um conjunto de qualificações que proporciona a execução do trabalho ou determina o desempenho superior. Entretanto, em meados de 1980 e 1990, autores franceses como (Le BOTERF, 1995; ZARIFIAN, 1996) questionaram esta definição de competência, onde associam às realizações dos indivíduos, ou seja, aquele ser humano que provém, que produz ou que entrega.

Segundo Fleury e Fleury (2004), competência é quando o indivíduo agrega resultado econômico à organização e valor social, através do seu saber fazer, agir, mobilizar, transferir e integrar os seus conhecimentos, os seus recursos e as suas habilidades. Desta forma, é possível perceber que dentro deste conceito os resultados seguem aliados às competências que o indivíduo traz e adicionar a empresa.

Pode-se dizer que as competências se manifestam no instante em que as pessoas agem mediante a situações profissionais que venham a se deparar (ZARIFIAN, 2001) e como tal agrega valor, tanto econômico quanto social, as organizações e para si. Com isso, existe uma contribuição estratégica e um reconhecimento social por parte do indivíduo, equipe e da própria organização (BRANDÃO, GUIMARÃES, 2001; ZARIFIAN, 2001). A combinação de recursos é o produto de cada ação competente. Está no saber mobilizar e aplicar estes recursos que habita a grandeza profissional, ou seja, a competência (LE BOTERF, 1999).

Visto que, existem diversas interpretações para o conceito, destacam-se duas escolas teóricas as quais se debruçam sobre o tema. A escola norte-americana, que enxerga as competências com ênfase nos atributos pessoais, e entende como a qualidade que é inata a pessoa e a escola francesa, que compreende a competência como sendo aquilo que o indivíduo entrega como desempenho e como ela pode ser desenvolvida através de um contexto (DUTRA, 2004). Becker et al. (2001) afirmam que as competências se referem aos conhecimentos dos seres humanos em caráter individual, as suas habilidades e aspectos da sua personalidade, os quais influenciam de modo direto o desempenho das pessoas.

Entretanto, de acordo com Gonczi (1999), além destas duas clássicas, norte-americana e a francesa, tem-se outra com uma nova percepção, denominada integradora, a qual alia os atributos pessoais ao contexto em que as pessoas estão inseridas e o seu respectivo desempenho no trabalho, e é esta que está sendo bem aceita nos últimos anos (BRANDÃO, et al., 2010).

Para Carvalho, et al. (2009), as competências quando desenvolvidas, são valiosos recursos para combater os problemas da organização, porém, se faz necessário que estes problemas sejam corretamente diagnosticados e tenham capacidade de serem solucionados com o apoio de formação e capacitação. Os estudos sobre competências podem auxiliar os processos das empresas, tais como:

preparação das políticas e práticas de gestão de pessoas, bem como, o planejamento estratégico e análise de desempenho (PASQUALI, et al., 2010; FAIAD, et al. 2012; NASCIMENTO, 2014).

Os elementos como o senso de identificação de oportunidades, a capacidade de relacionamento, habilidades, capacidade de gerir o comprometimento tanto ao interesse individual quanto o da empresa, são considerados por Pinto (2000); Birley e Man e Lau (2000); Muzuka, (2001); Man, Lau, e Chan (2002) como elementos básicos ao crescimento pessoal e profissional e estão associadas às competências e as posturas empreendedoras que enriquecem a proposta de valor da pessoa com individual e do indivíduo profissional.

Com o mundo tão conectado, no qual as economias e os mercados se encontram com velocidade ágil, as organizações devem seguir neste ritmo para se manterem e que possam com isso, acompanhar as mudanças. Nesta lógica, o universo dos negócios. Desta forma, o ambiente organizacional requer que os empreendedores desenvolvam as competências necessárias para que as empresas sejam cada vez mais longevas, saudáveis financeiramente e que criem valores sociais (MORAES; CORRÊA, 2008). Para tal, é necessário que sejam desenvolvidas as competências empreendedoras.

## **2.2 COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS**

No atual contexto de concorrência global, o mercado consumidor está passando por importantes modificações, devido a fatores internos e externos. Neste contexto, a formação das competências contribui para criar as condições para o desenvolvimento sustentado. Fleury e Fleury (2004); Endo, Back e Hofer (2018) destacam que é a forma como as competências são administradas que podem, por sua vez, influenciar nas estratégias competitivas.

A ideia de competências no âmbito da gestão foi inicialmente trabalhada por Boyatzis (1982), que embasado nos estudos de McClelland (1971) argumentava que são aspectos comportamentais que podem determinar a vantagem competitiva da organização.

