



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
PROEAD – PRÓ-REITORIA DE ENSINO MÉDIO, TÉCNICO E A DISTÂNCIA
CAMPUS CAMPINA GRANDE
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO LATO SENSU: GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL**

IARA TRAJANO DE LIMA RAFAEL

**CARACTERÍSTICAS EMPREENDEDORAS: UM ESTUDO NA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO
DO MUNICÍPIO DE SERRA BRANCA**

**CAMPINA GRANDE -PB
2015**

IARA TRAJANO

**CARACTERÍSTICAS EMPREENDEDORAS: UM ESTUDO NA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO
DO MUNICÍPIO DE SERRA BRANCA**

Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização Lato Sensu: Gestão Pública Municipal apresentada a PROEAD – Pró-reitoria de Ensino Médio, Técnico e à Distância em 21 de março de 2015 da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de Especialista em Gestão Pública Municipal.

Orientadora: Prof.Ms. Raissa de Azevedo Barbosa

**CAMPINA GRANDE -PB
2015**

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

R136c Rafael, Iara Trajano de Lima
Características empreendedoras [manuscrito] : um estudo na
Secretaria de Educação do Município de Serra Branca / Iara
Trajano de Lima Rafael. - 2015.
47 p. : il. color.

Digitado.

Monografia (Gestão Pública Municipal EAD) - Universidade
Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e
Educação à Distância, 2015.

"Orientação: Profa. Raissa de Azevedo Barbosa,
Departamento do IFPB".

1. Empreendedorismo. 2. Empreendedor. 4. Funcionário
Público. I. Título.

21. ed. CDD 658.11

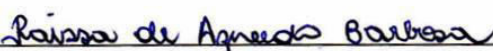
IARA TRAJANO


**CARACTERÍSTICAS EMPREENDEDORAS: UM ESTUDO NA SECRETARIA DE
EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE SERRA BRANCA**


Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização Latu Sensu: Gestão Pública Municipal apresentada a PROEAD – Pró-reitoria de Ensino Médio, Técnico e a Distância em 21 de março de 2015 da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de Especialista em Gestão Pública Municipal.

Aprovada em: 21/03/2015.

**BANCA
EXAMINADORA**


Prof. Ms Raissa de Azevedo Barbosa (Orientadora)
Instituto Federal da Paraíba (IFPB)


Prof. Ms Gabriela Tavares dos Santos
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof. Ms Maria de Fátima Coutinho Sousa
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

*À minha filha Ohana, ao meu esposo Jarbas, à
minha mãe Lúcia, dedico meu amor.*

AGRADECIMENTOS

A Deus, fonte de toda inspiração e de todo saber, sem cujo auxílio não teria sentido minha existência.

À *Ohana Trajano* que iluminou de maneira muito especial os meus pensamentos, levando-me a buscar mais conhecimentos. Um exemplo de menina que conquistou seus espaços se tornando um modelo de mulher e profissional. À esta pequena grande mulher, filha querida e amada, meu amor.

A minha mãe Lúcia um exemplo de mulher a seguir minha gratidão e admiração.

A meu esposo, Jarbas Murilo, pessoa com quem amo partilhar a vida que de forma especial e carinhosa, incentivou-me a aceitar mais este desafio.

Ao meu genro Igor Freire que sempre esteve ao meu lado e que faz parte desta história.

À Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), especialmente a PROEAD que, através de seus coordenadores, professores e funcionários, contribuiu para minha formação acadêmica e profissional.

À Maria do Carmo Eulálio, coordenadora do curso de Especialização, por seu empenho.

À Professora Raissa de Azevedo Barbosa, minha orientadora, o reconhecimento pela sua competência, pelas informações sempre oportunas e precisas, enfim por toda a orientação dispensada ao longo da elaboração deste Trabalho.

Aos funcionários da Secretaria de Educação do Município de Serra Branca em especial a Secretária Maria José Bezerra por sua atenção e disponibilidade, proporcionando todo apoio técnico necessário, em particular no processo de coleta de dados.

Aos colegas e amigos de turma, Andréia, Paulo e Ubiramar pelo apoio e amizade demonstrados desde o início do curso.

Aos professores do Curso de Especialização que contribuíram por meio das disciplinas e debates, para o desenvolvimento desta pesquisa.

Aos membros da Banca Examinadora na disponibilidade de avaliar este trabalho.

Aos colegas de turma pelos momentos de contribuição e apoio nos Fóruns de Discussão.

À minha família, irmãs, sobrinhos(as), e cunhados, pela constante presença, incentivo e carinho durante todos esses momentos.

Educar na área empreendedora é preparar o indivíduo para construir os próprios caminhos.

Fernando Dolabela

RESUMO

Diante do contexto de mudanças e do mundo atualmente, surgem diversas formas de trabalho como terceirização, trabalho temporário e o empreendedorismo. Assim, a Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2013), um consórcio de pesquisa, sem fins lucrativos e que tem como objetivo de suas pesquisas o movimento empreendedor em todo o mundo, afirma que “Empreendedorismo é o principal fator promotor do desenvolvimento econômico de um País”. Dentre os possíveis empreendedores, podemos destacar funcionários do setor público. Conforme Roberts e King (1991), o empreendedorismo público (EP) é um processo de introdução de inovação nas organizações do setor, pois o EP é a geração de ideia inovadora, a concepção e a implementação dessa ideia na área pública. Diante disso, surge o seguinte problema: Como se caracteriza o perfil empreendedor dos funcionários públicos de um município? Buscando responder a essa problemática, foi definido o objetivo deste estudo: Identificar as características empreendedoras dos funcionários da secretaria de educação do município de Serra Branca – PB. Para tanto foi realizada uma pesquisa bibliográfica, de campo e estudo de caso, tendo como base o modelo de Dornelas (2008). Os dados foram coletados por meio de questionários aplicados aos pesquisados, e, depois, foi realizado um tratamento de dados quantitativo. Os resultados indicam que os respondentes apresentam características empreendedoras, dentre elas: de otimismo, criatividade, proatividade, gostam do que fazem, entre outras.

Palavras-chave: Empreendedorismo. Empreendedorismo Público. Perfil Empreendedor. Funcionário Públicos.

ABSTRACT

Given the context of changes in the world and currently, there are various forms of work such as outsourcing, temporary employment and entrepreneurship. Thus, the Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2013), a research consortium, non-profit and aims of their entrepreneurial movement research worldwide, said: "Entrepreneurship is the main factor promoting the economic development of a country. "Among the potential entrepreneurs, we can highlight public sector employees. As Roberts and King (1991), the public entrepreneurship (EP) is a process of introducing innovation in organizations of the sector, as the EP is the generation of innovative idea, the design and the implementation of this idea in the public area. Thus, the following problem arises: How is characterized the entrepreneurial profile of civil servants in a municipality? Seeking answers to this problem, defined the purpose of this study: Identify the entrepreneurial characteristics of employees in the municipal education secretariat of Serra Branca - PB. Data were collected through questionnaires given to respondents, and then, there was a treatment of quantitative data. The results indicate that respondents have entrepreneurial characteristics, such as: optimism, creativity, proactivity, like what they do, among others.

Keywords: Entrepreneurship. Public entrepreneurship. Entrepreneur Profile. Public employee.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Sexo	32
Gráfico 2 – Idade	33
Gráfico 3 – Estado civil	33
Gráfico 4 – Nível de instrução	34
Gráfico 5 – Cargo ocupado	35
Gráfico 6 – Tempo de serviço	35
Gráfico 7 – Comprometimento e determinação	36
Gráfico 8 – Preocupações pelas oportunidades	38
Gráfico 9 – Risco, ambiguidade e incertezas	39
Gráfico 10 – Criatividade, autoconfiança e habilidade de adaptação	40
Gráfico 11 – Motivação e Superação	41
Gráfico 12 – Liderança	41
Gráfico 13 – Perfil empreendedor.....	42

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Objetivos	14
<i>1.1.1 Objetivo Geral</i>	<i>14</i>
<i>1.1.2 Objetivos específicos</i>	<i>15</i>
1.2 Justificativa	15
1.3 Estrutura do trabalho	15
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
2.1 Empreendedorismo	17
2.2 Empreendedorismo no Brasil	18
2.3 Empreendedorismo Público	19
2.4 Perfil Empreendedor	22
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	27
3.1 Caracterização da pesquisa	27
3.2 Universo e amostra	27
3.3 Instrumento de coleta de dados	28
3.4 Procedimentos de análise de dados	30
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	31
4.1 Serra Branca	31
4.2 Dados de identificação	31
<i>4.2.1 Sexo</i>	<i>32</i>
<i>4.2.2 Faixa Etária</i>	<i>32</i>
<i>4.2.3 Estado civil</i>	<i>33</i>
<i>4.2.4 Nível de instrução</i>	<i>34</i>
<i>4.2.5 Cargo ocupado</i>	<i>34</i>
<i>4.2.6 Tempo de serviço</i>	<i>35</i>
4.3 Teste do perfil empreendedor	36
<i>4.3.1 Comprometimento e determinação</i>	<i>36</i>
<i>4.3.2 Preocupações pelas oportunidades</i>	<i>37</i>
<i>4.3.3 Risco, ambiguidade e incertezas</i>	<i>37</i>
<i>4.3.4 Criatividade, autoconfiança e habilidade de adaptação</i>	<i>39</i>
<i>4.3.5 Motivação e superação</i>	<i>40</i>

<i>4.3.6 Liderança</i>	<i>41</i>
4.4 Perfil empreendedor	42
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERÊNCIAS	45
ANEXOS	48

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho se tornou altamente flexível e rápido em suas transformações, a partir da década de 1980, com as alterações no processo produtivo. Muitas mudanças se aprofundaram na década seguinte e, indiscutivelmente, acabaram por determinar um novo contexto social, econômico e político.

Diante desse contexto, surgem diversas formas de trabalho como terceirização, trabalho temporário e o empreendedorismo. Assim, a Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2013), um consórcio de pesquisa, sem fins lucrativos e que tem como objetivo de suas pesquisas o movimento empreendedor em todo o mundo, afirma que “Empreendedorismo é o principal fator promotor do desenvolvimento econômico de um País”. Ainda, há alguns estudos referentes aos tipos de empreendedor, as razões de sucesso de alguns empreendimentos e as variáveis que influenciam o processo de empreender geram a cada dia novas variáveis e novos modelos a serem estudados.

Para Frese (2010), o trabalho dos empreendedores compreende em lidar com exigências diversas e geralmente conflitantes, o que os colocam em situações de constante sensação de opressão em decorrência das exigências internas e externas da organização, tendo que serem capazes de tomar decisões com rapidez e estando sujeitos a lidarem com erros, reveses e barreiras, além de cumprirem metas de curto e longo prazo.

Desse modo, dentre os possíveis empreendedores, podemos destacar funcionários do setor público. Conforme Roberts e King (1991), o empreendedorismo público (EP) é um processo de introdução de inovação nas organizações do setor, pois o EP é a geração de ideia inovadora, a concepção e a implementação dessa ideia na área pública.

