

UNIALFA – CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

DIOGO RESENDE VIEIRA

**CARACTERÍSTICAS EMPREENDEDORAS DE SERVIDORES PÚBLICOS  
FEDERAIS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO**

GOIÂNIA – GO  
JUNHO/2019

DIOGO RESENDE VIEIRA

**CARACTERÍSTICAS EMPREENDEDORAS DE SERVIDORES PÚBLICOS  
FEDERAIS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO**

Trabalho apresentado como exigência para conclusão do  
Curso de Mestrado Profissional em Administração do  
Centro Universitário Alves Faria, sob a orientação da Prof.  
Dra. Herica Landi de Brito.

GOIÂNIA – GO  
JUNHO/2019

Catálogo na fonte: Biblioteca UNIALFA

V658c

Vieira, Diogo Resende

Características empreendedoras de servidores públicos federais de uma instituição de ensino / Diogo Resende Vieira. – 2019.

30 f.: il.

Orientadora: Prof. Dra. Herica Landi de Brito.

Dissertação (mestrado) – Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA) - Mestrado em Administração – Goiânia, 2019.

1. Empreendedorismo. 2. Servidores públicos. 3. Test TEG. I. Vieira, Diogo Resende. II. UNIALFA – Centro Universitário Alves Faria. III. Título.

**CDU: 334.724 (817.3)**

DIOGO RESENDE VIEIRA

**CARACTERÍSTICAS EMPREENDEDORAS DE SERVIDORES PÚBLICOS  
FEDERAIS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO**

Trabalho apresentado como exigência para conclusão do  
Curso de Mestrado Profissional em Administração do  
Centro Universitário Alves Faria, sob a orientação da Prof.  
Dra. Herica Landi de Brito.

Goiânia, 01 de junho de 2019.

Banca examinadora:

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Herica Landi de Brito - UNIALFA  
Presidente da Banca (orientadora)

---

Prof. Dr. Artur Vandr  Pitanga – UNIEVANGÉLICA

---

Prof. Dr. Wilson de Jesus Beserra de Almeida – UNIALFA

## RESUMO

O empreendedor é um indivíduo que opera um negócio de forma a inová-lo e desenvolvê-lo com criatividade, assumindo riscos para realizar um projeto pessoal. No setor público, esse profissional inova processos internos em empresas públicas já existentes, por meio do intraempreendedorismo. Um empreendedor deve possuir uma ou mais das cinco características empreendedoras: necessidade de realização, necessidade de autonomia, impulso e determinação, propensão a risco e tendência criativa, que servem para caracterizar traços empreendedores presentes nesses indivíduos. Estudos têm demonstrado que tal característica de um servidor público empreendedor auxilia nas decisões em relação ao seu modo e local de trabalho. Nesse sentido, o objetivo do presente estudo foi analisar as características empreendedoras gerais dos servidores públicos federais (técnicos administrativos e docentes) de uma instituição de ensino federal. Os dados foram coletados por meio de dois instrumentos: 1 - Questionário geral sociodemográfico e 2 - Teste Tendência Empreendedora Geral (TEG). A pesquisa foi realizada nos meses de novembro e dezembro de 2018, constituindo-se na aplicação dos questionários a 70 servidores do IF Goiano - *Campus* Urutaí. Os dados de frequência foram dispostos em tabelas de contingência de dupla entrada, analisando a associação entre as características empreendedoras e outras cinco variáveis, quais sejam: faturamento, grau de escolaridade, quantidade de setores onde já atuaram, se exerce cargo de comissão e a categoria funcional, aplicando o teste de qui quadrado para independência a 5% de significância para cada característica empreendedora. Com a pontuação média esperada e alcançada do teste TEG, destaca-se que a única característica identificada para a amostra foi o impulso e determinação, com média alcançada de 9,19. Concluiu-se que, comparado a outros estudos, mesmo em contextos diferentes, há semelhanças de resultados quanto à quantidade de característica empreendedora dos participantes, sendo apenas uma verificada. Sugere-se que outros estudos sejam realizados para verificar se é uma característica de servidores públicos federais ou apenas da amostra analisada.

**Palavras-chave:** Empreendedorismo. Servidores Públicos. Teste TEG. Característica empreendedora.

## ABSTRACT

The entrepreneur is an individual who operates a business, innovating, developing it, creatively and taking risks, carrying out a personal project. In the public sector the entrepreneur innovates internal processes in existing public companies, through intrapreneurship. An entrepreneur has one or more of the five entrepreneurial characteristics: need for achievement, need for autonomy, impulse and determination, risk propensity and creative tendency, which serve to characterize entrepreneurial traits present in these individuals, studies have shown that this entrepreneurial characteristic of a server entrepreneurial public assists in decisions regarding their mode and place of work. In this sense, the purpose of the present study was to analyze the general entrepreneurial characteristics of federal public servants (administrative and teaching staff) of a federal education institution. Data were collected through two instruments: 1 - General sociodemographic questionnaire; and 2 - General Entrepreneurial Trend Test (TEG). The research was carried out in November and December 2018, constituting the application of the questionnaires to 70 servers of the IF Goiano - Campus Urutaí. The frequency data were arranged in double entry contingency tables, analyzing the association between the entrepreneurial characteristics and five other variables, being billing, educational level, number of sectors where they already worked, commission and functional category, applying the chi-square test for independence at 5% significance, for each entrepreneurial characteristic. With the average expected and achieved score of the TEG test, it is highlighted that the only characteristic identified for the sample was Impulse and Determination, with a mean reached of 9.19. It was concluded that, compared to other studies, even in different contexts, it shows similarities of results regarding the amount of entrepreneurial characteristic of the participants, only one being verified. It is suggested that other studies be carried out to verify if it is a characteristic of federal public servants or only of the analyzed sample.

**Keywords:** Entrepreneurship. Public servants. Test TEG. Entrepreneurial feature.

## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO</b> .....  | <b>7</b>  |
| <b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....   | <b>9</b>  |
| <b>2.1 Empreendedorismo</b> .....  | <b>9</b>  |
| <b>2.2 Empreendedorismo aplicado à economia</b> .....  | <b>10</b> |
| <b>2.3 Empreendedorismo no setor privado e público</b> .....   | <b>11</b> |
| <b>2.4 Característica da Tendência Empreendedora Geral (TEG)</b> .....   | <b>13</b> |
| <b>3 MÉTODO</b> .....  | <b>15</b> |
| <b>3.1 Participantes</b> .....   | <b>15</b> |
| <b>3.2 Instrumentos</b> .....  | <b>15</b> |
| <b>3.3 Procedimento das coletas de dados</b> .....   | <b>16</b> |
| <b>3.4 Procedimentos de análise de dados</b> .....   | <b>17</b> |
| <b>4 RESULTADOS</b> .....  | <b>18</b> |
| <b>4.1 Caracterização do perfil sociodemográfico da amostra</b> .....  | <b>18</b> |
| <b>4.2 Perfil da característica empreendedora da amostra</b> .....   | <b>20</b> |
| <b>4.3 Associações entre as características empreendedoras e as variáveis estudadas</b> .....                                | <b>21</b> |
| <i>4.3.1 Associações entre as características empreendedoras e a variável faturamento</i> .....                              | <i>21</i> |
| <i>4.3.2 Associações entre as características empreendedoras e a variável grau de escolaridade</i>                           |           |
| 22   |           |
| <i>4.3.3 Associações entre as características empreendedoras e a quantidade de setores que o servidor já trabalhou</i> ..... | <i>23</i> |
| <i>4.3.4 Associações entre as características empreendedoras e se possui cargo comissionado</i>                              | <i>24</i> |
| <i>4.3.5 Associações entre as características empreendedoras e a categoria funcional</i> .....                               | <i>25</i> |
| <b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....  | <b>26</b> |
| <b>REFERÊNCIAS</b> .....   | <b>29</b> |
| <b>ANEXOS</b> .....  | <b>32</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

A definição de empreendedorismo é complexa, pois existem vários pontos de vista (antropológico, psicológico, sociológico, geográfico e econômico) e definições antigas, que estão se moldando conforme o tempo, uma delas, com alto grau de aceitação, diz que o empreendedorismo é o estudo de oportunidades e o conjunto de indivíduos que utilizam dessas oportunidades para desenvolverem processos, produtos, descobrir novos mercados e melhorar técnicas existentes (VERGA E SILVA, 2014; OLIVEIRA, 2012).

Nesse mesma dinâmica, a definição de empreendedor também é um obstáculo para a criação de uma estrutura conceitual, porque é muito abrangente e possui várias definições e polissemias, mas podemos destacar que o empreendedor está disposto a abrir novos negócios, desenvolver processos e assumir riscos, é um profissional que aprende a conviver com o sucesso, a sobreviver com ele e, ao mesmo tempo, estar em busca dele a todo momento. Quando mal sucedido, por vezes nos negócios, aprende a superar e não desistir, doando parte do seu tempo ao desenvolvimento de novas ideias e seus negócios, trabalhando doze, dezesseis ou mais horas por dia, vive do futuro, nunca do passado e raramente do presente (SHANE E VENKATARAMAN, 2000; URIARTE et al., 2000).

Em relação ao seu desenvolvimento econômico, o empreendedorismo sempre foi fundamental para a população, porque insere no mercado inovações de produtos e tecnologias, tornando os existentes ultrapassados. No que diz respeito ao seu estudo, é bastante recente, pois consta dos últimos vinte anos as pesquisas mais intensas sobre empreendedorismo, principalmente em relação à competitividade de empresas no mundo globalizado, em função do avanço tecnológico, que faz com que a economia se torne mais competitiva e globalizada. Nesse contexto, surgem os empreendedores, de forma mais eficientes e enraizados, por sua inovação e habilidades para descobrirem novos mercados, eliminando barreiras comerciais e culturais entre nações, encurtando distâncias entre as empresas, globalizando e renovando os conceitos econômicos (DORNELAS, 2005; VERGA E SILVA, 2014).

