



MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL E URBANO

EDSON COSTA VIEIRA

**EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA E GERAÇÃO DE OCUPAÇÃO E RENDA: UM
ESTUDO DE CASO DO EMPRETEC/SEBRAE NA REGIÃO NORDESTE**

Salvador
2017

EDSON COSTA VIEIRA

**EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA E GERAÇÃO DE OCUPAÇÃO E
RENDA: UM ESTUDO DE CASO DO EMPRETEC/SEBRAE NA
REGIÃO NORDESTE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Urbano da Universidade Salvador - UNIFACS, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Laumar Neves de Souza.

Salvador
2017

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Bibliotecas da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities.

Vieira, Edson Costa

Educação empreendedora e geração de ocupação e renda: um estudo de caso do Empretec/Sebrae na Região Nordeste. / Edson Costa Vieira. – Salvador, 2017.

199 f.: il.

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Desenvolvimento Regional e Urbano da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Laumar Neves de Souza.

1. Empreendedorismo. 2. Educação - Finalidades e objetivos - Empreendedorismo. 3. Mercado de trabalho. I. Souza, Laumar Neves de, orient. II. Título.

CDD: 658.4012

EDSON COSTA VIEIRA

EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA E GERAÇÃO DE OCUPAÇÃO E RENDA: UM
ESTUDO DE CASO DO EMPRETEC/SÉBRAE NA REGIÃO NORDESTE

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Desenvolvimento Regional e Urbano, UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities, pela seguinte banca examinadora:

Laumar Neves de Souza – Orientador _____
Doutor em Ciências Sociais pela Universidade Federal da Bahia (UFBA)
UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities

Carolina de Andrade Spinola _____
Doutora em Geografia pela Universidade de Barcelona
UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities

Silvana Nunes da Costa _____
Doutora em Engenharia Agrícola pela Universidade Federal de Viçosa (UFV)
UNIJORGE

Salvador, 31 de julho de 2017.

Dedico este trabalho a todos os profissionais empreendedores,
que fazem do seu labor uma odisseia de vida transformando
ideias em atitudes.

AGRADECIMENTOS

A Deus, Pai e Redentor, por andar sempre comigo.

À minha amada esposa, Ticiania Maria Souza Vieira, por sempre acreditar que posso alcançar voos maiores rumo ao sucesso, incentivando todos os dias o meu desenvolvimento pessoal, intelectual, espiritual e profissional.

Ao meu amado filho, Adriano Tito Souza Vieira, por todo o apoio e colaboração atenciosa no decorrer desse trabalho, incentivando-me a cada dia no meu desempenho profissional e consecução dos objetivos.

Ao meu amado filho, Saulo Davi Souza Vieira, pela paciência, compreensão, incentivo e apoio com o seu carinho diário.

Aos meus ternos pais, Agnelo Vieira de Amorim (*in memoriam*) e Maria Luiza Costa Vieira, por acreditarem que a educação é a base da liberdade, conduzindo-me até ela.

Ao meu estimado orientador, **Prof. Dr. Laumar Neves de Souza**, pela atenção dedicada, pela confiança em meu trabalho, por pacientemente me ajudar a enfrentar os desafios e superar as dificuldades e por despertar em minha pessoa uma nova postura acadêmica.

Ao SEBRAE-BA, por meio da Diretoria de Superintendência e do Gerente da UFIN, Dr. Paulo de Sousa Andrade, pela inestimável oportunidade de crescimento e amadurecimento profissional.

E, finalmente, às pessoas que proferiram palavras de coragem e incentivo no decorrer deste trabalho, o meu mais alto reconhecimento e eterna gratidão.

RESUMO

O conceito de empreendedorismo envolve o desejo de criar, inovar, realizar projetos, identificar oportunidades e problemas, aplicar recursos e competências, a fim de gerar impactos positivos. A realização da atividade empreendedora contribui na geração de renda e ocupação, incentiva a pesquisa, alavanca o desempenho de um país e melhora a qualidade de vida da sociedade. O ensino das capacidades empreendedoras é relevante nesse aspecto, pois permite que o conhecimento seja repassado para os indivíduos que pretendem empreender. O SEBRAE é uma instituição brasileira que oferta, dentre outros serviços, um programa sobre empreendedorismo, o EMPRETEC. Sendo assim, o tema desta dissertação compreende a capacitação disponibilizada aos empreendedores da região Nordeste e a efetiva contribuição que o programa EMPRETEC desempenha no mercado de trabalho regional, especialmente quanto à geração de ocupação e à melhoria da renda dos cidadãos. Para tanto, objetiva avaliar as principais repercussões decorrentes do programa referido, enquanto elemento indutor da geração de ocupação e renda da região Nordeste, no ano de 2015. Este objetivo converge em três objetivos específicos, que são: verificar a influência da educação empreendedora sobre as ocupações e a empregabilidade dos egressos; identificar o perfil dos EMPRETECs da região Nordeste, quanto às suas características de gênero, idade, escolaridade e a renda declarada; e avaliar o impacto do EMPRETEC sobre os aspectos de renda. O trabalho foi feito com método de estudo de caso, baseado em pesquisas descritivas, por meio de uma análise documental bibliográfica e de banco de dados espaciais para fundamentar os aspectos elencados no tema proposto. Por fim, verificou-se a efetividade do programa EMPRETEC para melhorar a empregabilidade dos participantes, para aumentar a quantidade de emprego e na elevação da renda.

Palavras-chaves: Empreendedorismo. Educação empreendedora. Mercado de trabalho. Ocupação. Renda.

ABSTRACT

The concept of entrepreneurship involves the desire to create, innovate, carry out projects, identify opportunities and problems, apply resources and skills in order to generate positive impacts. The realization of the entrepreneurial activity contributes to the generation of income and occupation, encourages research, leverages the performance of a country and improves the quality of life of society. The teaching of entrepreneurial skills is relevant in this respect, since it allows knowledge to be passed on to the individuals who intend to undertake it. SEBRAE is a Brazilian institution that offers, among other services, a program on entrepreneurship, EMPRETEC. Thus, the theme of this dissertation includes the training offered to entrepreneurs in the Northeast Region and the effective contribution that the EMPRETEC course plays in the regional labor market, especially in terms of generating employment and improving the income of citizens. In order to do so, it aims to assess the main repercussions of the mentioned program, as an inductive element of the generation of occupation and income of the Northeast Region, in the year 2015. This objective converges into three specific objectives, namely: to verify the influence of entrepreneurship education on Occupations and the employability of the graduates; To identify the profile of EMPRETECos of the Northeast Region, regarding their characteristics of gender, age, schooling and declared income; And to evaluate the impact of EMPRETEC on the income aspects. Finally, the effectiveness of the EMPRETEC program was verified to improve the employability of the participants, to increase the amount of employment and the increase of income. The work was done with a case study method, based on descriptive research, through a bibliographical documentary analysis and spatial database to substantiate the aspects listed in the proposed theme. Finally, the effectiveness of the EMPRETEC program was verified to improve the employability of the participants, to increase the amount of employment and to raise the income.

Key-words: Entrepreneurship. Entrepreneurial education. Job market. Occupation. Income.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Taxa de crescimento do PIB, de desocupação e taxas de empreendedorismo por oportunidade e por necessidade como proporção da taxa de empreendedorismo inicial – 2002 a 2015.....	29
Gráfico 2 - Taxa de sobrevivência de empresas de 2 anos, evolução no Brasil de 2008 a 2012	36
Gráfico 3 - Repercussão do Programa AAF na decisão do jovem de abrir seu próprio negócio.....	72
Gráfico 4 - Situação profissional dos egressos do Programa AAF.....	73
Gráfico 5 - Percentual da evolução do PIB brasileiro e nordestino, para anos selecionados: 2000, 2005, 2010 e 2015.....	105
Gráfico 6 - Número de empresas por porte na região Nordeste em 2014.....	112
Gráfico 7 - Distribuição do nível de instrução da população ocupada, no Brasil e no Nordeste, para o ano de 2015.....	123
Gráfico 8 - Expectativa ao participar do EMPRETEC.....	142
Gráfico 9 - Influência do EMPRETEC sobre a empregabilidade	143
Gráfico 10 - Desejo de abrir um negócio no futuro.....	145
Gráfico 11 - Empresas abertas após o programa e empresas que já existiam antes do programa.....	146
Gráfico 12 - Quantidade de pessoas que a empresa emprega, excluindo os sócios	147
Gráfico 13 - Renda individual após participação no Programa EMPRETEC.....	148
Gráfico 14 - Volume de vendas após participação no programa EMPRETEC	149
Gráfico 15 - Lucro mensal após participação no programa EMPRETEC	150

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Dez características dos empreendedores de sucesso	34
Quadro 2 - Principais fatores favoráveis à manutenção de novos negócios segundo os empreendedores ¹ - Brasil – 2016	65
Quadro 3 - Princípios e valores da educação empreendedora SEBRAE	68
Quadro 4 - Programa AAF – unidades curriculares, eixos temáticos e conteúdos....	70
Quadro 5 - Alcance das metas estabelecidas no Programa AAF.....	71
Quadro 6 - Eventos marcantes do ensino de empreendedorismo no Brasil	86
Quadro 7 - Metas da política nacional para o desenvolvimento do MDIC.....	88
Quadro 8 - Algumas ONGs que se dedicam ao desenvolvimento do empreendedorismo e o ensino da educação empreendedora no Brasil	89
Quadro 9 - Características do comportamento empreendedor	92
Quadro 10 - Primeiro conjunto de CCE – realização.....	92
Quadro 11 - Segundo conjunto de CCE – planejamento	93
Quadro 12 - Terceiro conjunto de CCE – poder	93
Quadro 14 - Número de Empresas Nordestinas por porte e setor em 2014	113

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Configuração do mercado de trabalho	51
Figura 2 - Distribuição da Força de Trabalho na População	56
Figura 3 - Alguns dos Principais Fluxos do Mercado Trabalho	57
Figura 4 - Algumas Relevantes Interseções do Mercado de Trabalho	59
Figura 5 - Fluxograma da Pesquisa	131

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Taxa de sobrevivência de empresas com até 2 anos, por ano de constituição e por país (em %)	37
Tabela 2 - Taxa média anual de crescimento do PIB para Brasil, região Nordeste e Estados nordestinos, de 1970 a 1995	102
Tabela 3 - Índice de desenvolvimento humano, no Brasil e nas Unidades Estaduais, para os anos de 1991, 2000 e 2010	110
Tabela 4 – Média das dimensões do IDH, no Brasil e na região Nordeste, nos anos de 1991 e 2010	111
Tabela 5 - Variáveis do mercado de trabalho e variação média, no Brasil e no Nordeste, para os anos de 2005 e 2015	115
Tabela 6 - População ocupada, por posição na ocupação no Brasil e Nordeste, para 2005 e 2015	116
Tabela 7 - Estimativas do grau de informalidade no mercado de trabalho do Brasil e do Nordeste para os anos de 2005 e 2015	117
Tabela 8 - População ocupada e sua distribuição por setor de atividade econômica, segundo posições na ocupação selecionadas no Nordeste, para os anos de 2005 e 2015	119
Tabela 9 - População ocupada e sua distribuição por setor de atividade econômica, segundo posições na ocupação selecionadas no Nordeste, para os anos de 2005 e 2015	120
Tabela 10 - Distribuição percentual da população ocupada, por anos de estudos, no Brasil e Nordeste, para os anos de 2005 e 2015	122
Tabela 11 - Distribuição percentual da população ocupada, por faixa etária, no Brasil e no Nordeste, para os anos de 2005 e 2015	125
Tabela 12 - Rendimento médio e massa salarial paga aos ocupados, participação e variação real média, no Brasil e no Nordeste, para os anos de 2005* e 2015	126
Tabela 13 - Distribuição percentual e absoluta da população ocupada, por classes de rendimento, no Brasil e no Nordeste, para os anos de 2005 e 2015.....	128
Tabela 14 - Empreendedores iniciais segundo a motivação, na região Nordeste, para os anos de 2012 a 2014.....	135
Tabela 15 - Ranking de empreendedorismo nas cidades nordestinas, 2015.....	137
Tabela 17 - Evolução do sonho dos brasileiros*, na região Nordeste, para os anos de 2012 a 2014	140
Tabela 18 - Características gerais da amostra.....	141
Tabela 19 - Ocupação antes e depois da participação no EMPRETEC.....	144
Tabela 20 - Decisão de abrir um negócio próprio.....	145
Tabela 21 - Decisão de qual negócio abrir	146
Tabela 22 - Empregados antes e após o programa	147

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 ELEMENTOS CONCEITUAIS SOBRE EMPREENDEDORISMO, EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA E MERCADO DE TRABALHO	19
2.1 O EMPREENDEDORISMO PELA ÓTICA DA CIÊNCIA ECONÔMICA: PENSAMENTO DE CANTILLON, SAY, SCHUMPETER E DO GEM	20
2.1.1 Richard Cantillon e a ideia de empreendedor.....	22
2.1.2 Jean-Baptiste Say e a percepção de mercado.....	23
2.1.3 Schumpeter e a visão da inovação	25
2.1.4 A perspectiva analítica do GEM: o empreendedorismo por necessidade e o empreendedorismo por oportunidade	26
2.2 AS CONTRIBUIÇÕES DA CIÊNCIA DO COMPORTAMENTO	30
2.2.1 As proposições de Davi McClelland quanto às características do comportamento empreendedor	31
2.3 DESCORTINANDO OS SENTIDOS DA EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA	35
2.3.1 A educação empreendedora e suas demandas emergentes.....	38
2.3.2 Capacitação empresarial e cultura empreendedora	44
2.3.3 Experiências da educação empreendedoras nos Estados Unidos e em Israel.....	46
2.4 CONHECENDO AS ESPECIFICIDADES DO MERCADO DE TRABALHO.....	50
2.4.1 Os grupos populacionais que compõem o mercado de trabalho	55
2.4.2 Alguns indicadores que retratam a realidade do mercado de trabalho	60
2.4.3 Mercado de trabalho e empreendedorismo	61
3 AS BASES DA EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA NO BRASIL E A EXPERIÊNCIA PRÁTICA DO EMPRETEC.....	65
3.1 DESCORTINANDO PILARES, VALORES E TEORIAS QUE INFLUENCIARAM O SEBRAE NA MISSÃO DE EDUCAR PARA O EMPREENDEDORISMO NO BRASIL	66
3.1.1 Uma proposta de ação transformadora sobre a realidade: contribuições da teoria sociocrítica de Paulo Freire.....	73
3.1.2 A aprendizagem significativa para orientação da ação futura: o olhar de Carl Rogers e sua teoria humanística	76
3.1.3 Deficiências da educação tradicional e superação: subsídios da teoria cognitivista de Jean Piaget	77
3.1.4 O aprendizado de gerações e fatos anteriores: contribuições da teoria histórico-cultural de Lev Vygostsky.....	79
3.1.5 A análise da prática social e de trabalho sob a ótica refletida: os aportes da pedagogia histórico-crítica de Dermeval Saviani.....	81

3.2 LUZES SOBRE O ENSINO DE EMPREENDEDORISMO NO BRASIL: EVENTOS E CARACTERÍSTICAS INICIAIS	85
3.3 O EMPRETEC: UMA EXPERIÊNCIA PRÁTICA DA EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA	90
3.3.1 O empreendedor como agente de mudança social: processo de desenvolvimento de competências no EMPRETEC.....	96
3.3.2 Geração de soluções a partir da visão crítica: o processo de avaliação no EMPRETEC	97
4 A REGIÃO NORDESTE COMO “PALCO PRIVILEGIADO” PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES EMPREENDEDORAS.....	101
4.1 BREVES NOTAS SOBRE O CONTEXTO SOCIOECONÔMICO DO NORDESTE NO PERÍODO RECENTE	102
4.1.1 O comportamento do PIB no período entre 2005 e 2015	104
4.1.2 O panorama do IDH.....	108
4.2 AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO NORDESTINO: TRAÇOS DO DESEMPREGO, OCUPAÇÃO E RENDA NO DECURSO ENTRE 2005 E 2015....	112
4.2.1 Taxa de desemprego e ocupação da região Nordeste.....	114
4.2.2 Perfil dos rendimentos da região Nordeste	126
5 IMPACTOS DO EMPRETEC NA EMPREGABILIDADE, OCUPAÇÃO E RENDA DO EMPREENDEDOR NORDESTINO	130
5.1 NOTAS METODOLÓGICAS	130
5.1.1 Instrumentos da pesquisa	132
5.1.2 Limitações da pesquisa	134
5.2 PANORAMA PARA ENTENDER A QUESTÃO REGIONAL COM O EMPREENDEDORISMO.....	135
5.3 PERFIL DOS EMPRETECOS NORDESTINOS: QUEM SÃO ESSES EMPREENDEDORES POR SEXO, IDADE E ESCOLARIDADE	138
5.3.1 Os empreendedores e suas expectativas	139
5.3.2 Características gerais das ocupações dos EMPRETECOS	140
5.4 INFLUÊNCIA DA EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA NA EMPREGABILIDADE DOS EMPRETECOS NORDESTINOS	143
5.5 REFLEXOS DO EMPRETEC DO PONTO DE VISTA DA RENDA	148
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	155
REFERÊNCIAS.....	159
ANEXO A – Pesquisa de Satisfação e Impacto – EMPRETEC.....	171
APÊNDICE A – Pesquisa estruturada com os Coordenadores do Programa nos Estados	193

1 INTRODUÇÃO

Dadas as características da economia brasileira e de seu mercado de trabalho, no período recente, observa-se que alguns estudos mostram o crescimento do Brasil relacionado ao empreendedorismo (GEM, 2015; ENDEAVOR, 2016). Várias instituições brasileiras têm se dedicado a essa questão, sendo uma das mais importantes o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), que, desde os anos iniciais da década de 1970, vem promovendo ações na direção das atividades empreendedoras nacionais.

Ainda em 17 de julho de 1972, por iniciativa do então Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE), e do Ministério do Planejamento, instituiu-se o Centro Brasileiro de Assistência Gerencial à Pequena Empresa (CEBRAE). O conselho deliberativo contava com a participação da Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP), da Associação dos Bancos de Desenvolvimento (ABDE) e do BNDE. Iniciou com o trabalho de entidades parceiras nos estados, como o Cedin (BA), o Ibacesc (SC), o Ideg (RJ), o Ideies (ES), o CDNL (RJ) e o CEAG (MG).

Pelo Decreto nº 99.570, de 9 de outubro de 1990, que complementa a Lei nº 8029, de 12 de abril do mesmo ano, o CEBRAE passou a designação atual de Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE). Nesse ínterim, desvinculou-se da administração pública e transformou-se em uma instituição privada, sem fins lucrativos, mantida por repasses das grandes empresas brasileiras. Desde então atua no fortalecimento do empreendedorismo e na aceleração do processo de formalização da economia nacional por meio de parcerias com os setores público e privado, do desenvolvimento da Educação Empreendedora, do acesso ao crédito e à inovação, do estímulo ao associativismo, entre outros.

De fato, uma das tarefas que essa instituição se dedicou com mais intensidade ao longo dos últimos anos e que tem atraído diversos indivíduos interessados em desenvolver ações de natureza empresarial por meio da Educação Empreendedora é o programa EMPRETEC. Tal programa, estruturado e disseminado pela Organização das Nações Unidas (ONU), é ofertado no Brasil exclusivamente por meio do SEBRAE. Desde 1993, ano do primeiro seminário dessa modalidade de educação empreendedora, já foram treinados mais de 200 mil EMPRETECOs nos vinte e sete estados brasileiros.

Em face dessa contextualização, o presente estudo procura averiguar de que maneira o referido programa tem contribuído na geração de ocupação e renda na região Nordeste do Brasil. Alinhado a esse objetivo geral, procurou-se estabelecer os seguintes objetivos específicos: 1) verificar a influência da educação empreendedora sobre as ocupações e a empregabilidade dos egressos; 2) identificar o perfil dos EMPRETECos da região Nordeste quanto às suas características de gênero, idade, escolaridade e a renda declarada; e 3) avaliar o impacto do EMPRETEC sobre os aspectos de renda na região.

Um fator importante para realização dessa pesquisa diz respeito ao fato de que a região Nordeste se apresenta por anos seguidos, quiçá décadas, pontuando entre as áreas do país que apresentam os maiores índices de desemprego e outros dados desfavoráveis ao mercado de trabalho. Tal fato permitiu a este autor caracterizar essa região como “palco privilegiado para ações empreendedoras”, especialmente daqueles empreendimentos que não deixam opção alternativa, são voltados exclusivamente à geração de ocupação e renda do proprietário.

Nesse sentido, segundo o *Global Entrepreneurship Monitor 2014* (GEM, 2015, p. 6), o Nordeste ainda mantém índices muito baixos de empreendedorismo por oportunidade em relação à necessidade, ficando na faixa dos 1,6 - 1,7 - 2,0, para os anos de 2012, 2013 e 2014, respectivamente. Tal indicador revela que esta região se apresenta muito abaixo das regiões Sul e Sudeste. Por exemplo, em 2014, de todos os negócios criados, 33,3% deles têm objetivo de gerar ocupação e renda. Ou seja, em função das condições do mercado de trabalho e de outros fatores desfavoráveis, a cada três negócios iniciados, havia nesse ano um originado da necessidade. Os conceitos de empreendedorismo por oportunidade e necessidade serão melhor abordados posteriormente.

Outrossim, o autor deste estudo acadêmico guarda estreita relação de interesse no objeto pesquisado pois, como integrante do quadro de funcionários do SEBRAE, trabalha diuturnamente com o tema e pretende contribuir com o desenvolvimento da inteligência competitiva da organização por meio da geração de conhecimento qualificado. Observando, ainda, que este pesquisador, no ano de 2016, cursou o EMPRETEC para melhor se apropriar do assunto e mantém o tema da Educação Empreendedora entre suas principais áreas de interesse acadêmico.

Com efeito, esse empreendimento investigativo acadêmico encontra-se alinhado aos interesses do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento

Regional e Urbano (PPDRU), que tem como área de concentração os Processos Urbanos e Regionais do Desenvolvimento, e se enquadra na primeira linha de pesquisa: Desenvolvimento e Políticas Regionais.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento desse trabalho acadêmico encontra-se descrita no item 5.1 NOTAS METODOLÓGICAS. No entanto, aqui é importante registrar que, do ponto de vista metodológico geral, esta pesquisa utilizou-se do estudo de caso no que tange à identificação, amostragem e coleta dos dados importantes para o encaminhamento do estudo. Já no âmbito da análise dos dados e da avaliação dos resultados, foi empregado o método indutivo e comparativo quanto ao procedimento. Explicações mais aprofundadas serão fornecidas no item 5.1.

De um modo geral, o presente estudo aborda saberes atinentes em 3 áreas do conhecimento, buscando aporte em diferentes fontes e autores. Essas áreas são: 1) Empreendedorismo, 2) Educação empreendedora e 3) Mercado de Trabalho.

Para abordar a primeira categoria, que trata do papel em destaque do Empreendedorismo, considerando conceitos, gestão e comportamento, recorreu-se às seguintes fontes e autores: Cantillon (2002) que, por volta do ano de 1725, já distinguia em seus estudos a pessoa que assume riscos daquela que apenas oferece capital; Say (1983), o qual, ainda em 1803, define lucros do empreendedor separado do lucro de capital; Schumpeter, que um pouco mais tarde traz a noção de que o empreendedor é um inovador e desenvolve tecnologia que ainda não foi testada; e por último se vê a concepção comportamentalista através do pensamento de David McClelland (1972), explicitando que o empreendedor é alguém dinâmico, que corre riscos moderados.

Enquanto isso, para a segunda categoria, que trata da Educação Empreendedora, essa pesquisa baseou-se nos aportes teóricos que serão descritos à frente. O primeiro deles surge a partir de J. Delors (2010) e sua obra seminal “Educação: um tesouro a descobrir. Quatro pilares da educação para o século XXI – saber conhecer, saber fazer, saber ser e saber conviver”. Neste trabalho, o autor apresenta a visão da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), para um modelo de educação de qualidade global.

Continuando na abordagem da segunda categoria, esta utiliza também das obras de M. Knowles cuja contribuição vem através do seu modelo de educação para adultos conhecido como Andragogia. E, para complementar as bases de uma

educação empreendedora genuinamente brasileira, recorreu-se aos Referenciais Educacionais do SEBRAE, cujo modelo se assenta em grandes educadores nacionais e internacionais como: Paulo Freire (1985, 2005); Carl Roger (1985); Jean Piaget; Lev Vygostsky; Dermeval Saviani.

Já para a terceira categoria central de análise, que versa sobre o Mercado de Trabalho, buscaram-se, principalmente, os escritos de Claus Offe (1940 – dias atuais), trazendo suas visões e percepções sobre o mercado de trabalho e a dinâmica que o envolve. Offe é um sociólogo político com grau de doutor concedido pela Universidade de Frankfurt, sendo, na atualidade, considerado um dos maiores expoentes da temática envolvida.

No que tange à estruturação desta dissertação, a mesma possui, além desta introdução, mais quatro capítulos para desenvolvimento do estudo e as considerações finais.

O segundo capítulo apresenta os elementos conceituais sobre empreendedorismo, educação empreendedora e mercado de trabalho, recorrendo às teorias da ciência econômica e comportamental e a alguns teóricos, para subsidiar todo debate. Além da apresentação de modelos conceituais, o capítulo demonstra a relação direta entre os fenômenos supracitados. Buscando provar tal relação, o capítulo traz ainda os exemplos contemporâneos dos Estados Unidos e de Israel.

O terceiro capítulo traz a discussão da teoria para a concepção brasileira, mostra como o país está posicionado frente à educação voltada para o empreendedorismo e ressalta alguns aspectos importantes sobre o EMPRETEC. Faz-se ainda um levantamento dos principais nomes da Educação Empreendedora, demonstrando como esses teóricos influenciaram o modelo de educação para o empreendedorismo.

Na sequência, o quarto capítulo mostra o ambiente empreendedor da região Nordeste para traçar o perfil socioeconômico da região e, assim, identificar as tendências do mercado. Tal capítulo se debruça sobre diversos aspectos como Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), Produto Interno Bruto (PIB) e taxas de emprego e desemprego para elucidar a situação econômica no Nordeste, com enfoque entre os anos 2005 a 2015.

No capítulo quinto, analisa-se o efeito do programa de educação empreendedora EMPRETEC na geração de ocupação, no aumento da rentabilidade

e na melhora da empregabilidade. Para tanto, usa-se uma base de dados que apresenta os indivíduos antes e depois da participação no programa, a fim de comparar e verificar as significativas mudanças ocorridas por meio desses aspectos estudados. Por fim, nas considerações finais, são apresentadas as principais identificações e conclusões da pesquisa.

2 ELEMENTOS CONCEITUAIS SOBRE EMPREENDEDORISMO, EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA E MERCADO DE TRABALHO

Visando subsidiar a discussão sobre a relação existente entre o fenômeno do empreendedorismo, educação empreendedora e mercado de trabalho, o capítulo ora apresentado tem por finalidade elucidar os principais aportes teóricos que sustentam o debate realizado nesta dissertação. Este trabalho de pesquisa parte do tema educação empreendedora e geração de ocupação e renda, para fazer uma abordagem específica sobre a região Nordeste do Brasil, destacando o ano de 2015.

Segundo o SEBRAE, o tema empreendedorismo abarca educação empreendedora e está relacionado às tradições, às características e aos objetivos oriundos dos segmentos econômicos e acadêmicos que, direta ou indiretamente, beneficiam-se deles. Neste sentido, o termo empreendedorismo e seus congêneres possuem um caráter multidisciplinar e envolve um grande número de teorias e abordagens científicas, especialmente nas áreas de: economia, sociologia, psicologia, geografia e estratégia empresarial (SEBRAE, 2016a, p. 38).

Para exposição das ideias e conceitos que norteiam o ambiente empreendedor, neste capítulo serão apresentadas três abordagens relevantes para a discussão do tema. Em um primeiro momento, serão apresentadas as concepções históricas sobre empreendedorismo, logo em seguida, será feita uma discussão sobre educação empreendedora e, por último, será apresentada sua ligação com o mercado de trabalho.

Portanto, para esclarecer o papel de destaque do empreendedorismo no processo de desenvolvimento econômico e considerando as percepções de empreendedor, mercado, inovação e comportamento, faz-se necessário verificar as origens do termo e sua apropriação em duas vertentes: pela ciência econômica e pela ciência comportamentalista.

No campo econômico, serão abordados os autores: Richard Cantillon (2002) e a ideia de empreendedor; Jean B. Say (1983) e a percepção de mercado; Schumpeter e a visão da inovação; e a perspectiva analítica do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), que faz a separação entre o empreendedorismo por necessidade e o empreendedorismo por oportunidade. Enquanto que as contribuições da ciência do comportamento fecham a verificação dos aportes

teóricos do tema empreendedorismo, trazendo à baila as proposições de Davi McClelland (1972) e as Característica do Comportamento Empreendedor (CCE).

No segundo momento do capítulo, o tema objeto dessa análise teórica diz respeito à educação empreendedora, suas origens e demandas emergentes, além da capacitação empresarial e da cultura empreendedora como fatores importantes do movimento empreendedor. Nesse item, pretende-se identificar como a educação voltada para o empreendedorismo desenvolve e relaciona as habilidades e competências gerenciais do empreendedor à sua capacidade de identificação de oportunidades e leitura de cenários.

De acordo com o “*Consortium for entrepreneurship education*” (2004 apud LOPES, 2010), a educação empreendedora deve abranger todos os níveis educacionais e instigar o desenvolvimento do pensamento empreendedor, bem como atitudes e habilidades nesse mesmo sentido. Para tanto, faz-se necessário que cada etapa tenha objetivos próprios, de modo que possibilite a absorção gradual e consistente dos princípios empreendedores.

Para fechar o capítulo, o último aporte teórico traz a questão do mercado de trabalho e sua inter-relação com o empreendedorismo e a educação empreendedora. Neste subtópico, será feita uma sucinta discussão da concepção econômica de acordo com a visão de Claus Offe e outros autores.

Sinteticamente, este capítulo se apresenta dividido em quatro diferentes abordagens: as visões da ciência econômica, da ciência comportamental, da educação e do mercado de trabalho. Com isso se objetiva verificar como estes assuntos estão entrelaçados com a noção de empreendedorismo, desenvolvimento de competências empresariais e a geração de ocupação e renda.

2.1 O EMPREENDEDORISMO PELA ÓTICA DA CIÊNCIA ECONÔMICA: PENSAMENTO DE CANTILLON, SAY, SCHUMPETER E DO GEM

Atualmente, vê-se com frequência empreendedores comparados a profissionais gestores de empresas, planejadores, dirigentes e controladores de organizações. Essa visão, no entanto, parte da ideia de empreendedor como o detentor de capital e é tido como “o capitalista, que manda o que deve ou não ser feito, como investidor”. (DORNELAS, 2008, p. 15).

Segundo Dornelas (2008), ainda hoje, no senso comum, empreendedores se confundem com administradores que, por sua vez, confundem-se com empresários e, em última instância, confundem-se até mesmo com empregados bem-sucedidos. No entanto, a despeito desses equívocos, os estudos acadêmicos sobre o fenômeno do empreendedorismo não são recentes, uma vez que registros dão conta de que, já no século XVI, pesquisas e publicações sobre esse tema já eram de interesse dos economistas.

Conforme Carlsson *et al.* (2013) e Landström *et al.* (2012), a denominação ao termo empreendedorismo teve sua ascendência na palavra francesa *entrepreneur* (o que está no meio ou ainda entre compradores), dando origem ao termo que os ingleses denominam *intrepreneurship*.

Segundo Dornelas (2008), tal nomenclatura originou-se no século XV e, de algum modo, sempre se relacionou com atividades e pessoas cujas iniciativas eram, de uma forma ou de outra, ligadas ao ramo dos negócios. No entanto, essa terminologia só veio a firmar-se a partir da sedimentação das bases do sistema de produção capitalista reveladas em especial através dos escritos de R. Cantillon (1680-1734) e de J. B. de Say (1767-1832).

Conforme Cantillon (2002, p. 43), nos idos do século XVI, “o empreendedorismo se dava através de pessoas que adquiriam ou produziam algum produto e o vendiam por um preço superior”. Enquanto que aproximadamente um século mais tarde, para o economista Say (1983, p. 167), o empreendedor era aquele que “transferia recursos econômicos de um setor de produtividade mais baixa para um setor de produtividade mais elevada e de maior rendimento”.

Um pouco mais tarde, o economista Joseph Schumpeter (1883 a 1950), segundo Fillion (1999), de fato iniciou o estudo acadêmico do empreendedorismo, uma vez que, em sua publicação, “*The theory of economic development*”, de 1934, o mesmo apresentou o argumento, no qual “o empreendedor é o indivíduo que rompe o equilíbrio a partir da inserção de inovações, isto é, de novas combinações”.

Para Carlsson e outros (2013, p. 917) a chamada “destruição criativa”, tese central da obra do autor, considera esse fenômeno um fato essencial da dinâmica do sistema de acumulação capitalista, apresentando o empreendedor como um agente de mudança econômica por excelência.

Por seu turno, o *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2015, p. 112), tido como o mais conceituado projeto de pesquisa, estudos e banco de dados sobre o

empreendedorismo mundial, sustenta que “em âmbito nacional, as condições para o desenvolvimento de atividades empresariais estabelecidas são diferentes das que se aplicam para o desenvolvimento da dinâmica de criação de novos negócios”.

Feita essa apresentação geral da visão da Ciência Econômica sobre o fenômeno do empreendedorismo, cabe a discussão específica de cada teórico e sua concepção acerca do tema, como será exposto nos tópicos seguintes.

2.1.1 Richard Cantillon e a ideia de empreendedor

Entre os pioneiros a debruçar-se sobre o enigma do empreendedorismo, encontra-se o banqueiro e teórico econômico, de origem irlandesa, radicado na Inglaterra, Richard Cantillon (1680-1734). Segundo Carlsson *et al.* (2013) e Filion (1999), o ensaio econômico de Cantillon (2002) denominado “*Essai sur la Nature du Commerce en Général*”, publicado postumamente em 1755, surge como uma primeira tentativa de conceituar o empreendedor e, conseqüentemente, a função empreendedora.

Em relação à vida de Richard Cantillon, não há precisão das evidências históricas, especialmente quanto aos referenciais de nascimento e morte. Na atualidade, pesquisadores atinentes ao empreendedorismo têm buscado resgatar o pensamento desse autor e sua importância, principalmente no tocante às questões de circulação da moeda e outras variáveis monetárias de um modo geral.

Cantillon (2002) afirmava que os negócios e sua atividade se referiam exclusivamente às pessoas destemidas com capacidade para criar riqueza, gerar lucros e movimentar a economia. E asseverava que,

É a privação do necessário que leva a subsistir, num país, os arrendatários, todo tipo de artesãos, os mercadores, os oficiais, os soldados, os marinheiros, os criados e todas as outras ordens que nele encontram ocupação. (CANTILLON, 2002, p. 43).

Assim, o ente empreendedor poderia ser tanto o agricultor e o comerciante quanto o artesão, desde que seu principal objetivo fosse obter dividendos para atender às suas privações e necessidades. Lucros esses que caracterizavam o sucesso e a capacidade inventiva do empreendedor em qualquer que fosse sua atividade, ou seja, produzir bens e serviços demandados para atender necessidades bem definidas com rendimentos superiores (CARLSSON *et al.*, 2013; FILION, 1999).

Por outro lado, o arrendatário da terra, mencionado pelo autor, é um empresário que, explorando comercialmente o bem de outrem, compromete-se em pagar ao proprietário deste o chamado arrendamento, que nada é além de uma soma fixa em dinheiro. Em geral se supõe que o valor desse arrendamento é igual ao custo de um terço dos produtos da terra, sem, contudo, ter certeza do lucro que auferirá com a empresa.

O preço dos gêneros que o arrendatário vende depende naturalmente dos acontecimentos que ele não pode prever e, por conseguinte, é em meio às incertezas que ele leva a cabo o seu empreendimento. (CANTILLON, 2002, p. 43).

Segundo Fillion (1999), para Cantillon, o empreendedor é aquele que se dispõe a entrar no mercado dos negócios, tomando responsabilidade pelos riscos, objetivando ganhos financeiros. Uma forma prática e direta de se definir o conceito do que é ser empreendedor. Todavia, apesar de corretos, é importante ressaltar que em função da época em que foram formulados, tais conceitos nunca abrangeram a totalidade do que é ser empreendedor.

2.1.2 Jean-Baptiste Say e a percepção de mercado

Um pouco mais tarde, o economista francês Jean-Baptiste Say (1767-1832) chama à atenção pelos estudos e análises do empreendedorismo e da ciência empresarial de seu tempo, com a seguinte tese “o desenvolvimento econômico nacional está condicionado à existência de novos empreendimentos”. (SAY, 1983, p. 74).

Para Fillion (1999), Say é o pai do empreendedorismo porque, segundo ele, suas ideias muito contribuíram para o crescimento da ciência econômica e a concepção de mercado, a exemplo da sua atuação na formação da lei da oferta e procura¹. Say (1983) amplia sobremaneira o conhecimento sobre empreendedorismo em sua obra “Tratado de Economia Política” de 1803.

Segundo Coan (2011, p. 57), nessa publicação o autor descreve “os modos de produção”, tornando-a “um manual prático para ser lido e aplicado em todas as

¹ A Lei de mercado de Say afirmava que era a produção que determinava a demanda, pois, se a produção é que capacita as pessoas a comprar, então a demanda não poderia ser inferior àquela, isto é, incapaz de realizar a produção. Embora fosse admitido o excesso de produção em alguns mercados, este seria compensado por escassez em outros (SANDRONI, 1994, p. 161).

circunstâncias da vida” econômica. Coan (2011) assevera que o grande destaque do trabalho de Say (1983) resume-se em apresentar a economia empreendedora não apenas para a nobreza, mas também para os trabalhadores em geral, pois Say (1983) entendia que esses empreendedores também eram produtores que precisavam de orientações acerca do gerenciamento de seus negócios.

Em suma, a obra de Say (1983) traz a junção entre teoria e prática e busca discernir modos de se acumular riquezas, “é o empresário industrial, aquele que empreende a criação por conta própria, em seu benefício e a seus riscos, de um produto qualquer” e o autor continua “o empreendedor é o empresário industrial”. (SAY, 1983, p. 85). Para chegar a essa conclusão, o autor observa os procedimentos da engenhosidade humana e conclui que ela se compõe de três operações distintas, a saber:

- 1) um produto qualquer surgiu da observação e dominação das leis da natureza, trabalho realizado pelo cientista; 2) necessidade de se aplicar os conhecimentos de forma útil, tornar a natureza transformada útil aos homens. Trata-se do trabalho realizado pelo agricultor, ou pelo manufator ou pelo comerciante; 3) executar o trabalho manual decorrente dos dois itens anteriores. (COAN, 2011, p. 75).

Para Fillion (1999), apesar das contribuições já citadas, os conceitos utilizados por Say (1983) são peculiares e não abarcam a complexidade intrínseca do termo. Por exemplo, para Say (1983), o empreendedor era apenas o proprietário industrial, diferenciando-se assim de Cantillon (2002), que enxergava agricultores, comerciantes, artesãos e outras classes como empreendedores.

No entanto, Coan (2011, p. 81) reporta que Cantillon (2002) e Say (1983) trazem muitos pontos comuns em suas teorias, visto que para ambos o empreendedor era aquele que assume riscos ao criar um negócio, investindo recursos próprios na esperança de um retorno financeiro maior. Basicamente, esses dois autores concebiam o mesmo processo de produção e acumulação: o empreendedor compra matérias primas, molda-as em produtos e, mais tarde, revende com valor agregado maior.

2.1.3 Schumpeter e a visão da inovação

Continuando na esfera econômica, outro importante teórico do empreendedorismo foi o economista austríaco Joseph A. Schumpeter (1883-1950). Sua obra seminal “A teoria do desenvolvimento econômico”, tornou-se sem dúvida uma das maiores contribuições conceituais sobre o fenômeno do desenvolvimento empresarial e econômico verificado por todo o século XX, chegando até os dias atuais.

Duas das obras de Schumpeter – A teoria do desenvolvimento econômico (1934) e “Capitalismo, socialismo e democracia” (1942) – figuram, ainda hoje, entre as obras mais proeminentes no campo do empreendedorismo, tendo influenciado uma série de outros pesquisadores. (SEBRAE, 2015, p. 45).

Segundo Landström *et al.* (2012), na oposição ao senso econômico reinante de sua época, que preconizava o desenvolvimento econômico como resultado de um mercado bem equilibrado entre oferta e demanda, Schumpeter vê o desenvolvimento como fato derivado de uma dinâmica econômica orientada para o processo de mudanças resultantes do novo.

Conforme Coan (2011, p. 87), Schumpeter “introduziu a noção de empresário associado à Inovação e se recusou a aceitar a ideia de que este corre riscos”, identificando o empresário empreendedor como elemento indispensável para desenvolver e implementar uma combinação de novos fatores de produção, tornando-se desta forma o ator central do desenvolvimento econômico de uma nação. Nas palavras de Landström *et al.* (2012, p. 1155), “para ele, o crescimento econômico não resulta da acumulação do capital, mas de ‘inovações’ ou ‘novas combinações’ que criam um desequilíbrio no mercado”.

Esta nova combinação de fatores de produção mais tarde firmou-se com o nome de inovação, pois, ao superar as práticas tradicionais, leva à chamada “destruição criativa”, que, para Schumpeter (1984, p.112), caracteriza o motor da dinâmica do desenvolvimento capitalista. A inovação, segundo Schumpeter (1984), permite que o empreendedor receba lucros maiores decorrentes de sua inovação competitiva, o que, de alguma forma, vai estimular e desencadear uma onda de investimento na economia e, por sua vez, redundar no crescimento econômico, na prosperidade e no bem estar.

Segundo Coan (2011), para manter essa dinâmica de prosperidade baseada no lucro e na concorrência de mercado, Schumpeter (1982) enxergava que o empreendedor precisava continuar inovando permanentemente. Em linguagem atual, as empresas bem-sucedidas em longo prazo devem ter a visão de que o desenvolvimento de sua estratégia passa necessariamente pela inovação. Inovação que não se restringe ao contínuo desenvolvimento de produto ou serviço, mas, sobretudo, inclui novos e melhores modos de gestão, atendimento e liderança do negócio.

Ainda, no que se refere ao empreendedor (SCHUMPETER, 1982, p. 59) estabelece uma tipologia a partir de “[...] dois tipos de conduta que, seguindo a realidade, podemos descrever como dois tipos de indivíduos: os meros administradores e os empresários”. Um empresário é aquele que se apresenta sempre bem-sucedido e que consegue “efetivamente levar a cabo novas combinações e perde esse caráter [...] quando dedicar-se a dirigi-lo, como outras pessoas dirigem seus negócios”. (SCHUMPETER, 1982, p. 56).

Neste contexto, a linha de pensamento sobre o empreendedorismo, defendida por Schumpeter (1982), a partir de suas análises empíricas, sugere a vigência da economia do empresário (inovador por natureza). O que aumenta sobremaneira a prevalência do papel dos empreendedores sobre os administradores no processo de desenvolvimento.

Na mesma perspectiva, Schumpeter (1982) vê a necessidade de incentivar e promover o apoio ao empreendedorismo inovador, pois, segundo ele, essa é a parte mais importante do negócio dos empresários, que precisarão de meios e acesso às tecnologias e aos capitais disponíveis no mercado, para, de alguma forma, verem suas ideias inovadoras concretizadas e, por conseguinte, contribuir para o desenvolvimento econômico de seus países.

2.1.4 A perspectiva analítica do GEM: o empreendedorismo por necessidade e o empreendedorismo por oportunidade

Após o percurso de investigação das bases teórico-conceituais do empreendedorismo e suas características mais acentuadas na visão de três pensadores da área econômica, cabe agora verificar esse tema na ótica contemporânea, que é apresentada pelo *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM).