Diante disso, surge o seguinte problema: Como se caracteriza o perfil empreendedor dos funcionários públicos de um município?

Buscando responder a essa problemática, foi definido o objetivo deste estudo.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

Identificar as características empreendedoras dos funcionários da secretaria de educação do município de Serra Branca – PB.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Identificar as características dos funcionários pesquisados;
- b) Verificar se há um perfil empreendedor nos mesmos;
- c) Verificar se há as limitações acerca da aplicabilidade do empreendedorismo nas organizações públicas.

1.2 Justificativa

Esta pesquisa se justifica, pois trará contribuição para as comunidades científicas, empresariais e do setor público, no que tange a importância de se identificar, analisar e ressaltar, as características empreendedoras dos indivíduos, cuja suas decisões empreendedoras, influenciam diretamente na economia Nacional. Colaborando para a disseminação da cultura do empreendedorismo e aprofundamento do seu estudo do arcabouço empírico do tema. Principalmente no tocante do empreendedorismo público, em que pesquisas científicas ainda são consideradas escassas.

1.3 Estrutura do trabalho

O presente estudo está dividido em cinco capítulos, tratando dos seguintes assuntos:

- Capítulo 1 – Introdução: apresenta uma breve contextualização sobre o tema abordado, identificando o problema da pesquisa, importância do estudo, determinação dos objetivos e justificativa, bem como explicita a forma como o trabalho encontra-se organizado para o alcance dos fins aos quais se destina.
- Capítulo 2 – Fundamentação Teórica: constando o suporte científico sobre o tema principal do estudo.
- Capítulo 3 – Aspectos Metodológicos: Informando os métodos de pesquisa que foram utilizados na realização do estudo.
- Capítulo 4 – Apresentação e Análise dos Resultados: Contêm informações sobre a cidade de Serra Branca e a análise dos dados coletados.

- Capítulo 5 – Considerações Finais: Apresenta as principais conclusões da pesquisa, contribuições, constatações, proposições de medidas e/ou sugestões de trabalhos futuros.

Ao final são apresentados as referências e os anexos

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo traz uma discussão inicial acerca dos principais temas associados a essa proposta de estudo em empreendedorismo.

2.1 Empreendedorismo

O conceito de empreendedorismo é algo considerado subjetivo, uma vez que todos parecem conhecer, mas não conseguem definir realmente o que seja. Isso pode se dar devido ao fato de diferentes concepções ainda não consolidadas sobre o assunto ou por se tratar de uma novidade, principalmente no Brasil, onde o tema se popularizou a partir da década de 90.

De acordo com Dolabela (1999, p. 43),

Empreendedorismo é um neologismo derivado da livre tradução da palavra *entrepreneurship* e utilizado para designar os estudos relativos ao empreendedor, suas origens, seu sistema de atividades, seu universo de atuação. A palavra empreendedor de emprego amplo é utilizada neste livro para designar principalmente as atividades de quem se dedica à geração de riquezas, seja na transformação de conhecimentos em produtos ou serviços, na geração do próprio conhecimento ou na inovação em áreas como Marketing, produção, organizações, etc.

Logo, o mesmo autor (*op. cit.*, 1999) afirma que a primeira definição de empreendedorismo foi de Marco Polo, em que o empreendedor é aquele que assume os riscos de forma ativa, físicos e emocionais, e o capitalista assume os riscos de forma passiva. Já no período da Idade Média, o empreendedor deixa de assumir riscos e passa a gerenciar grandes projetos de produção principalmente com financiamento governamental. E no século XVII, surge a relação entre assumir riscos e o empreendedorismo.

Devido às mudanças históricas, os conceitos acerca do empreendedor foram sendo modificadas também sob outros ângulos de visão sobre o mesmo tema. Assim, no século XX, tem-se a definição do economista moderno, de Joseph Schumpeter, já citada acima sucintamente, “o empreendedor é aquele que destrói a ordem econômica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação de novas formas de organização ou pela exploração de novos recursos e materiais” (SCHUMPETER *apud* DORNELAS, 2001, p. 37).

Segundo Hisrich (*apud* DORNELAS, 2001), a palavra empreendedor (*entrepreneur*) tem origem francesa e quer dizer aquele que assume riscos e começa algo novo.

Na idade média, o termo empreendedor foi utilizado para definir aquele que gerenciava grandes projetos de produção. Esses indivíduos não assumiam grandes riscos, e apenas gerenciava os projetos, utilizando os recursos disponíveis, geralmente provenientes do governo do país (DORNELAS, 2001 p. 27).

Portanto, desde o início, quando o termo era usado para designar atividades específicas, a ideia de empreender passou a ter uma nova formulação e abrangência, inserindo definições associadas às pessoas e não as suas ocupações. Os fatores inovação, risco e criação de riqueza foram aperfeiçoados à medida que evoluía os estudos da criação de novos empreendimentos (HISRICH e PETERS, 2004).

Segundo Hisrich e Peters (2004), empreendedorismo significa

o processo de criar algo novo com valor, dedicando o tempo e o esforço necessários, assumindo os riscos financeiros, psíquicos e sociais correspondentes e recebendo as consequentes recompensas da satisfação e independência econômica e pessoal. (p. 29).

Para Dornelas (2001, p. 37), “o empreendedor é aquele que detecta uma oportunidade e cria um negócio para capitalizar sobre ela, assumindo riscos calculados”. Já na definição de Barreto (1998), observamos que empreendedorismo é a habilidade de se conceber e estabelecer algo partindo de muito pouco ou quase nada, assim, há uma ênfase da grande importância do trabalho, além da capacidade de maximizar recursos.

Conforme Chiavenato (2007), entre as características básicas do empreendedor estão a necessidade de realização, que varia de pessoa para pessoa; a disposição para assumir riscos, considerando que esta é uma opção de carreira/vida que compreende riscos financeiros, familiares e até psicológicos; e a autoconfiança do empreendedor, que corresponde às condições que o mesmo apresenta para se comprometer com a opção e os riscos inerentes.

Logo, Dornelas (2008), após realizar um levantamento entre diversas definições de empreendedorismo, resume sua definição afirmando que alguns aspectos encontram-se presentes na maioria das definições: iniciativa para criar um negócio, a utilização dos recursos disponíveis de forma criativa, a aceitação de assumir riscos e não ter medo de errar.

2.2 Empreendedorismo no Brasil

Dornelas (2001) afirma que o empreendedorismo no Brasil começou a ganhar destaque realmente a partir da década 1990, quando houve uma abertura da economia que propiciou a criação de entidades como SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e

Pequenas Empresas) e SOFTEX (Sociedade Brasileira para Exportação de Software).Anterior a isso, o termo empreendedor era praticamente desconhecido e a criação de pequenas empresas era limitada, em função do ambiente político e econômico nada propício do país.

Estudos da Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2013), em pesquisas que medem a capacidade empreendedora de vários países, mostraram que o Brasil é o sétimo colocado no ranking de nações mais empreendedoras do mundo, no país existem cerca de 15 milhões de empreendedores. Assim, percebe-se que o Brasil vem se destacando com o empreendedorismo.

2.3 Empreendedorismo Público

Diefenbach (2011) apresenta algumas diferenças de organizações do setor público e privado, caracterizando as públicas da seguinte forma:

- ausência de mercados econômicos e suas pressões de redução de custos; influenciadas intensivamente por questões políticas;
- têm pressupostos como: a equidade, responsabilidade, franqueza e transparência aos usuários e pela multiplicidade de conflitos entre os agentes (gestores); e,
- é tradicionalmente mais centralizada, em que os gestores tem menos autonomia de decisão e flexibilidade, menos incentivos e menos riscos/recompensas.

Tais características, segundo Rainey (2009) coincidem com as de uma organização orientada para o empreendedorismo, uma vez que a cultura de prevenção de riscos e de baixa tomada de decisão, autonomia e de flexibilidade são negativamente relacionadas ao contexto do empreendedorismo.

Há muitas definições sobre o que seja empreendedorismo público, apresentando uma infinidade de variações. Assim, podemos destacar algumas dessas definições, entre elas está a de Morris e Jones (1999), que definem o empreendedorismo público pela perspectiva do processo de criação de valor para os cidadãos, ao reunir uma combinação de recursos públicos para explorar oportunidades sociais.

Já Roberts e King (1991) definem que o empreendedorismo público é um processo de introdução de inovação nas organizações do setor público. Na visão de Diefenbach (2011), o empreendedorismo público implica em um papel inovador e proativo do governo na condução da sociedade para melhoria da qualidade de vida, com a inclusão de geração de receitas

alternativas, melhoria de processos internos e desenvolvimento de soluções inovadoras para satisfazer as necessidades sociais e econômicas.

Dias (2014) atenta que o empreendedorismo público possui três características genéricas principais: estar alerta às oportunidades; ter habilidade de tomar decisões em momentos de incerteza; e inovar de forma ousada e criativa.

Shockley *et al.* (2006) afirma que o empreendedorismo público ocorre sempre que um ator político está em alerta com as problemáticas da administração pública e age em oportunidades potenciais de lucro, mudando o sistema em que ator está incorporado em direção ao equilíbrio.

Ainda, segundo Schneider *et al.* (1995), quando se trata do perfil do empreendedor público, o mesmo pode ser definido por meio de dois fatores: a sua vontade de tomar medidas de risco; e, a sua capacidade de coordenar as ações de outras pessoas para cumprir metas.

Outros autores que tratam desse tipo de empreendedor são Bellone e Goerl (1992). Eles afirmam que o empreendedor público pode ser definido através de de quatro características: autonomia; visão pessoal do futuro; sigilo; e, tomada de risco.

Dias (2014) elucida quanto aos empreendedores públicos que

devem estar particularmente preocupados com o aumento da capacidade do governo para responder às questões de qualidade de vida. As abordagens inovadoras, recorrendo ao espírito empreendedor, podem envolver medidas como incorporar os idosos em atividades produtivas, canalizar a energia e vitalidade da juventude para a realização do bem público, encontrar formas criativas de utilização dos espaços privados desocupados, reordenar o uso e ocupação do solo, descentralizar e profissionalizar o atendimento na saúde, redefinir a ideia de segurança pública, utilizar os (incríveis) espaços ociosos das universidades e escolas privadas para aumentar a qualificação da mão de obra, ampliar a transparência no uso de verbas públicas etc. (DIAS, 2014, p. 01)

Quanto às diferenças do empreendedorismo no setor público e privado, percebemos algumas distinções, porém, sempre seguem uma mesma linha. A seguir, o quadro mostra essas diferenças, como podemos observar:

Quadro 1: Diferenças entre o empreendedorismo público, empreendedorismo independente e no setor privado.