No Brasil, Bacelar e Teixeira (2016) analisaram os estudos publicados sobre empreendedorismo de 2008 a 2014, em 67 periódicos, e concluíram que há um número expressivo de artigos ligados ao tema, sendo trabalhos de 1.449 pesquisadores, com autores e coautores, identificados em 871 artigos. Destacaram a maior quantidade em artigos que tiveram a temática de “tipos e perfis de empreendedores” (24,78%), “análises teóricas sobre empreendedorismo” (14,91%) e “performance” (8,49%), em estudos que pesquisaram motivações para empreender por necessidade ou sucesso; aspectos psicológicos ligados ao



empreendedorismo, como propensão a correr riscos e controle de necessidade de realização; características individuais, como escolaridade, idade e antecedentes familiares; empreendedorismo jovem; comportamento e espírito empreendedor e fatores de sucesso e fracasso de pequenas empresas.

Nassif et. al (2010) publicaram um artigo realizando uma revisão dos estudos e artigos publicados entre os anos de 2000 e 2008, em cinco eventos do Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas (EGEPE) e seis eventos do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ENANPAD), sobre o tema empreendedorismo no Brasil. As principais características pesquisadas no campo foram os paradigmas adotados, metodologia e perfil metodológico, qualidade e quantidade de produção e temáticas mais abordadas. Os autores verificam que a maioria dos artigos pesquisados foram desenvolvidos por meio de pesquisas cujos objetivos foram mais focados para as características do empreendedor do que para o processo do empreendedorismo e questões contingenciais relacionadas ao ambiente interno e externo. Também concluíram que existe um crescente desses estudos no Brasil, principalmente de estudos qualitativos, que trabalham a construção teórica, mas que é necessário avançar em estudos quantitativos que possam consolidar uma base teórica e seja passível de uma generalização.

Shane e Venkataraman (2000) argumentam que as pesquisas sobre empreendedorismo têm que funcionar como uma grande rede, um corpo sistemático de informações sobre o assunto, uma vez que tais estudos incorporam informações de muitos pontos de vistas disciplinares diferentes. Consideram que quanto mais estudos houver sobre empreendedorismo, mais ele poderá ser usado como ferramenta para melhorar o desempenho econômico de uma determinada empresa ou setor.

No setor público, a área mais evidenciada do empreendedorismo é a do intraempreendedorismo, uma vez que o servidor empreende para melhorar processos internos, criar e resolver problemas do setor, desenvolver ideias que destravam as fontes burocráticas (BRITTO E WEVER, 2003). Sendo assim, a partir de uma análise desse constructo, empreendedorismo, poderíamos retirar conclusões de um estudo realizado com servidores federais de uma instituição de ensino, a fim de que as gestões de pessoas das instituições públicas usem a análise das características empreendedoras para a alocação do servidor no local de trabalho ou para influenciar o intraempreendedorismo, por consequência, além de aumentar a inovação, contribuir para esse corpo sistemático de informações sugerido por Shane e Venkataraman (2000) e avançar em estudos quantitativos sobre empreendedorismo, como sugerem Nassif et. al (2010).

Uma das formas de utilizadas para analisar o empreendedorismo é o teste Tendência Empreendedora Geral (TEG), criado por Caird (1991), que possibilita definir as características empreendedoras de um indivíduo, definindo seu modo de agir e de se comportar frente ao mercado de trabalho. Vale dizer que a característica empreendedora é o perfil comportamental adquirido por um indivíduo que já é empreendedor, podendo ser alterada ou a ela acrescentada outros modos comportamentais durante o processo de empreender. As recentes definições para esses determinados perfis comportamentais são caracterizadas por cinco dimensões das tendências empreendedoras: Necessidade de Realização, Necessidade de Autonomia, Tendência Criativa, Propensão a Riscos e Impulso e Determinação (FLORES E SANTOS, 2014; DANI et al., 2017).

Nesse sentido, o objetivo geral do presente estudo buscou identificar as características empreendedoras dos servidores públicos federais de uma instituição de ensino, pretendendo contribuir com a literatura sobre empreendedorismo de servidores públicos, além de poder fomentar a discussão sobre empreendedorismo em órgãos públicos. Dentre os objetivos específicos estão: caracterizar a amostra quanto ao perfil sociodemográfico; verificar quais características empreendedoras, segundo Caird (1991), a amostra total possui; verificar as associações entre as características empreendedoras e as seguintes variáveis: faturamento, grau de escolaridade, quantidade de setores onde já atuaram, se exerce cargo de comissão e a categoria funcional, através da aplicação do teste de qui quadrado para independência a 5% de significância, analisando os resultados apresentados em mapas de percepção bidimensional.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Empreendedorismo**

Zerbinati e Souitaris (2005) definem empreendedorismo como uma prática baseada nas oportunidades que vão surgindo nos negócios, aprofundando como a descoberta e exploração de oportunidades gratificantes, ou seja, oportunidades que fazem com que o empreendedor tenha interesse pelo que será descoberto, explorado e trabalhado.

Já o empreendedor, é um indivíduo que opera um negócio, inovando e mudando o contexto dentro da instituição, realiza sonhos, tornando os realidade, ou seja, uma ideia em inovação. As empresas precisam olhar de forma objetiva para esses profissionais empreendedores, que sejam originais na criação de cenários e situações, a fim de introduzirem seus projetos e ideias, sem medo de riscos (FLORES E SANTOS, 2014).

Conforme explanado, o indivíduo que possui perfil empreendedor necessita da busca de oportunidade para empreender e, automaticamente, estar motivado em seu trabalho. Ressalta-se, ainda, que o empreendedorismo pode ser realizado em empresas já existentes, como órgãos públicos, assim como esta pesquisa sugere, desde que se configure dentro das características e aptidões específicas à atividade. Dornelas (2005), afirma que o empreendedor possui habilidades em três áreas: técnicas, gerenciais e características pessoais. A técnica envolve saber escrever, ser bom orador, ser organizado, saber ouvir as pessoas, liderar e captar informações e ter técnica na sua área de atuação. Nas áreas gerenciais, possuir habilidades criativas, desenvolvimento e gerenciamento de um negócio. E, por fim, nas áreas pessoais, ser disciplinado, organizado, assumir riscos, inovador, persistente e um líder visionário.

## **2.2 Empreendedorismo aplicado à economia**

O empreendedorismo é uma valiosa ferramenta para o desenvolvimento econômico de um país, de forma que contribui para mudanças macro em uma economia, o que acontece por meio das organizações privadas e públicas, melhorando a qualidade dos serviços prestados, ou seja, é uma fonte de crescimento rápido. Além disso, aumenta o número de empregos necessários para países subdesenvolvidos que se organizam e formam grandes *cluster's*, como Ruanda, Israel, Chile e Islândia, países em continentes diferentes, mas que usaram o empreendedorismo para se desenvolverem economicamente, com apoio do governo juntamente com a iniciativa privada (ISENBERG, 2010).

Gurgel, Ramos e Gurgel (2017), pesquisando gestores das empresas incubadoras e recém graduadas na incubadora Inova Metrópole, em dezembro de 2016, comprovaram que as principais barreiras do empreendedorismo são o mal gerenciamento de pessoas, a burocracia e problemas financeiros, mas, ainda assim, os empreendedores se mostram persistentes, buscam a inovação no processo e desenvolvimento do negócio.

Outras questões foram confirmadas pelos estudos de Ciccarino e Nogueira (2017), que apresentaram o perfil empreendedor dos moradores de 40 condomínios na cidade do Rio de Janeiro, com 497 entrevistados, destacando a dificuldade de empreender pela falta de recursos financeiros, baixa escolaridade e estrutura familiar mononuclear. No entanto, demonstraram possuir um perfil empreendedor acima da média, ou seja, empreendiam apesar das dificuldades. Esses moradores, com seu empreendedorismo, saltaram as barreiras da falta de oportunidades econômicas e intelectuais, que seriam intransponíveis e, muitas vezes, ignoradas pelos projetos e políticas públicas.

As pesquisas de Dani et al. (2017), Flores e Santos (2014) e Cardozo e Petrin (2017) estudaram o perfil empreendedor de alunos dos cursos de Administração e Ciências Contábeis de uma instituição de ensino em Santa Catarina, alunos do curso de Administração de uma instituição de ensino no Rio Grande do Sul e alunos de Administração, Ciências Contábeis, Sistema de Informação e Redes de uma instituição de ensino da Região Sudeste, respectivamente. Os resultados desses estudos constataram a necessidade de projetos e programas para fomentar a educação e a cultura empreendedora, uma vez que, ao promover iniciativas que impulsionem as características empreendedoras, o resultado seria a identificação de um modelo de comportamento que possa traduzir em um bom desempenho profissional.

No Brasil, o empreendedorismo também pode ser melhorado, com a ajuda do governo, para que intensifique, principalmente, a produtividade dos funcionários, seja nas instituições públicas como privadas. De acordo com o Global Entrepreneurship Monitor, o país possui campo para isso, já que é um dos destaques no Bric's (Brasil, Rússia, China e Índia) em relação à capacidade empreendedora, todavia, não a tem usado de forma satisfatória ou plena, pois, entre 71 países, o Brasil está na quinquagésima quinta posição no índice global de empreendedorismo, aferido pelo The Global Entrepreneurship and Development Index (GEDI), além de grandes projetos de pesquisa como Banco Mundial, Fundação Heritage e Fórum Econômico Mundial (ACS E SZERB, 2010; SINGER, AMORÓS e ARREOLA, 2015).

