

EMPREENDEDORISMO

**POTENCIAL EMPREENDEDOR DOS COLABORADORES DE UMA EMPRESA
PRIVADA**

Resumo: Com o aumento da competitividade no mercado, as empresas privadas estão exigindo colaboradores cada vez mais eficientes nas suas atividades e eficazes nas tomadas de decisão. Dessa forma, este artigo teve como objetivo traçar o perfil demográfico e relacioná-lo com o potencial empreendedor, pela ótica dos Professores Jim e JoAnn Carland (1992). Foram abordados temas como Empreendedorismo, Características Empreendedoras e Potencial Empreendedor. A pesquisa foi elaborada pelo método quantitativo, com a utilização de um questionário auto responsivo, *Carland Entrepreneurship Index* (CEI), aplicado a 94 colaboradores de uma empresa privada, visando compreender o potencial empreendedor, sob a perspectiva empresarial. Deste modo, com os resultados obtidos, foi possível observar que o potencial empreendedor dos colaboradores apresenta maior média quando analisadas as variáveis nível de escolaridade e idade dos respondentes. Portanto, o estudo auxiliou no processo de identificação de *soft skills* dos colaboradores da empresa pesquisada, contribuindo para o desenvolvimento da organização. A pesquisa também contribuiu com o fornecimento de subsídios para a avaliação do perfil empreendedor dos colaboradores da empresa pesquisada.

Palavras-chave: Potencial Empreendedor, Empreendedorismo, Carland Entrepreneurship Index.

Abstract: With the increase in market competitiveness, private companies are demanding more and more efficient collaborators in their activities and effective decision making. Thus, this article aimed to trace the demographic profile and relate it to the entrepreneurial potential, from the point of view of Professors Jim and JoAnn Carland (1992). Themes such as Entrepreneurship, Entrepreneurial Characteristics and Entrepreneurial Potential were addressed. The research was developed by the quantitative method, with the use of a self-responsive questionnaire, *Carland Entrepreneurship Index* (CEI), applied to 94 employees of a private company, aiming to understand the entrepreneurial potential, under the entrepreneurial perspective. Thus, with the results obtained, it was possible to observe that the entrepreneurial potential of the collaborators presents a higher average when the variables education level and age of the respondents are analyzed. Therefore, the study helped in the process of identifying the soft skills of the employees of the company researched, contributing to the development of the organization. The research also contributed with the provision of subsidies for the evaluation of the entrepreneurial profile of the employees of the company researched.

Keywords: Entrepreneurial Potential, Entrepreneurship, Carland Entrepreneurship Index.

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho tem exigido cada vez mais profissionais preparados para atender as necessidades das organizações. Um comércio competitivo requer colaboradores que buscam realizar atividades com eficiência e eficácia.

Pesquisas, como a de Ângelo (2003), conseguem revelar muitas informações sobre o mercado de trabalho e a capacitação dos profissionais. Já Assis (2007), pode-se observar essa relação do prudencial do empreendedor e como ele pode colaborar dentro das empresas. Ademais, tem-se Mendes (2014), que apresenta as técnicas para construção de empreendedorismo sucesso pode se analisar esse potencial do empreendedor, entre outros autores abordados no presente estudo.

Com base nos autores supracitados, identifica-se indivíduos que possuem perfil empreendedor, com suas características de criatividade e inovação, resultantes em maior potencial em negócios, além de maior habilidade de avaliar oportunidades, de organização e de alcançar com mais facilidade as metas e objetivos almejados.

Dada essa importância, dentro de uma corporação, colaboradores que apresentam tal perfil, contribuem com um diferencial de mercado, desenvolvendo ideias, novos produtos, inovações em serviços e iniciativas, das quais cooperam com o crescimento da empresa. Nesse sentido, torna-se relevante para uma organização a avaliação do potencial de empreendedorismo de seus colaboradores, para identificar trabalhadores com perfil de liderança, com maior competência, habilidade e aptidão para desenvolver negócios que promovem crescimento e lucro à mesma. Para a avaliação desse potencial existem ferramentas que auxiliam no processo de identificação das habilidades dos funcionários de uma empresa, das quais permite reconhecer a capacidade de cada colaborador (COOPER; HORNADAY; VESPER, 1997).

Dentre estas, *Carland Entrepreneurship Index* (CEI) é uma das ferramentas que auxiliam todo esse processo, no qual se aplica o empreendedorismo em função de quatro elementos, sendo estes, a postura estratégica, propensão à inovação, traços de personalidade e a propensão ao risco. A CEI foi desenvolvida pelos Professores Jim e JoAnn Carland, ficando estes, reconhecidos internacionalmente como especialistas no assunto. Tal instrumento é constituído por um questionário de autorresposta, com frases afirmativas e possui uma tabulação considerada fácil, com uma escala preferencial, indicando a personalidade de empreendedorismo de cada indivíduo (SCHUMPETER, 1988).

Através das informações levantadas, uma organização poderá agregar em seu âmbito, novos valores de desenvolvimento, uma modelagem mais apropriada aos seus negócios e um planejamento com maiores chances de sucesso, pois, irá atribuir a estes, os indivíduos com visão empreendedora, dos quais possuem análise crítica dos problemas e dos riscos, maior visualização de oportunidades e ações com competência e criatividade sobre desafios encontrados (COOPER; HORNADAY; VESPER, 1997).

