



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMIÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
CENTRO MULTIDISCIPLINAR DE PAU DOS FERROS
BACHARELADO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA

HENRIQUE ALVES GONDIM DO NASCIMENTO

**POSSIBILIDADES DE EMPREENDEDORISMO NO SETOR DA CONSTRUÇÃO
CIVIL NO MUNICÍPIO DE SALGUEIRO-PE**

PAU DOS FERROS – RN

2021

HENRIQUE ALVES GONDIM DO NASCIMENTO

**POSSIBILIDADES DE EMPREENDEDORISMO NO SETOR DA CONSTRUÇÃO
CIVIL NO MUNICÍPIO DE SALGUEIRO**

Monografia apresentada à Banca Examinadora do Curso Ciência e Tecnologia, da Universidade Federal Rural do Semiárido em cumprimento às exigências legais como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciência e Tecnologia.

Orientador: Prof. Dr. Otávio Paulino Lavor
(UFERSA – Centro Multidisciplinar de Pau dos Ferros)

PAU DOS FERROS – RN

2021

FICHA CATALOGRÁFICA

N244p Nascimento, Henrique Alves Gondim do.
POSSIBILIDADES DE EMPREENDEDORISMO NO SETOR DA
CONSTRUÇÃO CIVIL NO MUNICÍPIO DE SALGUEIRO-PE /
Henrique Alves Gondim do Nascimento. - 2021.
52 f. : il.

Orientador: Otávio Lavor.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de , 2021.

1. Empreendedorismo. 2. Intraempreendedorismo.
3. Perfil Contratual. 4. Desafios. 5. Tendências.
I. Lavor, Otávio, orient. II. Título.

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semiárido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMIÁRIDO
CENTRO MULTIDISCIPLINAR DE PAU DOS FERROS

**POSSIBILIDADES DE EMPREENDEDORISMO NO SETOR DA
CONSTRUÇÃO CIVIL NO MUNICÍPIO DE SALGUEIRO-PE**

Henrique Alves Gondim do Nascimento

Monografia apresentada à Banca Examinadora do Curso Ciência e Tecnologia, da Universidade Federal Rural do Semiárido em cumprimento às exigências legais como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências e Tecnologia.

APROVADO EM: 28/05/2021

BANCA EXAMINADORA:



Prof. Otávio Paulino Lavor
(Orientador – Universidade Federal Rural do Semi-árido)



Profa. Alessandra Alexandrino Aquino
(Membro – Universidade Estadual do Ceará)



Prof. Thiago Werlley Bandeira da Silva
(Membro – Universidade Federal do Ceará)

PAU DOS FERROS – RN

2021

© Todos os direitos estão reservados à Universidade Federal Rural do Semiárido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996, e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tornar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Centro multidisciplinar de Pau dos Ferros (BCPDF)
Setor de Informação e Referência (SIR)



AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer aos meus pais, principalmente a minha mãe, sem o comprometimento deles e o apoio emocional esse momento não seria realizado.

Gostaria de agradecer aos meus irmãos Bruno, João Eduardo e principalmente Jefferson que tinha o sonho de ser engenheiro, porém hoje descansa pela vida eterna “Nosso sonho continua”.

Gostaria de agradecer a minha esposa e filho por todo o apoio em todos os momentos de fraqueza e desistência.

Gostaria de agradecer aos meus amigos Pablo, João Ataíde, Thiago, Kaio, Emmanuel, Emanuel, gostaria de agradecer também aos meus amigos do “Rachinha do Legado” e as minhas amigas do “Sobreviventes, 2016.2”.

Gostaria de agradecer a todo grupo de docência da UFERSA do campus Pau dos Ferros – RN, principalmente ao meu orientador Otávio Lavor, por toda sua competência e histórias sempre mostrando o copo meio cheio, além disso, gostaria de agradecer a todo grupo de docência da UFERSA do campus Caraúbas – RN, por toda doutrina e comprometimento para com seus discentes e instituição.

Por fim gostaria de agradecer a Deus por me dar saúde e sempre atender minhas preces.

RESUMO

O setor da construção civil no município de Salgueiro – PE está apresentando mudanças, sendo assim, a exigência por profissionais mais capacitados nesse setor tem se tornado cada vez mais relevante. A partir disso foi elaborado uma pesquisa, onde podemos perceber quais as características os empresários estão buscando para compor o quadro de funcionários, de parceiros e de sócios. Com a inovação, preciso lidar diante desafios e com a influência sobre as pessoas, que são uma das premissas para alavancar o empreendimento. Com isso, inicialmente, são abordados conceitos acerca de empreendedorismo e intraempreendedorismo. Esses conceitos tornam-se os pilares para entender a estrutura do mercado no município de Salgueiro. Após isso foi desmistificado o questionário que foi dividido em 11 dimensões cada uma com três afirmações, todas com o objetivo de analisar os diversos pontos positivos e negativos. Por fim, estabelecer as tendências dessas empresas e para quem quer ingressar no setor da construção civil na cidade de Salgueiro – PE.

Palavras-Chaves: Empreendedorismo, Intraempreendedorismo, Perfil Contratual, Desafios, Tendências.

ABSTRACT

The civil construction sector in the city of Salgueiro – PE is showing changes, so the demand for more qualified professionals in this sector has become increasingly relevant. From this, a survey was elaborated, where we can see what characteristics the entrepreneurs are looking for to compose the staff, partners and partners. With innovation, I need to deal with challenges and with the influence on people, which are one of the premises to leverage the enterprise. With that, initially, concepts about entrepreneurship and intrapreneurship are approached. These concepts become the pillars to understand the market structure in the municipality of Salgueiro. After that, the questionnaire was demystified and divided into 11 dimensions each with three statements, all aiming to analyze the various positive and negative points. Finally, establish the trends of these companies and for those who want to enter the civil construction sector in the city of Salgueiro – PE.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Pró- Atividade.....	36
Figura 2 – Competitividade.....	37
Figura 3 – Avaliação dos riscos.....	38
Figura 4 – Processo de satisfação do cliente.....	39
Figura 5 – Organização e colaboração dentro da empresa.....	40
Figura 6 – Orientação de mercado.....	41
Figura 7 – Relação de metas.....	42
Figura 8 – Planejar e tomar decisões.....	43
Figura 9 – Rede de contatos.....	44
Figura 10 – Autonomia e desafios.....	45
Figura 11 – Inovação.....	46

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Em uma palavra defina o profissional da Engenharia Civil	21
Tabela 2 – Dimensão 1 do Questionário.....	28
Tabela 3 – Dimensão 2 do Questionário.....	29
Tabela 4 – Dimensão 3 do Questionário.....	29
Tabela 5 – Dimensão 4 do Questionário.....	30
Tabela 6 – Dimensão 5 do Questionário.....	30
Tabela 7 – Dimensão 6 do Questionário.....	31
Tabela 8 – Dimensão 7 do Questionário.....	31
Tabela 9 – Dimensão 8 do Questionário.....	32
Tabela 10 – Dimensão 9 do Questionário.....	32
Tabela 11 – Dimensão 10 do Questionário.....	33
Tabela 12 – Dimensão 11 do Questionário.....,,,,,,,,,,,,,	33

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. CULTURA EMPREENDEDORA.....	11
2.1 O mercado da construção civil.....	11
2.1.1 Atribuições do engenheiro civil.....	12
2.1.2 Novas tendências e desafios.....	14
2.2 Empreendedorismo na construção civil.....	17
2.2.1 Perfil do profissional empreendedor.....	18
2.2.2 A realidade contratual do município de Salgueiro.....	20
3. CONSTRUÇÃO CIVIL E CULTURA INTRAEMPREENDEDORA.....	22
3.1 Intraempreendedorismo.....	23
3.1.1 Conceito.....	24
3.1.2 Perfil do profissional intraempreendedor.....	25
4. METODOLOGIA.....	25
4.1 Método de pesquisa.....	25
4.2 Amostra da pesquisa.....	26
4.3 Instrumento da coleta de dados.....	27
4.4 Parecer do questionário.....	27
5. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	34
5.1 Caracterização das empresas pesquisadas.....	34
5.2 Dimensões e análise dos resultados.....	35
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	46
BIBLIOGRAFIA.....	49

1. INTRODUÇÃO

Em virtude da atualidade e relevância da questão a cerca das possibilidades de empreendimentos para os engenheiros civis no município de Salgueiro-PE, tornam-se cada dia mais comuns as discussões acerca das possibilidades de empreendedorismo para quem está inserido no setor da construção civil no município de Salgueiro – PE. Nesse cenário, é importante analisar as oportunidades do mercado de trabalho para um engenheiro civil e o impacto do empreendedorismo para esses profissionais.

O perfil do engenheiro civil no município de Salgueiro vem sendo cada vez mais exigente, pois necessita não apenas dos conhecimentos técnicos como também do estilo empreendedor. No entanto, tal trabalho exigiu a necessidade de observar se essas mesmas empresas que procuram por um profissional diferenciado, ao contratá-lo, de fato, estimulam o empreendedorismo.

Segundo uma projeção realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), os resultados apontam que o mercado de trabalho brasileiro possuirá, em 2020, entre 1,5 e 1,8 milhões de pessoas formadas em engenharias – por instituições brasileiras de ensino superior – aptas a atuar em ocupações típicas da área. O ponto positivo está nas oportunidades distribuídas pelo Brasil, e o ponto negativo está no número alto de profissionais na área de engenharia civil. (AGÊNCIABRASIL, 2020)

Entre outras localidades do país em que a demanda é baixa e o número de profissionais formados na área de engenharia civil é alto, muitos formados buscam investir no próprio empreendimento. Entende-se que o empreendedor é um realizador que produz novas ideias através da congruência entre a criatividade e a imaginação.

Desse modo a criação da própria empresa no ramo da construção civil vem crescendo gradativamente, muitas vezes apontando para um escritório de engenharia, com serviços prestados desde consultoria em engenharia mecânica até elaboração de projetos, desenvolvimento de produtos e melhora de sistemas de produção.

Nesse sentido o presente trabalho propõem as possibilidades de empreendimento para um engenheiro civil, a partir da análise do mercado de trabalho e da influência do empreendedorismo para esses profissionais.

2. CULTURA EMPREENDEDORA

Este capítulo aborda os conceitos utilizados para explicar os principais temas relacionados ao empreendedorismo na indústria da construção civil. Para tanto, são apresentados os conceitos fundamentais sobre o setor da construção civil, abordando-se indicadores referentes à indústria como um todo. Em seguida, o capítulo discorrerá sobre as atribuições do Engenheiro Civil, as quais se encontram explicitadas em normas. Em um outro momento serão citadas também as novas tendências e desafios que surgem no setor, em que será relacionado as tradicionais atribuições com as novas habilidades do engenheiro civil. Por fim, o capítulo tratará sobre as demandas do setor da construção civil no Município de Salgueiro – PE, indicando, por meio de pesquisa, qual o perfil profissional desejado.

2.1. Mercado da construção civil

Depois de um ano de retração devido pandemia do novo coronavírus (covid-19), a construção civil deverá ter um avanço em 2021. Segundo projeções divulgadas pela Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), o Produto Interno Bruto (PIB) do segmento deve avançar 4% neste ano, depois de recuar 2,8% em 2020. (CBICDADOS, 2019)

Caso a estimativa se confirme, essa será a maior expansão para a construção civil desde 2013, quando o setor tinha crescido 4,5%. O setor deverá ter desempenho melhor que o restante da economia. Segundo a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), o PIB brasileiro de 2021 crescerá 3,2%. (CBICDADOS, 2019)

O Índice Nacional da Construção Civil (INCC), índice que mede a inflação no setor, registrou alta de 17,72% de janeiro a novembro de 2020. Esse foi o maior encarecimento desde o Plano Real.

No início da pandemia da covid-19, a CBIC chegou a prever encolhimento de até 11% no PIB do setor. Mas para ele, chegar ao fim do ano com projeção de recuo de 2,8% e criação de 138,4 mil postos de trabalho acumulada até outubro, representa uma vitória da construção civil. Ele destacou que o segmento liderou a criação de postos de trabalho em 11 estados e no Distrito Federal, de janeiro a outubro, e ficou em segundo lugar em sete estados.

No terceiro trimestre, a construção civil cresceu 5,6% em relação ao trimestre anterior, marcado pelo auge das restrições sociais provocadas pela pandemia. Apesar da expansão significativa, o presidente da CBIC observou que o nível de atividades do setor ainda está 4,5% abaixo do último trimestre de 2019 e acumula retração de 36% em relação ao pico observado no primeiro trimestre de 2014.

Pôde ser observado que o setor está voltando a se movimentar. Com isso, surge a oportunidade de toda a área retomar seu crescimento com base em inovações, principalmente agora com o crescimento do mercado virtual. Neste capítulo veremos as atribuições, os desafios e as inovações que os engenheiros civis têm se adequado para manter sua formação atualizada nos tempos atuais.