### **2.3 Empreendedorismo no setor privado e público**

De acordo com os estudos de Ferreira (2007), o crescimento das empresas tem influências de fatores externos e internos. Os externos são ligados à macroeconomia e não têm influência de seus gestores, já os fatores internos, é possível controlá-los e influenciá-los, pois dependem dos gestores. Dessa forma, verifica-se que a estratégia das empresas depende do empreendedorismo dos seus gestores, sustentada por um conjunto de fatores, como proatividade, inovação e tomada de risco. Sendo assim, as empresas de crescimento são empresas estrategicamente empreendedoras, pois detectam oportunidades e valorizam essas oportunidades como diferencial para o desenvolvimento. Logo, as empresas buscam, por meio da inovação, repensar seus processos, produtos e serviços para gerarem riquezas.

É preciso lembrar que o empreendedorismo é fundamental para impulsionar essa inovação pela busca de oportunidades de negócios, competências gerenciais, exploração de novos mercados e aprimoramento de processos já existentes (GURGEL, RAMOS e GURGEL, 2017). Além disso, no mesmo contexto, é sabido que, para criar uma empresa, tem-se duas

definições, quais sejam: o empreendedorismo de oportunidade, em que o empreendedor é inovador, cria uma empresa sabendo onde quer chegar e procura criá-la com planejamento e estratégia bem definida; o empreendedorismo por necessidade, em que o empreendedor abre uma empresa por falta de opções, por estar desempregado ou sem opções de trabalho. Diante disso, vê-se que a maioria das empresas abertas atualmente no Brasil são de Microempreendedores Individuais (MEI's) (DORNELAS, 2005).

Como já dito, para os órgãos públicos, o empreendedorismo fica mais evidente na forma do intraempreendedorismo, que não é abertura de um novo negócio, trata-se de o servidor empreender na melhoria dos processos internos, ter criatividade para resolver problemas do setor, desenvolver ideias que destravem as fontes de burocracias que emperram processos, piorando a produtividade, impulsionar e ser determinado na execução de tarefas (BRITTO e WEVER, 2003).

Bernier e Hafsi (2007) mostram que o empreendedorismo no setor público se dá de maneira gradual e lenta, e qualquer ação realizada demora anos a ser processada, pelo fato de que, no serviço público, a burocracia emperra mudanças, travando o desenvolvimento da organização de forma imperceptível. Por exemplo, ao se modificar um processo, alterando-o para ser mais transparente e objetivo, muitas vezes se esbarra em leis e burocracias que impedem tal modificação de forma generalizada, por isso, a mudança é realizada de forma gradativa, conforme surgimento de prerrogativas realizadas por outros órgãos públicos. Diferente do setor privado, em que os resultados dos efeitos do empreendedorismo surgem de forma mais rápida.

Morais et al. (2015) também citam o empreendedorismo no setor público ligado a fatores internos e externos. Para eles, os internos estão ligados ao empreender do indivíduo, associados às estruturas de organizações com flexibilidade, decisões descentralizadas, menor controle formal, maiores recompensas e motivações facilitadoras à tomada de decisões e atitudes proativas. Os fatores externos, por sua vez, estão ligados a melhores adaptações às mudanças nos ambientes políticos e complexos. Então, a junção desses fatores abre oportunidades para o empreendedorismo acontecer dentro do setor público e, caso isso não ocorra, dificilmente, mesmo o funcionário tendo perfil de empreendedor, ele irá empreender. Esses mesmos autores fizeram uma revisão bibliográfica de artigos incluídos no sistema classificatório *Web Qualis*, da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), chegando à conclusão de que há um crescimento de estudos ligados ao empreendedorismo, justificado pelos vários termos (polissemias) ligados ao tema. Constataram que a ligação do empreendedorismo com a política pública está em destaque e que, mesmo com variedades de estudos nos últimos

anos, não se chegou a uma definição coesa e um corpo teórico em relação ao empreendedor no setor público. E, por fim, concluem também a necessidade de buscar novas maneiras de compreender o empreendedorismo no setor público.

Na pesquisa de Fernando (2006), ele conclui que a administração pública não pode ficar inerte à busca por excelência na prestação do serviço público, porque a burocracia institucional impulsiona alguns servidores a buscarem resolver problemas, melhorando sua ação perante a sociedade. No entanto, alguns servidores ficam inertes, parados, não conseguem sair da escrita engessada que direciona suas tarefas. O estudo também mostrou que os servidores possuem uma imagem diferente de seu trabalho, comparada à que a sociedade vê ao criticar o papel desempenhado pelo funcionalismo público e que se refere à necessidade da administração pública de investir nos processos de valorização de seus servidores.

Enfim, ao analisar as pesquisas na área, constata-se que a administração pública no Brasil é marcada por características burocráticas e patrimonialistas, tornando a adaptação do empreendedorismo complexo, mas não se pode ignorar que ele contribui para um melhor desempenho dos serviços públicos. É importante alertar que o empreendedorismo no setor público pode, ainda, envolver o indivíduo a construir oportunidades individualistas, fugindo das complexidades da administração pública, buscando o interesse próprio (VALADARES e EMMENDOERFER, 2015).

Em vias dos resultados obtidos em vários outros trabalhos, incluindo o seu, Zerbinati e Souitaris (2005) sugerem novos estudos sobre a real questão da produtividade do empreendedorismo público, em que não há a recompensa financeira, diferente do empreendedorismo das empresas privadas, que são estimulados por essa recompensa.

#### **2.4 Característica da Tendência Empreendedora Geral (TEG)**

A característica empreendedora é o perfil comportamental adquirido por um indivíduo que já é empreendedor, podendo alterá-la ou acrescentar outros modos comportamentais durante o processo de empreender. As recentes definições para esses determinados perfis comportamentais são caracterizadas por cinco dimensões das tendências empreendedoras (FLORES e SANTOS, 2014; DANI et al., 2017). Nessa perspectiva, o teste Tendência Empreendedora Geral (TEG), desenvolvido por Caird (1991), apresenta as características empreendedoras que um indivíduo pode ter, sendo uma ou mais, dependendo do sujeito, que servem para definir traços empreendedores presentes nos indivíduos já empreendedores. Tais características auxiliam na sua tomada de decisão em relação à sua função, local de trabalho,

habilidades e produtividade em consequência do bom desempenho profissional (FLORES E SANTOS, 2014).

De acordo com Caird (1991), conforme citado por Souza et al. (2014, p. 3), as dimensões do modelo de TEG possuem as seguintes definições das características empreendedoras:

**a) Necessidade de Sucesso/Realização:** necessita de características voltadas à alta motivação do empresário para alcançar metas e está relacionada a situações em que o desempenho está direcionado para o sucesso ou fracasso, além de associar-se à elevada necessidade de autoconhecimento, planejamento, tomada de decisão, iniciativa, resolução de problemas, inovação e determinação. Uma pontuação elevada nessa dimensão reflete uma orientação para a tarefa, forte ética no trabalho e desenvolvimento de metas desafiadoras. As pontuações baixas remetem a indivíduos que demonstram características voltadas para a falta de ambição e objetivos.

**b) Necessidade de Autonomia/Independência:** caracteriza-se pela iniciativa de começar um negócio, sendo relacionada com atributos voltados para a determinação e autoconfiança. Nessa dimensão, a pontuação mais elevada está relacionada à necessidade de fazer as coisas de forma independente, determinada, não convencional e à baixa valorização da realização de trabalhos com pouca autonomia pessoal; a pontuação mais baixa remete a indivíduos com flexibilidade na tomada de decisões, uma preferência na realização de trabalhos para outras pessoas ao invés de cargos de gerência.

**c) Tendência Criativa:** remete à capacidade inovativa que, operacionalmente, pode ser percebida como um potencial curioso, versátil e imaginativo presente no comportamento dos indivíduos. A interpretação para as pontuações mais elevadas nesta dimensão indica que os indivíduos possuem características voltadas para uma imaginação e orientação inovadora, versatilidade, intuição, preferência pelas novidades e uma forte tendência a aplicar suas próprias ideias no ambiente em que está inserido. Entretanto, as pontuações baixas apontam para indivíduos com características comportamentais que sugerem a preferência pela estabilidade a utilizar ideias de outras pessoas e sem grande potencial imaginativo.

**d) Propensão aos Riscos:** a sensibilidade ao risco é uma característica do comportamento empresarial. A propensão ao risco pode se manifestar ou ser evitada pelos indivíduos em diferentes situações de recompensa e/ou retorno esperado. Dessa forma, a propensão ao risco calculada é definida operacionalmente pela capacidade de lidar com informações incompletas e agir de acordo com uma opção arriscada, que requer habilidades na realização de metas desafiadoras por parte dos indivíduos que as vivenciam. Nessa dimensão, a interpretação para a pontuação elevada sugere a capacidade que o risco representa quando a consciência da falha não supera o incentivo ao sucesso, ou seja, a capacidade de tomar decisões em condições incertas e sem a necessidade exaustiva de reunir informações para o processo de tomada de decisão. Em contrapartida, as pontuações baixas revelam uma abordagem mais cautelosa para o processo de tomada de decisão e uma preferência por ambientes com incerteza reduzida.

**e) Impulso/Determinação:** os atributos dessa dimensão correspondem à iniciativa, tolerância, dominância, realização, bem-estar, afirmação, independência, eficácia e sociabilidade. A pontuação mais elevada pode ser interpretada como indivíduos que tendem à proatividade, crença, conquista de objetivos devido à capacidade e esforço. Em contrapartida, as pontuações baixas correspondem a indivíduos com uma visão de vida não controlada por

si, mas por fatores externos, dependência, crença de que o sucesso depende do fator sorte.

### 3 MÉTODO

#### 3.1 Participantes

O universo da pesquisa foi o Instituto Federal Goiano - *Campus* Urutaí, com funcionários da educação, docentes e técnicos administrativos estatutários, contratados por meio de concursos públicos com variadas formações (engenheiros, médicos veterinários, agrônomos, advogados, administradores, contadores, assistentes administrativos etc.), exercendo cargos administrativos e de gestão em diversas áreas. Trata-se de um *Campus* com estrutura voltada prioritariamente para o ensino, mas que também mantém trezentos alunos internos, que moram em alojamentos, e mil e setecentos alunos que, diariamente, são beneficiados com 600 bolsas de alimentação, havendo frigorífico, laticínio, pastagem para gado de corte e leite, suínos, aves, caprinos, piscicultura, plantio de feijão e produção de silagem, além de possuir estruturas como refeitório, complexo esportivo e áreas de convivência.

