

EMPREENDEDOR INDIVIDUAL: UM ESTUDO DE SUAS COMPETÊNCIAS PARA A GESTÃO DE SEU NEGÓCIO¹

Alexandre Dal Molin Wissmann², Gustavo Arno Drews³.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso de Administração - modalidade presencial - da UNIJUI

² Estudante do Curso de Administração do Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação; alewissmann@hotmail.com

³ Orientador. Administrador. Mestre em Administração pela UFRGS. Professor Assistente 3. Chefe do Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação, da UNIJUI; gadrews@unijui.edu.br

Introdução

O Empreendedorismo é, por muitos autores, considerado a chave para problemas enfrentados no Brasil. Dornelas (2012) explica que empreendedorismo é o envolvimento de pessoas e processos que, em conjunto, podem levar a transformação de ideias em oportunidades. Este agente de transformação, chamado de Empreendedor, é considerado por Dolabela (2008), o motor da economia, um indivíduo que cria uma empresa, seja ela do tipo que for.

Foi com esta palavra, Empreendedor, que foi criada uma nova tipologia organizacional, o Empreendedor Individual, permitindo ao empresário deste porte legalizar seu próprio negócio, contratar até um funcionário e ter uma renda anual de até 60 mil reais. A partir disto passa a ter direitos e um custo baixo de impostos (Portal do Empreendedor, 2013).

Esta ação do governo abre oportunidades para a melhoria da gestão destes negócios. Apesar de seu porte, é necessário compreender aspectos gerenciais para que busquem melhores resultados. Birley e Muzyka (2001) defendem o posicionamento de que o empreendedor precisa estar atento a todas as variáveis externas, já Porter (2002) lembra que para a formulação de estratégias competitivas é preciso estar atento também aos fatores internos da organização.

Nesta perspectiva, para gerenciar as áreas do negócio de maneira eficaz, Fleury e Fleury (2004) e Gramigna (2007) são similares em seus conceitos quando relatam que diversas competências e habilidades são exigidas destes profissionais. Do mesmo modo Robbins (2005) e Dutra (2002) são unânimes quando falam sobre a importância do autodesenvolvimento como estratégia de capacitação, tudo isso torna certas competências indispensáveis no perfil de um profissional.

A relação do pesquisador com Empreendedores Individuais precisa ser destacada, a interação é viabilizada pela atuação no Projeto Negócio a Negócio promovido pelo SEBRAE, facilitando assim este contato. A partir desta base o objetivo do trabalho é verificar a formação das competências teórico-conceituais, técnicas e comportamentais, necessárias para o empreendedor individual buscar um efetivo desempenho profissional. Este resumo expandido está dividido em três seções, a

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXII Seminário de Iniciação Científica

primeira apresenta a metodologia, os resultados e discussões fazem parte do segundo item, por fim as conclusões são expostas seguidas pelas referências bibliográficas.

Metodologia

A presente pesquisa classifica-se como um estudo qualitativo, do tipo exploratório-descritivo (MINAYO, 1994). Tem como enfoque, proposto por Gil (2002), o aprimoramento de ideias e a construção de hipóteses, além da descrição de um determinado grupo pesquisado, como a sua relação com as variáveis. O levantamento bibliográfico foi feito através de pesquisas em livros, textos, artigos e sites, permitindo um maior conhecimento sobre o assunto (SEVERINO, 2002).

O enfoque proposto por Vergara (2009) sugere três principais maneiras de se buscar as respostas desejadas, são elas: o questionário, a observação e a entrevista. A coleta de dados desta pesquisa foi baseada nestas três vertentes. Com o questionário buscou-se descobrir uma grande quantidade de informações, de um grande número de pessoas em um rápido intervalo de tempo. As entrevistas foram trabalhadas de maneira semiaberta, com um roteiro pré-definido de perguntas objetivando a análise de seu perfil. E por fim a observação possibilitou a interação com o meio, a possibilidade de uma visão mais ampla do ambiente no qual se está inserido, entendendo os porquês das situações.