2.1.1. Atribuições do engenheiro civil

O tópico discorrerá sobre as atribuições do engenheiro civil, as quais encontram-se explicitadas em normas. Neste tópico além de trazer as atribuições do engenheiro civil, objetiva-se trazer informações sobre as novas habilidades relacionadas ao engenheiro civil. As tradicionais atribuições inerentes ao engenheiro civil estão previstas no Decreto nº 23.569/1933, na Lei nº 5.194/1966 e na Resolução CONFEA nº 1.073/2016. O exercício da atividade de engenharia civil necessita de formação em nível superior e o devido registro no CREA. Compete ao sistema CONFEA/CREA2 definir as atribuições, área de atuação e devidas atividades exercidas pelo profissional. O Decreto nº 23.569/1933 deixa claro quais atividades o profissional pode executar, e o art. 28 as especifica:

- Trabalhos topográficos e geodésicos;
- O estudo, projeto, direção, fiscalização e construção de edifícios, com todas as suas obras complementares;
- O estudo, projeto, direção, fiscalização e construção das estradas de rodagem e de ferro;
- O estudo, projeto, direção, fiscalização e construção das obras de captação e abastecimento de água;
- O estudo, projeto, direção, fiscalização e construção de obras de drenagem e irrigação;
- O estudo, projeto, direção, fiscalização e construção das obras destinadas ao aproveitamento de energia e dos trabalhos relativos às máquinas e fábricas;
- O estudo, projeto, direção, fiscalização e construção das obras relativas a portos, rios e canais e das concernentes aos aeroportos;
- O estudo, projeto, direção, fiscalização e construção das obras peculiares ao saneamento urbano e rural;
- Projeto, direção e fiscalização dos serviços de urbanismo;

- A engenharia legal, nos assuntos correlacionados com as especificações das alíneas "a" a "i";
- Perícias e arbitramento referentes à matéria das alíneas anteriores.
- Quanto à regulamentação em nível nacional do exercício das profissões do engenheiro, a Lei nº 5.194/1966, em seu art. 7º, discorre sobre atividades e atribuições:
- Desempenho de cargos, funções e comissões em entidades estatais, paraestatais, autárquicas, de economia mista e privada;
- Planejamento ou projeto, em geral, de regiões, zonas, cidades, obras, estruturas, transportes, explorações de recursos naturais e desenvolvimento da produção industrial e agropecuária;
- Estudos, projetos, análises, avaliações, vistorias, perícias, pareceres e divulgação técnica;
- Ensino, pesquisas, experimentação e ensaios;
- Fiscalização de obras e serviços técnicos;
- Direção de obras e serviços técnicos;
- Execução de obras e serviços técnicos;
- Produção técnica especializada, industrial ou agropecuária.

Na Resolução CONFEA nº 1.073/2016 (BRASIL, 2016) podemos notar que novas atribuições passam a ser exigidas do profissional de engenharia, para além dos saberes técnicos definidos nas normativas anteriores e que, normalmente, são também os ensinados e propagados pelas Instituições de Ensino Superior. Quanto à atribuição de títulos, atividades e campo de atuação do profissional devidamente registrado no CREA, a Resolução estabelece no art. 5º, §1º:

- Gestão, supervisão, coordenação, orientação técnica.
- Coleta de dados, estudo, planejamento, anteprojeto, projeto, detalhamento, dimensionamento e especificação.
- Estudo de viabilidade técnico-econômica e ambiental.
- Assistência, assessoria, consultoria.
- Direção de obra ou serviço técnico.
- Vistoria, perícia, inspeção, avaliação, monitoramento, laudo, parecer técnico, auditoria, arbitragem.
- Desempenho de cargo ou função técnica.

- Treinamento, ensino, pesquisa, desenvolvimento, análise, experimentação, ensaio, divulgação técnica, extensão.
- Elaboração de orçamento.
- Padronização, mensuração, controle de qualidade.
- Execução de obra ou serviço técnico.
- Fiscalização de obra ou serviço técnico.
- Produção técnica e especializada.
- Condução de serviço técnico.
- Condução de equipe de produção, fabricação, instalação, montagem, operação, reforma, restauração, reparo ou manutenção.
- Execução de produção, fabricação, instalação, montagem, operação, reforma, restauração, reparo ou manutenção.
- Operação, manutenção de equipamento ou instalação.
- Execução de desenho técnico.

Observa-se que as normativas apresentadas de um engenheiro civil é constituída por um conjunto de competências muito próprias de sua área e que não podem ser desempenhadas por profissionais que não tenham passado pelo mesmo processo de aprendizagem.

Contudo, na Resolução CONFEA nº 1.073/2016 começa a desmitificar a atuação do profissional da engenharia civil, com o surgimento novas atribuições que exigem certas habilidades extrínsecas à formação tradicional oferecida normalmente em nossas Instituições de Ensino. Essas novas habilidades exigem boa comunicação, habilidade de falar em público, criatividade, resiliência. Essas habilidades estão sendo cada vez mais requeridas pelo mercado contratual e, conforme será exposto na sequência, o setor da construção civil em Salgueiro – PE já reflete isso, buscando pessoas dinâmicas para contratação.

2.1.2. Novas tendências e desafios

A exigência de profissionais que solucione os problemas no mercado de trabalho vem crescendo cada vez e apenas o diploma não é suficiente, requerendo novas competências. A indústria da construção vem passando por um processo de remodelagem, ou seja, de atualizações para solucionar os problemas já conhecidos.

Os principais desafios que a indústria da construção civil tem enfrentado são: a mão de obra não qualificada, a falta de precisão nos prazos e custo das obras, as metodologias

ultrapassadas, os problemas que trazem impactos ao meio ambiente. Agora, esse cenário também precisa lidar com a pandemia do novo coronavírus (COVID-19).

Antes do novo coronavírus, um dos maiores desafios da construção civil já se relacionava ao grande movimento de urbanização que foi ocorrendo nas últimas décadas. Se a urbanização por si só já era um desafio, agora temos a COVID-19. Em todo o mundo, estamos enfrentando restrições de mobilidade e dificuldades para dar continuidade às atividades com grandes concentrações de pessoas, inclusive os canteiros de obras e os escritórios.

Há uma clara exigência pela digitalização, mas não apenas isso. Vivemos uma busca pela necessidade de soluções que garantam maior previsibilidade em toda cadeia, mais certeza de entrega e de cumprimento de custos e cronogramas.

Por isso, a necessidade de entendermos as inovações da construção civil como peças fundamentais para a nossa vida se tornam de extrema importância especialmente no atual momento.

A engenharia civil junto a arquitetura vem modelando o setor da construção civil trazendo segurança às pessoas, em todas as etapas desse processo. A engenharia civil, arquitetura e o projeto têm um papel fundamental de acompanhar o ritmo das transformações de digitalização e da pré-fabricação da construção. Projetos integrados a novas tecnologias e modelos construtivos vêm proporcionando ganhos sociais, de qualidade de vida e qualidade de ambientes corporativos e comunitários. Uma edificação construída de forma pré-fabricada ou digital não significa não ter projeto atrativo, prático ou humano.

Uma das transformações que vem ganhando força na construção civil é a construção pré-fabricada, que foi mencionado acima. Em vez de dezenas de atividades sendo realizadas simultaneamente por muitos trabalhadores em um canteiro de obra tradicional, a construção pré-fabricada representa uma produção de forma industrial e controlada de partes das edificações. Depois, elas são transportadas e montadas no canteiro de obras.

A utilização de pré-fabricados em obras pode significar, em média, uma redução de 50% a 70% na duração de uma obra tradicional. A pré-fabricação anda ao lado de outras importantes tendências de inovação na construção que veremos em momento subsequente.

Os dispositivos vestíveis – conhecidos como *wearables* - podem trazer um grande avanço à construção civil, seja por aumentar a segurança do trabalho, seja para a geração de dados na busca de mais eficiência, como capacetes *smart* que permitem monitoramento de condições de saúde do trabalhador e de seu geoposicionamento, bem como óculos e roupas

inteligentes que ajudam em diversas etapas do processo, trazendo dados importantes e mais segurança a todos.

O uso de impressoras 3D de concreto para a produção de partes, ou até mesmo de toda a edificação, vem se desenvolvendo e testado em projetos globalmente. A proporção da utilização ainda não está em larga escala, mas já podemos dizer que, ao lado da pré-fabricação, a impressão 3D tem tudo para acelerar e aumentar a eficiência na construção.

A automação e robotização trazem soluções mais rápidas para tarefas repetitivas e complexas, como a colocação de blocos de tijolo por um braço mecânico. A evolução dos processos que podem ser industrializados e automatizados na construção civil é um caminho natural para a atual dependência da mão de obra não qualificada do setor.

A digitalização do setor da construção tem se mostrado muito eficiente para integrar todos os processos, desde os fornecedores dos materiais aos canteiros de obra, de uma forma muito mais compacta e produtiva.

Uma das grandes tendências no setor da construção civil são as plataformas BIM (*Building Information Modeling*, ou Modelagem da Informação de Construção), que integram de forma conjunta do desenho do arquiteto, do cálculo estrutural, englobando planilhas orçamentárias e gerenciando o canteiro de obras, tudo em tempo real. Todos conectados e colaborando para um produto mais eficiente. Seja na esfera do BIM ou de outras soluções digitais, essa potencialização digital vem se tornando padrão para as construtoras. Trazendo o diferencial para os profissionais da indústria da construção civil. (SIENGE, 2016)

O fator sustentabilidade e inteligência estão sendo bastante observados trazendo inovações e tendências na construção, viabilizando edifícios mais sustentáveis e inteligentes. Desde o projeto, passando pela execução e a manutenção, a construção busca evoluir seus edifícios com o intuito de reduzir o consumo dos recursos naturais, sendo mais acessível a geração de energia limpa.

A Internet das Coisas (**IoT**) descreve a rede de —“objetos físicos”— incorporados a sensores, software e outras tecnologias com o objetivo de conectar e trocar dados com outros dispositivos e sistemas pela internet (ORACLE, 2020). Esses edifícios se conectam às comunidades de uma forma mais eficiente. Importante também o desenvolvimento de materiais mais sustentáveis, tendo em vista a redução do impacto ambiental, de forma durável e eficiente.

As startups no setor da construção civil é outra fonte de informação, por definição uma startup é: “uma empresa que possui um modelo de negócios repetível e escalável. Além de ser constituída por um grupo de pessoas com perfil empreendedor, que sempre buscam por

inovação”. (IDEIANOAR, 2020) Sendo assim, um startup surge para potencializar os empreendimentos no setor da construção civil. Algumas empresas do município de Salgueiro utilizam algumas startups voltada para orçamento de obras, gerenciamento de projetos e para busca de fornecedores.

O desenvolvimento contínuo de novas técnicas industriais e digitais para a construção tem trazido um ganho importante de competitividade ao setor da construção, o que permite oferecer, por exemplo, moradias mais dignas à população mais necessitada economicamente.

No Brasil, temos um déficit habitacional de cerca de 8 milhões de moradias, e a busca por soluções mais eficientes significa mais famílias com acesso à tão sonhada casa própria e digna. (NOVOSITEFJP, 2020)

Muitas ferramentas têm contribuído em várias etapas do processo, desde o gerenciamento digital da logística até a utilização de drones de monitoramento de áreas, processos, evoluções da obra, entre outros.

Por exemplo, podemos falar de instrumentos de realidade aumentada, utilizados para a venda de um imóvel ou para a melhor visualização de detalhes em uma fábrica.

Um dos principais desafios da indústria da construção nesse processo de transformação são conectar todas essas tendências de forma que volte a ser atrativa aos jovens trabalhadores.

Hoje, com seu perfil repetitivo e sem especialização a indústria da construção civil precisa inovar para atrair talentos que ajudarão nessa transformação. Tudo que favorece a experiência humana entra na evolução da construção civil. Aqui, falo da integração entre projeto e arquitetura com o objetivo de eficiência no uso das edificações e das cidades. Isso vai desde o projeto eficiente de uma maçaneta até o conceito cada vez mais explorado de *smart cities*, de cidades inteligentes, conectadas e sustentáveis. A revolução tecnológica não pode esquecer o fator humano de experiência.

Por isso, é tão relevante os estudos acerca dessas tendências. Se para muitas empresas pareciam distantes, em um cenário de pandemia elas podem ser ponto base dentro de suas reflexões e planos para a nova realidade.

As crises são momentos catalisadores de mudanças e isso é evidenciado na indústria da construção. O objetivo é ser mais eficiente, além disso, buscar um forte viés sustentável e social combinado com o meio digital em diversas escalas. Pois, esses são os pilares que as empresas e líderes buscam como o mais atrativo e diferencial.

2.2. Empreendedorismo na construção civil

O setor de construção civil costuma serem muito afetados pelas crises econômicas, (SCIELO, 2013) diversos fatores contribuem para isso, como redução do poder de compra da população, alta taxa de juros, ausência de crédito imobiliário, entre outras. Este cenário costuma produzir altas taxas de desemprego tanto para quem já está inserido no mercado, quanto para jovens recém formados.

Deste modo, o empreendedorismo surge na indústria da construção civil como possível solução para esses profissionais da área. Existem diversas oportunidades nesse setor para quem deseja abrir seu próprio negócio. O crescimento urbano, muitas vezes sem planejamento, aliado a falta de tempo - das pessoas, são responsáveis pelo surgimento de uma série de serviços que necessitam de mão de obra especializada.

Apesar desta grande demanda, ainda são poucas as empresas especializadas em reparos de imóveis residenciais ou comerciais, predominando as atividades informais, com a contratação de pessoas que, em geral, não possuem especialização e não legalizam seu pequeno negócio.

O profissional que antes fazia carreira dentro de alguma empresa está dando lugar a um profissional diferente, mais dinâmico e com formação diversificada. Habilidades como proatividade, boa comunicação e disposição para aprender estão em alta no mercado, sendo fatores decisivos para a permanência do profissional.

2.2.1. Perfil do profissional empreendedor

Para se compreender e analisar a aplicação da ferramenta que será estudada neste trabalho é importante primeiro conhecer o perfil de quem irá fazer uso desta ferramenta, uma vez que a forma de agir e de pensar dessas pessoas pode influenciar fortemente na escolha ou não por uma ferramenta na hora de empreender.