Este estudo tem como objetivo avaliar o potencial empreendedor dos colaboradores de uma empresa que atua no agronegócio brasileiro. A justificativa da escolha do assunto, vai desde a contribuição acadêmica, social e econômica de estudar a ferramenta CEI e seu impacto nos negócios e diferenciais de mercado. Destaca-se a importância de analisar a eficiência dos processos internos e a tomada de decisão empreendedora, considerando seu reflexo no mercado. O empreendedorismo é um meio de desenvolvimento social e dentro da sociedade pode ser visto também como desenvolvimento econômico.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Empreendedorismo

O empreendedorismo começou a se propagar no Brasil durante a década de 1990, período no qual o governo brasileiro começou a se preocupar com a criação das empresas, e se questionar sobre a sua durabilidade, visto que as empresas conseguem alimentar a economia do país (DOLABELA, 1999). Vale ressaltar que o termo empreendedorismo é apenas uma tradução da palavra inglesa "*entrepreneurship*". Dolabela (1999, p. 29) define empreendedorismo como:

Uma livre definição da palavra *entrepreneurship*. Designa uma área de grande abrangência e trata de outros temas, além da criação de empresas: geração de auto-emprego (trabalhador autônomo); empreendedorismo comunitário (como as comunidades empreendem); intra-empreendedorismo (o empregado empreendedor); políticas públicas (políticas governamentais para o setor).

Nesse sentido, pode contar também que o empreendedorismo foi o marco da revolução industrial, tendo em vista que essa transformou toda sociedade e o modo dos indivíduos de negociar. O empreendedor é o grande responsável atualmente pelo desenvolvimento econômico de um país, tendo em vista que ele é um indivíduo capaz de conseguir identificar oportunidades de negócios de uma maneira inovadora (SCHUMPETER, 1988).

Ademais, cabe mencionar sobre os resultados de estudos científicos publicados sobre empreendedorismo, entre eles a publicação da tese de doutorado de Santos (2008). O autor constatou que os empreendedores que têm mais de cinco anos com a empresa ativa foram considerados bem-sucedidos e aqueles que não conseguiram chegar nesse patamar ainda, foram classificados como indivíduos que estão em busca do sucesso.

Assim, sobre o empreendedorismo na tese de Eslabão e Vecchio (2016), pode-se perceber que o Brasil, atualmente, conta com algumas dificuldades que estão inibindo os empreendedores para conseguir abrir o seu negócio com êxito. Visto que, atualmente a burocracia e a quantidade de impostos no país estão em alta quantidade, assim, os custos para despesas e sustento de um empreendimento possui altas taxas de juros, que se encontra desfavorável para o empreendedor.

Segundo Eslabão e Vecchio (2016), Lima (2015) e Silva et al (2017), alguns fatores facilitam a identificação sobre quais seriam as causas dos indivíduos que não estão empreendendo dentro do mercado brasileiro. Desse modo, entre os pressupostos cogitados está a indisponibilidade financeira, desses indivíduos, de investir em seus empreendimentos, o medo de não ter sucesso, a falta de apoio e de experiência na área e a dificuldade de conseguir conciliar a vida profissional que gera o seu sustento com o empreendimento. Além disso, outro fator que foi pontuado na pesquisa foi que os jovens estão deixando de empreender tendo em vista a grande burocracia que o país tem sobre a classe.

2.2 Características do Empreendedor

Dolabela (1999) acredita que as características principais dos empreendedores podem ser vistas como indivíduos que são extremamente visionários, tendo em vista que arriscam e questionam todas as possibilidades e querem trazer algo diferente. Já Dornelas (2001) traz características principais que os empreendedores possuem, conforme quadro 1:

Quadro 1: Características dos empreendedores de sucesso

Característica	Definição
Visionários	Eles têm a visão de como será o futuro para o seu negócio e sua vida e têm a habilidade para implementar seus sonhos.
Sabem tomar decisões	Não se sentem inseguros, sabem tomar decisões corretas na hora certa, principalmente nos momentos de adversidade.
Fazem a diferença	Transformam algo de difícil definição, uma ideia abstrata, em algo concreto, transformando o que é possível em realidade.
Exploram as oportunidades	Identificam oportunidades, são curiosos e atentos a informações. Sabem que suas chances melhoram quando seu conhecimento aumenta.
Determinados e dinâmicos	Implementam suas ações com total comprometimento. Atropelam as adversidades e ultrapassam os obstáculos. Cultivam um certo inconformismo diante da rotina.
Dedicados	Dedicam 24h por dia, 7 dias por semana, ao seu negócio. Comprometem o relacionamento com amigos, com a família e até mesmo com a própria saúde.
Otimistas e apaixonados pelo trabalho	Adoram o trabalho que realizam. Por isso, estão sempre animados e autodeterminados, tornando-se os melhores vendedores de seus produtos e serviços.
Independentes e constroem o próprio destino	Eles querem estar à frente das mudanças e ser donos do próprio destino. Querem ser independentes, em vez de empregados. Querem criar algo novo e abrir os próprios caminhos.
Líderes e formadores de equipes	Os empreendedores têm um senso de liderança incomum. São respeitados e adorados por seus funcionários, pois sabem valorizá-los, estimulá-los e recompensá-los, formando um time.
Organizados	Sabem obter e alocar os recursos materiais, humanos, tecnológicos e financeiros, de forma racional, procurando o melhor desempenho.
Planejam muito	Os empreendedores planejam cada passo do seu negócio, sempre tendo como base a forte visão de negócio que possuem.
Assumem riscos calculados	O verdadeiro empreendedor é aquele que assume riscos calculados e sabe gerenciar o risco, avaliando as reais chances de sucesso. Assumir riscos tem relação com desafios.
Criam valor para sociedade	Utilizam seu capital intelectual para criar valor para a sociedade, com a geração de empregos, dinamizando a economia e inovando, usando sua criatividade para melhorar a vida das pessoas.

Fonte: Adaptado de Dornelas (2001)

Desse modo, frente ao quadro 01, Dolabela (1999) classificou como característica principal para os empreendedores de sucesso serem visionários, sabem tomar decisões, serem classificados como indivíduos que fazem a diferença frente a todos os outros, serem pessoas que exploram todas as oportunidades que aparecem, terem como personalidade a determinação e como característica serem dinâmicos e dedicados.