Os conhecimentos, habilidades e atitudes que compõem as competências, são primordiais para o desenvolvê-las e se estendem em: a) saber (conhecimentos), gerais, teóricos e operacionais; b) saber fazer (habilidades), experiência profissional; c) saber ser e/ou agir (atitudes), atributo profissional e atributos pessoais (RUAS; ANTONELLO; BOFF, 2005)

Existem competências associadas às posturas empreendedoras que auxiliam na compreensão de atributos geradores de respostas de valor na interação com grupos internos e externos da organização. Segundo Mamede e Moreira (2005), elas se vinculam ao senso de identificação de oportunidades, à capacidade de relacionamento em rede, às habilidades conceituais, à capacidade de gestão, à facilidade de leitura, ao posicionamento em cenários conjunturais e ao comprometimento com interesses individuais e da organização.

McClelland (1973), foi um dos primeiros a desenvolver trabalhos sobre competências empreendedoras ao publicar o artigo *Testing for Competence rather than Intelligence*, iniciando assim o debate sobre competência entre os psicólogos e os administradores nos Estados Unidos. O referido autor define a competência como uma característica subjacente a uma pessoa que é casualmente relacionada com desempenho superior na realização de uma tarefa ou em determinada situação

Para Snell e Lau (1994), competências empreendedoras consistem na junção de competências e ações empreendedoras, por tratar-se de um corpo de conhecimentos, motivações ou direcionamentos, atitudes ou visões, que podem de diferentes formas, contribuir para o pensamento ou ação efetiva do negócio.

As competências empreendedoras para Antonello (2005) são um conjunto de habilidades e atitudes que viabilizam um indivíduo imprimir sua visão, estratégias e ações na criação de valor tangíveis e intangíveis para sociedade. Nesta mesma linha de pensamento Lenzi (2008) e Lenzi et al. (2012) argumentam que são originadas por resultados constantes dos empreendedores corporativos. Para Mitchelmore e Rowley (2010) elas são apresentadas por indivíduos que iniciam e transformam negócios e costumam ser relacionadas com o nascimento, a sobrevivência, o desempenho e crescimento de negócios.

Schmitz (2012, p. 73), com base em Rosa e Lapoli (2010), adotou como conceito de competência empreendedora “comportamento, habilidade e atitude de um indivíduo que, diante de situações críticas de trabalho, motiva-se à busca de soluções, que irão resultar em benefício institucional e satisfação da necessidade de realização do indivíduo”. Na concepção de Silva e Klein (2016), elas envolvem um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que, quando desenvolvidos e colocados em ação pelo indivíduo, de forma integrada e inter-relacionada com o seu contexto (especialmente empresarial), permitem que ele crie um empreendimento, ou que contribua para o crescimento e sucesso de seu negócio.

Diversos autores têm se preocupado, dentro do tema competências empreendedoras, em criar tipologias que possibilitem a identificação por parte dos pesquisadores das competências necessárias ao desenvolvimento de suas atividades. Dentre eles, destaca-se, um modelo clássico na literatura, que é o de Cooley (1990) que lista 10 características comportamentais ou também chamadas de competências empreendedoras de empreendedores bem-sucedidos, divididas em três conjuntos: 1) conjunto de realização, 2) conjunto de planejamento, e 3) conjunto de poder. A abrangência dos comportamentos relacionados às competências empreendedoras contribui para a identificação de fatores geradores de valor, e, portanto, essenciais para o sucesso das organizações.

Este estudo, que buscou identificar as competências presentes nos proprietários de microempreendedores individuais de uma associação empresarial de Santa Catarina, teve como base o modelo de Cooley (1990) que já foi utilizado por Lenzi (2008). Foi escolhido este modelo pela sua relevância na área de gestão e do empreendedorismo, haja visto que o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento e pelo Serviço de Apoio à Pequena Empresa o utiliza para programas de capacitação dos empreendedores, como o Programa para Empresários e Futuros Empreendedores. Por outro aspecto, considera-se que as competências individuais possibilitam aos gestores reconhecer e atuar perante as oportunidades de inovação assumindo os riscos inerentes.

### **3 METODOLOGIA**

A pesquisa é um procedimento intelectual por meio do qual se buscam respostas sobre um assunto que desperta a curiosidade. Segundo Bastos e Keller (1998, p. 55), “é uma investigação metódica acerca de um assunto determinado com o objetivo de esclarecer aspectos do objeto em estudo”.

