



UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO CONTÁBIL E FINANCEIRA



LILIANE FERNANDA DA SILVA

CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTAIS EMPREENDEDORAS
DOS GESTORES DE EMPRESAS DE CHOPINZINHO – PR

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

PATO BRANCO

2019

LILIANE FERNANDA DA SILVA

**CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTAIS EMPREENDEDORAS
DOS GESTORES DE EMPRESAS DE CHOPINZINHO – PR**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista na Pós Graduação em Gestão Contábil e Financeira, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – *Câmpus* Pato Branco.

Orientador(a): Prof. Msc Marivânia Rufato da Silva

PATO BRANCO

2019



Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Câmpus Pato Branco

Curso de Ciências Contábeis

Especialização em Gestão Contábil e Financeira



TERMO DE APROVAÇÃO

**”CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTAIS EMPREENDEDORAS DOS
GESTORES DE EMPRESAS DE CHOPINZINHO”**

Nome do aluno: Liliane Fernanda da Silva

Esta monografia de especialização foi apresentada às 21h no dia 11 de fevereiro de 2019, como requisito parcial para obtenção do Título de Especialista em Gestão Contábil e Financeira, do Departamento de Ciências Contábeis - DACON, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora, composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho Aprovado.

Prof. Ms Marivania Rufatto da Silva
Orientador

Prof. Dr. Sandro César Bortoluzzi
Avaliador UTFPR

Prof. Ms Oldair Roberto Giasson
Avaliador UTFPR

OBS: O ORIGINAL ENCONTRA-SE ASSINADO NA COORDENAÇÃO DO CURSO

AGRADECIMENTOS

À Deus pela oportunidade, pela fé, perseverança e esperança para vencer os obstáculos e desafios da vida.

A minha família, pelo entendimento, apoio, e incentivo nessa fase do curso de pós-graduação e durante toda minha vida.

À minha orientadora professora Marivânia, pela sua orientação, auxílio, disponibilidade, paciência, enfim por toda ajuda no desenvolvimento deste trabalho que sem isso não seria possível a conclusão.

Agradeço aos professores do curso de Especialização em Gestão Contábil e Financeira da UTFPR, *Campus* Pato Branco.

Enfim, sou grata a todos que contribuíram direta ou indiretamente para realização desta monografia.

RESUMO

Sabe-se que na atualidade existe a necessidade latente de incentivar novos empreendedores para que estes impactem o desenvolvimento da economia, gerando novas ideias e transformando-as em empreendimentos lucrativos. Adicionalmente, a mortalidade das empresas está ligada com a falta de planejamento do empreendedor e suas atitudes podem influenciar a maneira de alcançar os objetivos traçados. Neste sentido se faz relevante investigar as características dos empreendedores a fim de desenvolver as características presentes ou reforçar as ausentes. Desta forma, este estudo teve como objetivo geral analisar as características comportamentais empreendedoras dos gestores de Chopinzinho – PR. Os procedimentos metodológicos utilizados foram uma pesquisa descritiva, abordagem quantitativa, os dados foram coletados através de uma pesquisa survey com um questionário estruturado em que foram recebidas 31 respostas válidas. Quanto aos resultados, conclui-se que as características que mais se destacam são as de iniciativa e busca de oportunidades e necessidade de auto realização, demonstrando que os gestores estão em constante crescimento e aperfeiçoamento pois se antecipam aos fatos, são arrojados e estas características devem ser seguidas como exemplo para os futuros empreendedores, e a que deve ser trabalhada pelos gestores é com relação a ser independente/autoconfiança, evidenciando que os empreendedores devem buscar mais autonomia e impor seu ponto de vista em relação aos demais, demonstrando mais confiança em sua atuação e conseqüentemente superando os desafios.

Palavras-chave: Características Comportamentais, Empreendedorismo, Perfil.

ABSTRACT

It is known that there is currently a latent need to encourage new entrepreneurs to impact the development of the economy, generating new ideas and transforming them into profitable ventures. Additionally, the mortality of companies is linked to the lack of entrepreneur planning and their attitudes can influence the way to achieve the objectives set. In this sense it is relevant to investigate the characteristics of the entrepreneurs in order to develop the present characteristics or reinforce the absent ones. In this way, this study had as a general objective to analyze the entrepreneurial behavioral characteristics of the Chopinzinho - PR managers. The methodological procedures used were a descriptive investigation, quantitative approach, data were collected through a survey survey with a structured questionnaire in which 31 valid answers were received. Regarding the results, it is concluded that the characteristics that stand out most are those of initiative and search of opportunities and need for self-realization, showing that the managers are in constant growth and improvement because they anticipate the facts, they are thrown and they are characteristics should be followed as an example for future entrepreneurs, and what should be worked by the managers is in relation to being independent / self-confidence, showing that entrepreneurs must seek more autonomy and impose their point of view in relation to others, demonstrating more confidence in their work, acting and consequently overcoming challenges.

Keywords: Behavioral Characteristics, Entrepreneur, Profile

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Características Comportamentais Empreendedoras.....	19
Quadro 2 - Estudos anteriores	21
Quadro 3 - Categorias das CCE.....	25

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Idade.....	27
Gráfico 2 – Escolaridade	28
Gráfico 3 - Cargo.....	29
Gráfico 4 - Primeiro Negócio	29
Gráfico 5 - Tempo de atuação.....	30
Gráfico 6 - Tempo de funcionamento da empresa	31
Gráfico 7 - Ramo de atuação	32
Gráfico 8 - Porte da empresa	32

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - CCE Persistência	33
Tabela 2 - Iniciativa e busca de oportunidades	34
Tabela 3 - Estabelecimento de metas/objetivos	35
Tabela 4 - Correr riscos calculados.....	35
Tabela 5 - Inovação/busca de informações.....	36
Tabela 6 - Exigência de qualidade e eficiência	37
Tabela 7 - Ser independente/auto confiança.....	37
Tabela 8 - Necessidade de Realização	38
Tabela 9 - Relacionamento interpessoal/liderança.....	39
Tabela 10 - Rede de contatos/persuasão	40
Tabela 11 - Comprometimento.....	40
Tabela 12 - Planejamento e monitoramento sistemático.....	41
Tabela 13 - Média e Desvio padrão para as características dos gestores.....	42
Tabela 14 - Média e Desvio padrão para as características das mulheres e homens	43
Tabela 15 - Média e Desvio padrão para as características conforme escolaridade	44
Tabela 16 - Média e Desvio padrão para as características conforme porte da empresa	46

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.2 OBJETIVO GERAL.....	12
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
1.4 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA.....	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 EMPREENDEDORISMO.....	14
2.2 CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTAIS EMPREENDEDORAS.....	17
2.3 ESTUDOS ANTERIORES.....	20
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	23
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO.....	23
3.2 PROCEDIMENTO PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS.....	24
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	26
4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES	26
4.2 PERFIL DAS EMPRESAS.....	31
4.3 CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTAIS EMPREENDEDORAS.....	33
4.4 CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTAIS EMPREENDEDORAS EM RELAÇÃO AO PERFIL.....	43
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS	50
APÊNDICE(S)	54

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA

O empreendedorismo é um processo dinâmico em que o indivíduo cria algo que tenha valor para a sociedade. Para isso, é necessário dedicar tempo, esforço e correr riscos (financeiros, psíquicos e sociais) correspondentes e, conseqüentemente, obter recompensas de satisfação e independência econômica e pessoal (HISRICH e PETERS, 2004).

Conforme Hisrich, Peters e Shepherd (2009), o papel do empreendedorismo no desenvolvimento econômico envolve mais que o aumento de produção e de renda *per capita*, é também o de iniciar e implantar mudanças na estrutura do negócio e da sociedade, permitindo que mais riqueza seja dividida entre os agentes. As atividades empreendedoras afetam significativamente a economia de uma região ao construir sua base econômica e gerar empregos.

O empreendedorismo, como argumenta Strazdiené e Garalis (2008), é um fator chave do crescimento econômico e tem um efeito substancial no desenvolvimento dos países, na criação de empregos e na estabilidade social, razão pela qual este tema tem recebido especial atenção nos últimos anos junto à comunidade científica das diversas áreas das ciências sociais aplicadas.

Para Cantillon (2002), os empreendedores são indivíduos que enxergam nas oportunidades a possibilidade de obter lucro. Alguns casos do surgimento de novos empreendedores se dão devido a necessidade de obter renda e não se submeter a trabalhar para terceiros, quando se pode abrir o próprio negócio e controlar seus lucros e ter mais independência em sua carga horária por exemplo (GEM, 2008).

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em 2015, 81 mil empregos formais foram eliminados, conforme dados do IBGE (2015). Dentre alguns indicadores é evidenciado a necessidade latente de incentivar novos empreendedores para que estes impactem o desenvolvimento da economia, gerando novas ideias e transformando-as em empreendimentos lucrativos (RAUFFLET; BRES; FILION, 2014).

O estudo sobre empreendedorismo está ligado a diversos fatores que podem influenciar no sucesso das empresas, como ferramentas para gestão ou até a forma como o empreendedor toma decisões em relação aos seus negócios (PEREIRA JÚNIOR; SANTOS, 1995).

Em 2010 o Brasil apresentou a maior taxa já registrada de empreendedores em estágio inicial. Essa taxa foi de 17,5%, índice maior do que todos os países do G-20 e BRICS (denominação utilizada para designar Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul), deixando a China em segundo lugar com 14,5% (GEM, 2010).

Tomando como referência as empresas brasileiras constituídas em 2012, e as informações sobre estas empresas disponíveis na SRF até 2014, a taxa de sobrevivência das empresas com até 2 anos de atividade foi de 76,6% (SEBRAE, 2016).

Entretanto, a mortalidade das empresas está ligada com a falta de planejamento do empreendedor e suas atitudes podem influenciar a maneira de alcançar os objetivos traçados. Neste sentido se faz importante investigar as características dos empreendedores a fim de desenvolver as características presentes ou reforçar as ausentes. Assim, apresenta-se o problema de pesquisa: Quais Características Comportamentais Empreendedoras estão presentes nos gestores de empresas de Chopinzinho-PR?

1.2 OBJETIVO GERAL

Analisar as Características Comportamentais Empreendedoras dos gestores de empresas de Chopinzinho-PR.

1.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Caracterizar o perfil dos gestores e das empresas de Chopinzinho-PR;
- Identificar as Características Comportamentais Empreendedoras (CCE) presentes nos gestores pesquisados;

- Analisar as Características Comportamentais Empreendedoras (CCE) que se destacam em relação ao perfil do gestor e das empresas.

1.4 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

A pesquisa tem sua contribuição teórica no que se refere a colaborar no desenvolvimento intelectual e acadêmico no que se refere a evolução do conhecimento com relação ao tema empreendedorismo e as características comportamentais que se destacam nos empreendedores do município de Chopinzinho. Além de fornecer dados que podem estimular pesquisas futuras a respeito do presente estudo.

A contribuição prática se destina a percepção dos novos ou futuros empreendedores quanto a forma que devem ou não agir, ou quais habilidades comportamentais devem desenvolver para ser mais assertivos ao alcançar os objetivos e o posterior sucesso do negócio, levando como exemplo as características comportamentais empreendedoras mais presentes nos gestores de Chopinzinho, que podem ser consideradas um diferencial para o alcance mais rápido e preciso nos projetos almejados se comparados aos demais empreendedores que não as possuem.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 EMPREENDEDORISMO

O empreendedorismo caracteriza-se pela habilidade de criar algo tendo praticamente nenhum recurso como ponto de partida, apenas despendendo energia para iniciar e dar continuidade a um empreendimento. Em sua essência, o empreender é um ato criativo, em que ao invés de observar, analisar ou descrever uma organização, ela é desenvolvida. Assim, o ato de empreender se manifesta na capacidade individual de enxergar uma oportunidade onde os outros não veem (BARROS E FORTE, 2004).

Conforme Hisrich, Peters e Shepherd (2009) na maioria das vezes, a ação empreendedora é intencional. Os empreendedores buscam as oportunidades, através de mercados e/ ou produtos novos e raramente esse processo é de comportamento não intencional. As intenções capturam os fatores motivantes que influenciam o comportamento e indicam a intensidade com que as pessoas desejam tentar, o quanto pretendem se esforçar para agir assim.

Ainda complementa que o papel do empreendedorismo no desenvolvimento econômico envolve mais do que apenas o aumento de produção e de renda per capita; envolve iniciar e constituir mudanças na estrutura do negócio e da sociedade. (HISRICH, PETERS E SHEPHERD , 2009)

No mesmo sentido Santos (2001) afirma que os empreendedores são responsáveis pelo surgimento de novas empresas, são inovadores, pois se empenham em fazer produtos ou prestar serviços diferenciados que satisfaçam as necessidades demonstradas pelos clientes. Atualmente o empreendedorismo é o método mais eficiente para ligar a ciência ao mercado, através da criação de empresas e introduzindo novos produtos e serviços ao mercado. Essas atividades empreendedoras afetam de modo significativo a economia de uma área construindo sua base econômica e na geração empregos (HISRICH, PETERS; SHEPHERD, 2009).