A amostra foi composta por 70 servidores da educação ativos do IF Goiano - *Campus* Urutaí, de ambos os sexos, que seguem carreira de Técnicos Administrativos (n=55) ou Docentes (n=15).

Os critérios para inclusão dos participantes foram: (a) participação voluntária com assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo C); (b) ser servidor do IF Goiano - *Campus* Urutaí; (c) estar ativo e exercendo suas funções, sem estar afastado para capacitação ou problemas de saúde.

Por ser uma pesquisa para capacitação financiada com bolsa de estudos pelo IF Goiano, a seleção dos participantes foi condicionada a servidores do *Campus* Urutaí, mas abrangendo as duas classes de servidores, docentes e administrativos, já que, ali, os dois assumem papéis de gestão, nas mais diversas áreas.

#### 3.2 Instrumentos

Para a coleta de dados foram utilizados dois instrumentos:

**Questionário geral** (Anexo A): previamente testado em estudo piloto para adequação quanto à linguagem, sequência e clareza das questões, referente aos seguintes aspectos



sociodemográficos: sexo, idade, escolaridade, situação conjugal, situação empregatícia, renda familiar, número de filhos, tempo de instituição pública, se exerce atividade remunerada complementar fora da instituição de ensino, número de setores de trabalhos diferentes que já trabalhou dentro da instituição de ensino, remuneração mensal total, se exerce cargo comissionado atualmente e, por último, a categoria funcional (docente ou técnico administrativo da educação).

**Teste Tendência Empreendedora Geral (TEG)** (Anexo B): desenvolvido em 1988, por Caird (1991), na Unidade de Formação Industrial da Durham University School, Durham, Inglaterra, o questionário é utilizado por vários autores que citam sua validação (COSTA et al., 2013; FLORES e SANTOS, 2014; LEAL et al., 2011; DANI et al., 2017). O teste TEG consiste em: (a) responder 54 afirmações (concordo ou não concordo), sendo que as perguntas de número ímpar recebem um ponto para cada. Conforme demonstra a Tabela 1, a pontuação é somada e, se o indivíduo atingir a média, este possui a característica empreendedora respectiva. Cada indivíduo pode ter uma ou mais características empreendedoras.

**Tabela 1 - TEG, Cálculo do valor de cada dimensão de Tendência Empreendedora**

| Característica de Tendência Empreendedora | Questões |    |    |    |    |    | Pontuação |       |
|---|----------|----|----|----|----|----|-----------|-------|
|   |          |    |    |    |    |    | Máxima    | Média |
| Necessidade de Realização                 | 1        | 10 | 19 | 28 | 37 | 46 | 12        | 9     |
|   | 6        | 15 | 24 | 33 | 42 | 51 |           |       |
| Necessidade de Autonomia                  | 3        | 12 | 21 | 30 | 39 | 48 | 6         | 4     |
| Tendência Criativa                        | 5        | 14 | 23 | 32 | 41 | 50 | 12        | 8     |
|   | 8        | 17 | 26 | 35 | 44 | 53 |           |       |
| Propensão ao Risco                        | 2        | 11 | 20 | 29 | 38 | 47 | 12        | 8     |
|   | 9        | 18 | 27 | 36 | 45 | 54 |           |       |
| Impulso e Determinação                    | 4        | 13 | 22 | 31 | 40 | 49 | 12        | 8     |
|   | 7        | 16 | 25 | 34 | 43 | 52 |           |       |

Fonte: dados da pesquisa

### 3.3 Procedimento das coletas de dados

Os participantes foram convidados a participar de forma individual e pessoal, pelo pesquisador, que informou sobre a natureza e o objetivo do estudo, o caráter voluntário de sua participação, o não recebimento de incentivo financeiro e sigilo de sua identidade. Em caso de resposta afirmativa e mediante a concordância de cada um, foi solicitado que assinasse, antes da aplicação dos instrumentos, o TCLE, que formaliza a concordância em participar voluntariamente.

A forma de preenchimento dos instrumentos foi explicada, assegurando-se que as instruções foram devidamente compreendidas, o instrumento foi autoaplicado e os participantes os responderam mediante aplicação assistida. Quando necessário, dúvidas eventuais foram esclarecidas para que todos os itens fossem preenchidos. Foi solicitado, ainda, que o participante não deixasse nenhuma questão em branco. A sequência de aplicação dos instrumentos foi: Questionário Sociodemográfico e o Teste TEG.

Os dados da pesquisa serão mantidos em arquivo, físico e digital, sob guarda e responsabilidade do pesquisador, por um período de cinco anos. Após esse tempo, os arquivos serão eliminados e os questionários serão incinerados.

### **3.4 Procedimentos de análise de dados**

Inicialmente, foi analisada a amostra quanto ao aspecto sociodemográfico. Posteriormente, conforme proposta de Caird (1991), realizou-se a caracterização individual dos participantes através do resultado do Teste Tendência Empreendedora Geral (TEG) para verificar a média do resultado de toda a amostra. Por meio de análises descritivas, chegou-se à média, mediana e ao desvio padrão das características empreendedoras.

Para a análise das características empreendedoras com as variáveis propostas, os dados foram computados e analisados no *software* estatístico R ca, para análise de correspondência múltipla, mediante o uso de técnicas descritivas e inferenciais pertinentes aos objetivos do estudo. Foi utilizado o nível de significância estatística de 5%, lembrando que esse nível é a probabilidade de rejeitar a hipótese nula quando ela é verdadeira. Em testes de hipóteses estatísticas, diz-se que há significância estatística ou que o resultado é estatisticamente significativo quando o p-valor observado é menor que o nível de significância definido para o estudo. O nível de significância definido para este trabalho, para que seja considerado relevante, foi de 0,05 ( $\alpha=0,05$ ), ou seja probabilidade de erro de 5%.

Os dados de frequência foram dispostos em tabelas de contingência de dupla entrada para o estudo da associação entre as características empreendedoras e outras cinco variáveis, quais sejam: faturamento, grau de escolaridade, quantidade de setores onde já atuaram, se exerce cargo de comissão e a categoria funcional. Na sequência, foi aplicado o teste de qui quadrado para cada característica empreendedora, e com as análises de correspondência múltipla realizadas, os resultados foram apresentados em tabelas, com os efeitos retirados de percepção bidimensional.

## **4 RESULTADOS**

### **4.1 Caracterização do perfil sociodemográfico da amostra**

Neste capítulo é apresentada a caracterização sócio-demográfica da amostra. Na Tabela 2, logo abaixo, tem-se as características das amostras dos servidores, na qual verifica-se que 60% da amostra são homens e que a maioria (87,14%) tem idade acima de 30 anos, ou seja, já estão acima da meia idade produtiva no país, que hoje é de 55 anos para mulheres e 60 anos para homens. Para a categoria funcional, 78,57%, ou 55 respondentes, são técnicos administrativos da educação e 21,43%, ou 15 respondentes, são docentes, em um universo no de 111 Técnicos Administrativos da Educação e 114 Docentes do IF Goiano - *Campus* Urutaí.

O nível de escolaridade mostra que a maioria (52,86%) possui nível superior, e o restante ou possui mestrado ou doutorado, concluindo que são servidores que têm um bom nível de escolaridade, constando, no mínimo, o terceiro grau completo.

Em relação às remunerações, a maioria recebe entre 5 e 10 mil reais (41,43%), seguidos de outros 30% que recebem até 5 mil reais; 15,71% recebem de 10 a 15 mil reais e 12,86%, acima de 15 mil reais. Poucos servidores, 12,86% não exercem atividades remuneradas complementares fora da instituição, fato que trouxe receio para os servidores na hora da resposta, pois, por lei, docentes não podem exercer outra função e os técnicos administrativos possuem uma limitação de 20 horas semanais para exercer outra função.

Quanto ao tempo de instituição, 75,71% trabalham em instituição pública há 10 anos; entre 11 e 20 anos, 45,71% e 30,00%, respectivamente. Comparando com a quantidade de setores de trabalhos diferentes dentro da instituição, temos 67,14% que trabalharam em dois, três ou mais setores diferentes, 28,57% e 38,57%, respectivamente, mostrando que não há uma rotatividade evidente dentro da instituição onde servidores mudam de setor em um curto espaço de tempo.

Para os cargos que são comissionados, que possuem caráter de chefia e, conseqüentemente, há uma gratificação por este cargo, 44,29% possuem cargo comissionado e 55,71% não possuem.