	EMPREENDEDORISMO NO SETOR PÚBLICO	EMPREENDEDORISMO INDEPENDENTE E NO SETOR PRIVADO
OBJETIVOS	Grande diversidade e multiplicidade de objetivos; grande conflito entre os objetivos (BENFIELD, 1975; RAINEY <i>et al.</i>	Objetivos mais claros e definidos; grande consistência entre os objetivos (SADLER, 2000)
AUTORIDADE	Maior nível de autoridade e centralização do controle (DOWNS, 1967; PUGH <i>et al.</i> , 1969)	Controle mais democrático e descentralizado (MILLER, 1983; CORNWALL e PERLMAN, 1990; SLEVIN e
PROCESSO DE DECISÃO	Menor autonomia para tomada de decisão; menor flexibilidade; mais restrição nos procedimentos e atividades operacionais; transparência (RAYNEY <i>et al.</i> , 1976;	Elevado grau de autonomia e flexibilidade no processo de tomada de decisão; mais participativo e independente (PEARCE e DAVID, 1983; JENNINGS e LUMPKIN,
RECOMPENSAS/ MOTIVAÇÃO	Baixos incentivos financeiros; sem redistribuição de lucros (RAMAMURTI, 1986; MORRIS e JONES, 1999). Baixo compromisso e satisfação no trabalho (RHINEHART <i>et al.</i> , 1969; BUCHANON, 1974; RAYNEY, 1983; BOYNE, 2002)	Tomada de risco calculado; investimento de capital próprio na empresa; elevados incentivos financeiros; rentabilidade como principal mecanismo para gerar renda (RAMAMURTI, 1986; HORNSBY <i>et al.</i> , 2002). Elevado nível de compromisso e
INOVAÇÃO	Atuam na busca por superar entraves burocráticos e políticos que muitas vezes restringem as inovações (SANGER e LEVIN, 1992)	Atua na criação de valor através da inovação e aproveitamento de oportunidade; produção de recursos existentes com maior potencial para a criação de riqueza (CHURCHILL, 1992)
TOMADA DE RISCO	Leva relativamente grandes riscos organizacionais sem tomar grandes riscos pessoais (MORRIS e JONES, 1999)	Assume significativo risco financeiro e pessoal, mas busca minimizá-los (MCCLELLAND, 1961; PALMER,
PROATIVIDADE	Utiliza todas as oportunidades para distinguir a empresa pública e estilo de liderança do que é a norma no setor público; entende o negócio, bem como se apóia a oportunidade para crescimento e	Segue uma oportunidade, independentemente dos recursos que eles controlam; relativamente irrestrita por forças situacionais (TIMMONS, 1994; BATEMAN e CRANT, 1993)
FINANCIAMENTO E LUCRATIVIDADE	Não são orientados para o lucro; buscam obter financiamentos para projetos; maior disponibilidade de levantar capital; são motivados por aspectos políticos e/ou objetivos sociais (RAMAMURTI, 1986; MORRIS e JONES, 1999)	Orientados pelo lucro; maior dificuldade de acessar e obter financiamentos; dificuldades em levantar capital (RAMAMURTI, 1986)

Fonte: Kearney *et al.* (2009, p. 29).

Dessa forma, há algumas diferenças, entretanto, vale salientar que, o empreendedorismo público é algo em formação e ainda se tem muito o que se verificar e discutir no que diz respeito a ele.

2.4 Perfil Empreendedor

O Dicionário da Língua Portuguesa Aurélio (1999) o define como: que empreende; ativo, arrojado, cometedor. 2. Aquele que empreende. Um grande questionamento que os pesquisadores se fazem é: “Quais são as características dos empreendedores de sucesso?” Atualmente existe concordância entre os cientistas com relação a algumas características como os traços de personalidade, atitudes e comportamentos.

É importante citar que há diferenças entre o empreendedor e as pessoas que trabalham em organizações é que o empreendedor define o objeto que vai determinar seu próprio futuro (FILION, 1999), pois mesmo com as semelhanças nas funções empreendedoras e administradoras, conceituadas desde a abordagem clássica pelos atos de planejar, organizar, dirigir e controlar existe o diferencial visionário característico dos empreendedores. Por essa característica, o empreendedor direciona as atividades para o aspecto estratégico das organizações, enquanto o administrador limita e coordena as atividades diárias. De acordo com Dornelas (2001), as distinções entre os domínios empreendedor e administrativo são comparadas em cinco dimensões de negócio, a saber: orientação estratégia, análise das oportunidades, comprometimento dos recursos, controle dos recursos e estrutura gerencial.

Não há um perfil psicológico científico do empreendedor pré-estabelecido, no entanto, as características empreendedoras são determinadas quando se desenvolvem na prática, passando de alguma forma, a serem semelhantes e replicadas, o que implica dizer que há diferentes características para diferentes tipos de negócios e áreas de atuação, ratificando ainda a impossibilidade de se afirmar que uma pessoa será ou não bem-sucedida em seu negócio apenas em virtude do seu perfil, pois nessa esfera há um conjunto de fatores bastante amplo que podem interferir diretamente nesse resultado (FILION, 1999).

No entanto, é importante destacar que ainda não se pode estabelecer um perfil exato de um indivíduo empreendedor, ou seja, nesse ramo do conhecimento não existem respostas e padrões definitivos, princípios gerais ou fundamentos que possam assegurar de maneira plena o conhecimento na área (DOLABELA, 1999).

De acordo com Alves (2008), ainda que nenhum perfil científico tenha sido traçado, algumas pesquisas têm sido fonte de várias linhas, auxiliando futuros empreendedores a se situar melhor.

Corroborando esta ideia, Dornelas (2008) afirma que não existe um único tipo de empreendedor ou um modelo que possa ser identificado, apesar de diversas pesquisas sobre o tema terem como objetivo encontrar um estereótipo universal.

Se ainda incapazes de estabelecer relações de causa e efeito, as pesquisas desenvolvidas por acadêmicos e praticantes das mais diversas correntes conseguem, no entanto, encontrar pontos em comum no que diz respeito às principais características encontradas nos empreendedores de sucesso (DOLABELA, 1999, p. 37).

Dornelas (2008) define alguns tipos de empreendedores, sendo estes: o empreendedor nato (Mitológico), os quais geralmente são populares e aclamados, possuem histórias brilhantes de vida, pois começam a trabalhar muito jovens e adquirem habilidade de negociação e vendas, construindo grandes impérios. São visionários, otimistas e estão à frente do seu tempo. O segundo tipo é o empreendedor que aprende (Inesperado), é uma pessoa que nunca pensou em ser empreendedor, ou seja, quando menos esperava se deparou com uma oportunidade de negócio, mudou de carreira e passou a se dedicar ao próprio negócio. O empreendedor serial (cria novos negócios) acredita nas oportunidades e não desiste enquanto não as vir implementadas. É apaixonado pelo ato de empreender e necessita de desafios para se manter motivado. O quarto tipo é o empreendedor corporativo, geralmente executivos competentes, com capacidade gerencial e conhecimento de ferramentas administrativas. Trabalham visando resultados com intuito de crescer no mundo corporativo. O empreendedor social por sua vez, almeja construir um mundo melhor para as pessoas, envolvendo-se em causas humanitárias que tragam resultados para os outros e não para si próprio. O empreendedor por necessidade cria o próprio negócio porque não tem alternativa. Possui iniciativas empreendedoras simples, pouco inovadoras e geralmente não contribuem com impostos ou outras taxas. O empreendedor herdeiro (sucessão familiar) tem por missão levar à frente o legado de sua família, uma vez que aprende a arte de empreender com exemplos desta e geralmente segue seus passos. E por fim, o empreendedor “normal” (planejado), trabalha em função de metas, tendo o planejamento como umas das atividades mais importantes. Representa o perfil mais completo do ponto de vista da definição de empreendedor e o que a teoria considera referência a ser seguida, mas na prática ainda não apresenta uma quantidade considerável.

Segundo o Sebrae (2009), as características do empreendedor são as seguintes:

Busca de oportunidades e iniciativa faz as coisas antes de solicitado, ou antes, de forçado pelas circunstâncias. Age para expandir o negócio a novas áreas, produtos ou serviços. Aproveita oportunidades fora do comum para começar um negócio, obter financiamentos, equipamentos, terrenos, local de trabalho ou assistência.

Correr riscos calculados é avaliar alternativas e calcular riscos deliberadamente. Age para reduzir os riscos ou controlar os resultados. Coloca-se em situações que implicam desafios ou riscos moderados.

Exige qualidade e eficiência encontra maneiras de fazer as coisas melhores, mais rápidos, ou mais barato. Age de maneira a fazer coisas que satisfazem ou excedem padrões de excelência. Desenvolve ou utiliza procedimentos para assegurar que o trabalho seja terminado a tempo ou que o trabalho atenda a padrões de qualidade previamente combinados.

Persistência- Age diante de um obstáculo significativo. Age repetidamente ou muda de estratégia a fim de enfrentar um desafio ou superar um obstáculo. Assume responsabilidade pessoal pelo desempenho necessário para atingir metas e objetivos...

Comprometimento é fazer um sacrifício pessoal ou despende um esforço extraordinário para completar uma tarefa. Colabora com os empregados ou se coloca no lugar deles, se necessário, para terminar um trabalho.

Se esmera em manter os clientes satisfeitos e coloca em primeiro lugar a boa vontade em longo prazo, acima do lucro em curto prazo..

Busca de informações é dedicar-se pessoalmente a obter informações de clientes, fornecedores ou concorrentes. Investiga pessoalmente como fabricar um produto ou fornecer um serviço. Consultar especialistas para obter assessoria técnica ou comercial.

Estabelecimento de metas é estabelecer metas e objetivos que são desafiantes e que têm significado pessoal. Define metas de longo prazo, claras e específicas. Estabelece objetivos de curto prazo, mensuráveis.

Planejamento e monitoramento sistemático planejar dividindo tarefas de grande porte em subtarefas com prazos definidos. Constantemente revisa seus planos levando em conta os resultados obtidos e mudanças circunstanciais. Mantém registros financeiros e utiliza-os para tomar decisões...

Persuasão e rede de contatos utiliza estratégias deliberadas para influenciar ou persuadir os outros. Utiliza pessoas-chave como agentes para atingir seus próprios objetivos. Age para desenvolver e manter relações comerciais...

Independência e autoconfiança busca autonomia em relação as normas e controles de terceiros. Mantém seu ponto de vista, mesmo diante da oposição ou de resultados inicialmente desanimadores. Expressa confiança na sua

própria capacidade de completar uma tarefa difícil ou de enfrentar um desafio.