A partir da intensificação do empreendedorismo, as médias e pequenas empresas, e também empreendimentos, vêm ganhando espaço, se tornando as

grandes geradoras de empregos e passando a concorrer também em mercado internacional com diferentes estratégias e formas de atuação (SCHMIDT, 2006).

Entretanto, conforme Dunkelberg e Cooper (1982), a forma de administrar modifica os resultados do empreendimento. Aspectos como conhecimento e experiência profissional acumulada ao longo dos anos, educação, liderança, criatividade, maneira se tornaram proprietários e taxas de crescimento das empresas, dentre outros, podem interferir no desempenho da empresa e constituir-se em fatores que levam ao sucesso ou ao fracasso do negócio.

Para Hisrich, Peters e Shepherd (2009), a idade pode ter importância quando reflete a experiência do empreendedor, fator que pode contribuir para alavancar a empresa.

Conforme Fialho (2006), somente por meio da contínua capacidade de adaptação do ser humano aos novos paradigmas de gestão é que será possível o seu sucesso na sociedade do conhecimento. O sucesso das empresas está diretamente ligado aos recursos humanos e ao conhecimento disponível. Portanto se faz necessário estimular este processo de mudança, em nível pessoal e empresarial, por meio de ações que busquem a formação e consolidação de uma cultura empreendedora (OLIVEIRA, 2010).

Segundo Fillion (1999), o empreendedor pode ser caracterizado sob a perspectiva econômica, visando resultados a partir da criação de novos empreendimentos, e também como pessoas que corriam riscos, porque investiam seu próprio dinheiro nos negócios.

Dolabela (1999) coloca que pelo fato de o empreendedor estar constantemente diante do novo, ele evolui através de um processo iterativo de tentativa e erro, e avança em virtude das descobertas que faz, como novas oportunidades, novas formas de comercialização, vendas, tecnologias e gestão.

Para Cantillon (2002), os empreendedores são indivíduos que enxergam nas oportunidades a possibilidade de obter lucro.

O ato de empreender em suas várias formas já conduz à transversalidade. Nesse sentido, acredita-se que é fundamental que uma cultura empreendedora seja estimulada através de programas de formação sobre identificação de oportunidades e implementação de soluções responsivas às mesmas, através da criação de organizações ou lançamento de novos negócios. A formação em empreendedorismo é hoje tão necessária a um profissional de gestão ou economia como a um

profissional da área de humanas, como ciências sociais, engenharia ou artes (SANTOS & CASEIRO, 2012).

A atividade empreendedora é fundamentalmente induzida pela oportunidade e/ou necessidade. A primeira resulta do desejo de aproveitar, por iniciativa própria, uma possibilidade de negócio existente no mercado com capacidade de retorno (Batista-Canino et al., 2016), através da criação de uma empresa, enquanto o empreendedorismo induzido pela necessidade resulta da ausência de outras oportunidades para a obtenção de rendimentos, o que leva os indivíduos à criação de um negócio (GEM, 2012).

Pode ainda ser induzida pela procura de diferente estilo de vida: independência pessoal para gerir o tempo, não ser necessária a adaptação a um ambiente de trabalho, possibilidade de realização pessoal associado a um trabalho mais interessante e pelo fato de que ter o seu próprio negócio é a opção mais adequada para a sua profissão, ou ainda por razões familiares: familiares e amigos trabalham por conta própria (Carvalho, Costa e Mares, 2013).

Saliente-se, de acordo com Vale et al. (1998), que os motivos intervenientes na criação de novos empreendimentos ultrapassam a oportunidade versus necessidade, incluindo: oportunidade, atributos pessoais, mercado de trabalho, insatisfação com emprego, família e influência externa.

O potencial empreendedor é algo que precisa ser despertado, desenvolvido e aprimorado para que aconteça. Entende-se que tal potencial abrange traços ou características comportamentais similares às características das pessoas que alcançaram sucesso empresarial. Rauch e Frese (2007) acreditam que traços ou características da personalidade possuem um papel decisivo no processo pelo qual um indivíduo opta por seguir uma carreira empreendedora.

Santos (2013) amplia essa perspectiva ao afirmar que desenvolver metodologias que auxiliem indivíduos na identificação de características empreendedoras cria condições iniciais para intervenções que promovem o desenvolvimento do potencial empreendedor. Tal fato, por sua vez, pode estimular a criação de novos negócios.

2.2 CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTAIS EMPREENDEDORAS

A relevância do perfil do gestor para o sucesso do empreendimento é destacada por Pereira Júnior e Santos (1995), os quais listam as características consideradas essenciais para que a empresa alcance o sucesso: motivação para realizar; persistência na busca de objetivos; criatividade, que implica liberdade para agir independentemente; autoconfiança, ou estar seguro das próprias ideias e decisões; capacidade de assumir riscos; ter iniciativa e assumir a responsabilidade pelos próprios atos; capacidade para delegar tarefas e decisões; capacidade prospectiva para detectar tendências futuras; e espírito de liderança para conduzir e orientar equipes.

Ângelo (2003) elenca cinco elementos indispensáveis para um empreendedor de sucesso: (i) criatividade e inovação; (ii) força de vontade e fé; (iii) foco na geração de valor; (iv) correr riscos; e (v) agir na contramão da situação atual.

Os estudos realizados por Nassif et al. (2010) concluíram, através de relatos de empreendedores em pesquisas empíricas, que a predominância dos aspectos afetivos, tais como a perseverança, coragem, motivação pessoal, disposição em correr risco, otimismo, entre outros, surgem no início do empreendimento, principalmente na concepção do negócio. Já para os estágios posteriores, os empreendedores atribuem maior importância gradativamente aos aspectos cognitivos, tais como: assumir riscos calculados, realizar parcerias, planejar e definir metas, conhecer o mercado e capacidade de comunicação.

Na percepção de Olivo (2003) as CCEs podem ser divididas em: (1). Realização, os comportamentos impulsionam os sujeitos a procurarem atividades desafiantes, fazendo-os alterar as condições ambientais com base em seus objetivos pessoais; (2) Planejamento, supõe conhecer os processos para conduzir a organização na direção correta, segundo o indivíduo, incluindo a capacidade de obter informações e avaliar uma oportunidade num ambiente contrário; (3) Poder, potencial para elaborar as atividades como planejadas, a cooperação e a ação, em prol do atingimento dos objetivos traçados.

Outros importantes pesquisadores, como McClelland (1985) e Miner (1997), relacionam a importância do perfil do empreendedor às possibilidades de sucesso ou fracasso de um empreendimento. De acordo com esses autores, os estudos até

então realizados mostram que a performance do empreendedor tem influência marcante no sucesso do negócio. A inexistência dessas características pode levar os empreendedores a fracassarem na condução dos seus negócios.

Conforme apresentado por Fonseca (2010), McClelland é considerado um dos principais autores da linha comportamental nos estudos do empreendedorismo. McClelland identificou dez comportamentos comuns aos empreendedores, que ele denominou como características comportamentais empreendedoras (CCE).

A abordagem comportamental do empreendedor iniciou-se com o estudo realizado por McClelland, na Índia, entre 1962 e 1967, em que foram comparados 76 empresários treinados em motivação com um grupo semelhante que não recebeu nenhum treinamento. Em um período de dois anos, os participantes do treinamento revelaram aumentos significativos em sua atividade empresarial em relação a seu nível anterior, quando comparados aos níveis alcançados pelo grupo de controle (OLIVEIRA, 2010 apud MCCLELLAND, 1972).

As características que o empreendedor bem-sucedido precisa ter, desenvolver ou aprimorar, de acordo com os estudos realizados por McClelland, são apresentadas em três grupos, sendo que, no primeiro grupo, o qual denominou de Realização, estão quatro Características Comportamentais Empreendedoras (CCEs): busca de oportunidades e iniciativa; exigência de qualidade e eficiência; persistência; independência; e autoconfiança. No segundo grupo, denominado Planejamento e Resolução de problemas, enquadrou: correr riscos calculados; busca de informações; estabelecimento de metas; e planejamento e monitoramento sistemáticos. No terceiro e último grupo, que denominou de Poder ou Influência, estão: comprometimento e persuasão; e redes de contato (SEBRAE, 2004).

As principais características comportamentais são definidas por McClelland conforme quadro a seguir:

CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTAIS EMPREENDEDORAS (CCE)	
CATEGORIA: DESEJO DE REALIZAÇÃO	
Busca de oportunidades e iniciativa	O indivíduo faz as coisas antes de ter sido solicitado, ou antes de ser forçado pelas circunstâncias; expande os negócios para novas áreas de atuação; aproveita realmente as oportunidades que surgem.
Persistência	Enfrenta os desafios das mais variadas formas e quantas vezes forem necessárias para superar os obstáculos.

Exigência de qualidade e eficiência	Procura novas formas de fazer melhor as coisas, de fazer mais rápido ou mais barato; faz as coisas de forma que supere os padrões de excelência; assegura que o seu trabalho será feito no tempo e com a qualidade combinados.
Independência e autoconfiança	Busca autonomia sobre normas e controles de outros; mesmo diante de resultados adversos mantém seu ponto de vista; demonstra confiança em sua própria capacidade.
CATEGORIA: PLANEJAMENTO E RESOLUÇÕES DE PROBLEMAS	
Correr riscos calculados	Avalia e discute as alternativas; procura manter sempre o controle da situação para reduzir os riscos; envolve-se em situações de riscos moderados.
Estabelecimentos de metas	Os objetivos e metas são desafiantes e têm um significado pessoal; as metas são claras, objetivas e definidas no longo prazo; as metas de curto prazo são mensuráveis.
Busca de informações	Procura pessoalmente todas as informações possíveis sobre o ambiente em que está inserido; busca auxílio de especialistas para obter assessoria técnica ou comercial.
Planejamento e monitoramento sistemáticos	Divide as tarefas de grande porte em subtarefas com prazos definidos; está sempre revisando os seus planos, observando as diversas variáveis que possam influenciar; faz uso de registros financeiros para a tomada de decisões.
CATEGORIA: INFLUÊNCIA (CAPACIDADE DE SE RELACIONAR COM PESSOAS)	
Persuasão e rede de contatos	Discute estratégias antecipadamente para influenciar e persuadir os outros; utiliza-se de pessoas-chave para atingir os próprios objetivos; está sempre desenvolvendo e mantendo relações comerciais.
Comprometimento	Sacrifica-se e faz qualquer esforço para completar uma tarefa; está sempre colaborando com os empregados para que o trabalho seja terminado; faz qualquer coisa para manter o cliente.

Quadro 1 – Características Comportamentais Empreendedoras

Fonte: Adaptada de McClelland, 1972

Tais características podem ajudar os indivíduos a enfrentar os desafios de empreender (MCCLELLAND, 1987), assim como sua inexistência pode inviabilizar a formação de um negócio. É possível perceber que algumas características são semelhantes na concepção dos autores como correr riscos, necessidade de realização, planejamento, entre outras.

A partir das características expostas é possível perceber que para que estes empreendedores tenham sucesso em seus negócios é fundamental desenvolver a antecipação aos fatos, insistir até alcançar o objetivo, ter autonomia na tomada de decisão, permanecer no controle da situação, definir metas através da execução de tarefas menores, busca aprofundada de informações externas, revisão dos planos a fim de que seja alterado se necessário para atingir melhor resultado, manter o bom relacionamento com membros da sociedade, clientes, concorrentes, fornecedores, enfim pessoas que possam ter alguma ligação com o negócio.

2.3 ESTUDOS ANTERIORES

Na sequência será apresentado no quadro 1 os estudos realizados anteriormente que embasaram o desenvolvimento deste trabalho.