**Tabela 2 - Característica da amostra dos servidores**

| <b>Variáveis</b>   | <b>Assertiva</b>                 | <b>Servidores</b> |
|--|----------------------------------|-------------------|
| <b>Sexo</b>  | Masculino                        | 60,00%            |
|  | Feminino                         | 40,00%            |
| <b>Idade</b>   | Até 20 anos                      | 0,00%             |
|  | Entre 21 e 25 anos               | 2,86%             |
|  | Entre 26 e 30 anos               | 10,00%            |
|  | Acima de 30 anos                 | 87,14%            |
| <b>Nível de escolaridade</b>                               | Superior Completo                | 52,86%            |
|  | Mestrado                         | 24,28%            |
|  | Doutorado                        | 22,86%            |
| <b>Tempo de Instituição Pública</b>                        | Até 10 anos                      | 45,71%            |
|  | Entre 11 e 20 anos               | 30,00%            |
|  | Entre 21 e 30 anos               | 10,00%            |
|  | Acima de 30 anos                 | 14,29%            |
| <b>Exerce Atividade Remunerada Complementar fora da IE</b> | Sim                              | 12,86%            |
|  | Não                              | 87,14%            |
| <b>Setores diferentes que já trabalhou dentro da IE</b>    | 1                                | 32,86%            |
|  | 2                                | 28,57%            |
|  | 3 ou mais                        | 38,57%            |
| <b>Remuneração mensal total</b>                            | Até R\$5.000,00                  | 30,00%            |
|  | > R\$5.000,00 a <= R\$10.000,00  | 41,43%            |
|  | > R\$10.000,00 a <= R\$15.000,00 | 15,71%            |
|  | Maior que R\$15.000,00           | 12,86%            |
| <b>Exerce cargo comissionado atualmente</b>                | Sim                              | 44,29%            |
|  | Não                              | 55,71%            |
| <b>Categoria funcional</b>                                 | TAE                              | 78,57%            |
|  | Docente                          | 21,43%            |

**Fonte:** dados da pesquisa

#### 4.2 Perfil da característica empreendedora da amostra

Na identificação das características empreendedoras por servidor, conforme Tabela 3, verificamos que, na amostra dos 70 servidores, a única característica identificada, levando em consideração a pontuação média, foi a de Impulso e Determinação.

**Tabela 3 - Análise descritiva das características empreendedoras entre os servidores do IF Goiano - Campus Urutaí (n=70)**

| Características                  | Média Esperada | Média Obtida Segundo Caird (1991) | Média | Mediana | Desvio Padrão |
|----------------------------------|----------------|-----------------------------------|-------|---------|---------------|
| <b>Necessidade de Realização</b> | 9              | 8,23                              | 13,14 | 12,00   | 7,20          |
| <b>Necessidade de Autonomia</b>  | 4              | 3,20                              | 10,40 | 9,00    | 6,38          |
| <b>Tendência Criativa</b>        | 8              | 6,26                              | 7,99  | 7,00    | 4,90          |
| <b>Propensão ao Risco</b>        | 8              | 6,30                              | 10,00 | 8,00    | 5,52          |
| <b>Impulso e Determinação</b>    | 8              | 9,19                              | 23,60 | 20,00   | 13,86         |

Fonte: dados da pesquisa

Este é um resultado parecido com o do estudo feito por Leal et. al (2011), que também analisaram servidores públicos, sendo o corpo docente de uma instituição de ensino superior situada no estado da Paraíba, e verificaram que a característica empreendedora Impulso e Determinação ficou acima da média, com resultado de 9,4. No estudo citado, verificaram que a característica empreendedora Necessidade de Realização ficou na média de 9.

Nas amostras de estudantes universitários dos estudos de Dantas e Araújo (2009) e Simão (2012), atingiram a média, respectivamente, para Impulso e Determinação e Necessidade de Realização, e para Impulso e Determinação.

Já os estudos de Souza et al. (2014), em que a amostra da pesquisa foram vendedores ambulantes, estes não atingiram as médias esperadas para nenhuma das cinco características empreendedoras.

Nos estudos de Costa et al. (2013) sobre as características empreendedoras dos enfermeiros de um hospital universitário, os participantes que possuem segurança nos empregos obtiveram diminuição na característica empreendedora. Os autores questionaram se a estabilidade estaria provocando uma diminuição da característica empreendedora dos enfermeiros desse hospital universitário, e se haveria diferenciação se a pesquisa fosse realizada com enfermeiros de hospitais privados, em que não há estabilidade.

Comparando o resultado para características empreendedoras desta pesquisa com esses outros cinco estudos, verificamos que, apesar de estarem em contextos diferentes, os resultados para as cinco características empreendedoras proposta por Caird (1991) deram um baixo número de característica e explicitam o Impulso e Determinação para quase todas amostras citadas, com exceção da de Souza et al. (2014), que não resultou para nenhuma. Questionamos se esse baixo número de características empreendedoras seria uma tendência dos empreendedores brasileiros.

Nesta pesquisa, apenas seis servidores atingiram a média em todas as características empreendedoras, mostrando alto nível de empreendedorismo e fugindo da média geral dos setenta participantes que apresentaram baixo nível de empreendedorismo. Na Tabela 3, foram descritas ainda as médias, medianas e desvios padrões de cada característica empreendedora encontradas na amostra. Pela maior média ser da característica empreendedora Impulso e Determinação, verificamos a confirmação de ser a única característica que atingiu a média segundo o teste TEG.

### **4.3 Associações entre as características empreendedoras e as variáveis estudadas**

As Tabelas de 4 a 8 mostram as associações das cinco características empreendedoras dos servidores pesquisados, com as seguintes variáveis: faturamento, grau de escolaridade, quantidade de setores onde já atuaram, se exerce cargo de comissão e a categoria funcional. Os resultados apresentados nas tabelas são da aplicação do teste de qui quadrado para independência a 5% de significância, analisando os resultados apresentados em mapas de percepção bidimensional, isto é, a probabilidade de que haja associações entre as variáveis é igual ou maior que 95% e, nas associações que não apresentam resultados, é porque não há significância entre as variáveis.

#### *4.3.1 Associações entre as características empreendedoras e a variável faturamento*

Ao analisar a Tabela 4, que mostra a associação entre as características empreendedoras e o faturamento, verificamos que os servidores que recebem mais de 15 mil reais e até 5 mil reais possuem uma forte associação com Propensão a Risco (média 0,25) e Tendência Criativa (média 0,35). Já os que recebem mais que 5 mil reais e menos que 10 mil reais e que recebem de 10 a 15 mil reais possuem associação com Impulso e Determinação (média 0,10), Necessidade de Autonomia (média 0,10) e Necessidade de Realização (média 0,15).

**Tabela 4 -Relações das características empreendedoras com a variável faturamento, segundo teste qui quadrado**

| Tendências Empreendedoras | Necessidade de Realização | Necessidade de Autonomia | Tendência Criativa | Propensão ao Risco | Impulso e Determinação |
|---------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------|--------------------|------------------------|
| Até 5,00                  | -                         | -                        | 0,35               | 0,25               | -                      |
| 5,00 a 10,00              | 0,15                      | 0,10                     | -                  | -                  | 0,10                   |
| 10,00 a 15,00             | 0,15                      | 0,10                     | -                  | -                  | 0,10                   |
| Maior que 15,00           | -                         | -                        | 0,35               | 0,25               | -                      |

Fonte: dados da pesquisa

#### 4.3.2 Associações entre as características empreendedoras e a variável grau de escolaridade

A Tabela 5 demonstra as análises de associação entre as características empreendedoras e o grau de escolaridade dos servidores. Verificou-se que aqueles que possuem doutorado e grau de instrução até curso superior mostram associações com Propensão ao Risco (média 0,20) e Tendência Criativa (média 0,40). A mesma Tabela mostra servidores que possuem mestrado associarem-se com Necessidade de Autonomia (média = 0,2), Impulso e Determinação (média = 0,10) e Necessidade de Realização (média = 0,05).

As conclusões do estudo de Ciccarino e Nogueira (2017) mostraram que mesmo com baixo grau de escolaridade os pesquisados conseguiram empreender, é dizer, a capacitação proveniente da escola não é um empecilho e os aprendizados advindos das experiências vividas possuem maior influência no empreendedorismo. Tal conclusão pode ser associada a esta

pesquisa, sabendo que servidores que possuem doutorado e servidores apenas com cursos superiores possuem as mesmas características empreendedoras.

**Tabela 5 - Relações das características empreendedoras com a variável grau de escolaridade, segundo teste qui quadrado**

| <b>Tendências Empreendedoras</b>     | <b>Necessidade de Realização</b> | <b>Necessidade de Autonomia</b> | <b>Tendência Criativa</b> | <b>Propensão ao Risco</b> | <b>Impulso e Determinação</b> |
|--------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Doutorado                            | -                                | -                               | 0,40                      | 0,20                      | -                             |
| <b>Variável Grau de Escolaridade</b> |                                  |                                 |                           |                           |                               |
| Mestrado                             | 0,05                             | 0,20                            | -                         | -                         | 0,10                          |
| Superior                             | -                                | -                               | 0,40                      | 0,20                      | -                             |

**Fonte:** dados da pesquisa

#### *4.3.3 Associações entre as características empreendedoras e a quantidade de setores que o servidor já trabalhou*

Na Tabela 6 temos a associação que se dá entre as características empreendedoras e a quantidade de setores que o servidor trabalhou dentro do IF Goiano - *Campus* Urutaí, dividida em três categorias: servidores que estão no mesmo setor desde que entraram na instituição de ensino, servidores que estão trabalhando no segundo setor diferente e servidores que trabalharam em três ou mais setores diferentes.

A análise da Tabela 6 nos mostra que há uma associação entre servidores que realizam alta rotação dentro dos setores com a característica empreendedora Necessidade de Realização (média 0,20) e Necessidade de Autonomia (média 0,10). Isso acontece porque servidores que possuem esse perfil buscam suprir a realização pessoal de encontrar no trabalho metas desafiadoras, que o motive dentro do setor, sendo assim, não conseguindo encontrar em um setor, busca outro e assim sucessivamente, aumentando a rotatividade dentro da instituição de ensino.

Klein e Mascarenhas (2016) concluem em seu trabalho que a evasão de servidores públicos está ligada a efeitos intrínsecos do cargo, ou seja, efeitos ligados à natureza do cargo, como o prazer e a identificação com o trabalho, a busca por desenvolvimento pessoal e



profissional, o *status* do cargo, a busca por responsabilidade e a autonomia na execução do trabalho, o reconhecimento dos colegas, entre outros.

Continuando com a análise da Tabela 6, há também a associação entre as características empreendedoras Necessidade de Realização (média 0,20) e Necessidade de Autonomia (média 0,10) com servidores que estão no mesmo setor desde que entraram na instituição de ensino, concluindo que são servidores que conseguiram, já no primeiro setor em que começaram a trabalhar na instituição, suprir as necessidades de realização e autonomia. Já os servidores que trabalharam em dois setores associam-se com as Tendência Criativa (média 0,25), Impulso e Determinação (média 0,05) e Propensão a Risco (média 0,05).