Em relação à forma de abordagem do problema, considera-se a pesquisa como quantitativa. Para Severino (2000, p. 269), “[...] no método quantitativo, os pesquisadores valem-se de informações numéricas”. Quanto aos seus objetivos, classifica-se como descritiva, pois, conforme Severino (2000, p. 12), “a pesquisa descritiva não tem como objetivo a proposição de soluções, mas sim a descrição de fenômenos”. Essa tipologia tem como característica a coleta de dados com a aplicação de questionários, entrevistas e pesquisas direcionadas a um determinado grupo, descrevendo fatos e processos ocorridos.

Quanto aos procedimentos, foi um estudo de campo conduzido por levantamento com uso de questionário. Isso se aplica “quando a pesquisa envolve a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer” (SEVERINO, 2000, p. 56). Quanto à abordagem temporal, a pesquisa se caracteriza como de corte transversal, pois os dados foram coletados em um determinado período. Para Zangirolami-Raimundo, Eicheimberg e Leone (2018) o objetivo destas pesquisas é obter dados fidedignos e que permitam a elaboração de conclusões confiáveis e robustas ao final da pesquisa.

O universo da pesquisa foi composto pelas 132 empresas localizadas em um município do Sul do Brasil, vinculadas a uma Associação Empresarial. Segundo informações da Associação, 79 encontravam-se enquadradas como microempreendedores, resultando em uma amostra de 32 respondentes.

Foi enviado um *e-mail* para a secretaria da Associação no dia 01/03/2022 solicitando que o *link* fosse remetido para a lista MEIs que estão vinculados a Associação. No dia 18/03/2022 a secretaria mandou novamente o *e-mail* a todos os associados. Constatando-se que todos os contatos já haviam sido realizados, notou-se que o formulário não estava mais recebendo respostas e dia 31/03/2022 foi encerrado o prazo para preenchimento.

O instrumento de coleta empregado, além de coletar os dados sociodemográficos dos respondentes, foi elaborado conforme proposta de Cooley (1990, 1991), utilizado por Lenzi (2008), no qual as competências empreendedoras são divididas em três conjuntos. No conjunto de realização se incluíram: busca de oportunidades e iniciativas; correr riscos calculados; exigência de qualidade e eficiência; persistência e comprometimento. O conjunto de planejamento contemplou: busca de informação –estabelecimento de metas e planejamento e monitoramento sistemáticos. Por fim, no conjunto de poder as competências consideradas foram: persuasão e rede de contatos, independência e autoconfiança.

No questionário cada uma das competências foi definida por meio de três afirmativas, às que o respondente deveria responder usando uma escala intervalar de cinco pontos que indicam seu grau de concordância, indo desde discordo completamente (1) até concordo totalmente (5).

Nas pesquisas empíricas a coleta de dados torna-se uma das etapas mais importantes, pois a confiabilidade e a validade das informações obtidas dependem da acuracidade com que os dados foram levantados. Para este estudo os dados são de fonte primária, obtidos por meio de uma *survey* (BABBIE, 1999) com aplicação de um questionário junto a microempreendedores. As pesquisas *survey* possibilitam a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas (FREITAS et al., 2000).

Os dados coletados na *survey* para este estudo foram organizados numa planilha eletrônica Excel®, para realizar o pré-tratamento seguindo as recomendações em Hair Jr. et al. (2009). Após organizada a base de dados e realizadas os somatórios



das pontuações dadas às três afirmativas que descrevem cada competência, criou-se uma base de dados que foi importada para o *software* Statistica®. Com ele se calculou a média, desvio padrão, assimetria e curtose. Conforme apontam Hair Jr. et al. (2009) é através da assimetria e curtose que pode ser avaliada a normalidade dos dados e, de acordo com Finney e DiStefano (2006), valores no intervalo [-2; 2] e [-7; 7] respectivamente permitem considerar a distribuição como quase normal.

## **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

### **4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES**

A amostra da pesquisa, que compreendeu 32 microempreendedores, em relação ao sexo definido no nascimento, predominou o masculino com 63% da amostra. Esses resultados corroboram com a pesquisa do GEM (2019) ao afirmar que os homens brasileiros empreendem um pouco mais que as mulheres, considerando empreendimentos estabelecidos, porém, nos empreendimentos iniciais as mulheres superam os homens.

Em relação à faixa etária dos sujeitos participantes da pesquisa, 77% responderam que possuem entre 35 a 55 anos. Este perfil também coincide parcialmente com o da pesquisa do GEM (2019), que avalia o empreendedorismo de forma geral no Brasil: a faixa etária de 45 a 54 anos se destaca ao se tratar de donos de negócios já estabelecidos, existindo menos jovens com empreendimentos estabelecidos; apesar de haver mais jovens de 25 a 34 anos na criação de novos negócios.