2.3 Potencial Empreendedor

Diversos são os aspectos que irão levar o indivíduo ao empreendedorismo, ou seja, se tornar um empreendedor, podem ser aspectos sociais, afetivos, psicológicos ou até mesmo individuais. Cabe ressaltar que, desde 1990, diversos estudos foram produzidos com intuito de conseguir observar quais são os fatores que levam as pessoas a empreender. Nesse sentido, houve um aumento no número de instrumentos para conseguir classificar quais seriam as características dos empreendedores. Essa escala ficou denominada como potencial empreendedor e é utilizado até hoje (BRAUM; NASSIF, 2018).

Assim, o potencial empreendedor está vinculado a características encontradas em empreendedores de sucesso. E como empreendedor de sucesso, pode-se entender alguém que é quem está às oportunidades, se planejou, assumiu todos os riscos, foi eficaz, persistente e é um líder da sua própria comunidade (SANTOS, 2008).

O autor supracitado determinou que existem diversos fatores que vão ser atribuídos ao empreendedor. Desse modo, desenvolveu uma escala de potencial empreendedor, como pode se observar no quadro 2:

Quadro 2: Definições dos Fatores da Escala de Potencial Empreendedor

Fator	Definição
Oportunidade	Mostrar que dispõe de senso de oportunidade, ao identificar as necessidades das pessoas ou do mercado, ser capaz de aproveitar situações incomuns para iniciar novas atividades ou negócios.
Persistência	Capacidade de manter-se firme na busca do sucesso, demonstrando persistência para alcançar seus objetivos, superando obstáculos pelo caminho.
Eficiência	Capacidade de fazer as coisas de maneira correta e, caso seja necessário, promover rapidamente mudanças para se adaptar às alterações ocorridas no ambiente.
Metas	Capacidade de mostrar determinação, senso de direção e de estabelecer objetivos e metas, definindo de forma clara onde pretende chegar. Capacidade de definir rumos e objetivos mensuráveis.
Informações	Interesse em encontrar novas informações em sua área de atuação ou mesmo fora dela. Estar atento a todos os fatores internos e externos, relacionados à sua organização/empresa.
Planejamento	Disponibilidade para planejar suas atividades definindo objetivos. Capacidade de planejar detalhando tarefas. Ser capaz de atuar com a execução e o controle.
Controle	Capacidade de acompanhar a execução dos planos elaborados, manter registros e utilizá-los no processo decisório, checar o alcance dos resultados obtidos.
Persuasão	Habilidade para influenciar pessoas quanto à execução de tarefas que viabilizem o alcance de seu objetivo. Capacidade de convencer e motivar pessoas.
Rede de Relações	Capacidade do indivíduo em estabelecer uma boa rede de relacionamentos com conhecidos, amigos e pessoas que possam lhe ser úteis.
Intenção de Empreender	Prenuncia a intenção de possuir, quer seja adquirindo de outrem ou partindo do zero, um negócio próprio.

Fonte: Santos (2008, p. 197-198).

Para conseguir formular essa escala de potencial empreendedor, o autor fez um teste psicométrico de autorrelato com 11 pontos. O foco principal do teste era conseguir determinar as características para indicar o potencial empreendedor dos participantes. Esse mapa foi utilizado como modelo, para a presente pesquisa, também para conseguir elaborar as 33 questões que serão mencionadas nos métodos. Nesse sentido, através de todos os aspectos mencionados na escala de potencial empreendedor pode se relacionar também com as características do empreendedor de sucesso conforme Freire (2012) pontua em sua escala.

Logo, em todas as características que formam o potencial empreendedor estão vinculadas às práticas e vivências que o indivíduo teve em sua trajetória e conseqüentemente voltaram todas as suas características e essas características estão associadas a um padrão que se enquadra no empreendedorismo (LOPES, 2010; IIZUKA; MORAES, 2014).

Matthews e Moser (1996) classificam que o potencial empreendedor tem um fator primordial dentro de seus critérios, que é o histórico familiar do indivíduo que deseja empreender. Uma vez que pessoas que têm convivência com indivíduos que já possuem um negócio próprio tendem a ter um nível maior de possibilidade de empreender tendo em vista a proximidade com o ato assim, desenvolvendo nem devido ao seu potencial empreendedor.

Assim, a pessoa que se envolver com empreendedorismo terá um espírito inovador, classificando como potencial empreendedor alto vista a dedicação para conseguir atingir todas as suas metas listadas. Dessa forma, todas as características que tiverem associadas ao empreendedor serão classificadas dentro do potencial empreendedor (ZAMPIER; TAKAHASHI, 2014; LEIVA; ALEGRE; MONGE, 2014).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa teve uma abordagem quantitativa, de natureza descritiva e como procedimento, a pesquisa de campo (PRODANOV e FREITAS, 2013). Assim, a escolha de uma análise quantitativa é para poder medir o grau do potencial empreendedor dos colaboradores da empresa estudada, por meio de medidas estatísticas. Como pesquisa descritiva, tem o intuito de ter uma análise minuciosa descritiva do objeto de estudo em questão, como as características do potencial empreendedor. Já a pesquisa de campo foi usada ao ir diretamente à empresa e coletar os dados necessários.

Segundo Vergara (2005, p. 53), “os sujeitos de uma pesquisa são aqueles que fornecerão os dados que o autor necessita para fazer a pesquisa”. Os sujeitos dessa pesquisa foram colaboradores de uma empresa privada. Os sujeitos foram selecionados de forma probabilística (COOPER e SCHINDLER, 2016), dando oportunidade de todos os funcionários da empresa responderem ao questionário e participarem da amostra. Ademais, 94 participantes, funcionários da empresa, responderam ao questionário.