Acredita-se hoje que o empreendedor seja o “motor da economia”, um agente de mudanças que está sempre se remodelando e buscando soluções para os desafios. Muito se tem escrito a respeito, e os autores oferecem variadas definições para o termo “empreendedor”. O economista austríaco Joseph Schumpeter (1934) define: “O empreendedor é aquele que destrói a ordem econômica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação de novas formas de organização ou pela exploração de novos recursos e materiais. associando o empreendedor ao desenvolvimento econômico, à inovação e ao aproveitamento de oportunidades em negócios”.

Os empreendedores são agentes que assumem o risco, que inovam, provêm trabalho e participam ativamente do crescimento da economia. Seja qual for a sua área de atuação, produtos ou serviços, eles transcendem o usual e buscam pelo novo, pelo que irá atrair mais consumidores, por novos mercados e pelo que poderá gerar mais valor. Suas atividades se baseiam principalmente na criação de alguma atividade econômica e na melhoria do que já é comum em termos de eficiência, mercadoria e custos. Ser empreendedor significa ser um realizador, que produz novas ideias através da congruência entre criatividade e imaginação. Um negócio é tocado com inspiração, mas também com muita transpiração. Dentre os aspectos fundamentais da personalidade de um empresário de sucesso destacam-se:

- Criatividade: Aceitar desafios e buscar soluções viáveis para o equacionamento de problemas.
- Liderança: inspirar confiança, motivar, delegar responsabilidades, formar equipe, criar um clima de moral elevado, saber compartilhar ideias, ouvir, aceitar opiniões, elogiar e criticar pessoas.
- Perseverança: Manter-se firme em seus propósitos, sem deixar de enxergar os limites de sua possibilidade, buscando metas viáveis até mesmo em situações adversas.
- Flexibilidade: Controlar seus impulsos para ajustar-se quando a situação demandar mudanças, estar aberto para estudar e aprender sempre.
- Vontade de trabalhar: Dedicar-se plenamente e de forma entusiasmada ao seu negócio.
- Automotivação: Encontrar a realização pessoal no trabalho e seus resultados.
- Formação permanente: Buscar constantemente informações sobre o mercado e atualização profissional sobre novas técnicas gerenciais.
- Organização: Compreender as relações internas para ordenar o processo produtivo e administrativo de forma lógica e racional, entender as alterações ocorridas no meio ambiente externo de forma a estruturar a empresa para melhor lidar com essas mudanças.
- Senso crítico: Antecipar-se aos problemas principais, analisando-os friamente.

Nesse sentido, é importante ressaltar que segundo a própria Confederação Nacional das Indústrias, (RICI, 2019) a grande maioria dos recém formados nos cursos de graduação no Brasil ainda possuem traços claros de uma formação deficiente, onde o ensino busca passar apenas conhecimento técnico, o que mostra que ainda há um grande espaço para disciplinas voltadas para criatividade e empreendedorismo, tais disciplinas podem aumentar o desejo do

estudante de graduação em adquirir ou ir em busca de capacitação para o mercado de trabalho, fugindo do ambiente técnico existente dentro dos cursos.

2.2.2. Realidade contratual do município de Salgueiro

Antes de abordar o conceito e o perfil profissional acerca do tema intraempreendedorismo, é importante entender um pouco sobre a realidade contratual no município de Salgueiro - PE. Foi elaborado uma pesquisa de mercado com alguns empreendedores no ramo da construção civil, e quais as exigências mais atraentes do mercado.

A partir dessa problemática, o objetivo do trabalho é, identificar o perfil de contratação no município de Salgueiro, se era um perfil técnico ou com características empreendedoras. As empresas do setor da construção civil do município de Salgueiro – PE participaram de um mapeamento acerca do perfil por elas esperado no momento da contratação de novos profissionais.

Foi elaborado através da plataforma google forms, de modo que através de perguntas descritivas busca-se identificar situações, atitudes e opiniões na população pesquisada. A aplicação foi realizada em um espaço de tempo de 03 (três) meses, com o intuito de identificar características da população naquele espaço temporal. Contou com uma amostra não probabilística onde os respondentes foram escolhidos por conveniência, logo, foram escolhidos por estarem disponíveis para responder o questionário. De um total de 20 empresas contatadas, 12 responderam o questionário, de modo que foi possível estabelecer um bom parâmetro comportamental quando se trata do perfil contratual do engenheiro civil no município de Salgueiro - PE.

Foram feitas perguntas para estabelecer a caracterização das empresas. As empresas caracterizaram quais as principais demandas das empresas, e os resultados mostraram que a procura é por profissionais que atuem nas principais áreas da engenharia civil e arquitetura, como, por exemplo, gerenciamento de obras, elaboração de projetos, elaboração de orçamentos, cadistas, entre outros. Verificou-se que na maioria das empresas respondentes a contratação se dá pelo dono do empreendimento, e de forma bastante minoritária tal função é exercida pelo setor de recursos humanos ou pelo sócio.

Para entender melhor que tipo de profissional e quais habilidades são desejados através do conjunto de respostas obtido com o questionário. As construtoras, em geral, demandam engenheiros civis e arquitetos para a elaboração de projetos e acompanhamento de

obras, contudo, reconhecem a importância de competências pessoais. Além disso, quando perguntados sobre as cinco características fundamentais para a contratação, o resultado mostra duas características comportamentais elencadas, “capacidade de tomar decisões” e “flexibilidade para lidar com novos desafios e incertezas do mercado”, o que deixa cada vez mais claro a demanda por um perfil não apenas técnico, mas que também contenha habilidades comportamentais.

Os resultados obtidos, quando o quesito foi o fator que mais impacta na contratação de novos funcionários, com 83,33% dos resultados, é “demonstrar competências profissionais” e com 75% de respostas “experiência técnica anterior relacionada ao cargo”.

Assim, podemos observar que demonstrar competências profissionais, é de extrema importância para o mercado de trabalho na cidade de Salgueiro - PE. Por um outro lado, a “experiência técnica” impacta na contratação, devido as construtoras não deixarem de lado os fatores “qualificação profissional” e “conhecimento em novas tecnologias”, o que mostra a importância da atualização constante e busca de novas tecnologias.

Quando perguntados sobre as características consideradas importantes para a contratação do profissional, sendo essa uma questão a ser respondida a partir do reconhecimento de prioridades, as duas características que se destacaram foram, com 50% priorizando “ter paixão pela profissão”, em que essa característica é considerada intraempreendedora – termo que será conceituado nos capítulos subsequentes - e com 66,66% “ter responsabilidade profissional e ética”. Perguntou-se também qual é a qualidade, definida em uma palavra, considerada essencial para o profissional de Engenharia Civil, o resultado pode ser observado na tabela 1.

Tabela 1 – Em uma palavra defina o profissional da Engenharia Civil

Ordem das respostas	Respostas
1	Gestão
2	Comprometimento
3	Comprometimento
4	Audácia
5	Perseverança
6	Competência
7	Conhecimento
8	Comprometimento
9	Responsabilidade
10	Ousadia
11	Humildade

12	Paixão
----	--------

Fonte: Elaborado pelo autor

Pôde observar que as empresas prezam por um profissional com características intraempreendedoras, comprometimento, ousadia, competência, trabalho em equipe, proatividade e paixão foram as palavras que mais se destacaram. Logo, as construtoras procuram alguém que tenha competências profissionais: saber elaborar projetos, gerenciar obras. Mas também buscam alguém que saiba demonstrar competências profissionais: trabalho em equipe, criatividade e liderança, além disso, ter paixão pela profissão.

Vem então a necessidade de compreender melhor sobre intraempreendedorismo e suas características, que estão sendo cada vez mais valorizadas pelo mercado do município de Salgueiro.

3. CONSTRUÇÃO CIVIL E CULTURA INTRAEMPREENDEDORA

A cultura intraempreendedora tem como seu principal objetivo incentivar a motivação dos seus colaboradores e estimular constantemente o empreendedorismo organizacional. Na prática, isso representa motivar sua criatividade, inovação e proatividade. Com isso, proporcionando liberdade aos funcionários com intuito de aumentar a produtividade que eles realmente façam parte da construção dos resultados. A cultura tradicional é de natureza hierárquica, com procedimentos, sistemas de relatórios, linhas de autoridade e de responsabilidade, instruções e mecanismos de controle estabelecidos. Esses sustentam a cultura corporativa atual e não estimulam a criação de novos empreendimentos.

Na cultura intraempreendedora em vez de uma estrutura hierárquica, possui uma estrutura organizacional plana, com trabalhos colaborativos entre equipes, sócios e ceo. Relações profissionais próprias ajudam a estabelecer um ambiente de confiança, que facilita a realização e solução de visões e objetivos. As tarefas são vistas como eventos prazerosos, e não como deveres. Ao invés de construir barreiras para proteger lugares, as pessoas fazem sugestões dentro de sua área e entre divisões funcionais, resultando em uma participação nas discussões e ideias da empresa.

A cultura empresarial tradicional difere significativamente da cultura intraempreendedora. As diretrizes de uma cultura tradicional são:

- Aderir às instruções recebidas;
- Não cometer erros;
- Não fracassar;

- Não tomar iniciativas e esperar por instruções;
- Ficar no seu lugar;
- Proteger a retaguarda.

Esse ambiente com inúmeras restrições, não favorece a criatividade, a flexibilidade, a independência ou a aceitação de riscos, que são os princípios-chave dos intraempreendedores.

As metas de uma cultura intraempreendedora são bem diferentes, consistem em:

- Desenvolver perspectivas;
- Ter objetivos e planos de ação;
- Ser recompensado pelas ações empreendidas;
- Sugerir;
- Tentar e experimentar;
- Criar e desenvolver

3.1. Intraempreendedorismo

Em relação ao intraempreendedorismo, não basta mais ter somente diploma de graduação e especialização para se destacar no mercado de trabalho. As empresas querem cada vez mais profissionais que tragam soluções inusitadas para seus problemas, sejam inovadores, e proativos, ou seja, que tenham um perfil intraempreendedor. As empresas querem que esses funcionários apliquem o comportamento empreendedor em prol da própria empresa.

Se, em sua forma tradicional, o empreendedorismo é realizado por empreendedores, que agem de forma independente e são os únicos responsáveis pelos riscos e beneficiário da ação empreendedora, no intraempreendedorismo, a ação empreendedora é realizada por intraempreendedores, que são colaboradores de uma organização – diretores, gerentes e demais funcionários-, que agem como empreendedores. Essa ação empreendedora é feita em consonância com os objetivos da organização, que também sofrem a consequência dos riscos e benefícios das ações empreendedoras, e cujo ambiente e recursos podem facilitar ou dificultar essa ação.

O ambiente intraempreendedor nasce e se expande em função da natureza da cultura das organizações. Na maioria, a estrutura de poder e as teias hierárquicas sufocam a liberdade dos colaboradores, calando também a sua capacidade de inovar.

As poucas empresas que tem a ousadia de manterem estruturas flexíveis, a capacidade criativa dos seus colaboradores têm sido decisiva para o seu desenvolvimento. Atualmente o intraempreendedor é um dos mais importantes recursos nas empresas de alta competitividade. Ao alcançar determinado nível de estabilidade, uma organização pode perder ou ver reduzido o seu potencial empreendedor, entendido como a capacidade de inovar através da recriação e reinvenção dos processos e técnicas que a permitem encontrar novos mercados e novos produtos. O ambiente intraempreendedor possui as seguintes características: a empresa opera nas fronteiras da tecnologia; novas ideias são encorajadas; não há parâmetro para a oportunidade; abordagem de equipes multidisciplinar; patrocinadores e defensores do modelo; apoio da alta administração.

Para que se desenvolva e estabeleça o intraempreendedorismo é necessário que haja o comprometimento da diretoria; dos gerentes e de todos os colaboradores da empresa, nessa ordem hierárquica e seguir na direção de entender o ambiente, ser visionário e flexível; criar opções administrativas; estimular o trabalho em equipe; incentivar a discussão aberta; construir uma coalizão de defensores e persistir. Em virtude da realidade desses dois termos, que nada mais é do que o exercício do empreendedorismo dentro e fora da empresa, é salutar que as organizações que fomentam o empreendedorismo, tenham a obrigação e a ousadia de dar o primeiro exemplo, que faça jus ao que prega, criando programas de inovação de dentro pra fora, usando suas habilidades de mandar fazer em benefício próprio.

3.1.1. Conceito

Como o próprio nome já diz, intra, significa dentro de, ou seja, intraempreendedorismo, é o empreendedorismo dentro de algo. Nesse caso, dentro da organização onde você trabalha.

Significa empreender dentro da empresa. Uma atividade que vem crescendo a cada dia dentro das organizações. É como se o empregado agisse como o dono da empresa na hora de resolver as questões relacionadas ao seu trabalho. O intraempreendedor zela pelo ambiente corporativo, o que pode trazer muito mais produtividade, gerando mais resultados.

O termo intraempreendedorismo foi criado em 1985 por Gifford Pinchot III, um empreendedor, autor e co-fundador americano do Graduate Institute Bainbridge, agora chamada Universidade Pinchot(MERCADOECONSUMO, 2016). O intraempreendedorismo tem como objetivo fazer com que a empresa opere em capacidade máxima para que possa crescer e se destacar no seu nicho de atuação.

3.1.2. Perfil do profissional intraempreendedor

O profissional intraempreendedor assume todas as responsabilidades de suas ações e consegue mobilizar as pessoas ao seu redor em torno daquilo que objetiva. Tem características como: persistência, proatividade, dinamismo, inovação, visão empreendedora, espírito de equipe, que seja desafiador, dentre outras. Segundo Ana Veloso, esse profissional trabalha melhor, aumenta a capacidade de entrega para a empresa e propõe inovações dentro do escopo de suas atividades. "Reinventar-se todos os dias, entender a organização de maneira sistêmica e procurar atender às organizações que pensam de forma inovadora, são características do intraempreendedor", diz Ana, que ainda destaca outras características como: resiliência, otimismo, boa energia vital, disposição e, acima de tudo, abertura para novos aprendizados.