Quanto ao grau de instrução, se verificou que a maioria dos respondentes, 65% deles, possui o ensino médio completo, e 12% possuem ensino superior completo ou mais. Ainda assim, existe uma parcela significativa, de 21% deles que possuem apenas o ensino fundamental completo. Observa-se ainda que uma parte desses empreendedores (2%), afirmaram não terem tido oportunidade de estudar. E essa falta de formação pode influenciar na busca por orientação, informação ou capacitação para gerenciar seu empreendimento.

Referente ao faturamento mensal, a maior parcela (73%) dos MEIs possui o faturamento médio mensal de até 4 salários-mínimos.

### **4.2 COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS**

Inicialmente, se avaliou se os somatórios das dez competências possuíam distribuição normal ou quase normal. Para tanto se calcularam as seguintes estatísticas descritivas: média, desvio padrão, assimetria e curtose. Os valores de assimetria e de curtose demonstram que as distribuições não são normais, pois seus valores são diferentes de zero, porém encontram-se dentro dos limites sugeridos por Finney e DiStefano (2006), conforme se evidencia nas tabelas a seguir, podendo-se considerar então como quase normais.

O valor do somatório de uma competência para se assumir como manifesta no caso de autoavaliação segundo Lenzi (2008) deve atingir o valor de treze (13). Isto implica que pelo menos o respondente concorde totalmente em uma das afirmativas, ou seja, pontue com cinco.

As competências empreendedoras foram avaliadas, conforme já pontuado na metodologia, em três conjuntos. O primeiro conjunto avaliado, referiu-se à realização. Os resultados encontram-se evidenciados na Tabela 1.

Tabela 1 - Conjunto realização

Competências	Média	Desvio		Curtose	Nr. Competências manifestas
		Padrão	Assimetria		
Comprometimento	13,345	1,076	-1,320	2,628	29
Persistência	13,740	1,526	-1,210	0,625	24
Correr Riscos Calculados	12,615	2,331	-1,340	0,540	22
Exigência de Qualidade e Eficiência	11,406	1,827	-0,042	-0,525	10
Busca de oportunidade e Iniciativa	10,688	2,039	0,542	0,743	6

Fonte: Elaborado pelos autores

Ao analisar o número de competências manifestas nos microempreendedores se constatou que o comprometimento esteve presente em 29 respondentes; persistência em 24; correr riscos calculados em 22; exigência de qualidade e eficiência em 10 e, busca de oportunidade iniciativa em 6. Somando esses valores se chega a 91 competências manifestas de um total possível de 160, o que representa 56,87%.

Com base nos resultados obtidos, se observa que neste conjunto, o comprometimento foi a competência que obteve o maior número de respostas, o que converge com a pesquisa de Bracht e Werlang (2015), em que o comprometimento apareceu em maior destaque.

Zonatto, Silva e Gonçalves, (2018) destacam que a implantação de estratégias organizacionais que possam potencializar o comprometimento, em todos os níveis da empresa, potencializará também o alcance dos seus objetivos, dado que a organização ao conseguir maior comprometimento de seus colaboradores, os leva a satisfazer as necessidades organizacionais com maior êxito.

A persistência, por sua vez, assim como na pesquisa de Lenzi, et al. (2012), também foi uma das competências mais presentes na amostra pesquisada. Ela é uma característica necessária ao empreendedor que assume a responsabilidade pelo negócio, mudando se necessário a estratégia para enfrentar os obstáculos do dia a dia, no entanto, não perdendo o foco de seu objetivo. Para Bracht e Werlang (2015) não existe fórmula, receita ou regras que façam o indivíduo em possuir a persistência, porém ela é essencial para o desenvolvimento de um negócio.

Verifica-se que a busca de oportunidades e iniciativa obteve a menor incidência de respostas em comparação as outras competências apresentadas nesse mesmo conjunto. Os achados diferem dos estudos de Lizote, et al. (2014), no qual a busca de oportunidade e iniciativa foi a competência que mais se destacou.

Infere-se, desta forma, que, os microempreendedores das empresas analisadas neste estudo, necessitam voltar mais a atenção às oportunidades que o mercado oferece na procura de melhores resultados e dispostos a inovar na busca de novos métodos e processos que tragam resultados positivos.

Na sequência das análises, o segundo conjunto investigado foi referente ao planejamento, voltados na busca de informações, estabelecimento de metas e planejamento e monitoramento sistemáticos. A Tabela 2, mostra os resultados.