O empreendedor ainda têm características extras, que diferenciam o seu comportamento. Para Dornelas (2008), as seguintes características marcam o perfil de um empreendedor de sucesso:

- a) Visionários: têm habilidade de saber como será o futuro para o negócio e para a sua própria vida.
- b) Sabem tomar decisões: são rápidos nas tomadas de decisão e são seguros quanto a elas.
- c) São indivíduos que fazem a diferença: são pessoas que sabem agregar valor aos serviços e produtos que se propõem a colocar no mercado.
- d) Sabem explorar ao máximo as oportunidades: eles identificam a oportunidade na hora certa, ficando sempre atentos a tudo e aproveitam as chances para adquirir conhecimento.
- e) São determinados e dinâmicos: sabem superar os obstáculos com vontade de fazer acontecer e não gostam da rotina.
- f) São dedicados: comprometem sua rotina e seus relacionamentos, pois dedicam-se 24 horas ao próprio negócio. Adoram trabalhar e amam o que fazem.
- g) São otimistas e apaixonados pelo que fazem: o otimismo faz com que eles enxerguem o sucesso e não pensem no fracasso, pois adoram o que fazem.
- h) São independentes e constroem o próprio negócio: não querem ser empregados e querem criar algo novo, podendo assim ser mais independentes e gerar empregos.
- i) Ficam ricos: para eles não é o principal objetivo, pois acreditam que será uma consequência dos atos.
- j) São líderes e formadores de equipe: possuem um perfil de liderança, normalmente são adorados pelos seus colaboradores. Sabem recrutar pessoas competentes e formam um ótimo time.
- k) São bem relacionados: sabem criar uma rede de relacionamentos para servir de ajuda no ambiente externo.
- l) São organizados: são racionais e assim conseguem gerenciar recursos da melhor forma de organização.
- m) Planejam, planejam, planejam.
- n) Possuem conhecimento: entendem que o conhecimento auxilia de forma importante para o sucesso, por isso buscam maior conhecimento em tudo

que fazem no dia a dia como nas antigas experiências, como em cursos e livros.

o) Assumem riscos calculados: essa é uma das principais características, pois eles sabem calcular o risco e fazem disso uma estimulante jornada para o sucesso.

p) Criam valor para a sociedade: eles utilizam seu capital intelectual para gerar valor para a sociedade, gerando empregos e sempre buscando criatividade.

Ainda, Dornelas elaborou um Teste de Avaliação do perfil do Empreendedor, publicado no livro “Transformando idéias em negócios”, no ano de 2008. Esse teste contém 30 perguntas, sendo divididas quanto a algumas características. As perguntas seguem a seguinte escala:

1. Insuficiente
2. Fraco
3. Regular
4. Bom
5. Excelente

Na análise do teste é feita uma avaliação, de acordo com a soma das notas, onde:

- 120 a 150 pontos = considerado que já é uma empreendedora, pois possui características comuns aos empreendedores.
- 90 a 119 pontos = considerado que possui características empreendedoras, mas precisa equilibrar os pontos ainda fracos com os pontos fortes.
- 60 a 89 pontos = ainda não é muito empreendedora, mas pode melhorar com algumas atitudes.
- Menos de 59 pontos = deve reavaliar sua carreira, pois não é empreendedor.

Então, essa pesquisa tomará esse teste como modelo para verificar as características empreendedoras dos funcionários da secretaria de educação do município de Serra Branca – PB.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo tem como intuito descrever as diretrizes metodológicas que orientam a pesquisa, bem como os procedimentos e técnicas utilizadas com o intuito de alcançar os resultados objetivados.

Assim, segundo Minayo (1994), a metodologia de um estudo engloba as concepções teóricas que baseiam sua abordagem e o conjunto de técnicas que possibilitam a construção da realidade empírica para o estudo.

3.1 Caracterização da pesquisa

São muitas as classificações de pesquisa, porém cada possui uma série de características próprias. E mesmo possuindo essa variedade, é bastante comum classificar as pesquisas baseadas em seus objetivos gerais, podendo rotulá-las em três níveis, a saber: exploratória, descritiva e explicativa.

Quanto aos seus objetivos, esta pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva. O caráter exploratório dessa se dá pelo fato que, de acordo com Andrade (2008), este tipo de pesquisa tem a finalidade de proporcionar maiores informações sobre o assunto que se vai investigar, facilitando a delimitação do tema.

Segundo Santos (2000, p.26), pesquisa descritiva consiste em “um levantamento das características conhecidas, componentes do fato/fenômeno/problema”. Logo, a pesquisa descritiva que tem como finalidade observar, registrar e analisar dados de determinada população ou fenômeno para entender o seu comportamento. E para isso utiliza de técnicas de coleta de dados, como a observação, formulário, questionário e entrevista. Essa pesquisa é classificada como descritiva também, por utilizar técnicas de coleta de dados, como a observação participante, já que o pesquisador é parte integrante da empresa.

Por fim, ainda podemos classificá-la, segundo seu delineamento (procedimentos técnicos utilizados), Pesquisa de campo, pois é uma investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Pode incluir entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante ou não.

3.2 Universo e amostra

No que se refere ao universo ou à população pesquisada, Marconi e Lakatos (1999) elucidam que é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam, pelo menos, uma característica em comum. Logo, universo é o conjunto total de indivíduos, de objetos ou elementos que possuem características e serão os objetos de estudo. O universo que compôs essa pesquisa foram 08 funcionários da secretaria de educação do município de Serra Branca – Paraíba.

A escolha de amostras para a realização de uma pesquisa acontece, principalmente, devido a limitações de tempo para pesquisar todos os elementos do universo. E também, se a população for muito grande, e até exorbitantemente grande, torna-se inviável considerá-la em sua totalidade já que dificulta a realização da pesquisa.

Dessa forma, este estudo caracteriza-se pela utilização da amostra não probabilística por acessibilidade, em que foram distribuídos 08 questionários entre os funcionários, resultando em 06 respondidos, aplicados em um único dia, 23 de fevereiro de 2015.

A amostra do tipo não-probabilística por acessibilidade é conceituada por Marconi e Lakatos (1999) como aquela em que o pesquisador somente obtém os elementos aos quais tenha facilidade de acesso, admitindo que eles sejam adequadamente representativos da população.

3.3 Instrumento de coleta de dados

Existem determinadas maneiras de se coletar dados, entretanto todas elas possuem vantagens e desvantagens. Cervo e Bervian (2007) afirmam que para a decisão do uso de uma forma ou de outra, o pesquisador sempre deve levar em consideração o que menos oferecer desvantagens, respeitando os objetivos da pesquisa.

Assim, para a realização desta pesquisa, foi feita uma revisão bibliográfica por meio de consulta, leitura e fichamento do referencial teórico acerca do tema. Utilizou-se, para a coleta de dados pesquisas a *sites* e artigos científicos e aplicação de questionários com funcionários..

Gil (1995) define questionário como uma técnica de investigação composta por um determinado número de questões apresentadas por escrito aos respondentes, e tem por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos interesses, expectativas e situações vivenciadas. Ainda, Marconi e Lakatos (1999) definem o questionário como sendo “um

instrumento de coleta de dados constituído por uma série de perguntas que devem ser respondidas por escrito” (p. 100).

O modelo de Dornelas (2008) adotado nesta pesquisa, prever a coleta de dados através do questionário: primeira parte com identificação dos participantes – com roteiro estruturado em 6 questões, e a segunda parte o Teste de Avaliação do Perfil Empreendedor – contendo 30 questões fechadas a serem valoradas em uma escala de 1 a 5. A soma das notas atribuídas levará a uma classificação do perfil empreendedor, sendo, como visto na fundamentação teórica.

Assim, para se chegar ao perfil dos empreendedores, de acordo com Dornelas (2008), foi necessário somar as notas das escalas em cada questão de cada pessoa pesquisada. Lembrando que tal análise do questionário se deu a partir da divisão do mesmo em variáveis, segundo algumas características separadas pelo o próprio autor, como se observa adiante:

QUADRO 2 – Variáveis analisadas

Variáveis	Questões
Comprometimento e determinação.	1. É proativo na tomada de decisão 2. É tenaz e obstinado 3. Tem disciplina e dedicação 4. É persistente ao resolver problemas 5. É disposto ao sacrifício para atingir metas 6. É capaz de imersão total nas atividades que desenvolve
Estar atento às oportunidades.	7. Procura ter conhecimento profundo das necessidades do cliente 8. É dirigido pelo mercado 9. É obcecado por criar valor e satisfazer os clientes
Tolerância ao risco, ambiguidades e incertezas.	10. Corre riscos calculados (analisa tudo antes de agir) 11. Procura minimizar os riscos 12. Tolerância às incertezas e falta de estrutura 13. Tolerância ao estresse e conflitos 14. É hábil em resolver problemas e integrar soluções
Criatividade, autoconfiança, e habilidade de adaptação.	15. Não é convencional, tem cabeça aberta, pensa 16. Não se conforma com o status quo 17. É hábil em se adaptar a novas situações 18. Não tem medo de falhar 19. É hábil em definir conceitos e detalhar ideias
Motivação e superação.	20. É orientado para metas e resultados 21. É dirigido pela necessidade de

	<p>crescer e atingir melhores resultados</p> <p>22. Não se preocupa com status e poder</p> <p>23. Tem autoconfiança</p> <p>24. É ciente de suas fraquezas e forças</p> <p>25. Tem senso de humor e procura estar animado</p> <p>26. Tem iniciativa</p>
Liderança.	<p>27. Tem poder de autocontrole</p> <p>28. Transmite integridade e confiabilidade</p> <p>29. É paciente e sabe ouvir</p> <p>30. Sabe construir times e trabalhar em equipe</p>

Fonte: DORNELLAS (2008)

3.4 Procedimentos de análise de dados

As pesquisas ainda são classificadas conforme as suas abordagens como quantitativas e qualitativas. No caso desta pesquisa, abordagem selecionada foi quantitativa.

A pesquisa considerada quantitativa pode ser definida como

O quantitativo, conforme o próprio termo indica, significa quantificar opiniões, dados, nas formas de coleta de informações, assim como também com o emprego de recursos e técnicas estatísticas desde as mais simples, como percentagem, média, moda, mediana e desvio padrão, até as de uso mais complexo, como coeficiente de correlação, análise de regressão etc. (OLIVEIRA, 1997, p.115).

No tratamento das informações colhidas, foi utilizado para análise estatística, o *software* SPSS, e os questionários foram gerados através do programa *Microsoft Excel* (2007). Como já foi esclarecido anteriormente, foi realizada técnicas de estatística descritiva através de métodos numéricos, calculando-se a porcentagem.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo visa apresentar os resultados obtidos na pesquisa, assim com suas respectivas análises e comentários. Assim, o questionário foi dividido em duas partes: Dados de identificação e o teste do perfil do empreendedor. Lembrando que, o capítulo também serve para que o setor em estudo seja “apresentado” e caracterizado.

4.1 Serra Branca

O município de Serra Branca está localizado no Cariri ocidental do Estado da Paraíba. Sua população, de acordo com os dados do IBGE, (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) em 2014, foi estimada em 13.788 habitantes distribuídos em 738 Km² de área. Este município é pouco povoado se comparado com sua extensão territorial pois comporta uma densidade demográfica de apenas 17,76 hab./km² incluindo aqui os distritos de Santa Luzia e Sucuru. Sua altitude em relação ao nível do mar é de 493 metros e o clima é semiárido com chuvas irregulares.

Serra Branca é uma pequena cidade que está localizada na Região Sudoeste, no Estado da Paraíba e se encontra há 238 km da capital João Pessoa. Os municípios que se limitam com esta cidade são Sumé, São José dos Cordeiros, São João do Cariri e Coxixola. Serra Branca foi elevada por definitivo a categoria de município no dia 27 de abril de 1959, de acordo com a Lei estadual Nº 2065 e é constituída a sua sede por definitivo.