Autor(es), ano	Objetivo	Conclusão
Oliveira, Silva e Araújo, 2014	O objetivo foi identificar se a presença de características comportamentais (CCEs) nos proprietários de MPEs do Vale do Mucuri e Jequitinhonha/MG é determinante para a longevidade dessas empresas.	A partir da percepção dos empreendedores, a presença da maioria das CCEs não estaria diretamente associada à longevidade das empresas, entretanto, pode colaborar para a longevidade das empresas, caso sejam refletidas nas ações dos seus proprietários.
Clemente e Almeida, 2013	Analisar o perfil de um empreendedor local do segmento de comércio varejista de eletrodomésticos, bem como suas características comportamentais que norteiam suas ações estratégicas diante dos concorrentes	As características comportamentais empreendedoras (CCEs) que se destacaram no empreendedor foram: comprometimento; exigência de qualidade e eficiência; busca de informações e independência e autoconfiança, com ações de estratégia de posicionamento por concorrente.
Minuzzi, Vargas e Fialho, 2016	O objetivo central deste estudo consiste em investigar as Características Comportamentais Empreendedoras (CCEs) mais evidentes em discentes de um Curso Superior em Administração de uma Instituição de Ensino Superior Privada	Verificou-se que as Características Comportamentais Empreendedoras do Conjunto de Realização, que estão relacionadas com o desafio pessoal e com a competição como forma de autoavaliação, foram as que mais se destacaram entre os discentes. No que se refere à relação das Características Comportamentais Empreendedoras com o gênero, evidencia-se o fato de que as mulheres, de forma geral, expressam as maiores médias, em oito das dez características, no entanto, não houve diferenças expressivas de média entre os gêneros.
Moraes, Hashimoto e Albertini, 2013	Distinguir as características do perfil empreendedor de motoristas de três categorias do transporte rodoviário de carga: funcionários, agregados e autônomos.	Apresenta que os motoristas autônomos são mais empreendedores do que os motoristas das demais categorias estudadas.
Oliveira, 2010	Identificar as características comportamentais atribuídas, pela literatura, aos empreendedores de sucesso nos gestores de micro e pequenas empresas de Teófilo Otoni e região, que explicam a longevidade destas empresas.	Constatou-se que os grupos avaliados são similares em relação a todas as características empreendedoras, exceto para o caso das variáveis independente/autoconfiança, ter metas/objetivos e relacionamento interpessoal. Assim, quanto maior o valor atribuído pelo entrevistado às questões de ser independente/autoconfiança, metas/objetivos e relacionamento interpessoal, mais próximo ele estará do grupo com maior tempo de atuação no

		mercado (acima de 84 meses).
Klein, Alves e Pereira, 2013	Analisar as características empreendedoras e valores dos gestores e colaboradores das empresas da Incubadora Tecnológica de Santa Maria e suas correlações.	Os resultados mostraram que a cultura da Incubadora pode ser considerada empreendedora e que as características e valores que mais se destacaram foram as necessidades de desenvolvimento, realização e inovação; os conhecimentos técnicos, a formação complementar e a escolaridade; a flexibilidade e a valoração das oportunidades; os valores éticos, lealdade e autenticidade.
Martinelli e Fleming, 2010	Investigar a relação das três variáveis propostas por Hisrich e Peters (2004) a luz da teoria de eventos afetivos de Weiss e Cropanzano (1996).	Os resultados obtidos revelaram que a atitude de empreender, baseada na ação de assumir riscos em empreendimentos, é mais intensa em indivíduos que possuem maior motivação baseada em seus componentes emocionais de locus de controle interno, que levam indivíduos a serem impulsionados pela necessidade interna de chegar ao sucesso movidos pela auto motivação e pela satisfação consigo mesmos. Também observou-se que a atitude de empreender é mais intensa em indivíduos que possuem maior intensidade de sentimentos de independência, que levam o indivíduo a dedicarem-se a novas ideias longe dos padrões convencionais de empreendimentos existentes, gerando nestes indivíduos qualidades de liderança independente.
Câmara e Andalécio, 2012	Quais são as características empreendedoras presentes em um grupo de farmacêuticos, utilizando o modelo teórico proposto por McClelland (1972), que define dez características comportamentais empreendedoras.	Os resultados mostraram que em apenas duas características o grupo estudado não atingiu o nível estipulado no modelo teórico.
Minelo, Bürger e Krüger, 2017	Analisar as características comportamentais empreendedoras (CCE's) em alunos do curso de graduação em administração de uma instituição de ensino superior.	Identificaram-se carências nas características "persistência", "correr riscos calculados", "estabelecimento de metas" e "persuasão e redes de contato". Assim, sugere-se que os órgãos gestores da referida universidade incentivem a criação de programas e projetos que estimulem o desenvolvimento do comportamento empreendedor dos seus alunos, tendo em vista a relevância do papel do empreendedor na sociedade.

Quadro 2 - Estudos anteriores

Fonte: Elaborado pela autora, 2019

No quadro acima é possível observar que os trabalhos citados se referem na sua maioria as características comportamentais empreendedoras, na identificação e análise demonstrando as que mais se destacam e que podem representar o sucesso dos empresários, ou identificar as carências para que seja apresentado uma solução

para o problema. As características que mais se destacam são comprometimento, exigência de qualidade e eficiência, busca de informações e independência, e autoconfiança. Quanto as características com maior carência são: persistência, correr riscos calculados, estabelecimento de metas e persuasão e redes de contato.

Através da investigação da presença ou carência das características comportamentais empreendedoras demonstradas na literatura é possível projetar planos e ações para estimular o desenvolvimento destas características para que o empreendedor tenha mais êxito em seus negócios, pois se trata de uma ferramenta que pode nortear as atitudes dos empreendedores.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Conforme Gil (2002), a pesquisa descritiva tem por objetivo descrever as características de determinada população ou fenômeno e o estabelecimento de relações entre as variáveis, envolvendo a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, como questionário e observação sistemática. Esta pesquisa encaixa-se como descritiva por apresentar as características comportamentais empreendedoras dos gestores de Chopinzinho – PR, identificadas através de dados coletados por meio de questionário.

A pesquisa *survey* pode ser descrita como a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de um determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população alvo, por meio de um instrumento, normalmente um questionário (TANUR, 1993 apud PINSONNEAULT; KRAEMER, 1993). Na presente pesquisa a *survey* foi desenvolvida junto à gestores de Chopinzinho – PR, que através de suas respostas foi possível coletar os dados demonstrando seu comportamento frente as perguntas contidas no questionário aplicado.

A abordagem quantitativa é recomendada para o estudo de grandes aglomerados de dados e de conjuntos demográficos. Deste modo, tem maior aplicabilidade no levantamento do perfil de determinada população, na identificação do grau de conhecimento e opiniões, bem como hábitos e comportamentos (MINAYO; SANCHES, 1993), neste trabalho é possível perceber que a abordagem quantitativa se dá devido ao levantamento de vários dados identificando o perfil dos gestores de Chopinzinho – PR.

3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Esta pesquisa tem por objetivo analisar as Características Comportamentais Empreendedoras dos gestores de empresas de Chopinzinho-PR. Para atingir este objetivo inicialmente buscou-se na Associação Comercial e Empresarial de Chopinzinho - ACEC uma lista com os nomes e e-mails dos associados que são 207. Quanto ao instrumento para coleta de dados, foi elaborado um questionário dividido em 3 blocos, adaptado de Oliveira (2010).

No bloco I buscou-se conhecer o perfil dos respondentes por meio de 6 questões: sexo, idade, nível de escolaridade, cargo na empresa, se é o primeiro negócio e o tempo de atuação na área empresarial.

O bloco II, denominado caracterização da empresa, é composto por 3 perguntas que se referem ao tempo de atividade, ramo de atuação e porte.

Finalmente no bloco III são identificadas as características comportamentais empreendedoras (CCE). Neste bloco foram apresentadas aos respondentes 59 afirmações e solicitado sua avaliação em uma escala Likert de 1 a 5 em que 1 significa “discordo totalmente” e 5 “concordo totalmente”. Conforme proposto por Oliveira, 2010 as CCEs estão organizadas em doze categorias, conforme Quadro 2.

Características Comportamentais Empreendedoras	Conteúdo
Persistência	5 afirmações relacionadas a dedicação do tempo para solução de problemas, maneiras para superar os desafios, influência e resolução dos possíveis erros.
Iniciativa e busca de oportunidades	5 afirmações relacionadas a iniciativa, desafios, e segurança nos processos.
Estabelecimento de metas objetivos	5 afirmações relacionadas a planejamento do caminho percorrido para o alcance dos objetivos
Correr riscos calculados	5 afirmações relacionadas a controle das situações que possam ocorrer.
Inovação/ busca de informações	5 afirmações relacionadas a antecipação, estudo antes da execução de um projeto.
Exigência de qualidade e eficiência	4 afirmações relacionadas a preocupação com o desempenho, reconhecimento, excelência profissional.
Ser independente/auto confiança	5 afirmações relacionadas a confiança na realização do trabalho.
Necessidade de realização	5 afirmações relacionadas a reconhecimento da empresa e do empresário.
Relacionamento interpessoal/liderança	5 afirmações relacionadas a influência exercida em relação aos funcionários.
Rede de contatos e persuasão	5 afirmações relacionadas a forma de indução, contato com demais empresários e pessoas da sociedade.
Comprometimento	5 afirmações relacionadas a responsabilidade no

	cumprimento dos objetivos.
Planejamento e monitoramento sistemático	5 afirmações relacionadas a variação de métodos, alternativas utilizadas para concluir o objetivo.

Quadro 3 - Categorias das CCE

Fonte: Elaborado pela autora

O questionário completo consta no Apêndice 1 deste trabalho.

Destaca-se que o questionário foi elaborado em plataforma *online* e enviado por e-mail aos contatos recebidos na lista da ACEC. Entretanto passados 20 dias foram recebidas apenas 13 respostas e então optou-se por fazer a impressão e entrega presencial a 25 gestores que constavam na lista. A partir disso foram recebidos no total 31 questionários respondidos.

Para a análise dos dados as respostas foram tabuladas em planilha de Excel e realizada análise por meio de estatística descritiva, através da utilização da média e desvio padrão.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo serão apresentados os resultados da pesquisa realizada, conforme aplicação dos questionários em que foram recebidas 31 respostas válidas.

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Inicialmente no bloco 1 é analisada a caracterização do respondente, com 6 perguntas que se referem a sexo, idade, escolaridade, se é o primeiro negócio do empresário ou não e o tempo de atuação na área empresarial.

Quanto ao sexo verificou-se que em relação aos respondentes da pesquisa os gestores de empresas de Chopinzinho são 58% mulheres (18 respostas) e 42% homens (13 respostas). No estudo de Camara e Andalécio 2012 dos 32 respondentes, 72% são do sexo feminino e 28% do masculino. Em comparação o estudo de Martinelli, Fleming, 2010 observou-se na amostra que 55% dos indivíduos são do sexo masculino e 45% do sexo feminino. Conforme estudo de Minello, Bürger, Krüger (2017) 61% é do sexo feminino e 39% do sexo masculino. Levando em consideração o censo de 2010 a população de Chopinzinho é de 49,67% de homens e 50,33% de mulheres. (CIDADES, 2019)

É possível perceber tanto nos estudos utilizados para comparação, quanto no censo de 2010 que a maioria do público respondente que o sexo feminino é maior do que o masculino.

Adicionalmente apresenta-se a faixa etária dos gestores no Gráfico 1.

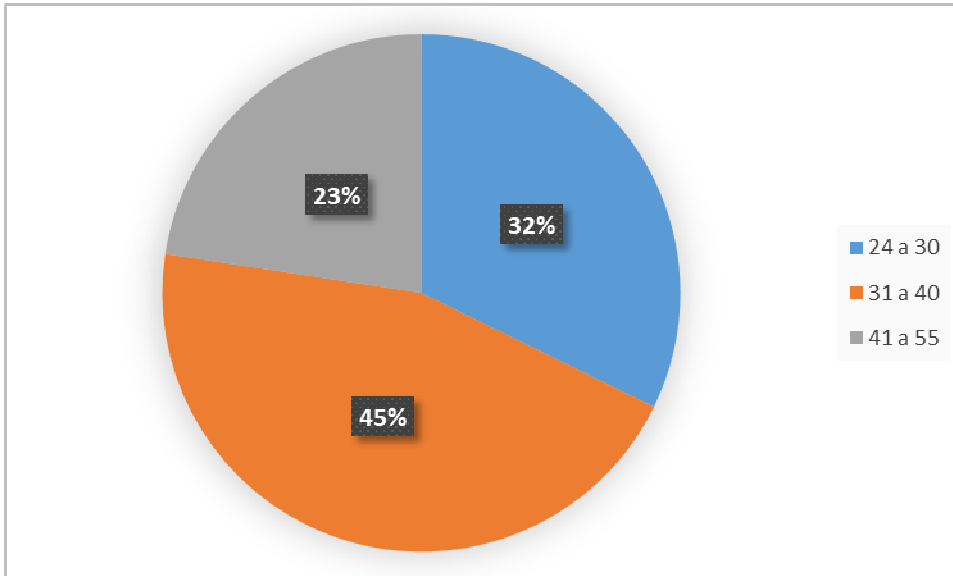


Gráfico 1 - Idade

Fonte: dados da pesquisa (2019)

Verifica-se no Gráfico 1 que 45% dos gestores (14) estão na faixa etária de 31 a 40 anos, 32% (10) tem entre 24 a 30 anos, isso demonstra que 78% dos respondentes tem até 40 anos de idade, são a maioria jovens empreendedores, 23% ou seja 7 respondentes tem entre 41 a 55 anos. No estudo de Minello, Bürger, Krüger (2017) 99% dos respondentes tem até 34 anos. A idade média do empreendedor brasileiro é de 44,7 anos. Segundo pesquisas do Sebrae de 2015 e 2016 o grupo dos empreendedores é formado principalmente por indivíduos que tem entre 35 e 44 anos (25%) e 45 e 54 anos (25%). Logo depois estão os que tem entre 25 e 34 anos (19%). Os mais jovens, que tem entre 18 e 24 anos, representam apenas 5% do total. (DATA SEBRAE, 2019)

Percebe-se que a maioria dos gestores estão na faixa etária de até 40 anos.

O gráfico 2 demonstra a escolaridade dos respondentes.