Tabela 2 - Conjunto planejamento

Competências	Média	Desvio Padrão	Assimetria	Curtose	Nr. Competências manifestas
Busca de Informações	10,788	2,042	0,542	0,742	22
Planejamento e Monitoramento Sistemáticos	11,745	2,022	-1,0,70	1,447	16
Estabelecimento de Metas	10,752	2,070	-1,412	2,625	6

Fonte: Elaborado pelos autores

Para as competências do conjunto planejamento se verificou 22 para a busca de informações, 16 para o planejamento e monitoramento sistemáticos e 6 para o estabelecimento de metas. A soma atinge 44 competências que tiveram pontuações de treze ou maiores, representando 45,83% do máximo possível.

Neste conjunto, destacou-se a busca de informações, com o maior número de competências. Esses achados são semelhantes aos resultados dos estudos de Lizote, et. al (2020) que também se destacou competência de busca de informações. Assim, é importante enfatizar as colocações de Casali, et al. (2019), os quais destacam que, em qualquer ramo de atividade, a informação é essencial para a eficácia dos negócios.

Por outro lado, o estabelecimento de metas obteve a menor incidência das respostas. Estes resultados convergem com a pesquisa de Behling e Lenzi (2019) no qual o estabelecimento de metas foi uma das competências menos presentes.

Os microempreendedores passam por diversos desafios, entretanto, na maioria das vezes, é possível encontrar um mecanismo para enfrentá-los. A identificação destes pode ser realizada pelo estabelecimento de metas. Fraga, França e Bagolin (2021), salientam que o estabelecimento de metas a curto, médio ou longo prazo auxilia os gestores a planejar as estratégias mais adequadas para o crescimento e desempenho organizacional.

Por fim, conforme se exhibe na Tabela 3, são apresentados os resultados do conjunto de poder, que analisa a persuasão e rede de contatos, independência e autoconfiança.

Tabela 3 - Conjunto poder

Competências	Média	Desvio Padrão	Assimetria	Curtose	Nr. Competências manifestas
Persuasão e Rede de Contatos	13,760	1,766	-1,312	0,532	16
Independência e Autoconfiança	11,745	2,022	-1,0,70	1,447	10

Fonte: Elaborado pelos autores.

No conjunto poder, a competência persuasão e rede de contatos teve 16 respondentes com pontuações iguais ou maiores do que treze e 10 que tiveram a competência independência e autoconfiança manifesta. Assim sendo, houve 26 competências manifestas de um total possível de 62, o que representa 41,93% do máximo possível.

Neste conjunto, assim como nos estudos de Morales (2004) a persuasão e rede de contatos apresentou o maior número de competências manifestas. Dornelas (2012), por sua vez, relatou que os empreendedores devem saber construir uma boa rede de contatos para que os auxiliem no ambiente externo da empresa, junto a clientes, fornecedores e parceiros estratégicos. Neste sentido Fortes e Teixeira (2022) destacam que o empreendedor deve articular sua rede de contatos de diferentes

níveis e tipos, para a identificação de novos nichos de mercado para os seus produtos e serviços.

Em relação a competência da independência e autoconfiança os resultados atingiram as menores incidências do conjunto, diferentemente do estudo de Schimitz (2012) no qual os achados identificaram a independência e a autoconfiança como a competência empreendedora mais apontada.

Diante disto, sugere-se que os microempreendedores investigados neste estudo devem dar um pouco mais de atenção a essa competência, pois de acordo com Pinheiro, et al. (2018) quando o gestor é autoconfiante tem mais chances de atingir metas e objetivos, pois avança sem medo dos desafios, tem determinação e acredita que vai conseguir alcançar as metas planejadas.

## 5 CONSIDERAÇÃO FINAIS

O objetivo geral proposto neste estudo foi identificar as competências empreendedoras presentes nos microempreendedores individuais de uma associação empresarial de Santa Catarina. Para atingi-lo, foi realizado amplo levantamento bibliográfico a efeitos de definir o marco teórico.

Pelo uso do instrumento de pesquisa que fora utilizado por Lenzi (2008), que esteve baseado no trabalho de Cooley (1990) foi possível reunir um número de resposta adequado, pois de uma população de 79 microempreendedores, se obteve uma amostra de 32, representando 40,50%, com os quais se analisaram as competências que os MEIs manifestam.

Os resultados do estudo mostraram que ao analisar as competências destacou-se o conjunto de realização com 91 competências manifestas de um total possível de 160, o que representa 56,87% sendo o comprometimento com maior número de respostas. No conjunto planejamento, 44 competências tiveram pontuações de treze ou maiores, representando 45,83% do máximo possível, com destaque para a competência de busca de informações. O conjunto poder, com 26 competências manifestas de um total possível de 62, o que representa 41,93% do máximo possível, no qual a competência com maior incidência entre os pesquisados foi a persuasão e rede de contatos.