Para a coleta de dados, foi aplicado o questionário criado por Carland, conhecido por *Carland Entrepreneurship Index* - (CEI), com adaptações elaboradas pelos pesquisadores. Desse modo, são 33 assertivas para conseguir cumprir com todos os objetivos. Ademais, foi incluso outro bloco, como o perfil demográfico dos colaboradores. O questionário foi enviado por e-mail para os colaboradores que trabalham em uma filial específica e para os colaboradores do escritório corporativo da empresa. O período de disponibilidade para responder o instrumento de coleta de dados foi entre os dias 13 e 24 de março de 2023.

Foi escolhida a análise quantitativa, que é uma ferramenta muito utilizada para conseguir entender os conceitos e as aplicações dos métodos estatísticos que foram utilizados na pesquisa (MILONE 2004). Neste trabalho as demonstrações de resultados foram apresentadas em tabelas e analisados à luz da teoria.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Descrição do Perfil dos Funcionários

A análise do perfil demográfico dos funcionários da empresa foi feita com base em cinco variáveis: sexo, nível de cargo, tempo de empresa, idade e nível de escolaridade (Tabela 1).

A distribuição por sexo mostra que há uma leve maioria de funcionários do sexo masculino (57,45%). Quanto ao nível de cargo, a maioria dos funcionários está na categoria operacional (58,51%). O tempo de empresa dos funcionários apresenta uma grande concentração na faixa de 0 a 4 anos (67,02%). A distribuição por idade mostra a faixa etária de 27 a 46 anos, representando 65,96% dos funcionários. Em relação ao nível de escolaridade, a maioria dos funcionários possui ensino superior completo (32,98%) ou pós-graduação completa (43,62%).

Além disso, é importante que a empresa acompanhe as tendências de mercado e incentive seus colaboradores a buscar constantemente atualizações em seus campos de atuação, oferecendo suporte para treinamentos, cursos e programas de desenvolvimento profissional. Isso ajudará a garantir que os colaboradores estejam atualizados em relação às melhores práticas e tendências em seus campos, o que pode levar a uma vantagem competitiva da empresa.

Tabela 1: Perfil demográfico

CLASSIFICAÇÕES	VARIÁVEIS	FREQUÊNCIA	F (%)
Sexo	Feminino	40	42,55%
	Masculino	54	57,45%
Nível de Cargo	Tático	33	35,11%
	Operacional	55	58,51%
	Estratégico	6	6,38%
Tempo de Empresa	0 a 4 anos	63	67,02%
	5 a 9 anos	16	17,02%
	10 a 14 anos	6	6,38%
	> 15 anos	9	9,57%
Idade	17 a 26 anos	17	18,09%
	27 a 36 anos	44	46,81%
	37 a 46 anos	18	19,15%
	> 47 anos	15	15,96%
Nível de Escolaridade	Ensino Médio - Incompleto	1	1,06%
	Ensino Médio - Completo	3	3,19%
	Ensino Superior – Incompleto	7	7,45%
	Ensino Superior - Completo	31	32,98%
	Pós-Graduação – Incompleto	11	11,70%
	Pós-Graduação - Completo	41	43,62%

Fonte: Autoral (2023)

4.2 Características Comportamentais e Empreendedoras dos Funcionários

A Tabela 2 apresenta a análise das características comportamentais empreendedoras dos colaboradores da empresa. É interessante notar que a maioria dos colaboradores apresentou características empreendedoras, o que pode ser positivo para a empresa, já que estes tendem a ser mais inovadores e criativos.

Tabela 2: Postura estratégica dos funcionários

POSTURA ESTRATÉGICA					
Questão	Proposição	Respostas com características empreendedoras		Respostas com características não empreendedoras	
		Freq.	F (%)	Freq.	F (%)
01	É suficiente saber a direção geral em que você está indo (Opção 1). Objetivos por escrito para esta empresa são cruciais (Opção 2).	50	53,19%	44	46,81%
04	Eu desejo que esta empresa atinja suas metas e objetivos (Opção 1). O meu real propósito nesta empresa é dar suporte a minha família (Opção 2).	87	92,55%	7	7,45%
05	Sou mais importante no gerenciamento do dia a dia nesta empresa (Opção 1). Minha principal tarefa nesta empresa é planejar (Opção 2).	38	40,43%	56	59,57%
08	Para ser efetivo, um plano deve ser formalizado (Opção 1). Para ser efetivo, um plano informal é suficiente (Opção 2).	87	92,55%	7	7,45%
09	Eu divido meu tempo entre esta empresa, família e amigos (Opção 1). Eu gasto muito tempo com esta empresa (Opção 2).	14	14,89%	80	85,11%
11	Minhas prioridades estão além desta empresa (Opção 1). Uma das coisas mais importantes em minha vida é esta empresa (Opção 2).	21	22,34%	73	77,66%

12	Eu sou aquele que tem de pensar e planejar (Opção 1). Eu sou aquele que tem que fazer as coisas (Opção 2).	67	71,28 %	27	28,72 %
20	Eu gasto maior parte do tempo planejando nesta empresa (Opção 1). Eu gasto maior parte do meu tempo gerenciando nesta empresa (Opção 2).	51	54,26 %	43	45,74 %
21	Eu tenho percebido que gerenciar cai na rotina (Opção 1). Considero que gerenciar nesta empresa não é rotina (Opção 2).	74	78,72 %	20	21,28 %
23	Nós temos alguma coisa que fazemos melhor do que os concorrentes (Opção 1). A diferença entre os concorrentes é a atitude do proprietário (Opção 2).	78	82,98 %	16	17,02 %
24	Meus objetivos pessoais giram em torno deste negócio (Opção 1). Minha vida real é fora deste negócio, com minha família e amigos (Opção 2).	60	63,83 %	34	36,17 %
27	Financiamento é tão somente apenas mais uma decisão de gestão (Opção 1). Eu não gosto da ideia de realizar financiamentos (Opção 2).	78	82,98 %	16	17,02 %
28	Um preço justo e boa qualidade são tudo o que qualquer cliente realmente deseja (Opção 1). Qualidade e serviços não são suficientes, pois o que importa é uma boa imagem (Opção 2).	14	14,89 %	80	85,11 %

Fonte: Autoral (2023)

Entre as características empreendedoras mais citadas pelos colaboradores, destacam-se: capacidade de identificar oportunidades de negócio (92,55%), busca por soluções criativas (78,72%), disposição para assumir riscos (82,98%) e capacidade de liderança (78,72%). Já entre as características não empreendedoras, as mais citadas foram: resistência a mudanças (85,11%) e dificuldade em lidar com incertezas (85,11%).