Na atualidade, o Município de Serra Branca está composto por 18 (dezoito) escolas, sendo 11 (onze) municipais, 03 (três) estaduais e 04 (quatro) particulares. Há um total de 2.505 alunos matriculados com 85 (oitenta e cinco) salas de aulas nas 18 (dezoito) escolas. No que diz respeito a estrutura, as escolas variam: as particulares são boas e regulares e as públicas estão entre as regulares, médias ou ruins. Existem Conselhos em quase todas elas, especificamente 6 (seis) Municipais. Quanto a escolha de seus diretores é feita através de indicações políticas: as Estaduais e Municipais. Quanto ao IDEB em 2014, teve uma variável: o ensino fundamental dos anos iniciais progrediu alcançando a meta; enquanto o ensino fundamental dos anos finais estagnou, porém o ensino médio regrediu.

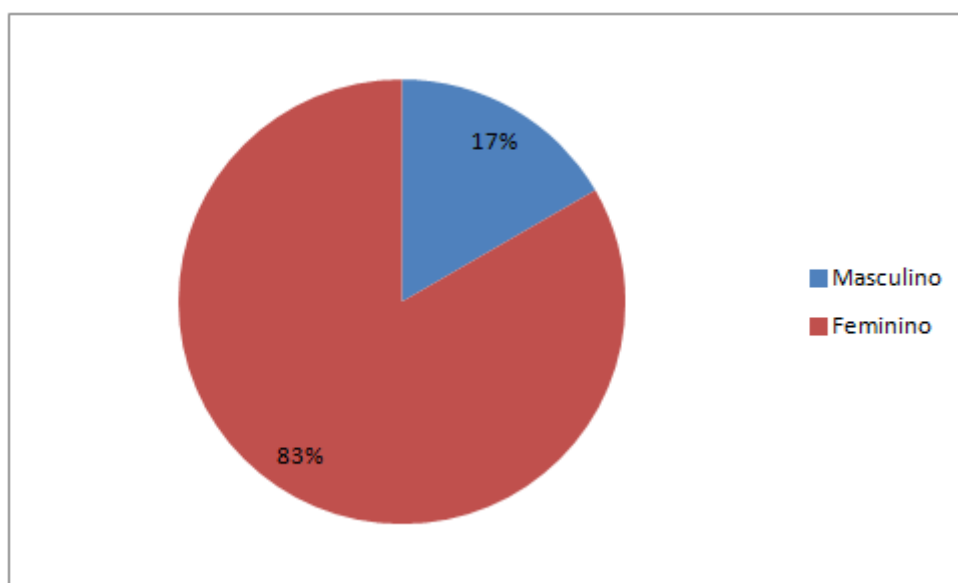
4.2 Dados de identificação

Nesta seção serão expostos alguns dados de identificação dos funcionários da Secretaria de educação do município de Serra Branca – PB.

4.2.1 Sexo

De acordo com os dados, foi possível verificar que 83% dos pesquisados são do sexo feminino e 17% pertencem ao masculino, como pode se verificar abaixo no gráfico.

Gráfico 1 - Sexo

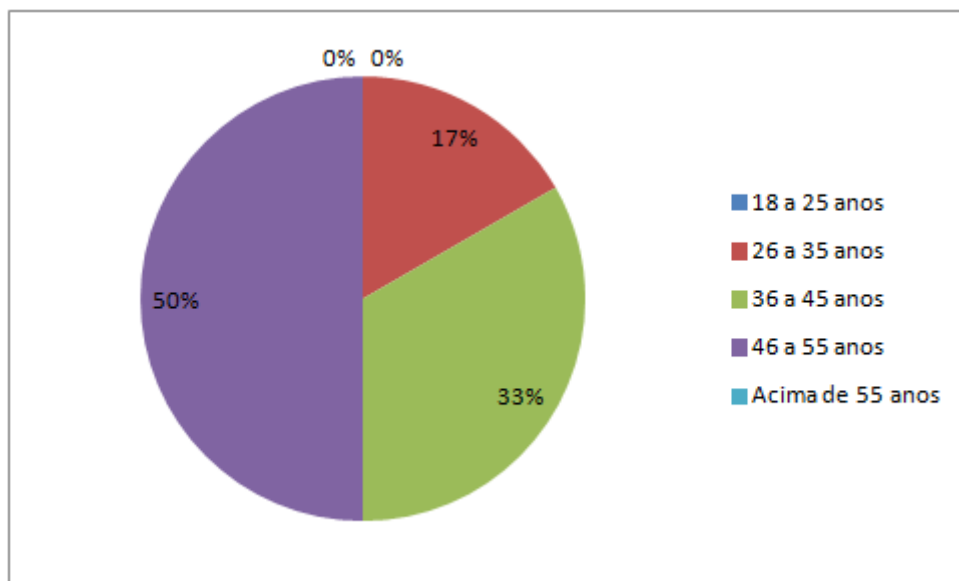


Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

4.2.2 Faixa Etária

Observando os dados coletados percebe-se que os pesquisados estão na faixa entre 26 e 55 anos. Assim, os dados revelam que 50% estão na idade de 46 a 55 anos, 33% possuem a idade entre 36 e 45 anos e 17% estão na faixa etária de 26 a 35 anos, como se pode observar no gráfico 2.

Gráfico 2 – Idade

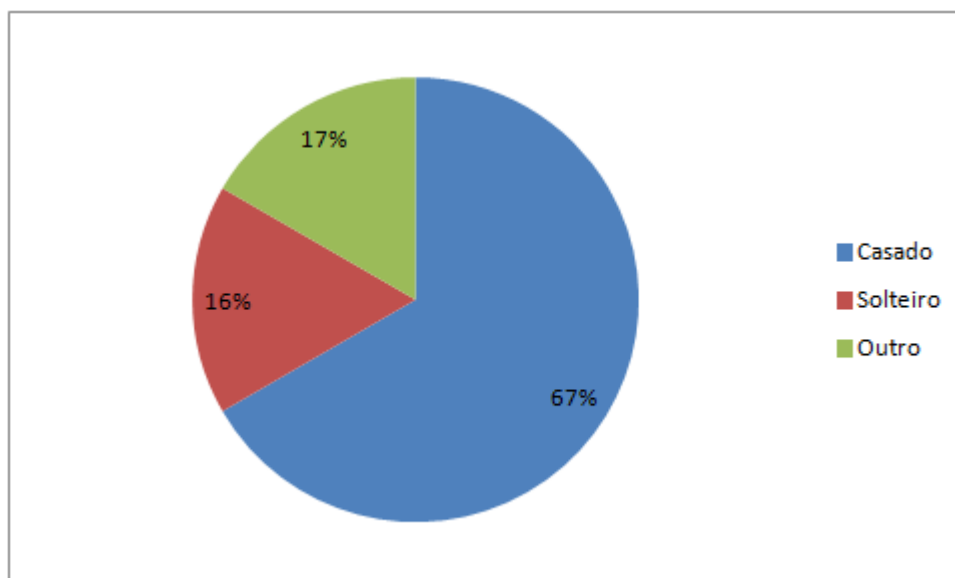


Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

4.2.3 Estado civil

No que tange o estado civil, visto no gráfico 3, 67% dos pesquisados são casados, 17% estão outro estado civil, podendo ser separados ou viúvos, e, 16% são solteiros.

Gráfico 3 – Estado civil

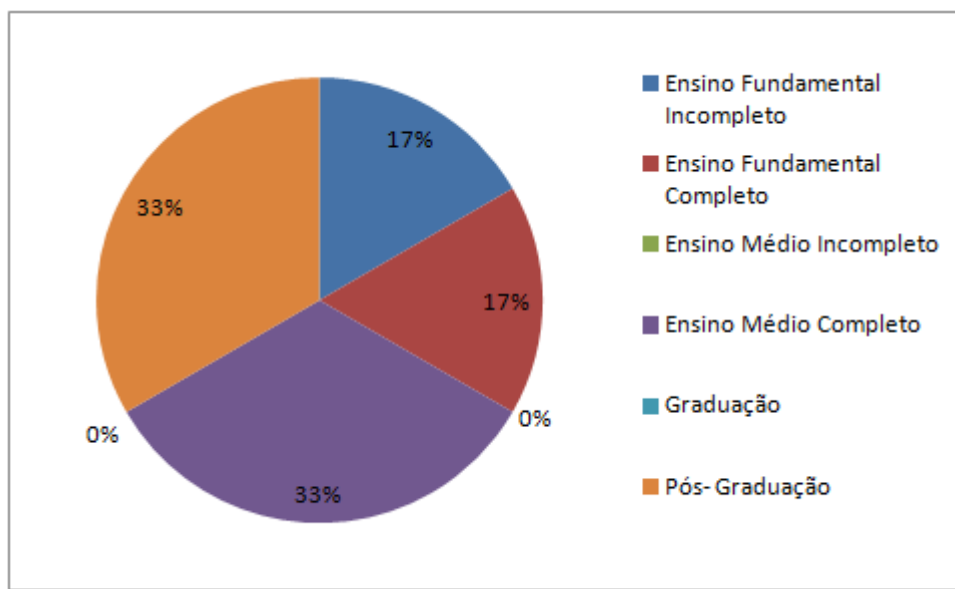


Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

4.2.4 *Nível de instrução*

Quanto ao grau de instrução pôde-se observar os dados por meio do gráfico abaixo e tirar algumas conclusões.

Gráfico 4 – Nível de instrução



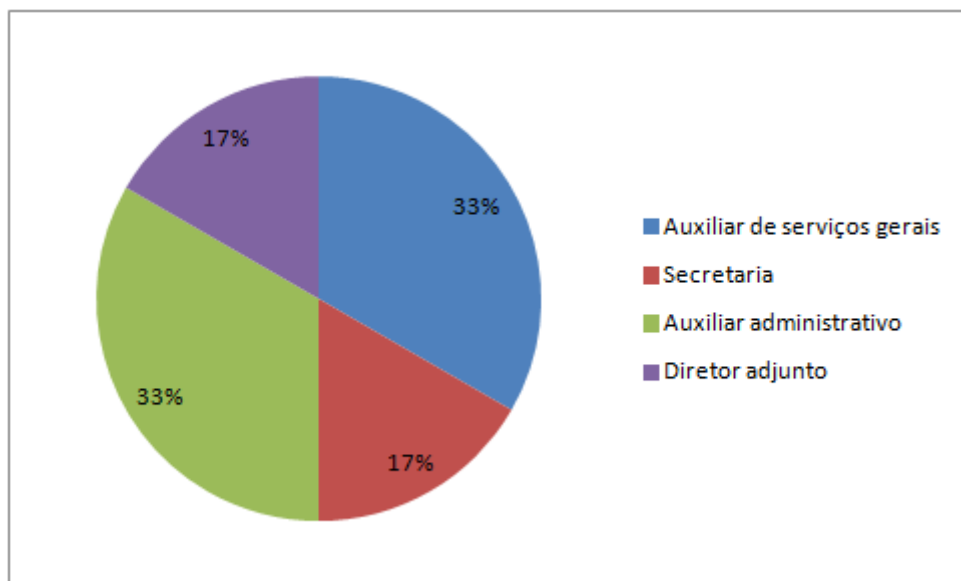
Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

Afirma-se que: 33% possui o ensino médio completo, 33% tem pós graduação, 17% o ensino fundamental incompleto, e outro 17% já tem o ensino fundamental completo. Dessa forma, percebe-se que há uma mescla no grau de instrução dos funcionários, mas que boa parte tem um nível de instrução considerável e que, de certa forma, pode lhes auxiliar em suas atividades.