Conclui-se, portanto, que existem competências associadas às posturas empreendedoras que auxiliam na compreensão de atributos geradores de respostas de valor na interação com grupos internos e externos da organização. Elas se vinculam, dentre outros, ao senso de identificação de oportunidades, à capacidade de relacionamento em rede, à capacidade de gestão, ao posicionamento em cenários conjunturais e ao comprometimento com interesses individuais e da empresa.

Uma limitação do trabalho a ser assinalada é o pequeno número de microempreendedores que responderam à pesquisa. Pelo que cabe sugerir repetir a pesquisa e incluir outros municípios da região.

## REFERÊNCIA

ABATECOLA, G., ULI, V. Entrepreneurial competences, liability of newness and infant survival: evidence from the service industry. **Journal of Management Development**, v. 35, n. 9, p. 1082-1097, 2016.

AGÊNCIA BRASIL. **Quase 70% das empresas ativas no País são MEIS.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-06/quase-70-das-empresas-ativas-no-pais-sao-mei-divulga-ministerio> Acesso em abr. 2022.

ANTONELLO, C. S. A. Metamorfose da aprendizagem organizacional: uma revisão crítica. In: RUAS, R. L., ANTONELLO, C. S., BOFF, L. H. e colaboradores. **Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências.** Porto Alegre: Bookman, 2005, p. 12-33.

BABBIE, E. **Métodos de pesquisa de survey.** Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

BASTOS, C. L.; KELLER, V. **Aprendendo a aprender: introdução à metodologia científica.** 11 ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.

BECKER, B.E.; HUSELID, M.A.; ULRICH, D. **Gestão estratégica de pessoas com scorecard: interligando pessoas, estratégia e performance.** Rio de Janeiro: Campus, 2001.

BEHLING, G.; LENZI, F. C. Competências empreendedoras e comportamento estratégico: um estudo com microempreendedores em um país emergente. **Brazilian Business Review**, v. 16, n. 3, p. 255-272, 2019.

BIRLEY, S.; MUZYKA, D. F. **Dominando os desafios do empreendedor.** São Paulo: Makron Books, 2001.

BOYATZIS, R. E. **The competent manager.** New York: John Wiley & Sons, 1982.

BRACHT, D. E.; WERLANG, N. B. Competências empreendedoras: uma investigação com produtores rurais catarinenses. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 4, n. 1, p. 101-124, 2015.

BRANDÃO, H. P.; et al. Desenvolvimento e estrutura interna de uma escala de competências gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26, n. 1, p. 171-182, 2010.

BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo constructo? **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 1, p. 8-15, 2001.

BRITO, M. J.; BORGES, A. F. Imagens do empreendedorismo: uso de metáforas na pesquisa sobre o fenômeno empreendedor. **Gestão & Conexões**, v. 11, n. 2, p. 118-137, 2022.

CASALI, M. S.; et al. Empreendedorismo rural: estudo das competências empreendedoras de produtores rurais de leite. **RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 11, n. 2, p. 21-36, 2019.

CARVALHO, A. I. et al. **Escolas de governo e gestão por competências: mesa redonda de pesquisa-ação.** Brasília, DF: ENAP, 2009.

COOLEY, L. **Entrepreneurship training and the strengthening of entrepreneurial performance.** Final Report. Contract N. DAN-5314- C-00-3074-00. Washington: USAID, 1990.

DEMO, G.; FOGAÇA, N.; COSTA, A. C. Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 2, p. 251-263, 2018.

DORNELAS, J. C. A. **Transformando ideias em negócios**. 4. ed., Elsevier, Rio de Janeiro, 2012.

DUTRA, J. S. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo, SP: Atlas, 2004.

DUTRA, J. S.; HIPÓLITO, J. A. M.; SILVA, C. M. Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações empresa do setor de telecomunicações. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 1, p. 161-176, 2000.

ENDO, G. Y.; BACK, V. T.; HOFER, E. Empreendedorismo rural: motivações para a diversificação de culturas na agricultura familiar do oeste de São Paulo. **Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo**. v. 3, n. 5, p. 5-21, 2018.

FAIAD, C.; et al. Análise profissiográfica e mapeamento de competências nas instituições de segurança pública. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 32, p. 388-403, 2012.

FINNEY, S. J.; DiSTEFANO, C. Non-normal and categorical data in structural equation modeling. In: G. R. HANCOCK; R. O. MUELLER. **Structural Equation Modeling: A Second Course**. Charlotte, NC: Information Age Publishing, 2006.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências**: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira, 3. ed., Atlas, São Paulo, 2004.