Não é qualquer colaborador que pode ser intraempreendedor, pois isso muitas vezes vai do perfil do profissional, as empresas estão buscando cada vez mais esses talentos nas entrevistas de emprego.

4. METODOLOGIA

Este capítulo se destina a discorrer sobre a metodologia utilizada para a concepção e realização dessa pesquisa, onde se propõe a verificar se as empresas do setor da construção civil no Município de Salgueiro possuem gestão empreendedora e intraempreendedora a fim de permitir que os profissionais contratados pratiquem e exercitem suas habilidades. Assim, o capítulo 3 é composto por seções que abordarão método de pesquisa, amostra da pesquisa, instrumento de coleta de dados, concepção do questionário e a forma como a análise de dados foi feita.

4.1. Método de pesquisa

Tendo por base as características do problema, optou-se pelo método de análise fatorial com estratégia em pesquisa quantitativa baseada no levantamento primário de dados mediante a aplicação de formulário, através da plataforma *google forms*. O público alvo será constituído dos empresários que são empreendedores no setor da construção civil no município de Salgueiro - Pernambuco, visando identificar os principais fatores que

influenciam o empreendedorismo na engenharia civil. O questionário contém três dimensões: características do empresário, características da empresa, condições do ambiente.

Conforme salientam Tabachnick e Fidell (2001), a análise fatorial é um método de pesquisa adotado por ter como finalidade principal explicar em termos de um número limitado de variáveis não-observáveis a correlação existente entre um conjunto de variáveis. As variáveis não-observáveis são calculadas pela análise fatorial por meio da combinação linear das variáveis originais. Geralmente, uma quantidade reduzida de fatores pode ser utilizada, substituindo as variáveis originais, nas análises de regressões, dentre outros. Esses fatores são extraídos na ordem do mais para o menos explicativo, sendo, normalmente, igual a quantidade de variáveis. Contudo, poucos fatores se tornam os responsáveis pela maioria da explicação total.

A opção pela pesquisa quantitativa se deve ao fato de a dissertação versar sobre os principais fatores determinantes das atividades nos empreendimentos na cidade de Salgueiro. Em relação a esta abordagem, Hair Jr. et al (2005), enfatizam que é um tipo de pesquisa que fornecerá informações resumidas sobre várias características, sendo útil para o mapeamento de tendências.

4.2. Amostra da pesquisa

Uma amostra é uma pequena parte dos elementos que constituem um universo. Neste trabalho, utiliza-se amostra não probabilística, onde ela é obtida a partir de algum critério, que nesse caso é se a empresa é do setor da construção civil ou não, e por ser não probabilística, nem todos os elementos da população têm chance de serem pesquisados. Esse tipo de amostra é conveniente quando os respondentes são difíceis de identificar (FREITAS et al., 1998). Isso se deve ao fato de que não existe uma lista completa informando quantas empresas do setor da construção civil existem em Salgueiro – PE, quantas ainda operam e quantas foram fechadas. Sendo assim, a lista dos respondentes se baseará na lista obtida através do formulário, onde foram identificadas 20 empresas dessa área, porém, apenas 12 responderam o formulário. Parte-se do pressuposto que essa é a amostragem ideal.

Além disso, na amostragem é definido o corte temporal em que a pesquisa será realizada, existindo dois deles, o corte transversal, onde a coleta de dados é realizada em apenas um momento, e o corte longitudinal, realizado ao longo de um período de tempo.

Na presente pesquisa será efetuado o corte transversal, pois busca-se entender qual é a atual realidade das empresas de Salgueiro – PE, não se atendo a observar mudanças ao longo do tempo.

4.3. Instrumento da coleta de dados

O instrumento para a coleta de dados consistiu em um formulário elaborado, através da plataforma *google forms*, para ser aplicado em empresas do setor da construção civil, direcionado aos ceo's, sócios e gerentes das empresas.

4.4. Parecer do questionário

O conteúdo do formulário foi elaborado a partir dos conceitos já apresentados anteriormente, no capítulo 2. As questões foram elaboradas afim de obter um melhor entendimento do comportamento intraempreendedor nas empresas do setor da construção civil no município de Salgueiro - PE. Em primeiro lugar, é necessário fazer a identificação, consistindo em analisar qual a empresa participante, se o profissional que responde o questionário pela empresa é do sexo masculino ou feminino, a sua idade, sua escolaridade, e qual função ocupa. Tais perguntas foram elaboradas para dar um melhor entendimento sobre a empresa, além disso, a pesquisa não se limita apenas a gestores da empresa, visto que se ela possui um perfil intraempreendedor, este consegue ser verificado em qualquer colaborador da empresa. Em um primeiro momento foi realizado uma bateria de questões de identificação, são elas:

1ª Razão Social da Empresa:

2ª Orientação sexual do entrevistado:

☐ Masculino

☐ Feminino

☐ Outros:_____

3ª Qual a sua idade:

☐ 18-24 anos

☐ 25-34 anos

☐ 35-44 anos

☐ 45-59 anos

☐ 60+ anos

4ª Grau de Escolaridade:

☐ Sem instrução

☐ Fundamental Incompleto

☐ Fundamental Completo / Médio Incompleto

☐ Médio Completo / Superior Incompleto

☐ Superior Completo

Essas questões preenchem a seção de identificação da empresa e do entrevistado, sendo possível observar o perfil das empresas participantes. Foram elaboradas, posteriormente, outras perguntas que se agruparam em 11 dimensões distintas, porém correlatas. Cada dimensão da pesquisa é composta por três afirmações, sempre associadas aos conceitos já trabalhados. As dimensões possuem resposta de 1 a 5, sendo que “1” - Discordo totalmente, “2” - Discordo parcialmente, “3” – Indiferente, “4” - Concordo parcialmente e “5” - Concordo totalmente.

A dimensão 1 tem relação direta com a proatividade, onde o colaborador cria perspectivas e traça planos de ação afim de conseguir algo dentro da empresa, para a empresa, buscando oportunidades de iniciativa (LUMPKIN; DESS, 1996) (HISRIC; PETERS, 2004) (SEBRAE – EMPRETEC, 2019). Sendo as afirmações:

Tabela 2 - Dimensão 1 do Questionário

	Escala				
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5
Idealiza, reformula, reinventa novos produtos ou serviços					
Propõem soluções, serviços ou produtos inovadores para mudar a experiência do colaborador ou cliente					
Identifica oportunidades e gera resultados com base nas demandas do Mercado					

Fonte: Elaborado pelo autor

A dimensão 2 se relaciona com a competitividade agressiva da empresa. Isso se traduz na capacidade de enfrentar os concorrentes e também reflete o desejo da empresa em ser pouco convencional, em vez de perpetuar os métodos tradicionais (LUMPKIN; DESS, 1996). Para o Sebrae, essa característica tem relação com a persistência da empresa. Assim, a dimensão 2 do questionário busca investigar esses dois âmbitos, ou seja, se os colaboradores agem quando obstáculos se apresentam, se não desistem em situações desfavoráveis.

Tabela 3 - Dimensão 2 do Questionário

	Escala				
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5
Ao enfrentar desafios/obstáculos tem iniciativas para solução					
Identifica possibilidades para alcançar os objetivos mesmo em situações desfavoráveis					
Se responsabiliza pelas decisões e atos					

Fonte: Elaborado pelo autor

A dimensão 3 avalia a capacidade de assumir riscos. Estes riscos não são de qualquer tipo, mas sim calculados, previamente analisados, buscando entender o que representam em termos de os ganhos e perdas (LUMPKIN; DESS, 1996), (SEBRAE – EMPRETEC, 2019). Além disso, deve haver um mecanismo de recompensa para os colaboradores que tomam a iniciativa de propor e se arriscar em um novo projeto (HISRICH; PETER, 2004).

Tabela 4 - Dimensão 3 do Questionário

	Escala				
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5
Faz uso das informações para agir, avaliar e correr riscos					
Propõem arriscar e experimentar					
Aceita correr riscos					

Fonte: Elaborado pelo autor

A dimensão 4 analisa se a empresa corre riscos, propõem novos projetos e recompensam os colaboradores não é uma forma adequada de inovação se esses novos projetos não buscarem excelência de qualidade e eficiência, é o que propõe o Sebrae (2019) através da sua iniciativa EMPRETEC.

Tabela 5 - Dimensão 4 do Questionário

	Escala				
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5
Implementa processos que compreendam o sistema global da empresa					
Se empenha para melhorar continuamente as rotinas do negócio					
Concentra-se na satisfação do seu cliente					

Fonte: Elaborado pelo autor

A dimensão 5 do questionário tem relação com o clima dentro da organização, se ele é de confiança e favorável à realização de visões e objetivos do colaborador; além disso está relacionado ao comprometimento do colaborador (LUMPKIN; DESS, 1996) (HISRICH; PETERS, 2004). Essa dimensão busca analisar se o colaborador cumpre a tarefa dentro das condições estabelecidas, se está disposto a manter os clientes satisfeitos e se dispõe a trabalhar quando necessário para cumprir metas.

Tabela 6 - Dimensão 5 do Questionário

	Escala				
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5
Cumprir com as atribuições estabelecidas com clientes e parceiros					
O clima é de confiança e favorável à realização de visões e objetivos					
Dá condições para que o colaborador se comprometa com o serviço prestado					

Fonte: Elaborado pelo autor

A dimensão 6 do questionário está relacionada com a orientação para o mercado, verificando se o colaborador vai pessoalmente atrás de informações sobre algum projeto novo, investiga novos processos e ideias e consulta especialistas se for preciso. Existe a necessidade de informações proliferarem dentro da empresa, com colaboradores podendo dar sugestões além de sua área de atuação, criando um cruzamento de ideias que resultem em novos projetos (HISRICH; PETERS, 2004).

Tabela 7- Dimensão 6 do Questionário

	Escala				
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5
Obter informações para realizar projetos e atender ao mercado					
Se necessário, busca auxílio de especialistas e consultores					
Compreende que saber usar a informação é tão relevante quanto obter a informação.					

Fonte: Elaborado pelo autor

A dimensão 7 do questionário parte da ideia de Hisrich e Peters (2004) de que o colaborador está favorável à aceitação de responsabilidades e riscos consequentes que podem surgir, além disso, é analisado se essas responsabilidades vêm juntamente com o estabelecimento de metas, proposto pelo Sebrae.

Tabela 8 - Dimensão 7 do Questionário

	Escala				
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5
As metas são propostas considerando a visão dos colaboradores					
Tem metas claras e bem definidas					
As metas são mensuráveis					

Fonte: Elaborado pelo autor

A dimensão 8 do questionário busca analisar se o colaborador é ousado na tomada de decisões e elabora planos de tarefas bem definidos e claros. Criar e desenvolver independente da área e contar com uma estrutura horizontal que possibilite isso é uma das características que definem uma estrutura organizacional que fuja do tradicional, segundo Hisrich e Peters (2004) citado por Festa (2005). Assim, essa dimensão busca entender melhor como se dá essas características na empresa.

Tabela 9 - Dimensão 8 do Questionário

	Escala				
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5
Planeja tarefas com prazos definidos					
Monitora e revisa constantemente o planejamento					
Toma decisões com ousadia					

Fonte: Elaborado pelo autor

A dimensão 9 do questionário está ligada com a rede de contatos estabelecida dentro da empresa, algo indicado pelo Sebrae (2019) como uma qualidade de uma empresa que foge do tradicional. Essa dimensão busca entender se o colaborador consegue influenciar pessoas dentro da organização para realizar novos projetos, utilizando-se de stakeholders para isso, além disso visa entender se a rede de contatos é bem estabelecida.

Tabela 10 - Dimensão 9 do Questionário

	Escala				
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5
Cria e desenvolve estrutura horizontal, rede de relacionamentos e equipe.					
Consegue conectar pessoas e parceiros para viabilizar projetos					
Influencia pessoas-chaves para alcançar resultados					

Fonte: Elaborado pelo autor

A dimensão 10 do questionário está ligada com a autonomia que o colaborador tem dentro da empresa. Para Hisrich e Peters (2004) citado por Festa (2005), em uma empresa que está inserida em um meio não tradicional de organização, os colaboradores podem fazer sugestões em áreas que não sejam as suas, o que resulta num cruzamento de ideias e sua proliferação, que se traduz em novos projetos. Para o Sebrae (2019), essa característica tem a ver com a independência e autoconfiança que o colaborador tem dentro da organização.

Tabela 11- Dimensão 10 do Questionário

	Escala				
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5
Possui autonomia para propor e modificar atividades					
Quebra regras e supera obstáculos do mercado					
Enfrenta desafios sem medo, tem confiança no posicionamento e o mantém mesmo diante das oposições					

Fonte: Elaborado pelo autor

Por fim, a dimensão 11 do questionário, tem relação com inovação. Uma empresa empreendedora, que pratica o intraempreendedorismo de modo geral remete a oportunidades e inovação (LUMPKIN; DESS, 1996). Sendo assim, essa última dimensão se propõe a entender se a empresa promove e incentiva a inovação, verificando se os colaboradores tem abertura para isso.

Tabela 12 - Dimensão 11 do Questionário

	Escala				
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5
Suas ações são muito inovadoras e trazem qualidade e eficácia nos processos					
Identifica os pontos fortes e fracos					
Promove e incentiva a cultura da					

inovação					
----------	--	--	--	--	--

Fonte: Elaborado pelo autor

Estas é a linha de pesquisa que o questionário irá seguir, onde cada dimensão busca identificar características que se relacionam entre si. No capítulo seguinte será feita a análise dos resultados obtidos, como as empresas responderam cada, o que se pôde obter com cada dimensão.