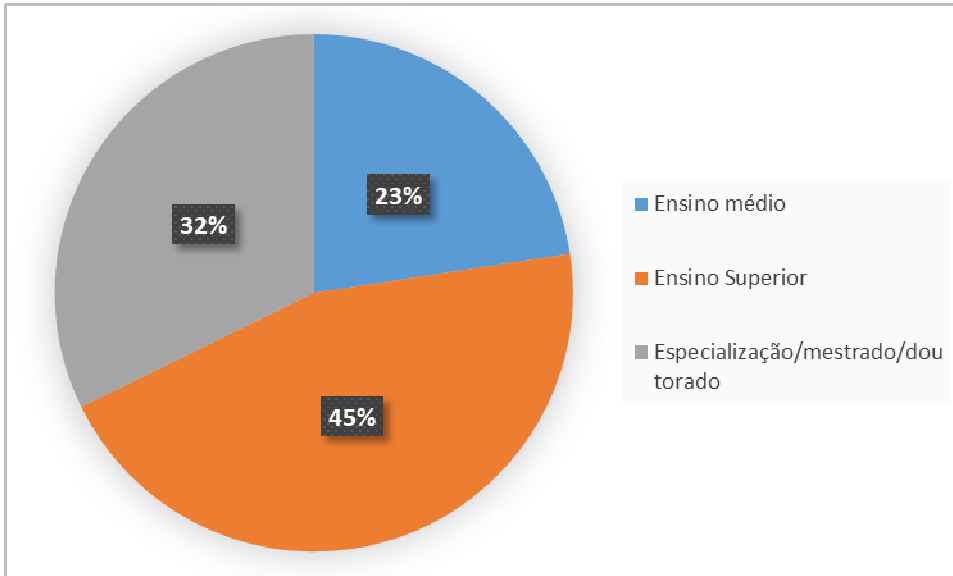


Gráfico 2 – Escolaridade

Fonte: dados da pesquisa (2019)

Percebe-se que a maioria dos respondentes tem ensino superior que se refere a 45%(14), especialização, mestrado e doutorado são 32%(10), ensino médio 23%(7), conclui-se que há maioria dos empresários são dedicados a aperfeiçoamento de conhecimento, especializações, qualificações. Observou-se no estudo de Klein, Alves, Pereira (2013), na incubadora pesquisada que 78% realizaram algum curso de nível superior, destaca-se que 14% dos pesquisados também já realizou um curso de mestrado. Em contrapartida o estudo de Martinelli, Fleming (2010), demonstra que em relação ao grau de escolaridade, 22% possuem o 1º grau completo, 39% o 2º grau completo, 35% concluíram o ensino superior e 4% são pós-graduados.

Em comparação com os demais estudos é possível observar que a maioria dos gestores possuem ensino superior.

O gráfico 3 demonstra o cargo dos respondentes.

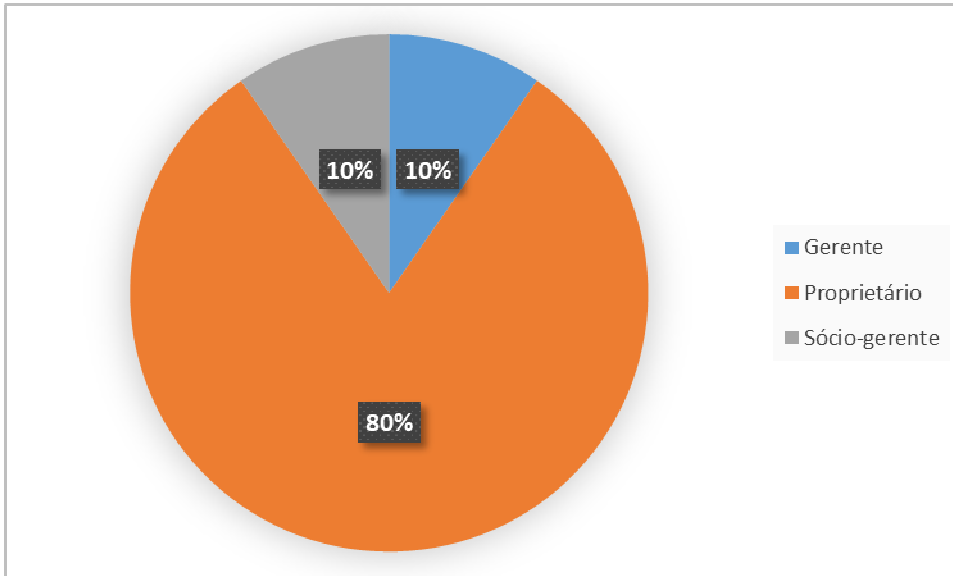


Gráfico 3 - Cargo

Fonte: dados da pesquisa (2019)

Verifica-se que no Gráfico 3 que a predominância em relação ao cargo foi de 80%(25) que se trata dos proprietários, enquanto que os cargos de gerentes e sócios-gerentes representam 10%(3). Percebe-se que a maioria dos gestores são os próprios donos das empresas em questão, isso demonstra que estes estão administrando seu patrimônio, portanto devem zelar pela imagem e funcionamento da empresa para que esta traga os resultados esperados.

O gráfico 4 representa a questão que se refere se caso o respondente é o proprietário se este é seu primeiro negócio ou não.

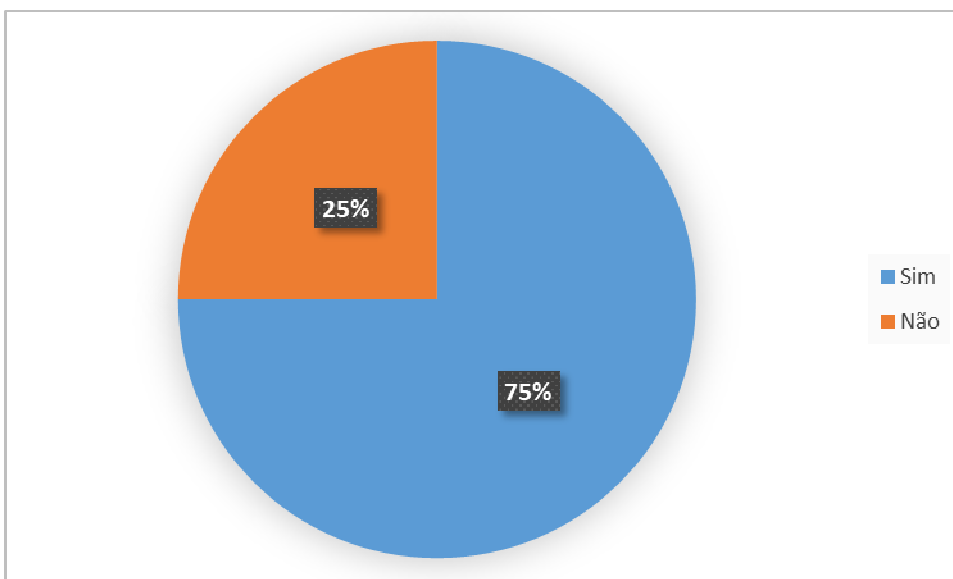


Gráfico 4 - Primeiro Negócio

Fonte: dados da pesquisa (2019)

Constata-se que 75% (21) das respostas são sim e 25% (7) é não, ou seja, a maioria dos respondentes estão entrando no mercado pela primeira vez. Na pesquisa de Minello, Bürger, Krüger (2017) quando questionados sobre a existência de negócios na família, 51% dos respondentes responderam positivamente, enquanto que 43% responderam negativamente.

Em relação ao presente estudo percebe-se a maioria dos gestores estão em seu primeiro negócio enquanto que no estudo de Minello, Bürger, Krüger (2017), o percentual de respostas positivas e negativas estão bem próximas ao 50%.

O gráfico 5 representa o tempo de atuação dos gestores das empresas na área empresarial.

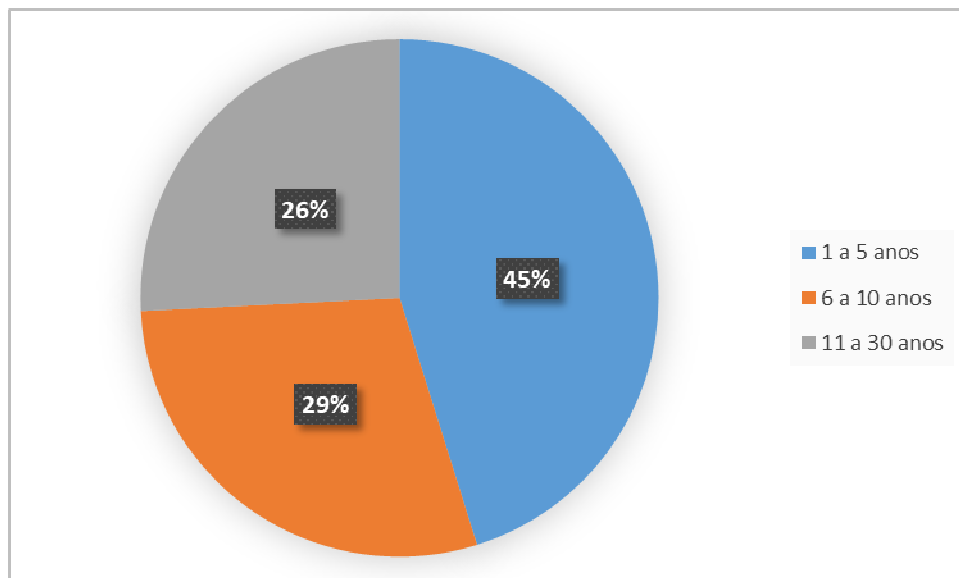


Gráfico 5 - Tempo de atuação
Fonte: dados da pesquisa (2019)

Conforme Gráfico 5 é possível perceber que 45% (14), tem tempo de atuação de 1 a 5 anos, 29%(9) de 6 a 10 anos e 26%(8) de 11 a 30 anos. Entende-se que a maioria dos respondentes estão na faixa de menos de 5 anos de atuação na área empresarial, isso significa que estão no início da carreira com pouco tempo de experiência, podendo influenciar no possível encerramento das atividades após este período pois segundo (Valor, 2017), cinco anos após as empresas serem criadas, pouco mais de 60% já fecharam as portas.

4.2 PERFIL DAS EMPRESAS

A seguir serão apresentadas as perguntas do bloco 2, que são 3 e é nomeado como caracterização da empresa, se refere ao tempo de funcionamento, ramo de atuação, e porte da empresa.

O gráfico 6 demonstra o tempo de funcionamento da empresa.

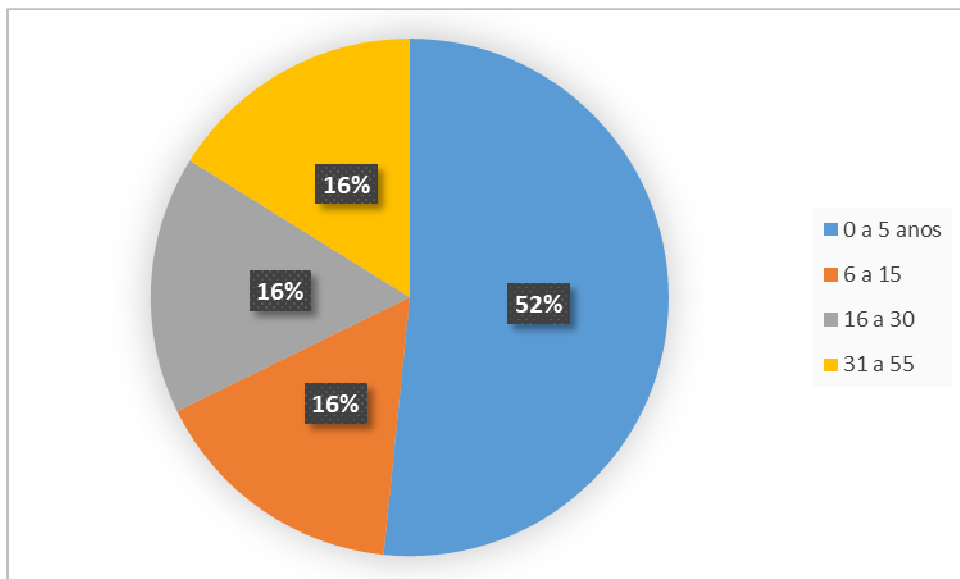


Gráfico 6 - Tempo de funcionamento da empresa

Fonte: dados da pesquisa (2019)

Verifica-se que no Gráfico 6 que 52%(16) tem tempo de funcionamento de 0 a 5 anos, 16% (5), tem de 6 a 15, 16 a 30 a 31 a 55 anos respectivamente.

O gráfico 7 se refere ao ramo de atuação das empresas.