Segundo Coan (2011), o *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) é um recurso altamente confiável sobre empreendedorismo que gera, analisa e disponibiliza informações para as principais organizações internacionais empenhadas com o desenvolvimento empresarial e governamental, como a Organização das Nações Unidas (ONU), o Fórum Econômico Mundial, o Banco Mundial e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). No Brasil, são responsáveis pelo GEM:

O Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade – IBQP, em parceria com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE e apoio técnico do FGV Cenn – Centro de Empreendedorismo e Novos Negócios da Fundação Getúlio Vargas. A pesquisa GEM iniciou-se em 1999, fruto de uma parceria entre a *Babson College* e a *London Business School* e, atualmente, é a mais abrangente pesquisa anual sobre atividade empreendedora no mundo, que explora o papel do empreendedorismo no desenvolvimento social e econômico. (GEM, 2015, p. 20).

O observatório GEM (2015, p. 20) concebe o empreendedorismo como:

[...] qualquer tentativa de criação e desenvolvimento de novos negócios ou criação de novas empresas, como o trabalho por conta própria, uma nova organização empresarial, ou a expansão de uma empresa já existente, por um indivíduo, uma equipe de pessoas, ou um negócio estabelecido.

As principais informações produzidas pela pesquisa anual do GEM são organizadas em dois grupos: o primeiro refere-se às atitudes, atividades e aspirações da população com relação ao empreendedorismo, sendo os dados obtidos a partir da “Pesquisa com a População Adulta”. Já o segundo grupo de dados se refere ao resultado das avaliações sobre as condições do ambiente para se iniciar um novo negócio no país. Esta segunda modalidade é a chamada “Pesquisa com Especialistas”.

Conforme o GEM (2015, p. 31), os estudos realizados apontam duas principais causas motivacionais que levam ao empreendedorismo ou mesmo ao simples ato de desenvolvimento de uma ocupação por conta própria, que são: o empreendedorismo por necessidade e o empreendedorismo por oportunidade.

Segundo o SEBRAE (2015), o empreendedor por oportunidade em geral possui outra forma de renda e às vezes até emprego, mas opta pelo empreendedorismo ainda assim. No empreendedorismo de oportunidade, o

empreendedor tem uma visão de organização e planejamento do seu negócio, em que o foco é o atendimento de um desejo, uma oportunidade comercial ou mesmo um *hobby*. O planejamento e a organização inicial são elementos característicos dessa modalidade de empreendedorismo, permitindo formar verdadeiros diferenciais competitivos, fomentando um ambiente mais propício e fecundo para o surgimento e a sustentabilidade dos negócios no longo prazo.

Enquanto que o empreendedorismo por necessidade, segundo o GEM (2015, p. 31), diz respeito ao candidato a empreender que, por não possuir outras opções, arrisca-se em criar um negócio próprio, geralmente para sua subsistência ou manutenção econômica familiar. Esse tipo de empreendedorismo não se favorece de qualquer planejamento ou auxílio estatal, linha de crédito e nem apoio funcional (como é o caso das franquias), e tem como principal objetivo a geração de ocupação e renda próprias.

Vale *et al.* (2014) acentuam que empreendedores por necessidade são aqueles que por desventura não conseguem se inserir propriamente no mercado de trabalho formal. Desse modo, sentem-se deslocados e são obrigados a buscar uma fonte de renda no empreendedorismo, mesmo que isto signifique adentrar em uma área que não tenham domínio do conhecimento necessário para atuar.

Segundo a metodologia do projeto GEM, ao contrário do empreendedorismo por oportunidade carregado de planejamento e preparo do negócio, o empreendedor que atua por necessidade quase sempre não tem planos formais e nem comprometimento com o desenvolvimento econômico ou a geração de riqueza. Neste sentido, a pesquisa GEM verificou que as altas taxas de desemprego local atuavam como a principal causa de surgimento dos pequenos negócios.

A pesquisa [GEM] procura distinguir entre empreendedorismo por oportunidade e empreendedorismo por necessidade. No primeiro caso, o empreendedor encontrou efetivamente uma oportunidade de negócio, ao passo que no segundo caso o envolvimento no negócio aconteceu por falta de alternativa de trabalho ou renda. (BARROS; PEREIRA, 2008, p. 980).

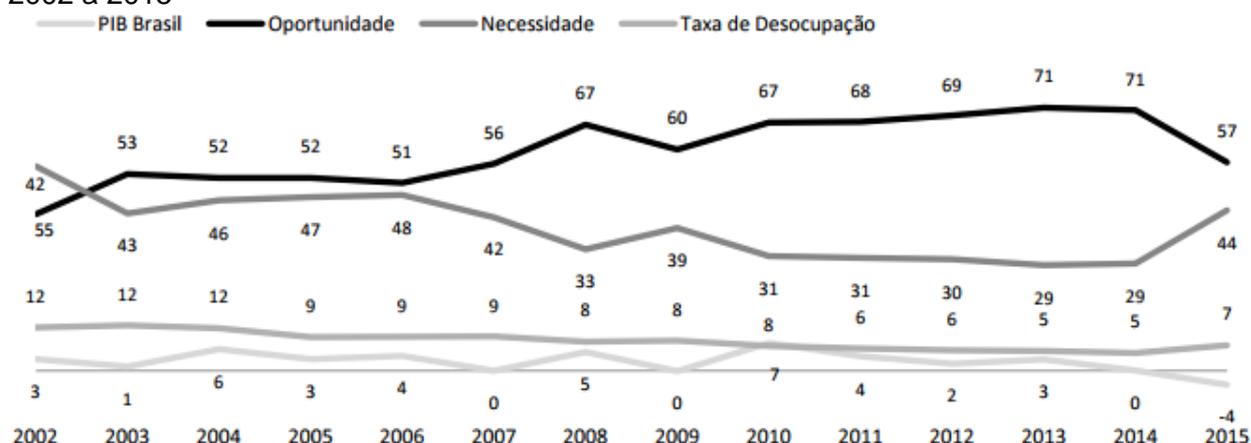
A pesquisa GEM (2015) apresentou ainda uma relação interessante entre o estágio de desenvolvimento econômico de um país e a quantidade de empreendedores por oportunidade e necessidade. Segundo essa publicação, países que possuem economia menos estruturada, com menor PIB *per capita*, menor oferta

de empregos e maior índice de desemprego são aqueles que possuem maior número de empreendedores por necessidade. Por outro lado, os países com maior oferta de emprego, maior PIB *per capita* e menores índices de desemprego contam com maior grau de empreendedorismo por oportunidade.

Como exemplo, tem-se a Suíça, um dos países com os melhores indicadores econômicos e sociais do planeta. Este país conta com uma razão oportunidade/necessidade igual a 8,43, representando que, para cada empreendedor por necessidade, surgem outros 8,43 por oportunidade (GEM, 2015, p. 124).

No caso brasileiro, conforme os dados apresentados no Gráfico 1, as pesquisas anuais do período compreendido entre 2002 e 2015 mostram uma vigorosa evolução até o ano de 2013. Essa trajetória de alta mantém o mesmo índice em 2014, quando se vê abruptamente retraída ao patamar de 57% em 2015. Tal fato se justifica em decorrência da retração econômica verificada nesse ano que atingiu o patamar de aproximadamente – 4 % do PIB Nacional.

Gráfico 1 - Taxa de crescimento do PIB, de desocupação e taxas de empreendedorismo por oportunidade e por necessidade como proporção da taxa de empreendedorismo inicial – 2002 a 2015



Fonte: GEM (2015).

Outro fato digno de nota registra que, em 10 anos, o Brasil conquistou 18 pontos no índice de empreendedorismo por oportunidade, saindo de 53%, em 2003, para 71% na edição de 2013. Convém refletir que essa evolução verificada encontra suas principais causas nas boas condições macroeconômicas e nos baixos índices de desemprego do período.

Outra determinante para esse bom desempenho, especialmente a partir de 2007, diz respeito à promulgação da Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas, de 14 de dezembro de 2006, lei esta que facilitou a criação e o desenvolvimento de empresas, além de melhorar significativamente o ambiente empreendedor como um todo.

2.2 AS CONTRIBUIÇÕES DA CIÊNCIA DO COMPORTAMENTO

Dentre as correntes do pensamento que se debruçam sobre o empreendedorismo, a ala comportamentalista foi com certeza uma das mais importantes e influentes. Surgida na década de 1960, a ciência do comportamento buscou elucidar quais as características que definem o comportamento de um indivíduo empreendedor (CARLSSON *et al.*, 2013 *apud* SEBRAE, 2016a).

Diferentemente dos conceitos prévios, essa corrente não buscava caracterizar o empreendedorismo e quem é o empreendedor, mas sim definir quais as características específicas de um indivíduo que empreende. Para tanto, dialogava com outras ciências além da economia, constando entre elas a Psicologia, as Ciências Sociais e a Antropologia (SEBRAE, 2016a).

Essa concepção teve seu início a partir dos estudos de David McClelland (1917-1998), psicólogo norte-americano que, com sua obra “*The achieving society*” (1961), determinou que o empreendedor é sumariamente um indivíduo que tem alta necessidade de realização (MCCLELLAND, 1976, p. 207 *apud* SEBRAE, 2016a). Continuou seus estudos acerca da personalidade do empreendedor e, em 1976, em sua obra “*Power is the great motivator*”, o autor estabeleceu 6 traços de personalidade básicos em indivíduos empreendedores, que são:

- a) capacidade de tomar decisões num território incerto que envolve riscos;
- b) autoconfiança para perseguir o que é necessário para o sucesso;
- c) capacidade de inovação;
- d) senso de responsabilidade;
- e) conhecimento sobre o próprio trabalho, sabendo como conduzir auto-avaliações de forma eficiente;
- f) capacidade de utilizar suas habilidades de organização para a formulação de um planejamento de longo alcance. (SEBRAE, 2016a, p. 46).

Após os trabalhos de McClelland (1976), outros autores foram influenciados e também fizeram estudos e abordagens para averiguar os traços de personalidade mais comuns entre empreendedores, a exemplo de Lipset (1963), que conduziu estudos semelhantes aos de McClelland após "*The achieving society*" (1961). Nessa perspectiva, a ciência do comportamento contribuiu para elucidar aspectos até então inexplorados acerca do empreendedor e, com isso, ampliar os entendimentos acerca do tema empreendedorismo.

2.2.1 As proposições de Davi McClelland quanto às características do comportamento empreendedor

O estudo do empreendedorismo pela lente da ciência comportamental teve grande atividade até meados dos anos de 1970, um período marcado pelas pesquisas direcionadas aos interesses no empreendedor como indivíduo, investigando suas obras e traços de personalidade. Entre os psicólogos dedicados ao tema, destaca-se o previamente citado David McClelland (1976), que firmou suas pesquisas nas características empreendedoras, relacionando empreendedorismo aos comportamentos, às necessidades e às motivações individuais (CASSIS; MINOGLU, 2005).

Por mais de cinquenta anos, David McClelland (1972) pesquisou os aspectos do comportamento empreendedor, sobretudo aqueles de cunho motivacional e que, de alguma forma, seriam decisivos para realização de negócios. O teórico observava esses indivíduos como pessoas diferenciadas, das quais chamavam à sua atenção as características que estes exteriorizavam e, dessa forma, poderiam ser melhoradas ou mesmo replicadas em outras pessoas em escala econômica por meio de programas de capacitações empreendedoras.

Nesse sentido, partia da concepção econômica de que o empreendedorismo é um elemento essencial para o desenvolvimento de uma nação e que o sucesso desses indivíduos deveria ser estimulado através de escolas e capacitações planejadas para esse fim. McClelland (1972) creditava à motivação pessoal de cada indivíduo de uma nação ao sucesso econômico do país e, na sua concepção, essa motivação individual relacionava-se diretamente a três áreas das necessidades humanas: "necessidade de realização; necessidade de afiliação e também a necessidade de poder". (McCLELLAND, 1972, p. 201).

Não observando qualquer hierarquização, pode-se dizer que a necessidade de realização deriva do interesse que se têm quando realizado o trabalho bem feito – traz o reconhecimento e o prazer pessoal pelo resultado alcançado. Empreendedores, portanto, a fim de serem bem vistos e reconhecidos socialmente, estão dispostos ao risco planejado e moderado. Ou seja, pessoas imbuídas de elevada necessidade de realização preocupam-se bastante com a perfeição da execução e do resultado de suas tarefas, perseguindo o firme propósito de melhor executá-las no futuro, e assim o autor escreve:

[...] poderíamos legitimamente esperar que pessoas com fortes motivos de realização buscassem situações em que lhes fossem possíveis obter a satisfação da realização [...] fixam pra si próprias os padrões de realização, e têm de procurar mais arduamente e com maior êxito alcançar os padrões que estabeleceram para si próprias. (MCCLELLAND, 1972, p. 72).

No tocante à necessidade de filiação, pode-se dizer que a mesma se liga ao desejo de cada pessoa de fazer parte de um grupo, estabelecer amizades e minimizar os conflitos potenciais através do sentimento de grupo da compreensão e da confiança mútuas.

Bowditch e Buono (2002, p. 43) afirmaram que “a necessidade de filiação de várias maneiras vai resultar nas ações que o indivíduo realizar dentro das organizações profissionais e privadas”. Desta forma, o empreendedor influenciado por sua necessidade de filiação pode ter atitudes mais agressivas ou cordiais à medida dos riscos assumidos e da objetividade, formando um ambiente de confiança competitiva nos seus negócios e de sucesso na organização a que pertença.

Quanto à necessidade de poder, diz o próprio McClelland (1972, p. 211) que essa carência se caracteriza por “uma preocupação com o controle dos meios de influenciar uma pessoa”. E se definia pela necessidade de dominar meios que podem influenciar pessoas, dominar tecnologias e criar canais pelos quais seus objetivos podem ser realizados. Ou seja, essa necessidade exprime um desejo de controlar e influenciar o ambiente em volta do empreendedor com vistas a torna-se líder, obter reputação e prestígio.

Em seus estudos, McClelland (1972) observou que os empreendedores bem-sucedidos de uma forma ou de outra estão sempre movidos por necessidades. E, a depender das características da personalidade de cada um, este pode estar

satisfeito em suas necessidades e/ou melhorar e adaptar seus negócios e carreiras, para atender suas carências pessoais.

Sua teoria, que relacionava motivação empreendedora às necessidades e às características pessoais de cada indivíduo, foi testada ainda nos idos de 1947, quando o autor pesquisou um grupo de 55 jovens empresários nos Estados Unidos. Seu resultado ficou relatado no livro “A Sociedade Competitiva” de 1961. Nesse estudo ficou demonstrado que, entre os indivíduos pesquisados, 83% dos que possuíam a necessidade de realização como principal motivação naquele momento já se encontravam realizando algum negócio de caráter empreendedor, mesmo que fora da sua principal atividade laboral.

Há uma base considerável nos resultados que apontam para a hipótese de que, pelo menos nos Estados Unidos, estudantes universitários com alta necessidade de realização tendem a gravitar em torno de ocupações de negócios de natureza empreendedora, onde “eles podem melhor satisfazer as suas aspirações de realização, atendendo as expectativas teóricas”. (MCCLELLAND, 1965, p. 391).

Sendo assim, McClelland (1978) inferiu a partir de suas observações que “indivíduos que detém maior necessidade de realização estão mais propensos a empreender” e que, para isso, competências e habilidades deveriam ser aprendidas para uma aplicação com maior probabilidade de sucesso no campo dos negócios. E, para suportar sua teoria, o mesmo testou seus pressupostos em um grupo de 50 pequenos empresários indianos, nos anos de 1963 e 1964, cujo pessoal foi capacitado nas habilidades de pensar, agir e falar como empresários.

[...] os empresários treinados eram muito mais ativos do que aqueles que não foram treinados. Eles participaram mais nos assuntos da comunidade para desenvolver a cidade, eles começaram mais novos negócios, e investiram mais dinheiro para expandir seus negócios. Acima de tudo, eles empregaram mais que o dobro de pessoas ao longo dos dois anos de acompanhamento do que os empresários que não foram treinados. (MCCLELLAND, 1978, p. 205).

Na mesma pesquisa, McClelland (1987, p. 227) pode verificar “uma série de características que embora sejam comuns”, apresentaram-se mais evidentes nos indivíduos empreendedores que nos demais profissionais e empresários. Estas características são: autoconfiança, persistência, persuasão, uso de estratégias de influência, competência (*expertise*) e a busca por informações.

O pesquisador concluiu que alguns empreendedores bem-sucedidos traziam consigo algumas atitudes e competências diferenciadas e valorizadas no campo empresarial e que estas, uma vez bem mapeadas, poderiam ser transmitidas a outros indivíduos em programas bem planejados para esse fim. Esta percepção foi apresentada por McClelland, em 1987, através da publicação de um estudo que mostrava os resultados de suas pesquisas junto à consultoria *McBer & Company*, realizadas em três países diferentes: Equador, Índia e Malawi, os quais compuseram o campo da pesquisa *Behavioral Event Interview* (BEI).

A pesquisa BEI buscava identificar entre os empreendedores daqueles países quais os eventos decisivos para o sucesso ou fracasso de seus negócios. A intenção era que, a partir desses eventos, o pesquisador pudesse traçar uma relação entre atitudes e competências em contrapartida a sucessos e fracassos dos negócios. Nessa pesquisa, foram observados fatos semelhantes àqueles verificados em estudos anteriores, confirmando a existência de um padrão mensurável de comportamento empreendedor.

A partir dos estudos mencionados, a empresa de consultoria *Management Systems International* (MSI) realizou um grande trabalho de pesquisa em que se observaram ainda outros comportamentos usuais dos empreendedores de sucesso, formando um conjunto de 10 competências denominadas de Características Comportamentais Empreendedoras (CCE). Segundo Grossmann (2005, p. 161), essas 10 competências empreendedoras foram inicialmente testadas em programas de capacitação empresarial no Reino Unido, Malawi e na Argentina, como segue a descrição no Quadro 1:

Quadro 1 - Dez características dos empreendedores de sucesso

CATEGORIA	CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTAIS EMPREENDEDORAS
Desejo de realização	Busca de oportunidades e iniciativa
	Persistência
	Exigência de qualidade e eficiência
	Independência e autoconfiança
Planejamento e resolução de problemas	Correr riscos calculados
	Estabelecimento de metas
	Busca de informações
	Planejamento e monitoramento sistemáticos
Influência (Capacidade de relacionar-se com pessoas)	Persuasão e rede de contatos
	Comprometimento

Fonte: Elaboração própria (2017), com base em McClelland (1972).

A educação passou a ser vista como o embrião metodológico para o desenvolvimento de competências empreendedoras, incorporando-se ao portfólio do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), implementado pela ONU, e através de convênios espalharam-se pelo mundo todo, especialmente nos países em desenvolvimento, através da *United Nations Conference on Trade and Development* (UNCTAD).

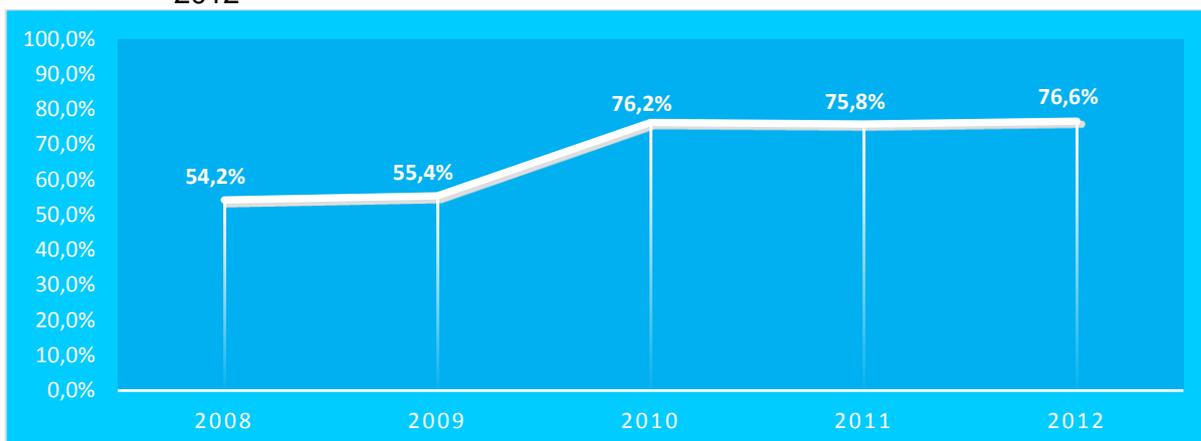
A saber que, por volta de 1988, na Argentina, o programa de capacitações empresariais denominado EMPRETEC (acrônimo de empresa mais tecnologia), foi implementado pela primeira vez na América Latina. Enquanto que o Brasil teve sua primeira experiência em 1993 e é exclusivamente oferecido pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE).

Paralelamente, alguns estudiosos do tema argumentam que essa teoria de David McClelland (1972) não apresentou a solidez que apregoava e, portanto, ainda haveria muitas divergências nesse sentido. Fillion (1999, p. 9), por exemplo, afirmou que “o sucesso dos empreendedores não se relaciona apenas as suas necessidades e posturas comportamentais”. No entanto, Cooley (1991, p. 61) asseverava que “por mais críticas que tenha recebido, a pesquisa de McClelland (1972) continuava sendo o mais amplo e mais rigoroso trabalho empírico sobre as características associadas a empreendedores de sucesso em países na fase de desenvolvimento”.

2.3 DESCORTINANDO OS SENTIDOS DA EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA

As taxas de sobrevivência dos negócios iniciantes levaram pessoas, governos e agências internacionais a propor e implementar ações alternativas que funcionassem como elemento indutor de aumento nessas taxas. Observando que, na esteira dos países onde esse fator é medido, aqui no Brasil, conforme o Gráfico 2, essa taxa se manteve estável visto que, nos anos de 2010 a 2012, a mesma se manteve praticamente inalterada no patamar de 76%.

Gráfico 2 - Taxa de sobrevivência de empresas de 2 anos, evolução no Brasil de 2008 a 2012



Fonte: SEBRAE – NA (2016b).

Tal situação de índices de sobrevivências das empresas iniciantes na faixa de 70% se apresenta em todo o mundo, conforme se pode ver na Tabela 1. No ano de 2010, mesmo em países com desenvolvimento baseado na inovação, como Estados Unidos e Israel, as taxas de sobrevivência das empresas com até dois anos ficaram em 75,1% e 66,5%, respectivamente. É interessante notar que, desde 2010, o Brasil superou Israel nesse quesito, conforme demonstrado no Gráfico 2, mantendo-se desde então com taxa de sobrevivência superior à desse país e levemente inferior à dos Estados Unidos. Desse modo, percebe-se que a taxa de sobrevivência de empresas iniciantes no Brasil, para os anos analisados, estava dentro da média das grandes economias empreendedoras.

Isto se deve principalmente aos resultados colhidos através da implementação da Lei Geral da Micro e Pequena Empresa, de dezembro de 2006. Uma das principais mudanças advindas dessa lei foi a criação do Simples Nacional, um regime de tributação simplificado que, dentre outros benefícios, reúne impostos federais, estaduais e municipais em guias únicas e com menor impacto, favorecendo assim o desenvolvimento e a sobrevivência das empresas nascentes². (BRASIL, 2006).

² Lei Complementar Nº 123, de 14 de dezembro de 2006 - Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte (BRASIL, 2006).

Tabela 1 - Taxa de sobrevivência de empresas com até 2 anos, por ano de constituição e por país (em %)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EUA	78,2	76,0	75,5	74,8	73,1	75,1	76,4	77,4
Israel			65,3	66,8	65,1	66,5	67,4	
Canadá	75,1	73,8	76,4					
Finlândia	62,2	62,9	64,4					
Letônia		76,1	64,4					
Luxemburgo		74,5	75,1					
Espanha		70,5	68,7					
Romênia		70,2	68,1					
Eslováquia		70,2	60,8					
Estônia		66,5	71,2					
Bulgária		50,4						
Holanda		44,1	50,0					
Lituânia			83,8					
Áustria			71,8					
Itália			68,2					
Hungria			56,8					
Portugal			52,2					

Fonte: OCDE (2016 apud SEBRAE, 2016a).

Mesmo com os mecanismos supracitados, as taxas de infortúnio têm como fonte principal a desinformação e a falta de competências empreendedoras da parte dos seus idealizadores. Tal condição reinante leva as pessoas a confundirem uma boa ideia com uma oportunidade e, desta forma, vão se criando empresas descoladas da realidade. Conforme Dolabela (1999, p. 4), “boas ideias não são necessariamente oportunidades e não saber distinguir uma das outras tem sido uma das grandes causas de insucesso, comuns entre os empreendedores iniciantes”.

O ponto de vista atualmente em voga traz a máxima de que sempre se pode ensinar alguém a ser empreendedor, uma vez que as Características Comportamentais Empreendedoras (CCE) não são necessariamente inatas, portanto, passíveis de serem desenvolvidas através de soluções educacionais adequadas para esse fim.

Segundo Drucker (2005 apud KURATKO, 2006, p. 580), posturas equivocadas diante da educação empreendedora, na verdade, apenas revelam preconceitos e afirma “A mística empresarial? Não é mágica, não é misterioso e não tem a ver com genes. É uma disciplina. E, como qualquer disciplina, pode ser aprendida”. Essas e outras condições fazem parte dos objetivos e metas da educação empreendedora e nesse rol contemple-se também a formação de um

pequeno negócio para geração de ocupação e renda, incluindo aí o trabalho junto aos negócios da família, das microempresas e do autoemprego.

Outros segmentos em que a sociedade atual reclama a ação empreendedora eficaz por meio de uma intensa capacitação do sujeito dizem respeito aos serviços sociais, como o empreendedorismo ecológico, o empreendedorismo tecnológico, as cooperativas, o empreendedorismo de grupo, o empreendedorismo social, assim como outros tipos de empreendimentos para além dos setores econômicos sedimentados e dos grandes negócios.

Uma boa solução de educação empreendedora, no entanto, não prescinde de um bom *case* de sucesso, para criar um ambiente de incentivo e entusiasmo em meio aos iniciantes, onde o mais importante é ter exemplos de alguém que possa dizer o que fez e como fez e, especialmente, cada solução elaborada para debelar os problemas que enfrentou.

Segundo dados do SEBRAE (2015), empreender e ensinar é uma combinação poderosa, porque todo empreendedor é um professor que quer ensinar aos outros, é curioso e quer saber como são as coisas. O ensino do empreendedorismo, portanto, evoca novas formas de aprendizado e relacionamento porque seus fundamentos que não estão inseridos no ensino tradicional devem se ocupar da formação capaz de desenvolver novas culturas empreendedoras.

2.3.1 A educação empreendedora e suas demandas emergentes

O processo de mudanças no ambiente dos negócios e do mercado é parte de um complexo de transformações que ocorrem na base da produção material, refletida em todos os setores da sociedade, desde as nações mais importantes, passando pelas organizações e indivíduos em particular, até o ponto de induzir a verdadeira interdependência política, econômica e social das nações.

A esse respeito, Castells (1999) chama a atenção para o fenômeno que se desenvolve por meio das nuances capitalistas com o apoio dos sistemas integrados de informações, formando redes e influenciando os diferentes campos que estão relacionados à economia mundial, resultando em um processo permanente de criar novas sociedades. O resultado desse processo de transformação da nova sociedade emergente é de cunho capitalista e informacional e se apresenta de forma diversa em cada país, diferenças essas oriundas da história, cultura, instituições e relação

específica com o capitalismo global e a tecnologia informacional de cada nação (CASTELLS, 1999).

Em uma economia globalizada, na qual os dados e a informação são disponibilizados e transmitidos por meio de uma rede universal e em tempo real, a distância geográfica não é mais empecilho para os negócios. É neste contexto ampliado que os governos e a comunidade empresarial brasileira precisam encarar os grandes desafios que se apresentam, tendo pela frente uma nação cheia de carências e um mercado desafiador necessitado de uma economia competitiva e igualitária.

A nova economia afeta a tudo e a todos, mas é inclusiva e exclusiva ao mesmo tempo; os limites da inclusão variam em todas as sociedades, dependendo das instituições, das políticas e dos regulamentos. Por outro lado, a volatilidade financeira sistêmica traz consigo a possibilidade de repetidas crises financeiras com efeitos devastadores nas economias e nas sociedades. (CASTELLS, 1999, p. 203).

Neste contexto, organizações internacionais, nacionais ou mesmo regionais, a exemplo da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), órgão das Nações Unidas para a educação, do SEBRAE, entidade brasileira para o desenvolvimento da micro e pequena empresa, têm um papel fundamental na busca da sustentabilidade dos pequenos negócios e na geração de ocupação e renda dessas populações excluídas do raio de ação e benefícios das grandes e poderosas organizações empresariais.

A sustentabilidade econômica para além dos pequenos ciclos de desenvolvimento, que alguns chamam de “voos da galinha”, obtém-se apenas pelo fornecimento de soluções educacionais duradouras para os indivíduos empreenderem e manterem seus negócios. A distribuição da educação para o empreendedorismo deve ser feita através do fornecimento de ferramentas de capacitação da gestão que permitam às pequenas empresas e aos trabalhadores por conta própria apresentarem resultados consistentes e realmente eficazes, não só no âmbito financeiro, mas encarar com flexibilidade as novas demandas que emergem.

As demandas emergentes que devem ser supridas envolvem as áreas tecnológica, ambiental e a formação de capital intelectual. Abaixo segue a descrição de cada demanda que surge com a evolução dos negócios.

a) Demandas emergentes na área tecnológica

A nova revolução tecnológica, definida pela aplicação da tecnologia e da ciência na produção e distribuição de bens e serviços, aumentou consideravelmente as oportunidades e possibilidades de ganhos sociais. Uma vez que a conjunção de poderosos computadores, equipamentos de multimídia, canais de satélite e sistemas aplicativos amigáveis alinhados em rede fornecem a base necessária da facilidade e velocidade das comunicações, criação de redes globais e estreitamento das relações culturais e econômicas.

A esse respeito pontua-se Lévy (1998), no seu livro “A máquina universo”, apontando que os equipamentos de telemática são, na verdade, ferramentas de experiências e cognição e requerem profissionais com capacidades específicas e habilitados a trabalhar com essas novas tecnologias. Desse modo, a capacitação para esses postos de trabalho resulta não só na possibilidade de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, mas, principalmente, na sustentabilidade econômica do país, pois, no trânsito entre emprego e desemprego, em caso de uma necessidade de empreender por conta própria, o indivíduo se sentirá muito mais seguro e capaz de empreender com sucesso, uma vez que o mesmo detém conhecimentos e habilidades demandadas em suas novas atividades.

A mediação digital remodela certas atividades cognitivas fundamentais que envolvem a linguagem, a sensibilidade, o conhecimento e a imaginação inventiva. A escrita, a leitura, a escuta, o jogo e a composição musical, a visão e a elaboração das imagens, a concepção, a perícia, o ensino e o aprendizado, reestruturados por dispositivos técnicos inéditos, estão ingressando em novas configurações sociais. (LÉVY, 1998, p. 17).

Desta forma, pode-se inferir que o modelo de educação empreendedora que o momento atual requer passa por capacitar o indivíduo, a fim de que este domine todas as possibilidades da tecnologia disponível e que consiga combinar o conhecimento e criatividade para melhorar as oportunidades pessoais e coletivas, permitindo a democratização da informação, o equilíbrio social e, acima de tudo, níveis de produtividade em “classe mundial” dos empregados e dos empresários sedimentados.

Portanto, nesse ambiente de educação empreendedora, atualmente o Brasil apresenta diversas entidades com o mesmo fim, como o Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e todas as instituições que se dedicam à educação

empreendedora sob a orientação do governo brasileiro, entre elas: Serviço Social da Indústria (SESI), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e o Serviço de Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR).

Segundo Coan (2011), essas instituições, entre outras, estão focadas em habilitar seus clientes na geração de ocupação e renda, como lidar com o dinheiro obtido e o uso eficiente das novas tecnologias de informação e comunicação. Tudo isso com vistas ao desenvolvimento de competências individuais e coletivas para agregar valor à ocupação escolhida e/ou às corporações onde trabalham.

b) Demandas emergentes na área ambiental

Desde a década de 1980, são realizados mais e mais estudos acerca das condições ambientais do planeta. Nesse ínterim, o segmento experimenta grande força desde então. Apesar disso, o prognóstico mundial não é positivo, principalmente ao se considerar as inúmeras espécies vivas do planeta, entre vegetais e animais, que já estão muito próximas de seu limite de desgaste, beirando a extinção.

Por conta dessa perspectiva negativa, muitas empresas estão buscando uma relação melhor com o meio ambiente, adotando a chamada ecoeficiência³. Desse modo, tais empresas buscam assimilar metas lucrativas com princípios de sustentabilidade, evitando maior degradação ambiental. Segundo o SEBRAE (2015), a proteção ambiental exige produção e consumo sustentáveis, e, portanto, é importante que os empresários e empreendedores tenham acesso às ferramentas, modelos, processos, práticas e princípios de sustentabilidade.

O SEBRAE tem se esforçado em informar e orientar empresários e empreendedores a conhecerem e a praticarem os princípios da sustentabilidade, focando vantagens e benefícios da implantação da gestão sustentável nos empreendimentos e a relação entre novos processos, ganhos de produtividade/competitividade e consumo de produtos e serviços comprometidos com a sustentabilidade ambiental, social e econômica. (SEBRAE, 2015, p. 19).

Desse modo, o atual modelo de Educação Empreendedora deve ser capaz de formar uma solução para o problema da falta de sustentabilidade nas empresas,

³ Ecoeficiência - termo, proposto pelo empresário Stephan Schmidheiny, em 1992, no livro "Mudando o Rumo", propõe "produzir mais e melhor com menos" em sintonia com a preservação dos recursos e da qualidade ambiental, por meio de ações, programas e metas para cada área da produção. (INSTITUTO ETHOS, 2017).

orientando-as no caminho da gestão ecoeficiente e da política dos 5R⁴ sem, entretanto, deixar de perseguir o crescimento econômico. Atitudes sustentáveis contribuem ainda para agregar bons valores à marca da empresa, como boa imagem e compromisso social.

c) Demandas emergentes na formação de capital intelectual

A atualidade é descrita por muitos autores como a era da economia baseada no conhecimento, na qual a produtividade e o sucesso dependem da eficiência cognitiva resultante da interação e funcionamento dos sistemas econômicos. Tal eficiência, nesse contexto, está intrinsecamente ligada à capacidade humana de utilizar informações e transformá-las em conhecimento aplicável à realidade da empresa. A informação deixou de ser apenas um recurso para se tornar o mais importante dentre todos.

Na era da informação, na qual os valores humanos, criatividade e conhecimento são cada vez mais requisitados, as empresas atribuem grande valor a funcionários capacitados que para ela trabalham. Segundo Lévy (1998), o indivíduo em uma postura proativa, em contrapartida com os benefícios disponibilizados pelo empregador, precisa esforçar-se para aplicar-se por inteiro.

Doravante não basta mais identificar-se passivamente com uma categoria, uma profissão, uma comunidade de trabalho; é necessário ainda engajar a singularidade, a própria identidade pessoal na vida profissional. É precisamente essa dupla mobilização subjetiva, bastante individual, de um lado, mas ética e cooperativa, de outro, que o universo burocrático e totalitário era incapaz de suscitar. (LÉVY, 1998, p. 21).

Nesse contexto, a educação empreendedora deve ser trabalhada na implementação de procedimentos que busquem originar, guardar, gerenciar e disseminar informações para os empreendedores no processo que se pode chamar de “gestão do conhecimento”. Apesar disso, tal tarefa ainda se mostra um verdadeiro desafio, visto que assume a grande responsabilidade de captar informações circulantes no mercado, transformá-las em conhecimento e, então, passar para as empresas.

⁴ A política dos cinco R deve priorizar a redução do consumo e o reaproveitamento dos materiais em relação à sua própria reciclagem: Reduzir; Repensar; Reaproveitar; Reciclar; Recusar consumir produtos que gerem impactos socioambientais significativos. Os cinco R fazem parte de um processo educativo que tem por objetivo uma mudança de hábitos no cotidiano dos cidadãos. A questão-chave é levar o cidadão a repensar seus valores e práticas, reduzindo o consumo exagerado e o desperdício (BRASIL, 2017).

Atentos às demandas do mercado empreendedor e à importância da Educação Empreendedora, diversos governos lançam mão de projetos de fortalecimento de empresas, a exemplo das incubadoras e aceleradoras. Incubadoras, em geral, são iniciativas governamentais que, através do uso de verba pública, investem em empresas com ideias inovadoras. Para uma empresa ser acolhida por uma incubadora é necessário todo um processo formal no qual será avaliado o plano de negócio da empresa, haja vista a necessidade de confiabilidade e transparência em processos que utilizam verba pública. Por outro, aceleradoras são oriundas de iniciativa privada, mas com propósito semelhante: acelerar o crescimento de uma empresa que aparenta ter potencial para se destacar no mercado. Diferentemente das incubadoras, as aceleradoras não buscam empresas extremamente inovadoras e, sim, empresas que tenham ideias com potencial para crescer em segmentos já estabilizados da economia. Por utilizar capital privado, as empresas acolhidas por aceleradoras estão sujeitas a uma menor carga burocrática do que aquelas acolhidas por incubadoras (SEBRAE, 2015).

De fato, ambas as iniciativas estão de acordo com as questões da educação empreendedora, haja vista que as empresas assistidas por aceleradoras e incubadoras recebem consultoria de empreendedores experientes e pessoas capacitadas para passar conhecimentos que auxiliem no desenvolvimento profícuo das empresas em questão (SEBRAE, 2015).

O SEBRAE (2015) informa que se utiliza de estratégias educativas para além da questão econômica, pois há inclusive um enfoque no compromisso com a cidadania e nas relações interpessoais, contribuindo também para a formação de melhores profissionais para o mercado.

Incorporar novas maneiras de pensar e de gerir os pequenos negócios, valorizando o capital intelectual e o conhecimento compartilhado dentro e fora da empresa, significa [...] investir no desenvolvimento de competências que permitam aos seus clientes fazer a leitura do contexto histórico em que estão inseridos, em suas diferentes dimensões – econômica, política, social, cultural – mobilizando os saberes que são frutos de suas experiências pessoais e coletivas e os adquiridos nas capacitações, para tomarem decisões sobre e para os seus empreendimentos. (SEBRAE, 2015, p. 21).

Este entendimento do empreender, que vai além dos lucros e encontra responsabilidade social, é chamado de empreendedorismo social. As empresas que

atuam desta forma trazem o compromisso com a sociedade como um de seus grandes objetivos e valores. No Brasil, algumas organizações sem fins lucrativos buscam fornecer apoio logístico e informacional a empresas que busquem o empreendedorismo social, caso da Endeavor Brasil e da Artemisia.

Em suma, a educação empreendedora orienta os empresários que a buscam para que os mesmos, a partir das informações coletadas e dos conhecimentos construídos e apreendidos, sejam capazes de ler os contextos sócio-econômico-cultural e ambiental no qual estão inseridos, guiando suas decisões no sentido da assertividade e efetividade.

2.3.2 Capacitação empresarial e cultura empreendedora

Desenvolver a cultura empreendedora tanto nas empresas quanto nos funcionários, bem como na economia em geral é, sem dúvida, um desafio posto a ser vencido. No entanto, segundo Schmidt e Dreher (2008, p. 2), a

[...] cultura empreendedora é um tema bastante recente na literatura, contudo pode-se dizer que é fundamental ao desenvolvimento econômico, uma vez que é caracterizada pela concentração de duas ou mais formas de empreendedorismo, como o perfil empreendedor e ações de empreendedorismo coletivo, o que a torna capaz de mudar ou transformar a realidade de determinada região.

Para isso, a formação de uma gestão corporativa voltada a processos, atividades e a formação de competências individuais por meio da educação continuada devem ser priorizadas quando se objetiva a capacitação como forma de alavancar a cultura empreendedora em uma espécie de projeto que busca integrar todas as partes da empresa, auxiliando seus membros na resolução de problemas que, por desventura, venham a surgir no ambiente empresarial.

O apoio organizacional por meio de consultorias bem dimensionadas e focadas no negócio, além da formação e orientação direcionadas, constitui-se nos principais elementos e diferenciais para que os empreendimentos sigam o melhor caminho e alcancem os resultados almejados.

Conforme Dornelas (2003), a importância dada à cultura empreendedora traz razões bem definidas, isto é:

É o pano de fundo para o fomento da inovação, da busca e identificação de oportunidades, do trabalho criativo, para a organização do trabalho e dos processos empresariais de forma mais integrada, para a eliminação de barreiras internas de comunicação, etc. (DORNELAS, 2003, p. 16).

Assim, os princípios e valores observados pela educação empreendedora, de alguma forma, explicitam um planejamento de assistência e desenvolvimento de soluções educacionais para as empresas, cujo desenvolvimento de soluções educacionais é um processo que se propõe a analisar diferentes variáveis dos problemas passíveis de ocorrer dentro do ambiente empreendedor.

Desse modo, ao se pensar em uma solução educacional, visa-se a uma meta a ser alcançada e se trabalha orientando as ações em prol desse resultado. Portanto, acredita-se que a cultura empreendedora, além de auxiliar o empreendedor durante o processo educacional e a se posicionar no mercado em que atua, ensina-o como proceder nesse contexto, de modo a efetivar a perspectiva educacional preconizada.

Segundo o SEBRAE (2015), o processo de construção de capacitações empresariais perpassa ainda por questões como: o que fazer, que tipo de empresário e de empreendedor será atendido, procurando construir

Soluções educacionais com foco em fomentar a cultura empreendedora e a capacitação empresarial, com carga horária de curta duração, o processo avaliativo, além de ser objetivo, deve utilizar instrumentos que efetivamente avaliem as aquisições dos participantes, ou seja, as competências desenvolvidas para a realização de determinada tarefa. (SEBRAE, 2015, p. 63).

Tais questões devem ser consideradas com a noção de que a educação é um fenômeno social que contribui para o desenvolvimento de instituições econômicas, científicas, culturais e políticas da sociedade, sempre buscando a formação e a colocação da empresa no trânsito comunitário, e, portanto, deve estar atento às mudanças no mercado empresarial, orientando o empresário na escolha da melhor direção.

Entende-se que o planejamento de soluções educacionais e a capacitação em si, por meio da educação empreendedora, precisam ser feitos de forma ordenada e linear, passando dos conceitos básicos às aplicações complexas do dia a dia. Nessa perspectiva, o SEBRAE busca, juntamente às empresas que recorrem

à capacitação, desenvolver o aprendizado inerente à cultura empreendedora, de forma que este desenvolvimento seja contínuo. Isto é, as empresas, a partir da metodologia da educação empreendedora, aprendem os trâmites do mercado empresarial e, então, tornam-se capazes de transitar neste ambiente da melhor forma possível, maximizando as chances de sucesso.

2.3.3 Experiências da educação empreendedoras nos Estados Unidos e em Israel

Outros países além do Brasil também aplicam a educação empreendedora para o melhor desenvolvimento de seus empreendedores e, com isso, melhoram mais suas economias. Foi destacado na pesquisa realizada pelo GEM (2015) que “o empreendedorismo é considerado o principal fator de promoção de desenvolvimento econômico de um país”. Entendendo esta importância, vários países buscam investir na educação empreendedora, a exemplo dos Estados Unidos da América (EUA). Segundo Coan (2011, p. 139), “os Estados Unidos investem milhões de dólares anualmente em programas de apoio ao desenvolvimento do empreendedorismo”. Além disso, um dos principais motivos para esse país constar no presente trabalho é sua história de pioneirismo na educação empreendedora.