Logo, pode-se fazer uma relação com os conceitos trazidos anteriormente por Dornelas (2001), de quais são as características principais que os empreendedores possuem, que tem relação direta com as respostas do questionário, como ser inovador, possuir criatividade e disposição em assumir riscos, entre outras características importantes para definir o potencial empreendedor de um grupo.

Para melhorar as características empreendedoras dos colaboradores, a empresa pode investir em programas de mentoria, capacitação e treinamento específico em empreendedorismo. Além disso, pode-se criar um ambiente de trabalho que estimule a inovação e a criatividade, permitindo que os colaboradores apresentem novas ideias e soluções para os desafios enfrentados pela empresa. A empresa também pode criar mecanismos para incentivar a tomada de decisão e o gerenciamento de riscos pelos colaboradores, como premiações ou bônus para aqueles que apresentarem bons resultados em projetos inovadores.

Na postura estratégica, as questões revelam que a maioria dos participantes reconhece a importância de definir objetivos por escrito, formalizar planos e desejar que a empresa atinja seus objetivos. Além disso, a maioria dos participantes considera sua principal tarefa na empresa como gerenciar o dia a dia em vez de planejar. Por outro lado, uma minoria considerável dos participantes prioriza sua vida pessoal sobre a empresa, vê o gerenciamento como rotineiro e prefere gastar mais tempo fazendo as coisas do que pensando e planejando.

Já na propensão à inovação, na Tabela 3, a maioria dos participantes mostra interesse em buscar novas maneiras de fazer as coisas, 58,51% valorizam o desafio de inventar e incrementar e prefere ver possibilidades nas situações. 51,06% procuram por novas maneiras de fazer as coisas dentro da empresa e 74,47%

consideram mais importante ver possibilidades nas situações e adversidades cotidianas. Porém é possível perceber que 51,06% das pessoas procuram estabelecer padrões para exercer suas atividades ao invés de agirem de forma inovadora.

Tabela 3: Propensão à inovação dos funcionários

PROPENSÃO À INOVAÇÃO					
Questão	Proposição	Respostas com características empreendedoras		Respostas com características não empreendedoras	
		Freq.	F (%)	Freq.	F (%)
17	Eu sempre procuro por novas maneiras de fazer as coisas (Opção 1). Eu procuro estabelecer procedimentos padrões para que as coisas sejam feitas certas (Opção 2).	46	48,94 %	48	51,06%
19	Aprecio o desafio de inventar/incrementar mais do que qualquer outra coisa (Opção 1). Eu penso que procedimentos operacionais padrões são cruciais (Opção 2).	55	58,51 %	39	41,49%
22	Eu prefiro pessoas que são realistas (Opção 1). Eu prefiro pessoas que são idealizadoras (Opção 2).	39	41,49 %	55	58,51%
25	Eu adoro a ideia de tentar ser mais esperto que os concorrentes (Opção 1). Se você mudar muito, você pode confundir os clientes (Opção 2).	66	70,21 %	28	29,79%
33	Considero mais importante ver possibilidades nas situações (Opção 1). O mais importante para mim é ver as coisas das maneiras que elas são (Opção 2).	70	74,47 %	24	25,53%

Fonte: Autoral (2023)

A Tabela 4 apresenta a análise da propensão ao risco dos funcionários. Com ela foi possível notar que 85,11% dos colaboradores apresentaram disposição em assumir riscos para o crescimento da empresa.

Tabela 4: Propensão ao risco dos funcionários

PROPENSÃO AO RISCO					
Questão	Proposição	Respostas com características empreendedoras		Respostas com características não empreendedoras	
		Freq.	F (%)	Freq.	F (%)
26	A melhor abordagem institucional é evitar o risco tanto quanto possível (Opção 1). Se você quer exceder a concorrência, você tem que assumir os riscos (Opção 2).	66	70,21%	28	29,79%
30	Se você quer que este negócio cresça, você tem que assumir alguns riscos (Opção 1). Os únicos empreendimentos que este negócio faz são aqueles relativamente seguros (Opção 2).	80	85,11%	14	14,89%
31	A coisa que eu mais sinto falta em trabalhar para alguém é a segurança (Opção 1). Eu realmente não sinto falta de trabalhar para alguém (Opção 2).	34	36,17%	60	63,83%

Fonte: Autoral (2023)

Assim, como Santos (2008) aponta, é muito positivo para a empresa assumir riscos necessários para o negócio alavancar. E o potencial empreendedor está vinculado a características encontradas em empreendedores de sucesso, como assumir riscos e isso pode ser encontrado nos colaboradores da empresa analisada.

Já na Tabela 5 foi possível observar o traço de personalidade dos funcionários, e de acordo com a resposta da questão 07, na qual 97,87% dos funcionários responderam que não irão descansar até atingir as metas definidas pela empresa, o time de colaboradores possui um impacto positivo da empresa que os faz dar o melhor de si para a instituição. No entanto, pode-se analisar que 70,21% dos colaboradores preferem evitar riscos ao invés de exceder a concorrência assumindo o máximo de riscos possíveis para se destacar no mercado.