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esse tópico fará uma análise dos resultados encontrados após a aplicação do formulário abordando se as empresas entrevistadas possuem uma dinâmica que favoreça o profissional intraempreendedor e se estimulam a atuação desse profissional.

Das 20 empresas procurada, 12 responderam o formulário. O índice da baixa participação em inúmeros casos foi relacionado, parte deles como problemas com a covid-19 e os demais foram decretos impostos pelo município, sendo assim, o grupo de participantes preenchem 60%. Vale salientar que teve outras empresas que foram contatadas, porém se recusaram a participar, pode-se concluir que as empresas não apresentam um comportamento intraempreendedor. Nos tópicos subsequentes serão demonstrados todos os resultados obtidos do formulário.

5.1. Caracterização das empresas pesquisadas

A primeira pergunta do formulário trata de preencher a razão social da empresa, a segunda pergunta os entrevistados são perguntados sobre sua orientação sexual, onde 66,6% (8) responderam ser do sexo masculino, 16,6%(2) do sexo feminino e 16,6%(2) responderam outros.

A terceira pergunta é referente a idade dos participantes, e mostra que 8,3% (1) possui idade na faixa entre 18 e 24 anos, 16,6% (2) possuem idade na faixa entre 25 e 34 anos, 66,6% (8) possuem idade na faixa entre 35 e 44 anos e 8,3% (1) possui idade na faixa de 60+ anos. Observa-se que os entrevistados são um pouco mais velhos, porém que estão sempre se atualizando e buscando cada vez mais a inovação.

A quarta questão objetiva-se ao grau de escolaridade dos participantes, e nessa questão verificou-se que 25% (3) dos entrevistados possuem fundamental completo, mas não concluíram o ensino médio, 75% (9) responderam que possuem ensino superior.

A quinta e última pergunta é correspondente a função que ocupa dentro da empresa. Dentre os 12 (doze) entrevistados 75% (9) são os proprietários da empresa e 25% (3) são gerentes. O próximo tópico será referente a segunda etapa do formulário será referente as dimensões.

5.2. Dimensões e análise dos resultados

Neste tópico será feito a análise dos resultados obtidos acerca das 11 dimensões, em cada dimensão tem 3 afirmações que iram apresentar características onde o entrevistado vai responder as 3 afirmações com as seguintes opções: “1” - Discordo totalmente, “2” - Discordo parcialmente, “3” – Indiferente, “4” - Concordo parcialmente e “5” - Concordo totalmente.

Objetiva-se traçar os resultados com os instrumentos de análise de coleta, incluindo os gráficos e a interpretação de cada resposta. O principal ponto será coletar quais as tendências seguidas entres as empresas.

A primeira dimensão verifica se os empreendimentos idealizam, reinventam, propõem soluções, e se identificam oportunidades com base nas demandas do mercado.

A primeira afirmação busca saber se os entrevistados idealizam, reformulam, e se reinventam novos produtos ou serviços, 58,3% (7) responderam que concordam parcialmente, 25% (3) assinalaram que concordam totalmente e 16,6% (2) assinalaram a opção “indiferente”. Observa-se que a maioria das empresas entrevistadas buscam por atualizações para estarem cada vez mais inseridas no mercado.

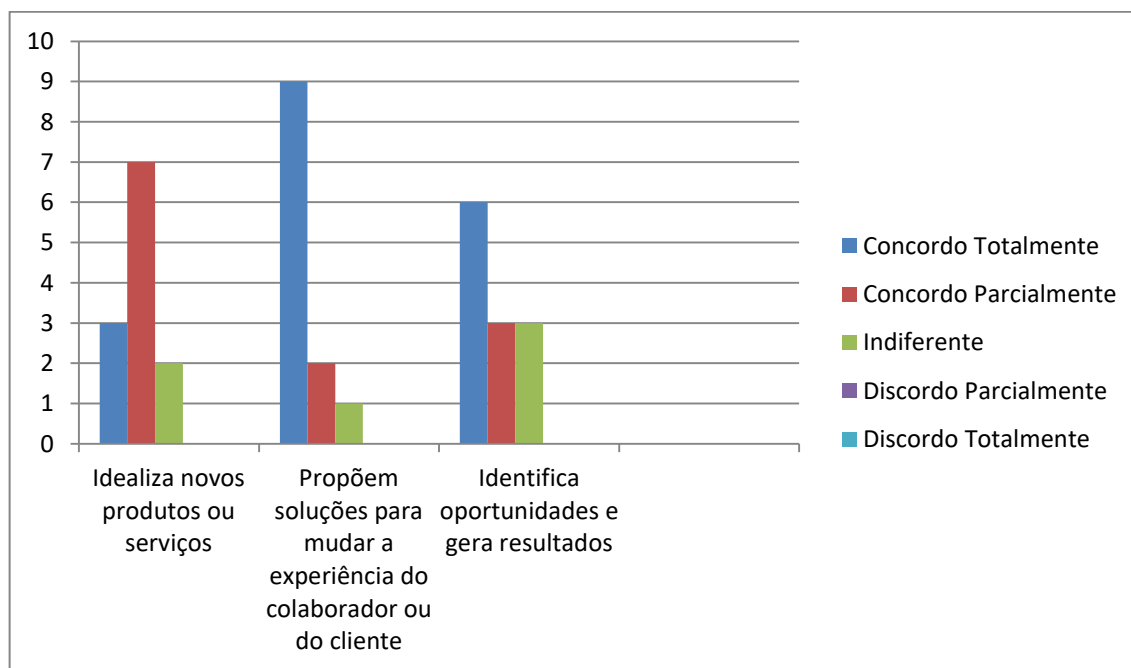
A segunda afirmação avalia se as empresas inovam em seus produtos ou serviços, ou seja, se buscam soluções para fornecer uma boa experiência para seus clientes. 75% (9) dos participantes concordaram totalmente e 16,6% (2) concordam parcialmente, e apenas 8,3% (1) se mostrou indiferente. A maioria das empresas demonstraram que se preocupam em passar uma experiência positiva para seus clientes.

Na terceira afirmação pede-se que os participantes respondam se ao identificar oportunidades e se geram resultados com base nas demandas do mercado. Diante disso 50% (6) assinalaram que concordam totalmente, 25% (3) responderam que concordam parcialmente e 25% (3) assinalaram a opção indiferente.

Com base nas informações obtidas da primeira dimensão, mostra que a maioria dos participantes estão em busca de inovações e avaliando todas as oportunidades que o mercado

no município de Salgueiro – PE oferece. A figura 1 mostra o gráfico da distribuição de cada resposta.

Figura 1 - Proatividade



Fonte: Elaborado pelo autor

A segunda dimensão reflete a capacidade de lidar em meio a competitividade, buscando como as empresas lidam com os desafios.

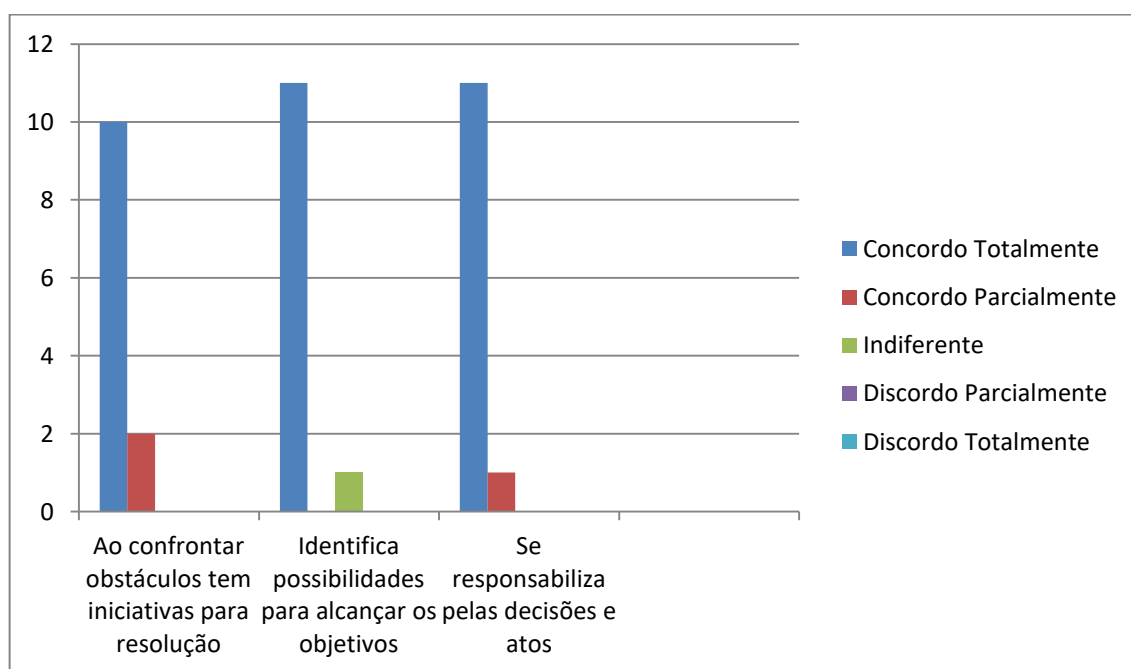
A primeira afirmação avalia se ao confrontar obstáculos as empresas tem iniciativas para resolução desses problemas, das 12 (doze) empresas participantes todas concordam, sendo que 83,3% (10) assinalaram que concordam totalmente e 16,6% (2) concordam parcialmente. Diante disso, observa-se que todos os entrevistados demonstram iniciativas para resolução dos obstáculos.

Na segunda afirmação as empresas são perguntadas se identificam possibilidades para alcançar os objetivos mesmo que em situações desfavoráveis, e 91,6% (11) concordaram totalmente, e apenas uma se demonstrou indiferente.

Na terceira e última afirmação, foi avaliado se os participantes se responsabilizam pelas decisões e atos, e 91,6% (11) concordaram totalmente e uma assinalou que discorda parcialmente.

Visto que a maioria das empresas em todas as afirmações da segunda dimensão concordam totalmente ou parcialmente pôde-se traçar que elas buscam sair do tradicional e buscam por soluções mesmo estando em situações desfavoráveis, mostrando que são empresas competitivas no mercado. A figura 2 mostra o gráfico da distribuição de cada resposta.

Figura 2 - Competitividade



Fonte: Elaborado pelo autor

A dimensão 3 busca avaliar se as empresas aceitam a correr riscos, e se propõem a experimentar.

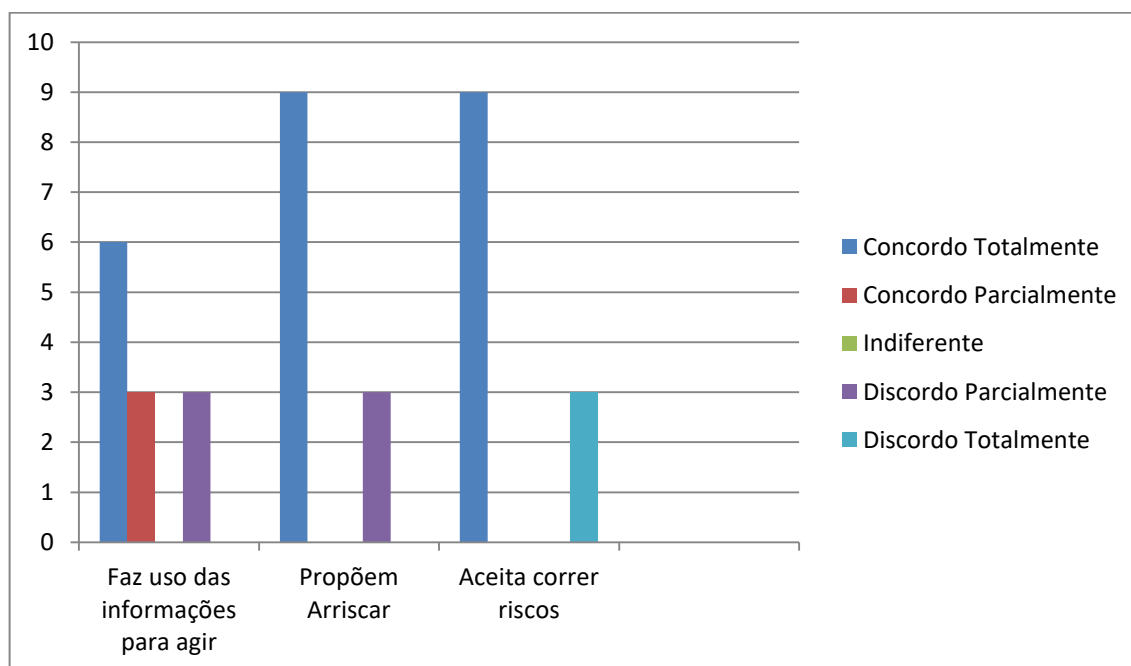
A primeira afirmação analisa se as empresas fazem uso das informações para poder agir, 50% (6) dos entrevistados assinalaram que concordam totalmente, 25% (3) que concordam parcialmente e 25% (3) assinalaram que discordam parcialmente.

Na segunda afirmação propõe aos pesquisados se eles gostam de arriscar e experimentar. Dos 12 (doze) pesquisados 75% (9) assinalaram que concordam totalmente, e 25% (3) assinalaram que discordam parcialmente.

A terceira afirmação busca saber se as empresas aceitam correr riscos, 75% (9) responderam que concordam totalmente, e 25% (3) assinalaram que discordam totalmente.

Por algumas empresas terem um perfil conservador o quesito correr risco não é algo que atraí, mas podemos observar que a grande parte dos pesquisados fazem uso de informações para poder agir. A figura 3 traz o gráfico da distribuição das respostas.