A educação empreendedora como entendida atualmente foi iniciada em 1947, na *Harvard Business School*, EUA. Nesse ano, foi aberto o primeiro curso de empreendedorismo que se tem conhecimento. Especificamente, o curso tratava do Gerenciamento de Pequenas Empresas, porém, é válido citar que seu objetivo na época era diferente do atual, buscava-se auxiliar a realocação de combatentes da Segunda Guerra no mercado de trabalho. Apesar disso, o curso foi muito bem recebido e passou a servir a seus atuais propósitos de ensinar empreendedorismo a quaisquer interessados (COAN, 2011; SEBRAE, 2016a).

Em 1953, criou-se a *Small Business Administration* (SBA), um órgão independente do governo americano que apresentou por objetivo “apoiar empresários e empreendedores a criar e fortalecer seus negócios” (SEBRAE, 2017b). A SBA também trabalhava com educação empreendedora, contando com um *learning center* (centro de aprendizagem, tradução livre), onde era possível ter acesso a diversos cursos sobre empreendedorismo, entre eles: *cyber* segurança para pequenas empresas, guia de recuperação de desastres naturais e introdução ao empreendedorismo (SBA, 2017).

A SBA atua em conjunto com algumas empresas privadas que promovem a educação empreendedora. De forma mais marcante, é possível citar a *Association of Small Business Development Centers* (ASBDC) (Associação de Centros de Desenvolvimento de Pequenos Negócios), empresa privada que atua nos EUA de forma semelhante ao SEBRAE no Brasil. O SEBRAE fornece as seguintes informações sobre a ASBDC:

Os SBDC constituem rede de cerca de mil escritórios de atendimento a pequenos negócios nos Estados Unidos e normalmente se localizam próximos a universidades e centros tecnológicos, provendo consultorias gratuitas e treinamentos com custos muito baixos. Oferecem ainda serviços técnicos para empreendedores e empreendimentos de pequeno porte, tais como desenvolvimento de planos de negócio, assistência à produção, facilitação do acesso a créditos e financiamentos, apoio à exportação e à importação, ajuda para recuperação pós-desastres, auxílio em processos de compras e contratos, serviços relativos a pesquisas de mercado, entre outros. (SBA apud SEBRAE, 2017, p. 1).

O impacto da educação empreendedora e do trabalho da SBA e ASBDC foi deveras importante, visto que, em 1967, Theodore W. Schultz (1902-1998), economista estadunidense, afirmou em sua obra “A Teoria do Capital Humano” que o desenvolvimento conseguido pelos EUA, na década de 60, era resultado dos investimentos realizados em educação no país até então (SCHULTZ, 1967, p. 43).

A partir da década de 70, os EUA começaram a expansão e consolidação da educação empreendedora nas escolas de negócios nacionais. Em 1980, a educação empreendedora já estava sólida e começou a se espalhar pelo mundo (KIRBY, 2004, p. 519).

De acordo com Jerome Katz (2003), autor americano especialista em empreendedorismo, três fatores demonstraram como a educação empreendedora cresceu e se solidificou nos EUA, tendo como principais indicadores: o crescimento dos cursos de empreendedorismo, o crescimento dos elementos infraestruturais para empreender e o crescimento das publicações acerca do tema (KATZ, 2003).

Atualmente, percebe-se como a educação empreendedora impactou os EUA positivamente, visto que o país é referência em empreendedorismo. Segundo dados da SBA, atualmente, cerca de 50% do PIB americano, que, em 2016, chegou à cifra aproximada de US\$ 18,57 trilhões, é oriundo de pequenas empresas (SBA apud SEBRAE, 2017, p. 3).

Outros dados interessantes disponíveis pela SBA mostram que, atualmente, 50% dos empregos americanos estão em pequenas e médias empresas, enquanto 64% dos novos empregos são gerados por elas; além disso, 99,7% das empresas americanas são classificadas como pequenas e médias e as mesmas contribuem com 33% de todo o valor exportado dos EUA (SBA apud SEBRAE, 2017, p. 3).

Como demonstrado, a educação empreendedora teve e ainda tem papel muito importante na economia americana, melhorando os índices de empreendedorismo e marcando as pequenas e médias empresas como peça-chave da economia americana, provando assim que a educação empreendedora é sim uma necessidade para o desenvolvimento econômico.

Outro país que vem ganhando destaque no cenário da educação empreendedora é Israel. Esse país, atualmente, é um dos mais empreendedores do mundo, mesmo envolvido em conflitos armados há anos. Atualmente, ocupa a 17ª posição no *Ranking* de países mais empreendedores do mundo, de um total de 137 países, idealizado pelo Instituto Global de Empreendedorismo e Desenvolvimento (GEDI, 2017). Além de destaque no empreendedorismo, Israel foi escolhido para estar na presente dissertação em virtude de suas iniciativas profícuas no campo da educação empreendedora, a exemplo da Escola Empreendedora Misgav e do grande investimento governamental em incubadoras.

Segundo o Fórum Econômico Mundial (FEM), no *Ranking* Competitividade de 2016, das 138 nações analisadas o Brasil ficou na 81ª posição, consideravelmente abaixo de Israel (24ª), e Estados Unidos (3ª). Cabe salientar que, nesse levantamento, aparecem Suíça e Singapura nos primeiros dois lugares, respectivamente.

O FEM caracteriza a competitividade como “o conjunto de instituições, políticas, e fatores que determinam o nível de produtividade de uma economia, o que demonstra o nível de prosperidade que um país pode atingir.” (WEF, 2016, p. 4).

Segundo Boccia (2014), jornalista e especialista em empreendedorismo pela *Stanford University* (EUA), Israel conta com uma série de fatores que incentivaram a ação empreendedora e, com isso, seu desenvolvimento. Entre eles estão a existência de uma cultura empreendedora, a menor carga burocrática que permeia as empresas e os altos níveis de educação do país.

Segundo levantamento do Observatório Internacional SEBRAE (OIS), para auxiliar os israelenses com a educação empreendedora, existem alguns institutos no

país. Entre eles há o Instituto de Pequenas e Médias Empresas de Israel (ISMEA) e os Centros de Desenvolvimento de Pequenos Negócios em Israel (MATI). O ISMEA foi criado em 1993 para incentivar programas empreendedores, através de ensino do empreendedorismo e coordenação de outros órgãos relacionados ao tema. Os MATI atuam de forma semelhante, fornecendo uma série de serviços para auxiliar o empreendedor, como conselho profissional, treinamentos e consulta de fontes de financiamento (OIS, 2014, p. 1).

Um projeto israelense famoso no campo da educação empreendedora é a *Misgav Entrepreneurial School* (Escola Empreendedora Misgav). Este é um projeto do Departamento Experimental do Ministério da Educação que busca transformar escolas comuns em escolas empreendedoras. Ou seja, nesses ambientes, além do ensino das disciplinas comuns, é acrescida a educação empreendedora. O projeto teve início em 2005, na Escola Primária Misgav, e, desde então, ganhou espaço em muitas outras escolas, difundindo os ensinamentos da educação empreendedora entre os jovens (HEILBRUNN, 2008).

Outro programa de incentivo ao empreendedorismo pela educação empreendedora são as Incubadoras tecnológicas. É um programa criado pelo Ministério Israelense da Indústria e Comércio que, desde 1991, ajuda empreendedores a desenvolver suas ideias. Para tanto, o programa utiliza-se do ensino de empreendedorismo e também do financiamento para projetos promissores. Outras atribuições das incubadoras são proporcionar aos empresários os recursos financeiros, ferramentas, orientação profissional e assistência administrativa para que as fases iniciais da empresa, as mais difíceis, sejam superadas com êxito (ISRAEL, 2017).

Em compilação de dados feita pelo OIS (2014), fica provada a eficiência das aplicações da educação empreendedora em Israel, pois foi levantado que 45% do PIB do país que, em 2016, foi de aproximadamente US\$ 318,7 bilhões (ISRAEL, 2017), deve-se às pequenas e médias empresas. De acordo com o Ministério da Indústria e Comércio de Israel, 99% das empresas do país são classificadas como pequenas ou médias e alocam 65% da força de trabalho do país, demonstrando como a educação empreendedora influenciou diretamente no perfil econômico do país.

2.4 CONHECENDO AS ESPECIFICIDADES DO MERCADO DE TRABALHO

Como todo e qualquer tipo de mercado, onde tradicionalmente suas potencialidades, forças e fraquezas estão submetidas à lei da oferta e demanda, o mercado de trabalho, por sua vez, para sua distinção e dinâmica também apresenta suas importantes especificidades que, de algum modo, estão submetidas a essas mesmas condições e limites.

Nessa perspectiva, faz-se sobremaneira importante o entendimento dessas mesmas especificidades e a compreensão desse importante segmento da economia, na perspectiva de que um mercado de trabalho bem equilibrado impulsiona o desenvolvimento e a ordem econômica.

Inicialmente, cabe citar Offe (1989, p. 21) que, em sua obra “A economia do mercado de trabalho”, traz a seguinte assertiva:

Nas sociedades capitalistas, o mercado de trabalho é a principal solução institucional para um duplo problema de alocação, que deve ser resolvido em todas as sociedades: de um lado, o sistema de produção deve ser alimentado com os inputs de trabalho por ele requeridos; por outro lado, a força de trabalho deve ser abastecida com meios de subsistência monetários (renda) e sociais (status).

Com esse entendimento, nota-se que, para uma desejada regulação do mercado de trabalho que favoreça o desenvolvimento econômico, faz-se necessária uma equivalência mínima que seja entre os fatores e uma interdependência entre os elementos cruciais desse mercado, que são: o sistema de produção e a classe trabalhadora.

Conforme se apresenta na Figura 1, enquanto de um lado aparecem os empregadores e são estes os detentores dos meios de produção e acumulação de capital, do outro lado, como que para formar um sistema de balanço e contrapeso, apresenta-se a classe dos trabalhadores. O contingente de mão de obra e as famílias, por sua vez, são os ofertantes da força de trabalho, demandando em contrapartida renda e status.

Figura 1 - Configuração do mercado de trabalho



Fonte: Elaboração própria (2017).

Segundo Offe (1989), tanto empregadores quanto trabalhadores buscam incessantemente desenvolver estratégias diversas que possam diminuir sua relação de dependência mútua, provocando uma dinâmica ainda mais complexa ao mercado de trabalho. Tais estratégias, como bem apontado por Siqueira (2012, p.25), são específicas para cada grupo.

O grupo que demanda força de trabalho comumente busca investir em pesquisa e tecnologia, visando assim diminuir sua dependência daqueles que ofertam força de trabalho. Por outro lado, os trabalhadores por vezes buscam complementação de renda de forma autônoma, deixam empregos formais para trabalharem para si mesmos e se especializam para valorizar sua mão de obra.

Mesmo interdependentes, é crucial a percepção de que neste panorama os dois grupos previamente citados possuem interesses conflitantes. De um lado, há o grupo que oferta trabalho e deve buscar uma série de condições que o agradem para que aceite ceder sua força de trabalho; do outro, há o grupo que demanda força de trabalho e buscará oferecer condições que favoreçam a si e a suas empresas em detrimento do trabalhador.

Assim sendo, uma característica presente no mercado de trabalho é a semelhança dos grupos partícipes em busca da obtenção de melhorias para si, restringindo a oferta ou a demanda de trabalho (OFFE, 1989, p. 22). Nesse sentido, comumente se vê a união de grupos e associações que demandam força de

trabalho, visando estabelecer critérios e requisitos ao firmar quais níveis e qualificações profissionais contratar e assim regular a oferta de trabalho a seu favor.

Várias medidas podem ser estabelecidas por esse grupo, como fixar requisitos de contratação, formação e experiência, além de imputar punições a empresas que ofereçam condições de trabalho muito favoráveis, desbalanceando o sistema criado por esse grupo.

Por outro lado, o mesmo pode ser feito por aqueles que ofertam força de trabalho, buscando ocupações com as maiores remunerações possíveis, jornada de trabalho flexível, papel específico na empresa e etc. Desse modo, os trabalhadores podem regular os critérios estabelecidos pelos demandantes da força de trabalho, na medida em que poucos profissionais se submetem a condições diferentes das estabelecidas pelo conjunto (como salários muito baixos) para que um trabalho seja aceito.

Como bem apontado por Siqueira (2012, p. 26), outra especificidade do mercado de trabalho é a assimetria entre as duas forças que o compõem. De modo ideal era de se esperar que ambas as partes tivessem o mesmo poder de regulação sobre a outra até o acordo comum ser atingido. Todavia, é fato que o grupo que possui mais oportunidades e independência será dominante nessa relação.

Nessa linha de raciocínio e considerando as estratégias anteriormente citadas, o grupo que demanda força de trabalho geralmente se sobressai aos trabalhadores. Offe (1989), por sua vez, reforça ainda mais essa argumentação ao demonstrar que o enfraquecimento dos trabalhadores está relacionado a processos impossíveis de serem regulados pelos mesmos, como o aumento populacional em determinada região, por exemplo.

Ao crescer a oferta de mão de obra, os demandantes se veem na condição privilegiada de poder impor mais critérios para firmar as contratações. Nesse contexto, apesar de contrariarem o acordo interno estabelecido entre a classe trabalhadora para decidir se aceitam um trabalho ou não, não impedem que a demanda seja suprida, visto que sem emprego o trabalhador não sobrevive.

Siqueira (2012) traz ainda os incrementos tecnológicos no sistema produtivo como fatores de enfraquecimento da coesão dos trabalhadores, uma vez que os mesmos não detêm qualquer controle sobre esses eventos. A tecnologia como se sabe substitui a mão de obra convencional, diminuindo por via de consequência a

demanda por mão de obra. Tal fato ocorreu de forma visível na década de 80 com o sistema bancário, como bem aponta Filgueiras (2002, p. 163).

Outra especificidade muito presente do mercado de trabalho é o chamado contrato de trabalho. Offe (1989) aponta as limitações do contrato de trabalho como uma figura jurídica que apenas tem caráter de formalidade, sendo diferente de quaisquer outros, como o de venda, por exemplo. Cabe a citação de Offe (1989) para melhor entendimento:

Quando, por exemplo, alguém contrata um trabalhador para serviços de eletricidade, o contrato de trabalho não especifica o número certo de fios ou de disjuntores a serem instalados em um certo período de tempo; o trabalhador simplesmente é contratado como "um eletricista". Deste modo, o vendedor da força de trabalho geralmente é obrigado a realizar tarefas de um certo tipo (definidas de acordo com a especificação do trabalho, com a categoria ocupacional, etc.) em uma empresa, por um tempo determinado e dentro da estrutura de regras e de relações organizacionais da empresa. (OFFE, 1989, p. 28).

Segundo o autor, diferentemente do contrato de venda, que apresenta com determinismo e especificidade todos os processos e termos da relação de compra e venda, o contrato de trabalho não detalha de forma exata e explícita o trabalho a ser desenvolvido, de modo que o empregador obtém seu fim objetivo, apesar de não especificar qual e o quanto de trabalho é necessário por parte do trabalhador para isso.

Como se sabe, o mercado de trabalho não engloba todo o conjunto populacional de uma região. De fato, segundo Siqueira (2012), a hipótese de um mercado que empregasse toda a população economicamente ativa não se sustentaria, visto que a renovação da força de trabalho ficaria comprometida, uma vez que todas as pessoas já estariam inseridas.

Quanto maior for a parcela de força de trabalho demandada e atendida por trabalhadores que tenham a opção de se manterem fora do mercado (força de trabalho marginal), maior a possibilidade da empresa substituir seus empregados por outros trabalhadores marginais, a baixos custos e menores riscos. Esta configuração se mostra especialmente interessante para a empresa, pois lhe confere a flexibilidade de empregar conforme a variação da dinâmica dos seus negócios. (SIQUEIRA, 2012, p. 35).

Offe (1989, p. 31) é ainda mais incisivo ao afirmar que não existiu até hoje sociedade capaz de se manter por muito tempo com mais da metade de seus membros inseridos no mercado de trabalho. Com isso, vê-se uma especificidade importante do mercado: a necessidade de um grupo de pessoas fora dele para sua reprodução, coesão e continuidade.

Como dito anteriormente, tanto aqueles que ofertam força de trabalho quanto os que a demandam, possuem estratégias próprias, conjuntas ou não, para se beneficiarem nessa relação. Anteriormente foram citadas estratégias, adotadas em geral pelos dois grupos, como o caso dos trabalhadores que muitas vezes fixam os critérios mínimos para aceitar vender sua força de trabalho. Dentre esses critérios, por exemplo, é possível a aceitação de um salário x , mas não a de um salário $x/2$ pelos trabalhadores em geral, forçando os demandantes a oferecerem salários acima desse valor para que encontrem a mão de obra procurada.

Por outro lado, é também especificidade do mercado de trabalho a adoção de medidas individualizadas pelos trabalhadores, buscando distinguir sua oferta de força de trabalho e, assim, sobressair-se sobre os demais colegas. Dentre essas medidas, Offe (1989, p. 34) cita algumas como: a especialização, buscando o oferecimento de uma força de trabalho diferenciada e mais difícil de ser encontrada no mercado; a aceitação de salários menores; ou ainda, aumento do esforço e labor individual, constituindo atitude de destaque a ser notada pelo empregador. Assim, os trabalhadores se adequam à realidade do mercado de trabalho, buscando sempre manter seus postos de trabalho, visto que os mesmos são necessários à sua subsistência.

Entendendo que ofertantes e demandantes têm interesses diametralmente opostos nas relações de trabalho, é de fácil percepção que as empresas possuem seus próprios métodos para aumentarem seus benefícios. Nesse sentido, Offe (1989, p. 34) descreve um método utilizado pelas empresas para tanto. Enquanto os trabalhadores procuram se especializar pelas razões supracitadas, por vezes é de interesses dos empregadores que aqueles se especializem de tal forma que não possam mais exercer suas funções em outras empresas. Segundo o mesmo autor, esse é o fenômeno chamado de “superespecialização”.

Característica importante do mercado de trabalho a ser ainda citada é a existência de considerável solidariedade entre aqueles que ofertam sua força de trabalho. Essa solidariedade por vezes se traduz na figura do sindicato, entidade

responsável por defender os direitos de uma classe do conjunto dos trabalhadores junto aos empregadores e até mesmo à justiça.

Além disso, Offe (1989) descreve outro papel do sindicato: forçar acordos com os demandantes das forças de trabalho. Entretanto, o autor aponta a regularidade de tais acordos, favorecendo uma previsibilidade em relação aos rumos do mercado de trabalho. Além disso, os acordos firmados pelo sindicato não solucionam a diferença diametral de interesses entre empregadores e trabalhadores, apenas acalmam as discussões de forma pontual; portanto, é fato que os mesmos embates por salários e condições de trabalho retornarão mais à frente.

Vale ressaltar que, ainda de acordo com Offe (1989, p. 36), essa solidariedade só é possível quando determinadas condições mínimas existem dentre os membros do grupo ofertante de trabalho. Ou seja, é necessário que todos tenham condições econômicas, emocionais e psicológicas para manter a coesão como em processos de greve, por exemplo.

Na ausência de tais condições, é possível que determinados indivíduos abandonem a solidariedade e aceitem salários mais baixos do que os almejados pelo grupo, por exemplo, deslegitimando o movimento grevista. Obviamente, esses indivíduos sofrerão as consequências entre seus iguais, como a repugna e a exclusão.

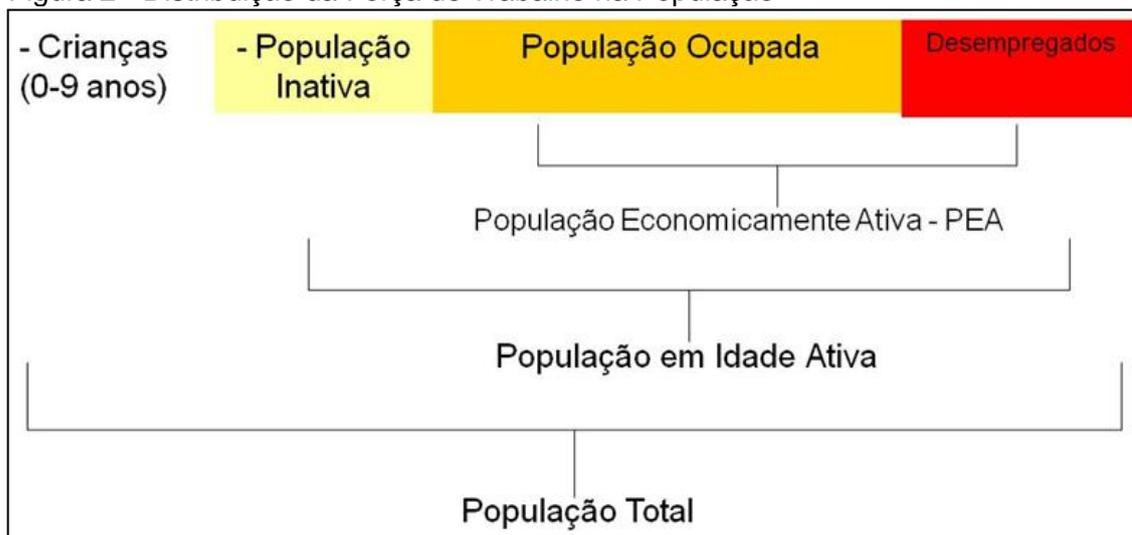
2.4.1 Os grupos populacionais que compõem o mercado de trabalho

Dada a abordagem do presente trabalho, é interessante o entendimento de alguns conceitos relacionados às populações que detêm ligação com o contexto do mercado de trabalho.

Dentro de uma população total, conforme demonstrado na Figura 2, o grupo possivelmente mais abrangente é o de Pessoas em Idade Ativa (PIA), onde, de acordo com o IBGE, a PIA é o grupo de pessoas com 10 anos e mais, sendo este, em teoria, o conjunto de pessoas que engloba a população economicamente ativa, mais o grupo de pessoas inativas.

Ou seja, $PIA = (PEA + Inativos)$, onde, segundo esse conceito, a PIA é a parcela da população total que possui a força de trabalho de uma sociedade em estado de oferta ou não.

Figura 2 - Distribuição da Força de Trabalho na População



Fonte: Elaboração própria (2017).

Apesar da faixa etária de 10 anos, parecer uma idade demasiadamente baixa para inserção no mercado de trabalho, o estabelecimento da PIA a partir dessa idade tem como principal justificativa o fato de que a sociedade brasileira convive historicamente com elevados índices de pobreza. Esta realidade impele as famílias a inserirem seus filhos no mercado de trabalho o quanto antes.

Todavia, pelos mais variados motivos, muitos dos indivíduos integrantes da PIA não ofertam sua força de trabalho, porém, aqueles indivíduos que o fazem ou que ao menos têm o interesse de trabalhar, constituem a População Economicamente Ativa (PEA) (IBGE, 2017).

Com a fórmula $PEA = (\text{pessoas de 10 anos e mais no mercado de trabalho, ocupadas ou desempregadas})$, esse grupo populacional é na realidade a junção de dois conjuntos de trabalhadores: a População Ocupada (PO) e a População Não-ocupada, que são os trabalhadores desempregados.

Ou seja, a PO corresponde à parcela da PEA que verdadeiramente exerce alguma função no mercado de trabalho, sejam: empregados assalariados com carteira assinada (trabalhadores protegidos), trabalhadores empregados sem carteira de assinada, trabalhadores em ocupação por conta própria, empregadores e trabalhadores não-remunerados.

Cabe esclarecer que trabalhadores protegidos são aqueles que possuem carteira de trabalho devidamente regularizada, inclusive: domésticos com carteira de trabalho registrada, militares e estatutários. Todos esses de alguma forma estão sob a proteção e abrigo da legislação trabalhista.

Já os trabalhadores desprotegidos são: aqueles sem registro em carteira, trabalhadores por conta própria que trabalham explorando o seu próprio negócio, sozinhos, em sociedade ou sem empregado, e tendo ou não a ajuda de pessoa não-remunerada.

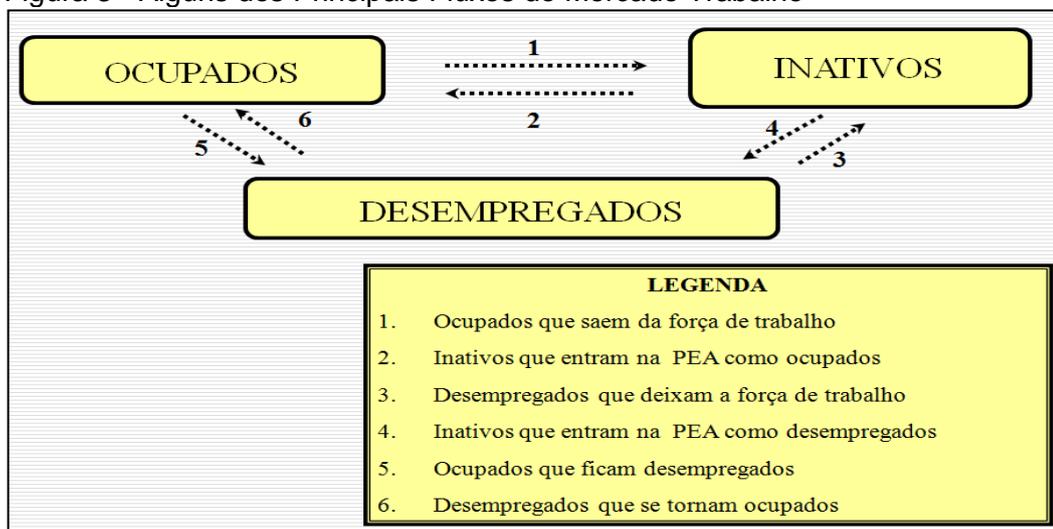
Ainda segundo o IBGE (2017), a População Ocupada compreende também indivíduos que trabalham sem remuneração, em ajuda a membros da família, por exemplo.

O outro componente da PEA é o grupo dos desempregados, aquele que não possui nenhuma das ocupações descritas anteriormente, mas que está em busca de emprego (IBGE, 2012, p. 194). Esse grupo contribui de forma considerável para exercer pressão sobre o mercado de trabalho, sobre as ofertas de trabalho, visto que, quanto maior o número de desempregados componentes da PEA, maior a oferta de mão de obra para o mercado.

Dito isso, é interessante notar que a População Não-ocupada é um grupo misto, visto que podem estar inseridos na PEA ou na População Inativa (aqueles indivíduos que não possuem trabalho e não estão à procura de um). (IBGE, 2012, p. 243).

Apesar da existência de diversos grupos populacionais distintos, no que tange à colocação no mercado de trabalho, estes grupos não estão isolados uns dos outros. Ao contrário, conforme se apresenta na Figura 3, tais populações estão em constante trânsito, passando de um grupo a outro e mantendo uma intercomunicação constante entre si.

Figura 3 - Alguns dos Principais Fluxos do Mercado Trabalho



Fonte: Elaboração própria (2017).

Tal comunicação é muito dinâmica entre ocupados, desempregados e inativos, pois, como se sabe, é comum que ocupados fiquem desempregados e vice-versa. Da mesma maneira, é possível que inativos voltem à atividade por diversas razões, enquanto ocupados se tornem inativos, como ocorre durante a aposentadoria, por exemplo. Nessa perspectiva, as populações do mercado de trabalho tornam-no bastante heterogêneo e complexo.

Uma inter-relação importante entre os diversos grupos é apontada pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)⁵ do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Segundo essa pesquisa, conforme se apresenta na Figura 4, há interseções entre os grupos ocupados, inativos e desempregados.

É importante ressaltar que existem diferenças metodológicas substantivas entre as duas pesquisas referenciadas, a PNAD e a PED. Conduzida pelo IBGE, a PNAD é uma pesquisa de abrangência nacional (contando com 1100 municípios), que colhe informações demográficas e socioeconômicas da população, como sexo, idade, educação, ocupação, rendimentos e características dos domicílios (IBGE, 2017).

Por outro lado, apesar de colher informações semelhantes, a PED não possui abrangência nacional, estando focada em São Paulo, Fortaleza, Salvador, Recife, ABC paulista, Distrito Federal e Porto Alegre (DIEESE, 2017).

Outra diferença metodológica reside na periodicidade, em que a PNAD é uma pesquisa anual do IBGE e a PED é uma pesquisa trimestral do DIEESE. Além disso, a amostra da PNAD é consideravelmente superior à da PED, com 150 mil por pesquisa, enquanto a segunda conta com uma amostra de 54 mil domicílios a cada pesquisa.

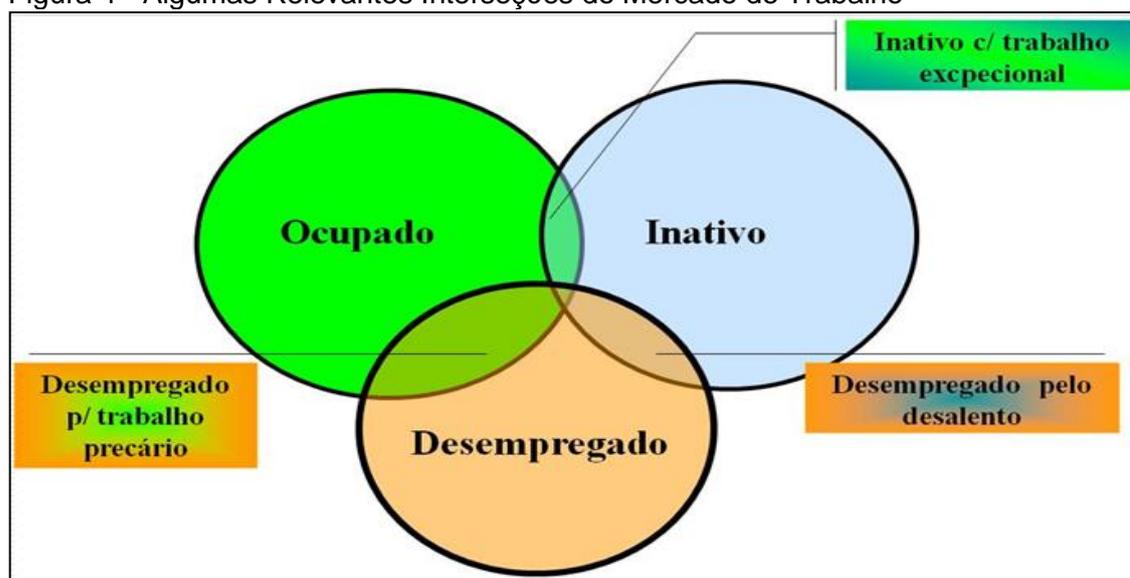
As pesquisas encaram ainda de forma distinta quem é o indivíduo desocupado. São considerados desocupados para a PNAD indivíduos sem trabalho na semana da pesquisa, que buscaram emprego nos últimos 30 dias, bem como aqueles sem trabalho na semana da pesquisa, mas que irão assumir algum posto na semana após a pesquisa. Por outro lado, a PED encara essa questão através dos

⁵ A PED foi desenvolvida inicialmente em São Paulo, capital, iniciada em 1984 por um convênio entre a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Atualmente, a pesquisa abrange 6 regiões metropolitanas brasileiras, sendo elas: São Paulo, Salvador, Porto Alegre, Recife, Belo Horizonte e Fortaleza.

conceitos de desocupação aberta, oculta e oculta por desalento, mais detalhados adiante no presente trabalho.

A interseção entre o grupo de desempregados e ocupados é caracterizada pela presença de indivíduos inicialmente desempregados que passam a desenvolver atividades precárias com o intuito de sobreviver. Tal situação, segundo a PED, caracteriza o chamado “desemprego por trabalho precário”.

Figura 4 - Algumas Relevantes Interseções do Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria (2017).

Já a relação entre desempregados e inativos é dada por indivíduos que se inativam em função das condições de desemprego que não possibilitam retorno ao mercado de trabalho, de modo que eles acabam por desistir de sua reinserção no mesmo. Este é o chamado “desemprego por desalento”.

É importante entender que os desempregados por desalento ainda têm interesse em trabalhar, todavia não buscam mais empregos pela situação desanimadora à qual foram expostos.

Uma terceira interseção importante trata do trânsito entre as condições de trabalhadores inativos e ocupados, sendo configurada por pessoas inativas que desenvolvem determinadas tarefas excepcionais e esporádicas por diversos motivos possíveis. São os denominados pela PED de “trabalhadores inativos com trabalhos excepcionais” e tem como principal exemplo os aposentados que, de alguma forma, ainda exercem ocupações.

2.4.2 Alguns indicadores que retratam a realidade do mercado de trabalho

Para abordar com propriedade a realidade do mercado de trabalho nordestino, que será revisado neste estudo acadêmico mais adiante, faz-se necessário, inicialmente, conhecer alguns dos principais indicadores relacionados a qualquer mercado de trabalho. Nesse sentido, dois indicadores se configuram de suma importância, que são: a taxa de desemprego e a taxa de ocupação.

A taxa de desemprego é dada pela razão em porcentagem entre o número de desempregados e a PEA e pode se apresentar sob as seguintes formulações:

$$a) \text{ Taxa de Desemprego} = (\text{Desempregados}/\text{PEA}) * 100;$$

$$b) \text{ Taxa de Desemprego} = (\text{Desempregados}/(\text{ocupados} + \text{desempregados})) * 100.$$

Ou seja, em números relativos essa taxa determina o índice percentual da população economicamente ativa que se encontra em condição de desemprego.

Já a taxa de ocupação, segundo Kon (2012, p. 20), também é dada em porcentagem e pode ser calculada pela razão entre a População Ocupada e a PEA através das fórmulas seguintes:

$$a) \text{ Taxa de Ocupação} = (\text{Ocupados} / \text{PEA}) * 100;$$

$$b) \text{ Taxa de Ocupação} = (\text{Ocupados}/(\text{ocupados} + \text{desempregados})) * 100.$$

Outro indicador importante para estudo do mercado de trabalho, segundo IBGE (2017), é a chamada taxa de participação, que é dada pela razão entre PEA e PIA. Esse indicador, que é dado pela fórmula $TP = (\text{PEA}/\text{PIA}) * 100$, fornece informações preciosas na medida em que denota a pressão por empregos exercida pela PEA no mercado de trabalho.

A taxa de participação revela ainda o percentual de pessoas em idade de trabalhar que estão em dado momento a ofertar sua força de trabalho, quando comparadas ao total de pessoas em idade de trabalho nesse mesmo período.

Outro conceito caro ao mercado de trabalho é Distribuição. Esse indicador descreve a composição percentual de uma variável dentro de um determinado grupo específico. Ou seja, para se saber qual a distribuição dos ocupados por posição na ocupação, aplica-se a formulação a seguir: $(\text{total de assalariados do setor}/\text{total de ocupados}) * 100 (\%)$.

Um exemplo de Distribuição é dado pela razão de mulheres com carteira assinada e mulheres ocupadas em determinada região metropolitana, por exemplo.

Este conceito é deveras importante, pois permite análises de segmentos do mercado de trabalho de forma mais acurada.

Sabendo que indicadores e índices são fatores essenciais para análise dos eventos ocorridos em determinado cenário no mercado de trabalho, em especial os índices permitem a avaliação de como uma mesma variável se alterou ao longo de um determinado período. Desta forma, um bom exemplo de índice é a razão entre o total de desempregados de um ano para outro.

Nessa perspectiva, os índices são importantes auxiliares para acompanhamento de determinado aspecto do mercado de trabalho, contribuindo para análises temporais e até mesmo desenvolvimento de prognósticos.

2.4.3 Mercado de trabalho e empreendedorismo

Avançando na discussão sobre o mercado de trabalho e tentando descortinar as interconexões deste com a questão do empreendedorismo, discussão essa crucial no âmbito deste estudo acadêmico, é possível asseverar que tal mercado se compõe de grupos bastante heterogêneos. Dentre estes, há trabalhadores formais, trabalhadores informais dos mais diversos tipos, grupos intermediários e os empreendedores. Os empreendedores são uma classe muito importante para a dinâmica do mercado de trabalho na medida em que, ao menos em teoria, fogem da dinâmica padrão trabalhador-empregador.

Apesar de o empreendedorismo aparentar ser uma atividade intrinsecamente formal, as pesquisadoras da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Cinara L. Rosenfield e Marilis L. de Almeida (2014), apontam que a realidade não corresponde a tal pensamento, pois, segundo elas, o mercado de trabalho abarca também o autoempreendedorismo e, por conseguinte, um heterogêneo grupo de empreendedores, como bem apontam as autoras no trecho a seguir:

No Brasil, o autoempreendedorismo é um fenômeno tanto do mercado formal quanto do informal. Há trabalhadores que gerem suas pequenas empresas na total informalidade, há os que possuem CNPJ e atuam de maneira integralmente formal, há ainda os que combinam formalidade (com CNPJ e pagamento de tributos) com atuações informais, transitando entre estas duas condições conforme a conveniência e/ou a necessidade. (ROSENFELD; ALMEIDA, 2014, p. 253).

Outro entendimento interessante da inter-relação do mercado de trabalho com o empreendedorismo é o de que muitos empresários permanecem ainda atrelados de forma direta ou indireta ao sistema de assalariamento. Ou seja, grande parte dos empreendedores mantém seus negócios como fonte de renda secundária, tratando suas empresas como meio de complementação de renda, pois necessitam do salário fixo para formar uma base financeira sólida; outros, apesar de não receberem um soldo fixo, dependem da remuneração do cônjuge para garantir a estabilidade econômica em seus lares (ROSENFELD; ALMEIDA, 2014, p. 254).

Assim, apesar das tentativas de liberdade em relação ao sistema trabalhador-empregador, inúmeros empreendedores permanecem atrelados ao mesmo, visto que a realidade se apresenta mais dura do que o esperado inicialmente.

Outros autores também esboçaram suas percepções quanto à relação entre mercado de trabalho e empreendedorismo, em que chama a atenção à visão de Lopes e Silva (2014, p. 4), para as quais o mercado de trabalho do século XXI é diferente do mercado existente no século passado. Anteriormente, o sujeito, ao receber uma educação acadêmica de qualidade, já estava apto à sua inserção e à permanência longa de forma satisfatória.

Entretanto, o atual mercado de trabalho encontra-se bastante adverso, especialmente no sentido de que exige uma série de competências específicas por parte dos trabalhadores, condicionando para que os mesmos não consigam se inserir e se manter adequadamente nos quadros de trabalho.

Na atualidade, as exigências do mercado de trabalho são muitas, e desde muito cedo, vão além de qualificações técnicas, chegando as competências múltiplas. Este perfil profissional desejável está alicerçado em três grandes grupos de habilidades: as cognitivas, comumente obtidas no processo de educação formal (raciocínio lógico e abstrato, resolução de problemas, criatividade, capacidade de compreensão, julgamento crítico e conhecimento geral); as técnicas especializadas (informática, línguas estrangeiras, operação de equipamentos e processos de trabalho) e as comportamentais e atitudinais (cooperação, iniciativa, motivação, responsabilidade, participação, disciplina, ética e a atitude permanente de aprender a aprender). (LOPES; SILVA, 2014, p. 4).

Como pode ser observado, até características de pró-atividade são agora necessárias para aumento das chances de empregabilidade, condicionantes estas que anteriormente não eram uma exigência do mercado. Ou seja, cada vez mais tais

requisitos se tornam pontos cruciais ao definir se um determinado indivíduo irá ou não integrar uma equipe de trabalho.

Essa ideia que reforça a importância de características empreendedoras no mercado de trabalho está em total acordo com o pensamento de consagrados autores das ciências da administração, como Fernando Dolabela (1999, 2003) e Peter Drucker (2003).

Dolabela (2003, p. 25) encara o empreendedor como alguém que busca a inovação através da criação de empresas ou mesmo já inserido em uma empresa pré-existente. Drucker (2003, p. 16) corrobora e complementa essa ideia ao afirmar que o empreendedor busca combinar recursos ao seu dispor para criar uma nova configuração produtiva, favorecendo a produtividade e a eficiência.

Retomando o pensamento das autoras Rosenfield e Almeida (2014), em que as mesmas apontam o empreendedorismo como fator componente muito importante do mercado de trabalho, as mesmas nos levam a entender que o contínuo empreender é essencial ao desenvolvimento econômico e participa do mercado de trabalho através de duas formas principais: a) criando novos postos de trabalho por meio das empresas nascentes e do crescimento daquelas sedimentadas; b) constituindo uma alternativa ao sistema de assalariamento comum através da geração de ocupação e renda.

Nessa perspectiva, o empreendedorismo se constitui fator positivo para a dinâmica do mercado de trabalho. Apesar disso, as autoras fazem a seguinte ressalva:

O autoempreendedorismo pode significar formas virtuosas e criativas de inserção pelo trabalho, e também formas de flexibilização e precarização que se encontram não mais fora do mercado de trabalho, mas fortemente a ele articuladas. (ROSENFELD; ALMEIDA, 2014, p. 258).

Tal ressalva está de perfeito acordo com o entendimento de que é possível que indivíduos, buscando uma alternativa a seus empregos, invistam no empreendedorismo, ainda que de forma precária e informal. Destarte, o empreendedorismo pode tanto configurar uma perspectiva de melhora para o indivíduo como também atividade precária para subsistência.

De fato, além da busca por melhores condições de trabalho e vida, uma série de outras questões permeia a mente do indivíduo que se dá a empreender. Suas

motivações podem advir de um desligamento do sistema salarial contra sua vontade, do abandono de um emprego por ele considerado insatisfatório, do fato de possuir habilidades distintas que permitam o empreendedorismo (como habilidades em artes, por exemplo) ou ainda da necessidade de se inserir formalmente no mercado de trabalho. (ROSENFELD; ALMEIDA, 2014, p. 259).

Com tantas motivações e considerando o empreendedorismo como um fenômeno que pode estar inserido no mercado formal e informal ao mesmo tempo, é natural o entendimento de que haja tipos diversos de empreendedores dentro do mercado de trabalho. Nesse sentido, Elsa Vivant (2014 *apud* ROSENFELD; ALMEIDA, 2014, p. 260-261) descreve em sua obra “*Les jeunes diplômés auto-entrepreneurs: entre subordination, insertion et indépendance*”, três tipos básicos de empreendedores e suas relações com o mercado de trabalho.

O primeiro tipo é chamado de empreendedor independente. É aquele que verdadeiramente busca se desvencilhar do sistema de salários, desenvolvendo receita própria unicamente através de seu empreender, de forma independente de outras empresas.

Já o segundo grupo é o chamado empreendedores subordinados, aqueles que porventura prestam serviços para determinada empresa como pessoa jurídica. Estes indivíduos gozam de maior autonomia, mas passam seu tempo na empresa à qual prestam serviços de forma semelhante a um empregado comum.

Enquanto o terceiro grupo é formado pelos chamados empreendedores em inserção. São pessoas obrigadas a empreender pelas condições adversas que dificultam sua inserção do mercado de trabalho. Todavia, esses indivíduos o fazem apenas como atividade paliativa, visto que anseiam pelo retorno ao mercado formal para estabilizar sua condição financeira.

3 AS BASES DA EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA NO BRASIL E A EXPERIÊNCIA PRÁTICA DO EMPRETEC

Como apontado no capítulo anterior, a educação direcionada ao empreendedorismo está intrinsecamente relacionada ao desenvolvimento empresarial e econômico de um país. Segundo Lackéus (2015), ela não apenas incentiva a criação de empregos, o crescimento econômico e o aumento da resiliência da sociedade, como também estimula o desenvolvimento individual, o envolvimento escolar e a igualdade social (LACKÉUS, 2015 apud SEBRAE, 2016a, p. 53).

Dados oriundos do GEM (2016), apresentados no Quadro 2, anunciam que 20,1% dos empreendedores e 31,2% dos especialistas pesquisados nominaram o fator educação e capacitação como elemento favorável à abertura e manutenção de negócios no Brasil. Em sequência vem outros fatores também muito importantes, que são: Acesso a recursos financeiros e Programas decorrentes de políticas públicas, de orientação para abrir ou manter um negócio.