4.2.5 *Cargo ocupado*

Verifica-se através do gráfico a seguir que 33% dos pesquisados ocupam o cargo de auxiliar administrativo, outros 33% exercem atividade de auxiliar de serviços gerais, 17% são secretários, e os outros 17% trabalham como diretor adjunto.

Gráfico 5 – Cargo ocupado

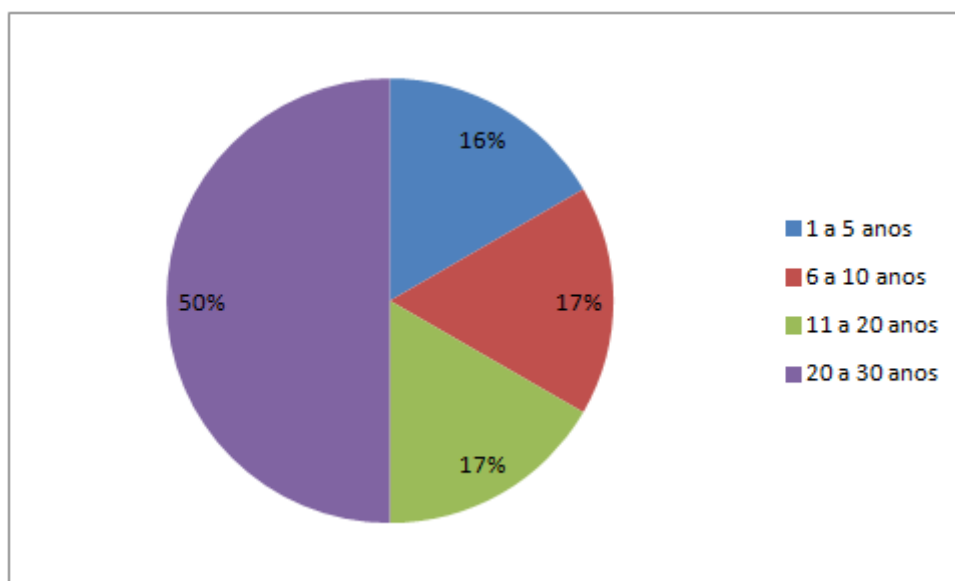


Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

4.2.6 Tempo de serviço

Quanto ao tempo de serviço, percebemos que 50% exercem suas atividades na secretaria de educação entre 20 a 30 anos, 17% de 11 a 20 anos, outros 17% de 6 a 10 anos e os 16% restantes tem de 1 a 5 anos de atividades exercidas na secretaria.

Gráfico 6 – Tempo de serviço



Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

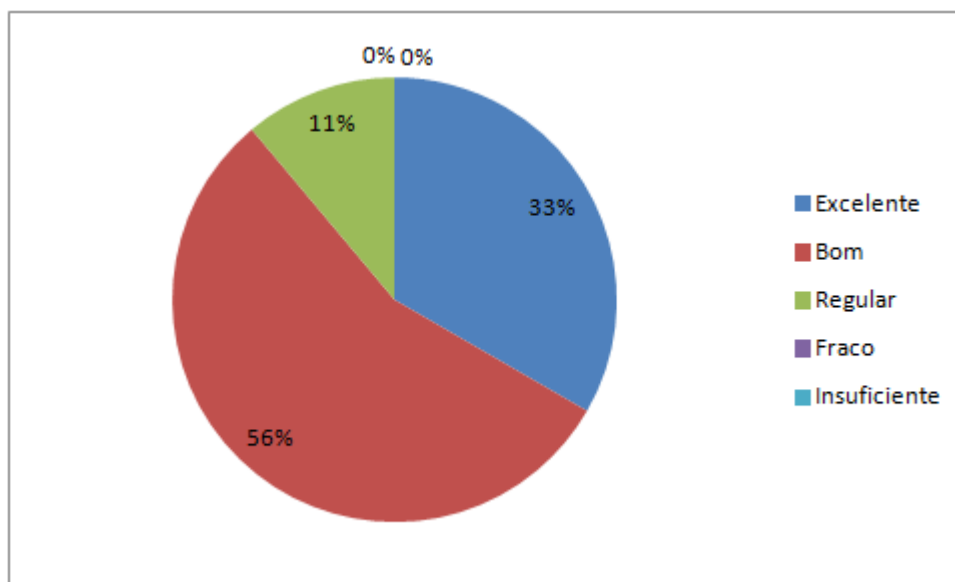
4.3 Teste do perfil empreendedor

O teste será avaliado a partir das seis variáveis e seus resultados, e ao questionário por questão. Logo, em seguida, verificaremos o somatório das escalas de cada questionário, e, de acordo com o autor Dornelas (2008), classificaremos o perfil dos respondentes.

4.3.1 Comprometimento e determinação

A variável “as características de comprometimento e determinação” corresponde às perguntas de 1 a 6, logo, a partir dos dados coletados, obteve-se os seguintes resultados: 56% dos pesquisados mostraram apresentar de forma excelente tais características como proatividade para tomar decisões, obstinação, disciplina, dedicação, persistência e compromisso em suas atividades. Já 33% revelaram ser bons quanto a essas características, e 11% afirmaram ser regulares. Isso mostra que tais funcionários realmente demonstraram gostar do que fazem em suas atividades profissionais, pois não foram verificadas escalas com valores menores.

Gráfico 7 –Comprometimento e determinação



Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

Segundo Drucker (2008), o empreendedor não é um investidor e tampouco um capitalista, mesmo assim ele precisa assumir certos riscos. Dornelas (2008, p.33) elucida que a essência do empreendedor é “o comprometimento de recursos atuais em expectativas futuras,

o que significa incertezas e riscos[...]. O espírito empreendedor é, portanto, uma característica distinta, seja de um indivíduo ou de uma instituição”.

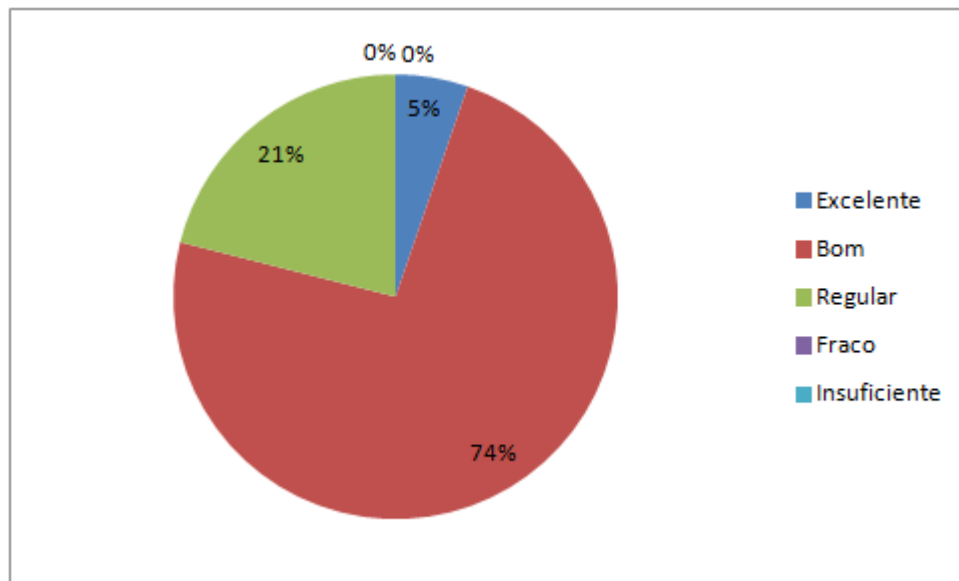
Ainda, o mesmo autor diz que o empreendedor não se sente inseguro, sabe tomar as decisões certas na hora certa, e nos momentos de adversidade, são hábeis na resolução de problemas e implementam suas ações rapidamente, este é um fator-chave para o seu sucesso, o que também está relacionado ao seu comprometimento com as atividades que exercem.

4.3.2 Preocupações pelas oportunidades

Já as perguntas de 7 a 9 corresponderam a variável “preocupações pelas oportunidades”, e os dados são apresentados no gráfico a seguir. Percebe-se dos pesquisados, 74%, obtiveram o resultado bom, em que eles gostam de avaliar bem as oportunidades que surgem para eles. Enquanto que 21% disseram ser regulares e 5% excelente. Desse modo, os pesquisados possuem essa característica empreendedora.

De acordo com Gramigna (2007, p.56), o empreendedor deve ter a seguinte capacidade: “facilidade para identificar novas oportunidades de ação e capacidade para propor e implementar soluções aos problemas e necessidades que se apresentam de forma assertiva e adequada ao contexto”. Entre as habilidades de quem possui essa competência, a autora ainda cita a implementação de ideias, acompanhamento das atividades e promoção de melhorias; a motivação diante de problemas, barreiras e desafios e a capacidade de criar alternativas novas e eficazes para a solução dos problemas detectados. Dornelas (2008) também diz que o envolvimento de pessoas e processos transformam ideias em oportunidades, sendo também uma característica empreendedora.

Gráfico 8 – Preocupações pelas oportunidades

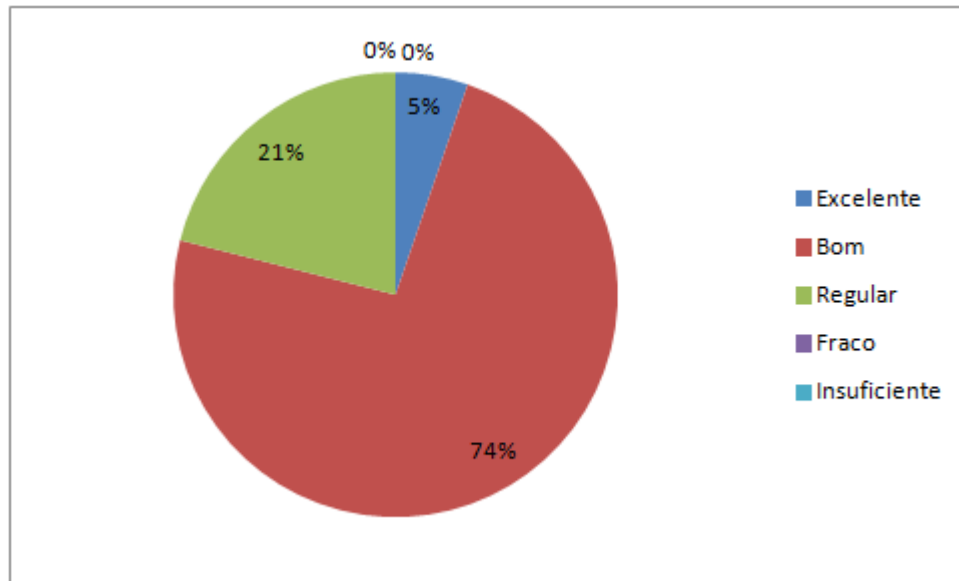


Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

4.3.3 Risco, ambiguidade e incertezas

A variável “tolerância ao risco, ambiguidade e incertezas” tiveram perguntas que correspondem da questão 10 a 14 e os resultados são expostos no gráfico 9. De acordo com os dados, 74% dos pesquisados disseram ser bons, 21 % regulares e 5% excelentes. Conforme Dornelas (2008, p.33), a essência do empreendedor é “o comprometimento de recursos atuais em expectativas futuras, o que significa incertezas e riscos[...]. O espírito empreendedor é, portanto, uma característica distinta, seja de um indivíduo ou de uma instituição”. Grande parte dos funcionários pesquisados da secretaria apresentam características desse perfil empreendedor, pois se arriscam, analisam as possibilidades que podem ocasionar por meio de uma decisão delas. Ainda são capazes de tolerar estresses, como, também, não se travam com as incertezas que o ambiente apresenta, pois arriscam de um modo “planejado”.