Figura 3 – Avaliação dos riscos



Fonte: Elaborado pelo autor

A dimensão 4 do questionário busca entender se as empresas implementam processos que compreendam o sistema global da empresa, se buscam melhorar todos os dias, e se elas buscam melhorar a satisfação do cliente.

A primeira afirmação verifica se processos que são implementados auxiliam na melhoria da qualidade da empresa. 91,6% (11) das empresas concordaram totalmente com a afirmação, e apenas uma assinalou a opção indiferente.

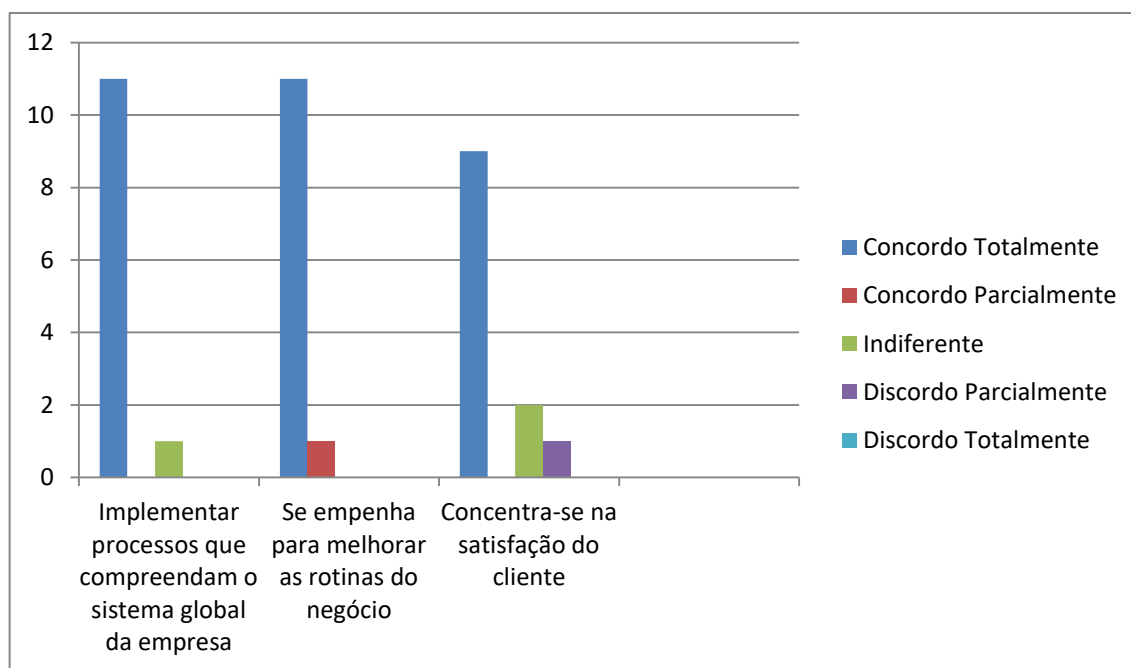
A segunda afirmação busca avaliar se os pesquisados se empenham para melhorar continuamente os processos da empresa. A grande maioria, 91,6% (11) dos respondentes concordam totalmente, enquanto uma concorda parcialmente.

A terceira e última afirmação busca entender se os entrevistados se concentram na satisfação do cliente. Novamente, a grande maioria, 75%(9) das empresas concordaram

totalmente, duas empresas 16,6% são indiferentes e apenas uma 8,3% discorda parcialmente da afirmação.

Percebe-se que as empresas em sua maioria estão buscando implementar processos que aumente o desempenho e sucessivamente melhore a satisfação do cliente. Na figura 4 veremos como ficou a distribuição de cada resposta.

Figura 4 – Processo de satisfação do cliente



Fonte: Elaborado pelo autor

A quinta dimensão da pesquisa quer saber se as empresas cumprem com as atribuições estabelecidas com os clientes e parceiros, se elas passam um clima de confiança em relação as visões e objetivos, e por fim se elas dão condições para que os funcionários cumpram com as metas.

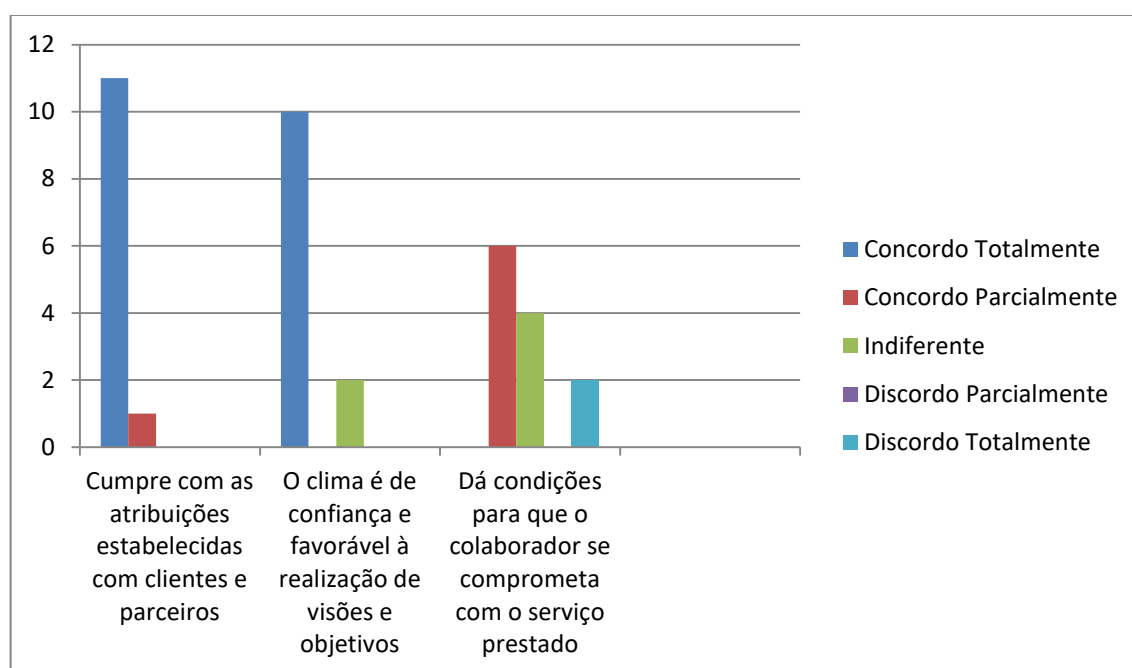
Na primeira afirmação 91,6% (11) assinalaram que concordam totalmente e uma 8,3% assinalou que concorda parcialmente.

A segunda afirmação tem por objetivo entender se as empresas passam confiança e se são favoráveis à realização de visões e objetivos dos parceiros. A grande maioria, isso é, 83,3% (10) dos participantes concordam totalmente, enquanto 16,6% (2) se consideram indiferentes.

A terceira afirmação busca entender se a empresa dá condições ao colaborador para se comprometer com o serviço prestado. Dos 12 entrevistados, 50% (6) concordam parcial, 33,3% (4) são indiferentes, e 16,6% (2) discordam totalmente.

Nessa dimensão foi possível perceber que as empresas mantêm um clima favorável e de confiança, que cumprem com as metas com os clientes, porém pôde-se observar também que algumas empresas não dão condições necessárias para que seus funcionários se comprometam com os serviços. A figura 5 mostra o gráfico da distribuição de cada resposta.

Figura 5 – Organização e colaboração dentro da empresa



Fonte: Elaborado pelo autor

A dimensão 6 do questionário está relacionada com a orientação para o mercado, verificando se o colaborador vai pessoalmente atrás de informações sobre algum projeto novo, investiga novos processos e ideias e consulta especialistas se for preciso.

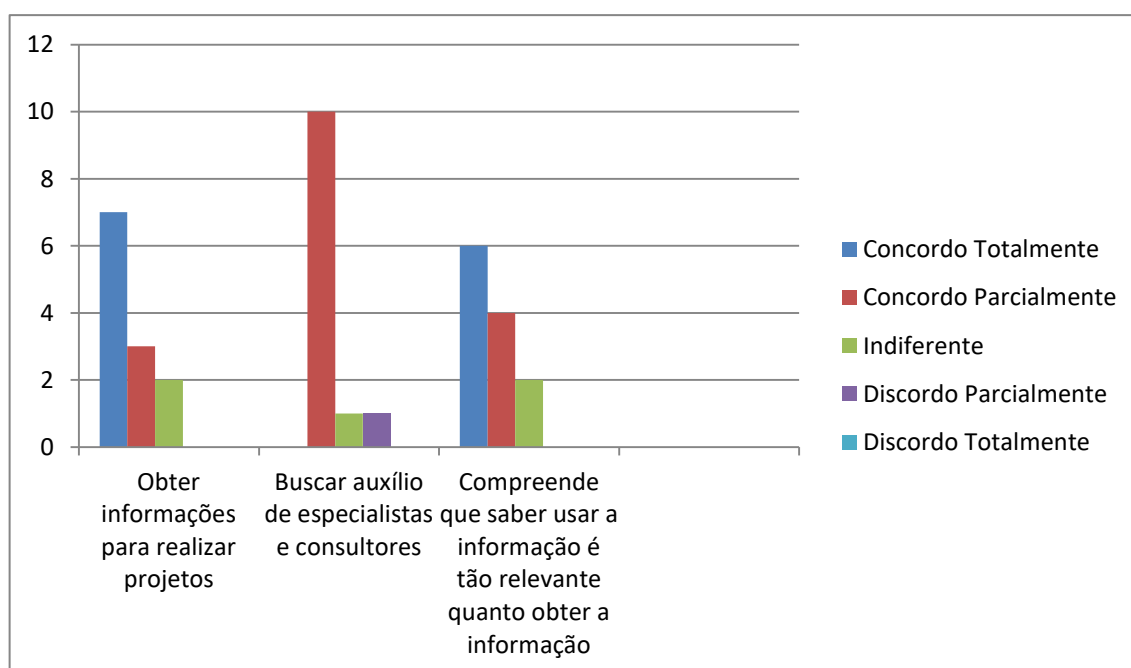
A primeira afirmação verifica se os colaboradores coletam informações para realizar projetos e atender o mercado, e 58,3% (7) responderam que concordam totalmente, três (25%) assinalaram a opção “concordo parcialmente”, e dois (16,6%) são indiferentes.

A segunda afirmação diz respeito à busca de auxílio de especialistas e consultores na hora de realizar projetos. 83,3% (10) responderam que concordam parcialmente, um (8,3%) disse ser indiferente, e apenas um (8,3%) assinalou a opção que discorda parcialmente.

A terceira afirmação avalia se as empresas compreendem que saber usar a informação é tão importante quanto obter informação. Dentre os 12 (doze) participantes, 50% (6) concordam totalmente, quatro (33,3%) assinaram a opção que concorda parcialmente, e 16,6% (2) são indiferentes.

Observa-se que nesta dimensão a maioria continuam buscando informações, ajuda de especialistas afim de saber como aplicar essas informações. A figura 6 mostra a distribuição de respostas.

Figura 6 – Orientação de mercado



Fonte: Elaborado pelo autor

Partindo das ideias de Hisrich e Peters (2004) a dimensão 7 dessa pesquisa tem por objetivo verificar se as metas são propostas considerando a opinião dos sócios e funcionários, se essas metas são claras e bem definidas, e por fim se podem mensurar as metas.

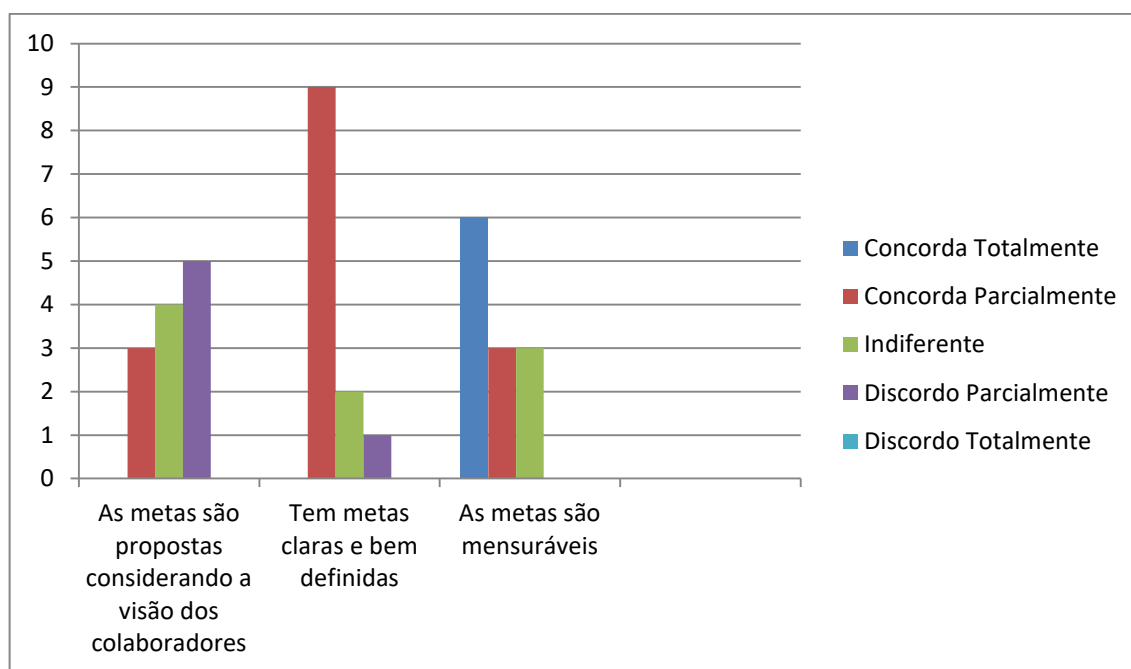
Na primeira afirmação onde se busca considerar as visões de sócios e funcionários para traçar as metas, apenas 25% (3) das empresas participantes dizem concordarem parcialmente, quatro (33,3%) assinalaram que são indiferentes e cinco (41,6%) discordam parcialmente.