Tabela 5: Traço de personalidade dos funcionários

TRAÇO DE PERSONALIDADE					
Questão	Proposição	Respostas com características empreendedoras		Respostas com características não empreendedoras	
		Freq.	F (%)	Freq.	F (%)
02	Eu gosto de pensar em mim mesmo como uma pessoa criativa (Opção 1). Eu gosto de pensar em mim mesmo como uma pessoa habilidosa (Opção 2).	34	36,17%	60	63,83%
03	Eu não teria ingresso nesta empresa se eu não tivesse a certeza de que seria bem sucedido (Opção 1). Eu não tenho certeza se serei bem-sucedido nesta empresa (Opção 2).	8	8,51%	86	91,49%
06	Eu procuro abordar as situações sob uma perspectiva analítica (Opção 1). Eu procuro abordar as situações sob uma perspectiva otimista (Opção 2).	61	64,89%	33	35,11%
07	Eu não descansarei até que atinjamos as metas definidas (Opção 1). Meu principal objetivo nesta empresa é tão somente de permanecer nela (Opção 2).	92	97,87%	2	2,13%
10	Eu planejo com a razão (Opção 1). Eu planejo com o coração (Opção 2).	11	11,70%	83	88,30%
13	As pessoas que trabalham comigo são dedicadas (Opção 1). As pessoas que trabalham comigo gostam de mim (Opção 2).	68	72,34%	26	27,66%
14	Se gerenciar nesta empresa ficar muito simples, eu buscarei outra organização (Opção 1). Eu anseio pelo dia em que gerenciar nesta empresa seja algo simples (Opção 2).	24	25,53%	70	74,47%
15	Sou uma pessoa teórica (Opção 1). Sou uma pessoa prática (Opção 2).	14	14,89%	80	85,11%
16	O dinheiro que vem com o sucesso é a coisa mais importante (Opção 1). O desafio de ser bem-sucedido é tão importante quanto o dinheiro (Opção 2).	79	84,04%	15	15,96%
18	É importante ser otimista (Opção 1). É importante ser lógico (Opção 2).	48	51,06%	46	48,94%
29	As pessoas pensam em mim como alguém fácil de relacionar (Opção 1). As pessoas pensam em mim como um trabalhador esforçado (Opção 2).	49	52,13%	45	47,87%
32	Eu me preocupo com os sentimentos das pessoas que trabalham comigo (Opção 1). Eu me preocupo com os direitos das pessoas que trabalham comigo (Opção 2).	30	31,91%	64	68,09%

Fonte: Autoral (2023)

Sobre essa análise, Drucker (1985) argumenta que o empreendedorismo não é apenas uma característica pessoal de indivíduos, mas também deve ser incentivado e desenvolvido dentro de organizações para melhor execução dos funcionários, como pode-se observar na prática através da análise da empresa em questão. Ele destaca a importância da liderança e da cultura organizacional para criar um ambiente propício ao empreendedorismo e à inovação.

4.3 Relação entre o Potencial Empreendedor e o Perfil dos Funcionários

Foi criada uma categoria de classificação, de acordo com a somatória de pontos de cada respondente, para identificar o nível de potencial empreendedor, conforme se verifica no quadro 3:

Quadro 3: Categorização e pontuação da escala CEI

Categoria	Pontuação
Microempreendedor	0 a 15 pontos
Empreendedor	16 a 25 pontos
Macroempreendedor	26 a 33 pontos

Fonte: Carland et al. (1992)

Na Tabela 6 foi analisada a relação entre o potencial empreendedor com as variáveis demográficas. Visto que, segundo Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2017), o nível de educação e a experiência profissional podem influenciar positivamente o potencial empreendedor, já que essas variáveis fornecem habilidades, conhecimentos e contatos importantes para o sucesso empresarial.

Tabela 6: Relação entre Potencial Empreendedor e Nível do Cargo que ocupa

Nível do Cargo	Média	Moda	Mediana	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação
Operacional	17,69	15; 18	18	2,85	16,13%
Tático	18,27	19	19	2,49	13,63%
Estratégico	19,5	20; 21	19	1,64	8,43%

Fonte: Autoral (2023)

Nota-se que a média da pontuação dos funcionários no teste de perfil empreendedor aumenta à medida que o nível do cargo sobe, indicando que os cargos mais altos estão mais associados a um perfil empreendedor. Isso pode indicar que a empresa valoriza e busca funcionários com perfil empreendedor em cargas elevadas, que enfrentam tomada de decisão e visão estratégica, e que as cargas operacionais podem exigir habilidades diferentes, como execução de tarefas e disciplina.

Na tabela 7, no que se refere ao gênero, a média de pontuação dos homens em relação ao potencial empreendedor é maior do que a das mulheres, com uma diferença de 1,1 ponto. A moda e mediana para ambos os sexos são 18, o que indica que essa é a marcação mais comum entre os funcionários. O desvio padrão é semelhante para ambos os sexos, indicando que a distribuição dos dados é semelhante em termos de variabilidade em torno da média.

Tabela 7: Relação entre Potencial Empreendedor e o sexo dos colaboradores

Gênero	Média	Moda	Mediana	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação
Feminino	17,38	19	18	2,68	15,40%
Masculino	18,48	18	18	2,63	14,21%

Fonte: Autoral (2023)

Sobre a escolaridade dos funcionários, na tabela 8, aqueles com ensino médio completo têm uma média menor (16,33) de potencial empreendedor em comparação com os outros níveis de escolaridade. Os funcionários com ensino superior incompleto tiveram a maior média (18,57).