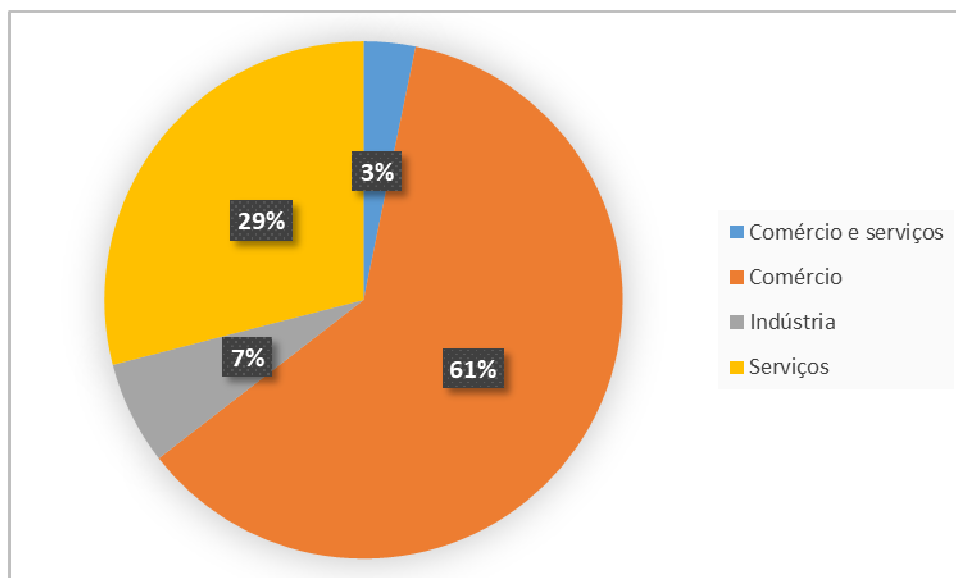


Gráfico 7 - Ramo de atuação
Fonte: dados da pesquisa (2019)

No Gráfico 7 nota-se que 61%(19) são do setor do comércio, 29%(9) são do setor de serviços, 7%(2) indústria e 3%(1) que se enquadra nos setores de comércio e serviços. Na pesquisa de Oliveira (2010) é possível perceber que das empresas que participaram da pesquisa, 4,6% possuem atividade ligada ao setor industrial; 76% ao setor de comércio; e 25,1%, ao setor de serviços.

Pode-se perceber que na no presente estudo e na pesquisa de Oliveira (2010) a maioria das empresas respondentes atuam no setor do comércio.

O gráfico 8 se refere ao porte da empresa.

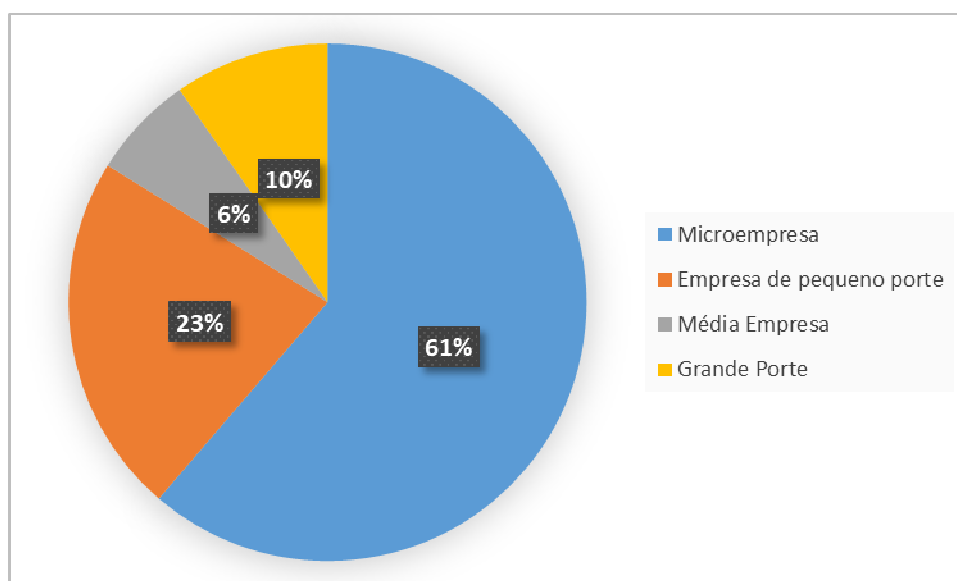


Gráfico 8 - Porte da empresa
Fonte: dados da pesquisa (2019)

No Gráfico 8 é possível verificar 61%(19) são microempresas, 23% (7), empresa de pequeno porte, 10%(3) grande porte e 6% (2) média empresa. É possível destacar que a grande maioria são microempresas, conforme dados da Cebrasse 93,60% das empresas formais do Brasil são Microempresas.

4.3 CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTAIS EMPREENDEDORAS (CCES)

No bloco 3 estão apresentadas as perguntas relacionadas ao comportamento dos gestores quanto a algumas situações apresentadas para identificar as características mais presentes nos gestores. Está dividido em 12 CCEs, expostas em 59 afirmações em uma escala likert de 1 a 5, sendo que 1 é discorda totalmente e 5 concorda totalmente. As características são persistência, iniciativa e busca de oportunidades, estabelecimento de metas/objetivos, correr riscos calculados, inovação/busca de informações, exigência de qualidade e eficiência, ser independente/autoconfiança, necessidade de realização, relacionamento interpessoal/liderança, rede de contatos/persuasão, comprometimento, planejamento e monitoramento sistemático.

A primeira CCE analisada foi a “Persistência” com resultados apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 - CCE Persistência

	CCE - Persistência	Média	Desvio Padrão
Q 1	Quando me deparo com um problema difícil dedico o tempo necessário para encontrar a possível solução	4,23	1,12
Q 2	Tenho várias maneiras para superar desafios que se apresentam para a obtenção de meus objetivos	3,84	0,97
Q 3	Persisto em minha tarefa, mesmo quando surgem grandes obstáculos diante do que estou fazendo	4,13	1,20
Q 4	Insisto várias vezes para que outras pessoas façam o que desejo	3,03	1,49
Q 5	Considero que o fracasso é um resultado possível e que busco sempre me reunir com minha equipe e aprender com os erros	4,19	0,95

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Pode-se constatar na Tabela 1 que das afirmações sobre persistência, a que obteve a menor média (3,03) foi a questão 4 que se trata de o gestor insistir várias vezes para que as pessoas façam o que ele deseja. Verifica-se que nessa questão também está o maior desvio padrão (1,49) da CCE persistência, que demonstra onde houve maior variação de respostas dos gestores quanto a buscar impor sua vontade ao demais.

Quanto a afirmação com maior média foi a questão 1 que o gestor dedica tempo necessário até solucionar os problemas com uma média de 4,23. Isso demonstra que os gestores são empenhados em resolver os problemas pois não se importam com o tempo que vai levar até que o mesmo esteja solucionado. Em comparação com o estudo de Oliveira (2010) na característica de persistência os itens melhores e menos avaliados foram os mesmos, com uma média de 3,71 e 4,48 respectivamente.

A segunda CCE analisada foi a “Iniciativa e busca de oportunidades” com resultados apresentados na Tabela 2.

Tabela 2 - Iniciativa e busca de oportunidades

CCE - Iniciativa e busca de oportunidades		Média	Desvio Padrão
Q 6	Faço as coisas que devem ser feitas sem que os outros tenham que pedir	4,35	0,91
Q 7	Gosto de desafios e novas oportunidades	4,39	0,95
Q 8	Prefiro executar tarefas que domino plenamente e que me sinto seguro(a)	3,87	1,41
Q 9	Arrisco fazer coisas novas e diferentes das que fiz no passado	4,00	1,03
Q 10	Busco ficar bem atualizado para aproveitar ou criar novas oportunidades, ficando atento ao lançamento de novos produtos, novas tecnologias e processos	4,23	1,12

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Pode-se constatar na Tabela 2 que das afirmações sobre iniciativa e busca de oportunidades, a que teve menor média (3,87) é da questão 8 que se refere a preferência de executar tarefas que domina e tem segurança, nesta questão também está o maior desvio padrão (1,41) da CCE iniciativa e busca de oportunidades, que demonstra onde houve maior variação de respostas dos gestores quanto a segurança na execução de tarefas.

Quanto a afirmação com maior média foi a questão 7 do que se refere ao gestor gostar de desafios e novas oportunidades com uma média de 4,39. Entende-

se que os gestores estão abertos a novos desafios, oportunidades, que não se satisfazem apenas com o comum. Em comparação com o estudo de Oliveira (2010) na característica de iniciativa e busca de oportunidades a menor média foi na questão 9 (3,96) que se refere a arriscar coisas novas, e maior média foi na questão 10 (4,50) que se trata de estar atualizado.

A terceira CCE analisada foi a de “Estabelecimento de metas/objetivos” com resultados apresentados na Tabela 3.

Tabela 3 - Estabelecimento de metas/objetivos

CCE - Estabelecimento de metas/objetivos		Média	Desvio Padrão
Q 11	Tenho um plano de vida definido	3,65	1,02
Q 12	Procuo levar em conta todos os obstáculos que possam surgir para atingir determinado objetivo e o que faria caso ocorressem	3,77	1,12
Q 13	Sempre gosto de pensar no futuro	4,39	0,95
Q 14	Preocupo-me tanto com as metas semanais, quanto anuais	3,71	1,32
Q 15	Considero as chances de sucesso e fracasso antes de iniciar algo	4,10	0,87

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Pode-se constatar na Tabela 3 que das afirmações da característica de estabelecimento de metas/objetivos, a afirmação que teve menor média (3,65) é da questão 11 sobre ter um plano de vida definido, enquanto que a maior média foi a questão 13 (4,39) que se refere a sempre pensar no futuro. É possível visualizar que os gestores estão sempre planejando, pensando e/ou agindo visando o futuro. Na comparação com o estudo de Oliveira (2010) a menor média é da questão 12(4,05) sobre a ação a ser tomada caso surjam obstáculos, enquanto que a maior média é da questão 13 (4,58) se igualando ao presente estudo.

A quarta CCE analisada foi a de “Correr riscos calculados” com resultados apresentados na Tabela 4.

Tabela 4 - Correr riscos calculados

CCE - Correr riscos calculados		Média	Desvio Padrão
Q 16	Prefiro situações em que posso controlar ao máximo até atingir o resultado final	3,77	1,28
Q 17	Envolve-me com algo novo somente depois de ter feito todo o possível para assegurar o seu êxito.	3,71	1,22
Q 18	Considero as possibilidades de sucesso ou fracasso antes de começar algo novo.	4,16	0,97
Q 19	Faço coisas que outras pessoas consideram arriscadas	3,74	1,15
Q 20	Tomo as decisões sempre com base na minha intuição e experiência	3,74	1,12

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Pode-se constatar na Tabela 4, que das afirmações sobre correr riscos calculados que a que teve a menor média é da questão 17(3,71) onde o gestor se envolve com algo novo depois de ter se assegurado do êxito. Enquanto que a maior média foi a questão 18(4,16) que se refere a considerar as possibilidades de sucesso e fracasso antes de começar algo novo. Isso demonstra que os gestores planejam antes de executar alguma ação. No estudo de Oliveira (2010) a menor média foi da questão 19(3,52) que se trata de fazer coisas que os outros consideram arriscadas e a maior média foi a da questão 16(4,31) que se refere a preferir estar no total controle. Pode-se considerar que os gestores do estudo de Oliveira (2010) são mais arrojadados, se arriscam e são mais independentes em relação aos gestores de Chopinzinho.

A quinta CCE analisada foi a de “Inovação/busca de informações” com resultados apresentados na Tabela 5.

Tabela 5 - Inovação/busca de informações

	CCE - Inovação/busca de informações	Média	Desvio Padrão
Q 21	Quando inicio um novo projeto ou tarefa, coeto todas as informações possíveis antes de dar continuidade a ele	4,06	0,93
Q 22	Procuro conselhos de pessoas que são especialistas no ramo em que atuo	3,97	1,25
Q 23	Ao executar um projeto para alguém, faço muitas perguntas para tirar todas as dúvidas.	4,29	1,04
Q 24	Busco implementar iniciativas de difícil imitação pelos concorrentes	4,00	1,13
Q 25	Recompenso as sugestões dos funcionários, como forma de estimular a criatividade	3,74	1,26

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Pode-se constatar na Tabela 5, que das afirmações da característica inovação/busca de informações a menor média é da questão 25 (3,74) sobre a recompensa nas sugestões dos funcionários como forma de estímulo a criatividade. Verifica-se que nessa questão também está o maior desvio padrão (1,26) da CCE inovação/busca de informações, que demonstra onde houve maior variação de respostas dos gestores.

Quanto a afirmação com maior média foi a da questão 23 (4,29), onde são feitas muitas perguntas para tirar as dúvidas ao executar um projeto. É notável que os gestores se sentem à vontade quando tem controle sobre as situações através de

estudo realizado antes da execução do projeto em questão. Em comparação com o estudo de Oliveira (2010) a menor média foi da questão 25 (3,62) igualando o resultado deste estudo e a maior foi da questão 21 (4,21), onde os gestores coletam as informações possíveis antes de dar continuidade ao projeto.

A sexta CCE analisada foi a de “Exigência de qualidade e eficiência” com resultados apresentados na Tabela 6.

Tabela 6 - Exigência de qualidade e eficiência

	CCE - Exigência de qualidade e eficiência	Média	Desvio Padrão
Q 26	Tenho um desempenho, na empresa, melhor do que o das outras pessoas com quem trabalho	3,87	0,92
Q 27	Preocupo-me com a visão dos clientes promovendo a realização de pesquisas de satisfação dos clientes e pós-venda	3,90	1,11
Q 28	Sempre busco uma maneira melhor e mais rápida para terminar uma tarefa, tanto em casa quanto no trabalho	4,13	1,15
Q 29	Eu e meus funcionários participamos de cursos para qualificação e requalificação profissional	3,74	1,32

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Pode-se constatar na Tabela 6, que das afirmações sobre a característica exigência de qualidade e eficiência a menor média é da questão 29 (3,74) onde os gestores e funcionários participam de cursos de qualificação. Verifica-se que nessa questão também está o maior desvio padrão (1,32) da CCE exigência de qualidade e eficiência, que demonstra onde houve maior variação de respostas dos gestores.