Quadro 2 - Principais fatores favoráveis à manutenção de novos negócios segundo os empreendedores¹ - Brasil – 2016

FATORES DETERMINANTES	% DE EMPREENDEDORES	% DE ESPECIALISTAS
1. Formação e capacitação de mão de obra	20,1%	31,2%
2. Acesso a recursos financeiros (empréstimos ou financiamentos)	14,1%	31,2%
3. Programas de orientação para abrir ou manter um negócio	12,5%	81,7%

Fonte: GEM Brasil (2016).

Nota: ¹ Proporção dos empreendedores identificados na pesquisa com a população adulta.

Não obstante a existência de inúmeras organizações públicas e privadas, nos mais diferentes segmentos econômicos, disseminando a cultura do empreendedorismo brasileiro, entre as quais se podem citar: o Ministério da Educação, o Sistema S (SENAI, SENAR e SENAC), organizações e instituições como a Endeavor, a USP, a FGV, etc. Este trabalho de pesquisa optou por estudar detida e profundamente o modelo de educação empreendedora ofertado pelo Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), o EMPRETEC.

O SEBRAE é uma empresa privada sem fins lucrativos, que tem por objetivo auxiliar brasileiros que tenham interesse em prosperar no empreendedorismo. Para tanto, o mesmo garante direcionamento estratégico para quem o procura, definindo

diretrizes e prioridades de atuação. Por não ser uma entidade com fins lucrativos, o SEBRAE não atua na concessão de crédito de forma direta. Ao invés disso, articula-se com bancos e outras instituições fornecedoras de créditos, para ofertar os produtos financeiros que mais se adequem à necessidade de quem o procura.

A educação empreendedora ofertada pelo SEBRAE, desde 1972, que subsidia este trabalho de pesquisa, encontra-se editada por essa entidade no documento denominado: “Referenciais para uma nova práxis educacional, lançado em 2001” e que chega à edição de 2015 com o título de “Referenciais educacionais do SEBRAE”.

3.1 DESCORTINANDO PILARES, VALORES E TEORIAS QUE INFLUENCIARAM O SEBRAE NA MISSÃO DE EDUCAR PARA O EMPREENDEDORISMO NO BRASIL

Atuando em alinhamento com as políticas públicas no âmbito federal e estadual, com vistas ao desenvolvimento da micro e pequena empresa, o SEBRAE, em vista das necessidades estruturais das empresas e da capacitação de seus empreendedores, vem continuamente estudando, comparando com o resto do mundo e incorporando elementos teóricos e práticos à educação empreendedora nacional.

Sua atuação em meio aos setores produtivos da economia visa contribuir para que, entre outras metas, o ensino da atividade empreendedora no território brasileiro ocorra de forma dinâmica e eficaz. Tal eficiência, na visão do SEBRAE (2015), passa inexoravelmente pela qualidade do ensino e da fundamentação pedagógica formadora das Características Comportamentais Empreendedoras. Observando que o empreendedor atual deve pensar globalmente, agindo localmente para atender às necessidades de uma cultura empreendedora própria, sedimentada na realidade social de cada indivíduo.

Segundo Delors (2010), em um mundo globalizado, sujeito às rápidas transformações e a ambientes cada vez mais instáveis, os indivíduos, empresas e instituições econômicas necessitam se adaptar a um panorama de permanentes mudanças, de novas e transitórias teorias e de conceitos que emergem a todo instante. Em decorrência desse cenário, Delors (2010, p. 12-13) asseverou que:

O conceito de educação ao longo da vida aparece, portanto, como uma das chaves de acesso ao século XXI. Ele supera a distinção

tradicional entre educação desencadeado por um mundo em rápida transformação; tal constatação, porém, não constitui uma novidade já que relatórios precedentes sobre a educação sublinhavam a necessidade de um retorno à escola para enfrentar as novas situações que ocorrem tanto na vida privada quanto na vida profissional.

Vivenciando as mesmas incertezas e desafios globais quanto à educação mundial, o SEBRAE definiu metodologicamente um modelo de educação empreendedora, tomando como referência os quatro pilares da educação propostos pela Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (UNESCO).

Esses princípios são oriundos do estudo realizado pela Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI, atuante entre março de 1993 e janeiro de 1996. Coordenada pelo economista e político francês Jacques Delors, essa comissão internacional produziu um documento conclusivo denominado: Educação: um tesouro a descobrir – Relatório para a Unesco da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI.

Nesse documento foram apresentados quatro pilares da educação (aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser) que, segundo seus autores, devem ser utilizados para nortear os sistemas educacionais de todo o mundo, abarcando as mais amplas dimensões: graus de ensino, faixas etárias e áreas científicas, filosóficas e tecnológicas.

Assim, segundo Delors (2010), no relatório da UNESCO ficaram descritos esses princípios:

1 – Saber conhecer – refere-se à definição de uma representação da realidade através do estudo dos conceitos, princípios, fatos e teorias. Este pilar educacional engloba ainda fatores como lógica, dedução, interpretação, compreensão e memória, todos relacionados com as capacidades cognitivas para apreensão do conhecimento.

2 – Saber conviver – refere-se ao desenvolvimento de uma pessoa, à sua maneira de ser, de auto conduzir-se e estar no contexto em que se insere. Compreender a importância do coletivo sobre o individual, para aprender a ouvir uns aos outros, para sugerir, ao invés de usar a força, para dar e contribuir para os melhores interesses e necessidades para o grupo, saber como lidar com conflitos e promover a diversidade na unidade empresarial.

O ser humano é um só e único e, ao mesmo tempo, muito complexo, alojado em grupos e organizações sociais e culturais, com muitas ideias, sonhos, posições, crenças e valores. Assim sendo, se faz necessário o desenvolvimento do sentimento de comunidade e tolerância, facilitando as relações interpessoais tão necessárias ao ambiente empresarial.

3 – Saber fazer – refere-se à aplicação prática dos conhecimentos e habilidades, através da ação, realização, transferência, aplicação e pragmatismo. Aqui se aplica o conceito de *know-how*.

4 – Saber ser – significa a percepção da realidade através da autoconsciência de si mesmo e de sua interação no grupo. Inclui crenças, valores, sentido, inclinação criativa e capacidade, atitudes, sentimentos, imaginação, fantasia, síntese, humor e arte.

Estes pilares da educação são conceitos que muitas vezes se apresentam de forma bastante abstrata e necessitam da interação entre eles, para que sejam efetivamente compreendidos e levados a bom termo. Nesse sentido, o SEBRAE tomou para si a tarefa de produzir, a partir da UNESCO, uma proposta de educação para o empreendedorismo nacional com a cara do povo brasileiro, surgindo daí os “Referenciais para uma Nova Práxis Educacional” anteriormente mencionado.

Segundo o SEBRAE (2015, p. 27), o modelo de educação empreendedora formatado nessas bases leva em consideração os pilares da Educação para o Século XXI, da UNESCO, agregando princípios e valores que induzem a criação de um indivíduo autônomo, pensante, capaz de realizar os procedimentos adequados a cada situação e que também possa se transformar em um ser comunitário capaz de trabalhar em equipe. No Quadro 3, aparecem elencados esses princípios e valores.

Quadro 3 - Princípios e valores da educação empreendedora SEBRAE

Nº	PRINCÍPIOS E VALORES
01	O ser humano pertencente à sua comunidade e seu país de nascimento, portanto ele é construtor de política social e de sua própria história.
02	A pessoa, por meio da linguagem, do pensamento, dos sentimentos e das ações, interage com o ambiente social formando comunidades.
03	O empresário como o centro de gravidade no processo de educação.
04	Empreendedorismo como fator de sucesso nos negócios.
05	Para a formação contínua, a teoria e a prática são inseparáveis.
06	Para operar adequadamente a gestão dos negócios se faz necessário desenvolver habilidades cognitivas, de comportamento e pensamento.
07	O processo de educação para os negócios considera tomar as referências dos empreendedores, suas necessidades e expectativas.
08	Informações como matéria-prima é o principal fator de produção.
09	A tecnologia de informação e comunicação com qualidade, rapidez, para fornecer conteúdo relevante e em consonância com a realidade do universo empreendedor.
10	A multidimensionalidade do processo de ensino e a disponibilidade dependem do contexto.
11	O pensamento crítico através do desenvolvimento de processos mentais.
12	O pensamento criativo é uma fonte de progresso científico, cultural e artístico.
13	Uso de cases profissionais, tecnologias atuais e informações através do uso de conteúdo relevante e modelos pragmáticos.
14	As atitudes de cooperação, colaboração e trabalho em equipe, ou seja, trabalhar em conjunto, oferecendo habilidades para benefício de todos.

Nº	PRINCÍPIOS E VALORES
15	Os princípios e valores universais, como a justiça, o bem comum, a proteção ambiental, a liberdade e a paz.

Fonte: SEBRAE (2015).

Todos esses quinze valores sustentam a base da qualidade do ensino da educação empreendedora disponibilizada pelo SEBRAE e se constituem como ferramenta pertinente na formação e capacitação de sujeitos para atuar no ambiente do empreendedorismo brasileiro.

Cabe verificar que a absorção desses princípios foi algo realmente benéfico ao sistema educacional brasileiro. No entanto, medir os resultados da aplicação desse modelo ainda caracteriza um desafio, especialmente quando se procuram resultados de longo prazo, como a taxa de sobrevivência dos empreendedores egressos desses programas.

Nesse sentido, o SEBRAE (2015, p. 83) reporta que “o resultado mais frequentemente esperado é que os estudantes em algum momento criem empresas e ocupações, que, por sua vez, induzam a geração de empregos”. O foco principal, portanto, são os benefícios econômicos da educação empreendedora.

Nesse contexto, pode-se ver empiricamente como ocorreu o processo de geração de competências empreendedoras e a geração de negócios pela aplicação de um programa de educação nos moldes preconizados pelo SEBRAE. Trata-se do Programa Adolescência Administrando o Futuro (AAF), ocorrido ainda na década de 90, numa parceria entre o SEBRAE/PR, o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), a Secretaria de Educação do Paraná e o *Advocates for Youth* dos Estados Unidos. Esse programa ocorreu em um contexto de coparticipação de interesses, para atender a uma das metas da agenda brasileira: a inserção socioprofissional do jovem brasileiro em condição de vulnerabilidade social.

Segundo Santos (2014, p. 129), a proposta era oferecer oportunidades de educação para a vida fundamentada em três grandes eixos: a identidade, a convivência e o desenvolvimento profissional, com ênfase no empreendedorismo. O desenvolvimento do Programa AAF, conforme o Quadro 4, consistia das seguintes unidades, eixos temáticos e seus conteúdos.

Quadro 4 - Programa AAF – unidades curriculares, eixos temáticos e conteúdos

UNIDADE	EIXO TEMÁTICO	CONTEÚDO
1ª	Quem sou eu?	Encaminharia aprendizagens de aprender a ser e conviver, atendidas pelas atividades dos eixos temáticos comunicação, identidade e valores.
2ª	Aonde vou?	Responde a questões das aprendizagens de conhecimentos e papéis sociais a serem assumidos pelas demandas de cuidados com a saúde.
3ª	Como chegarei?	Responde a questões de encaminhamento para aprendizagens de conhecimento de papéis sociais para competência do aprender e fazer profissional.

Fonte: Santos (2013).

Todavia, feito o programa, era necessário responder à seguinte pergunta: Em que medida os conteúdos presentes no Programa AAF e a metodologia de sua aplicação contribuíram para nortear a vida futura do jovem no que se refere ao desenvolvimento pessoal e socioproductivo como expressão de empreendedorismo juvenil? (SANTOS, 2013, p. 141). Para tanto, a coordenação do AAF conduziu uma pesquisa em duas partes feita da seguinte maneira:

1. Em 1996/1997, a avaliação foi feita por meio de análise quanti-qualitativa de questionários mistos, aplicados com 300 jovens, por meio de amostragem não probabilística, onde se considerou a representatividade das regiões em que o programa foi aplicado.
2. Após seis anos, em 2002, foi realizada nova pesquisa, por meio da técnica de grupo focal, que permitiu conhecer expressões do impacto do programa na vida dos jovens. Foram oito grupos focais com a participação de 32 educadores e 33 jovens egressos do programa. (SANTOS, 2013, p. 141).

Durante a avaliação inicial, entre 1996 e 1997, verificou-se, entre outros dados positivos, que 32% dos jovens que participaram do programa apreenderam novos saberes (SANTOS, 2013, p. 143). É importante ressaltar que, apesar de 32% parecer uma média insatisfatória, os jovens participantes do Programa AAF se encontravam em situação de considerável vulnerabilidade social, de modo que os mesmos não possuíam as mesmas bases científico-acadêmicas para tirarem o mesmo proveito do programa que jovens de classes mais favorecidas teriam tirado. Nessa perspectiva, 32% dos jovens terem aprendido novos conhecimentos através do programa é, em verdade, um ótimo resultado.

Essa pesquisa possibilitou verificar o quanto cada pilar da educação para o século XXI, transformado em indicador de resultado, fora efetivamente conquistado.

Ou seja, de acordo com Quadro 5, viu-se claramente o impacto do programa na vida dos professores e dos jovens egressos, conforme segue.

Quadro 5 - Alcance das metas estabelecidas no Programa AAF

INDICADOR	ÍNDICE	COMENTÁRIO
Aprendizagem cognitiva (aprender a conhecer)	32% dos jovens expressaram aprendizagens de novos saberes	“Aprendi coisas que eu não sabia...ampliou minha visão de mundo e minha responsabilidade... nos ajudou a escolher caminhos de como nos defender”; “uma vitória que eu vejo do curso é que eu consegui passar isto para os meus filhos”.
Autogerenciamento (aprender a ser)	30% dos jovens pesquisados tiveram expressões de autoconhecimento e autoestima	“...não dava vontade de ir embora, era bom escutar os outros, era como eu me escutando”; “hoje, me compreendo melhor e sei que posso tentar, agora”; “me ajudou a ter mais firmeza para decidir...”, “não é qualquer obstáculo que me derrubará...”, “aprendi a lutar para vencer...a enfrentar as coisas... a ser mais firme”.
Fazer produtivo (aprender a fazer)	28% das respostas expressaram ações práticas.	“...foi no programa que eu comecei a ajudar meu pai, ele tem uma empresa pequena e eu comecei a dar uns palpites”; “...às vezes a gente não tá pronto, mas daí tem que dar a cara para bater”; “vou trabalhar agora, primeiro quero ser empregado para depois ser patrão, tem que adquirir essa experiência para daí montar alguma coisa”.
Relacionamento (aprender a conviver)	7% das respostas expressaram ganhos de comunicação e relacionamento interpessoal	“...é por isso que você tem que estar com a mente aberta, tem que ser camaleão, se modificar, fica bem mais fácil conviver com o outro”; “olha, eu descobri naquela época que eu sou comunicativo, eu até me tornei líder da turma...como isso me ajudou”.

Fonte: Santos (2013).

Do ponto de vista prático, essa pesquisa apurou que 35% dos professores estimaram esse programa como responsável pelas colocações no mercado de trabalho e abertura de negócios dos egressos, pois, entre outras competências, o Programa AAF incentivou e auxiliou a elaborar e simular a implantação de um plano de negócios.

As opiniões de educadores e alunos coincidem em respeito aos efeitos do Programa AAF em suas vidas. Para 30% dos jovens houve contribuições importantes para o seu crescimento pessoal, bem como para 38% dos educadores que, segundo seus próprios relatos, observaram um grande impacto no seu próprio amadurecimento e atitude a partir desse programa.

O Gráfico 3 apresenta o percentual de influência que o programa apresentou nas decisões dos alunos em abrir um negócio, iniciando uma atividade por conta

própria. Dos 33 pesquisados, 35% afirmaram que estavam confiantes em iniciar um negócio produtivo a partir dos conhecimentos adquiridos no programa; 21% não responderam; e 44% disseram que o programa não os influenciou a abrir um negócio.

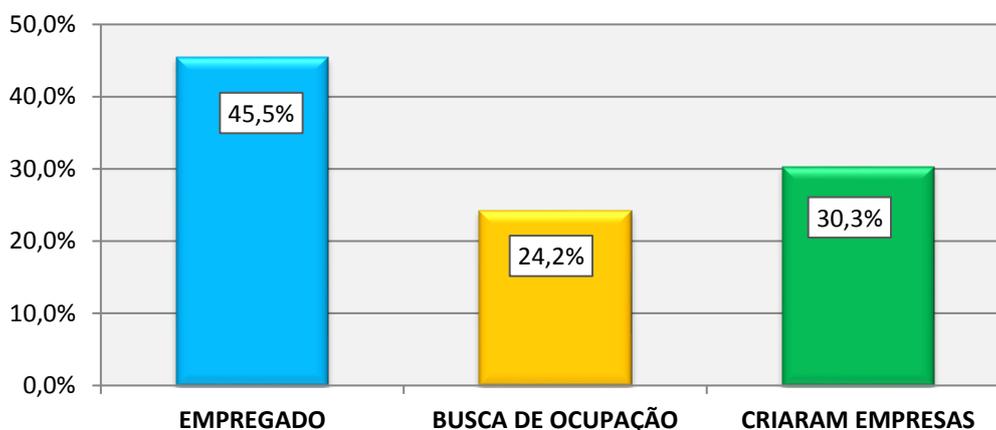
Gráfico 3 - Repercussão do Programa AAF na decisão do jovem de abrir seu próprio negócio



Fonte: Santos (2013).

Seis anos após o término desse programa de educação empreendedora apoiado com recursos metodológicos do SEBRAE, os resultados se apresentavam bastante animadores para os 33 “jovens adultos” egressos, conforme se vê no Gráfico 4: quinze deles (45,5%) se encontravam trabalhando como empregados em firmas diversas; oito (24,2%) estavam em busca de trabalho; e dez (30,3) indivíduos criaram empresas e trabalhavam administrando seus negócios próprios (SANTOS, 2013, p. 147).

Gráfico 4 - Situação profissional dos egressos do Programa AAF



Fonte: Santos (2013).

Posto a noção sobre as bases da educação empreendedora, seus pilares e valores que sustentam o ensino dessa matéria no SEBRAE, seguem-se logo à frente as visões e contribuições de cinco relevantes teóricos, que debatem a educação e agregam importância e relevância à capacitação empresarial, especialmente quando se trata da educação de indivíduos adultos para criação das competências exigidas pelo ato de empreender.

Segundo o SEBRAE (2015, p. 38), essas teorias pedagógicas se complementam e contribuem, cada uma a seu modo, para o arcabouço teórico de um modelo de educação realmente empreendedora e brasileira. São elas: a teoria sociocrítica de Paulo Freire (2005, 1985), a teoria humanista de Carl Rogers (1985); a teoria cognitivista ou construtivista de Jean Piaget, a teoria histórico-cultural de Vygotsky e a pedagogia histórico-crítica de Demerval Saviani.

3.1.1 Uma proposta de ação transformadora sobre a realidade: contribuições da teoria sociocrítica de Paulo Freire

A teoria sociocrítica foca nos relacionamentos interpessoais, trabalho, cultura e na presença do sujeito em seu mundo. Esse método de ensino foi apresentado como uma ferramenta de educação para além dos espaços de aprendizagem formal. Caracteriza-se pelo aprendizado contextualizado nas experiências de vida resultante do ambiente de cada sujeito, requer uma compreensão do trabalho social de cada um e visa à contribuição cultural que cada indivíduo pode adicionar ao todo.

Freire (1985), desenvolvedor desta concepção, acreditava que a educação sociocrítica deveria estar focada no processo de humanização encontrada na capacidade de uma pessoa interagir, criar e recriar o conhecimento e seu contexto, tomando para si a responsabilidade de realização da sua história. Ou seja, Freire (1985) concebia uma educação favorável à conscientização e à humanização de cada indivíduo, com um propósito na vida e uma esperança de transformar a sociedade.

Os processos educacionais envolvendo adultos precisavam, antes de tudo, ainda segundo Freire (1985), ouvir e incentivar os sujeitos dessa mesma educação a se inserir ativamente na vida de sua comunidade, apresentando uma complexidade maior da interação do sujeito com o meio, pois, conforme o mesmo autor:

Conhecer não é o ato através do qual um sujeito, transformado em objeto, recebe dócil e passivamente os conteúdos que outro lhe dá ou lhe impõe. O conhecimento, pelo contrário, exige uma presença curiosa do sujeito em face do mundo. Requer sua ação transformadora sobre a realidade. Demanda uma busca constante. Implica invenção e reinvenção. (FREIRE, 1985, p. 12).

Para Freire (1985), os processos educativos deveriam ser construídos para levar à libertação dos sujeitos, servindo como ferramenta educacional para empreender ações necessárias ao desenvolvimento pessoal e comunitário. Seguindo essa lógica, a vida humana nunca poderia ser determinista ou fatalista, pois em cada sujeito existe o potencial para estudar e estruturar sua própria humanização. O teórico defendia a vocação ontológica de “ser mais” inerente a todos os homens e todas as mulheres, mesmo sabendo que alguns indivíduos não conseguirão desenvolver tais habilidades em sua plenitude.

Contra-pondo-se à desumanização alienante da sociedade de consumo, com suas técnicas de capacitação para tarefas e à educação descontextualizada reinante, Freire (2005) propôs processos educativos que contribuem para a geração de reflexão e autonomia, a partir da vivência de cada indivíduo, com base nas questões do mundo em que fazem parte.

A educação que se impõe aos que verdadeiramente se comprometem com a libertação não pode fundar-se numa compreensão dos homens como seres vazios a quem o mundo encha de conteúdos; não pode basear-se numa consciência especializada, mecanicistamente compartimentada, mas nos homens como corpos conscientes e na consciência como consciência

intencionada do mundo. Não pode ser a do depósito de conteúdos, mas a da problematização dos homens em suas relações com o mundo. (FREIRE, 2005, p. 77).

Destarte, para Freire (2005) se fazia importante que o trabalho educativo fosse dirigido a uma práxis em que os envolvidos estivessem comprometidos com o desenvolvimento e a implementação de soluções para concretizar as melhores características humanas de cada sujeito envolvido e dos relacionamentos entre estes. Sendo necessário ainda que a educação fizesse com que o indivíduo compreendesse o seu papel dentro da empresa, ao mesmo tempo em que o fizesse sentir como parte integrante da mesma, evitando qualquer tipo de alienação.

Nesse sentido, a educação empreendedora brasileira, segundo o SEBRAE (2015), traz claramente os objetivos de que cada indivíduo com sua ocupação seja sujeito da sua própria vida e se relacione com os demais entes econômicos da sociedade sempre em pé de igualdade de direitos e competências. Assim sendo, o sujeito é fundamentalmente capaz de reinventar-se em seu contexto social, político e econômico.

Portanto, a educação empreendedora hodierna entende que o mundo material não é apenas um passaporte para entrar ou adaptar-se ao mundo do trabalho, a esta ou aquela posição imediata. Freire (1985, p. 13) arguiu que:

[...] no processo de aprendizagem, só aprende verdadeiramente aquele que se apropria do aprendido, transformando-o em apreendido, com o que pode, por isso mesmo, reinventá-lo; aquele que é capaz de aplicar o aprendido-apreendido a situações existenciais concretas. Pelo contrário, aquele que é 'enchido' por outros conteúdos cuja inteligência não percebe, de conteúdos que contradizem a própria forma de estar em seu mundo, sem que seja desafiado, não aprende.

A capacidade de pensar na perspectiva crítica do contexto histórico e social não é uma tarefa fácil porque há uma habituação natural a uma visão fragmentada e dicotômica do conhecimento, muitas vezes longe do mundo em que as teorias se aplicam. Há o costume de dividir e não unir esse conhecimento. No entanto, o exercício diário de reflexão sobre a ação e a procura de conhecimento contextualizado permite e totaliza a compreensão da realidade, produzindo oportunidade para que o conhecimento seja construído e para que as habilidades necessárias ao empreendedorismo sejam desenvolvidas.

Neste sentido, Freire (1985) continua presente e, à luz do seu pensamento, o conhecimento deve ser entendido como uma poderosa ferramenta para se compreender e interagir com o momento histórico, nas disciplinas que se ensina também se aprende em um movimento dialético que gera conscientização e transformação da realidade, formando a tríade freireana: consciência – diálogo – transformação.

3.1.2 A aprendizagem significativa para orientação da ação futura: o olhar de Carl Rogers e sua teoria humanística

Desde o início do século XX, observava-se o aparecimento de teorias pedagógicas com uma visão educacional focada na existência, na vida e nas atividades humanas. Crença declarada nas possibilidades do indivíduo, por meio da educação, desenvolver seu potencial e aprofundar o processo de autodescoberta, autoaceitação e autoexpressão, processo no qual a pessoa se constitui.

A abordagem humanística reconhece a efetiva posição do educador facilitador, enfatizando o valor humano e a empatia como formas de fornecer, para o aluno, o conhecimento do seu potencial e da busca de equilíbrio. Carl Rogers, por volta de 1950, disse que sua concepção humanística mostrava como a educação podia proporcionar condições favoráveis para a autorrealização das pessoas, através de uma aprendizagem significativa e experiencial.

A esse respeito, Rogers (1985) preconizava que:

Por aprendizagem significativa entendo uma aprendizagem que é mais que acumulação de fatos. É aprendizagem que provoca modificação, quer seja no comportamento do indivíduo, na orientação da ação futura que escolhe ou nas atitudes e personalidade. É uma aprendizagem penetrante, que não se limita a um aumento de conhecimentos, mas que penetra profundamente todas as parcelas da existência.

Sob essa ótica, o elemento mais importante da aprendizagem ocorre quando acontece o envolvimento total dos recursos cognitivos e de seus objetos sensoriais. Isto representa que a pessoa sabe que vai ter suas necessidades satisfeitas, à medida que ela expõe seus desejos e tem a garantia da compreensão de que foi bem entendida, nisto se tem o envolvimento completo do sujeito e, conseqüentemente, o sucesso do processo ensino-aprendizagem.

Conforme o SEBRAE (2015), os princípios pedagógicos propostos por Carl Rogers, na teoria humanista, muito influenciaram a concepção de sua educação empreendedora. Especialmente porque, entre as competências almejadas do ser empreendedor, destaca-se a capacidade de influenciar pessoas para trabalhar e colaborar em seus projetos.

Essa competência alicerçada nos princípios da teoria humanista se constitui em um dos principais alvos do ensino do empreendedorismo, pois reflete o poder de cada indivíduo em se inter-relacionar com o meio e com as pessoas. Ao adquirir essa capacidade, efetiva-se a autorrealização por meio de uma “aprendizagem significativa” preconizada por Rogers (1985).

Os mesmos Referenciais Educacionais, conforme o SEBRAE (2015, p. 29), têm entre seus valores “as atitudes de parceria e cooperação que signifiquem ‘operar com’, ou seja, trabalhar em conjunto, oferecendo os próprios talentos para o bem comum”. Tal princípio se aproxima da teoria humanista na confiança de que as pessoas se educam para o autoconhecimento e para o desenvolvimento de seu potencial de criar, favorecendo a formação de uma consciência de si mesmo e sua relação com diferentes grupos, aumentando as chances de sucesso em seus relacionamentos.

3.1.3 Deficiências da educação tradicional e superação: subsídios da teoria cognitivista de Jean Piaget

Os princípios pedagógicos defendidos por Piaget são guiados pela crítica à educação tradicional, especialmente quanto aos vícios dessa forma de educar: castigo, erro de julgamento e avaliação, autoritarismo, transferência de conteúdo com ênfase na memorização e a falta de respeito para com o discente. Para o psicólogo suíço Jean Piaget, estas relações eram guiadas pela força, o que impedia as boas práticas de interação e o desenvolvimento dos hábitos de cooperação e camaradagem.

Piaget estudou, essencialmente, o papel dos fatores cognitivos no desenvolvimento humano. No entanto, não desprezou a influência do meio social, onde ficou claramente demonstrado na declaração do autor de que “a inteligência humana somente se desenvolve no indivíduo em função de interações sociais”. (PIAGET apud TAILLE; OLIVEIRA; DANTAS, 1992, p. 11).

Para o construtivismo, outro nome que se dava a teoria cognitiva, os estágios de desenvolvimento da cognição estão sempre em construção. Muitos jovens e adultos só desenvolviam suas inteligências e criatividade para resolver as situações problemáticas na medida e oportunidade que surgiam as necessidades.

Nesse método, os processos de aprendizagem humanos deveriam encorajar a participação, a autonomia e o desenvolvimento de atitudes, observando como eles estão intrinsecamente ligados ao desenvolvimento da inteligência. Neste sentido, faz-se importante quebrar a passividade dos alunos, buscando formas de incentivar o trabalho em grupo e a participação interessada dos discentes.

Recordando as contribuições da escola sociocrítica (Paulo Freire) e apoiando os estudos de Piaget, podemos supor que o professor não está no centro do processo ensino-aprendizagem, mas sim como o mediador dessas descobertas que levam o discente a aprender através da ação dialógica, pois, segundo Taille, Oliveira e Dantas (1992, p. 19), pela teoria piagetiana:

Verifica-se que o indivíduo coagido tem pouca participação nacional na produção, conservação e divulgação das ideias. No caso da produção, dela simplesmente não participa, contentando-se em aceitar o produto final como válido. Uma vez aceito esse produto, o indivíduo coagido conserva, limitando-se a repetir o que lhe impuseram.

Para Piaget (apud TAILLE; OLIVEIRA; DANTAS, 1992), a aprendizagem era, acima de tudo, obtenção de resultados e dividendos da relação entre o conhecedor e o objeto conhecido que, segundo ele, era a artéria central do ensino-aprendizagem. Através deste fluxo ocorrem dois processos ao mesmo tempo: a organização interna das funções executadas pelo organismo ao longo da vida e a adaptação ao ambiente e contexto.

Tais princípios defendidos por essa teoria fundamentam a opção metodológica da educação empreendedora do SEBRAE (2015, p. 28), em muitos aspectos, todavia se pode verificar com mais nitidez ao expressar o valor em que “o empreendedor aparece como centro gravitacional do processo educacional”; ou ainda quando nesse processo “o conhecimento aparece como matéria-prima e o principal fator de produção e cidadania”.

Ou seja, os Referenciais Educacionais do SEBRAE têm, no construtivismo, um processo de aprendizagem e de desenvolvimento humano que tal qual o

empreendedorismo se deixa influenciar por fatores como: maturidade, equipamentos, aprendizagem social e equilíbrio. Segundo o SEBRAE (2015), processos educativos com base nos pressupostos piagetianos, que é o seu caso, propiciam atividades desafiadoras, que causem desequilíbrio e reequilíbrio posterior, promovendo a disponibilidade de informações contínuas e estruturais, além de instigar o aluno à obtenção do conhecimento.

3.1.4 O aprendizado de gerações e fatos anteriores: contribuições da teoria histórico-cultural de Lev Vygotsky

A teoria histórico-cultural caracteriza-se pela natureza ativa da aprendizagem e do desenvolvimento das capacidades humanas inatas e foi desenvolvida pelo psicólogo russo Lev Vygotsky (1896-1934). Essa aprendizagem, segundo o seu proponente, ocorre ao longo da vida e advém das experiências de gerações anteriores que são transmitidas por meio de processos educativos, formais e/ou não formais.

Ou seja, segundo Vygotsky (2007, p.19-20):

Desde os primeiros dias do desenvolvimento da criança, suas atividades adquirem um significado próprio num sistema de comportamento social e, sendo dirigidas a objetivos definidos, são refratadas através do prisma do ambiente da criança. O caminho do objeto até a criança e desta até o objeto passa através de outra pessoa. Essa estrutura humana complexa é o produto de um processo de desenvolvimento profundamente enraizado nas ligações entre história individual e história social.

Esta teoria tentava superar a visão da educação e da aprendizagem colocada pela psicologia ocidental tradicional, para compreender a aprendizagem como uma atividade social, porém não só de realização individual, tal como a ideia vendida até então. Nesse cenário, a produção e reprodução do conhecimento são assimiladas por pessoas, onde quer que elas sejam demandadas a executar uma tarefa ou quando, de forma intencional, as relações de interação social voltadas para um objetivo se tornam uma exigência.

Dentro dessa concepção de aprendizagem, estão três elementos importantes que suportam o desenvolvimento de uma educação empreendedora para os negócios: “o caráter social, a categoria mediação e a categoria atividade.” (SEBRAE, 2015, p. 48).

Desta forma, tais pressupostos marcam definitivamente o modelo de educação empreendedora oferecido pelo SEBRAE onde, de acordo com a teoria histórico-cultural, o processo de ensino e aprendizagem tem no indivíduo o elemento central e ativo, sendo o mesmo dependente da consciência pessoal que o encaminha através do objetivo de sua intencionalidade.

Destacando que, para o SEBRAE (2015), em consonância com a teoria de Vygotsky, o aprendizado ocorre na área social, na qual os professores e os alunos interagem com as tecnologias de comunicação, mediando as atividades e relações que, de alguma forma, melhoram as possibilidades de cooperação e criação. (SEBRAE, 2015, p. 48).

O caráter social da mediação da aprendizagem manifestava-se no ensino da história e cultura do sujeito na contribuição para o desenvolvimento das funções psicológicas superiores (percepção, memória, atenção, entre outras). Portanto, essas mesmas potencialidades resultam não apenas de uma função biológica, mas, sobretudo, são produtos especiais da atividade cerebral (SEBRAE, 2015).

Vygotsky (apud SEBRAE, 2015, p. 51) propôs que “o desenvolvimento das funções psicológicas superiores é o resultado das relações sociais, entre as pessoas e o mundo exterior na dinâmica histórica, mediado por sistemas simbólicos”. Portanto, o pensamento lógico, o pensamento criativo e a regulação voluntária de ações, entre outros, não aparecem entre as habilidades decorrentes da maturação biológica.

Na teoria histórico-cultural, a experiência humana era considerada como o processo que delinea a relação de transformação entre a pessoa e sua cultura. Esta relação dialética não era só transformadora, mas, também, era o objeto e assunto da transformação. Sendo um processo de identificação e transformação pela prática do próprio sujeito, do meio ambiente, da comunidade e, dependendo do contexto, também do mediador.

Tudo isto visando à implementação de soluções que deveriam ser refletidas na prática, onde os participantes detêm a oportunidade de expressar suas ideias, da maneira certa, com um propósito definido. Assim, deliberadamente, a intenção é levar a cabo em níveis culturais e sociais que o indivíduo se utilize das leis, dos costumes e da leitura de cenários como ferramentas para desenvolver interações sociais.

3.1.5 A análise da prática social e de trabalho sob a ótica refletida: os aportes da pedagogia histórico-crítica de Dermeval Saviani

Tomando o princípio de que a formação do conhecimento está sujeita à interação entre o sujeito e o objeto da aprendizagem, derivada das atividades mediadas socialmente, é cabível à pedagogia histórico-crítica, proposta pelo educador brasileiro Dermeval Saviani (1943), embasar os Referenciais Teóricos da Educação do SEBRAE. A mesma parte do pressuposto de que a história é afetada pela educação (contexto histórico), concomitantemente, reconhecendo o fato de que a sociedade molda a educação e, ao mesmo tempo, é moldada por ela (crítica social) (SAVIANI, 1999, p. 5).

Segundo o SEBRAE (2015, p. 56), o método de ensino/aprendizagem preconizado por Saviani e incorporado por esta entidade visa estimular a atividade e a iniciativa do educador, favorecer o diálogo dos educandos entre si e com o educador, sem deixar de valorizar o diálogo com a cultura acumulada historicamente. Além disso, conforme essa mesma teoria, é necessário considerar os interesses dos estudantes, o ritmo de aprendizagem e o desenvolvimento psicológico de cada um, sem perder de vista a sistematização lógica do conhecimento para, posteriormente, poder-se medir o desempenho cognitivo e os efeitos das atividades planejadas.

No método histórico-crítico, o processo de aprendizagem segue o movimento da experiência cotidiana (conceito espontâneo, real aparente), através da reflexão (reinterpretar os conceitos a partir da explicação) e retorno à prática (fato real, ação reflexiva, solução conscientizada) para construir um ciclo de ação-reflexão-ação, que visa quebrar a dicotomia entre teoria e prática.

Na educação empreendedora do SEBRAE este movimento dialético traduz-se no desenvolvimento de processos formativos que permitem a empreendedores e a proprietários de pequenos negócios analisar a sua prática social e de trabalho sob uma ótica refletida, proporcionada pela assimilação de novos saberes (saber científico) para, assim, transformá-la qualitativamente em benefício do crescimento e da sustentabilidade da sua empresa, o seu bem-estar e o bem-estar coletivo, considerando o espaço/tempo histórico ao qual pertencem. (SEBRAE, 2015, p. 57).

Segundo Coan (2011), no ato de formação de empreendedores de negócios, com base na pedagogia histórica-crítica, o orientador é considerado aquele

elemento responsável pela concepção, desenvolvimento, implementação e avaliação de soluções educacionais. Este mentor deve desenvolver uma nova forma de pensar sobre o conteúdo e como eles podem contribuir para instrumentalizar o público em criar soluções inovadoras e gerir com eficiência o seu negócio.

Conforme a proposta de Gasparin (2007, p. 22), ao instrutor também cabe a responsabilidade pela fiel aplicação dos cinco passos norteadores do sistema de ensino-aprendizagem dessa metodologia. Estes passos são: a prática social inicial, a problematização, a instrumentalização, a catarse e a prática social final.

Passo 1 – Prática Social Inicial

Caracterizada pelo atual nível de desenvolvimento do aluno (estudante/participante) e expressa pela importância da prática do conteúdo que é dada pelo grupo. Esta ação tem o seu ponto de partida na experiência do professor e dos alunos, isto é, o que em um primeiro momento fica evidente que o professor e os participantes já sabem sobre o conteúdo a ser trabalhado na atividade didática. Tal conhecimento prévio objetiva modular a quantidade e a complexidade dos assuntos a estudar, conforme o grau de maturidade de cada grupo.

A esse respeito, observou Gasparin (2007, p.15) que:

O primeiro passo do método caracteriza-se por uma preparação, uma mobilização do aluno para a construção do conhecimento escolar. É uma primeira leitura da realidade, um contato inicial com o tema a ser estudado. [...] Uma das formas para motivar os alunos é conhecer sua prática social imediata a respeito do conteúdo curricular proposto.

Este passo é basicamente composto de duas partes: inicialmente, o mediador comunica aos participantes o conteúdo que será estudado e as habilidades necessárias para desenvolvimento da atividade. Ainda nessa fase, o mediador deverá dialogar com os discentes, desafiando-os a expressarem suas curiosidades e experiências cotidianas, assim como a investigarem aquilo que demandarem com mais intensidade dentro das práticas pedagógicas propostas.

Passo 2 – Problematização

Este passo contém uma descrição e explicação dos principais problemas identificados na etapa anterior – prática social inicial, que se relaciona com o conteúdo da capacitação em andamento. Conforme o SEBRAE (2015, p. 60), “nesta

etapa os participantes perceberão a relação de interdependência que existe entre os acontecimentos observados, estabelecendo relações de causa e consequência entre eles”.

Também neste passo se faz imprescindível:

- a) uma breve discussão das questões relacionadas ao conteúdo científico do programa, procurando as razões pelas quais deverão ser estudadas. Este passo é importante para que os participantes percebam que já detêm informações sobre o assunto e os conduza a visões mais críticas dos problemas;
- b) em seguida, estas informações serão transformadas em problemas, em questões para se resolver, tendo em conta a complexidade e os contextos conceitual, cultural, histórico, social, político, ético, econômico e religioso.

Passo 3 – Instrumentalização

Nesta etapa, expressa-se o trabalho do professor e dos alunos na ação de aprendizagem e “realiza-se nos atos docentes e discentes necessários para a construção do conhecimento científico”. (GASPARIN, 2007, p. 51).

Devido a isso, cabe ao professor:

- a) apresentação aos alunos das estratégias de aquisição do conhecimento científico formal e abstrato, de acordo com as metas estabelecidas na etapa anterior;
- b) no processo de mediação pedagógica utilizar-se de todos os recursos necessários e disponíveis.

Em contrapartida, na instrumentalização os alunos por sua vez, através da investigação e reflexão, vão estabelecer mentalmente a comparação entre os assuntos propostos e suas vivências pessoais, a fim de tomar posse de um novo conteúdo.

Passo 4 – Catarse

Este processo é sobremaneira importante para compreender e relacionar o conteúdo e o contexto social onde acontece a prática pedagógica trabalhada em sala de aula. Para o SEBRAE (2015, p. 60), “é a expressão elaborada de uma nova forma para entender o conteúdo e sua relação com o contexto social”, expressando-se por meio das sínteses que a mente do educando for capaz de produzir.

Apresenta-se também pelo uso de uma nova mentalidade, que une o aprendizado científico a fatos cotidianos. Nesta seção do método educativo, o

empreendedor tem condições de elaborar resumos de tudo o que aprendeu, de acordo, claro, com as dimensões do conteúdo estudado.

Estas sínteses do aprendizado se expressam por palavras e exames, por relatórios verbais ou escritos, formal ou informalmente. Nisso o aluno traduz tudo o que foi aprendido até o momento, tendo em conta as dimensões do conteúdo abordado. Enquanto isso, o professor avalia os níveis e as competências desenvolvidas a partir dos conteúdos trabalhados em sala.

Passo 5 – Prática Social Final

O último passo do método de aprendizagem histórico-crítico caracteriza-se pelo momento em que o discente exibe um nível de conhecimento mais avançado, apresentando ações efetivamente reais resultantes de uma nova visão do que foi trabalhado até então. A esse respeito, Gasparin (2007, p. 146) diz que desenvolver ações reais e efetivas não significa somente realizar atividades que envolvam um fazer predominantemente material, como plantar uma árvore, fechar uma torneira, assistir a um filme, etc.

Uma ação concreta surge a partir do momento em que o educando atingiu o nível do concreto pensado, é também todo o processo mental que possibilita análise e compreensão mais amplas e críticas da realidade, determinando uma nova maneira de pensar, de entender e julgar os fatos, as ideias. É uma nova ação mental.

Esta etapa é exibida quando:

- a) uma nova postura prática for estabelecida e resulta em atitudes melhores, e arranjos mais significativos decorrentes da capacitação e do treino dos conhecimentos científicos abordados;
- b) o compromisso e as ações diárias do aluno refletem o querer fazer, pondo em efetivo exercício social os novos conteúdos apreendidos.

A pedagogia histórico-crítica de Dermeval Saviani, como se pode ver neste trabalho, tem grande relevância e contribuição decisiva na composição da base de sustentação, de pensar e trabalhar a educação empreendedora oferecida no Brasil por meio do SEBRAE. Tais conceitos, princípios e valores, quando analisados em conjunto, fornecem o respaldo pertinente para o pensar e ensinar empreendedorismo no Brasil.

3.2 LUZES SOBRE O ENSINO DE EMPREENDEDORISMO NO BRASIL: EVENTOS E CARACTERÍSTICAS INICIAIS

Quanto ao contexto histórico da educação empreendedora, sabe-se que, inicialmente, o ensino dessa matéria ocorreu nas escolas de administração e negócios dos Estados Unidos, onde, segundo Vesper e Gartner (1997 apud SEBRAE, 2016a, p. 57), o ensino do empreendedorismo teve Myles Mace como o primeiro a lecionar o tema, em 1947, na Escola de Administração de Harvard (KATZ, 2003).

Naquele momento, havia um objetivo bem específico e distinto do atual, buscava-se capacitar os ex-combatentes da Segunda Guerra Mundial, para facilitar seus ingressos no mercado de trabalho, tendo em vista o colapso da indústria de armas.

Na esteira dos países de capitalismo mais desenvolvido, como é o caso dos Estados Unidos da América, o Brasil só viria a registrar seus primeiros eventos no início dos anos 1980, depois de aproximadamente quarenta anos das iniciativas estadunidenses. Tal diferença de tempo, segundo Henrique e Cunha (2008 apud SEBRAE, 2016a), deve-se em grande parte ao desenvolvimento tardio da industrialização brasileira, que viria a notabilizar-se apenas a partir dos anos 1950.