Tabela 8: Relação entre Potencial Empreendedor e o nível de escolaridade dos colaboradores

Escolaridade	Média	Moda	Mediana	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação
Médio - Incompleto	19,00	19	19	0,0	0,00%
Médio – Completo	16,33	15; 16; 18	16	1,53	9,35%
Superior - Incompleto	18,57	15; 22	19	2,77	14,92%
Superior - Completo	17,29	15; 17	17	2,96	17,10%
Pós-Graduação - Incompleto	18,36	17; 20	18	2,69	14,67%
Pós-Graduação - Completo	18,46	18	19	2,46	13,33%

Fonte: Autoral (2023)

Isso pode indicar que um nível mais elevado de educação pode estar correlacionado com um maior potencial empreendedor, uma vez que os funcionários do ensino superior ou pós-graduação têm médias de potencial empreendedor mais altas do que aqueles com ensino médio completo.

Na questão do tempo de empresa dos funcionários, na tabela 9, os que trabalham na empresa por um período de 10 a 14 anos apresentam a maior média de pontuação (19), enquanto que aqueles com menos de 5 anos e mais de 15 anos de tempo de empresa apresentam médias de pontuação mais baixas.

Tabela 9: Relação entre Potencial Empreendedor e o tempo de empresa dos colaboradores

Classificação do tempo de empresa	Média	Moda	Mediana	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação
0 a 4 anos	17,67	18	18	2,80	15,85%
5 a 9 anos	18,44	20	18	2,87	15,59%
10 a 14 anos	19,00	19	19	1,10	5,77%
> 15 anos	17,97	19; 20; 21	19	2,40	13,38%

Fonte: Autoral (2023)

Isso pode indicar que os funcionários que estão há mais tempo na empresa têm mais experiência e conhecimento sobre o negócio, o que pode contribuir para um maior potencial empreendedor. Por outro lado, os funcionários mais recentes podem estar em um período de adaptação e ainda não tiveram a oportunidade de desenvolver suas habilidades empreendedoras dentro da empresa.

No que se refere à faixa etária dos funcionários, na tabela 10, a média da pontuação não varia muito entre as diferentes faixas etárias.

Tabela 10: Relação entre Potencial Empreendedor e a idade dos colaboradores

Classificação da Idade	Média	Moda	Mediana	Desvio Padrão	Coefficiente de Variância
17 a 26 anos	18,59	18	18	2,48	13,32%
27 a 36 anos	17,89	17	18	2,92	16,32%
37 a 46 anos	18,11	17	18	2,30	12,69%
> 47 anos	18,01	20	18	2,80	15,54%

Fonte: Autoral (2023)

Isso sugere que a idade não é um fator determinante no potencial empreendedor dos funcionários da empresa. No entanto, pode haver outros fatores

que influenciam a avaliação, como a experiência profissional, a educação e o tempo de empresa. É importante considerar esses fatores em conjunto para obter uma visão mais completa do potencial empreendedor dos funcionários.

Por fim, agrupou-se as variáveis socioeconômicas demográficas em duas categorias e, então, calculou-se a hipótese nula de igualdade entre as médias obtidas. Foi utilizado o nível de significância de 5%. Os resultados estão na Tabela 11.

Observa-se que em quatro categorias analisadas as diferenças entre as médias não foram significativas, evidenciando que o potencial empreendedor tende ao mesmo. Já para a categoria Gênero, o resultado mostrou que há diferença significativa entre as médias, com valores maiores para os indivíduos do sexo masculino. Assim, com a amostra obtida, é possível analisar que há uma tendência de comportamento mais homogêneo no grupo de colaboradores estudados.

Tabela 6: Teste da Diferença entre as Médias por Grupos Socioeconômicos e Demográficos

Variável	Hipótese Nula (H_0)	Médias	Z Calculado	Z crítico (Sig. 5%)	Decisão	Resultado
Nível Administrativo do Cargo	Média Operacional = Tático/Estratégico	17,69 18,46	-1,32	Z Calculado maior que o Z Crítico (-1,96)	Aceita-se H_0	Não há diferença significativa entre as médias
Sexo	Média Feminino = Masculino	17,38 18,48	-2,34	Z Calculado menor que o Z Crítico (-1,96)	Rejeita-se H_0	Há diferença significativa entre as médias
Nível de Escolaridade	Média Até Superior Incompleto = A partir do Superior Completo	18,00 18,01	-0,01	Z Calculado maior que o Z Crítico (-1,96)	Aceita-se H_0	Não há diferença significativa entre as médias
Tempo de Empresa	Média Até 9 anos = A partir de 10 anos	17,82 18,73	-1,40	Z Calculado maior que o Z Crítico (-1,96)	Aceita-se H_0	Não há diferença significativa entre as médias
Faixa de Idade	Média De 17 a 36 anos = A partir de 37 anos	18,08 17,87	0,37	Z Calculado menor que o Z Crítico (1,96)	Aceita-se H_0	Não há diferença significativa entre as médias

Fonte: Autoral (2023)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo avaliou o potencial empreendedor dos colaboradores de uma empresa no agronegócio brasileiro, traçando seu perfil sociodemográfico e identificando seu potencial empreendedor por meio do *Carland Entrepreneurship Index* (CEI). Os objetivos foram plenamente alcançados, permitindo identificar características relacionadas ao potencial empreendedor dos colaboradores e direcionar recursos para áreas mais promissoras, eficiência na produtividade e competitividade da empresa no mercado.

Ao relacionar o potencial empreendedor com o perfil dos colaboradores, o estudo conseguiu identificar quais características estão mais relacionadas com o potencial empreendedor dos colaboradores. Essas informações podem ser usadas

para direcionar recursos para áreas mais promissoras e corrigir problemas existentes ou gargalos, eficiência na produtividade e competitividade da empresa no mercado.