Quanto a afirmação com a maior média desta característica foi a da questão 28 (4,13) que se refere a busca de uma maneira melhor e mais rápida para finalizar uma tarefa. É possível notar que os gestores e funcionários não tem o hábito de realizar cursos de qualificação profissional. Em comparação com o estudo de Oliveira (2010), a menor nota foi da questão 27 (3,84), que se refere a preocupação com a visão do cliente, e maior média foi da questão 28 (4,19) similar ao resultado deste estudo.

A sétima CCE analisada foi a de “Ser independente/autoconfiança” com resultados apresentados na Tabela 7.

Tabela 7 - Ser independente/autoconfiança

	CCE - Ser independente/autoconfiança	Média	Desvio Padrão
Q 30	Confio que terei êxito em qualquer tarefa que me proponho a executar	4,03	1,02
Q 31	Mudo a minha maneira de pensar se os outros discordam	3,10	1,19

	energicamente do meu ponto de vista		
	Tenho confiança em meu sucesso quando estou		
Q 32	executando algo difícil e desafiador	4,06	0,93
	Tenho jornada de trabalho com carga horária definida e férias		
Q 33	regulares todos os anos	1,97	1,33
	Não preciso estar presente para que a empresa		
Q 34	funcione normalmente	2,77	1,20

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Pode-se constatar na Tabela 7, que as afirmações sobre a característica de ser independente/autoconfiança, que a menor média é da questão 33 (1,97) sobre jornada de trabalho com carga horária e férias regulares. Verifica-se que nessa questão também está o maior desvio padrão (1,33) da CCE ser independente/autoconfiança, que demonstra onde houve maior variação de respostas dos gestores.

Quanto a afirmação com a maior média foi a da questão 32 (4,06) de confiança no próprio sucesso ao executar algo difícil e desafiador. Nesta característica se destaca o afino dos empresários quanto a seus negócios e ao mesmo tempo dificuldade de deixar a empresa seguir “sozinha”, pois não tem horários e férias definidas, porém são muito confiantes quando se deparam com situações que fogem da normalidade. Em comparação ao estudo de Oliveira (2010), os itens melhores e menos avaliados se equivalem aos deste estudo com média de 3,20 na questão 33 e 4,41 na questão 32.

A oitava CCE analisada foi a de “Necessidade de Realização” com resultados apresentados na Tabela 8.

Tabela 8 - Necessidade de Realização

	CCE - Necessidade de Realização	Média	Desvio Padrão
	Vejo no sucesso da empresa uma oportunidade para		
Q 35	ser reconhecido pela sociedade	3,90	1,19
	Julgo que o desafio de ser bem-sucedido é tão importante quanto o		
Q 36	dinheiro	3,87	1,18
	Tenho muita satisfação com a geração de emprego e		
Q 37	renda para a sociedade	4,06	1,00
	Sinto-me importante fazendo um trabalho de		
Q 38	alta qualidade	4,55	0,93
	Canalizo todo meu esforço para que o meu negócio		
Q 39	seja o melhor do ramo	4,45	1,09

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Pode-se constatar na Tabela 8, que as afirmações que se referem a característica de necessidade de realização, a menor média é da questão 36 (3,87) onde o desafio de ser bem-sucedido é tão importante quanto o dinheiro, enquanto que a maior média foi a questão 38 (4,55) em relação a se sentir importante ao executar um trabalho de alta qualidade. Isso demonstra que os gestores consideram relevante ser bem-sucedidos e ter valorização pela excelência de seu trabalho. Em comparação com o estudo de Oliveira (2010) a menor média é da questão 35 (3,94) que vê no sucesso da empresa a oportunidade de reconhecimento e a maior média foi da questão 39 (4,63) sobre canalizar o esforço para que o negócio seja o melhor.

A nona CCE analisada foi a de “Relacionamento Interpessoal/liderança” com resultados apresentados na Tabela 9.

Tabela 9 - Relacionamento interpessoal/liderança

	CCE - Relacionamento interpessoal/liderança	Média	Desvio Padrão
Q 40	Existe uma clara definição da responsabilidade de cada funcionário e conhecimento das normas de funcionamento da empresa	3,94	1,15
Q 41	Os subordinados aceitam e cumprem as metas estabelecidas pelo(a) empresário(a)	4,03	0,98
Q 42	Uso de ameaças e punições para garantir o comprometimento dos funcionários	1,74	1,21
Q 43	Promovo comemorações em datas especiais, como aniversário dos funcionários, festas natalinas, dia dos pais/mães	3,42	1,31
Q 44	Discuto abertamente os problemas relativos ao trabalho com o meus funcionários	3,84	1,24

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Pode-se constatar na Tabela 9, que das afirmações que se refere a característica de relacionamento interpessoal/liderança a menor média é a da questão 42 (1,74) sobre o uso de punições para que os funcionários tenham comprometimento, enquanto que a maior média foi a da questão 41 (4,03) que os subordinados cumprem as metas estabelecidas pelos empresários. Constata-se que os funcionários trabalham motivados a alcançar as metas/objetivos determinados sem necessariamente ter punições para influenciá-los a agir. Comparando com o estudo de Oliveira (2010), a menor média foi da questão 42 (2,28) semelhante a este estudo, e a maior média foi a da questão 40 (4,44).

A décima CCE analisada foi a de “Rede de contatos/persuasão” com resultados apresentados na Tabela 10.

Tabela 10 - Rede de contatos/persuasão

CCE – Rede de contatos/persuasão		Média	Desvio Padrão
Q 45	Consigo que os outros apoiem minhas decisões	3,77	0,92
Q 46	Não perco muito tempo pensando em como influenciar as outras pessoas	2,77	1,28
Q 47	Consigo que pessoas com firmes convicções e opiniões mudem seu modo de pensar	3,03	1,02
Q 48	Mantenho contato com empresários que atuam no mesmo ramo de atividade	3,90	1,25
Q 49	Participo de clubes sociais e de entidades de classe (Associação comercial, Sindicatos etc)	2,94	1,67

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Pode-se constatar na Tabela 10, que das afirmações que se refere a característica de rede de contatos/persuasão a menor média é da questão 46 (2,77) que o gestor não perde tempo pensando em como influenciar as pessoas, enquanto que a maior média foi a questão 48 (3,90) que há constante contato com os demais empresários do mesmo ramo de atividade. É possível perceber que os empresários têm bom relacionamento entre si, mesmo com os concorrentes diretos, e não estão preocupados em influenciar as demais pessoas. Em comparação ao estudo de Oliveira (2010) a menor média é da questão 47 (3,47) e a maior da questão 48 (4,15) que se assemelha ao presente estudo.

A décima primeira CCE analisada foi a de “Comprometimento” com resultados apresentados na Tabela 11.

Tabela 11 - Comprometimento

CCE – Comprometimento		Média	Desvio Padrão
Q 50	Busco sempre finalizar meu trabalho nos prazos definidos	4,48	0,93
Q 51	Sou fiel com as promessas que faço	4,55	0,89
Q 52	Sacrifico-me para fazer o trabalho dos outros e cumprir com os compromissos assumidos pela empresa	4,26	1,03
Q 53	Acho que minha família e vida pessoal são mais importantes que os compromissos profissionais definidos por mim mesmo(a).	3,52	1,12
Q 54	Invisto mais tempo tentando melhorar um trabalho, mesmo que já esteja satisfatório.	3,90	0,98

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Pode-se constatar na Tabela 11, das afirmações da característica que se refere ao comprometimento a menor média é da questão 53 (3,52) que considera a vida pessoal mais importante que a profissional. Verifica-se que nessa questão

também está o maior desvio padrão (1,12) da CCE comprometimento, que demonstra onde houve maior variação de respostas dos gestores.

Ao que se refere a maior média foi a da questão 51 (4,55) que se refere a fidelidade as promessas feitas. É possível perceber que os empresários levam seu negócio a sério, em algumas situações até priorizando a vida profissional do que pessoal. Estes resultados também foram encontrados no estudo de Oliveira (2010) sendo que a menor média é de 3,72 na questão 53 e a maior é de 4,63 na questão 51.

A décima segunda CCE analisada foi a de “Planejamento e monitoramento sistemático” com resultados apresentados na Tabela 12.

Tabela 12 - Planejamento e monitoramento sistemático

CCE – Planejamento e monitoramento sistemático		Média	Desvio Padrão
Q 55	Ao planejar um projeto grande divido-o em tarefas mais simples	3,74	0,86
Q 56	Adoto controles que são utilizados como ferramenta para a tomada de decisões.	3,97	0,95
Q 57	Analiso criteriosamente as vantagens e desvantagens de diferentes alternativas antes de executar uma tarefa.	4,06	0,93
Q 58	Recorro a outro método para solucionar um problema, caso o método utilizado não dê os resultados esperados	4,35	0,71
Q 59	Antes de tomar uma decisão busco conhecer todos os detalhes, não importando quanto tempo isso tomará.	3,94	1,03

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Pode-se constatar na Tabela 12, das afirmações que se refere ao planejamento e monitoramento sistemático que a menor média é da questão 55 (3,74) que quando há um projeto relevante é dividido em tarefas mais simples, enquanto que a maior foi a questão 58 (4,35) que se refere a adoção de outro método quando o atual não traz o resultado esperado. Nesta característica fica evidente que o empresário não insiste em manter uma ação quando esta não lhe traz o retorno esperado e sim se opta por outro método que seja mais eficiente para o alcance dos objetivos e sucesso no resultado final.

Em comparação ao estudo de Oliveira (2010), e menor média é a da questão 55 (3,97) e a maior média é a da questão 58 (4,39), sendo as mesmas características melhores e menor avaliadas.

Na tabela 13 é apresentado a nota média e a média do desvio padrão para as características dos gestores.

Tabela 13 - Média e Desvio padrão para as características dos gestores

CARACTERÍSTICAS		Média	Desvio Padrão
1	Persistência	3,88	1,15
2	Iniciativa e busca de oportunidades	4,17	1,09
3	Estabelecimento de metas/objetivos	3,92	1,06
4	Correr riscos calculados	3,83	1,15
5	Inovação/busca de informações	4,01	1,12
6	Exigência de qualidade e eficiência	3,91	1,12
7	Ser independente/auto confiança	3,19	1,13
8	Necessidade de auto realização	4,17	1,08
9	Relacionamento interpessoal/liderança	3,39	1,18
10	Rede de contatos/persuasão	3,28	1,23
11	Comprometimento	4,14	0,99
12	Planejamento e monitoramento sistemático	4,01	0,89

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Percebe-se que a maior nota sobre as características comportamentais dos gestores de Chopinzinho – PR, é a que se refere as características de iniciativa e busca de oportunidades e necessidade de auto realização com uma média de 4,17, que demonstra que estas característica são as que mais se destacam entre os gestores, que estão sempre em busca de novos desafios e estar realizados profissional e pessoalmente, e a menor é com relação a ser independente/auto confiança com 3,19 de média, que pode ser observado que esta característica deve ser revista pelos gestores, através de cursos de motivação, liderança, desenvolvimento profissional.

Em comparação com o estudo de Oliveira (2010) as características que tiveram a maior média foi a iniciativa e busca de oportunidades e necessidade de auto realização com média de 4,32 e a menor média foi da característica de ser independente/autoconfiança 3,71. A característica de iniciativa e busca de oportunidades e a de ser independente/autoconfiança foram encontradas como maior e menor média respectivamente também neste estudo.

É importante ressaltar que a característica que mais se destacou entre os gestores é de iniciativa e busca de oportunidades que pode ser entendido como possibilidade de novos negócios pois os empresários estão sempre buscando novas oportunidades e desafios. Quanto a característica com menor média é a de ser independente/autoconfiança que pode dificultar na confiança dos gestores a

determinar objetivos a serem alcançados, e também em relação a liderança exercida sobre os seus subordinados.

4.4 CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTAIS EMPREENDEDORAS (CCES) EM RELAÇÃO AO PERFIL

Por fim foi realizada a análise de acordo com o perfil dos respondentes, com intuito de verificar se há variação de resposta de acordo com o sexo, escolaridade, e porte das empresas.

Na tabela 14 é apresentado a nota comparando as respostas do sexo feminino e masculino, sendo que serão apresentados as notas médias e o desvio padrão médio de cada característica.

Tabela 14 - Média e Desvio padrão para as características das mulheres e homens

CARACTERÍSTICAS	Feminino	Masculino
1 Persistência	3,67 (1,26)	4,18 (0,88)
2 Iniciativa e busca de oportunidades	3,92 (1,28)	4,51 (0,60)
3 Estabelecimento de metas/objetivos	3,78 (1,15)	4,12 (0,90)
4 Correr riscos calculados	3,59 (1,28)	4,15 (0,86)
5 Inovação/busca de informações	3,84 (1,22)	4,25 (0,94)
6 Exigência de qualidade e eficiência	3,82 (1,23)	4,04 (0,98)
7 Ser independente/auto confiança	3,13 (1,27)	3,26 (0,93)
8 Necessidade de auto realização	3,94 (1,26)	4,48 (0,65)
9 Relacionamento interpessoal/liderança	3,39 (1,21)	3,40 (1,13)
10 Rede de contatos/persuasão	3,14 (1,29)	3,48 (1,12)
11 Comprometimento	4,02 (1,10)	4,31 (0,79)
12 Planejamento e monitoramento sistemático	3,96 (0,90)	4,09 (0,90)
Média geral	3,68	4,02

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Percebe-se que há muita variação entre as características comparando o sexo feminino e masculino, a maior variação está na característica de iniciativa e busca de informações, sendo que os homens têm uma média de 4,51 enquanto que as mulheres têm a média de 3,92 uma variação de 0,59. Todas as médias do sexo

masculino são maiores que do sexo feminino. A menor variação é encontrada na característica de relacionamento interpessoal/liderança com 0,01 sendo que os homens possuem a média de 3,40 e as mulheres 3,39.