Com relação aos sujeitos definidos em um universo amostral, Oliveira (2004) explica que este grupo é uma parcela convenientemente selecionada do universo total. Estes sujeitos, Empreendedores Individuais, do comércio, serviço e indústria foram entrevistados nas cidades de Ijuí, Santo Ângelo, Campo Novo, Coronel Bicaco, Braga, Miraguaí, Salvador das Missões e 16 de Novembro, totalizando 90 entrevistados divididos aleatoriamente entre estas cidades.

O tratamento e análise dos dados foi feita de forma qualitativa e quantitativa (OLIVEIRA, 2004; GIL, 2002), tendo na próxima seção a apresentação destes dados e sua análise, focando num primeiro momento as competências de cada categoria, logo em seguida o perfil dos sujeitos.

Resultados e discussão

Trabalhar com o perfil de pessoas, buscando um conjunto de características positivas entre elas pode trazer respostas para questionamentos inerentes ao que se pretende buscar. O primeiro passo para isso é a definição de habilidades necessárias para uma eficácia profissional, com base no levantamento bibliográfico, a construção de uma matriz se torna importante para chegar aos objetivos.

Trabalha-se, aqui, com a visão de classificar competências em 4 categorias: Técnicas, Organizacionais, Sociais e Comportamentais. Como Técnicas considera-se os conhecimentos específicos, desenvolvimentos práticos, integração de atividades e atualização de informações. As Competências Organizacionais tem como características planejamento, organização, envolver as áreas da gestão, compreender o meio que se está inserido, conhecer clientes, fornecedores e concorrentes e entender seu enquadramento (Benefícios e Obrigações).

O terceiro grupo, Competências Sociais, é formado pela comunicação de forma clara, influência nas decisões, apresentação de ideias, solução de conflitos e condução de grupos. O quarto e último

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXII Seminário de Iniciação Científica

grupo de Competências são as Comportamentais, sendo elas caracterizadas como abertura às mudanças, iniciativa, motivação, criatividade, curiosidade e por fim autodesenvolvimento.

É preciso também destacar o perfil destes participantes, o que se nota é uma grande variedade de profissionais que buscaram dentro da lei uma forma de legalizarem seus serviços, como por exemplo, Pintores, Pedreiros, Eletricistas, Mecânicos, Cozinheiras, Costureiras, Cabeleireiras, Carpinteiros, Vendedores, Massagistas, Produtores de Alimentos Orgânicos, Faxineiras, Fabricantes de Esquadrias e uma série de outros.

A primeira variável pesquisada no perfil foi o sexo, com uma ligeira vantagem das mulheres, com um percentual de 51% dos entrevistados. Outro aspecto foi a faixa etária, tendo como grande maioria pessoas com mais de 41 anos de idade, com 52% do total, enquanto a faixa de 30 a 40 anos conta apenas com 30%, os mais jovens foram minoria durante o andamento da pesquisa, com 18% dos participantes.

O nível de escolaridade destes sujeitos também foi identificado, a maior parcela dos empreendedores tem apenas o Ensino Fundamental concluído, 47% mais precisamente, já com o Ensino Médio finalizado, 35% dos participantes e logo depois o Nível Superior, com a menor parcela, 18%. Por último os percentuais sobre o principal tipo de atividade desenvolvida pela empresa, sendo o comércio o ramo com maior número de empresas, totalizando um percentual de 47%, logo atrás vem o serviço com 39% das empresas, e a indústria com o menor índice, apenas 14%.

Para iniciar a análise dos dados, a pesquisa buscou entender três questões, a primeira delas buscava descobrir se os Empreendedores preocupam-se em pesquisar informações a respeito de seu enquadramento. A segunda questão procurava entender se os entrevistados conheciam as áreas da gestão de seu negócio. Como última pergunta a questão da participação em capacitações que buscassem a melhoria de seu negócio foi debatida.