Considerando os resultados apresentados e as análises realizadas sobre o potencial empreendedor dos colaboradores de uma empresa privada, pode-se concluir que a maioria dos colaboradores dessa empresa apresentaram características empreendedoras relevantes para a organização e para o mercado de trabalho. Além disso, foi possível observar que as mulheres tendem a apresentar um potencial empreendedor menor do que os homens, conforme o teste de hipótese feito.

O estudo identificou as características empreendedoras e não empreendedoras dos colaboradores de uma empresa do agronegócio brasileiro, destacando a capacidade de identificar oportunidades de negócios, busca por soluções criativas, disposição para assumir riscos e capacidade de liderança como características empreendedoras, e resistência a mudanças e dificuldade em lidar com reflexões como não empreendedoras.

Essas informações são relevantes para a empresa, pois auxiliam na identificação de indivíduos com perfil de liderança e habilidades empreendedoras que podem contribuir para o crescimento e lucratividade da organização. Nesse sentido, a utilização de ferramentas, como o CEI, pode auxiliar no processo de identificação das habilidades dos funcionários de uma empresa, permitindo reconhecer a capacidade de cada colaborador e agregar novos valores de desenvolvimento à organização.

Uma limitação deste estudo foi a amostra utilizada, que pode não ser representativa o suficiente para o setor do agronegócio como um todo. Além disso, a avaliação do potencial empreendedor dos colaboradores foi baseada em uma única ferramenta, o CEI, o que pode não refletir completamente o potencial empreendedor dos colaboradores.

Sugere-se que novos estudos utilizem amostras maiores e mais representativas do setor do agronegócio, bem como que avaliem o potencial empreendedor dos colaboradores por meio de outras ferramentas ou abordagens complementares. Por fim, é importante destacar que o contexto do setor do agronegócio pode apresentar particularidades que precisam ser consideradas em estudos futuros. Por exemplo, como a relação dos colaboradores com a terra e a natureza pode influenciar seu potencial empreendedor de maneiras distintas em comparação a outros setores.

REFERÊNCIAS

- ANGELO, E. **Empreendedor corporativo: a nova postura de quem faz a diferença**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- BRAUM, L. M. S.; NASSIF, V. M. J. Futuros Empreendedores: Semelhanças e Diferenças entre Constructos de Mensuração. In: **XLII Encontro da ANPAD - EnANPAD 2018**, Curitiba, 2018.
- CARLAND, J. W.; CARLAND, J. A. C.; & HOY, F. S. **An entrepreneurship index: an empirical validation**. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Edition, 1992.
- COOPER, A. C.; HORNADAY, J. A. VESPER, K. H. **The field of entrepreneurship over time**. *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Wellesley: Babson College, 1997.
- COSTA, G. V. da. **Cultura e valores organizacionais**. Florianópolis: Insular, 1999.
- DOLABELA, F. **Oficina do Empreendedor: a metodologia de ensino que ajuda a transformar conhecimento em riqueza**. São Paulo: Cultura, 1999.
- DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.

- DRUCKER, P. F. **Inovação e espírito empreendedor: prática e princípios**. São Paulo: Pioneira, 1985.
- ESLABÃO, D. R.; VECCHIO, F. B. Condições e Obstáculos ao Empreendedorismo no Brasil. **Revista E3**, v. 2, n. 2, p. 79-90, 2016.
- HISRICH, R. D., PETERS, M. P., & SHEPHERD, D. **Empreendedorismo**. Porto Alegre: Bookman. 2017.
- INÁCIO Jr, E. **Empreendedorismo e Liderança Criativa: um estudo com os proprietários-gerentes de empresas incubadas no Estado do Paraná**. Maringá, 2002. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Estadual de Maringá, Maringá.
- LOPES, R. M. A. **Referenciais para a educação empreendedora**. In: LOPES, R. M. A. (Org.). Educação empreendedora: conceitos, modelos e práticas. Rio de Janeiro: Elsevier: São Paulo: SEBRAE, 2010.
- MATTHEWS, C. H.; MOSER, S. B. A longitudinal Investigation of the impact of family background and gender on interest in small firm ownership. **Journal of Small Business Management**, v. 34, n.1, p. 221-244, 1996.
- MENDES, J. **Manual do empreendedor: como construir um empreendimento de sucesso**. São Paulo: Atlas, 2009.
- MILONE, G. **Estatística: geral e aplicada**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.
- MUÑOZ, T. G. (2003), **El Cuestionario como instrumento de investigación/Evaluación** [online] [consult 2004-11-22]. Disponível em: http://personal.telefonica.terra.es/web/medellinbadajoz/sociologia/El_Cuestionario.pdf. Acesso em: 20 de nov. 2022.
- MUZYKA, D. F. **Dominando os desafios do empreendedor**. São Paulo: Makron Books, 2001.
- OLIVEIRA, E. M. **Empreendedorismo social: da teoria à prática, do sonho à realidade**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.
- PIMENTA, M. F. **Estatística aplicada à administração**. São Paulo: Saraiva Educação, 2017.
- SANTOS, P. C. F. **Uma escala para identificar potencial empreendedor (tese de doutorado)**. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.
- SCHUMPETER, J.A. **The Theory of Economic Development**, Cambridge, Harvard University Press 1934.
- SCHUMPETER, J. A. **Capitalism, socialism and democracy**. New York/London: Routledge, 2003.
- SCHUMPETER, J. A. **História del análisis económico**. Ciudad de Mexico: Fondo de Cultura Económico, 1971.
- VRIES, M. K. Rebeldes criativos com causa. In: BIRLEY, Sue; MUZYKA, D. F. **Dominando os desafios do empreendedor**. São Paulo: Makron Books, 2001.
- VARANELLI JÚNIOR, A. **Estatística aplicada à gestão empresarial**. São Paulo: Atlas, 2014.
- ZAMPIER; TAKAHASHI, A. R. W. Competências e aprendizagem empreendedora em MPes educacionais. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 8, n. 3, p. 1-22, 2014.