No Brasil, bem como nos Estados Unidos, a educação empreendedora teve lugar inicialmente nas Escolas de Administração de Empresas e Negócios, com sua primeira experiência no curso de Especialização em Administração para Graduados, da Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV/SP). A partir desse evento, ocorrido ainda no ano de 1981, inaugurou-se uma primeira fase do ensino de empreendedorismo no Brasil, onde o mesmo era restrito às ciências administrativas e às Escolas de Negócios do país.

No entanto, com o passar do tempo, passo a passo esse tema foi ganhando respeito e credibilidade, fruto em grande parte dos resultados positivos apresentados e, desta forma, atraindo para si um tratamento particular, planejado e estruturado, tornando-se um campo independente da ciência administrativa empresarial.

O Quadro 6 apresenta uma lista dos principais eventos ocorridos no Brasil, relacionados a esse tema, até 1999. Fatos esses que de alguma forma marcaram a história de implantação da educação empreendedora no Brasil.

Quadro 6 - Eventos marcantes do ensino de empreendedorismo no Brasil

Ano	Instituição	Cursos
1981	Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas – São Paulo	Curso de Especialização em Administração para Graduados.
1984	Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas – São Paulo	O curso foi estendido para a graduação, sob o nome de Criação de Novos Negócios – Formação de Empreendedores.
1984	Universidade de São Paulo (FEA/USP)	Criação de Empresas – curso de graduação em Administração.
1985	Universidade de São Paulo (FEA/USP)	Criação de Empresas e Empreendedorismo de Base Tecnológica, no Programa de Pós-Graduação em Administração.
1969	Centro Integrado de Gestão Empreendedora (CIAGE)	Formação de Empreendedores.
1990	Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE)	Primeiras turmas do EMPRETEC, são realizadas no Rio Grande do Sul e Santa Catarina.
1992	Departamento de Informática da Universidade Federal de Pernambuco e Fundação de Apoio à Ciência do Estado de Pernambuco (FACEPE)	Criação do CESAR – Centro de Estudos e Sistemas Avançados do Recife.
1993	Programa Softex do CNPq – UFMG	Metodologia de ensino de empreendedorismo, oferecida no curso de graduação em Ciência da Computação da UFMG.
1995	Departamento de Informática da Universidade Federal de Pernambuco e Fundação de Apoio à Ciência do Estado de Pernambuco (FACEPE)	CESAR cria uma pré-incubadora voltada para projetos de exportação de software, que mais tarde transformou-se no Recife-Beat, inserido no Programa Softex.
1995	Escola Federal de Engenharia de Itajubá, em Minas Gerais (EFEI)	Criação do CEFEI – Centro Empresarial de Formação Empreendedora de Itajubá.
1995	Universidade de Brasília (UnB)	Criação da Escola de Empreendedores com o apoio do Sebrae – DF.
1996	Centro de Estudos e Sistemas Avançados do Recife Disciplina de Ensino de Empreendedorismo no curso de graduação em Ciência da Computação (CESAR)	CESAR – Centro de Estudos e Sistemas Avançados do Recife – Disciplina de Ensino de empreendedorismo no curso de graduação em Ciência da Computação.
1996	O Programa Softex, criado pelo CNPq – Sociedade Softex	Implantação de dois projetos: o Gênesis, na área de incubação universitária, e o Softstart, na área de ensino do empreendedorismo.
1997	PUC/RIO	Criação do Instituto Gênesis para Inovação e Ação Empreendedora.
1997	IEL-MG, FUMSOFT, Secretaria de Estado de Ciência e Tecnologia e Fundação João Pinheiro e Sebrae/Minas	Lançamento do Programa REUNE, Rede de Ensino Universitário de Empreendedorismo.
1998	CNI-IEL e Sebrae Nacional	Lançamento do Programa REUNE-

Ano	Instituição	Cursos
		Brasil, expandindo a filosofia da rede universitária de ensino de empreendedorismo para todo o país.
1998	Capítulo Brasileiro do ICSB, <i>International Council for Small Business</i>	Programas nacionais de empreendedorismo.
1999	Várias instituições brasileiras	Atinge-se um público de cerca de 8.000 alunos no ensino de empreendedorismo.

Fonte: SEBRAE (2016^a).

Conforme se encontra discriminada no Quadro 6, após a primeira experiência brasileira de educação empreendedora na FGV-SP, posteriormente, em 1984, a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA), da Universidade de São Paulo (USP), também passou a oferecer um curso sobre empreendedorismo. A partir de então, surgiram inúmeros cursos em diversas instituições do Brasil para esse fim. A esse respeito, Araújo *et al.* (2005 apud COAN, 2011, p. 142) descrevem outros eventos dignos de nota:

Em 1984, é ministrado o primeiro curso de empreendedorismo em um Departamento de Ciência da Computação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. Em 1992, o Departamento de Informática da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE criou o CESAR – Centro de Estudos e Sistemas Avançados do Recife, com objetivo de ser um núcleo de aproveitamento industrial dos resultados acadêmicos. Em 1993, cria-se uma rede de ensino de empreendedorismo por meio do programa SOFTEX/CNPq (Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro) com o núcleo FUMSOFT/MG (Sociedade Mineira de Software/Minas Gerais), com o desenvolvimento de uma metodologia de ensino de empreendedorismo e atingiu mais de 100 departamentos de ensino de informática em 23 estados brasileiros e no Distrito Federal.

O programa de educação empreendedora EMPRETEC aportou no Brasil, em 1990, com seminários no Rio Grande do Sul e Santa Catarina. Naquele ano, esse programa ainda não estava sob os cuidados do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE). Apenas em 1993 ocorreu efetivamente uma parceria entre a ONU e o SEBRAE, que o adotou e se comprometeu a desenvolvê-lo em todo o território nacional.

Para tanto, foi assinado, em Brasília, um documento no qual o SEBRAE se comprometia a realizar alguns pré-requisitos para implantação eficiente do EMPRETEC, entre eles a criação de um Comitê Gestor do projeto. Em entrevista ao SEBRAE (2015), Ênio Pinto, na época gerente de inovação, destacou a importância

da primeira turma de EMPRETECOs oriunda da parceria entre sua instituição e a ONU, ocorrida, em Vitória/ES, em 1993.

Outra notável experiência brasileira, que teve apoio total do SEBRAE, foi a criação da disciplina Introdução à Atividade Empresarial (IAE), na Universidade de Brasília, em 1995. Segundo Souza *et al.* (2013, p. 123), essa matéria de estudo tinha por objetivo “desenvolver competências básicas e emergentes na área de inovação tecnológica, empreendedorismo, além de promover o autodesenvolvimento de futuros empreendedores”.

O surgimento de uma entidade pesquisadora, organizadora e indutora de um modelo de educação empreendedora nacional, diferentemente da etapa anterior em que a educação empreendedora estava restrita ao ensino de administração empresarial, traz em si mesmo um grande avanço nessa questão, observando que, nessa fase, o SEBRAE organizou o ensino dessa matéria num conjunto de saberes e práticas próprias, metodologia e currículo estruturados.

Tal estruturação da educação empreendedora se deu, segundo Ednalva Fernandes, Diretora-executiva do Centro de Apoio do Desenvolvimento Tecnológico da Universidade de Brasília, visando implementar as ações e alcançar as metas de fomento ao Empreendedorismo resultante da política de educação para o desenvolvimento econômico, emanada do Ministério da Indústria, Desenvolvimento, Comércio Exterior e Turismo (MDIC). (SANTOS, 2013, p. 91).

Dentre essas metas listadas no Quadro 7 adiante, a de número 3 (Sistema educacional em todos os níveis com pedagogia para o empreendedorismo) representa o objeto de esforço das entidades de ensino brasileiras, em especial do SEBRAE, quando se trata de apoio ao ensino de empreendedorismo.

Quadro 7 - Metas da política nacional para o desenvolvimento do MDIC

METAS ATÉ O ANO DE 2023
1. Melhoria de competitividade e produtividade
2. Governança dos programas e ações existentes com maior sinergia
3. Sistema educacional em todos os níveis com pedagogia para o empreendedorismo
4. Sistema único de informações relevantes e estratégicas ao empreendedor
5. Ampla oferta de infraestrutura física e serviços estratégicos de base para o empreendedor
6. Integração governo, empresa e universidade para a inovação e a competitividade
7. Empreendedor brasileiro inserido nas cadeias produtivas globais
8. Empreendimentos sustentáveis com exploração de novos mercados
9. Brasil como referência para empreendedores étnicos e de gênero

Fonte: Santos (2013).

Desta forma, o SEBRAE, como instituição de apoio ao empreendedorismo, tem buscado ofertar às empresas, aos empreendedores e à sociedade como todo um modelo de capacitação bem estruturado teoricamente e sincronizado com as melhores práticas realizadas no mundo, além de incluir a flexibilidade necessária, característica da diversidade do povo brasileiro.

Nesse contexto, conforme se apresentam no Quadro 8, cabe salientar também a atuação de algumas Organizações Não Governamentais (ONG) que se dedicam ao desenvolvimento do empreendedorismo e o ensino da educação empreendedora no Brasil.

Quadro 8 - Algumas ONGs que se dedicam ao desenvolvimento do empreendedorismo e o ensino da educação empreendedora no Brasil

Ano	Instituição	Modalidade
1987	Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores (ANPROTEC)	Atua na promoção, capacitação e articulação de políticas públicas para geração e disseminação do Empreendedorismo.
1987	Ashoka Empreendedores Sociais	Sua missão é desenvolver um ecossistema transformador através dos chamados empreendedores sociais, por meio da visão de que Todos Podemos ser Agentes de transformação.
1997	Instituto Empreender Endeavor	É uma organização de apoio ao empreendedorismo de alto impacto. Seus cursos são 100% gratuitos, com apoio de casses de sucesso e ferramentas praticas.
2004	Artemisia	Entre outros projetos promove cursos e formações de futuros líderes, gestores, empreendedores e executivos para trabalhar com negócios de impacto social.
2005	Aliança Empreendedora	Apoia empresas, organizações sociais e governos em negócios inclusivos, e a microempreendedores de baixa renda, para que desenvolvam ou iniciem seus empreendimentos.
2011	Anjos do Brasil	Ação voltada para o fomento ao investimento anjo e apoio ao empreendedorismo de inovação brasileiro.

Fonte: Elaboração própria (2017).

As ONG apresentadas no Quadro 8 têm em comum a atuação sem fins lucrativos e o compromisso com o desenvolvimento do empreendedorismo de diversas formas, sendo uma delas a educação empreendedora. Dentre as organizações listadas, merece destaque especial a Anjos do Brasil, fundada recentemente, em 2011. A organização faz um intermédio entre empreendedores e investidores anjo.

Investidores anjo são nada mais que empreendedores ou executivos de sucesso que acumularam certo patrimônio e resolvem investi-lo no desenvolvimento de empresas. Além disso, o diferencial de um investidor anjo reside no fato de que o mesmo não apenas fornece recursos financeiros, mas também recursos informacionais, na medida em que se presta a auxiliar o empreendedor de forma semelhante a um mentor (ANJOS DO BRASIL, 2017).

Além disso, como dito anteriormente, a Anjos do Brasil também fornece Educação Empreendedora, possuindo alguns cursos como: Investimento-Anjo para Empreendedores e Negociando com Investidores-Anjo.

3.3 O EMPRETEC: UMA EXPERIÊNCIA PRÁTICA DA EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA

Os diferentes tipos de empreendimentos geradores de ocupação e renda, as variadas motivações que levam a empreender e a necessidade de conhecimento são razões mais que justificadas para que os donos de negócios se interessem pela educação empreendedora. Corrobora, nesse sentido, o fato de que o conhecimento de administração de empresas encontra-se difundido por toda parte, seja pela internet, nos livros, instituições de ensino e em muitos outros canais.

Existem, inclusive, empreendedores que buscam conhecimento de forma aleatória, em conversas com amigos, indo às empresas, etc. Todavia, no decorrer do tempo, essas possibilidades têm se mostrado pouco eficazes e até mesmo perigosas. Uma vez aplicadas erroneamente, podem resultar em problemas e impor maiores custos aos empreendedores que, em muitos casos, dependem dessa ocupação como único meio de fonte de renda.

Partindo dessas constatações, espalha-se pelo mundo a noção de que a educação empreendedora precisa de um mínimo de estruturação e aporte metodológico para socorrer os empreendedores. Nesse contexto, em nível mundial o programa EMPRETEC se apresenta como resultado do esforço das Nações Unidas e traz, em si, o acrônimo de sua missão (Empresa e Tecnologia).

A estruturação desse programa beneficiou-se da experiência de outros programas semelhantes realizados em países como Irlanda, EUA, Malásia, Indonésia, Índia e Filipinas, onde, de forma prática e sucinta, a mesma se dá em duas etapas: uma entrevista de seleção e um seminário.

Inicialmente é feita uma entrevista seletiva e eliminatória, na qual serão verificadas as motivações, os desejos e os traços empreendedores existentes no entrevistado. Caso a comissão admissional entenda que o indivíduo tem o perfil esperado para ser um participante do Programa EMPRETEC, o mesmo é admitido como EMPRETECo. Em seguida, aqueles selecionados como participantes frequentarão o seminário, no qual buscar-se-á, por meio de atividades práticas e bem segmentadas, desenvolver-se as chamadas Características Comportamentais Empreendedoras (CCE).

Tal evento possui carga horária de 60 (sessenta) horas, para um período de 6 (seis) dias ininterruptos. Durante esse tempo, os participantes são imersos num ambiente de exposições teóricas e, também, de atividades práticas que exigem a aplicabilidade dos conhecimentos estudados e a utilização das características empreendedoras.

No processo de aplicação e avaliação do EMPRETEC não se demanda apenas a definição dos conceitos, mas, sobretudo, que o empreendedor ou empresário pratique e aprenda a usá-los e “mobilizá-los” para resolver os problemas que os afetam. Desta forma, a eficiência da formação empreendedora por meio do EMPRETEC pressupõe que o sujeito será capaz de identificar por si mesmo a importância desse aprendizado e, antecipadamente, identificar quais as soluções mais importantes e almejadas para os seus negócios, ou seja,

A metodologia de ensino e aprendizagem do EMPRETEC é voltada a oferecer formação para o empreendedorismo, promovendo condições para o desenvolvimento das características do comportamento empreendedor. Dessa forma, objetiva-se incentivar a criação de novas empresas, empregos e investimentos. (UNCTAD apud COELHO, 2011, p. 79).

Além disso, durante o programa, os participantes devem criar um empreendimento e objetivar lucrar o máximo possível. Ao fim dos seis dias, quando o programa acaba, o participante com maior margem de lucro ganha um determinado prêmio, como forma de congratulação e incentivo à permanência no empreendedorismo (SEBRAE, 2016).

No EMPRETEC, entre as diversas referências metodológicas se sobressaem os estudos de David McClelland (1976), pois nesse programa de ensino almeja o desenvolvimento das características atribuídas ao empreendedor. Características essas elencadas na obra do mesmo autor “A teoria da motivação”

(1976), tendo como ponto de partida o modelo de educação empreendedora originado dos estudos da empresa *McBerand Company*, comandada por *David McClelland*, conjuntamente com as pesquisas realizadas pela empresa *Management Systems International (MSI)*, que investia no desenvolvimento de 23 Características do Comportamento Empreendedor (CCE), descritas no Quadro 9.

Quadro 9 - Características do comportamento empreendedor

1. Iniciativa	13. Persuasão
2. Busca de oportunidades;	14. Utilização de estratégias de influência
3. Persistência	15. Positividade
4. Busca de informações	16. Monitoramento
5. Exigência de qualidade	17. Credibilidade, integridade, sinceridade
6. Compromisso com o cumprimento do contrato de trabalho	18. Preocupação com o bem-estar dos empregados
7. Exigência de eficiência	19. Oferta de treinamento para o empregado
8. Planejamento sistemático	20. Reconhecimento da importância dos contratos comerciais
9. Solução de problemas	21. Estabelecimento de metas
10. Autoconfiança	22. Aceitação de riscos moderados
11. Perícia	23. Independência
12. Reconhecimento das próprias limitações	

Fonte: Elaboração própria (2017) com base em Brasil (1990).

Segundo Forner (2009, p. 133), essas mesmas vinte e três CCE, para uma melhor abordagem e visualização por parte dos envolvidos no EMPRETEC, foram depois agrupadas em três conjuntos, subdivididas em dez forças do caráter humano. Tais forças, na verdade, compreendem as competências a serem desenvolvidas e/ou mesmo potencializadas e que, de alguma forma, apresentam-se como atitudes essenciais do comportamento empreendedor.

Adiante, seguem três quadros com as descrições dos conjuntos e as respectivas competências e atitudes apresentadas.

Quadro 10 - Primeiro conjunto de CCE – realização

COMPETÊNCIAS	ATITUDES APRESENTADAS
Busca de oportunidades e iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> ○ Toma a iniciativa antes do solicitado ou por força das circunstâncias. ○ Atua para aumentar o negócio em novas áreas, serviços e produtos. ○ Tira proveito de oportunidades incomuns para começar um negócio, obter financiamento, terrenos, equipamentos, assistência, ou local de trabalho.
Comprometimento	<ul style="list-style-type: none"> ○ Atua rapidamente diante de um obstáculo significativo. ○ Atua rápido ou muda de estratégia, para enfrentar os desafios ou superar os obstáculos. ○ Faz sacrifícios pessoais ou empreende esforços extras para completar as tarefas.

COMPETÊNCIAS	ATITUDES APRESENTADAS
Riscos calculados	<ul style="list-style-type: none"> ○ Calcula riscos e avalia alternativas deliberadamente. ○ Atua na redução dos riscos ou controla resultados. ○ Coloca-se em situação que implica desafio ou risco moderado.
Exigência de qualidade e eficiência	<ul style="list-style-type: none"> ○ Busca maneiras de fazer as coisas de forma melhor, mais rápida ou mais barata; ○ Busca maneira de executar as atividades com excelência. ○ Elabora procedimentos que asseguram que o trabalho seja concluído a tempo ou que o trabalho atenda a níveis de qualidade previamente acordados.
Comprometimento	<ul style="list-style-type: none"> ○ Assume para si as causas de seus fracassos e sucessos. ○ Une-se aos subordinados ou se coloca no lugar deles, quando necessário concluir um trabalho. ○ Empenha-se em manter os clientes satisfeitos e tem visão de longo prazo acima do lucro imediato.

Fonte: Forner (2009).

Quadro 11 - Segundo conjunto de CCE – planejamento

COMPETÊNCIAS	ATITUDES APRESENTADAS
Estabelecimento de metas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Usa objetivos e metas que são desafiantes e com significado pessoal. ○ Estabelece metas de longo prazo, claras, específicas. ○ Define de forma mensurável os objetivos de curto prazo.
Busca de Informações	<ul style="list-style-type: none"> ○ Atenta, pessoalmente, em obter informações sobre fornecedores, clientes e concorrentes. ○ Analisa, pessoalmente, como produzir um serviço ou produto. ○ Visando obter assessoria técnica ou comercial, consulta especialistas.
Planejamento e Monitoramento sistemático	<ul style="list-style-type: none"> ○ Planeja subdividindo as tarefas grandes em tarefas menores e com prazos definidos. ○ Revê os planos, com base em informações do desempenho real ou das circunstâncias. ○ Utiliza registros financeiros e os mantém para tomar decisões.

Fonte: Forner (2009).

Quadro 12 - Terceiro conjunto de CCE – poder

COMPETÊNCIAS	ATITUDES APRESENTADAS
Persuasão e rede de contatos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Usa estratégias elaboradas para influenciar os outros. ○ Utiliza-se de pessoas chave para atingir objetivos. ○ Atua para desenvolver e manter boas relações.
Independência e autoconfiança	<ul style="list-style-type: none"> ○ Age na busca de autonomia com relação a controles e normas de outros. ○ Mesmo diante de resultados desanimadores ou de oposição, mantém seu ponto de vista. ○ Apresenta confiança em sua capacidade nas tarefas difíceis e ao enfrentar desafios.

Fonte: Forner (2009).

Outra grande influência ao programa reporta aos estudos de Spencer Jr. e Spencer. Estes autores definem em sua obra “*Competence at work*” (1993) o

conceito de competência diferenciadora, que é um dos objetivos do EMPRETEC. “Competência diferenciadora é uma característica subjacente de um indivíduo e que é relacionada de forma causal com desempenho efetivo ou superior num critério de referência em um determinado trabalho ou situação”. (SPENCER JR; SPENCER, 1993, p. 9).

Complementando as influências referenciais do EMPRETEC, esse programa de educação empreendedora se utiliza enormemente dos conceitos desenvolvidos pelo educador norte americano Malcolm Knowles (1913-1997), que, ao estruturar um sistema de educação para adultos, ainda na década de 1950, chamou-no de Andragogia.

Segundo Knowles (2011), seu método de educação para a vida profissional abraça conhecimentos e diretrizes para os mais diversos tipos de atividades laborais, seja: para empresários⁶, para empreendedores⁷ ou mesmo para simples administradores e trabalhadores em geral. Santos (2013) enumerou os princípios que norteiam esse método e afirma que, para Malcolm Knowles, enquanto adultos, a melhor forma de aprender é através da experiência.

O modelo andragógico alicerça-se em seis princípios: 1. Necessidade de saber: adultos precisam saber por que devem aprender algo e qual será o fruto do aprendizado; 2. Autoconceito do aprendiz: adultos são responsáveis por suas decisões e por sua vida, portanto, querem ser vistos e tratados como tal; 3. Experiências: são a base do aprendizado do adulto; 4. Prontidão para aprender: é a disposição de aprender do adulto quando a ocasião exige algum tipo de aprendizagem relevante para o seu cotidiano; 5. Orientação para aprendizagem: é a contextualização da aplicação e utilidade dos conceitos apresentados; 6. Motivação: são os valores intrínsecos como autoestima, qualidade de vida e desenvolvimento, os quais exercem forte motivação no processo de aprendizagem de adultos. (SANTOS, 2013, p. 31).

Desta forma, por meio do EMPRETEC, a educação empreendedora deve garantir que os adultos apreendam não apenas códigos de gestão e conduta, leis e regras. Ela deve garantir que neles seja desenvolvida a capacidade de avaliar as

⁶ Segundo Santos (2013), para Schumpeter, só era empresário aquele que “[...] efetivamente levar a cabo novas combinações e perde esse caráter [...] quando dedicar-se a dirigi-lo, como outras pessoas dirigem seus negócios”.

⁷ De acordo com Schumpeter (1985), o empreendedor não se detém à maximização do lucro de processos já existentes: ele vai além, busca desenvolver novos processos, modificando um determinado setor ou ramo de atividade em que atua, criando assim um novo ciclo de crescimento que pode promover uma ruptura no fluxo econômico contínuo (SANTOS, 2013, p. 88).

mais diversas situações e, conseqüentemente, adotar a melhor decisão para a sua vida e para a saúde dos seus negócios.

O aprendizado, através da observação e da troca de experiências entre os educandos, a exemplo da andragogia, é o expediente mais utilizado pela educação empreendedora no EMPRETEC, por meio da qual, de forma bastante eficaz, é possível que o empreendedor aprenda como criar, formalizar e gerir sua empresa, evitando que a mesma venha a entrar em estado de falência.

No EMPRETEC, segundo o SEBRAE (2015), as soluções apresentadas para os problemas decorrentes do ambiente empreendedor levam em conta o fato de que a formação de conceitos é o resultado da ação dialética ação-reflexão-ação, que de fato resulta da prática das atividades oferecidas pelos temas estudados. A partir do arsenal teórico que embasa a educação empreendedora, o EMPRETEC resume a melhor solução educacional para empreendedores, delimitados os seguintes pressupostos: protagonismo do participante no processo de capacitação, sua motivação, suas necessidades e interesses, além do nível que esse apresenta inicialmente para acompanhar e desenvolver as atividades propostas.

Segundo Coelho (2011):

- Algumas características específicas diferenciam o EMPRETEC das capacitações empresariais comuns e lhe confere um nível de excelência na formação de competências empreendedoras, são elas:
- a) As peculiaridades do conteúdo a ser estudado e suas relações com as vivências de fato, intelectualmente e até espiritualmente estão relacionadas ao contexto social e humano da atualidade;
 - b) As técnicas, os procedimentos e suas tecnologias que serão utilizadas no programa de capacitação;
 - c) Os meios e os recursos didáticos disponíveis (cognitivos e materiais);
 - d) Os resultados esperados (propósitos, objetivos e metas e competências a serem desenvolvidas);
 - e) O contexto e a situação do empreendedor e do mediador das vivências, além da definição do produto de cada atividade.

Sintetizando, pode-se dizer que o programa de educação empreendedora EMPRETEC objetiva desenvolver competências, atitudes empreendedoras e técnicas de gerenciamento. Além de praticar, entre outras coisas, como iniciar um pequeno negócio, aumentar os lucros em situações adversas, melhorar o rendimento da empresa, calcular riscos e desenvolver planos de negócios.

3.3.1 O empreendedor como agente de mudança social: processo de desenvolvimento de competências no EMPRETEC

No panorama empresarial atual, faz-se necessário que o empreendedor saiba como proceder frente às demandas de sua empresa e do mercado. Para tanto, é imprescindível que haja o desenvolvimento de competências administrativas e comportamentais especialmente daqueles indivíduos que lideram o negócio. Nesse sentido, o EMPRETEC almeja a melhoria das habilidades dos empreendedores que a ele acorrem, permitindo que a pessoa aprenda a mobilizar informações, gerar conhecimentos e soluções de problemas que podem surgir no percurso do empreender.

O SEBRAE (2015) informa que o EMPRETEC desenvolve as competências empreendedoras, fazendo com que os participantes atinjam desempenhos considerados satisfatórios ou superiores, criando o entendimento no empreendedor (ou pretendo empreendedor) de que ele é um agente de mudança na sociedade. O desenvolvimento de competências deve partir da análise das circunstâncias nas quais o indivíduo, a empresa e o mercado se encontram, orientando os empreendedores a trabalharem em determinado sentido, focados em apresentar soluções factíveis para atender demandas reais.

Entende-se que toda a educação empreendedora, em maior ou menor grau, em especial o Programa EMPRETEC, objetiva o desenvolvimento de competências. Segundo Lackeus (apud SEBRAE, 2015), estas se dividem em: competências cognitivas e competências não cognitivas, sendo que essas se expressam por meio das habilidades de tirocínio e lógica, de atitudes comportamentais e das habilidades técnicas, de modo que todas as vertentes das competências empreendedoras devem ser igualmente trabalhadas em busca do sucesso.

Chaves Filho (2006, p. 66-69) classifica habilidades nas seguintes seções:

- a) Habilidades naturais: habilidades e atitudes naturais correspondem ao tamanho da capacidade que cada sujeito tem de viver a vida e relacionar-se com os outros. Essas habilidades são necessárias para ser, isto é, para melhorar-se a si mesmo e viver integrado socialmente ou para se conectar com as pessoas e os processos da organização. Pode-se dizer que as Habilidades naturais do ser humano permeiam as relações do ambiente interno e as do meio externo à organização e representam o seu capital relacional, que é o valor da informação que cria, mantém e melhora o relacionamento.

- b) Competência técnica, desempenho e imaginação: são as habilidades necessárias para a competência profissional, englobando processos técnicos para realização de tarefas do ambiente empresarial. Nesse quesito está incluso o chamado *know-how*. Essas habilidades integram ainda a mente com a perspectiva motora do corpo, auxiliando tanto na execução de tarefas como no desenvolvimento de boas relações interpessoais. É parte desse conjunto a capacidade de organização e sistematização, facilitando o acesso aos dados utilizados em determinado procedimento.

Chaves Filho (2006) ainda faz discernimento entre três tipos de habilidades: cognitiva, comportamental e funcional. A primeira está associada aos processos que demonstram a capacidade lógica e de abstração. A habilidade comportamental está relacionada com a capacidade de se relacionar com outros indivíduos estabelecendo comunicação efetiva para com os mesmos. Já a habilidade funcional está relacionada à capacidade de planejamento, fazer diagnósticos e resolver problemas.

Assim, o desenvolvimento das competências empreendedoras objetivadas pelo EMPRETEC relaciona as habilidades naturais do indivíduo, habilidades apreendidas por orientação e as habilidades apreendidas empiricamente. O equilíbrio entre essas capacidades irá permitir que os empreendedores adotem as melhores decisões na vida cotidiana, baseando-se nas vivências praticadas e nos conhecimentos acumulados.

3.3.2 Geração de soluções a partir da visão crítica: o processo de avaliação no EMPRETEC

De acordo com a pedagogia histórico-crítica de Saviani, os conteúdos didáticos apreendidos devem ser avaliados na prática expressa pelos alunos, demonstrando que a nova realidade resulta da nova compreensão e utilização do instrumental da ação transformadora. Desta ação resulta o processo de ensino-aprendizagem com uma nova abordagem, na qual professores e alunos atuam como coautores.

Segundo Gasparin (2007 apud SEBRAE, 2015), a avaliação do conhecimento e da aprendizagem no EMPRETEC consiste no momento que o aluno informa se aprendeu as soluções propostas para os problemas e questões levantadas. Nessa fase, verifica-se o quanto as competências e habilidades, resultantes do conteúdo estudado, foram desenvolvidas, no sentido de não só terem uma visão crítica sobre

os problemas, mas, sobretudo, saberem como intervir para transformá-los em soluções.

Visto que as soluções educacionais desenvolvidas no EMPRETEC estão enraizadas em uma cultura de formação do empreendedorismo e dos negócios, o processo de avaliação deve usar ferramentas eficazes para analisar o papel da aquisição dos conteúdos. No EMPRETEC, as avaliações dessas aquisições ocorrem desde o início, passando pelo período da implementação e, finalmente, no término do treinamento.

Durante o desenvolvimento da solução educacional, a avaliação é orientada pelo professor tutor, visando medir o nível de participação e aproveitamento do aluno nas cinco etapas do processo de aprendizagem recomendadas na pedagogia histórico-crítica.

1ª etapa – Prática Social Inicial: a atividade avaliativa consiste em interagir com os participantes através do diálogo, buscando reunir informações sobre o quanto eles sabem sobre o conteúdo que deve ser abordado e como se relacionam com as práticas sociais de cada um.

De acordo como SEBRAE (2015), nesta fase, o professor deve incentivar a participação do grupo, apresentando sua compreensão da história, por meio de suas experiências. A avaliação satisfatória deste passo pode ser medida pelo entusiasmo dos participantes em apresentar suas experiências, eles irão fazer a conexão dos conteúdos trabalhados às suas vivências e experiências.

2ª etapa – Problematização: esta etapa se dá quando o professor explica o conteúdo, no que diz respeito às dimensões das diferentes práticas sociais (contextualização) – científica, conceitual, cultural, política, econômica, ética, etc. A melhor forma de o educador avaliar esse passo da aprendizagem está na ação de observar a reação dos participantes frente aos assuntos e questionamentos formulados e problematizados, donde a reação da turma, por meio da participação, afasta dúvidas e transpõe as barreiras da passividade. Em suma, a fase da problematização demonstra o grau de reação ao tema.

3ª etapa – Instrumentalização: neste ponto, depois da contextualização do conteúdo, o mesmo é apresentado pelo educador, conforme o nível da abordagem anteriormente definida. É o momento em que o facilitador da aprendizagem se vale de todos os recursos disponíveis e mais adequados à prática educativa vivenciada,

com vistas ao melhor desempenho possível dentro das limitações que por acaso existam.

Conforme o SEBRAE (2015), a eficácia dessa mediação é garantida pela forma como o educador se comporta no exercício da docência, no exercício do seu papel de facilitador da aprendizagem, apresentando o conteúdo científico, para estabelecer questões orientadas para o diálogo que levem os participantes a refletirem sobre o assunto. A avaliação desta ação se dá pela observação eficaz do professor quanto à nitidez dos conceitos e na aprendizagem mostrada pelos participantes como características importantes que resultam dos conteúdos estudados (SEBRAE, 2015, p. 65).

A melhor estratégia a utilizar, neste passo, são as perguntas direcionadas aos participantes, com vistas ao estabelecimento de um efetivo diálogo entre o educador e a turma e também entre os membros da classe.

4ª etapa – Catarse: Esta etapa se realiza quando o participante demonstra por completo:

[...] o seu entendimento sobre o assunto e como esse novo conhecimento expressa-se na prática social, unindo o cotidiano (conhecimento espontâneo) ao científico em uma nova totalidade concreta no pensamento, resumindo tudo o que aprendeu, segundo as dimensões do conteúdo estudado. (SEBRAE, 2015, p. 65).

A síntese das vivências dos conceitos científicos unida às práticas vividas no cotidiano pode ser avaliada usando uma enorme variedade de instrumentos pelos professores, como os relatórios orais ou escritos, formais ou informais, nos quais os participantes possam refletir todo seu aprendizado adquirido por meio da solução educacional em processo. Tudo isso, é claro, tomando por limitação o estágio e desenvolvimento das competências cognitivas, atitudinais e operacionais que foram anteriormente definidas.

5ª etapa – Prática Social Final: Esta fase caracteriza-se como o ponto final ou melhor dizendo, o ponto onde se pretende chegar no processo da educação e representa a transposição da informação teórica e das competências cognitivas, para a sua real aplicação em habilidades e competências operacionais. Embora o EMPRETEC também comece com a ‘prática social inicial’, esta prática social final é diferente da primeira prática social, uma vez que os participantes agora se

configuram mais embasados qualitativamente dos conteúdos científicos decorrentes da solução educacional e da ação mediadora do educador.

O SEBRAE (2015) afirma que, na avaliação dessa fase, tanto o professor quanto os estudantes crescem intelectualmente de forma quantitativa e qualitativa em relação aos pontos de vista de seu conhecimento, a partir dos conteúdos apropriados que passaram a entender mais claramente por meio de uma concepção científica acima do conceito inicial.

Estas mudanças qualitativas devem contemplar as atitudes e comportamentos assumidos pelos participantes diante das situações-problema, inclusive do ponto de vista moral e ético. Finalmente, deve caracterizar-se por um melhor nível de consciência para entender, julgar e interagir com as mudanças dos fatos (SEBRAE, 2015).

Como demonstrado no decorrer do presente capítulo, a educação empreendedora no Brasil é consideravelmente mais recente que a estadunidense, e com certeza tem influência considerável do SEBRAE, a exemplo dos programas AAF e EMPRETEC. Outras instituições de destaque na história da educação empreendedora brasileira foram a FGV e a USP, como mostrado no Quadro 7. As ONGs também apresentaram papel importante, a exemplo da Artemisia, Endeavor e da Ashoka. Por fim, ficou demonstrada a solidez do Programa EMPRETEC, através da explicação das bases teóricas utilizadas no programa como a Andragogia de Malcolm Knowles e os métodos utilizados como referências pedagógicas.

4 A REGIÃO NORDESTE COMO “PALCO PRIVILEGIADO” PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES EMPREENDEDORAS

Revisados alguns dos principais aportes teóricos do empreendedorismo, da educação empreendedora e do mercado de trabalho, e tendo verificado a influência que os dois primeiros fatores, cada qual a seu modo, exercem sobre o terceiro, ficou demonstrado ainda, no Capítulo 2, como o mercado de trabalho é afetado pelo empreendedorismo e pela educação empreendedora.

No Capítulo 3, foram identificadas algumas das mais importantes bases teóricas e as origens da educação voltada ao empreendedorismo brasileiro, em especial aquela elaborada e disseminada pelo SEBRAE. Tal discussão e pressupostos, segundo o GEM Nordeste (2014), funcionam como partes de um todo fundamental para impulsionar a atividade econômica e a geração de emprego e renda decorrentes do ambiente empreendedor regional que se pretende tratar nesse quarto capítulo.

Sendo assim, este capítulo está dividido em duas subseções fundamentais para essa explanação. A primeira etapa, que trata da conjuntura no período recente, traz um olhar detido entre os anos 2005 a 2015 sobre os indicadores básicos componentes da conjuntura econômica e social regional, como o comportamento do Produto Interno Bruto (PIB) e o panorama do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH). Ao fazer essa leitura, recorreu-se aos registros oriundos do sistema de contas nacionais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), bem como às informações disponibilizadas pelo “Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil” publicado em 2015.

Já a segunda etapa compreende a discussão acerca das tendências do mercado de trabalho nordestino, no decorrer dos anos 2005 a 2015, e apresenta os traços de um cenário regional observado a partir da ótica dos indicadores da atividade empresarial, das taxas de desemprego e ocupações e pelos dados sobre os rendimentos da população. Para dar conta dessa tarefa, será feita a apropriação dos dados da pesquisa que incorpora informações dos censos demográficos produzidos pelo mesmo IBGE.

4.1 BREVES NOTAS SOBRE O CONTEXTO SOCIOECONÔMICO DO NORDESTE NO PERÍODO RECENTE

Estudando as bases recentes do desenvolvimento regional nordestino, pode-se identificar que, entre as décadas de 1970 e 1990, essa região do Brasil passou por um período de grande consolidação industrial, através de inúmeros projetos econômicos que impulsionaram significativamente a indústria regional, notadamente por meio do II Plano Nacional de Desenvolvimento⁸ (GUIMARAES NETO, 2014).

Nesse sentido, Araújo, Souza e Lima (1997) comentam que, mesmo com todas as limitações das políticas para o Nordeste, interessa assinalar que os avanços econômicos estiveram sempre associados a grandes projetos estruturantes definidos por políticas do governo federal, em geral ditadas mais por acordos políticos com elites regionais do que por uma estratégia nacional.

Conforme pode ser visto na Tabela 2, as taxas médias anuais de crescimento do PIB, entre 1970 e 1980, impulsionadas a partir de diversos investimentos que serão discutidos mais adiante, na maioria dos Estados, foram superiores à média nacional, sendo a única exceção computada à Paraíba, na qual se inferiu um índice de 6,5% diante de 8,6% para o mesmo indicador brasileiro.

Tabela 2 - Taxa média anual de crescimento do PIB para Brasil, região Nordeste e Estados nordestinos, de 1970 a 1995

Discriminação	1970-80	1980-90	1990-95
Maranhão	9,3	8,3	2,9
Piauí	9,4	6,9	1,0
Ceará	10,8	4,7	5,3
Rio Grande do Norte	10,3	7,4	4,1
Paraíba	6,5	5,8	2,1
Pernambuco	8,6	3,5	1,5
Alagoas	9,1	5,2	2,6
Sergipe	10,2	4,4	0,7
Bahia	8,8	3,7	2,2
Nordeste	8,7	3,3	2,6
Brasil	8,6	1,6	2,7

Fonte: SUDENE (1996).

Chama atenção, no entanto, que esse alto patamar de crescimento do Produto Interno, especialmente nas décadas de 1970 e 1980, deve-se aos

⁸ Conhecido como o II PND, esse plano de governo foi lançado em 1974, no governo militar do General Geisel e tinha como meta a expansão industrial, especialmente o desenvolvimento da produção de bens de capital, insumos básicos, energia e alimentos (GUIMARAES NETO, 2014).

investimentos federais em infraestrutura e à implementação de uma base industrial e produtiva regional.

Nos anos seguintes (1980-1990), embora as taxas tenham decrescido em todos os Estados, as mesmas acompanharam o comportamento da economia brasileira. Como um todo, os estados nordestinos registraram taxas de crescimento bem superiores às da economia nacional. Pode-se dizer inclusive que, nesse intervalo de tempo, o crescimento da região Nordeste foi o dobro do registrado no país.

Todavia, na primeira metade da década de 1990, é possível notar uma desaceleração na taxa média de crescimento do PIB, como pode ser observado na Tabela 2. A razão desse fato reside na situação precária da economia à época, como descrito por Giambigi e Moreira (1999, p. 17) no trecho a seguir:

De fato, durante boa parte da primeira metade da década de 90, o Brasil teve: • inflação elevadíssima e crescente; • déficit fiscal, medido pelas necessidades de financiamento do setor público, no conceito operacional, relativamente modesto, em parte devido à corrosão do valor real das despesas – definidas no orçamento e contraídas em geral em termos nominais –, no contexto de rápido aumento do nível de preços; • taxa de câmbio bastante desvalorizada, reflexo ainda da crise da dívida dos anos 80, em que o crédito externo tinha desaparecido.

A política desenvolvimentista do governo militar no segundo Plano Nacional de Desenvolvimento (PND) apresentava como eixo principal a criação dos polos industriais regionais e focava em projetos de desenvolvimento industrial. Segundo Tavares (2010), essa política tinha o apoio econômico-financeiro da Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste (SUDENE), demarcando que, nesse período dos recursos liberados por essa agência de fomento, os polos industriais em Salvador, Recife e, com certo atraso, Fortaleza e Maceió, absorveram, respectivamente, 41%, 32%, 8% e 7% dos investimentos.

Outrossim, a partir da política industrial desenvolvida no II PND, a região Nordeste recebeu pelo menos um grande projeto industrial em cada estado, como foi o caso da Bahia com o Complexo Petroquímico de Camaçari (COPEC); do Maranhão com os investimentos no segmento da siderurgia e a implantação do Consórcio de Alumínio do Maranhão (ALUMAR) e do porto da Vale do Rio Doce (TAVARES, 2010, p. 63).

Na esteira dessa política nacional desenvolvimentista, direta ou indiretamente os demais estados também foram beneficiados com algum projeto econômico. Nesse período, Rio Grande do Norte e Sergipe, respectivamente, receberam um forte investimento da Petrobras na área de petróleo, especialmente para desenvolver a cadeia de gás natural, e da Vale do Rio Doce na produção de sais de potássio (ARAÚJO; SOUZA; LIMA, 1997, p. 58).

Tal programa de investimento resultou em um crescimento médio expressivamente superior à média nacional, durante as décadas de 1970 e 1980, conforme ficou demonstrado na Tabela 2. No entanto, em decorrência da captação de expressivas somas de recursos externos no mercado de capitais para viabilizar os investimentos realizados na indústria e nos projetos estruturais regionais, surgiram conseqüentemente as dívidas, especialmente junto ao Fundo Monetário Internacional (FMI).

Nesse sentido, conforme se apresenta no Banco Central do Brasil (2002), a dívida externa brasileira que fora iniciada há muito tempo se avolumou de tal forma durante as décadas 1970, 1980 e 1990 que, ao final do ano de 1998, chegava ao máximo patamar de sua história, ficando a marca dos US\$ 223,792 bilhões de dólares⁹.

4.1.1 O comportamento do PIB no período entre 2005 e 2015

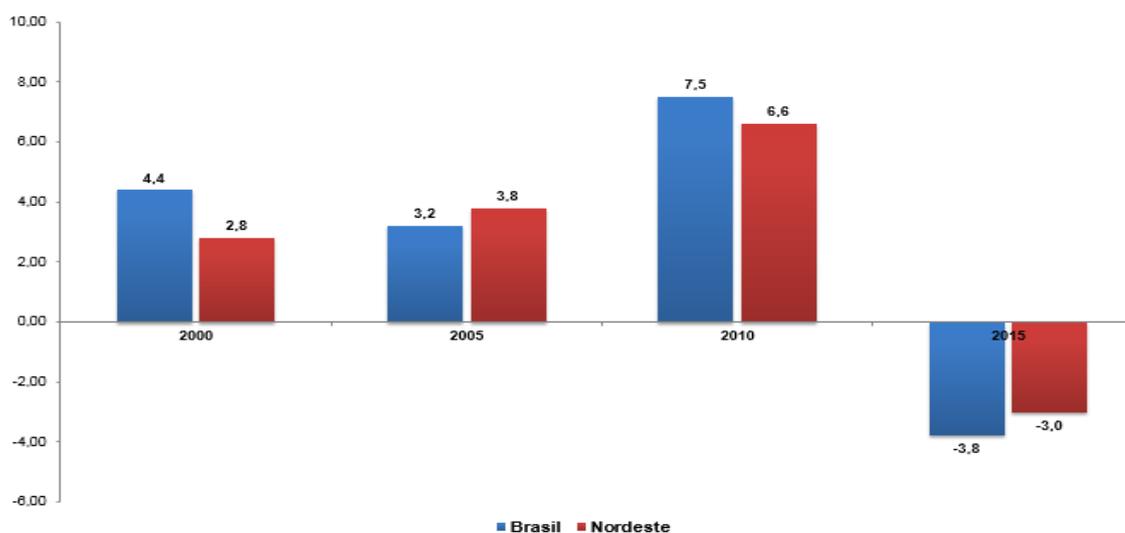
Dada a importância do PIB¹⁰ para a identificação da riqueza produzida, faz-se necessária uma análise acerca desse indicador para a região Nordeste entre os anos de 2005 e 2015, apresentando seus valores absolutos em cada ano e a composição percentual por setor da economia. Neste sentido, a Tabela 2 apresenta os valores absolutos para essa região do Brasil, especificamente para os anos citados.