A resposta para as três questões não foi diferente, todas as percepções dos Empreendedores tendiam para o lado negativo. Em todos os resultados a grande maioria de repostas, totalizando 60% em média, era de nunca ou raramente. Para os resultados às vezes, frequentemente e sempre sobravam poucas pessoas, o que pode ser um dos motivos para possíveis falhas nas competências destes profissionais. Estas perguntas também tinham como objetivo entender um pouco o perfil do entrevistado como aproximar este do pesquisador.

Já na análise de competências, as perguntas buscaram entender o que os Empresários achavam mais importante ter em seu perfil, o que estes possuíam em maior evidência dentre suas características, como também aquela habilidade que estes tinham como maior fragilidade. Para o início do diagnóstico das categorias de competências, as Técnicas foram o primeiro grupo a ser trabalhado.

Uma das proposições que mais ganha importância neste é justamente o valor e a atenção dadas para a integração de atividades e a atualização de informações. Esta integração é com 51%, a maior fragilidade dentre os participantes da pesquisa, e só 14% destes profissionais tem ela como maior habilidade em seu perfil. Mostrando que os desenvolvimentos práticos e os conhecimentos específicos são as duas habilidades mais apreciadas por estes profissionais. É preciso que exista

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXII Seminário de Iniciação Científica

uma linha tênue entre os conhecimentos específicos e os desenvolvimentos práticos, para que a integração de atividades possa existir melhorando a eficiência e eficácia dos processos, tudo isso aliado a uma constante busca por informações.

A segunda linha são as Organizacionais. Como primeiro dado, é preciso ratificar a igualdade nos percentuais escolhidos no quesito de importância para o negócio. Um índice que chama a atenção no quadro, e que é o segundo maior em toda a pesquisa, trata-se da habilidade mais apresentada entre os profissionais neste grupo, conhecer os clientes, fornecedores e concorrentes de seu ramo de serviço.

Quanto ao menor índice encontrado em todo o trabalho, ele se encontra nesta seção e se refere ao envolvimento das áreas na gestão. Ele contou com apenas 1%, enquanto 26% disseram que esta é sua maior fragilidade. É um número muito preocupante, ainda que seja uma característica que exija muito trabalho, principalmente intelectual dos Empreendedores, ela precisa ser melhorada.

Seria importante fortalecer cada uma destas competências propostas, e isso precisa partir do Empreendedor, trazendo à empresa uma base para aguentar os desafios de seu cotidiano, tornando a empresa firme, o Empreendedor que depende única e exclusivamente de si para crescer, poderia se concentrar em outros planos que trouxessem resultados financeiros, e assim satisfação no trabalho.

A primeira habilidade das Competências Sociais, comunicar-se de forma clara traz números interessantes, ela foi a mais lembrada na condição de importância e também é a que apresenta maior evidência nos perfis, e é aquela com menos fragilidade entre os empresários. Já a condição de resolver conflitos e conduzir grupos foram as que mais apresentaram fragilidades. Ainda sim, é evidente a importância destas duas categorias para uma melhor qualidade, desde a satisfação em minimizar conflitos como desempenhar um papel de líder.

Cada uma destas interações com os envolvidos no meio tem uma importância no resultado final de todo o processo, seja a comunicação com o cliente, fornecedor, parceiros. Cada troca de informações acaba trazendo algum resultado para a empresa, o ideal é entender que em cada meio ocorrem trocas. Depois é imprescindível trabalhar maneiras de capacitação, na melhoria de habilidade em se relacionar com outras pessoas, dentro da realidade estudada, a capacidade de persuasão, clareza e liderança se torna fundamental.

Para finalizar a análise das competências, as comportamentais serão analisadas. A habilidade mais lembrada entre os participantes é o autodesenvolvimento, com 28% das respostas. Entretanto, estes mesmo 28% são para esta mesma característica o índice representado sua maior fragilidade, mostrando como ela é lembrada e sentida pelos empresários por não existir em seus perfis.