A segunda afirmação aborda se as metas são claras e definidas. Diante disso, 75% (9) dos participantes marcaram a opção “concordo parcialmente”, dois (16,6%) dizem ser indiferente e apenas um (8,3%) assinalou que discorda parcialmente.

Na terceira afirmação avalia se as metas são mensuráveis. A partir disso, 50% (6) assinalaram que concordam totalmente, três (25%) responderam que concordam parcialmente, e três (25%) responderam que são indiferentes.

Percebe-se nesta dimensão que ainda há uma certa defasagem no quesito considerar a visão dos sócios e clientes, ou seja, de aplicar o intraempreendedorismo dentro da empresa. Por um outro lado a maioria traçam metas claras, bem definidas e mensuráveis. A figura 7 mostra a distribuição das respostas de cada afirmação.

Figura 7 – Relação de metas



Fonte: Elaborado pelo autor

A oitava dimensão busca analisar se as empresas planejam suas tarefas, monitora e revisa esse planejamento, e se a partir disso tomam decisões com ousadia.

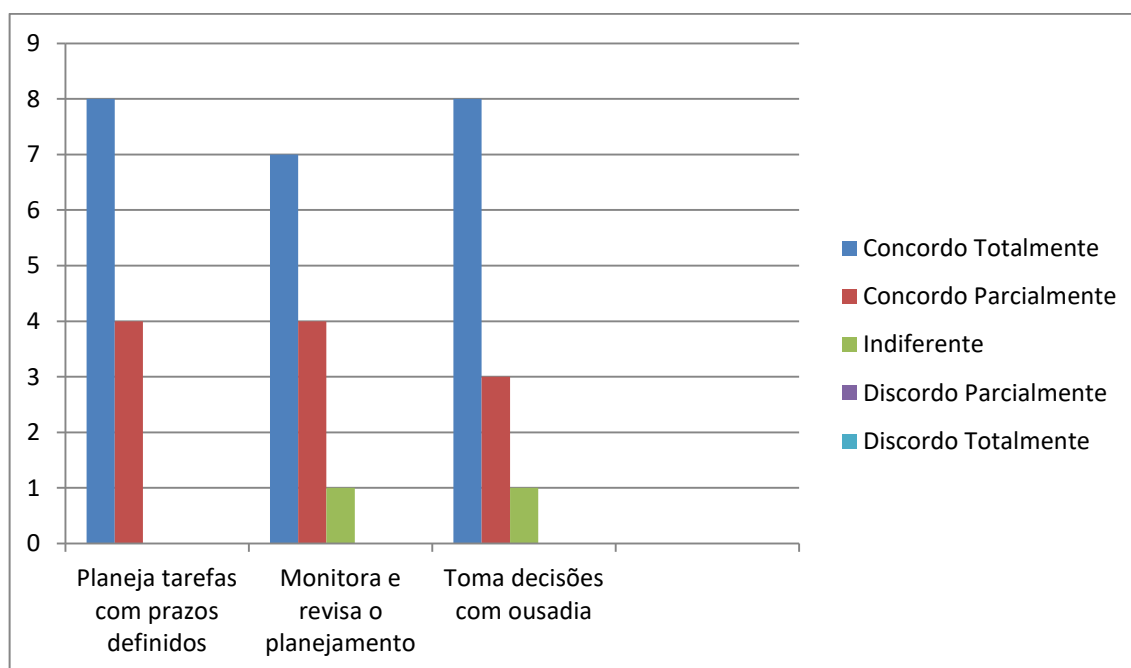
A primeira afirmação é acerca do quesito planejar tarefas com prazos definidos. Dos doze empreendimentos entrevistados oito (66,6%) responderam que concordam totalmente, e 33,3% (4) assinalaram que concordam parcialmente.

Na segunda afirmação objetiva-se em monitorar e revisar constantemente o planejamento. Sete (58,3%) dos entrevistados assinalaram a opção concordo totalmente, 33,3% (4) responderam que concordam parcialmente, e apenas um (8,3%) se mostrou indiferente.

A terceira afirmação busca se os empreendedores pesquisados tomam decisões com ousadia. E oito (66,6%) assinalaram a opção concordo parcialmente, três (25%) se mostraram indiferente, e apenas um (8,3%) discorda parcialmente.

Com isso, observa-se que a maioria dos empreendedores planejam, monitoram e revisam seus planos e metas para tomada de decisões com ousadia. A figura 8 mostra a distribuição das respostas de cada afirmação.

Figura 8 – Planejar e tomar decisões



Fonte: Elaborado pelo autor

A dimensão 9 avalia se os entrevistados criam e desenvolvem estrutura horizontal, além disso, se os mesmos conseguem conectar pessoas e colaboradores para viabilizar os

projetos. Por fim, a dimensão 9 buscar entender se as empresas influênciam as pessoas-chaves para alcançar resultados.

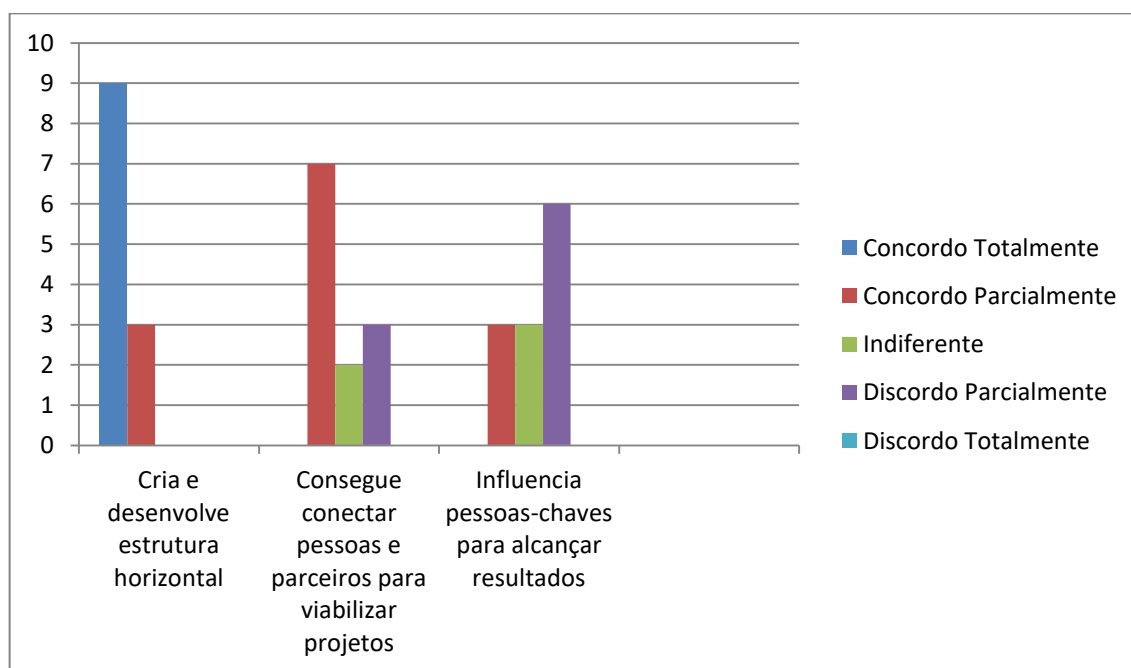
A primeira afirmação com o quesito criar e desenvolver uma rede de relacionamentos e equipe, obteve os seguintes resultados, 75% (9) responderam que concordam totalmente, e 25% (3) respondeu que concordam parcialmente.

Na segunda afirmação foi avaliado se os empreendimentos conseguem conectar pessoas e parceiros afim de viabilizar projetos. Assim, sete (58,3%) responderam que concordam parcialmente, dois (16,6%) são indiferentes, e três (25%) assinalaram que discordam parcialmente.

Na terceira e última afirmação dessa dimensão os pesquisados são perguntados se eles conseguem influenciar peças-chaves para alcançar os resultados. 25% (3) assinalaram a opção “concordo parcialmente”, 25% (3) responderam que são indiferentes, e 50% (6) responderam que discordam parcialmente.

Nessa dimensão percebe-se que criar e desenvolver uma rede de relacionamentos e equipes é algo que os empreendedores em sua maioria dominam, porém fica evidente que conectar pessoas e influenciar pessoas-chaves para viabilizar os projetos e assim alcançar os resultados, os empreendimentos encontram uma certa dificuldade devido ao avanço rápido da tecnologia. A figura 9 mostra o gráfico da distribuição de cada afirmação.

Figura 9 – Rede de contatos



Fonte: Elaborado pelo autor

Na décima dimensão os pesquisados são perguntados se possuem autonomia para propor e modificar atividades, em um outro momento são perguntados se quebram regras e superam os obstáculos do mercado. Na última afirmação os empreendedores são perguntados se enfrentam os desafios sem medo.

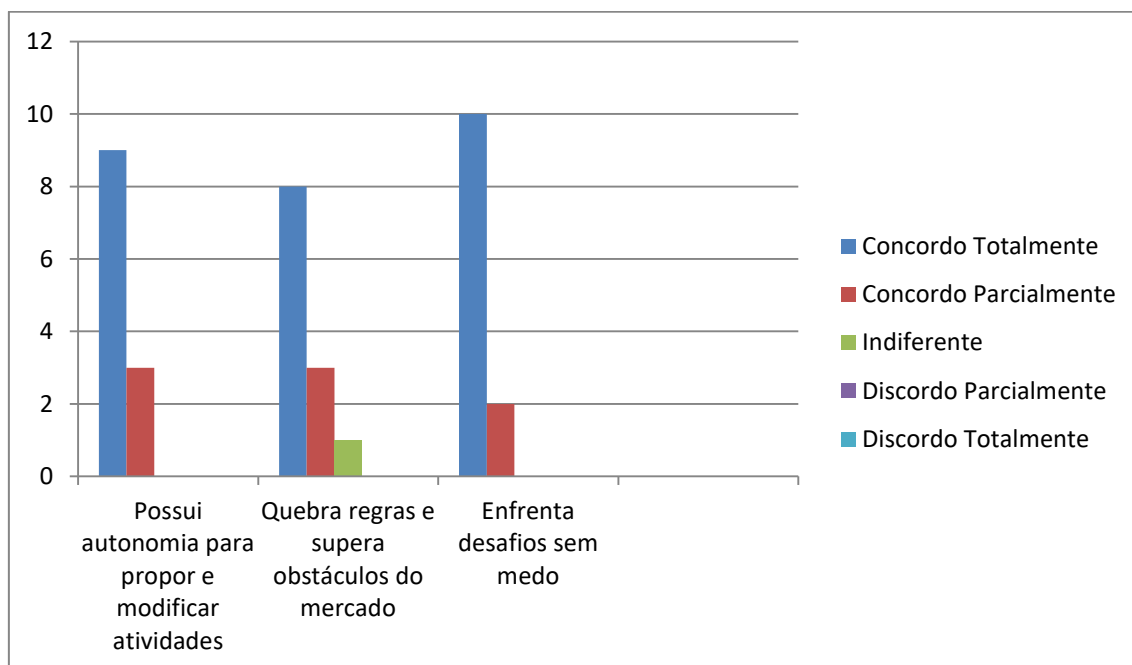
A primeira afirmação busca avaliar a autonomia das empresas para propor e modificar atividades. Das doze empresas nove (75%) responderam que concordam totalmente e 25% (3) concordam parcialmente.

A segunda afirmação é avaliada se as empresas quebram regras e supera obstáculos do mercado. Oito (66,6%) responderam que concordam totalmente, três (25%) assinalaram a opção “concordo parcialmente”, e apenas um (8,3%) disse ser indiferente.

A última afirmação verifica se os empreendedores enfrentam desafios sem medo, e se mantém confiante diante oposições. Dos doze entrevistados 83,3% (10) assinalaram a opção “concordo totalmente” e 16,6% (2) responderam que concordam parcialmente.

Na décima dimensão a maioria das empresas possuem autonomia para modificar as atividades, quebram regras para superar os obstáculos e enfrentam os desafios sem medo. A figura 10 mostra o gráfico da distribuição de cada resposta.

Figura 10 – Autonomia e desafios



Fonte: Elaborado pelo autor

Por fim, a dimensão 11 do questionário, tem relação com as ações inovadoras, identificar pontos fortes e fracos, e se incentiva a cultura da inovação.