A partir desses resultados, é importante lembrar que gestores de recursos humanos devem alocar servidores públicos em locais que se sintam satisfeitos, pois os estudos sugerem que esses indivíduos podem receber altos salários, mas são insatisfeitos e têm baixa produtividade (KLEIN E MASCARENHAS, 2016).

**Tabela 6 - Relações das características empreendedoras com a variável quantidade de setores que trabalhou, segundo teste qui quadrado**

| <b>Tendências Empreendedoras</b>                               |                    | <b>Necessidade de Realização</b> | <b>Necessidade de Autonomia</b> | <b>Tendência Criativa</b> | <b>Propensão ao Risco</b> | <b>Impulso e Determinação</b> |
|--|--------------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| <b>Variável Quantidade de Setores que o Servidor Trabalhou</b> | 01 Setor           | 0,20                             | 0,10                            | -                         | -                         | -                             |
|  | 02 Setores         | -                                | -                               | 0,25                      | 0,05                      | 0,05                          |
|  | 03 ou mais Setores | 0,20                             | 0,10                            | -                         | -                         | -                             |

**Fonte:** dados da pesquisa

#### 4.3.4 Associações entre as características empreendedoras e se possui cargo comissionado

Os resultados da Tabela 7 mostram uma linearidade das associações entre as características empreendedoras e se o servidor possui ou não cargo comissionado. Analisando, concluímos que servidores que não recebem gratificações, ou seja, não possuem cargo comissionado, associam-se com Tendência Criativa (média 0,20), Impulso e Determinação (média 0,05) e Propensão ao Risco (média 0,04). Já os servidores que recebem gratificações,

ou possuem cargo comissionado, possuem característica a Necessidade de Realização (média 0,08) e Necessidade de Autonomia (média 0,20).

**Tabela 7 - Relações das características empreendedoras com a variável cargo comissionado, segundo teste qui quadrado**

| <b>Tendências Empreendedoras</b>            |     | <b>Necessidade de Realização</b> | <b>Necessidade de Autonomia</b> | <b>Tendência Criativa</b> | <b>Propensão ao Risco</b> | <b>Impulso e Determinação</b> |
|---|-----|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| <b>Variável se Possui Cargo de Comissão</b> | Sim | 0,08                             | 0,10                            | -                         | -                         | -                             |
|   | Não | -                                | -                               | 0,20                      | 0,04                      | 0,05                          |

**Fonte:** dados da pesquisa

#### 4.3.5 Associações entre as características empreendedoras e a categoria funcional

A Tabela 8 também nos mostra uma linearidade, associando as categorias funcionais docentes e técnicos administrativos com as características empreendedoras. Sendo assim, os servidores docentes possuem associações com Propensão ao Risco (média 0,10), Tendência Criativa (média 0,08) e Necessidade de Realização (0,05). Já os técnicos administrativos, associações com Impulso e Determinação (média 0,05) e Necessidade de Autonomia (0,15).

**Tabela 8 -Relações das características empreendedoras com a variável categoria funcional, segundo teste qui quadrado**

| <b>Tendências Empreendedoras</b>    |         | <b>Necessidade de Realização</b> | <b>Necessidade de Autonomia</b> | <b>Tendência Criativa</b> | <b>Propensão ao Risco</b> | <b>Impulso e Determinação</b> |
|-------------------------------------|---------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| <b>Variável Categoria Funcional</b> | Docente | 0,05                             | -                               | 0,08                      | 0,10                      | -                             |
|                                     | TAE     | -                                | 0,15                            | -                         | -                         | 0,05                          |

**Fonte:** dados da pesquisa

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi analisar as características empreendedoras dos servidores públicos federais do Instituto Federal Goiano - *Campus* Urutaí. A maioria dos respondentes foram técnicos administrativos da educação (78,57%), maiores de 30 anos de idade (87,14%), sendo todos com, no mínimo, curso superior completo e sem exercer nenhuma atividade complementar (87,14%).

Para descobrir qual(is) a(s) característica(s) empreendedora(s) dos respondentes do teste Tendência Empreendedora Geral, foi realizada uma média das pontuações alcançadas e comparadas com as pontuações mínimas de cada característica. Para os servidores públicos federais da instituição de ensino pesquisada, a característica identificada foi Impulso e Determinação, cuja percepção é a de são indivíduos que tendem a conquistas dos objetivos devido à capacidade e ao esforço e que não acreditam que o sucesso depende do fator sorte, bem característico de servidores públicos que alcançaram seus objetivos de serem contemplados em um concurso público. Além disso, são indivíduos que buscam o bem-estar, afirmação, realização e tolerância.

Nas associações realizadas entre as características empreendedoras geral e as cinco variáveis estudadas, sendo faturamento, grau de escolaridade, quantidade de setores onde já atuaram, se exerce cargo de comissão e a categoria funcional, destacamos pontos importantes concluídos, como servidores que possuem maior faturamento, acima de 15 mil reais e possuem doutorado, terem mais Propensão a Risco e Tendência Criativa, pois se arriscarem em um empreendimento que haja maior risco, ao perder o investimento, a proporção em relação ao salário é menos impactante que servidores que recebem menores salários. Ter o título de doutor também associou com Propensão a Risco e Tendência Criativa, porque é correto afirmar que, pelo plano de carreira dos servidores dos Institutos Federais, os que recebem mais de 15 mil reais só podem ser doutores e docentes.

Outros resultados encontrados foram que servidores que recebem até 5 mil reais associam-se com Tendência Criativa e Propensão a Risco, servidores que recebem mais que 5 mil reais e menos que 15 mil reais possuem associação com Impulso e Determinação, Necessidade de Autonomia e Necessidade de Realização. As associações entre faturamento acima de 15 mil reais e doutorado, assim como faturamento até 5 mil reais e grau de escolaridade até o nível superior são iguais com Propensão ao Risco e Tendência Criativa, visto que são os mesmos participantes, com plano de carreira, pois para chegar ao faturamento de acima de 15 mil reais o servidor precisa ter doutorado, e com salário de até 5 mil reais são

servidores que possuem até o nível superior. Servidores que recebem gratificações associam-se com Necessidade de Realização e Necessidade de Autonomia, explicação dada pelo perfil do servidor que tende a buscar cargos dentro da instituição, pois possuem tal necessidade de realização e sucesso.

Sendo assim, destaca-se a necessidade de outros estudos confirmarem este resultado, que pode ser importante para os gestores de recursos humanos que, ao analisarem o perfil empreendedor, podem verificar se são servidores que buscam desempenhar melhores trabalhos dentro da instituição, a fim de receber um cargo comissionado.

Cabe ainda ressaltar a análise feita entre a associação da característica Necessidade de Realização e Necessidade de Autonomia com servidores que estão no terceiro ou mais setores diferentes dentro da instituição, sugerindo que se realizem outros estudos para pesquisar se esses servidores, que possuem tal característica empreendedora geral, não estão tendo rotatividade por não encontrarem satisfação no serviço público, ocasionado esse perfil de buscar metas desafiadoras e necessidade de inovação.

Enfim, acreditamos que esta pesquisa contribui para a literatura da área, tendo em vista que foram identificadas as características empreendedoras dos servidores públicos federais de uma instituição de ensino. Contribui ainda para mostrar que os servidores pesquisados possuem poucas características empreendedoras, o que corrobora para a média sugerida por Caird (1991) apenas a característica Impulso e Determinação.

Pela falta de diferentes perfis empreendedores dos servidores pesquisados, este estudo contribui pouco para a problemática apresentada, qual seja, a de que gestores em recursos humanos utilizem o teste TEG para munirem informações que possam ser usadas para uma alocação melhor dos servidores em relação aos seus cargos e abrirem oportunidades para que se desenvolvam mais e melhor. Dessa forma, sugerimos que outros estudos devem ser direcionados, a outros servidores, em outros órgãos públicos, para verificar se isso é uma tendência de servidores públicos ou apenas da amostra apresentada pelo IF Goiano - *Campus Urutaí*, ou seja, fazer uma pesquisa em contextos diferentes, no sentido de identificar outras associações com as características empreendedoras.

Quanto à metodologia da pesquisa, esta foi satisfatória, cabendo ressaltar que a quantidade de participantes foi representativa, com número de participantes maior que 10% do universo de participantes. Ademais, as análises dos dados foram pertinentes e representativas para o objetivo do estudo e para posteriores análises em outros estudos. No mais, a partir deste trabalho, gestores em recursos humanos de órgãos públicos podem pesquisar os comportamentos dos funcionários em relação à sua característica empreendedora e abrir

oportunidades para que se desenvolvam e, conseqüentemente, inovem por meio do intraempreendedorismo, entregando um produto com alta produtividade e qualidade à comunidade interna e externa.

## REFERÊNCIAS

ACS, Z. J.; SZERB, L. The Global Entrepreneurship and Development Index (GEDI). In: **Conference at Imperial College Business School**, London, UK, London, jun. 2010.

BACELAR, S. D.; TEIXEIRA, R. M. Produção Científica sobre Empreendedorismo no Brasil: estudo bibliométrico das publicações em periódicos e eventos entre 2008 e 2014. In: **IX Encontro de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas (EGEPE)**, 2016, Passo Fundo/RS. Anais.

BERNIER, L.; HAFSI, T. The Changing Nature of Public Entrepreneurship. In: **Public Administration Review**, EUA. v. 67, n. 3, p. 488-503, 2007.

BRITTO, F.; WEVER, L. **Empreendedores Brasileiros: vivendo e aprendendo com grandes nomes**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

CAIRD, S. Testing Enterprising Tendency of Occupational Groups. In: **British Journal of Management**, v. 2, p. 177-186. 1991.