⁹ Dívida externa total menos empréstimo intercompanhias.

¹⁰ O Produto Interno Bruto (PIB) é a soma das riquezas produzidas por um município, unidade federativa ou nação. O PIB engloba basicamente as produções dos setores de indústria, agricultura e serviços, convertidas em valores monetários, além dos gastos em investimentos e da arrecadação de impostos. É válido ressaltar que apenas os produtos finais, aqueles repassados ao consumidor final, são incluídos no cálculo do PIB. Este indicador é uma variável importante para medir a riqueza de uma nação, estado ou município. Isto porque, quanto maior o PIB maior a produção e o consumo interno do país, indicando maior grau de capital circulante e com isso uma economia mais próspera (COTARELLI *et al.*, 2013 apud NAIME *et al.*, 2011).

Confrontando o PIB nordestino com a produção nacional, pode-se identificar a evolução do indicador, o que possibilita uma visão mais ampla sobre a situação da região quando comparada com a somatória de todas as regiões do país. Para tanto, convém a apreciação do Gráfico 5, que apresenta a evolução, em percentual, dos PIB nordestino e brasileiro para os anos de 2000, 2005, 2010 e 2015.

Gráfico 5 - Percentual da evolução do PIB brasileiro e nordestino, para anos selecionados: 2000, 2005, 2010 e 2015



Fonte: Elaboração própria (2017) com base em IBGE (2015).

O ano 2000 foi marcado pelo crescimento do PIB brasileiro a taxas anuais de 4,4% contra 2,8% da região Nordeste respectivamente. Estes dados demonstram a clara discrepância entre a situação econômica nordestina e a média brasileira (AZZONI *et al.*, 2000), contrariamente ao ocorrido nos anos 1970 até início da década 1990.

Nesse ano (2000), aprofundou-se uma tendência que já se apresentava desde o final dos anos 1990 e refletia o retorno das políticas de investimentos prioritários nos estados do centro e sul do país, especialmente nos estados da região Sudeste. Apesar disso, a expressividade do Sudeste na participação industrial caiu de 81% nos anos 70 para 69% nos anos 90 (ARAÚJO, 1999).

No entanto, o fato a ser destacado é o crescimento positivo, de modo que a região Nordeste, ainda que tenha oscilado abaixo da taxa do crescimento nacional em 2000, mantinha um crescimento elevado chegando ao ano de 2005 com um patamar de 3,8%, maior que a taxa brasileira que foi de 3,2%.

O ano de 2010, com taxas anuais de crescimento da ordem de 7,5% e 6,6% para o Brasil e a região Nordeste, respectivamente, foi especialmente promissor para todo o país, com as próprias médias de crescimento dos PIB nacional e local sendo praticamente duplicadas quando comparadas a 2005. Observando que, embora as taxas de crescimento se apresentem bastante elevadas, essas retomam uma característica dos anos 1990 descrita por Resende (2005), na qual o crescimento nacional é impulsionado em decorrência do vigor das taxas regionais.

Como apontado por Guimarães Neto (2014), os dados positivos representados pelo elevado crescimento do produto interno bruto resultante do bom desempenho de todos os setores econômicos das diversas macrorregiões do país, no ano de 2010, refletem o sucesso das melhorias oriundas da estabilidade econômica implantada ainda na década de 1990 do século passado.

Tais melhorias dizem respeito à estabilização dos preços decorrentes do plano econômico criador do sistema monetário vigente (plano real) e da facilitação de acesso ao sistema de crédito que conseguia garantir o aquecimento da economia por meio do financiamento em parcelas e consumo de bens e serviços anteriormente proibitivos às classes denominadas C e D (ARAUJO; SOUZA; LIMA, 1997).

Outros fatores que pesaram significativamente para esse desempenho excepcional da economia em 2010, foram aqueles relacionados a programas de distribuição de renda, que permitiram às pessoas de poder aquisitivo menor participar das relações monetárias (SOARES *et al.*, 2006) de crédito e de consumo que, por sua vez, incentivaram a volta de investimentos privados no país e a política de valorização constante do salário mínimo (IBGE, 2015). Tal fato pode ser comprovado através dos estudos de Assunção e Chein (2009) que demonstraram como programas de transferência de renda, a exemplo do Bolsa Família, retiraram 40% dos beneficiados da linha de pobreza, favorecendo a economia do país.

No entanto, é importante salientar que, em concordância com Guimarães Neto (2014), efetivamente só a partir de 2005 as mudanças de política econômica vieram a ser amplamente percebidas por todos os cidadãos e em todos os setores econômicos. Este fato ficou evidente quando as externalidades positivas da economia nacional que foram elencadas anteriormente atingiram a todos, especialmente a partir da sedimentação da política do governo federal de incentivo ao consumo e do incentivo ao investimento privado (IBGE, 2015).

Essa trajetória de crescimento positivo da economia brasileira tem seu ocaso no ano de 2015, com déficits no PIB nacional da ordem de -3,8%, enquanto para o Nordeste essa taxa anual também foi negativa, -3,0%, segundo dados do IBGE observados no Gráfico 5. Esse ano representou uma antítese para o contexto que se estava desenvolvendo na economia brasileira até o ano de 2010. Cabe salientar que a taxa anual de produção brasileira vem oscilando sistematicamente em tendência de baixa, há mais de 4 anos, conforme a sequência: 2,7; 1,0; 2,7 e 0,1, para 2011, 2012, 2013 e 2014, respectivamente. Vale ressaltar que, comparado ao déficit nacional (-3,85), o Nordeste (-3,0%) conseguiu evitar maiores prejuízos.

No entanto, já se sabe que o ponto de partida desse ciclo de baixos índices do produto brasileiro originou-se ainda no ano de 2012, momento em que o governo instituiu equivocadamente a chamada Nova Matriz Econômica. Esse programa de política econômica buscava incentivar o crescimento por meio de políticas monetárias e fiscais expansionistas e pela intervenção setorial, o que logo resultou em desempenho totalmente oposto do esperado, conforme bem pontuou Ferreira e Fragelli (2015, p. 2):

Tentou-se reproduzir o bem sucedido modelo de crescimento asiático sem que as condições necessárias a seu sucesso – alta poupança doméstica, gasto público focado na educação de qualidade, equilíbrio fiscal e economia aberta – se apresentassem por aqui.

Com essa política em vigor, o que se viu foram inúmeros desequilíbrios econômicos que os brasileiros já haviam vencido há muito tempo, mas que de alguma forma ainda se mantinham bem vivos na memória, como: a alta da inflação, deterioramento das contas públicas e do desequilíbrio fiscal, sucessivos déficits em conta corrente, recursos disponíveis mal alocados, além da desestruturação de vários setores da econômica nacional.

Retomando a análise do cenário econômico da região Nordeste, a partir de 2005, como era de se esperar, com a melhoria da economia denotando significativos índices de desempenho em todos os setores econômicos, entre tantos pontos positivos houve também a melhoria das condições do mercado de trabalho, como será melhor discutido adiante no presente trabalho.

4.1.2 O panorama do IDH

O conceito de desenvolvimento humano é mais amplo que a noção de crescimento econômico, visto que compreende outros fatores além da renda para se aferir o nível de bem estar de uma sociedade. Assim, crescimento econômico considera os recursos e a renda gerada, enquanto que o desenvolvimento humano inclui as oportunidades e capacidades pessoais com o foco no ser humano e não apenas na renda (PNUD, 2016).

Dentro dessa visão, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é empregado para classificar o nível de desenvolvimento humano, por ser uma medida resumida do progresso ao longo do tempo, contemplando três campos básicos, quais sejam: saúde, educação e renda. O IDH atua como um contraponto ao PIB *per capita*, já que este considera apenas o aspecto econômico do desenvolvimento. (PNUD, 2016).

O IDH foi criado por Mahbub ul Hag com apoio de Amartya Sen, economista indiano e ganhador do Prêmio Nobel de Economia de 1998. O IDH pode ser resumido em uma medida geral e sintética sobre o desenvolvimento humano, já que alguns aspectos do desenvolvimento não são considerados no cálculo, como democracia, participação, equidade, sustentabilidade, entre outros. O índice, também, não deve ser considerado uma medida de representação da felicidade da população, nem como indicador do melhor lugar para se viver (PNUD, 2016).

Conforme o PNUD (2016), as dimensões compreendidas no cálculo do IDH são medidas por:

- 1) Saúde: expectativa de vida;
- 2) Educação: média de anos de educação de adultos e expectativa de anos de escolaridade para crianças na idade de iniciar a vida escolar;
- 3) Renda: medido pela Renda Nacional Bruta (RNB) *per capita* expressa em Poder de Paridade de Compra (PPP) constante, em dólar, o ano de referência é 2005.

O IDH vai de 0 a 1. Se zero, o país não apresenta nenhum desenvolvimento humano e, se um, o país apresenta desenvolvimento humano total. Assim, quanto mais próximo de zero, menos desenvolvido e, quanto mais próximo de um, mais desenvolvido. Este índice pode ser empregado para classificar o desenvolvimento de cidades, estados e regiões. A classificação segue quatro níveis:

- 1) 25% de menor IDH: desenvolvimento humano baixo, geralmente ocorre em países pobres;
- 2) 25% acima dos de menor IDH: desenvolvimento humano médio, verificado em países em processo de desenvolvimento;
- 3) 25% abaixo dos países de melhor IDH: desenvolvimento humano alto, encontrado em países em rápido processo de crescimento econômico, os considerados emergentes;
- 4) 25% de melhor IDH: desenvolvimento humano muito alto, apresentado em países ricos e bem desenvolvidos. (PNUD, 2016).

Desde 1990, o IDH é calculado. Contudo, após 2010, foram feitas adaptações metodológicas para a incorporação da análise de tendências. Este índice é uma referência mundial, sendo considerado um índice-chave dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio das Nações Unidas e, no Brasil, auxilia os governos federal e regional por meio do Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M). Há outros indicadores complementares de desenvolvimento humano, como o Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado à Desigualdade (IDHAD), o Índice de Desigualdade de Gênero (IDG) e o Índice de Pobreza Multidimensional (IPM)¹¹. (PNUD, 2016).

Conforme o PNUD (2016), o Brasil apresentou, em 2015, IDH de 0,754, estando na 79ª posição entre 188 países. Apesar de todas as deficiências verificadas no sistema educacional, o IDH do Brasil está classificado como de alto desenvolvimento humano, uma vez que vem mostrando melhores resultados econômicos e sociais. A expectativa de vida brasileira também se tem elevado, contribuindo para a melhoria do índice do país nos últimos anos.

Considerando apenas a região Nordeste para a análise, é possível identificar que os estados nordestinos ocupam as últimas posições no ranking nacional do IDH. Isso pode ser observado na Tabela 3, que apresenta o IDH para o Brasil e por estados, nos anos de 1991, 2000 e 2010.

¹¹ As discussões dos índices oriundos do IDH não cabem na concepção desta dissertação, portanto, para maiores informações, ver PNUD (2016).

Tabela 3 - Índice de desenvolvimento humano, no Brasil e nas Unidades Estaduais, para os anos de 1991, 2000 e 2010

Espacialidade	IDH (1991)	IDH (2000)	IDH (2010)
Brasil	0,454	0,576	0,705
Região Nordeste	0,393	0,512	0,659
<i>Pernambuco</i>	<i>0,440</i>	<i>0,544</i>	<i>0,673</i>
<i>Rio Grande do Norte</i>	<i>0,428</i>	<i>0,552</i>	<i>0,684</i>
<i>Sergipe</i>	<i>0,408</i>	<i>0,518</i>	<i>0,665</i>
<i>Ceará</i>	<i>0,405</i>	<i>0,541</i>	<i>0,682</i>
<i>Bahia</i>	<i>0,386</i>	<i>0,512</i>	<i>0,660</i>
<i>Paraíba</i>	<i>0,382</i>	<i>0,506</i>	<i>0,658</i>
<i>Alagoas</i>	<i>0,370</i>	<i>0,471</i>	<i>0,631</i>
<i>Piauí</i>	<i>0,362</i>	<i>0,484</i>	<i>0,646</i>
<i>Maranhão</i>	<i>0,357</i>	<i>0,476</i>	<i>0,639</i>
Demais Estados			
Distrito Federal	0,616	0,725	0,824
São Paulo	0,578	0,702	0,783
Rio de Janeiro	0,573	0,664	0,761
Santa Catarina	0,543	0,674	0,774
Rio Grande do Sul	0,542	0,664	0,746
Paraná	0,507	0,650	0,749
Espírito Santo	0,505	0,640	0,740
Mato Grosso do Sul	0,488	0,613	0,729
Goiás	0,487	0,615	0,735
Minas Gerais	0,478	0,624	0,731
Amapá	0,472	0,577	0,708
Roraima	0,459	0,598	0,707
Mato Grosso	0,449	0,601	0,725
Amazonas	0,430	0,515	0,674
Pará	0,413	0,518	0,646
Rondônia	0,407	0,537	0,690
Acre	0,402	0,517	0,663
Tocantins	0,369	0,525	0,699

Fonte: Elaboração própria (2017), com base em Atlas (2015).

No decorrer dos anos, o Brasil apresentou níveis de IDH mais elevados em todas as suas regiões, o que mostra que, apesar das deficiências que o país apresenta, este está conseguindo se desenvolver. Em específico, a região Nordeste apresentou melhoras nos níveis de IDH, passando de 0,393, em 1991, para 0,659, em 2010. Entretanto, a mesma ainda está aquém de outras regiões por apresentar vários problemas de fundo socioeconômico.

O IDH nordestino apresenta as maiores taxas de mortalidade infantil em nível Brasil, apresentando 33,2 óbitos a cada mil nascidos vivos. Cerca de 55% das moradias não possuem saneamento ambiental e a escassez de chuvas são alguns

dos problemas que interferem na qualidade de vida do homem nordestino. A Tabela 4 mostra a média por campo do IDH para o Brasil e Nordeste.

Tabela 4 – Média das dimensões do IDH, no Brasil e na região Nordeste, nos anos de 1991 e 2010

Ano	País/região	Ranking IDH	IDH Renda	IDH Longevidade	IDH Educação
1991	Brasil	0,4539	0,5992	0,6446	0,2456
1991	Nordeste	0,3931	0,5279	0,5830	0,1981
1991	Brasil (exceto Nordeste)	0,4843	0,6348	0,6754	0,2693
2010	Brasil	0,7045	0,7069	0,8086	0,6124
2010	Nordeste	0,6598	0,6534	0,7789	0,5650
2010	Brasil (exceto Nordeste)	0,7269	0,7336	0,8235	0,6361

Fonte: Elaboração própria (2017), com base em Atlas (2015).

Com a análise da Tabela 4, pode-se perceber um comportamento parecido de crescimento dos indicadores em todas as dimensões, tanto em nível Brasil quanto para a região Nordeste. Este fato pode ser um indício para a relativa tendência em implementar políticas públicas em benefício da população mais carente e sem acesso a alguns setores essenciais para uma melhor qualidade de vida.

Conforme Cunha e Ferreira (2016, p. 176), algumas políticas públicas contribuíram para elevar o valor do IDH, entre elas:

Cadastro Único, Bolsa Família, Tarifa Social de Energia, Programa Minha Casa Minha Vida, Carteira do Idoso, Aposentadoria para pessoas de baixa renda, Telefone Popular, Isenção de pagamento de taxa de inscrição em concursos públicos, Água para todos, Bolsa Verde, Bolsa Estiagem, Programa de fomento às atividades rurais produtivas/Assistência técnica e extensão rural, Programa nacional de reforma agrária, Programa nacional de crédito fundiário, Crédito instalação, Carta Social, Serviços assistenciais, Programa Brasil Alfabetizado, Programa de erradicação do trabalho infantil, Programas de promoção da saúde de forma gratuita, ampliação e ações preventivas do Sistema Único de Saúde (SUS), farmácias populares e implantação de remédios genéricos, Caminho da escola, programas para evolução e acessibilidade ao ensino regular, programas de ampliação ao acesso da educação básica ao ensino público de nível superior e tecnológico, entre demais programas que contribuíram para a melhoria nos níveis dos indicadores que compõem o IDH tanto do Nordeste quanto do Brasil.

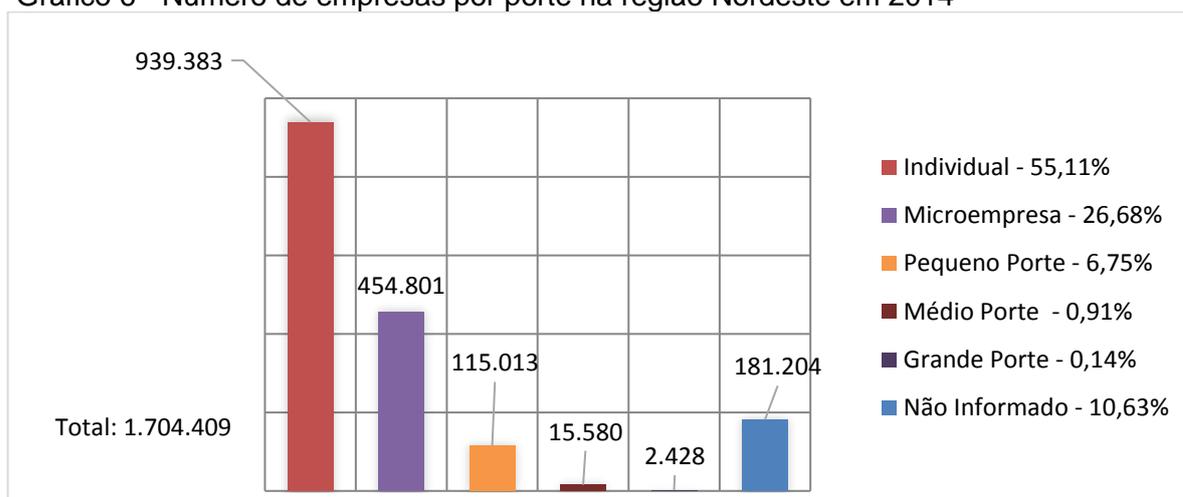
4.2 AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO NORDESTINO: TRAÇOS DO DESEMPREGO, OCUPAÇÃO E RENDA NO DECURSO ENTRE 2005 E 2015

Este tópico fará uma exposição sobre as tendências do mercado de trabalho da região Nordeste entre os anos de 2005 e 2015. Busca-se, com isso, traçar um panorama dos principais indicadores do mercado de trabalho. Para tanto, serão verificados alguns dados da atividade empresarial, taxas de emprego e desemprego e rendimentos. Tal período (2005-2015) foi determinado, pois o mesmo traz uma imagem mais próxima das tendências do mercado de trabalho nordestino na atualidade, estando perfeitamente encaixado no contexto da contemporaneidade nordestina.

Como o mercado de trabalho funciona por meio da interação entre trabalhadores e empregadores, o estudo destes índices permite identificar os padrões resultantes do emprego, desemprego, salários e outras rendas do trabalho. Além de serem ótimos indicadores para formulação de políticas de emprego e renda.

Como base indispensável à análise dos indicadores mencionados, seguem, no Gráfico 6, alguns dados referentes à atividade empresarial, representando o número de empresas existentes no Nordeste, no ano de 2014, segunda a Receita Federal do Brasil.

Gráfico 6 - Número de empresas por porte na região Nordeste em 2014



Fonte: RFB (2014).

Totalizando 1.704.409 empresas em atividade na região Nordeste, em 2014, estas, segundo o número de funcionários, tiveram a distribuição destacada, conforme se apresenta no Gráfico 6. Cabe salientar que o critério de classificação

das empresas por número de empregados do IBGE é preferencialmente utilizado para desenvolver ações de tecnologia, exportação e é fundamental como parâmetro de políticas de emprego e renda.

Desta forma, segundo a legislação do Simples Nacional (Lei nº 123, de 15 de dezembro de 2006), a classificação das empresas, conforme o número de funcionários, apresenta-se como segue:

- a) Setor industrial: Micro - com até 19 empregados; Pequena - de 20 a 99 empregados; Média - 100 a 499 empregados; e Grande - mais de 500 empregados.
- b) Comércio e Serviços: Micro - até 9 empregados; Pequena - de 10 a 49 empregados; Média - de 50 a 99 empregados; e Grande - mais de 100 empregados.

Uma pertinente análise se faz sobre a quantidade e o tipo de empresa por setor da economia que atuava em 2014, conforme se apresenta no Quadro 14. De onde se percebe uma clara predominância do setor de comércio e serviços que, à época, possuíam, respectivamente, 866.121 (50,70%) e 541.873 (31,72%) do total de empresas atuantes, que era de 1.708.409 unidades.

Quadro 14 - Número de Empresas Nordestinas por porte e setor em 2014

Porte	Setores				
	Comércio	Serviços	Agropecuária	Indústria	Construção Civil
Porte não informado	81.656	68.039	1.950	17.545	12.014
Microempresa	262.975	131.863	2.715	42.130	15.118
Microempreendedor individual	447.814	306.151	2.733	133.978	48.707
Empresa de pequeno porte	64.306	31.452	802	12.712	5.741
Empresa de médio porte	8.245	3.897	251	1.904	1.283
Empresa de grande porte	1.125	471	45	637	150
Total	866.121	541.873	8.496	208.906	83.013

Fonte: RFB (2014).

Em seguida, o terceiro maior setor econômico nordestino, segundo o critério de empresas por setor econômico, é o da indústria, abarcando um total de 208.906 (12,23%). Enquanto isso, respectivamente, em quarto e quinto lugares, aparecem os

setores da construção civil com 83.013 (4,86%) e o da agropecuária com 8.496 (0,50%) do número total de empresas em atividade na região Nordeste em 2014.

Outro fator de destaque é o porte das empresas no Quadro 14. De fato, é perceptível que a maioria das empresas nordestinas se caracterizava, em 2014, como “microempreendedor individual”, independente da área de atuação. Na Agropecuária, as microempresas praticamente se equiparavam aos microempreendedores individuais, porém, é a única categoria em que esse fenômeno ocorre. Como esperado, conforme o porte da empresa aumenta, há um decréscimo no número de empresas em todas as categorias. Outro fato interessante é o de que, em todas as categorias, cerca de 10% das empresas não informaram seu porte, fato este que dificulta o completo entendimento da distribuição das empresas nordestinas por porte.

4.2.1 Taxa de desemprego e ocupação da região Nordeste

Duas características podem ser notadas como tendências do mercado de trabalho nordestino, sendo elas: o aumento da formalidade nas relações de trabalho e o aumento do grau de instrução da População Economicamente Ativa (PEA). Além dessas, nota-se ainda a presença do trabalho infantil no mercado de trabalho brasileiro e, de forma mais acentuada, no Nordeste.

O dinamismo do mercado de trabalho nordestino pode ser avaliado através da comparação entre a População em Idade Ativa (PIA - pessoas em idade de trabalhar que estão ocupadas ou à procura de emprego) e a População Ocupada (PO - parcela da PEA que está efetivamente trabalhando). Como ficou demonstrada na Tabela 5, entre 2005 e 2015, a taxa anual de crescimento da PO não superou o crescimento da PEA, de modo a aumentar o número de desempregados. Tal fato se deve ao momento da economia brasileira, que estava novamente em decréscimo, como apontado por Guimarães Neto (2014).

Tabela 5 - Variáveis do mercado de trabalho e variação média, no Brasil e no Nordeste, para os anos de 2005 e 2015

Variáveis	Brasil		Var. %	Nordeste		Var. %
	2005	2015	Média	2005	2015	Média
PIA	153.722.254	177.656.822	1,56	42.036.717	48.409.904	1,52
PEA	96.682.046	105.519.431	0,89	25.985.862	26.840.727	0,33
Taxa de participação	62,89%	59,39%	-0,56	61,81%	55,44%	-1,03
População ocupada	87.695.271	95.380.483	0,88	23.644.766	24.128.791	0,20
População desocupada	8.986.775	10.138.948	1,28	2.341.096	2.711.936	1,58
Rendimento do ocupado*	R\$ 1.360,87	R\$ 1.821,79	3,39	R\$ 786,78	1.184,83	5,06

Fonte: Elaboração própria, 2017, com base em IBGE (2016).

Nota: * Rendimentos de 2005 corrigidos para 2015, via IPCA/IBGE.

É possível perceber, por análise da Tabela 5, um aumento de 1,58% ao ano no número de desocupados no Nordeste contra aumento de 1,28% anual no Brasil. Entre 2005 e 2015, a taxa de participação decresceu, tanto no Brasil quanto na região Nordeste. No Brasil, a taxa diminuiu de 62,89% para 59,39%, enquanto no Nordeste a taxa caiu de 61,81% para 55,44%, queda ainda mais sensível do que a nacional. Como pôde ser observado entre os anos avaliados, a PEA cresceu de forma menos acentuada do que a PIA, caracterizando o decréscimo na taxa de participação.

Ao levar em consideração os decréscimos ocorridos na economia brasileira a partir da segunda década do século XXI, tem-se a lógica por trás da diminuição em outro índice: a taxa de participação. A taxa de participação demonstra a relação entre a mão de obra disponível para o mercado e o total de indivíduos em idade para trabalhar (IBGE, 2017).

A diminuição na taxa de participação é um indicador de que existe uma quantidade proporcionalmente menor de pessoas disponíveis para o trabalho. Isto quer dizer que algo não vai bem na economia e que o nível de desemprego pode estar em um patamar elevado, reflexo da política econômica vigente e da falta de incentivos para atrair a PIA a fazer parte da PEA.

Por outro lado, ainda na Tabela 5, pode ser observado que o crescimento no rendimento da pessoa ocupada foi mais pronunciado no Nordeste do que na média brasileira, indicando uma tendência à melhoria do mercado de trabalho nordestino. Esse crescimento está muito relacionado aos aumentos anuais reais sobre o valor do salário mínimo, processo realizado durante todo o período abordado. Como o

salário mínimo tem grande importância no dinamismo econômico da região Nordeste, tais aumentos contribuíram sensivelmente para o crescimento dos rendimentos do trabalhador (MEDEIROS, 2015).

A elevação dos rendimentos do trabalhador da região Nordeste veio acompanhada do aumento do número de trabalhadores que ocupam postos de trabalho com carteira assinada entre 2005 e 2015. Como pode ser observado na Tabela 6 adiante, o contingente populacional com carteira assinada no Nordeste obteve crescimento significativo em 10 anos, com elevação anual de 4,56% e em valores absolutos de 45%. Essa soma é também muito superior à taxa de incremento da própria População Economicamente Ativa (PEA), demonstrando que os empregos protegidos pelas leis trabalhistas absorveram trabalhadores ano após ano.

Tabela 6 - População ocupada, por posição na ocupação no Brasil e Nordeste, para 2005 e 2015

Posição na Ocupação	Brasil		Var. % Média	Nordeste		Var. % Média
	2005	2015		2005	2015	
Trabalhadores	54.902.381	63.873.303	1,63	12.064.757	14.067.356	1,66
Celetistas Militares e Estatutários	28.878.237	38.841.496	3,45	4.418.447	6.434.598	4,56
Não Celetistas	5.515.648	7.328.011	3,29	1.330.014	1.768.447	3,30
Conta Própria	20.508.496	17.703.796	-1,37	6.316.296	5.864.311	-0,72
Empregadores	18.979.857	21.823.126	1,50	6.230.377	6.581.896	0,56
Não remunerados	3.705.077	3.550.566	-0,42	703.423	645.449	-0,82
Próprio consumo	6.029.867	2.286.518	-6,21	2.789.123	856.729	-6,93
Total	4.077.468	3.846.970	-0,57	1.857.086	1.977.361	0,65
	87.694.650	95.380.483	0,88	23.644.766	24.128.791	0,20

Fonte: Elaboração própria (2017), com base em IBGE (2016).

Quanto à categoria Empregadores, é de fácil percepção o decréscimo no período de 10 anos (2005-2015) apresentado por essa classe, onde a quantidade nacional decaiu a uma variação média de -0,42% ao longo dos anos. Todavia, essa redução ocorreu de forma mais acentuada na região Nordeste a uma variação média negativa de -0,82%.

Um grupo que apresentou redução foi o de trabalhadores que atuam sem remuneração, apresentando decréscimo de 6,93% no período 2005 a 2015. Ou seja, há uma tendência à formalização nas relações de trabalho da região Nordeste. Vale

dizer ainda que esta é uma tendência nacional, com decréscimo no grupo não-remunerado do Brasil em 6,21%. Tal assertiva encontra ressonância no relatório do Banco Nacional do Desenvolvimento (BNDES), onde diz que “o exame sumário das categorias adotadas [...] oferece indícios de maior formalização da população ocupada”. (GUIMARAES NETO, 2014, p. 431).

Outra análise pertinente perpassa pelo crescimento do número de trabalhadores por conta própria. Ainda que tímido quando comparado ao crescimento dos celetistas, esse grupo de trabalhadores cresceu 1,5% no Brasil nos últimos 10 anos, demonstrando que mais de 2 milhões de brasileiros não estão satisfeitos com as condições do mercado de trabalho e enxergaram no negócio próprio uma saída.

No Nordeste, esse crescimento ocorreu mais timidamente, com taxa de 0,56% ao ano, demonstrando uma maior absorção de trabalhadores no mercado de trabalho. Entretanto, é interessante ressaltar que, apesar do crescimento do número de pessoas que trabalham por conta própria, o número de empregadores diminuiu, com decréscimos de 0,42% e 0,82% ao ano, no Brasil e Nordeste, respectivamente.

Para essa análise, faz-se necessário delimitar quem são trabalhadores formais e quem são os informais. Segundo relatório do BNDES (2014), trabalhadores formais são aqueles que possuem carteira assinada, são militares, funcionários públicos ou autônomos; trabalhadores informais são empregados sem carteira assinada, por conta própria, empregador sem cobertura previdenciária, trabalhador não remunerado e trabalhadores vinculados à produção para o próprio consumo. Com tais critérios, a Tabela 7 exemplifica a análise.

Tabela 7 - Estimativas do grau de informalidade no mercado de trabalho do Brasil e do Nordeste para os anos de 2005 e 2015

Formalidade	Brasil				Var. % Média
	2005	Dist. %	2015	Dist. %	
Formal*	39.203.436	44,70	54.920.923	57,58	4,01
Informal**	48.490.352	55,30	40.459.560	42,42	-1,66
Total	87.693.788	100,00	95.380.483	100,00	0,88
Formal*	6.207.456	26,26	9.436.811	39,11	5,20
Informal**	17.433.447	73,74	14.691.980	60,89	-1,57
Total	23.640.903	100,00	24.128.791	100,00	0,21

Fonte: Elaboração própria (2017) com base em IBGE (2016).

Notas: * Celetistas, estatutários, militares, empregadores e conta própria com cobertura previdenciária; ** Não celetistas, não remunerados, próprio consumo/produção, conta própria e empregadores sem cobertura previdenciária.

A análise dessa tabela permite a visualização sobre os avanços dos empregos formais. É possível ver o crescimento do grupo de ocupados formais no Nordeste equivalente a 5,2%, ou seja, crescimento muito mais significativo do que o da População Ocupada informalmente. Além disso, é interessante sinalizar o decréscimo de -1,57% no número da população ocupada informalmente.

No entanto, apesar da tendência à formalização, a Tabela 7 também demonstra claramente como a maior parte da população ocupada nordestina ainda está alocada no contingente informal, com 60,89% no ano de 2015. Desse modo, embora haja uma tendência à formalização das relações de trabalho, o mercado de trabalho da região Nordeste ainda tem um longo caminho a percorrer no sentido de chegar a níveis satisfatórios.

Esse fato não é recíproco no Brasil, onde ocorreu o fenômeno inverso: de 2005 para 2015 a população ocupada informal deixou de ser maioria, passando de 55,3% para 42,42%. Como aponta Araújo, Souza e Lima (1997), caso sejam eliminados “estrangulamentos institucionais”, como políticas macroeconômicas falhas e ausência de reforma tributária, os índices de informalidade irão decair, perspectiva essa que foi identificada no período em análise.

É possível a análise do contingente de informais em cada atividade econômica, como é demonstrado na Tabela 8 que trata da distribuição da PO nos diversos setores da economia brasileira. Essa tabela ratifica como a agricultura brasileira é o setor que possui menor número de trabalhadores com carteira assinada, apenas 13,5% dos ocupados na agricultura, em 2015, encontravam-se nessa categoria. Os demais trabalhadores estavam distribuídos nas diversas categorias que compõem o setor informal, sendo 31,5% que trabalham para o próprio consumo, 35,7% que trabalham por conta própria e 19,3% empregados não celetistas.

Tabela 8 - População ocupada e sua distribuição por setor de atividade econômica, segundo posições na ocupação selecionadas no Nordeste, para os anos de 2005 e 2015

Setor de Atividade Econômica	Total		Celetista		Conta Própria		Não Celetista		Próprio Consumo	
	2005	2015	2005	2015	2005	2015	2005	2015	2005	2015
Administração pública	515.182	503.575	33,20%	26,00%	0,00%	0,00%	66,80%	74,00%	0,00%	0,00%
Agrícola	6.141.559	5.195.310	6,40%	5,60%	37,60%	36,40%	26,30%	20,50%	29,70%	37,50%
Alojamento e alimentação	624.162	1.035.113	25,40%	33,20%	44,30%	40,90%	30,20%	25,90%	0,00%	0,00%
Atividades mal definidas ou não declaradas	58.599	16.709	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Comércio e reparação	3.212.442	3.931.103	27,50%	39,60%	46,80%	39,30%	25,70%	21,10%	0,00%	0,00%
Construção	1.225.636	2.157.201	22,50%	27,90%	38,90%	44,00%	38,60%	28,10%	0,00%	0,00%
Educação, saúde e serviços sociais	1.136.014	1.423.969	45,20%	48,60%	7,60%	6,70%	47,20%	44,70%	0,00%	0,00%
Indústria de transformação	1.920.416	1.822.519	40,50%	46,80%	34,50%	32,10%	24,90%	21,10%	0,00%	0,00%
Outras atividades	865.389	1.301.120	61,80%	71,10%	16,40%	15,90%	21,80%	12,90%	0,00%	0,00%
Outras atividades industriais	148.514	115.941	59,60%	87,20%	23,20%	0,00%	17,20%	12,80%	0,00%	0,00%
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	667.059	790.337	21,20%	22,60%	46,20%	53,40%	32,60%	24,00%	0,00%	0,00%
Serviços domésticos	1.523.216	1.513.211	14,50%	21,20%	0,00%	0,00%	85,50%	78,80%	0,00%	0,00%
Transporte, armazenagem e comunicação	779.287	1.044.091	32,70%	41,80%	47,40%	42,30%	19,90%	15,90%	0,00%	0,00%

Fonte: Elaboração própria (2017) com base em IBGE (2016).

A Tabela 8 demonstra ainda como o setor industrial foi o que mais cresceu no sentido da contratação formal, com mais de 50% dos ocupados possuindo carteira assinada. O setor de serviços, por outro lado, apresenta números maiores de informalidade. Vale registrar ainda o setor de transporte, armazenagem e correio, apontando um alto percentual de trabalhadores com carteira assinada em 2015: 60,2%.

Entretanto, percentualmente o setor com maior grau de formalidade é o de Outras Atividades Industriais, apresentando 84,5% de empregados com carteira assinada em 2015. Todavia, neste caso, é válido ressaltar que tal setor não abriga tantas pessoas como os demais, contando com apenas 606.528 empregados no ano em questão.

As categorias que compõem o trabalho informal se apresentam elevadas, com no mínimo 10,3% de expressividade, como é o caso dos trabalhadores sem carteira assinada da indústria de transformação. É ponto de destaque o setor de serviços domésticos, com apenas 32% dos ocupados usufruindo do uso da carteira de trabalho. Os setores de educação, saúde e serviços sociais também apresentaram certo declínio no percentual de trabalhadores não celetistas, passando de 47,2%, em 2005, para 44,7% em 2015.

Abaixo, segue Tabela 9 com as informações sobre a população ocupada e sua distribuição por setor de atividade econômica para o Nordeste.

Tabela 9 - População ocupada e sua distribuição por setor de atividade econômica, segundo posições na ocupação selecionadas no Nordeste, para os anos de 2005 e 2015

Setor de Atividade Econômica	Total		Celetista		Conta Própria		Não Celetista		Próprio Consumo	
	2005	2015	2005	2015	2005	2015	2005	2015	2005	2015
Administração pública	515.182	503.575	33,20%	26,00%	0,00%	0,00%	66,80%	74,00%	0,00%	0,00%
Agrícola	6.141.559	5.195.310	6,40%	5,60%	37,60%	36,40%	26,30%	20,50%	29,70%	37,50%
Alojamento e alimentação	624.162	1.035.113	25,40%	33,20%	44,30%	40,90%	30,20%	25,90%	0,00%	0,00%
Atividades mal definidas ou não declaradas	58.599	16.709	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Comércio e reparação	3.212.442	3.931.103	27,50%	39,60%	46,80%	39,30%	25,70%	21,10%	0,00%	0,00%
Construção	1.225.636	2.157.201	22,50%	27,90%	38,90%	44,00%	38,60%	28,10%	0,00%	0,00%
Educação, saúde e serviços sociais	1.136.014	1.423.969	45,20%	48,60%	7,60%	6,70%	47,20%	44,70%	0,00%	0,00%
Indústria de transformação	1.920.416	1.822.519	40,50%	46,80%	34,50%	32,10%	24,90%	21,10%	0,00%	0,00%
Outras atividades	865.389	1.301.120	61,80%	71,10%	16,40%	15,90%	21,80%	12,90%	0,00%	0,00%
Outras atividades industriais	148.514	115.941	59,60%	87,20%	23,20%	0,00%	17,20%	12,80%	0,00%	0,00%
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	667.059	790.337	21,20%	22,60%	46,20%	53,40%	32,60%	24,00%	0,00%	0,00%
Serviços domésticos	1.523.216	1.513.211	14,50%	21,20%	0,00%	0,00%	85,50%	78,80%	0,00%	0,00%
Transporte, armazenagem e comunicação	779.287	1.044.091	32,70%	41,80%	47,40%	42,30%	19,90%	15,90%	0,00%	0,00%

Fonte: Elaboração própria (2017) com base em IBGE (2016).

Essa Tabela 9 traz informações específicas da região Nordeste, chamando à atenção o fato de que a agricultura no Nordeste continua ainda muito marcada pela informalidade, com o ano de 2015 apresentando apenas 5,6% dos trabalhadores com carteira assinada. Curiosamente, entre 2005 e 2015, houve decréscimo no número de empregados celetistas do setor agrícola, visto que, em 2005, eles correspondiam a 6,4% do total de empregados.

Semelhante ao resto do Brasil, o setor industrial se destaca no sentido de abranger maior número de ocupações celetistas, com 87,2% dos empregados do setor de atividades industriais possuindo carteira assinada. Outro destaque interessante é o setor de educação, saúde e serviços sociais. Neste se espera alto grau de formalização das relações de trabalho, entretanto, a realidade é outra, visto que, em 2015, menos da metade dos trabalhadores da área possuíam carteira assinada, representando 48,6% do total.

Mais uma vez a categoria de Outras Atividades Industriais desponta como aquela que possui maior percentual de empregados formalizados, com significativa marca de 87,2%, número superior à média brasileira anteriormente mostrada.

Ponto comum entre Brasil e Nordeste é a categoria de Atividades Mal Definidas ou Não Declaradas. Em ambas as tabelas, percebe-se um pequeno contingente de pessoas nessas classes, 62.888 e 16.709 no Brasil e Nordeste, respectivamente, onde 100% delas estão trabalhando por conta própria. Além disso, tanto no Nordeste quanto no Brasil nota-se o claro decréscimo apresentado por esse grupo de 2005 a 2015, com queda de 67,5% no Brasil e 71,6% no Nordeste.

Após a análise dessas informações, faz-se possível verificar a “heterogeneidade da informalidade” dentro de cada setor, como indicado por Guimarães Neto (2014). Segue, então, a importância que os governos apresentam para identificar as peculiaridades de cada setor, a fim de evitar procedimentos gerais e buscar a realização de mecanismos que instiguem a formalização das ocupações, respeitando os pormenores de cada setor.

Apesar da tendência à formalização previamente explanada, o mercado de trabalho brasileiro ainda se constitui marcado pela informalidade. Mesmo com redução nos graus de informalidade quando em comparação com o ano de 2005, os números de informalidade ainda são deveras alarmantes, especialmente na região nordeste e, principalmente, ao se considerar a grande diversidade de segmentos nas ocupações informais.

Com isso, segundo Guimarães Neto (2014), o desafio reside na criação de projetos e ações que busquem diminuir o grau de informalidade do mercado de trabalho através do entendimento das peculiaridades de cada segmento do trabalho informal, realizando uma ação de maior acurácia e eficiência.

Retomando a segunda característica, o aumento do nível instrucional da população economicamente ativa, surge a discussão a seguir. Como era de se esperar, o nível de instrução da PEA tem aumentado, seja no Nordeste e em todo o resto do Brasil. A Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio (IBGE, 2016) constatou que a maior parte da PO, em 2015, possuía de 11 a 14 anos de estudo, contrastando com os dados de 2005, quando a maior parte da população ocupada possuía apenas 4 a 7 anos de estudo. O Nordeste seguiu a mesma tendência, de modo que, em 2015, 32,20% da PO possuía de 11 a 14 anos de instrução formal.

Como explicado no relatório “A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000”, feito pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2012), o Nordeste, juntamente com a região Norte, é uma das regiões mais defasadas no nível instrucional de sua população. Entretanto tal relação caminha lentamente em direção a seu fim, uma vez que a região Nordeste também foi a região que mais obteve avanços na escolaridade da PO, níveis mais baixos de instrução apresentaram regresso, com até 7 anos de estudo, enquanto níveis mais elevados cresceram, como pode ser observado na Tabela 10.

Tabela 10 - Distribuição percentual da população ocupada, por anos de estudos, no Brasil e Nordeste, para os anos de 2005 e 2015

Anos de Estudo	Brasil		Var. % Média	Nordeste		Var. % Média
	2005	2015		2005	2015	
Sem Instrução/Menos de 1 ano	9,61	5,96	-3,26	19,47	11,74	-3,85
De 1 a 3 anos	11,71	6,67	-3,80	17,30	10,69	-3,69
De 4 a 7 anos	26,78	19,26	-2,18	26,03	20,92	-1,80
De 8 a 10 anos	16,36	16,49	0,96	12,61	14,78	1,96
De 11 a 14 anos	27,22	37,03	4,80	20,12	32,20	6,34
15 ou mais anos	8,04	14,47	9,57	4,29	9,52	12,66
Não determinado/Sem declaração	0,28	0,12	-5,25	0,20	0,16	-1,78
Total	100,00	100,00	0,88	100,00	100,00	0,21

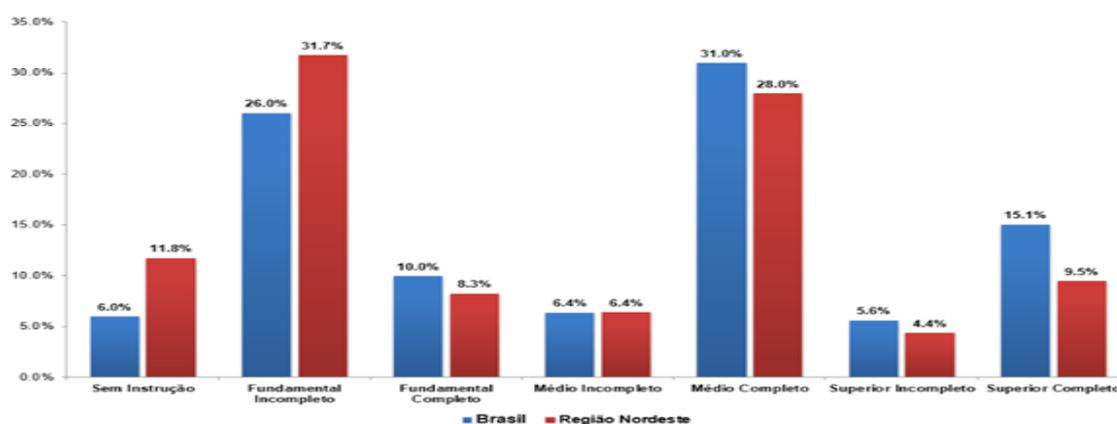
Fonte: Elaboração própria (2017) com base em IBGE (2016).