FLORY, H.; ANDREASSI, T.; TEIXEIRA, M. A. C. Políticas públicas de empreendedorismo para a população de baixa renda: transformando necessidades em oportunidades. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 19, n. 62, p. 20-38, 2013.

FORTES, G. P.; TEIXEIRA, R. M. Redes sociais dos empreendedores para a inovação: estudo de casos múltiplos em micro e pequenas empresas. **Gestão & Regionalidade**, v. 38, n. 114, p. 363-379, 2022.

FRAGA, L. D. S.; FRANÇA, M. T. A.; BAGOLIN, I. P. Microempreendedores individuais formalizados buscam mais microcrédito do que aqueles não formalizados?. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 2, p. 185-206, 2021.

FREITAS, H.; et al. O método da pesquisa *survey*. **Revista de Administração**, São Paulo v. 35, n.3, p. 105- 112, 2000.

FREITAS, P. F. P.; ODELIUS, C. C. Competências gerenciais: uma análise de classificações em estudos empíricos. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 45-65, 2018.

GEM. **Empreendedorismo no Brasil 2019**. Disponível em: <file:///C:/Users/DELL/Downloads/gem-2019-2020-global-report-rev-280520-1590656414.pdf> Acesso em: maio 2022.

GONCZI, I, A. Competency-based learning: a dubious past–an assured future? In D. Boud, J. Garrick (Orgs.), **Understanding learning at work** (p. 180-194). Londres: Routledge, 1999.

GONDIM, M. D.; ROSA, M. P.; PIMENTA, M. M. Crise versus empreendedorismo: Microempreendedor Individual (MEI) como alternativa para o desemprego na Região Petrolífera da Bacia de Campos e regiões circunvizinhas. **Pensar Contábil**, v. 19, n. 70, p. 34-43, 2017.

HAIR Jr., J. F.; et al. **Análise multivariada de dados**. 5. ed., Porto Alegre: Bookman, 2009.

LEAL, A. L. C. A.; FREITAS, A. A. F.; FONTENELE, R. E. S. Criação de valor no empreendedorismo social: evidências a partir da comparação com o empreendedorismo comercial. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, v. 9, n. 1, p. 51-65, 2015.

LE BOTERF, G. **Compétence et navigation professionnelle**. Paris: Éditions d'Organisation, 1999.

LENZI, F. C. **Os empreendedores corporativos nas empresas de grande porte dos setores mecânico, metalúrgico e de material elétrico/comunicação em Santa Catarina**: um estudo da associação entre tipos psicológicos e competências empreendedoras reconhecida. 2010. 126 f. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo FEA/USP, 2008.

LENZI, F. C., et al. O desenvolvimento de competências empreendedoras na administração pública: um estudo com empreendedores corporativos na prefeitura de Blumenau, Santa Catarina. **Gestão & Regionalidade**, v. 2, n. 82, p. 117-129, 2012.

LIZOTE, S. A.; et al. Competências empreendedoras: um estudo com os gestores de empresas instaladas na incubadora da Universidade do Vale do Itajaí. In: XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia - SEGET, 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/1220118.pdf> Acesso em: maio 2022.

LIZOTE, S. A.; et al. Competências empreendedoras: um estudo com discentes do ensino médio. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 11, n. 3, p. 27-46, 2020.

LIZOTE, S. A.; et al. Entrepreneurial competencies of accounting services firm owners. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 15, n. 4, p. 70-81, 2021.

LOPES, R. M. A.; LIMA, E. Desafios atuais e caminhos promissores para a pesquisa em empreendedorismo. **Revista de Administração de Empresas**, v. 59, n. 4, p. 284-292, 2019.

MAMEDE, M. I. B.; MOREIRA, M. Z. Perfil de competências empreendedoras dos investidores portugueses e brasileiros: um estudo comparativo na rede hoteleira do Ceará. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29, 2005, Brasília. **Anais...**Rio de Janeiro: Anpad, 2005.

MAN, T. W. Y.; LAU, T. Entrepreneurial competencies of SME owner/manager in the Hong Kong services sector: a qualitative analysis. **Journal of Enterprising Culture**, v. 8, n. 3, p. 235-254, 2000.

MAN, T. W. Y.; LAU, T.; CHAN, K. F. The competitiveness of small and medium enterprises: a conceptualization with focus on entrepreneurial competencies. **Journal of Business Venturing**, v. 17, n. 2, p. 123-142, 2002.