CARDOZO, E. A. A; PETRIN, R. Intenção Empreendedora dos Discentes de Ensino Superior sob a Ótica da Abordagem Comportamental. In: **XX SemeAd**, 2017, São Paulo. Anais.

CICCARINO, I.; NOGUEIRA, A. B. O Perfil Empreendedor de Moradores do Programa Minha Casa, Minha Vida na Cidade do Rio de Janeiro. In: **XX SemeAd**, 2017, São Paulo. Anais.

COSTA F. G. et al. Tendências Empreendedoras dos Enfermeiros de um Hospital Universitário. **Revista Gaúcha Enfermagem**, v. 34, n. 2, p. 147-154, 2013.

DANI, A. C. et al. Tendência Empreendedora nos Discentes dos Cursos de Administração e Ciências Contábeis de uma Instituição de Ensino Superior. In: **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 18, n. 2, p. 54-69, 2017.

DANTAS, T. F.; ARAÚJO, A. C. C. Tendência Empreendedora dos Estudantes de Engenharia da UFCG através do Modelo de Durham. In: **Qualitas Revista Eletrônica**, v. 8, n. 2, 2009.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

FERNANDO, V. S. O Perfil do Servidor Público na Sociedade Moderna. In: **Revista ESMAFE, Escola de Magistratura Federal da 5ª Região**, Recife, v. 10, 2006.

FERREIRA, J. J. Empreendedorismo: fatores determinantes no crescimento da pequena empresa e o papel da orientação estratégica empreendedora. In: **IX Congresso Anual e XV Congresso Hispano Francês de AEDEM**. 2007. Anais. Universidade da Beira Interior.

FLORES, A. A. D. M.; SANTOS, L. F. O Perfil Empreendedor de Acadêmicos em

Administração em uma Cidade no Sul do País. In: **Revista Acadêmica de São Marcos**, Alvorada, v. 4, n. 1, p. 71-88, jan. 2014.

GURGEL, I. L. P.; RAMOS, A. S. M.; GURGEL, A. M. Competências Empreendedoras para Gerir e Buscar Oportunidades de Negócio: um estudo com gestores de empresas nascentes de base tecnológica. In: **XX SemeAd**, 2017, São Paulo. Anais.

ISENBERG, D. J. How to Start an Entrepreneurial Revolution. In: **Harvard Business Review**. jun., 2010.

KLEIN, F. A.; MASCARENHAS, A. O. Motivação, Satisfação Profissional e Evasão no Serviço Público: o caso da carreira de especialistas em políticas públicas e gestão governamental. In: **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 50, n. 1, p. 17-39, jan./fev., 2016.

LEAL, A. D. C. et al. Diagnóstico da Tendência Empreendedora do Corpo Docente de uma Instituição Pública de Ensino Superior. In: **VIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, 2011, Resende/RJ. Anais.

MORAIS, M. et al. Polissemias do Empreendedorismo no Setor Público. In: **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 4, n. 1, 2015.

NASSIF, V. M. J. et al. Empreendedorismo: área em evolução? Uma revisão dos estudos e artigos publicados entre 2000 e 2008. In: **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v. 7, n. 1, 2010.

OLIVEIRA, F. M. Empreendedorismo: Teoria e Prática. In: **Especialize, Revista On Line IPOG**, maio, 2012.

SHANE, S.; VENKATARAMAN, S. The promise of entrepreneurship as a field of research. In: **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 217-226, 2000.

SIMÃO, B. E. A. **Perfil empreendedor dos alunos concluintes do curso de administração de uma instituição de ensino superior privada: contribuições para o aprimoramento do projeto pedagógico de curso**. 2012, 149f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Oeste Paulista – UNIOESTE, Presidente Prudente, Sp. 2012. Disponível em:  
<[http://bdtd.unoeste.br:8080/jspui/bitstream/tede/864/1/BACIMA\\_MESTRADO\\_11\\_10\\_2012\\_nova%20correcao.pdf](http://bdtd.unoeste.br:8080/jspui/bitstream/tede/864/1/BACIMA_MESTRADO_11_10_2012_nova%20correcao.pdf)>. Acesso em: 25 mar. 2019.

SINGER, S; AMORÓS, J. E.; ARREOLA, D. M. **Global Entrepreneurship Monitor Global Report 2014**. Babson College, Universidad Del Desarrollo, Universiti Tun Abdul Razak, Tecnológico de Monterrey, London Business School. 116p. 2015.

SOUZA, R. S. et al. Vendedores ambulantes e o modelo de CAIRD (1991): Tendência Empreendedora Geral (TEG). In: **VIII Encontro de estudos em empreendedorismo e gestão de pequenas empresas (EGEPE)**, 2014, Goiânia. Anais.

URIARTE, L. R. et al. Empresário ou Empreendedor? In: **I Encontro de estudos em**

**empreendedorismo e gestão de pequenas empresas (EGEPE)**, 2000, Maringá. Anais.

VALADARES, J. L.; EMMENDOERFER, M. L. A Incorporação do empreendedorismo no Setor Público: Reflexões Baseadas no Contexto Brasileiro. In: **Revista de Ciências da Administração**, v. 17, n. 41, 2015.

VERGA, E.; SILVA, L. F. S. Empreendedorismo: evolução histórica, definições e abordagens. In: **VIII Encontro de estudos em empreendedorismo e gestão de pequenas empresas (EGEPE)**, 2014, Goiânia. Anais.

ZERBINATI, S.; SOUITARIS, V. Entrepreneurship in the public sector: a framework of analysis in European local governments. In: **Entrepreneurship and Regional Development**, v. 17, n. 1, p. 43-64, 2005.



## **ANEXOS**

## ANEXO A - QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

O presente questionário tem por objetivo coletar informações sociodemográficas.

Ressalta-se que este é um estudo acadêmico e que respostas individuais não serão divulgadas, de forma a preservar a privacidade das informações. Sua contribuição é muito importante para o sucesso da pesquisa.

Obrigado!

**1 - Sexo:** ( ) Masculino ( ) Feminino

**2 - Qual a sua idade?**

( ) Até 20 anos ( ) Entre 21 e 25 anos ( ) Entre 26 e 30 anos ( ) Acima de 30 anos

**3 - Qual seu nível de escolaridade?**

- ( ) Fundamental incompleto
- ( ) Fundamental completo
- ( ) Ensino médio completo
- ( ) Ensino superior completo
- ( ) Mestrado
- ( ) Doutorado

**4 - Qual seu estado civil atual?**

- ( ) Vivo com minha esposa(o) ou companheiro(a)
- ( ) Sou solteiro(a)
- ( ) Sou separado(a), divorciado(a) ou viúvo(a)

**5 - Você tem filhos?**

- ( ) Não ( ) Sim. Quantos? \_\_\_\_\_ filhos.

**6 - Área de Formação Acadêmica \_\_\_\_\_**

Caso possua mais de uma graduação, escolha aquela que considera a principal.

**7 - Tempo de Instituição Pública**

( ) Até 10 anos ( ) Entre 11 e 20 anos ( ) Entre 21 e 30 anos ( ) Acima de 30 anos

**8 - Tempo restante para aposentadoria (em anos) \_\_\_\_\_**

**9 - Exerce atividade remunerada complementar?**

( ) Sim ( ) Não

**10 - Ao todo, em quantos locais de trabalho diferentes já passou dentro da Instituição atual? \_\_\_\_\_**

**11 - Remuneração Mensal Total \_\_\_\_\_**

Informar Salário Base + Adicional de Qualificação + Gratificações + Demais remunerações exclusivamente relacionadas ao cargo atual, inclusive aquelas percebidas em cargo de comissão, caso se aplique. Não informar remunerações advindas de atividades complementares, de funções anteriores ou de participação em conselhos.

**12 - Exerce cargo em comissão atualmente?**

( ) Sim ( ) Não

**13 – Categoria funcional?**

( ) Técnico Administrativo ( ) Docente

## **ANEXO B - TENDÊNCIA EMPREENDEDORA (TESTE TEG)**

### **ASPECTOS PROFISSIONAIS PARA O TESTE TEG:**

#### **1 - Quando na escolha do curso superior, porque você optou por sua graduação?**

- Para trabalhar em uma empresa privada na área de formação
- Para conseguir emprego em cargo público na área de formação
- Para conseguir emprego em uma empresa privada ou em cargo público de outra área
- Para adquirir a formação necessária e abrir meu próprio negócio na área de formação
- Para dar continuidade a uma empresa familiar
- Outro motivo. Qual? \_\_\_\_\_

#### **2 - Você já realizou, até o momento, alguma atividade, projeto ou trabalho que tenha abordado a temática do empreendedorismo?**

- Não.
- Apenas em disciplina(s) obrigatória(s)
- Apenas em disciplina(s) optativa(s)

#### **3 - Qual sua perspectiva profissional para o futuro:**

- Ocupar cargo na área de formação em empresa privada de qualquer porte
- Ocupar cargo na área de formação em instituição pública
- Ocupar cargo de outra área em empresa privada ou em instituição pública ( ) Ser consultor de empresas com formação em uma área específica
- Abrir e administrar meu próprio negócio
- Dar continuidade a um empreendimento familiar
- Outra. Qual? \_\_\_\_\_

#### **4 - Existe alguém na sua família que possua algum tipo de empreendimento?**

- Sim. Meus pais
- Sim. Familiares próximos
- Sim. Familiares distantes

Não, até o momento.

**5 - Na sua opinião, qual a melhor definição para a palavra “empreendedor”:**

Somente aquele que abre seu próprio negócio, a partir de uma oportunidade visualizada, sem medo de correr riscos calculados.

Somente a pessoa que inicia um pequeno negócio por questão de sobrevivência ou dá continuidade a uma empresa familiar

Somente a pessoa que tenha fortes características de liderança  Um bom gerente

Entre outras características, é a pessoa visionária, criativa e inovadora que dinamiza o ambiente onde está inserida gerando riquezas, seja no seu próprio negócio ou como funcionário de empresas públicas e privadas.