Conforme Guimarães Neto (2014), os censos promovidos pelo IBGE ao longo dos anos, através de pesquisas como a PNAD ou Pesquisa de Emprego e

Desemprego (PED), demonstram que há uma tendência à escolarização da PEA. Mais que isso, as ocupações exigem maiores níveis de instrução, de modo que a população com graus de escolaridade mais baixos pode passar por dificuldades para se alocar no mercado de trabalho.

Os dados mostram a tendência à escolarização da população ocupada com o percentual de pessoas sem instrução/com no máximo 1 ano de estudo, passando de 9,61% para 5,96% (entre 2005 e 2015). No Nordeste, a variação foi de 19,47% para 11,74% no mesmo período. Apesar da melhoria nos índices educacionais da população brasileira, a situação ainda se mostra extremamente desfavorável à população e ao desenvolvimento do mercado de trabalho. Isto porque, segundo o Gráfico 7, em 2015, 32% da população ocupada brasileira ainda se encontrava no nível de escolaridade sem instrução ou com fundamental incompleto.

Gráfico 7 - Distribuição do nível de instrução da população ocupada, no Brasil e no Nordeste, para o ano de 2015



Fonte: Elaboração própria (2017) com base em IBGE (2016).

Para o Nordeste, a situação é ainda pior, com tal percentual chegando a 43,5%. Para a população brasileira em geral, em 2015, 31% da PO possuía ensino médio completo, sendo, portanto, a categoria que mais abarcava pessoas no ano em discussão. Com isso, o percentual da PO composta por pessoas com instrução de, no mínimo, ensino médio completo, chega a 51,7%. Ainda que o Brasil tenha muito que caminhar, o DIEESE (2012) demonstra considerável avanço na escolarização da PO e reforça os argumentos anteriormente descritos.

Para o ano de 2015, apenas 15,1% da PO brasileira possuía ensino superior completo e, quando a situação é trazida para o Nordeste, o índice cai para 9,5%. No Nordeste, apenas 41,9% da PO possui ensino médio completo como grau de instrução mínimo. Desse modo, está claro como a educação ainda é

demasiadamente defasada no Brasil, principalmente no Nordeste, apesar de já estar caminhando no sentido de melhorar esse cenário.

Embora, anteriormente, no texto tenha se constatado o aumento no grau de escolarização na PO brasileira e nordestina, o índice baixo de instrução ainda permanece, especialmente nos estados nordestinos. Nesta região, em 2015, aproximadamente 43,5% da população ocupada não possuía ensino fundamental completo.

Tamanha deficiência no aspecto educacional se deve à péssima qualidade do ensino público, que constitui fator decisivo para o abandono da escola, e à falha do governo em promover a universalização escolar. Mesmo com os programas de distribuição de renda para que crianças mais pobres não precisem trabalhar, a evasão escolar e o trabalho infantil ainda são realidade muito presente no Brasil e na região Nordeste. Tal situação está na contramão da tendência à exigência de maior grau de instrução no mercado de trabalho, de modo que carece de um maior enfoque do governo.

Por fim, surge a questão da presença do trabalho infantil no mercado de trabalho nordestino. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o comitê da Organização das Nações Unidas (ONU), é classificado como trabalho infantil aquele que é exercido por qualquer indivíduo com menos de 16 anos de idade (1973). O Brasil segue esse conceito, contudo permite o trabalho a partir dos 14 anos de idade, desde que na condição de aprendiz, como apontado na Constituição Brasileira de 1988, artigo 227, § 3º, inciso I (BRASIL, 1988).

No Brasil, o trabalho infantil ilegal ainda acontece. A entrada precoce no mercado de trabalho gera conflito com os estudos, de modo que vem geralmente acompanhado de evasão escolar (PIRES, 1988 apud CAVALIERI, 2002). A inserção de crianças no mercado de trabalho tem por consequência a diminuição da escolaridade da PO, fator negativo para o desenvolvimento econômico. Nesse sentido, o governo brasileiro vem adotando medidas que evitem o trabalho infantil, tais como: programas de distribuição de renda, criação de leis contra trabalho infantil, bolsas estudantis, aumento das horas-aula com a criação de turnos integrais, entre outros.

Segundo a PNAD promovida pelo IBGE entre 2005 e 2015, houve um recuo no número de jovens e crianças que trabalham. A Tabela 11 divide os jovens ocupados em 2 grupos: 10 a 14 anos e 15 a 17 anos. Em ambos os grupos houve

uma redução do percentual anual equivalente a 7,05% e 3,88%. Em verdade, a população ocupada decaiu, entre 2005 e 2015, em todas as faixas etárias até “25 a 29 anos”.

Tabela 11 - Distribuição percentual da população ocupada, por faixa etária, no Brasil e no Nordeste, para os anos de 2005 e 2015

Faixa Etária	Brasil		Var. % Média	Nordeste		Var. % Média
	2005	2015		2005	2015	
De 10 a 14 anos	2,17	0,59	-7,05	3,86	0,96	-7,46
De 15 a 17 anos	3,79	2,13	-3,88	4,86	2,42	-4,92
De 18 a 19 anos	4,19	3,03	-2,13	4,60	3,21	-2,87
De 20 a 24 anos	13,25	9,93	-1,85	13,76	10,09	-2,52
De 25 a 29 anos	13,29	11,55	-0,54	13,15	11,88	-0,79
De 30 a 34 anos	12,35	13,03	1,48	11,80	13,23	1,44
De 35 a 39 anos	11,98	12,83	1,65	11,11	12,82	1,78
De 40 a 44 anos	11,17	11,75	1,45	10,14	11,36	1,43
De 45 a 49 anos	9,34	10,69	2,45	8,01	10,37	3,21
De 50 a 54 anos	7,20	9,57	4,47	6,55	9,03	4,05
De 55 a 59 anos	4,96	6,81	4,95	4,94	6,34	3,11
De 60 a 64 anos	3,00	4,23	5,35	3,16	3,90	2,63
De 65 a 69 anos	1,63	2,13	4,17	1,94	2,36	2,42
De 70 anos ou mais	1,67	1,73	1,26	2,14	2,03	-0,29
Total	100,00	100,00	0,88	100,00	100,00	0,21

Fonte: Elaboração própria (2017) com base em IBGE (2016).

A região Nordeste também apresentou os decréscimos identificados pelo Brasil, porém, com a peculiaridade de que seus decréscimos foram superiores à média nacional. Entre 2005 e 2015, a faixa da PO com idade entre 10 e 14 anos passou de 3,86% a 0,96 do total da PO, com redução anual de 7,46%. Já a classe “15 a 17 anos” passou de 4,86% da 2,42% da PO, decréscimo anual de 4,92%. Fato interessante é que, no Brasil, percentualmente, a classe que obteve maior crescimento entre os anos estudados foi a de “60 a 64 anos”, com crescimento de 5,35%. Já para a região Nordeste, a classe que mais cresceu percentualmente foi a de “50 a 54 anos”, com crescimento anual de 4,05%.

Apesar da diminuição, o mercado de trabalho ainda engloba grande número de jovens e crianças em termos absolutos. A classe de 10 a 14 anos apresentava 0,59% da população ocupada, em 2015, e a classe 15 a 17 anos, 2,13%. De fato, houve redução da presença de crianças e jovens no mercado de trabalho. Entretanto, tal redução não foi significativa a ponto de erradicar essa realidade ou ao

menos reduzi-la a níveis consideráveis. Alguns setores, como agropecuária e serviços, continuam a empregar muitas crianças e jovens, que acabam por sair da escola para se dedicar a seus empregos.

Essa realidade é muito comum e tem vários fatores como causa. Entre eles é possível citar aqueles elencados pela OIT (2007, p. 16-24): a má qualidade do ensino público, a pobreza, a não percepção da educação como instrumento de ascensão social, entre outros. Desse modo, o trabalho infantil constitui ainda uma triste realidade brasileira e deve ser erradicado. Uma solução para mitigar a utilização do trabalho infantil está na adoção de políticas públicas, que voltem à atenção para os jovens, incentivando-os a frequentar a escola e ajudando na distribuição de renda para a família.

4.2.2 Perfil dos rendimentos da região Nordeste

Entre 2005 e 2015, os rendimentos auferidos pelos ocupados obtiveram considerável crescimento com o rendimento por pessoa ocupada, apresentando um crescimento anual de 3,39%. Já o total de rendimentos das pessoas ocupadas apresentou incremento anual de 4,56%, como pode ser observado na Tabela 12.

Em adição, a região Nordeste apresenta grande participação nos rendimentos por pessoa ocupada, com percentual de participação equivalente a 65% em 2015. Esse valor cresceu quando comparado a 2005 em que era 57,81%. Enquanto que a participação no total de rendimentos de pessoas ocupadas no Nordeste passou de 15,59%, em 2005, para 16,45%, em 2015.

Tabela 12 - Rendimento médio e massa salarial paga aos ocupados, participação e variação real média, no Brasil e no Nordeste, para os anos de 2005* e 2015

Nível Geográfico	Rendimento Médio		Var. % Média
	2005	2015	
Brasil	R\$ 1.360,87	R\$ 1.821,79	3,39
Nordeste	R\$ 786,78	R\$ 1.184,83	5,06
Part. % Nordeste/Brasil	57,81	65,04	-
Brasil	R\$ 119,34	R\$ 173,76	4,56
Nordeste	R\$ 18,60	R\$ 28,59	5,37
Part. % Nordeste/Brasil	15,59	16,45	-

Fonte: Elaboração própria (2017) com base em IBGE (2016).

Notas: * Quantias de 2005 a preços de 2015, via IPCA/IBGE; ** Em bilhões de reais.

Apesar do aumento na formalização dos empregos e nos rendimentos dos ocupados, o mercado de trabalho do Nordeste continuou a ser marcado pelos baixos salários, como bem sinalizado por Guimarães Neto (2014) à época. Isto porque, em 2015, 46,9% dos ocupados com rendimentos recebiam até um salário mínimo mensal. Ou seja, quase metade da população empregada recebia um máximo de R\$ 788,00 de salário mínimo. No Brasil como um todo, esse valor era sensivelmente menor, com 25,3% da população nessa faixa em 2015.

A Tabela 13 demonstra que, caso haja soma entre as classes “sem rendimento”, “até ½ salário mínimo” no Nordeste e “mais de ½ salário mínimo até um salário mínimo”, infere-se que 52,58% da PO nordestina recebia até um salário mínimo. Desse modo, é inegável como o mercado de trabalho nordestino, apesar de estar melhorando, está muito aquém de seus correspondentes em outras regiões. No Brasil, em geral, a soma dessas três classes equivale a 28,68%, valor alto, porém, não tão exacerbado quanto o nordestino.

A classe de rendimentos que obteve maior crescimento foi a de “mais de 1 a 2 salários mínimos”, tanto no Brasil quanto no Nordeste. Em 2005, o grupo de trabalhadores alocado nessas classes equivalia a 30,38% e 22,94% do total de trabalhadores do Brasil e Nordeste, respectivamente. Logo, em 2015, esses valores subiram para 38,70% e 31,04%. Assim, o Brasil experimentou um crescimento de 8,32% para essa classe, enquanto o Nordeste obteve crescimento de 8,1%.

Tabela 13 - Distribuição percentual e absoluta da população ocupada, por classes de rendimento, no Brasil e no Nordeste, para os anos de 2005 e 2015

Classes de Rendimento	Brasil				Nordeste			
	Ocupados		Distribuição %		Ocupados		Distribuição %	
	2005	2015	2005	2015	2005	2015	2005	2015
Sem rendimento	6.880.535	3.171.900	7,94	3,38	3.056.052	1.356.782	13,02	5,68
Até 1/2 salário mínimo	8.471.706	6.341.825	9,78	6,76	4.783.332	3.804.774	20,37	15,93
Mais de 1/2 até 1 salário mínimo	17.759.366	17.383.934	20,50	18,54	6.870.592	7.395.522	29,27	30,97
Mais de 1 até 2 salários mínimos	26.326.601	36.288.778	30,38	38,70	5.385.185	7.413.562	22,94	31,04
Mais de 2 até 3 salários mínimos	9.691.615	12.911.497	11,19	13,77	1.303.752	1.664.145	5,55	6,97
Mais de 3 até 5 salários mínimos	8.672.775	9.068.112	10,01	9,67	1.019.668	1.203.437	4,34	5,04
Mais de 5 até 10 salários mínimos	5.738.836	5.909.980	6,62	6,30	682.239	738.483	2,91	3,09
Mais de 10 até 20 salários mínimos	2.218.689	2.064.268	2,56	2,20	277.586	239.496	1,18	1,00
Mais de 20 salários mínimos	887.493	624.501	1,02	0,67	98.717	66.503	0,42	0,28
Total	86.647.616	93.764.795	100,00	100,00	23.477.123	23.882.704	100,00	100,00

Fonte: Elaboração própria (2017) com base em IBGE (2016).

O extremo da tabela, aqueles com rendimentos superiores a 20 salários mínimos, apresentou decréscimo, tanto no Brasil como no Nordeste. Em 2005, a PO brasileira compreendia o equivalente a 1,02% da PO total; dez anos após, houve redução de aproximadamente 30% nessa população, de modo que a mesma passou a ocupar o percentual de 0,67% da PO brasileira. Na região Nordeste, fenômeno semelhante ocorreu, onde tal classe da PO passou de 0,42%, em 2005, para 0,28%, em 2015. Esse mesmo fenômeno de redução da PO foi observado ainda na classe “mais de 10 até 20 salários mínimos”, tanto no Brasil quanto no Nordeste, com reduções de 7% e 14%, respectivamente.

Por fim, o baixo nível de rendimento no mercado de trabalho nordestino também é um problema de grande complexidade. Isto porque o mercado de trabalho nordestino é ainda marcado por baixa remuneração. A comprovação desse fato reside no último censo demográfico, conduzido em 2010, que demonstrou que 64,8% da população ocupada recebia até um salário mínimo (percentual obtido ao somar 13,6% de pessoas sem rendimentos e 51,2% de rendimento de até um

salário mínimo), marcando o mercado como de baixa remuneração. Índices como esses de remuneração indicam desigualdade social, relação de poder do patrão sobre empregados e precarização das relações de trabalho.

5 IMPACTOS DO EMPRETEC NA EMPREGABILIDADE, OCUPAÇÃO E RENDA DO EMPREENDEDOR NORDESTINO

Este capítulo visa investigar os resultados de um programa de educação empreendedora aplicado em toda região Nordeste, para subsidiar possíveis caminhos e respostas ao problema desta pesquisa, que é: em que medida a educação empreendedora, disponibilizada pelo SEBRAE no Programa EMPRETEC, contribui para o mercado de trabalho da região Nordeste quando se pensa em seus reflexos de ocupação e renda?

Assim, considerando os objetivos gerais e específicos, optou-se por verificar a evolução de alguns indicadores específicos, a saber: a empregabilidade, a criação de postos de trabalho e a geração de renda. Nesse sentido, para dar conta de analisar os impactos do EMPRETEC sobre os aspectos citados, este capítulo se subdivide em 5 momentos distintos.

No primeiro momento, ainda no tópico “Notas Metodológicas”, são apresentadas as principais estratégias de abordagem, procedimentos adotados, os instrumentos e as limitações dessa pesquisa.

No segundo momento, aborda-se um breve panorama do ecossistema empreendedor encontrado em terras nordestinas, tratando-se especificamente dos índices verificados de empreendedorismo por oportunidade e por necessidade.

No terceiro momento deste capítulo, verificam-se alguns traços do perfil característico atinente aos empreendedores nordestinos, suas expectativas pessoais e as características gerais de suas principais ocupações para, no quarto momento, observar a influência que a educação empreendedora exerce sobre a empregabilidade dos EMPRETECos nordestinos.

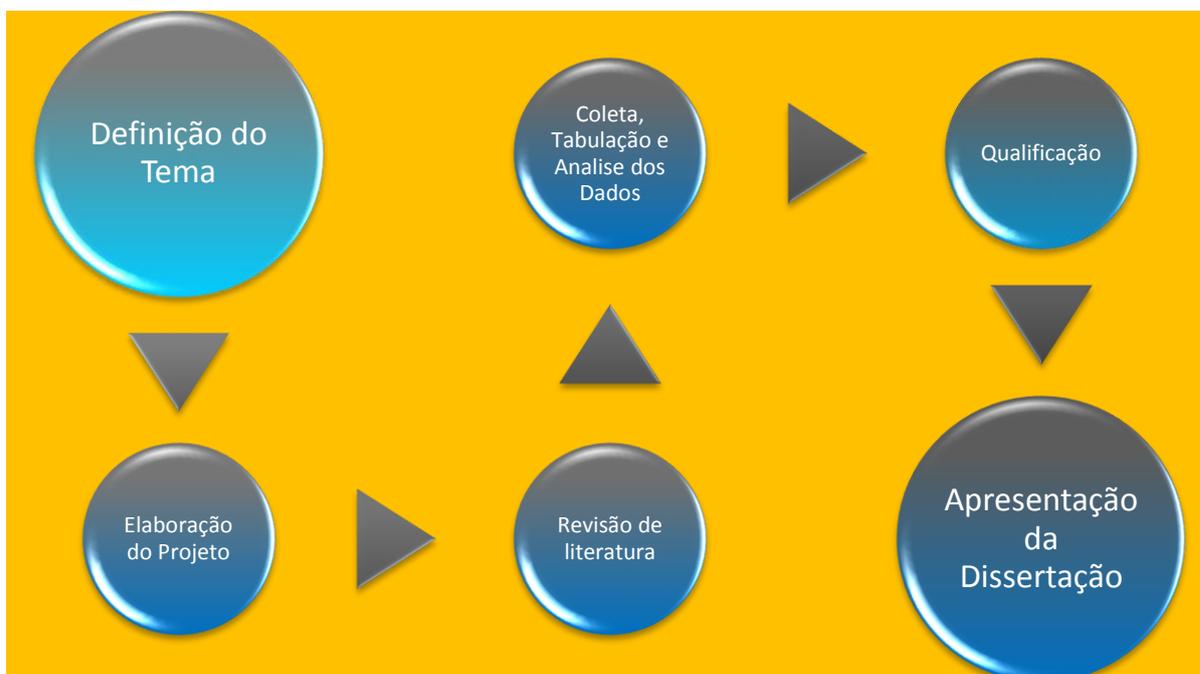
E, no quinto momento, fechando este capítulo, busca-se entender, por meio de fatos e dados, quais os principais reflexos desse programa sobre a renda e outras externalidades absorvidas pelos egressos e suas empresas.

5.1 NOTAS METODOLÓGICAS

Em consideração aos objetivos deste estudo acadêmico e aos seus recursos disponíveis para construção da presente dissertação, buscou-se realizar uma pesquisa do tipo descritiva que, de acordo com Mendonça (2013, p. 16), é aquela na

qual o fato ou fenômeno é observado e analisado sem interferência direta do pesquisador, cujo desenvolvimento, em linhas gerais, seguiu as fases descritas no fluxograma da Figura 5.

Figura 5 - Fluxograma da Pesquisa



Fonte: Elaboração própria (2017).

No tocante aos métodos de coleta e análise de dados, esta pesquisa se utilizou de três principais técnicas que nortearam o procedimento encaminhado. Foram elas:

a) Pesquisa bibliográfica – por esse meio se buscou conhecer os principais estudos que delimitam o status atual da literatura sobre o Empreendedorismo, a Educação Empreendedora e o Mercado de Trabalho, temas esses que formam o cerne desta dissertação.

Segundo Gil (2002, p. 44), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, principalmente de livros e artigos científicos. Nesse sentido, inúmeros bancos de dados foram pesquisados com o propósito de levantar o maior e mais qualitativo número de referências bibliográficas e eletrônicas possíveis.

Dentre os principais bancos de dados, citam-se: a biblioteca da UNIFACS, biblioteca da UFBA, a biblioteca do SEBRAE e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de onde se pode descrever adequadamente o fenômeno em questão. Além dos sítios eletrônicos do SEBRAE (www.sebrae.com.br), do

Observatório do Empreendedorismo Mundial (GEM-<http://www.ibqp.org.br/projetos/gem/>), da Plataforma Científica (www.scielo.org), entre outros.

Após coleta de dados via pesquisa bibliográfica e outros meios, as informações foram analisadas seguindo o método indutivo, como citado na introdução. O método indutivo, conforme nos informam Marconi e Lakatos (2010, p. 69), tem a finalidade de formar generalizações acertadas. Essa metodologia cria uma “razão conexa ascendente” do universo amostral micro para uma generalização ampla. E a comparação, neste estudo, justifica-se pela verificação de variáveis em diferentes entes estaduais, componentes de um mesmo conjunto.

b) Estudo de Caso – por esse método investigou-se o Programa EMPRETEC como elemento indutor de competências e realização empreendedora e seus impactos nos negócios dentro de um contexto de vida real.

Segundo Fachin (2001, p. 42), o Estudo de Caso é considerado um método científico no qual todos os aspectos do objeto são investigados, buscando a compreensão completa do assunto.

c) Pesquisador Participante – a fim de melhor se apropriar do assunto, este pesquisador foi elemento participante da pesquisa, pois o mesmo esteve envolvido no Programa de Educação Empreendedora EMPRETEC como aluno.

De acordo com Santos, Costa e Trevisan (2004, p. 3), na pesquisa participante o pesquisador se insere no contexto da pesquisa, constituindo agente e paciente e, assim, compreendendo de forma mais completa o assunto pesquisado.

Por fim, para formatação da dissertação, utilizou-se a norma ABNT NBR 15287 que, conforme nos orienta Boaventura (2002), traduz-se em um ponto de partida e um ponto de chegada que norteia o que se vai escrever e, sobretudo, indica a formatação, o espaçamento, as entrelinhas, o sistema de citação, as notas de rodapé, a paginação e entre outros itens importantes.

5.1.1 Instrumentos da pesquisa

Como principais instrumentos, a pesquisa em foco se utilizou de duas ferramentas de coleta de dados, a saber: Instrumento 1 - Pesquisa de Satisfação e Impacto do EMPRETEC (ANEXO A) e Instrumento 2 - Pesquisa estruturada com os coordenadores do programa nos estados nordestinos (APÊNDICE A).

Instrumento 1 - a Pesquisa de Satisfação e Impacto do EMPRETEC – 2015 (ANEXO A) trata de um levantamento de opiniões e sentimentos da população de egressos no ano 2015. Com uma amostra total de 3.482 indivíduos de todas as unidades da federação, na qual a região Nordeste participou com 1.479 (42,75% do total). Para coleta de dados, foi utilizada uma entrevista composta de perguntas abertas e fechadas realizada por telefone.

Esse levantamento foi seccionado em blocos de informações, de A até E, e uma seção última, que traz um pequeno resumo sobre o mesmo, resumizando as principais respostas obtidas.

O bloco A trata de questões que buscam conhecer o público do EMPRETEC, como esse mesmo público foi impactado pelo programa e se houve sentimento de satisfação com o programa. Desse modo, em tal bloco concentram-se perguntas sobre as ocupações de cada participante antes e depois do EMPRETEC, como conheceu o programa, expectativas em relação a ele e se os conhecimentos apreendidos foram de utilidade para a empresa ou vida do participante. Toda a amostra respondeu essas perguntas.

O bloco B traz um enfoque sobre EMPRETECOs que, mesmo após o programa, não se tornaram empresários. Nesse bloco, há perguntas sobre a existência de intenção em empreender, sobre a variação da renda do participante antes e depois do EMPRETEC e também sobre como o EMPRETEC afetou a perspectiva da empregabilidade para cada participante não empreendedor pós-programa.

O bloco C mostra a perspectiva contrária: EMPRETECOs que não eram empresários e passaram a ser após o programa. As perguntas objetivam elucidar como o EMPRETEC influenciou o participante na abertura de sua empresa, se houve influência do programa na escolha do ramo da empresa, até qual conhecimento do EMPRETEC foi mais útil para o empreendedor.

No bloco D, foram entrevistados EMPRETECOs que já eram empreendedores e assim continuaram após o programa. Neste bloco, há interesse em conhecer a empresa do participante, desde idade a faturamento mensal, correlacionando essas informações à ajuda do EMPRETEC, buscando perceber se o programa foi realmente efetivo no sentido de aumentar lucros e garantir estabilidade para o empresário.

Enquanto isso, no bloco E, novamente foram entrevistados todos os participantes do EMPRETEC para avaliar a experiência do programa. Para tanto, o SEBRAE buscou a percepção de satisfação por meio de avaliações de 0 a 10 dadas pelos EMPRETECos a diversos aspectos do programa. Além disso, nesse bloco há um detalhamento do perfil do EMPRETECo nordestino, abordando aspectos como gênero, idade e escolaridade.

Instrumento 2 - o segundo instrumento de coleta de dados desta pesquisa traz um questionário estruturado direcionado aos coordenadores do EMPRETEC dos nove Estados da região Nordeste. Todavia, uma vez que alguns Estados não responderam, as respostas tabuladas foram apenas de Bahia, Ceará, Paraíba, Pernambuco, Piauí e Sergipe (APÊNDICE A).

Caracterizado pela aplicação de um questionário sistematizado contendo uma seção de identificação do entrevistado e oito questões abertas, esse instrumento foi pensado como mecanismo de coleta de dados de forma documental, para captar a percepção dos dirigentes do programa e, por via de consequência, afirmar ou refutar as conclusões derivadas da Pesquisa de Satisfação e Impacto do EMPRETEC, 2015.

5.1.2 Limitações da pesquisa

Entre as principais limitações da pesquisa pode-se citar o fato de que a seleção das amostras, tanto para a pesquisa de Satisfação e Impacto do EMPRETEC 2015 quanto para a pesquisa estruturada com os Coordenadores Estaduais, não contemplou os critérios de aleatoriedade da Escolha. Observando ainda que, dos nove Estados componentes da região Nordeste, apenas seis responderam à pesquisa estruturada, alguns parcialmente.

Desta forma, acredita-se que os resultados podem apresentar algumas divergências quando extrapolados para o todo, portanto, comprometendo a segurança do procedimento e das conclusões.

Outro fator que limita de certa forma os resultados desta pesquisa diz respeito à ausência de uma amostra maior da população de responsáveis pelos programas na região Nordeste, uma vez que nem todos os coordenadores regionais do EMPRETEC responderam à pesquisa utilizada.

5.2 PANORAMA PARA ENTENDER A QUESTÃO REGIONAL COM O EMPREENDEDORISMO

Segundo a pesquisa realizada pelo GEM (2014 *apud* IBGE, 2015), a região Nordeste possui cerca de 34,9 milhões de indivíduos entre 18 e 64 anos. Destes, 12,6 milhões são empreendedores e podem ser separados em 1,2 milhão de empreendedores nascentes, 4,6 milhões de empreendedores novos e 7,1 milhões de empreendedores estabelecidos. Entre esses milhões de indivíduos que empreendem, é possível identificar o motivo principal em se empreender, seja por necessidade ou por oportunidade, partindo da proporção de empreendedores iniciais. Desta forma, faz-se imprescindível a análise da Tabela 14.

Tabela 14 - Empreendedores iniciais segundo a motivação, na região Nordeste, para os anos de 2012 a 2014

Região Nordeste	2012	2013	2014
Taxa de empreendedores iniciais por oportunidade (%)	10,3	9,3	10,8
Taxa de empreendedores iniciais por necessidade (%)	6,6	5,5	5,3
Oportunidade como percentual da TEA (%)	60,4	62,7	66,7
Razão oportunidade/necessidade	1,6	1,7	2,0

Fonte: Elaboração própria (2017), com base em GEM (2015).

Em 2014, no Nordeste, a taxa de empreendedores iniciais por oportunidade foi na razão de 66,7%, abaixo do valor brasileiro de 70,6%. Em contrapartida, a taxa de empreendedores iniciais por necessidade vem apresentando redução, passando de 6,6%, em 2012, para 5,3%, em 2014. A razão entre oportunidade e necessidade indica que os empreendedores estão deixando de atuar por necessidade e passando a empreender por oportunidade.

Ainda segundo o relatório GEM (2015), no mundo todo o empreendedorismo por oportunidade desenvolve-se em maior proporção que o de necessidade, chegando a uma razão 2,4/1,0 a média brasileira e de 2,0/1,0 aqui na região Nordeste. Este número indica que, no Brasil, para cada negócio criado por necessidade, outros 2,4 são criados para atender à oportunidade vislumbrada pelo empreendedor, enquanto que, no Nordeste, a porção é um pouco menor, 2,0.

Todavia, o maior ou menor índice de negócios próprios iniciados por necessidade em relação aos de oportunidade reflete o grau de desenvolvimento de cada país/localidade. Sendo que, contrariamente, a situação de países em desenvolvimento, caso do Brasil; nos países mais ricos, a exemplo da Noruega, para

cada um empreendedor por necessidade, havia, em 2014, outros 24,5 por oportunidade.

Tal situação parece indicar que uma melhor conjuntura econômica do país/localidade e a respectiva estrutura do mercado são determinantes para fomentar o empreendedorismo. Ou seja, onde há maior desenvolvimento social também ocorre um maior índice de negócios criados por oportunidade; enquanto que a existência de condições econômicas frágeis e elevado desemprego indicam favorecer a abertura de negócios por necessidade, que objetivam gerar ocupação e renda, principalmente.

Contudo, antes de começar a análise dos dados, faz-se pertinente fazer uma ressalva sobre a região em questão. De acordo com Endeavor Brasil (2016), é possível identificar se uma cidade apresenta crescimento por meio do Índice de Cidades Empreendedoras (ICE), elaborado pela própria Endeavor Brasil. Esse índice analisa sete determinantes, que compreendem ambiente regulatório, infraestrutura, mercado, acesso a capital, inovação, capital humano e cultura.

Entende-se por ambiente regulatório o conjunto formado por tempo necessário para realização de processos empreendedores (como abertura de empresas), pelo custo de impostos e pela complexidade tributária da cidade. A infraestrutura é delimitada por características do transporte interurbano e condições urbanas, como preço do metro quadrado. O mercado é analisado tendo em vista fatores relacionados ao desenvolvimento econômico da cidade, bem como fatores que descrevem as relações de compra e venda. O acesso a capital foi avaliado no índice através do capital disponível via dívida e do acesso ao capital de risco. A inovação foi medida através de investimentos, patentes e outros aspectos relacionados à economia criativa. A avaliação do capital humano perpassou por aspectos relacionados à mão de obra básica, bem como à disponibilidade de mão de obra qualificada. Por último, a cultura empreendedora foi avaliada através da análise da imagem do empreendedorismo para a população de cada cidade.

No ano de 2015, o índice analisou 32 cidades brasileiras de 22 estados, com exceção do Norte, que coletou os dados apenas de Belém e Manaus. Nos demais estados, pelo menos a capital foi analisada. Os dados apresentam diferenças, pois cada unidade possui tamanho da população e economia distinto. Sendo assim, os dados obtidos foram ajustados para refletir o desempenho proporcional de cada cidade em cada indicador. Ademais, as cidades analisadas representam cerca de

40% do PIB do Brasil e refletem uma imagem de um momento específico no tempo. Segue, na Tabela 15, a pontuação das cidades nordestinas.

Tabela 15 - Ranking de empreendedorismo nas cidades nordestinas, 2015

	Recife	Aracaju	Natal	Teresina	Salvador
Ranking	18^o	20^o	22^o	23^o	25^o
Ambiente Regulatório	22 ^o	4 ^o	14 ^o	7 ^o	17 ^o
Infraestrutura	25 ^o	15 ^o	23 ^o	27 ^o	19 ^o
Mercado	21 ^o	24 ^o	27 ^o	23 ^o	18 ^o
Acesso a capital	12 ^o	18 ^o	28 ^o	30 ^o	16 ^o
Inovação	15 ^o	20 ^o	28 ^o	29 ^o	26 ^o
Capital Humano	12 ^o	29 ^o	14 ^o	21 ^o	28 ^o
Cultura	16 ^o	8 ^o	1 ^o	3 ^o	19 ^o
	João Pessoa	Fortaleza	São Luís	Maceió	
Ranking	27^o	29^o	30^o	32^o	
Ambiente Regulatório	27 ^o	29 ^o	26 ^o	18 ^o	
Infraestrutura	22 ^o	29 ^o	28 ^o	26 ^o	
Mercado	32 ^o	20 ^o	16 ^o	31 ^o	
Acesso a capital	20 ^o	22 ^o	31 ^o	29 ^o	
Inovação	23 ^o	30 ^o	31 ^o	32 ^o	
Capital Humano	23 ^o	17 ^o	24 ^o	32 ^o	
Cultura	12 ^o	9 ^o	7 ^o	11 ^o	

Fonte: Elaboração própria (2017), com base em Endeavor Brasil (2016).

Das 32 maiores cidades brasileiras contempladas nesta pesquisa, as nordestinas aparecem entre as piores colocadas, indicando a deficiência das atividades empreendedoras nessa região. Existem diversos desafios que a região Nordeste deve transpor, entre eles tem-se a precária infraestrutura, o complexo ambiente regulatório e as poucas inovações. A região também deve se atentar para buscar mecanismos que possibilitem uma melhora na qualidade de vida interna, nas condições urbanas básicas e, principalmente, nos quesitos de segurança, acesso à internet de alta velocidade, aumento nos preços dos imóveis e trânsito caótico (ENDEAVOR BRASIL, 2016).

A capital da Bahia, Salvador, ficou na 25^a posição, demonstrando o quão a mesma está atrasada quando comparada a outras capitais do Brasil ou mesmo do Nordeste, visto que Recife está em 18^o. Salvador amargou posições próximas da última em inovação e capital humano, estando em 26^o e 28^o, respectivamente. Obteve melhores resultados nos aspectos de ambiente regulatório e acesso ao capital, estando na 17^a e 16^a posição, mas ainda assim muito aquém de outras capitais nordestinas, como Aracaju e Teresina que conseguiram a 4^a e a 7^a posições em ambiente regulatório, respectivamente.

5.3 PERFIL DOS EMPRETECOS NORDESTINOS: QUEM SÃO ESSES EMPREENDEDORES POR SEXO, IDADE E ESCOLARIDADE

Para identificar os estratos da população que apresentam menor ou maior pró-atividade ou propensão em termos de empreendedorismo, segundo as definições de gênero, faixa etária, nível de escolaridade e faixa de renda, na região Nordeste, para o ano de 2014, o GEM (2015) selecionou o gênero dos indivíduos com perfil empreendedor. Verificou-se que, em estágio inicial, as mulheres são mais ativas que os homens e, quando se trata do estágio estabelecido, os homens demonstram maior capacidade de permanecer com os negócios.

Tabela 16 - Evolução da distribuição* dos empreendedores segundo as características sociodemográficas, na região Nordeste, anos de 2012 a 2014

Região Nordeste	Empreendedores					
	Iniciais			Estabelecidos		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Gênero						
Masculino	48,2	50,9	44,6	52,9	56,8	55,0
Feminino	51,8	49,1	55,4	47,1	43,2	45,0
Faixa etária						
18-24 anos	13,4	18,7	21,0	2,2	4,7	3,2
25-34 anos	34,8	33,4	37,5	17,3	20,0	22,9
35-44 anos	28,9	24,1	24,7	30,6	29,8	28,9
45-54 anos	17,0	18,0	10,9	30,9	31,3	31,1
55-64 anos	6,0	5,7	5,9	19,1	14,2	13,9
Nível de escolaridade						
Nenhuma educação formal	1,7	2,3	1,6	4,2	5,7	5,1
1º grau incompleto até 2º grau incompleto	42,7	39,6	41,2	53,4	48,1	49,8
2º grau completo até superior incompleto	44,3	49,9	51,4	33,2	40,3	38,3
Superior completo ou mais	11,4	8,2	5,7	9,2	5,9	6,9
Faixa de renda						
Até 3 salários mínimos	47,4	66,0	59,7	52,7	67,8	57,4
Mais de 3 até 6 salários mínimos	47,7	26,7	32,2	41,0	24,9	33,7
Mais de 6 até 9 salários mínimos	3,3	5,2	4,3	2,6	4,5	3,7
Mais de 9 salários mínimos	1,6	2,1	3,8	3,7	2,8	5,2
Estado Civil						
Casado	-	-	43,0	-	-	49,5
União Estável	-	-	17,2	-	-	11,0
Divorciado	-	-	4,4	-	-	5,5
Solteiro	-	-	32,0	-	-	29,5
Viúvo	-	-	2,6	-	-	3,1
Outros	-	-	0,8	-	-	1,5
Raça/cor						
Branca	-	30,3	31,9	-	29,7	33,6
Preta	-	10,5	13,9	-	12,7	8,2
Parda	-	57,2	51,0	-	55,1	57,0
Outras	-	2,0	3,2	-	2,5	1,2

Fonte: Elaboração própria (2017), com base em GEM (2015).

Nota: * Percentual dos empreendedores.

Quando a análise parte para a composição das características sociodemográficas, da região Nordeste, para o ano de 2014, dos empreendedores em geral em estágio inicial (não necessariamente EMPRETECOs), a maior parte é: do sexo feminino, 55,4%; estão na idade de 18 a 34 anos, 58,5%; possuem pelo menos segundo grau completo, 57,1%; apresentam renda familiar superior a 3 salários mínimos, 40,3%; são casados ou vivem em união estável, 60,2%; e são pardos, 51,0% (GEM, 2015).

Com relação aos empreendedores em estágio estabelecido, no Nordeste, para ano de 2014, a maior parte é formada por homens, 55,0%; estão na faixa etária de 35 a 54 anos, 59,0%; apresentam segundo grau incompleto, 49,8%; possuem renda familiar superior a 3 salários mínimos, 42,6%; são casados ou vivem em união estável, 60,5%; e são pardos, 57,0%. (GEM, 2015).

A participação das mulheres nos empreendimentos iniciais é maior à dos homens e o inverso se verifica nos empreendedores estabelecidos. A participação de jovens de 18 a 34 anos também é mais significativa nos empreendedores iniciais, enquanto que nos empreendedores estabelecidos apresenta maior proporção de indivíduos com mais de 54 anos. O grupo de empreendedores iniciais mostra um percentual maior do que o mensurado para o grupo de empreendedores estabelecidos de indivíduos com escolaridade equivalente ao segundo grau completo ou mais. Contudo, os empreendedores iniciais e estabelecidos são semelhantes nas características de renda familiar e estado civil.

5.3.1 Os empreendedores e suas expectativas

Quando se trata da perspectiva sobre geração de empregos, 85,3% e 79,7% dos empreendedores iniciais e dos estabelecidos, respectivamente, não possuem empregados; 37,7% dos empreendedores iniciais e 28,4% dos empreendedores estabelecidos pretendem gerar pelo menos um emprego. A faixa de renda que concentra a maior quantidade de empreendedores iniciais e estabelecidos está no faturamento de até R\$ 12.000,00, com 53,7% e 45,9%, respectivamente. Tanto para empreendedores estabelecidos quanto para os iniciais a maior parte possui formalização com registro, com 21,0% e 27,0%, respectivamente.

Na análise do grau de disposição dos indivíduos com potencial para empreender, para o ano de 2014, 38,9% dos indivíduos pesquisados afirmaram ter

conhecido alguém que iniciou um novo negócio nos últimos dois anos; 62,9% informaram que perceberam boas oportunidades para começar um novo negócio; 54,0% se conceituaram como aptos para iniciar um novo negócio; e 63,5% afirmaram que o medo de fracassar não impediria que iniciassem um novo negócio (GEM, 2015).

Tabela 17 - Evolução do sonho dos brasileiros*, na região Nordeste, para os anos de 2012 a 2014

Região Nordeste	Evolução		
	2012	2013	2014
Comprar a casa própria	59,2	49,2	42,4
Ter seu próprio negócio	51,1	39,6	27,1
Viajar pelo Brasil	58,1	35,2	22,8
Comprar um automóvel	48,8	34,3	19,7
Ter diploma de ensino superior	36,6	22,7	19,5
Casar ou formar uma família	20,9	13,5	12,9
Fazer carreira numa empresa	30,8	14,5	12,8
Viajar para o exterior	37,7	20,7	11,8
Ter plano de saúde	40,2	13,3	9,9
Comprar um computador	25,4	6,7	5,4

Fonte: Elaboração própria (2017), com base em GEM (2015).

Nota: * Percentual da população 18-64 anos.

Com relação aos anseios e expectativas da população, como pode ser observado na Tabela 17 sobre a evolução do sonho dos brasileiros, a expectativa de ter seu próprio negócio apresenta apenas 27,1% para o ano de 2014 e apresenta decréscimo ao comparar com os anos de 2012 e 2013, contudo, mesmo apresentando redução proporcional com os demais desejos da população nordestina.

5.3.2 Características gerais das ocupações dos EMPRETECOS

A Pesquisa de Satisfação e Impacto (EMPRETEC) realizada pelo SEBRAE buscou apresentar os principais efeitos do programa para os indivíduos que participaram da educação empreendedora no ano de 2015. O relatório de resultados é fornecido anualmente e compreende uma amostra com representatividade estatística (ANEXO A). Para coletar as informações, foi utilizado um questionário estruturado, aplicado por via telefônica, entre os dias 25/02/2016 e 18/04/2016. Ao todo foram realizadas 3.482 entrevistas e, destas, 1.009 foram com participantes da região Nordeste (SEBRAE, 2017).

O principal objetivo consistiu em avaliar a satisfação e o impacto junto aos participantes do Programa EMPRETEC, por meio de uma pesquisa quantitativa em uma amostra de probabilidades. Como o universo de abrangência do programa é vasto, utilizou-se uma amostra para representar o todo. Para eventuais distorções da amostra, foi realizada a ponderação das bases de dados com base nos universos por Unidade da Federação. A composição da amostra, para a região Nordeste, segue na Tabela 18.