As competências em maior evidência foram a iniciativa e a motivação, em contrapartida, em menor evidência entre os profissionais está a criatividade. Outro ponto importante a ser destacado é a relação dos empresários com as mudanças no meio em que atuam, com 26% ela se torna a segunda maior fragilidade no perfil destes trabalhadores. Este último grupo de características não só são fundamentais para o próprio comportamento do indivíduo, como também no bom desempenho de todos os outros grupos de competências, dessa forma elas se tornam ponto chave no processo de

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXII Seminário de Iniciação Científica

sensibilização dos Empreendedores, são estas competências que vão alavancar o funcionamento das demais.

Enfim, a partir da análise dos dados obtidos, relacionados aos conhecimentos acumulados, estratégias no fortalecimento das competências foram criadas, pontos fortes foram citados e quanto aos pontos fracos, melhorias foram buscadas. Tudo isso buscou responder ao questionamento inicial do estudo, assim o que se pode dizer é que o objetivo de identificar as competências necessárias, sejam elas teóricas/conceituais, técnicas e comportamentais, que um Empreendedor Individual precisa possuir em busca de um efetivo desempenho profissional foi alcançado.

Conclusões

A pesquisa buscou trabalhar as competências de profissionais enquadrados em uma nova modalidade de empresa, através dos dados obtidos o perfil destes sujeitos foi identificado, analisado, buscando melhorias e ressaltando qualidades que podem fazer a diferença dentro do mercado de trabalho.

Partindo da matriz analisada é necessário ressaltar a importância de cada categoria de competência para o sucesso na trajetória profissional destes trabalhadores, cada uma com sua particularidade. Uma delas fazendo com que o Empreendedor consiga ter as habilidades necessárias para entrar em seu ramo específico e desempenhar suas atividades, outra dando suporte para suas atividades, deixando as tarefas mais organizadas, e entendendo que seu negócio precisa estar atento às variáveis que o cercam. Da mesma maneira outra competência atua no perfil ajudando a lidar com situações que envolvem outras pessoas, melhorando as relações interpessoais, e por fim, a última competência e a que depende totalmente do psicológico do Empreendedor atua de modo em que seu perfil busque sempre algo a mais no dia a dia empresarial.

Cada perfil traçado durante as entrevistas continha suas particularidades, cada empresário tinha uma história diferente de vida, e em cada trajetória uma característica conseguia se sobressair às demais e direcionar um pouco o rumo do profissional. Porém, o que se pode notar é a importância que estas competências têm na trajetória profissional destas pessoas. Sem dúvidas são as competências do Empreendedor que vão justificar os resultados finais, o que se pode afirmar é que elas são o meio, o caminho por onde o empresário vai chegar até seus objetivos.

Palavras-Chave: Empreendedorismo, Matriz de Competências e Gestão de Competências.

Referências Bibliográficas

BIRLEY, Sue; MUZYKA, Daniel F. Dominando os Desafios do Empreendedor. São Paulo: Makron Books, 2001.

BRASIL. PORTAL DO EMPREENDEDOR. Disponível em: <<http://www.portaldoeempreendedor.gov.br/>> Acesso em: 23 set 2013.

DOLABELA, Fernando. O Segredo de Luísa. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXII Seminário de Iniciação Científica

DORNELAS, José Carlos Assis. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. 4a Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar Projetos de Pesquisa. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GRAMIGNA, Maria Rita. Modelo de Competências e Gestão dos Talentos. 2ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; (Org). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. Tratado de Metodologia Científica: projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. 2ª Ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

PORTER, Michael. Vantagem Competitiva. São Paulo: Atlas, 2002.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional 11a Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do Trabalho Científico. 22ª Ed. São Paulo: Cortez, 2002.

VERGARA, Sylvia Constant; Métodos de Coleta de Dados no Campo. São Paulo: Atlas, 2009.