MARTINS, J. G. F.; et al. Análise dos benefícios x desempenho do programa microempreendedor individual no Nordeste do Brasil. **Rev. Ciênc. Admin.**, v. 25, n. 4, p. 1-14, Edição Especial. 2019.

McCLELLAND, D. C. Testing for competence rather than for intelligence. **American Psychologist**, v. 28, n. 1, p. 1, 1973.

MITCHELMORE, S.; ROWLEY, J. Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. **international journal of entrepreneurial behavior & Research**, v. 16, n. 2, p. 92-111, 2010.

MORAES, M.; CORRÊA, M. Competência Comunicativa dos Líderes e os Resultados da Equipe. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32, 2008. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2008.

MORALES, S. A. **Relação entre competências e tipos psicológicos junguianos nos empreendedores**. 2004. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

NASCIMENTO, T. G. **Desempenho profissional: relações com valores, práticas e identidade no serviço policial** (Tese de Doutorado). Brasília, DF: Universidade de Brasília, 2014.

PASQUALI, L. Testes referentes a construto: teoria e modelo de construção. In L. Pasquali (Org.), **Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas** (p. 165-198). Porto Alegre, RS: Artmed, 2010.

PINHEIRO, R. G.; et al. Características empreendedoras de empresas de serviços contábeis (ESCs) paulistas: análise com modelagem de equações estruturais. **Revista Enfoque Reflexão Contábil**, v. 37, n. 3, p. 149-166, 2018.

PINTO, L. F. S. O espírito empreendedor no processo estratégico. **Conjuntura Econômica**, v. 54, n. 12, p. 61-63, 2000.

ROSA, S. B.; LAPOLLI, E. M. Santa Catarina: um estado que é uma vitrine de talentos. In: LAPOLLI, E. M., FRANZANI, A. M. B., SOUZA, V. A. B. (Orgs). **Vitrine de talentos: notáveis empreendedores em Santa Catarina**. Florianópolis: Pandion, 2010.

RUAS, R. L.; ANTONELLO, C. S.; BOFF, L. H. **Aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

SCHMITZ, A. L. F. **Competências empreendedoras: os desafios dos gestores de instituições de ensino superior como agentes de mudanças**. Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

SEBRAE. **Anuário do trabalho nos pequenos negócios: 2016**. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas; Departamento Intersindical de Estatística e



Estudos Socioeconômicos [responsável pela elaboração da pesquisa, dos textos, tabelas, gráficos e mapas]. São Paulo, SP: DIEESE, 2018.

SEBRAE. **Santa Catarina lidera ranking de declaração anual de MEIs**. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sc/noticias/santa-catarina-lidera-ranking-de-declaracao-anual-de-meis> Acesso em: mar. 2022.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2000.

SILVA, C. P. da.; PASCHOALOTTO, M. A. C.; ENDO, G. Y. Liderança organizacional: uma revisão integrativa brasileira. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 14, n. 1, p. 146-159, 2020.

SILVA, J. V. V. M.; KLEIN, A. Z. Possibilidades e desafios do M-learning para o desenvolvimento de competências empreendedoras. **Revista Ciências Administrativas**, v. 22, n. 2, p. 451-482, 2016.

SIQUEIRA, J. P. L. de; ROCHA, J. S. L. da; TELLES, R. Microempreendedorismo: Formalidade ou Informalidade? **In: XVI SEMEAD Seminários em Administração – Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2013.**

SNELL, R.; LAU, A. Exploring local competences salient for expanding small business. **Journal of Management Development**, v. 13, n. 4, p. 4-15, 1994.

STEFANICZEN, J.; ZAMPIER, M. A. Competências dos profissionais de fisioterapia: estudo em um município da Região Centro Oeste do Paraná. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 11, n. 2, p. 33-57, 2017.

SURDIMAN, I.; et al. Competencies for effective public middle managers. **Journal of Management Development**, v. 38, n. 5, p. 421-439, 2019. doi:10.1108/JMD-12-2018-0369

WU, J.; SI, S. Poverty reduction through entrepreneurship: incentives, social networks, and sustainability. **Asian Business & Management**, v. 17, n. 4, p. 243-259, 2018.

ZANGIROLAMI-RAIMUNDO, J.; OLIVEIRA ECHEIMBERG, J.; LEONE, C. Research methodology topics: cross-sectional studies. **Journal of Human Growth and Development**, v. 8, n. 3, p. 356-360, 2018.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo (SP): Atlas, 2001.

ZONATTO, V. C. S.; SILVA, A.; GONÇALVES, M. Influência da motivação para o trabalho no comprometimento organizacional. **Revista de Administração IMED**, v. 8, n. 1, p. 169-190, 2018.