Outra. Qual? \_\_\_\_\_

## TESTE TEG – TENDÊNCIA EMPREENDEDORA GERAL (CAIRD, 1991)

### Instruções de preenchimento:

1. Você deverá responder a uma lista com 54 frases diferentes. As respostas devem ser marcadas com uma das opções: (Concordo) ou (Não concordo). Basta assinalar a letra correspondente a sua resposta em cada questão.
2. Em caso de dúvida, se concorda ou não concorda com alguma frase, tente decidir, a fim de não deixar nenhuma resposta em branco. É importante que as perguntas sejam respondidas a partir do ponto de vista de cada um.
3. Seja o mais sincero possível ao responder!

1) Não me preocuparia em Ter um trabalho rotineiro sem desafios, se o salário fosse bom.

( ) **Concordo**

( ) **Não concordo**

2) Quando tenho que fixar meus próprios objetivos, prefiro que sejam mais difíceis do que fáceis.

( ) **Concordo**

( ) **Não concordo**

3) Não gosto de fazer coisas novas ou pouco convencionais.

( ) **Concordo**

( ) **Não concordo**

4) As pessoas competentes que não conseguem êxito, não tem aproveitado as oportunidades que lhes são apresentadas.

( ) **Concordo**

( ) **Não concordo**

5) Raramente sonho acordado.

( ) **Concordo**

( ) **Não concordo**

6) Costumo defender meu ponto de vista quando alguém não está de acordo comigo.

( ) **Concordo**

( ) **Não concordo**

7) Ser bom em algo por natureza ou não ser, o esforço não muda as coisas.

( ) **Concordo**

( ) **Não concordo**

8) Às vezes, as pessoas acham que as minhas ideias são poucos usuais.

**Concordo**

**Não concordo**

9) Se tivesse que apostar R\$ 100,00 preferiria comprar uma ficha para uma rifa do que jogar cartas.

**Concordo**

**Não concordo**

10) Prefiro os desafios que põem à prova minhas habilidades do que as coisas que faço com facilidade.

**Concordo**

**Não concordo**

11) Preferiria Ter uma renda razoável em um emprego seguro, do que um emprego em que a renda dependesse do meu desempenho.

**Concordo**

**Não concordo**

12) Prefiro fazer as coisas da minha maneira, sem me preocupar com o que os outros possam pensar.

**Concordo**

**Não concordo**

13) Muitos dos maus momentos pelos quais as pessoas passam se devem a má sorte.

**Concordo**

**Não concordo**

14) Gosto de descobrir coisas novas, embora para isso deva enfrentar alguns desafios.

**Concordo**

**Não concordo**

15) Se encontro problema com uma tarefa, deixo-a e passo a fazer outra coisa.

**Concordo**

**Não concordo**

16) Quando traço planos para fazer algo, quase sempre faço o que planejei.

**Concordo**

**Não concordo**

17) Não gosto que aconteçam mudanças repentinas em minha vida.

**Concordo**

**Não concordo**

18) Assumirei riscos se as possibilidades de sucesso forem de 50%.

**Concordo**

**Não concordo**

19) Penso mais no presente e no passado do que no futuro.

**Concordo**

**Não concordo**

20) Se tivesse uma boa ideia para ganhar dinheiro, estaria disposto a pedir um empréstimo que me permitisse realizá-la.

**Concordo**

**Não concordo**

21) Quando estou em um grupo, prefiro que outra pessoa seja o líder.

**Concordo**

**Não concordo**

22) Geralmente, as pessoas tem o que merecem.

**Concordo**

**Não concordo**

23) Não gosto de adivinhar.

**Concordo**

**Não concordo**

24) É mais importante executar bem uma tarefa do que tentar agradar as pessoas.

**Concordo**

**Não concordo**

25) Conseguirei o que almejo da vida se gostar das pessoas que tem controle sobre mim.

**Concordo**

**Não concordo**

26) Os outros pensam que faço muitas perguntas.

**Concordo**

**Não concordo**

27) Se existe a possibilidade de fracassar, prefiro não fazer.

**Concordo**

**Não concordo**



28) Me incomoda que as pessoas não sejam pontuais.

( ) **Concordo**

( ) **Não concordo**

29) Antes de tomar uma decisão, prefiro ter todos os fatos esclarecidos, embora demande muito tempo.

( ) **Concordo**

( ) **Não concordo**

30) Ao iniciar uma tarefa, raramente necessito ou quero ajuda.

( ) **Concordo**

( ) **Não concordo**

31) O sucesso não acontece se não se estiver no lugar apropriado e no momento certo.

( ) **Concordo**

( ) **Não concordo**

32) Prefiro ser bom em várias coisas do que muito bom em uma única coisa.

( ) **Concordo**

( ) **Não concordo**

33) Antes trabalharia com uma pessoa que eu gostasse, mas que não fosse muito boa no seu trabalho, do que com uma pessoa que eu não gostasse e que fosse muito boa em seu trabalho.

( ) **Concordo**

( ) **Não concordo**

34) Conseguir o sucesso é o resultado de muito trabalho, sorte não tem nada a ver com isso.

( ) **Concordo**

( ) **Não concordo**

35) Prefiro fazer as coisas de um modo habitual ao invés de experimentar novas maneiras.

( ) **Concordo**

( ) **Não concordo**

36) Antes de tomar uma decisão importante, prefiro avaliar os prós e os contras rapidamente e não perder muito tempo pensando nisso.

( ) **Concordo**

**Não concordo**

37) Preferiria trabalhar em uma tarefa como membro de uma equipe, do que assumir a responsabilidade sozinho.

**Concordo**

**Não concordo**

38) Prefiro uma oportunidade arriscada, mas que me leve à coisas melhores, do que ter uma experiência com toda a segurança que mantenha as coisas como estão.

**Concordo**

**Não concordo**

39) Faço o que se espera de mim e sigo instruções.

**Concordo**

**Não concordo**

40) Conseguir o que eu quero, tem pouco a ver com sorte.

**Concordo**

**Não concordo**

41) Prefiro organizar minha vida de modo que transcorra tranquilamente.

**Concordo**

**Não concordo**

42) Quando enfrento um desafio, penso mais nas consequências do sucesso do que nas do fracasso.

**Concordo**

**Não concordo**

43) Acredito que as coisas que me acontecem são determinadas por outras pessoas.

**Concordo**

**Não concordo**

44) Posso fazer muitas coisas de uma vez.

**Concordo**

**Não concordo**

45) É difícil eu pedir favores a outras pessoas.

**Concordo**

**Não concordo**

46) Acordo cedo, durmo tarde ou deixo de fazer refeições para poder acabar tarefas especiais.

**Concordo**

**Não concordo**

47) Normalmente é melhor aquilo a que estamos acostumados do que aquilo que nos resulta do desconhecido.

**Concordo**

**Não concordo**

48) A maioria das pessoas pensam que sou teimoso.

**Concordo**

**Não concordo**

49) Raramente os fracassos se devem a uma má análise.

**Concordo**

**Não concordo**

50) Às vezes tenho tantas ideias que não sei qual escolher.

**Concordo**

**Não concordo**

51) É fácil eu relaxar nas férias.

**Concordo**

**Não concordo**

52) Consigo o que quero porque trabalho muito e faço com que aconteça.

**Concordo**

**Não concordo**

53) É mais difícil para mim: adaptar-me a mudanças do que manter-me na rotina.

**Concordo**

**Não concordo**

54) Gosto de começar novos projetos que podem ser arriscados.

**Concordo**

**Não concordo**

## ANEXO C

### **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Urutaí, \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Prezado(a) Senhor(a),

Estamos realizando um estudo cujo objetivo é descrever o perfil empreendedor dos servidores públicos federais de uma instituição de ensino.

Sua participação é muito importante, pois possibilitará que gestores em recursos humanos de órgãos públicos possam pesquisar os servidores em relação ao perfil empreendedor e buscar abrir oportunidades para que se desenvolvam e, conseqüentemente, aumente sua produtividade e a qualidade dos serviços prestados à comunidade interna e externa.

A pesquisa está sendo coordenada pelo engenheiro Diogo Resende Vieira (Matrícula 1616066), sob orientação da professora Hérica Landi de Brito, da UNIALFA (Centro Universitário Alves Faria) e se refere a um estudo de Mestrado.

Este é um convite para que o(a) senhor(a) participe desta pesquisa respondendo aos questionários que fazem parte do estudo. O encontro respeitará a sua conveniência e disponibilidade de tempo. Ressaltamos que as informações fornecidas são sigilosas e que o anonimato dos participantes está garantido.

A sua participação é voluntária, sendo que o(a) senhor(a) poderá interromper ou se retirar do estudo em qualquer momento, se assim o desejar, bastando para isso informar sua decisão de desistência. Fica esclarecido ainda que, por ser uma participação voluntária e sem interesse financeiro, o(a) senhor(a) não terá direito a nenhuma remuneração. A participação na pesquisa não acarretará riscos ou prejuízos de qualquer natureza.

Caso esteja de acordo em participar, pedimos sua assinatura em duas cópias deste documento: uma ficará com o(a) senhor(a) e a outra com a equipe de pesquisa. Qualquer dúvida ou informação complementar sobre a pesquisa pode ser respondida pelo engenheiro Diogo Resende Vieira pelo telefone (064) 99233-2167 ou endereço eletrônico: [diogo.vieira@ifgoiano.edu.br](mailto:diogo.vieira@ifgoiano.edu.br).

Esperando contar com a sua participação, agradecemos antecipadamente sua

valiosa colaboração neste trabalho.

Diogo Resende Vieira

Engenheiro Civil

Matrícula 1616066

**Sim, aceito participar deste estudo.**

Nome: \_\_\_\_\_ Tel: \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_