Gráfico 9 – Risco, ambiguidade e incertezas



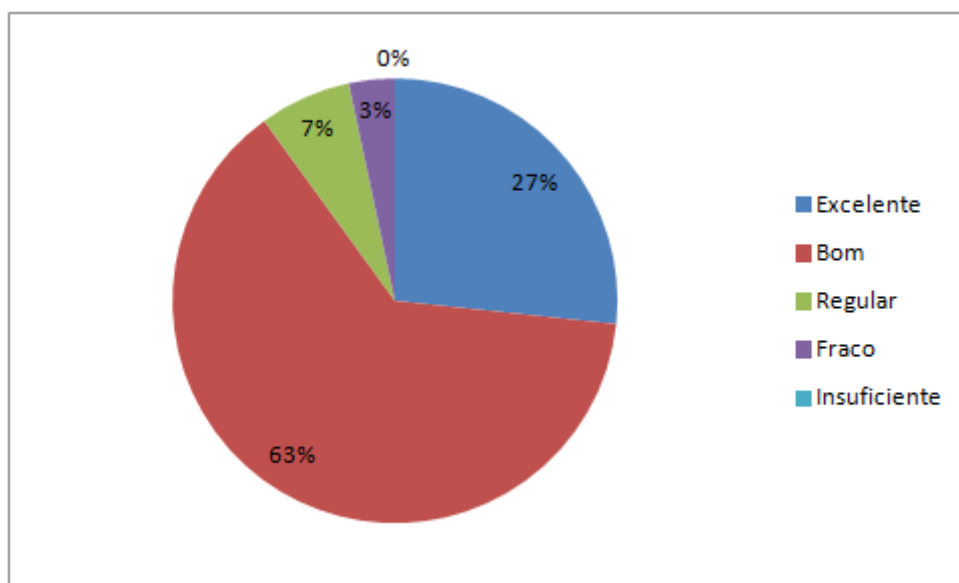
Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

4.3.4 Criatividade, autoconfiança e habilidade de adaptação

Nas questões de 15 a 19, foram abordadas as questões de criatividade, autoconfiança e habilidade de adaptação. Os dados mostraram que 63% afirmaram serem bons quando se refere a essa variável, 27% se taxam como excelentes, 7% regulares e 3% se julgaram fracos.

A criatividade, segundo Dornelas (2008), está presente na maioria dos empreendedores. O autor identifica que por serem curiosos, os empreendedores acabam identificando oportunidade e tem ideias criativas. Hashimoto (2010, p. 38) afirma que os empreendedores “acreditam em seu poder de realização e conhecem seus pontos fortes e suas limitações”. Assim, ainda segundo o autor, eles se sentem tão confiantes que enfrentam o sistema e arriscam, sem medo de serem demitidos. Além do fato de estarem sempre dispostos a mudanças, pois tem uma ótima capacidade de adaptação. Diante dos resultados, verificamos que os pesquisados apresentam essas características empreendedoras.

Gráfico 10 – Criatividade, autoconfiança e habilidade de adaptação

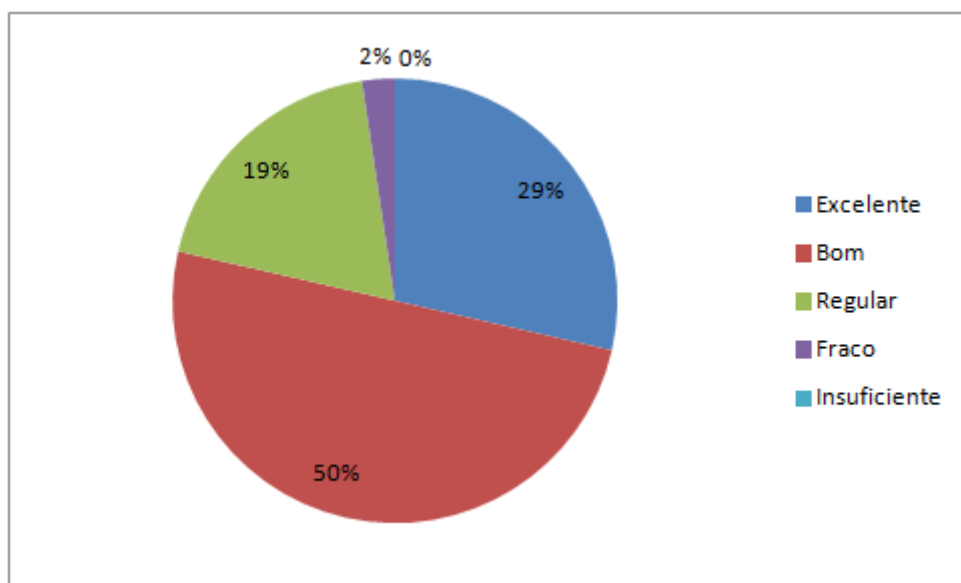


Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

4.3.5 Motivação e superação

No que se refere à motivação e superação, as questões foram de 20 a 26 e de acordo com estas verificou-se que: 50% disseram ser bons, 29% excelentes, 19% regulares e 2% fracos. Fialho *et al* (2007) identifica uma série de tendências pessoais associadas ao perfil empreendedor, entre elas estão a motivação e superação. De acordo com os resultados, boa parte dos pesquisados se julgam motivados e que tem superação, características importantes para saber superar os possíveis erros e fracassos. Assim, os funcionários pesquisados da secretaria possuem características empreendedoras quanto a essa variável.

Gráfico 11 – Motivação e Superação

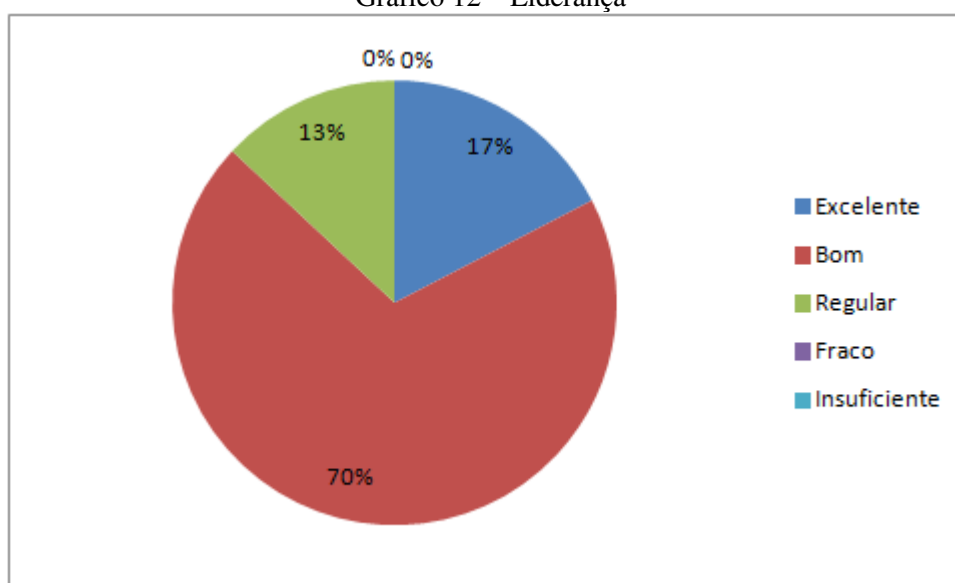


Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

4.3.6 Liderança

As perguntas de 27 a 30, a variável está ligada à liderança, sendo os resultados os seguintes: 70% apresentaram-se como bons, 17% excelentes e 13% regulares. Hashimoto (2010) afirma que o empreendedor possui um notório poder de liderar que o leva a conquistar muitas coisas por meio de outras pessoas. Portanto, os pesquisados possuem a liderança em suas características.

Gráfico 12 – Liderança

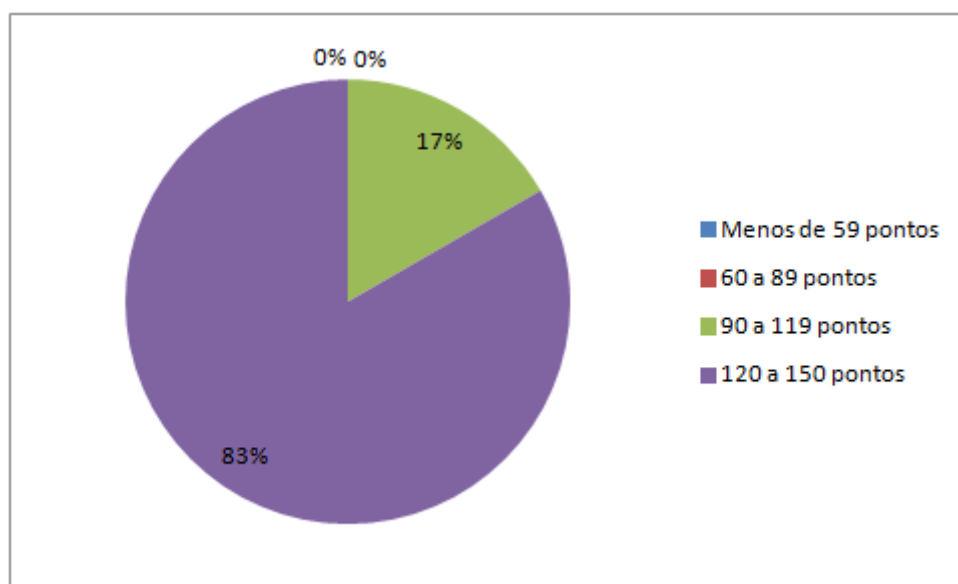


Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

4.4 Perfil empreendedor

Tomando por base a classificação de Dornelas (2008), os dados obtidos apresentaram tais resultados: 83% tiveram a somatória de 120 pontos ou superior, isto é, são empreendedores por apresentar características comuns ao perfil. Enquanto 17% apresentaram somatória de 90 a 119 pontos, exibindo também características de empreendedores, entretanto, devem melhorar equilibrando pontos fortes e fracos em seu perfil.