A característica que tem menor média no sexo feminino é a de ser independente/autoconfiança (3,13) que é a mesma para o sexo masculino com uma média de (3,26). A maior média no sexo feminino é a da característica de comprometimento (4,02), enquanto que para o sexo masculino a maior média é da característica de necessidade de auto realização (4,48).

A característica que se destaca para as mulheres é a de comprometimento, que significa que elas se sacrificam, cooperam com os colegas, seguem prazos, e querem sempre fazer o melhor, mesmo que o trabalho já esteja satisfatório. Em contrapartida a que se destacou para os homens é a de necessidade de auto realização que demonstra que eles querem ser reconhecidos, se sentir importantes, e que seu negócio seja o melhor.

Conforme comparação dos resultados das CCEs dos discentes no estudo de Minuzzi, Vargas, Fialho (2016), constatou-se que, de forma geral, as mulheres apresentam as maiores médias em oito das dez características, quais sejam: “Busca de Oportunidade e Iniciativa”, “Exigência de Qualidade e Eficiência”, “Persistência”, “Comprometimento”, “Busca de Informações”, “Estabelecimento de Metas”, “Planejamento e Monitoramento Sistemáticos”, “Persuasão e Rede de Contatos”. No entanto, vale ressaltar que os homens apresentam maiores médias em duas características, “correr riscos calculados” e “Independência e autoconfiança”, pertencentes ao Conjunto de Realização e ao Conjunto de Poder, respectivamente.

Na tabela 15 é apresentado a média e desvio padrão das características conforme a escolaridade dos gestores.

Tabela 15 - Média e Desvio padrão para as características conforme escolaridade

	CARACTERÍSTICAS	Ensino médio	Ensino Superior	Especialização/ mestrado/ doutorado
1	Persistência	3,57 (1,54)	4,10 (0,85)	4,00 (0,99)
2	Iniciativa e busca de oportunidades	3,46 (1,68)	4,40 (0,86)	4,34 (0,62)
3	Estabelecimento de metas/objetivos	3,26 (1,37)	4,20 (0,86)	4,00 (0,90)
4	Correr riscos calculados	3,40 (1,43)	3,91 (1,20)	4,00 (0,83)
5	Inovação/busca de informações	3,60 (1,65)	4,26 (0,84)	3,96 (0,92)
6	Exigência de qualidade e	3,75 (1,39)	4,00 (1,03)	3,90 (1,06)

	eficiência			
7	Ser independente/auto confiança	3,09 (1,65)	3,34 (0,91)	3,06 (0,97)
8	Necessidade de auto realização	3,40 (1,66)	4,47 (0,65)	4,28 (0,75)
9	Relacionamento interpessoal/liderança	3,26 (1,60)	3,51 (1,06)	3,30 (1,03)
10	Rede de contatos/persuasão	3,03 (1,42)	3,31 (1,18)	3,42 (0,98)
11	Comprometimento	3,71 (1,59)	4,30 (0,71)	4,22 (0,71)
12	Planejamento e monitoramento sistemático	4,03 (1,17)	4,01 (0,80)	4,10 (0,81)
	Média geral	3,46	3,98	3,88

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Percebe-se na tabela 15 que a maior variação entre as médias conforme a escolaridade dos gestores está na característica necessidade de auto realização com 1,07 a mais em comparação aos gestores com ensino superior que é de 4,47 e os que possuem ensino médio 3,40, sendo que as médias do ensino médio são em sua maioria menores do que dos outros dois grupos. A menor variação ocorreu na característica de ser independente/autoconfiança com uma variação de 0,03 há mais para o grupo do ensino médio 3,09 em relação ao grupo de pós-graduação/mestrado/doutorado que é de 3,06.

A característica que se destaca entre os gestores que possuem ensino médio é a de planejamento e monitoramento sistemático (4,03) e a que teve a menor média foi a de rede de contatos/persuasão (3,03). No grupo que possui ensino superior a maior média foi da característica de necessidade de auto realização (4,47) e a que teve a menor média foi a de rede de contatos/persuasão (3,31) semelhante ao grupo que possui ensino médio. No grupo de gestores que possuem especialização/mestrado/doutorado a maior média foi da característica de iniciativa e busca de oportunidades (4,34) e a que teve a menor média foi a de ser independente/autoconfiança (3,06).

Percebe-se que no grupo que possui ensino médio a característica de planejamento e monitoramento sistemático foi a que mais se destacou em relação as outras, pois como possuem menor grau de escolaridade tem menos segurança a executar tarefas, projetos novos, por isso dedicam mais tempo em planejamento e processos para alcançar os objetivos. Para o grupo que possui ensino superior a característica que mais se destacou foi a de necessidade de auto realização pois

estão na fase de se sentirem bem-sucedidos, sendo os melhores nas suas atividades.

Para o grupo que possui especialização/mestrado/doutorado foi a característica iniciativa e busca de oportunidades pois estes gestores se antecipam as situações, sempre buscam se superar, expandir e criar novas oportunidades.

Na tabela 16 é apresentado o porte das empresas.

Tabela 16 - Média e Desvio padrão para as características conforme porte da empresa

	CARACTERÍSTICAS	Microempresa	EPP	Média	Grande
1	Persistência	3,89 (0,97)	3,51 (1,48)	4,30 (0,71)	4,40 (0,81)
2	Iniciativa e busca de oportunidades	4,26 (0,95)	3,71 (1,54)	4,20 (0,57)	4,60 (0,46)
3	Estabelecimento de metas/objetivos	4,06 (0,87)	3,26 (1,40)	4,40 (0,28)	4,27 (0,58)
4	Correr riscos calculados	3,75 (1,19)	3,86 (1,26)	4,30 (0,42)	3,93 (0,82)
5	Inovação/busca de informações	4,05 (0,94)	3,66 (1,68)	4,30 (0,71)	4,40 (0,35)
6	Exigência de qualidade e eficiência	3,87 (1,10)	3,79 (1,32)	3,50 (0,53)	4,33 (0,58)
7	Ser independente/auto confiança	3,22 (1,00)	3,14 (1,39)	3,10 (0,71)	3,13 (0,84)
8	Necessidade de auto realização	4,36 (0,83)	3,54 (1,56)	4,20 (0,57)	4,40 (0,58)
9	Relacionamento interpessoal/liderança	3,27 (1,16)	3,46 (1,20)	4,30 (0,71)	3,40 (0,65)
10	Rede de contatos/persuasão	3,29 (1,15)	3,20 (3,83)	3,80 (0,57)	2,93 (0,97)
11	Comprometimento	4,21 (0,86)	3,83 (1,40)	4,30 (0,42)	4,33 (0,63)
12	Planejamento e monitoramento sistemático	4,02 (0,88)	3,69 (0,96)	4,60 (0,28)	4,33 (0,58)
	Média geral	3,85	3,55	4,11	4,04

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Percebe-se na tabela 16 que as médias quando comparadas entre o porte da empresa tem variações significativas sendo que a maior está na característica 3 (estabelecimento de metas/objetivos) com 1,14 entre a EPP que é de 3,26 e média empresa 4,40 e a menor variação aparece na característica 7 (ser independente/autoconfiança) com 0,01 entre a EPP 3,14 e grande empresa 3,13.

A característica que se destacou pelo grupo de Microempresa foi a de necessidade de auto realização. Para o grupo das empresas de pequeno porte a característica que se destacou foi de correr riscos calculados, este grupo impõe desafios mais moderados. Para o grupo de média empresa a característica mais evidente foi a de planejamento e monitoramento sistemático. Quanto a estes três

grupos a característica que menos se destacou foi a ser independente/autoconfiança. Para o grupo de grande empresa a característica que mais se destacou foi a de iniciativa e busca de oportunidades, se assemelhando as respostas do grupo que possui especialização, mestrado e doutorado pois estão visando coisas novas, expansão, enquanto que característica que teve menor avaliação foi a de rede de contatos/persuasão, pois a empresa já é reconhecida no mercado, o contato com os demais empresários é natural.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o objetivo geral deste trabalho que é analisar as Características Comportamentais Empreendedoras dos gestores de empresas de Chopinzinho-PR foram coletados os dados através de questionários.

Para o alcance deste objetivo se fez necessário (1) caracterizar o perfil dos gestores e das empresas de Chopinzinho-PR; (2) Identificar as Características Comportamentais Empreendedoras (CCE) presentes nos gestores pesquisados; (3) Analisar as Características Comportamentais Empreendedoras (CCE) que se destacam em relação ao perfil do gestor e das empresas.

Para atender ao primeiro objetivo foi identificado por meio dos questionários respondidos que o perfil dos gestores é na maioria feminino com 58%, a predominância da idade dos gestores é da faixa etária de 31 a 40 anos, 45% dos respondentes tem ensino superior, o tempo de atuação na área empresarial para 45% é de até 5 anos. O ramo de atividade que domina é o comércio com 61% e a maior parte dos empreendimentos são microempresas.

Em continuidade ao alcance do segundo objetivo, foi possível devido a identificação das características comportamentais empreendedoras do modelo de McClelland. As características que se destacaram nos gestores de Chopinzinho foram as características de iniciativa e busca de oportunidades e necessidade de auto realização com média de 4,17, e a menor é com relação a ser independente/autoconfiança com 3,19 de média.

Por fim no terceiro objetivo foi possível identificar as características mais presentes e as que precisam ser desenvolvidas pelos gestores, em comparação de determinados perfis, como sexo, escolaridade e porte da empresa.

Quanto ao sexo as médias são maiores em todas as características no sexo masculino. A maior média no sexo feminino é a da característica de comprometimento (4,02), enquanto que para o sexo masculino a maior média é da característica de necessidade de auto realização (4,48).

A característica que se destaca entre os gestores que possuem ensino médio é a de planejamento e monitoramento sistemático (4,03). No grupo que possui ensino superior a maior média foi da característica de necessidade de auto realização (4,47) e a que teve a menor média foi a de rede de contatos/persuasão (3,31) semelhante

ao grupo que possui ensino médio. No grupo de gestores que possuem especialização/mestrado/doutorado a maior média foi da característica de iniciativa e busca de oportunidades (4,34) e a que teve a menor média foi a de ser independente/autoconfiança (3,06).

A característica que se destacou pelo grupo de Microempresa foi a de necessidade de auto realização. Para o grupo das empresas de pequeno porte a característica que se destacou foi de correr riscos calculados. Para o grupo de média empresa a característica mais evidente foi a de planejamento e monitoramento sistemático. Quanto a estes três grupos a característica que menos se destacou foi a de ser independente/autoconfiança. Para o grupo de grande empresa a característica que mais se destacou foi a de iniciativa e busca de oportunidades, enquanto que característica que teve menor avaliação foi a de rede de contatos/persuasão.

Por fim conclui-se que as características que mais se destacam são as de iniciativa e busca de oportunidades e necessidade de auto realização, demonstrando que os gestores estão em constante crescimento e aperfeiçoamento pois se antecipam aos fatos, são arrojados e estas características devem ser seguidas como exemplo para os futuros empreendedores, e a que deve ser trabalhada pelos gestores é com relação a ser independente/autoconfiança, evidenciando que os empreendedores devem buscar mais autonomia e impor seu ponto de vista em relação aos demais, demonstrando mais confiança em sua atuação e conseqüentemente superando os desafios.

Como limitadores do trabalho, destaca-se o pequeno tamanho da amostra, visto a baixa devolução dos questionários respondidos pelos gestores. Como sugestão para trabalhos futuros pode ser pesquisado as características comportamentais empreendedoras de outras cidades do estado do Paraná ou da região sudoeste para comparar com o presente estudo e identificar se há divergências ou semelhanças nas características dos gestores de determinada região.

REFERÊNCIAS

ANGELO, E. B. **Empreendedor corporativo: a nova postura de quem faz a diferença**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

BARROS, F.; FORTE, S. A análise das características empreendedoras versus premissas da escola da estratégia empreendedora: um estudo multicase no setor de alimentação. <http://revista.dae.ufla.br/index.php/ora/article/view/215/213>.

CANTILLON, Richard. **Ensaio sobre a natureza do comércio em geral**. Fani Goldfarb Figueira trad. Curitiba: Segesta Editora, 2002.

CEBRASSE. Disponível em <http://www.cebrasse.org.br>. Acesso em: 06 jan. 2019.

CIDADES. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br>. Acesso em: 05 jan. 2019.

DATA SEBRAE. Disponível em: <https://datasebrae.com.br>. Acesso em: 05 jan. 2019.