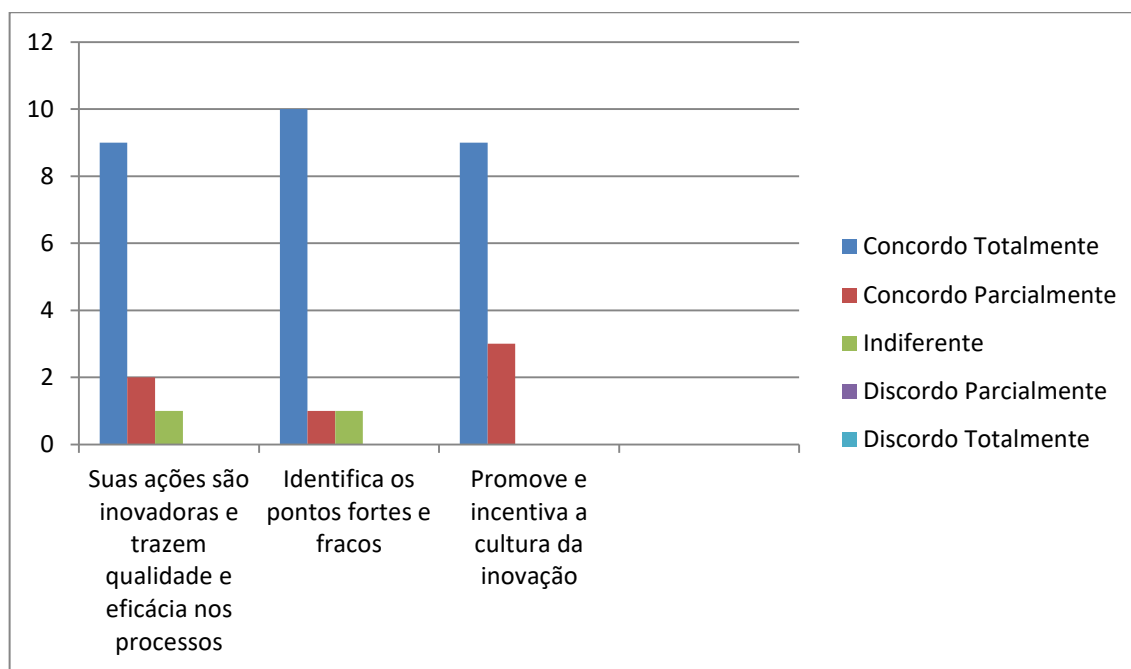
A primeira afirmação verifica se as empresas quanto as suas ações são inovadoras e trazem qualidade e eficácia nos processos. Dos doze empreendimentos pesquisados, nove (75%) assinalaram a opção “concordo totalmente”, dois (16,6%) assinalaram a opção “concordo parcialmente, e apenas um (8,3%) assinalou a opção “indiferente”.

Na segunda afirmação foi avaliado se as empresas identificam os pontos fortes e fracos. 83,3% (10) marcaram que concordam totalmente, um (8,3%) assinalou que concorda parcialmente, e um (8,3%) marcou que é indiferente.

Por fim, na terceira afirmação, os entrevistados foram perguntados se promove e incentiva a cultura da inovação. Nove (75%) dos doze entrevistados assinalaram a opção “concordo totalmente”, e três (25%) assinalaram que concordam parcialmente.

Nessa última dimensão pôde-se perceber que os empreendimentos são inovadores, analisam os pontos fortes e fracos, e promove a cultura da inovação dentro de seus empreendimentos. A figura 11 mostra o gráfico da distribuição de cada afirmação.

Figura 11 - Inovação



Fonte: Elaborado pelo autor

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da pesquisa realizada pela plataforma *google forms*, foi possível perceber a orientação das empresas do setor da construção civil, e a partir disso traçar quais oportunidades que o município de Salgueiro – PE fornece. Os empreendimentos se mostraram com características empreendedoras, porém nem tanto intraempreendedora.

Pôde-se perceber quanto a proatividade as empresas procuram idealizar novos produtos ou serviços, além disso, os empreendimentos estão sempre buscando soluções com o objetivo de mudar a experiência dos funcionários, sócios e clientes. Sendo assim, os empreendimentos demonstraram características como identificar oportunidades e a partir disso gerar resultados.

Um outro ponto onde as empresas entrevistadas demonstraram um grande comprometimento foi quanto a competitividade. Ao confrontar obstáculos as empresas identificam possibilidades de resolução, além de iniciativas afim de alcançar os objetivos.

Em relação a correr riscos, algumas empresas se mostraram um pouco conservadoras, onde correr riscos não é uma opção muito viável. Entretanto a grande maioria faz uso das informações para agir, aceitando correr riscos.

A implementação de processos que tragam melhorias para o cotidiano foi uma outra característica onde as empresas mostraram bastante entusiasmos. A satisfação do cliente é a peça chave para alancar os negócios.

As empresas mostram um excelente clima de confiança e favorável para realização de visões e objetivos, elas contribuem com as atribuições estabelecidas pelos clientes e fornecedores. Entretanto, as condições para que os funcionários se comprometam com o serviço prestado foi um ponto negativo, pois algumas empresas não fornece um ambiente de harmonia e colaboração, isto é, não dão a liberdade, nem aplicam o intraempreendedorismo dentro do empreendimento.

Quanto a orientação de mercado as empresas se mostraram bastante a par das informações obtidas afim de realizar projetos. Além disso, os empreendedores buscam auxílio de consultores e especialistas para compreender e saber usar as informações, pois é bastante relevante o entendimento das informações para tomada de decisões.

Por um outro lado verificou que as empresas possuem uma certa dificuldade quanto as metas considerando as propostas e opiniões dos funcionários e sócios. Porém quando o quesito é traçar metas claras, mensuráveis e bem definidas os empreendedores se mostram interessados. Em relação as metas é um ponto onde mais uma vez o intraempreendedorismo não é aplicado, gerando um clima desfavorável no quesito colaboração.

Quando o ponto a ser perguntado foi planejamento, os entrevistados demonstraram bem claros e objetivos. As características de planejar com prazos definidos, monitorar e revisar o planejamento tem sido o ponto de partida para tomada de decisões ousadas por parte desses empreendedores.

Um outro ponto que foi possível verificar foi o fato das empresas estarem sempre buscando informações, quando compreendem o uso das informações passam a tomar decisões mais ousadas.

Quanto a inovação essas empresas estão sempre se atualizando, identificando pontos fortes e fracos, com bastante autonomia para propor e modificar as atividades afim de obter melhoria nos serviços. A cultura empreendedora das empresas é tradicional, um ponto negativo em relação a isso é a influencia com pessoas chaves, ou até mesmo quando buscam conectar parcerias afim de viabilizar projetos.

As empresas que mais fomentam a inovação são as que mais fogem da cultura empreendedora tradicional e buscam uma organização mais moderna como a aplicação do intraempreendedorismo, mesmo assim ainda há fatores que nos impedem de caracterizar as empresas como intraempreendedoras.

A pesquisa realizada através da plataforma google forms desenvolve a hipótese levantada na introdução, que partia da premissa de que as empresas do setor da construção civil no município de Salgueiro – PE que as empresas não aplicavam o intraempreendedorismo, não se confirmou totalmente. Essa consideração se justifica pelos resultados obtidos com o questionário aplicado, onde percebeu-se que apesar de não poderem ser consideradas empresas completamente intraempreendedoras, com uma estrutura organizacional totalmente horizontal e com colaboradores podendo de certa forma se arriscar, há diversas características que indicam práticas intraempreendedoras da empresa.

A partir das respostas obtidas, solucionar problemas, inovar e fazer uso de novos processos em busca de informações para tomada de decisões existem dentro das empresas, a busca pela excelência é contínua, entretanto, quando se fala em metas, riscos e influenciar as pessoas, é possível perceber que são pontos ainda a serem melhorados dentro das empresas. Os resultados alcançados mostram-se necessários para identificar tendências inovadoras dentro do município, buscando elucidar para o leitor certas práticas de governança que promovam um contínuo crescimento das empresas e consequentemente do setor.

Entretanto o questionário aplicado buscou investigar apenas a hipótese central do trabalho, tendo surgido com isso outras dúvidas que não foram analisadas porque além de extrapolarem o objetivo geral, não podem ser elucidadas apenas com o questionário que foi

formulado. A primeira dúvida envolve uma compreensão maior sobre a cultura intraempreendedora, e ainda, quais são as características organizacionais predominantes em uma empresa intraempreendedora, buscando trazer as diferenças entre modelos organizacionais, seus benefícios e o mais adequado a práticas intraempreendedoras.

A segunda dúvida consiste em buscar entender quais pontos as empresas precisam melhorar para serem consideradas intraempreendedoras, a implementação da cultura intraempreendedora é algo onde os empreendedores entrevistados se demonstraram preocupados, principalmente quando envolvem as metas e a persuasão de conquistar pessoas chaves, tudo isso com o objetivo de potencializar o empreendimento.

Portanto, a solução dessas questões que se formularam no decorrer da pesquisa acerca do intraempreendedorismo, são deixadas como portas abertas dos resultados obtidos, para que futuros estudos possam abordá-las.

BIBLIOGRAFIA

Dolabela, Fernando **O segredo de Luísa** / Fernando Dolabela. -- 30. ed. rev. e atual. -- São Paulo : Editora de Cultura, 2006.

DORNELAS, José. **Empreendedorismo: Transformando ideias em negócios**. 5. ed. Rio de Janeiro: Empreende/LTC, 2014.

DUARTE, E. **O Empreendedorismo nas micro e pequenas empresas: um estudo aplicado à cidade de Pará de minas – MG**. Tese (Mestre em Administração) – Faculdade Pedro Leopoldo. p. 11. 2013.

GOMES, Almiralva. **O empreendedorismo como uma alavanca para o desenvolvimento local**. v. 4, n. 2, jun./dez., 2005.

Qual tipo de empresa um engenheiro mecânico pode abrir?. **Educamaibrasil**, 2019.

Disponível em: <<https://www.educamaisbrasil.com.br/cursos-e-faculdades/engenharia-mecanica/noticias/qual-tipo-de-empresa-um-engenheiro-mecanico-pode-abrir/>>. Acesso em: 28 de set. de 2020.

O que é ser empreendedor. **Sebrae Nacional**, 2019.

Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/o-que-e-ser-empreendedor,ad17080a3e107410VgnVCM1000003b74010aRCRD/>>. Acesso em: 28 de set. de 2020.

UA - Empreendedorismo - Universidade do Sul de Santa Catarina; Endeavor e Santander Negócios.

Engenharia Civil: o mercado de trabalho. **Guia da Carreira**. 2019.

Disponível em: <<https://www.guiadacarreira.com.br/carreira/engenharia-civil-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 28 de set. de 2020.

BARRETO, L. P. Educação para o Empreendedorismo. Salvador: Escola de Administração de Empresa da Universidade Católica de Salvador, 1998. (*)Seminário Empretec – seminário com base comportamental promovido pelo SEBRAE.

BRASIL. Resolução CONFEA nº 1.073, de 19 de abril de 2016. Regulamenta a atribuição de títulos, atividades, competências e campos de atuação profissionais aos profissionais registrados no Sistema Confea/Crea.

BRASIL. Congresso Nacional. Decreto nº 23.569, de 11 de dezembro de 1933. Regula o exercício das profissões de Engenheiro, Arquiteto e Agrimensor.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966. Regula o exercício das profissões de Engenheiro, Arquiteto e Engenheiro-Agrônomo, e dá outras providências

BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966. Regula o exercício das profissões de Engenheiro, Arquiteto e Engenheiro-Agrônomo, e dá outras providências.

Sebrae. Conheça as características empreendedoras desenvolvidas no Empretec. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/Programas/conheca-as-caracteristicas-empreendedoras-desenvolvidas-no-empretec,d071a5d3902e2410VgnVCM100000b272010aRCRD>. Acesso em: 03 de janeiro de 2020.

RICI, Nathan Tadeu Vieira. **Intraempreendedorismo no setor da construção civil no município de Rio Verde - GO**. 2019. 61 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Curso de Engenharia Civil, Instituto Federal Goiano, Rio Verde, 2020.

SEBRAE. Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2013. 6. ed. São Paulo: Dieese, 2013.

O perfil de um empreendedor de sucesso. **SEBRAE**. 2018.
Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/artigos/o-perfil-de-um-empreendedor-de-sucesso,ebd39fe28a3a4610VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

O Perfil do Empreendedor. **Portal da Educação**.

Disponível em: <<https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/fonoaudiologia/o-perfil-do-empreendedor/36666>>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

Oportunidades de empreendedorismo decorrentes do programa reuni: caso no setor da construção civil em Santa Maria/RS.

Disponível em: <<https://repositorio.ufsm.br/handle/1/8262>>. Acesso em: 20 de abril de 2021.

Empreendedorismo na construção civil: 4 aplicações para o sucesso do negócio. **Noventa**.
Disponível em: <<https://noventa.com.br/empreendedorismo-construcao-civil/#:~:text=Sendo%20assim%2C%20o%20empreendedorismo%20na,poss%C3%ADvel%20solu%C3%A7%C3%A3o%20para%20esses%20profissionais.&text=Ou%20seja%2C%20ex>>.

istem%20diversas%20oportunidades,a%20cria%C3%A7%C3%A3o%20de%20projetos%20residenciais.>. Acesso em 30 de abril de 2021.

PIB da construção civil deve crescer 4% em 2021. **Agencia Brasil**. 2020.

Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-12/pib-da-construcao-civil-deve-crescer-4-em-2021>. Acesso em 15 de abril de 2021.

O que é Startup?. **Ideia no ar**. 2020.

Disponível em: https://www.ideianoar.com.br/o-que-e-startup/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign_id=12498237111&utm_term=o%20que%20%C3%A9%20uma%20startup&utm_content=515621427110&gclid=Cj0KCQjwsOEBhCkARIsAPhOkIYDJfrXFoMLIbaDgWXDs7OhuYb4ifNq6y9ftYMuEouqtauC7QE5jl4aAoENEALw_wcB.> Acesso em 18 de abril de 2021.

Intraempreendedorismo – Guia completo. **Sobre Administração**. 2020.

Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com/intraempreendedorismo-guia-completo/>.>. Acesso em 01 de maio de 2021.

Como o intraempreendedorismo pode impulsionar a inovação em sua empresa. **Endeavor**.

Disponível em: <https://endeavor.org.br/pessoas/intraempreendedorismo-inovacao-empresa/>.>. Acesso em 30 de abril de 2021.

Covid-19 e a aceleração das tendências da indústria da construção civil. **Administradores**. 2020.

Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/covid-19-e-a-acelera%C3%A7%C3%A3o-das-tend%C3%Aancias-da-ind%C3%Austria-da-constru%C3%A7%C3%A3o-civil>. Acesso em 03 de abril de 2021.