Gráfico 13 – Perfil empreendedor



Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

Fialho *et al* (2007) identifica uma série de tendências pessoais associadas ao perfil empreendedor

Os empreendedores querem estar à frente das mudanças e ser donos do próprio destino, querem criar algo novo e determinar seus próprios passos, abrir seus próprios caminhos. Têm um desejo forte de autonomia e independência e são autoconfiantes. Mantêm seu ponto de vista, mesmo diante da oposição ou de resultados inicialmente desanimadores. Expressam confiança na sua própria capacidade de completar uma tarefa difícil ou de enfrentar um desafio (p.37).

Ainda, para Britto (2003, p. 22), cinco elementos/qualidades são fundamentais na caracterização de um empreendedor:

Criatividade e inovação. Empreendedores conseguem identificar oportunidades, grandes ou pequenas onde ninguém mais consegue notar;
Habilidade ao aplicar esta criatividade. Eles conseguem direcionar esforços num único objetivo;
Força de vontade e fé. Eles acreditam fervorosamente em sua habilidade de mudar o modo como as coisas são feitas e tem força de vontade e paixão para alcançar o sucesso;
Foco na geração de valores. Eles desejam fazer as coisas da melhor maneira possível, do modo mais rápido e mais barato;
Correr riscos. Quebrando regras, encurtando distâncias e indo contra o status quo (p.22).

Observando os resultados dos dados coletados e o que estudiosos analisam das características empreendedoras, percebemos que todos os pesquisados têm um perfil empreendedor, conforme o teste de empreendedorismo proposto por Dornelas (2008).

Moore (2002) direciona as características dos funcionários públicos que obtêm sucesso. Assim, segundo ele, podem se destacar as seguintes: Inovação, criatividade, visão aberta, trabalhos em alianças e redes, gestão estratégica, gestão operacional, gestão do entorno político. Algumas dessas foram visíveis nos pesquisados da secretaria, em que se julgam ser: criativos, adaptáveis, líderes, entre outros, em que podemos relacionar com as características empreendedoras.

Da mesma forma, Nogueira (2003) também elucida que os gestores do setor público devem ser capazes de gerenciar a incerteza, humanizar e dirigir a mudança, integrar a sociedade, impulsionar as capacidades comunitárias, liderar, responsabilização, consciência ético-política, planejamento e coordenação, foco nos recursos humanos, democracia substantiva. Tais aspectos também observados nos pesquisados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tomando por base o objetivo deste estudo que foi identificar as características empreendedoras dos funcionários da secretaria de educação do município de Serra Branca – PB, por meio da aplicação do teste de empreendedorismo de Dornelas, pode-se dizer que os resultados mostraram que os pesquisados exibem sim características empreendedoras, pois de acordo com a classificação de Dornelas (2008), 83% deles são considerados empreendedores por apresentar características comuns ao perfil. Enquanto 17% exibiram também características de empreendedores, entretanto, devem melhorar equilibrando pontos fortes e fracos em seu perfil.

Algumas das características percebidas foram: criatividade, capacidade de adaptação à mudanças, liderança, otimismo, entre outras, em que podemos relacionar com as características empreendedoras propostas por vários estudiosos.

Outras características identificadas pelos funcionários foram possuir habilidade de tomar iniciativas, saber tomar decisões; não temer o fracasso e acreditar que os erros fazem parte do aprendizado.

Verificamos que mesmo sendo funcionários do setor público é possível serem empreendedores, mas algumas normas regulatórias para o serviço público, como as certas restrições e os limites orçamentários podem barrar e desestimular o espírito empreendedor dos pesquisados.

Para finalizar, consideramos que o trabalho realizado alcançou o seu propósito. E como sugestão para pesquisas futuras, pretendemos ampliar a amostra do trabalho, podendo ser realizado em outras secretarias no município de Serra Branca (PB) ou órgãos públicos.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.

BARRETO, L. P. **Educação para o empreendedorismo**. Salvador: Escola de Administração de Empresas da Universidade Católica de Salvador, 1998.

BELLONE, C. J.; GOERL, G. F. Reconciling public entrepreneurship and democracy. **Public Administration Review**, 52(2), 130-134, 1992.

BRITO, Francisco. **Empreendedores brasileiros: Vivendo e aprendendo com grandes nomes**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

CERVO, A.T.; BERVIAN, P.A. **Metodologia Científica**. 4.ed.São Paulo: MARKRON Books, 2007.

CHIAVENATO, I. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor**. São Paulo: Saraiva, 2007.

DIAS, Reinaldo. **Empreendedorismo no setor público**. Disponível em: <http://www.cruzeirodosul.inf.br/materia/560899/empreendedorismo-no-setor-publico>>. Acessado em 20 de fevereiro de 2015.

DIEFENBACH, F. E. **Entrepreneurship in the Public Sector: When Middle Managers Create Public Value**. GABLER RESEARCH, Gabler Verlag Wiesbaden, 2011.

DOLABELA, F. **Oficina do empreendedor**. São Paulo: Cultura Editores Associados, 1999.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo na prática. Mitos e verdades do empreendedor de sucesso**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.

_____. **Empreendedorismo: Transformando ideias em negócios**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

DRUCKER, Peter F. **Inovação e espírito empreendedor: Prática e princípios**; tradução de Carlos Malferrari. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Aurélio século XXI**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999. 2128p.

FIALHO, Francisco Antônio Pereira; MONTIBELLER, Franciso Gilberto; MACEDO, Marcelo; MITIDIARI, Tibério da Costa. **Empreendedorismo na Era do Conhecimento**. Como estimular e desenvolver uma cultura empreendedora alicerçada nos princípios da Gestão do Conhecimento e da Sustentabilidade. 2ª imp. Florianópolis: Visual Books, 2007.

FILION, Louis Jacques. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. **Revista de Administração**, São Paulo v. 34, n.2, p. 05-28, abril/junho, 1999.

FRESE, M. Rumo a uma psicologia do empreendedorismo: uma perspectiva da teoria ação. **Revista de Psicologia**, v. 1, n. 1, p. 9-32, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1995.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. **Empreendedorismo no Brasil**. Curitiba: IBQP, 2013.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. 2. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

HASHIMOTO, Marcos. **Espírito empreendedor nas organizações**. Aumentando a Competitividade através do Intraempreendedorismo. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael P. **Empreendedorismo**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Disponível em: <http://www.ibge.com.br/>. Acessado em 21 de janeiro de 2015.

KEARNEY, C. Public and private sector entrepreneurship: Similarities, differences or a combination? **Journal of Small Business and Enterprise Development**, 16(1), p. 26-46, 2009.

MARCONI, M.A., LAKATOS, E.M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MINAYO, M. C. S. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. *In*: Deslandes, S.F., Neto, O.C., Gomes, R., & Minayo, M. C. S. **Pesquisa Social: teoria, métodos e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1994.

MOORE, M. **Creating Public Value: Strategic Management in Government**. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1995

MORRIS, M. H.; JONES, F. F. Entrepreneurship in established organizations: The case of the public sector. **Entrepreneurship Theory and Practice**, 24(1), p. 71-91, 1999.

NOGUEIRA, M. A. Sociedade civil, entre o político-estatal e o universo gerencial. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 18, n. 52, p. 185-202, 2003.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica**. Projetos de pesquisas, TGI, TCC, Monografias, Dissertações e teses. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1997.

RAINEY, H. G. **Understanding and managing public organizations** (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2009.

ROBERTS, N. C.: KING, P.J. Policy entrepreneurs: Their activity structure and function in the policy process. **Journal of Public Administration Research and Theory**, 1(2), p. 147-175, 1991.

SCHNEIDER, M.. **Public entrepreneurs: Agents for change in American government**. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1995.

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br>>Acessado em 31 de janeiro de 2015.

SHOCKLEY, G. E. Toward a theory of public sector entrepreneurship. **International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management**, 6(3), p. 205-223, 2006.

ANEXOS



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
PROEAD – PRÓ-REITORIA DE ENSINO MÉDIO, TÉCNICO E A DISTÂNCIA
CAMPUS CAMPINA GRANDE
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO LATO SENSU: GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL
ALUNA: IARA TRAJANO DE LIMA RAFAEL

O presente questionário é parte complementar de um estudo realizado no setor público, com Identificar as características empreendedoras dos funcionários da secretaria de educação domunicípio de Serra Branca – PB.

Dados de Identificação	
1. Sexo:	<input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino
2. Idade:	<input type="checkbox"/> 18 a 24 <input type="checkbox"/> 25 a 30 <input type="checkbox"/> 31 a 40 <input type="checkbox"/> 41 a 50 <input type="checkbox"/> Acima de 55 anos
3. Estado Civil:	<input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Outro
4. Escolaridade:	<input type="checkbox"/> Fundamental Incompleto <input type="checkbox"/> Fundamental Completo <input type="checkbox"/> Médio Incompleto <input type="checkbox"/> Médio Completo <input type="checkbox"/> Graduação <input type="checkbox"/> Pós-Graduação
5. Cargo ocupado:	
Tempo de Empresa:	<input type="checkbox"/> De 1 a 5 anos <input type="checkbox"/> De 6 a 10 anos <input type="checkbox"/> De 11 a 20 anos <input type="checkbox"/> De 20 a 30 anos

Questionário

Assinale com um único “X” a opção que mais se adequar ao seu perfil e atribua a nota à pontuação correspondente de cada opção.

Características	Excelente 5	Bom 4	Regular 3	Fraco 2	Insuficiente 1	Nota
1. É proativo na tomada de decisão						
2. É tenaz e obstinado						
3. Tem disciplina e dedicação						
4. É persistente ao resolver problemas						
5. É disposto ao sacrifício para atingir metas						
6. É capaz de imersão total nas atividades que desenvolve						

7. Procura ter conhecimento profundo das necessidades do cliente						
8. É dirigido pelo mercado						
9. É obcecado por criar valor e satisfazer os clientes						
10. Corre riscos calculados (analisa tudo antes de agir)						
11. Procura minimizar os riscos						
12. Tolera as incertezas e falta de estrutura						
13. Tolera o estresse e conflitos						
14. É hábil em resolver problemas e integrar soluções						
15. Não é convencional, tem cabeça aberta, pensa						
16. Não se conforma com o status quo						
17. É hábil em se adaptar a novas situações						
18. Não tem medo de falhar						
19. É hábil em definir conceitos e detalhar ideias						
20. É orientado para metas e resultados						
21. É dirigido pela necessidade de crescer e atingir melhores resultados						
22. Não se preocupa com status e poder						
23. Tem autoconfiança						
24. É ciente de suas fraquezas e forças						
25. Tem senso de humor e procura estar animado						
26. Tem iniciativa						
27. Tem poder de autocontrole						
28. Transmite integridade e confiabilidade						
29. É paciente e sabe ouvir						
30. Sabe construir times e trabalhar em equipe						
TOTAL						