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

DUNKELBERG, Willian C.; COOPER, Arnold C. **Entrepreneurial typologies: an empirical study**. Massachusetts: Frontiers of Entrepreneurship Research, Babson College, USA, 1982.

FIALHO, F. A. P. **Org Empreendedorismo na Era do Conhecimento**. São Paulo: Editora VB, 2006.

FILION, L. J. Diferenças entre sistemas gerenciais de empreendedores e operadores de pequenos negócios. **Revista de Administração de Empresas RAE**. São Paulo, v.39, n.4, p. 6-20, out/dez. 1999.

FONSECA, G. C. **Empreendedorismo e Intraempreendedorismo: Estudo de caso sobre o perfil McClelland em uma empresa varejista farmacêutica**. Belo Horizonte, 2010. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdades Novos Horizontes/MG.

GEM. Global Entrepreneurship Monitor, GEM. **Empreendedorismo no Brasil: 2010**. Curitiba: IBQP, 2010.

GEM. Global Entrepreneurship Monitor, GEM. **Empreendedorismo no Brasil: 2012**. Curitiba: IBQP, 2012.

Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.

IBGE, **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. 2015.

HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael P.; **Empreendedorismo**. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael P.; SHEPHERD A. Dean. **Empreendedorismo**. 7 ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

MCCLELLAND, Davi C. **A sociedade competitiva: realização e progresso social**. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1972.

MCCLELLAND, Davi C. Characteristics of Successful Entrepreneurs. **The Journal of Creative Behavior**, v. 21, n. 3, p. 219-233. 1985.

MCCLELLAND, D. C. (). Characteristics of Successful Entrepreneurs. **The Journal or Creative Behavior**, v. 21, n. 3. p. 219-233, 1987.

MINAYO, M. C. S; SANCHES, O. Quantitativo-qualitativo oposição ou complementariedade? **Cad. Saúde Pública**, v. 9, n. 3, p. 239-282, 1993.

NASSIF, V. M. J.; GHOBRI, A. N.; SILVA, N. S. Understanding the Entrepreneurial Process: a Dynamic Approach. **BAR - Brazilian Administration Review**, [online]. v. 7, n. 2, p. 213-226. ISSN 1807-7692, 2010. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/bar>>. Acesso em: 15 jul. 2011.

OLIVEIRA, José Roberto Cajaiba de. **LONGEVIDADE EMPRESARIAL E CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTAIS EMPREENDEDORAS: uma análise das micro e pequenas empresas de Teófilo Otoni e região**. Belo Horizonte: 2010.

PEREIRA JUNIOR, H. J.; SANTOS, S. A. **Criando seu próprio negócio**. Brasília: SEBRAE, 1995.

Olivo, S. (2003). **Como entender o mundo dos negócios: o empreendedor, a empresa, o mercado**. (2a ed.). Brasília: Sebrae.

PINSONNEAULT, A.; KRAEMER, K. L. Survey research in management information systems: an assesment. **Journal of Management Information System**, v. 10, n. 2, p. 75-105, 1993.

RAUCH, A.; FRESE, M. Let's put the person back into entrepreneurship research: A metaanalysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 16, n. 4, p. 353-385, 2007.

RAUFFLET, E.; BRES, L.; FILION, LJ. Desenvolvimento sustentável e empreendedorismo. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 3, n. 1, p. 3-32, 2014.

SANTOS, A. et al. Gestão do Conhecimento como modelo empresarial. In: SANTOS, A. (org.). **Gestão do Conhecimento: uma experiência para o sucesso empresarial**. Curitiba: Champagnat, 2001.

SANTOS, D., CASEIRO, N. (2012). **Empreendedorismo em instituições de ensino superior: um estudo de caso**. In *Anais do XIV Workshop APDR, Empreendedorismo e Desenvolvimento Regional*. Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal.

SANTOS, W. R. A. **Educação empreendedora sob o prisma da Junior Achievement no Brasil** – O caso do Programa Miniempresa. In: *Pequenos negócios: Desafios e perspectivas - Educação empreendedora*. SEBRAE. 2013.

SEBRAE. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br>. Acesso em 05 nov. 2018.

SEBRAE. **Manual de operacionalização do projeto Empretec**. Brasília, 2004.

SCHMIDT, C. M. **Cultura empreendedora: contribuição para o arranjo produtivo local de turismo sustentável da nova rússia, Blumenau, SC**. Santa Catarina, Universidade Regional de Blumenau, 2006. (Dissertação de Mestrado)

STRAZDIENÉ, G., & GARALIS, A. (2008). **Identification of College Students' Entrepreneurship Qualities**. *Social Research*, (4)14, 132-140.

VALE, G. M. V., Aguiar, M. A. S., & Andrade, N. A. (1998). **Fatores condicionantes da mortalidade de empresas**. Brasília: Edições Sebrae.

VALOR: Disponível em: <https://www.valor.com.br>. Acesso em: 07 jan. 2019.

APÊNDICE A

Questionário

Prezado Gestor

Eu, Liliane Fernanda da Silva, estou solicitando sua colaboração para responder as questões a seguir, com o intuito de possibilitar o desenvolvimento de minha Monografia de Especialização em Gestão Contábil e Financeira da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR, cujo objetivo consiste em Analisar as Características Comportamentais Empreendedoras dos gestores de empresas de Chopinzinho-PR.

Desde já conto com sua colaboração e meus sinceros agradecimentos pela participação. Informo que os dados coletados serão tratados com o sigilo próprio de um trabalho científico. Atenciosamente,

BLOCO I – CARACTERIZAÇÃO DO RESPONDENTE

- 1- **Sexo**
 Masculino
 Feminino
- 2- **Idade _____ anos.**
- 3- **Qual o seu nível de escolaridade?**
 Ensino fundamental
 Ensino médio
 Ensino superior
 Especialização
 Mestrado / Doutorado
- 4- **Qual seu cargo na empresa:**
 Proprietário
 Gerente
 Sócio-Gerente
 Outros
- 5- **Caso seja proprietário / Sócio, este é seu primeiro negócio?**
 sim
 Não, já tive outra(s) empresa(s) antes
- 6- **Há quanto tempo atua na área empresarial? _____ Anos.**

BLOCO II – CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

- 1- **Há quanto a sua empresa está funcionando? _____ Anos.**
- 2- **Qual o ramo de atuação da sua empresa?**
 Comércio Indústria Serviços
- 3- **Qual o porte de sua empresa?**
 Microempresa ME - é a pessoa jurídica que obtenha um faturamento bruto anual igual ou inferior a R\$ 360.000,00)
 Empresa de Pequeno Porte EPP - é a pessoa jurídica que obtém o faturamento bruto anual superior a R\$ 360.000,00 e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00.
 Média Empresa –é a pessoa jurídica que obtém o faturamento anual entre R\$ 3.600.000,00 até R\$ 12.000.000,00.
 Grande Porte – é a pessoa jurídica que obtém o faturamento anual Superior a R\$ 12.000.000,01.

BLOCO III – CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTAIS EMPREENDEDORAS

Em uma escala de 1 a 5, o quanto você concorda com cada afirmação abaixo? Considere 1 como “discordo totalmente” e 5 como “concordo totalmente”.

PERSISTÊNCIA

		1	2	3	4	5
1	Quando me deparo com um problema difícil dedico o tempo necessário para encontrar a possível solução					
2	Tenho várias maneiras para superar desafios que se apresentam para a obtenção de meus objetivos					
3	Persisto em minha tarefa, mesmo quando surgem grandes obstáculos diante do que estou fazendo					
4	Insisto várias vezes para que outras pessoas façam o que desejo					
5	Considero que o fracasso é um resultado possível e que busco sempre me reunir com minha equipe e aprender com os erros					

INICIATIVA E BUSCA DE OPORTUNIDADES

		1	2	3	4	5
6	Faço as coisas que devem ser feitas sem que os outros tenham que pedir					
7	Gosto de desafios e novas oportunidades					
8	Prefiro executar tarefas que domino plenamente e que me sinto seguro(a)					
9	Arrisco fazer coisas novas e diferentes das que fiz no passado.					
10	Busco ficar bem atualizado para aproveitar ou criar novas oportunidades, ficando atento ao lançamento de novos produtos, novas tecnologias e processos					

ESTABELECIMENTO DE METAS/OBJETIVOS

		1	2	3	4	5
11	Tenho um plano de vida definido					
12	Procuo levar em conta todos os obstáculos que possam surgir para atingir determinado objetivo e o que faria caso ocorressem.					
13	Sempre gosto de pensar no futuro.					
14	Preocupo-me tanto com as metas semanais, quanto anuais.					
15	Considero as chances de sucesso e fracasso antes de iniciar algo.					

CORRER RISCOS CALCULADOS

		1	2	3	4	5
16	Prefiro situações em que posso controlar ao máximo até atingir o resultado final.					
17	Envolver-me com algo novo somente depois de ter feito todo o possível para assegurar o seu êxito.					
18	Considero as possibilidades de sucesso ou fracasso antes de começar algo novo.					
19	Faço coisas que outras pessoas consideram arriscadas.					
20	Tomo as decisões sempre com base na minha intuição e experiência.					

INOVAÇÃO/BUSCA DE INFORMAÇÕES

		1	2	3	4	5
21	Quando inicio um novo projeto ou tarefa, colete todas as informações possíveis antes de dar continuidade a ele.					
22	Procuo conselhos de pessoas que são especialistas no ramo em que atuo.					
23	Ao executar um projeto para alguém, faço muitas perguntas para tirar todas as dúvidas.					
24	Busco implementar iniciativas de difícil imitação pelos concorrentes.					
25	Recompenso as sugestões dos funcionários, como forma de estimular a criatividade.					

EXIGÊNCIA DE QUALIDADE E EFICIÊNCIA

		1	2	3	4	5
26	Tenho um desempenho, na empresa, melhor do que o das outras pessoas com quem trabalho.					
27	Preocupo-me com a visão dos clientes promovendo a realização de pesquisas de satisfação dos clientes e pós-venda.					
28	Sempre busco uma maneira melhor e mais rápida para terminar uma tarefa, tanto em casa quanto no trabalho.					
29	Eu e meus funcionários participamos de cursos para qualificação e requalificação profissional.					

SER INDEPENDENTE/AUTOCONFIANÇA

		1	2	3	4	5
30	Confio que terei êxito em qualquer tarefa que me proponho a executar.					
31	Mudo a minha maneira de pensar se os outros discordam energicamente do meu ponto de vista.					
32	Tenho confiança em meu sucesso quando estou executando algo difícil e desafiador.					
33	Tenho jornada de trabalho com carga horária definida e férias regulares todos os anos.					
34	Não preciso estar presente para que a empresa funcione normalmente.					

NECESSIDADE DE REALIZAÇÃO

		1	2	3	4	5
35	Vejo no sucesso da empresa uma oportunidade para ser reconhecido pela sociedade.					
36	Julgo que o desafio de ser bem-sucedido é tão importante quanto o dinheiro.					
37	Tenho muita satisfação com a geração de emprego e renda para a sociedade.					
38	Sinto-me importante fazendo um trabalho de alta qualidade.					
39	Canalizo todo meu esforço para que o meu negócio seja o melhor do ramo.					

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL/LIDERANÇA

		1	2	3	4	5
40	Existe uma clara definição da responsabilidade de cada funcionário e conhecimento das normas de funcionamento da empresa.					
41	Os subordinados aceitam e cumprem as metas estabelecidas pelo(a) empresário(a).					
42	Uso de ameaças e punições para garantir o comprometimento dos funcionários.					
43	Promovo comemorações em datas especiais, como aniversário dos funcionários, festas natalinas, dia dos pais/mães.					
44	Discuto abertamente os problemas relativos ao trabalho com o meus funcionários.					

REDE DE CONTATOS E PERSUASÃO

		1	2	3	4	5
45	Consigo que os outros apoiem minhas decisões.					
46	Não perco muito tempo pensando em como influenciar as outras pessoas.					
47	Consigo que pessoas com firmes convicções e opiniões mudem seu modo de pensar.					
48	Mantenho contato com empresários que atuam no mesmo ramo de atividade.					
49	Participo de clubes sociais e de entidades de classe (Associação comercial, Sindicatos etc)					

COMPROMETIMENTO

		1	2	3	4	5
50	Busco sempre finalizar meu trabalho nos prazos definidos.					
51	Sou fiel com as promessas que faço.					
52	Sacrifico-me para fazer o trabalho dos outros e cumprir com os compromissos assumidos pela empresa					
53	Acho que minha família e vida pessoal são mais importantes que os compromissos profissionais definidos por mim mesmo(a).					
54	Invisto mais tempo tentando melhorar um trabalho, mesmo que já esteja satisfatório.					

PLANEJAMENTO E MONITORAMENTO SISTEMÁTICO

		1	2	3	4	5
55	Ao planejar um projeto grande divido-o em tarefas mais simples.					
56	Adoto controles que são utilizados como ferramenta para a tomada de decisões.					
57	Analiso criteriosamente as vantagens e desvantagens de diferentes alternativas antes de executar uma tarefa.					
58	Recorro a outro método para solucionar um problema, caso o método utilizado não dê os resultados esperados.					
59	Antes de tomar uma decisão busco conhecer todos os detalhes, não importando quanto tempo isso tomará.					