Tabela 18 - Características gerais da amostra

Descrição da Amostra	Nordeste	Brasil
Sexo		
Masculino	58,5%	60,0%
Feminino	41,5%	40,0%
Faixa etária		
Até 24 anos	11,9%	8,6%
25 a 34 anos	44,4%	42,3%
35 a 44 anos	27,2%	29,3%
45 a 54 anos	11,6%	15,0%
55 a 59 anos	3,4%	2,9%
60 a 64 anos	1,3%	1,4%
65 ou mais	0,2%	0,5%
Descrição da Amostra	Nordeste	Brasil
Escolaridade		
Ensino fundamental incompleto	1,1%	0,7%
Ensino fundamental completo	1,4%	0,9%
Ensino médio incompleto	1,4%	1,2%
Ensino médio completo	15,4%	13,9%
Ensino técnico incompleto	0,1%	0,1%
Ensino técnico completo	1,0%	1,6%
Ensino superior incompleto	17,4%	15,4%
Ensino superior completo	44,1%	43,5%
Pós-graduação	18,2%	22,7%

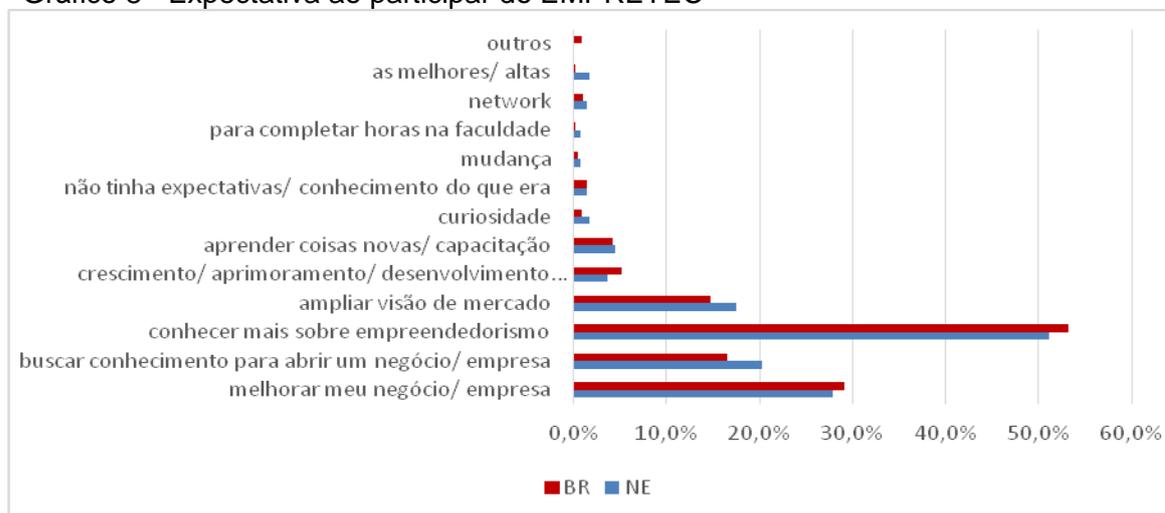
Fonte: Elaboração própria (2017), com base em SEBRAE (2016c).

Os participantes analisados são, em sua maioria, do sexo masculino (58,5%), estão predominantemente na faixa etária de 25 a 34 anos (44,4%) e apresentam ensino superior completo (44,1%), tanto na região Nordeste quanto em todo o Brasil.

É interessante notar que a Tabela 18, composta apenas de EMPRETECos, apresenta algumas peculiaridades dignas de nota no que tange à escolaridade da amostra. Três categorias demonstram percentual de EMPRETECos nordestinos superior ao percentual de EMPRETECos brasileiros, sendo elas: ensino médio completo, ensino superior incompleto e ensino superior completo, com 15,4%, 17,4% e 44,1% contra 13,9%, 15,4% e 43,5%, respectivamente. Tal fato é

interessante, pois contraria o fato da região Nordeste apresentar menor percentual de indivíduos com graus de escolaridade mais elevados, quando comparada com a média nacional.

Gráfico 8 - Expectativa ao participar do EMPRETEC



Fonte: Elaboração própria (2017), com base em SEBRAE (2016c).

Com relação às expectativas do programa, foi identificado que o principal fator para participar do programa foi para conhecer mais sobre o empreendedorismo, seguido das opções de melhorar o negócio, buscar conhecimento para abrir uma empresa e ampliar a visão de mercado, tanto em nível Nordeste quanto Brasil. Outras expectativas também foram mencionadas como crescimento, aprimoramento e desenvolvimento pessoal, melhorar a capacitação e fazer *network*.

De todos os entrevistados, na região Nordeste, a nota média para a satisfação de todas as expectativas do programa foi de 9,25; enquanto que, no Brasil, foi verificado nota de 9,13. Como essa nota vai de 0 a 10, quanto mais próximo de 10, melhor avaliado é. A nota média obtida mostrou que os participantes consideraram o programa como eficiente para atender às expectativas esperadas.

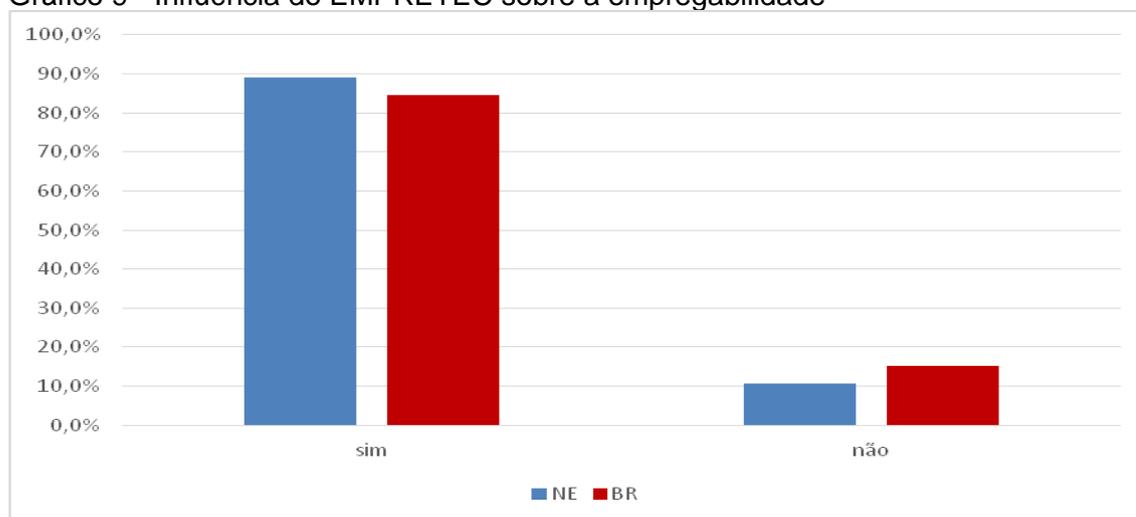
A pesquisa também avaliou se os participantes, após o programa, conseguiram colocar em prática, no dia a dia, os conhecimentos que foram adquiridos no EMPRETEC, como resultado a nota média foi de 7,56 para o Nordeste e de 7,25 para o Brasil. Isso indica que na prática alguns participantes ainda apresentaram dificuldade para empregar o que aprenderam, porém, com a nota na escala de 7 pontos, indica que uma grande parte conseguiu colocar em prática os conhecimentos aprendidos no programa.

Para a avaliação da satisfação geral com o EMPRETEC, a nota dada pela região Nordeste foi de 9,26, maior que a nota em nível Brasil, de 9,12. Como a nota está muito próxima à nota máxima 10, isto representa que os participantes indicaram um elevado nível de satisfação geral com o programa.

5.4 INFLUÊNCIA DA EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA NA EMPREGABILIDADE DOS EMPRETECOS NORDESTINOS

Importante constatação feita pelo SEBRAE (2016c) foi que o seminário contribuiu para melhorar a empregabilidade dos participantes. Como pode ser verificado no Gráfico 9, o EMPRETEC contribuiu para quase 90% dos participantes na melhoria da empregabilidade na região Nordeste e com quase 85% no Brasil. Este fato indica que o programa foi relevante para melhorar a empregabilidade dos participantes, pois propiciou mais conhecimento sobre negócios e melhorou a capacitação para atuar no mercado de trabalho.

Gráfico 9 - Influência do EMPRETEC sobre a empregabilidade



Fonte: Elaboração própria (2017), com base em SEBRAE (2016c).

Entre as pessoas que fizeram o programa em 2015, verificou-se que 50,4% já eram empresários e, após o programa, essa porcentagem foi para 59,6%, representando um aumento de 9,2%, para a região Nordeste. Apesar de a variação ser pequena, ela representa uma mudança relevante para o padrão de ocupação dos indivíduos, como pode ser observado na Tabela 18, houve uma redução da quantidade de desempregados, estudantes, aposentados e servidores públicos, o

que indica que essas pessoas encontraram na atividade empreendedora uma forma de melhorar a sua ocupação.

Tal análise encontra reflexo na pesquisa com o Senhor Coordenador Estadual do EMPRETEC na Bahia, André Barbosa (APÊNDICE A). O mesmo considera o melhor programa de educação empreendedora disponível na Bahia, donde é natural verificar um reflexo positivo nos índices de empregabilidade dos egressos do programa.

André Barbosa confirmou ainda como o SEBRAE e o EMPRETEC têm forte papel no surgimento de novos empresários através da educação empreendedora, mostrando correlação direta com a Tabela 19, que demonstra um aumento significativo no número de empresários após a participação no EMPRETEC, passando de 50,4% para 59,6% na região Nordeste. No Brasil, em geral, esses valores também apresentaram aumento, ainda que menor, passando de 58,6% para 66,8%.

É sensível ainda o impacto do EMPRETEC na empregabilidade daqueles que participam, haja vista que, para a região Nordeste, antes do programa, 6,6% dos participantes eram desempregados e, após o mesmo, esse número caiu para 3,3%, quase metade. O mesmo fenômeno se observou no Brasil, quando, após participação no EMPRETEC, o número de desempregados caiu de 6% para 3,2%.

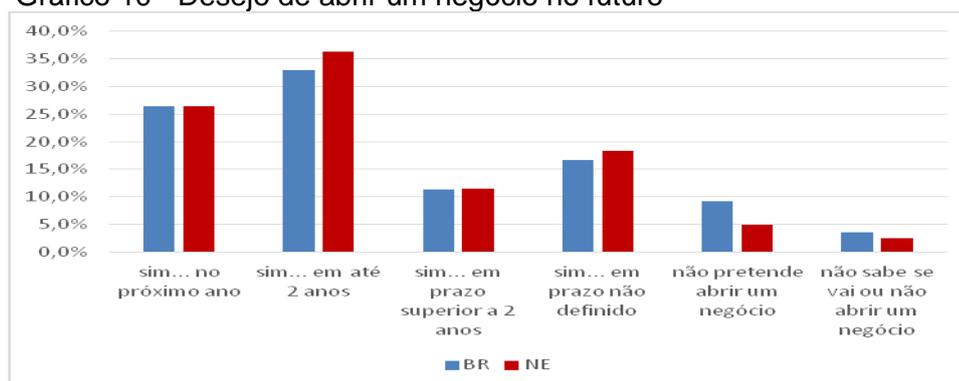
Tabela 19 - Ocupação antes e depois da participação no EMPRETEC

Ocupação	Antes		Depois	
	Nordeste	Brasil	Nordeste	Brasil
Empregado	16,0%	15,5%	15,6%	13,7%
Servidor Público	6,7%	4,0%	5,5%	3,4%
Aposentado	0,5%	0,4%	0,6%	0,6%
Estudante	5,5%	3,8%	3,6%	1,9%
Empresário	50,4%	58,6%	59,6%	66,8%
Autônomo	14,3%	11,6%	11,7%	10,4%
Desempregado	6,6%	6,0%	3,3%	3,2%
Total de entrevistas	1.129	3.479	1.129	3.479

Fonte: Elaboração própria (2017), com base em SEBRAE (2016c).

Arguidos se pretendiam abrir uma empresa no futuro e, se sim, em quanto tempo pretendiam realizar esse desejo, conforme apresentado no Gráfico 12, na região Nordeste 92% afirmam ter o desejo de abrir um negócio próprio e destes 36% pretendiam realizar em até dois anos e 26% em um ano. O mesmo se verifica para o Brasil, sendo que 87% dos entrevistados informaram o desejo de abrir um negócio.

Gráfico 10 - Desejo de abrir um negócio no futuro



Fonte: Elaboração própria (2017), com base em SEBRAE (2016c).

Sobre a decisão em abrir um negócio ter sido influenciada pelo Programa EMPRETEC, para os que não eram empresários e nem pretendem ser empresários e para os que não eram empresários, mas se tornaram empresários após o programa, a Tabela 20 apresenta as porcentagens.

Tabela 20 - Decisão de abrir um negócio próprio

	Não eram empresários e nem se tornaram empresários		Não eram empresários e se tornaram empresários	
	Nordeste	Brasil	Nordeste	Brasil
Sim	82%	75,4%	77,8%	75,9%
Não	18%	24,6%	22,2%	24,1%

Fonte: Elaboração própria (2017), com base em SEBRAE (2016c).

Em nível Nordeste, 82% dos participantes que não são empresários e 77,8% dos que não eram empresários e se tornaram empresários informaram que o programa influenciou na decisão de começar um negócio. Essas informações encontram respaldo nas declarações do Coordenador Estadual do EMPRETEC de Sergipe. O Programa EMPRETEC “tem ajudado muito as pessoas a abrirem seu próprio negócio, onde, devido ao alto índice do desemprego, muitos empreendedores estão empreendendo por necessidade e não por oportunidade”. (APÊNDICE A).

O Senhor André Barbosa afirma que, como o EMPRETEC expõe os participantes às características empreendedoras e mostra quais suas potencialidades nesse meio, os participantes sentem-se mais seguros a tomar uma decisão sobre abrir seu próprio negócio. O Coordenador fala ainda que o programa tem justamente essa função de fazer com que “os participantes sejam autores e atores de seu futuro, assumindo as decisões a serem tomadas”.

Sobre qual negócio abrir, no Nordeste, 68,4% dos que não eram empresários e ainda não são empresários afirmaram saber que tipo de negócio abrir e apenas 31,6% ainda estavam decidindo. Dos que não eram empresários e se tornaram empresários, 22,2% afirmaram que já sabiam em qual ramo atuar e 77,8% ainda estavam na dúvida. A mesma tendência foi verificada no Brasil e mostra que o programa foi importante para ajudar a definir qual negócio abrir.

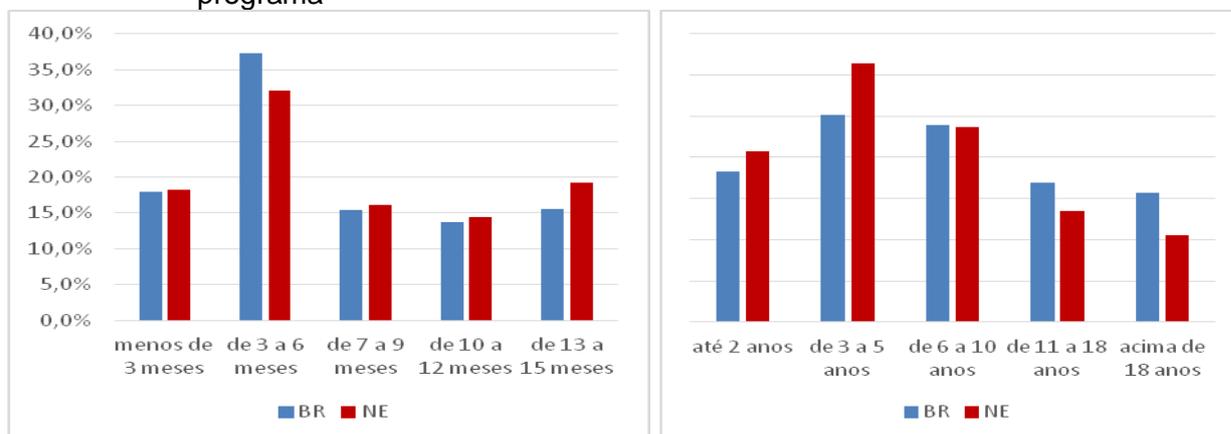
Tabela 21 - Decisão de qual negócio abrir

	Não eram empresários e nem se tornaram empresários		Não eram empresários e se tornaram empresários	
	Nordeste	Brasil	Nordeste	Brasil
Sim	68,4%	75,4%	22,2%	18,3%
Não	31,6%	24,6%	77,8%	81,7%

Fonte: Elaboração própria (2017), com base em SEBRAE (2016c).

Na análise das empresas que foram abertas e das que já existiam antes do programa, verificou-se o tempo de existência e a quantidade de funcionários que a empresa emprega. Para o Nordeste, das empresas que foram abertas, 32% possuem tempo de existência entre 3 e 6 meses e, das empresas que já existiam, 31% apresentam entre 3 e 5 anos. A mesma tendência é verificada no Brasil.

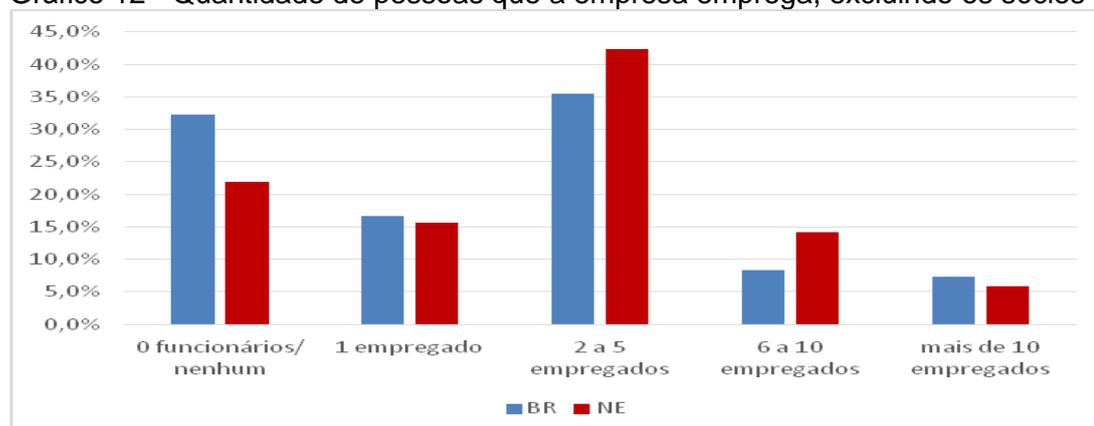
Gráfico 11 - Empresas abertas após o programa e empresas que já existiam antes do programa



Fonte: Elaboração própria (2017), com base em SEBRAE (2016c).

Entre os aspectos mais importantes que o EMPRETEC contribuiu para a nova empresa, estão a redução de riscos, planejamento, mais clareza na definição dos negócios e busca de novas oportunidades. Assim, nas empresas que foram constituídas após o programa, cerca de 40%, na região Nordeste, e 35%, no Brasil, apresentam de 2 a 5 funcionários, isso excluindo os sócios. Como pode ser observado no Gráfico 12:

Gráfico 12 - Quantidade de pessoas que a empresa emprega, excluindo os sócios



Fonte: Elaboração própria (2017), com base em SEBRAE (2016c).

Nas empresas que já existiam antes do programa, a variação entre a quantidade de empregados antes e após o programa pode ser verificada na Tabela 22:

Tabela 22 - Empregados antes e após o programa

Quantidade de funcionários	Antes		Depois	
	Nordeste	Brasil	Nordeste	Brasil
Nenhum	13,6%	15,2%	10,5%	12,5%
1 a 5	44,8%	44,3%	44,9%	42,6%
6 a 10	19,9%	19,2%	20,5%	20,7%
11 a 20	13,0%	13,0%	15,3%	15,7%
Mais de 20	8,6%	8,4%	8,7%	8,4%

Fonte: Elaboração própria (2017), com base em SEBRAE (2016c).

Se, antes do EMPRETEC, 13,6% das empresas não possuíam empregados, após o programa, houve uma redução dessa proporção, passando para 10,5%. Entre as empresas que apresentavam entre 1 e 5 funcionários, 6 a 10 funcionários e mais de 20 funcionários, houve aumento, porém, a alteração não foi muito significativa. As empresas com 11 a 20 funcionários sofreram aumento de 2,3%, informando que houve acréscimo no quadro de funcionários para a região Nordeste. É necessário considerar ainda que, tanto antes quanto após o programa, as empresas de 1 a 5 funcionários são ainda as mais numerosas, correspondendo a quase 50% do total de empresas. Logo em seguida, destacam-se, quantitativamente, as empresas com 6 a 10 funcionários, que passaram de 19,9%, na região Nordeste, para 20,5%. Como era esperado, empresas com mais de 20

funcionários eram as menos expressivas quantitativamente e, assim, continuaram mesmo após o Programa EMPRETEC, apresentando quase mudança alguma.

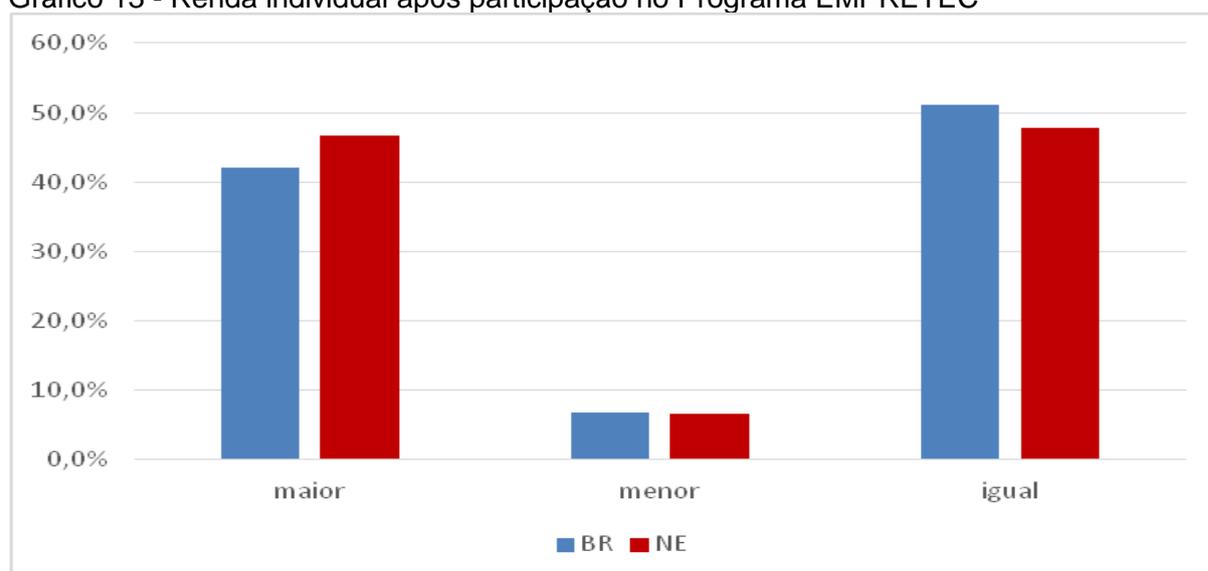
Isso indica que, após o programa, as empresas passaram a empregar mais funcionários, o que contribuiu como uma forma de geração de emprego e renda e, conseqüentemente, para a melhoria do mercado de trabalho e da sociedade.

5.5 REFLEXOS DO EMPRETEC DO PONTO DE VISTA DA RENDA

Para medir a renda, a pesquisa analisou a mudança no nível de renda individual, volume de vendas da empresa e lucro mensal. Esses três indicadores servem para ilustrar o desenvolvimento dos indivíduos participantes do seminário. Para a renda individual foi verificado se o programa contribuiu para a elevação ou diminuição da renda e se a renda permaneceu a mesma.

Conforme o Gráfico 13, foi identificado que cerca de 7% da amostra afirmaram que a renda ficou menor após o programa, 46% declararam que a renda aumentou e 48% informaram que a renda ficou igual. Esses dados foram verificados na região Nordeste. Um padrão semelhante foi identificado para todo o Brasil, com 7%, 42% e 51% para renda menor, maior e igual, respectivamente.

Gráfico 13 - Renda individual após participação no Programa EMPRETEC



Fonte: Elaboração própria (2017), com base em SEBRAE (2016c).

Este gráfico mostra que, após o programa, os indivíduos conseguiram manter ou melhorar seu nível de rendimentos, apenas uma pequena parcela não teve

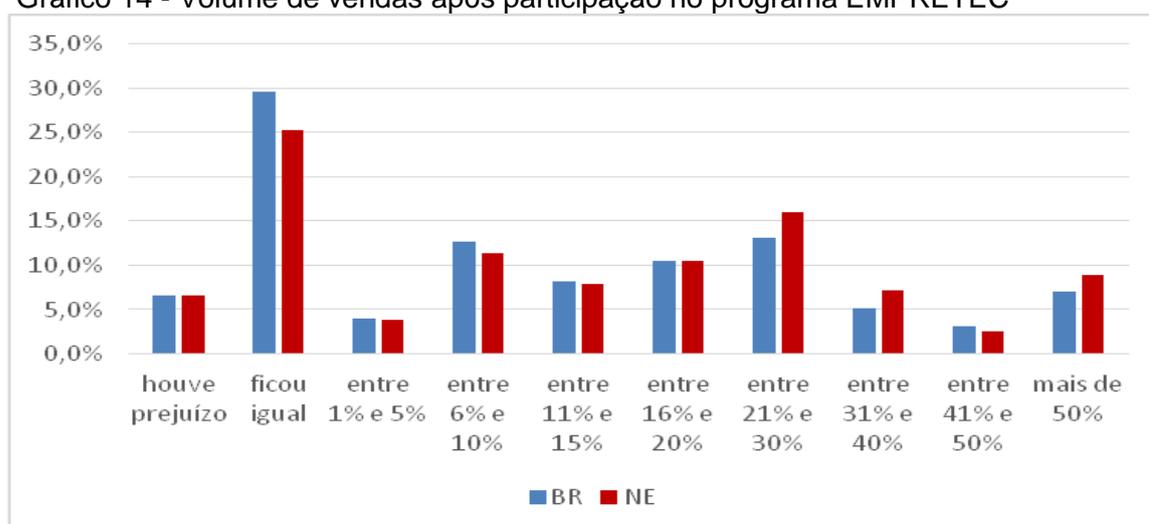
sucesso em manter ou melhorar a renda individual. Como a participação no EMPRETEC foi importante para melhorar a renda individual, a pontuação obtida foi de 8,2 para o Nordeste e de 8,0 para o Brasil, indicando que os participantes consideraram o programa relevante para melhorar a sua renda pessoal.

A esse respeito, entre outros comentários positivos, a Coordenadora na Paraíba diz que “o Programa EMPRETEC tem ajudado muito as pessoas a abrir seu próprio negócio, onde, devido ao alto índice do desemprego, muitos empreendedores estão empreendendo por necessidade e não por oportunidade”.

De um modo geral, de acordo com os Coordenadores Estaduais, a educação empreendedora de qualidade contribui para que os EMPRETECos tomem decisões acertadas quanto a suas empresas, contribuindo para o aumento da renda individual. Dados observados nas questões 2 e 5 (APÊNDICE A).

O volume de vendas é outro indicador da saúde da empresa e sua análise mostra que, se houver uma quantidade maior de vendas após a colocação em prática dos conhecimentos adquiridos, mais relevante foram os conteúdos abordados no programa. Para ilustrar este ponto, segue o Gráfico 14, mostrando a porcentagem aproximada do aumento do volume de vendas das empresas após a participação no EMPRETEC.

Gráfico 14 - Volume de vendas após participação no programa EMPRETEC



Fonte: Elaboração própria (2017), com base em SEBRAE (2016c).

Com a análise do Gráfico 14, percebe-se que boa parte dos entrevistados considerou que, para a região Nordeste, o volume de vendas permaneceu inalterado, com 25,2%. Houve prejuízo em 6,7% e, no restante da amostra, foi

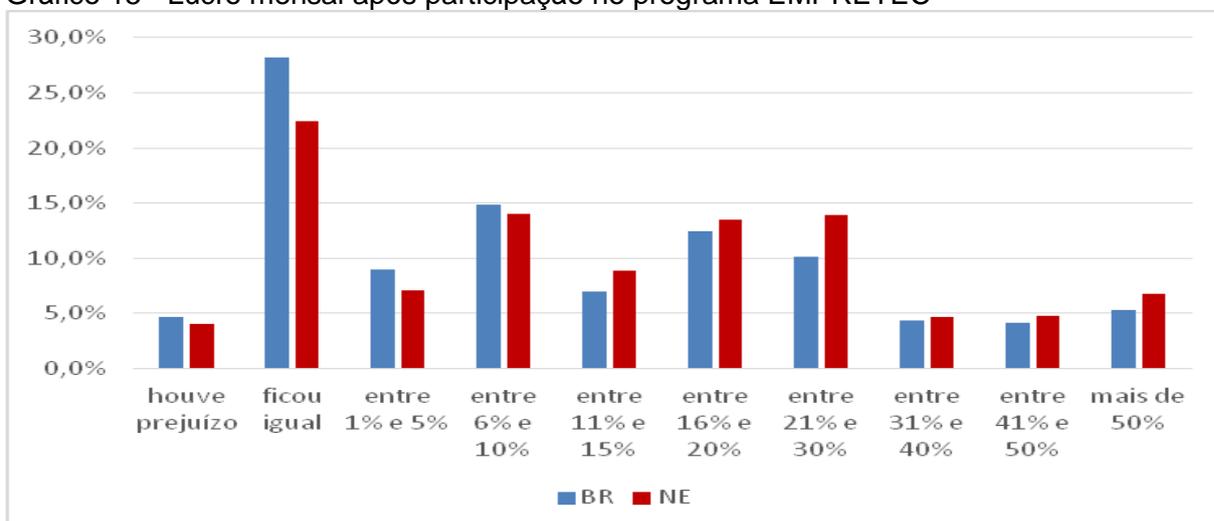
identificado que houve aumento no volume de vendas, sendo destacado o crescimento de vendas em 16% na faixa entre 21% a 30%. Situação semelhante ao Brasil, que também verificou aumento de vendas em cerca de 65% do total dos participantes entrevistados. É interessante ainda notar que cerca de 10% das empresas nordestinas de participantes do EMPRETEC identificaram aumento no volume de vendas superior a 50%, indicando grande efetividade do programa sobre suas vendas. Um valor um pouco inferior é encontrado para o Brasil, com 7% das empresas, tendo esse aumento no seu volume de vendas.

Para a nota média de contribuição do programa para a melhoria na quantidade das vendas da empresa, a nota obtida para a região Nordeste foi de 8,26 pontos e, para o Brasil, foi de 7,81. Como a nota é de 0 a 10, uma nota média próxima a 8 indica que o programa contribuiu positivamente para modificar o volume total de vendas das empresas com participantes no seminário.

Os líderes desse programa nos Estados foram muito favoráveis à realidade desses dados, uma vez que a representante do Piauí, em consenso com os representantes de Pernambuco, Ceará e Sergipe, afirmou o seguinte: “assim que o participante compreende a favorabilidade ao adotar a CCE de Estabelecimento de Metas, isso passa a influenciar no aumento de volume de vendas e do lucro mensal de seu negócio”.

Outro indicativo de crescimento da empresa é o lucro mensal, sendo assim, a pesquisa buscou identificar em quantos por cento aproximadamente o lucro mensal da empresa aumentou após a participação no seminário, conforme Gráfico 15.

Gráfico 15 - Lucro mensal após participação no programa EMPRETEC



Fonte: Elaboração própria (2017), com base em SEBRAE (2016c).

Para a região Nordeste, cerca de 22% informaram que o lucro permaneceu igual, 4% informaram que houve prejuízo e 74% informaram que o lucro aumentou, destacando o aumento entre 6% e 10%, em 14% da amostra pesquisada. O mesmo padrão foi identificado para o Brasil, com cerca de 67% da amostra informando que houve algum aumento na quantidade de lucro mensal da empresa após capacitação do EMPRETEC.

A nota média dada para a contribuição na mudança de percentual de lucro da empresa, para a região Nordeste, foi de 8,03 pontos e, para o Brasil, foi de 7,87. Esse resultado indica que o programa foi relevante para a elevação do lucro mensal, uma vez que a nota média está mais próxima da nota máxima, 10 pontos, do que da nota mínima, 0 ponto.

Entre os participantes do EMPRETEC, foi verificado que houve um aumento na quantidade de empresários. Boa parte dos indivíduos que eram empregados começou um negócio próprio e houve a redução da quantidade de desempregados. Estes fatos indicam a relevância do programa como influenciador para a abertura de negócios.

De modo semelhante à análise da renda individual, os Coordenadores Estaduais confirmam a influência positiva do EMPRETEC sobre o volume total de vendas das empresas dos EMPRETECos e sobre o lucro mensal das mesmas. Para eles, este é um reflexo do bom trabalho exercido pelo programa (APÊNDICE A).

Para os indivíduos que ainda não começaram a empreender, o programa se mostrou ainda mais relevante, pois contribuiu para melhorar a sua empregabilidade e, conseqüentemente, influenciou na elevação da renda. Aos que desejam empreender, o EMPRETEC serviu como base para a definição de que negócio abrir.

Confirmam os líderes estaduais que, para aqueles que já empreendiam, o programa os capacitou quanto ao planejamento, busca de novas oportunidades e na clareza da definição do negócio, contribuindo para o aumento do faturamento e lucro mensal.

A maior parte dos indivíduos que se inscreveram no programa afirma objetivar ampliar o seu conhecimento sobre empreendedorismo para conseguir colocar em prática da melhor forma possível. O espectro das expectativas do projeto é bastante vasto e, de acordo com a pesquisa, tem conseguido atingir um nível de satisfação elevado, principalmente entre as empresas de maior faturamento e as de pessoas jurídicas.

Com relação à aplicação dos conhecimentos adquiridos, é possível identificar avaliação positiva e, quando o entrevistado afirma que não conseguiu aplicar o que aprendeu, a responsabilidade é do participante e não por alguma deficiência do programa. Assim, tanto a utilidade quanto a satisfação geral com o programa obtiveram notas elevadas.

Este entendimento também é visto pelo Coordenador Estadual do EMPRETEC na Bahia, André Barbosa, acompanhado no mesmo tom pelos representantes do Ceará, Pernambuco, Paraíba e Piauí que, ao responderem a questão 7 do APÊNDICE A, assevera que o programa ensina educação empreendedora de qualidade, conseguindo até mesmo melhorar a forma como os participantes administram suas empresas, tendo assim uma influência deveras positiva sobre todas as nuances do empreender.

Após está análise, torna-se possível resgatar as teorias mencionadas no segundo capítulo e verificar o que os dados coletados podem indicar para a concepção de empreendedorismo.

O primeiro autor mencionado foi Cantillon (2002), este partia da percepção de que os negócios e a atividade empresarial eram realizados exclusivamente pelos indivíduos que apresentavam a capacidade para movimentar a economia de suas nações e, como resultado, realizar riqueza e lucros. Este indivíduo poderia ser de qualquer área, desde que apresentasse como objetivo primordial gerar renda para sanar suas privações e necessidades. O lucro, nesta teoria, era visto como o sucesso em utilizar a capacidade inventiva de empreendedor em qualquer que fosse a atividade.

Como exposto, alguns indivíduos que participaram da educação empreendedora do EMPRETEC mudaram de ocupação e passaram a ser empresários, gerando uma fonte de renda. Outros, que já eram empresários, tornaram-se mais eficientes na gestão de suas empresas e conseguiram desenvolver os seus negócios empregando mais funcionários. Estes fatos mostram que os indivíduos são capazes de empreender com eficiência e gerar renda e emprego para a sua região, além de contribuir para o desenvolvimento de seu país, como apontado por Cantillon (2002).

Say (1983) acrescentava essa ideia ao incorporar a noção de que os empreendedores deveriam ter orientações sobre o gerenciamento de seus negócios de modo a ser possível acumular riquezas. Daí surge a defesa ao emprego de

cursos que ensinem o empreendedorismo, para possibilitar um conhecimento mais preciso sobre o mercado e o campo de atuação desses novos empreendedores. Como apontado no decorrer do capítulo, alguns empreendedores apresentam certas dificuldades para atuarem no mercado e recorrem ao ensino do empreendedorismo, como uma alternativa coerente para que os mesmos se tornem aptos e com as características necessárias para ser um bom empreendedor.

Para Schumpeter (1999), o empresário é aquele indivíduo criativo por natureza e que, por meio da inovação, destaca-se no mercado e consegue gerar riqueza, sendo este o elo central para o desenvolvimento de um país, uma vez que desenvolve e implementa uma combinação de novos fatores de produção. Neste sentido, as inovações/novas combinações desequilibram o mercado e geram crescimento econômico. Schumpeter, diferentemente de seus predecessores, não via o empreendedor como um indivíduo que corre riscos, mas sim como alguém essencialmente inovador (LANDSTROM *et al.*, 2012, p. 115). Para o autor, a economia cresceria não através do acúmulo de capital, mas, sim, pelos constantes processos de inovação característicos da figura do empreendedor.

Justamente por essas características inovadoras é necessário incentivar e promover o apoio ao desenvolvimento do empreendedorismo inovador, possibilitando o acesso aos recursos e tecnologias existentes no mercado, para que seja possível que ocorra a inovação e o desenvolvimento econômico da sociedade. Com a análise dos dados da região Nordeste e do Brasil, verificou-se que há muito a se fazer para incentivar o empreendedorismo e, mesmo com algumas políticas de incentivo vigentes, muitos aspectos ficam descobertos e não permitem o desenvolvimento eficiente da atividade empreendedora.

O Nordeste apresenta características peculiares com relação à atividade empreendedora, ao mesmo tempo em que mostra uma sociedade altamente criativa e propícia para o desenvolvimento de negócios, mostra-se muito inexperiente nas relações empresariais e apresenta também alguns aspectos estruturais que não contribuem para o pleno desenvolvimento do empreendedorismo, como citado nos indicadores empregados no ICE.

Na abordagem do GEM (2015), os empreendedores podem ser de dois tipos: por oportunidade e por necessidade. Os por oportunidade em geral optam por fazê-lo mesmo apresentando outra fonte de renda. Neste caso, é percebido que possuem uma visão de organização e planejamento do seu negócio, que é resultado de uma

vontade, *hobby* ou uma oportunidade comercial. Enquanto que os por necessidade não apresentam outra fonte de renda e recorrem a essa modalidade como saída para sanar suas necessidades de subsistência e/ou manutenção financeira da família. Sob essa denominação, o empreendedorismo é realizado sem planejamento ou apoio financeiro e objetiva apenas a geração de ocupação e renda próprias.

No Nordeste, é fácil perceber a divisão entre esses tipos de empreendedores, uma vez que os empreendedores por oportunidades conseguem fazer com que os seus negócios evoluam, contribuindo para a geração de emprego e renda. Normalmente, identificam-se esses empreendedores nas empresas maiores e mais bem sucedidas. Por outro lado, os empreendedores por necessidade são aqueles que possuem um negócio pequeno, que geram apenas renda para sua subsistência e não geram novas oportunidades de emprego. Contudo, ambos empreendedores, ao passar pela capacitação empresarial, podem apresentar melhorias e evoluir o seu negócio.

Na percepção de David McClelland, a observação de indivíduos que já empreendam era essencial para a identificação das características que um empreendedor deve ter. Assim, características boas deveriam ser copiadas e características ruins deveriam ser melhoradas. Porém, a replicação dessas características só poderia ser reproduzida por meio de programas de capacitações empreendedoras.

Como o teórico identificava, o empreendedorismo era o elemento essencial para o desenvolvimento de um país e o sucesso desses atores deveria ser calcado por meio de capacitações planejadas e orientadas para este fim. Assim, percebe-se que o EMPRETEC é um programa promovido pelo SEBRAE, que possibilita aos indivíduos, com pretensão a atuarem no mercado de negócio, uma capacitação eficiente e voltada para a colocação prática dos ensinamentos adquiridos na metodologia proposta pelo programa.

Sendo assim, a análise do EMPRETEC permite a visualização de que capacitações empreendedoras são necessárias para o desenvolvimento de um país e, no caso específico deste trabalho, foi muito relevante para a melhoria da região Nordeste no ano analisado, uma vez que foi possível verificar que houve uma melhora na empregabilidade, geração de renda e emprego dos participantes após a realização do seminário no ano de 2015.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Da análise desta pesquisa foi possível concluir que a região Nordeste, embora padeça de inúmeras limitações em seus aspectos socioeconômicos, ainda assim é um campo promissor para desenvolver atividades empreendedoras, pois inegáveis oportunidades são efetivamente expostas, quer sejam para empreendimentos de oportunidades e/ou de necessidades.

Obsta, sem dúvidas, a existência de fatores restritivos ao desenvolvimento de uma economia forte nessa macrorregião. No entanto, a partir de uma análise atenta dos fatos, foi possível enxergar pontos positivos. Pontos esses que, de algum modo, se bem trabalhados, podem vir a incentivar e alavancar o empreendedorismo e o desenvolvimento.

No decorrer deste trabalho acadêmico, ficou demonstrado, a partir das análises realizadas, que o Nordeste revela muitos pontos fortes em sua atividade empreendedora. No ranking de empreendedorismo nas cidades nordestinas (2015), por exemplo, um elemento que se destaca é a cultura empreendedora local, impulsionando o desenvolvimento econômico por meio do empreendedorismo de oportunidade, enquanto que as carências de ocupação e renda, no fluxo inverso das motivações, funcionam como estímulo ao empreendimento por necessidade.

Corroborando essa afirmação, no rol das grandes cidades brasileiras, as nove capitais nordestinas aparecem entre as 15 melhores do país no que se refere às atitudes exigidas para criar negócios de elevado impacto, caracterizando assim um misto de grandes oportunidades de negócios para preencher lacunas de demandas por produtos e serviços de qualidade e quantidades ideais.

O atendimento dessas carências do mercado de bens e serviços, além de mitigar os impactos das históricas desigualdades socioeconômicas locais, também aumentaria em muito o fluxo de capitais circulantes, a geração de empregos qualificados e o aumento significativo da renda dos trabalhadores. Com isso, segundo o SEBRAE (2015), estaria valorizado um fator altamente positivo encontrado em terras nordestinas, que é a visão de oportunidades e a criatividade do empresário ao desenvolver novos produtos e negócios.

A forma positiva como o empreendedorismo é encarado nessa região também se caracterizou em mais um fato promissor, onde, segundo dados da pesquisa GEM

(2014, p. 114), 62,9% dos indivíduos pesquisados veem boas perspectivas de abrir um negócio nos próximos seis meses.

No tocante à infraestrutura, alguns fatores se apresentaram bastante positivos nessa região, em especial a questão de que oito das nove capitais nordestinas possuem um grande porto localizado próximo do centro dessas cidades. Além disso, em 2015, para estabelecimento de negócios, o valor do metro quadrado estava em torno de R\$ 5.340, na média de Salvador, Recife e Fortaleza, e para as demais capitais R\$ 3.059 por m². Tais custos são bastante atraentes em relação às demais capitais brasileiras, favorecendo desse modo a implantação de novos negócios.

Em contrapartida, pontos fracos ao estímulo do empreendedorismo devem ser trabalhados, especialmente aqueles relacionados à infraestrutura modal de transportes e a distância geográfica dos principais centros produtores e consumidores do centro e sul do país. A questão da segurança pública foi outro importante fator de desestímulo à atividade empreendedora por aqui, pois, segundo a Endeavor Brasil (2016), das dez cidades mais inseguras do Brasil, sete estão no Nordeste: Salvador, Aracaju, Natal, João Pessoa, Fortaleza, São Luís e Maceió. Nestas cidades, no ano de 2015, houve uma média de 70 assassinatos para cada 100 mil habitantes.

Retomando o problema desta pesquisa, que é: em que medida a educação empreendedora, disponibilizada pelo SEBRAE no Programa EMPRETEC, contribui para o mercado de trabalho da região Nordeste quando se pensa em seus reflexos de ocupação e renda? Tal expectativa de resposta foi plenamente atendida com as análises dos resultados dos instrumentos da pesquisa disponibilizados no ANEXO A e no APÊNDICE A.

A partir dos dados analisados oriundos desses dois instrumentos da pesquisa, pode-se concluir, a bom termo, os objetivos desta dissertação, que são: Geral - avaliar as principais repercussões decorrentes do programa de educação empreendedora EMPRETEC, enquanto elemento indutor da geração de ocupação e renda da região Nordeste no ano de 2015. Específicos - 1) verificar a influência da educação empreendedora sobre as ocupações e a empregabilidade dos egressos; 2) identificar o perfil dos EMPRETECcos da região Nordeste, quanto às suas características de gênero, idade, escolaridade e a renda declarada; e 3) avaliar o impacto do EMPRETEC sobre os aspectos de renda na região.

A partir dos dados coletados antes e depois do EMPRETEC, foi percebido um significativo aumento na quantidade de empresários na região Nordeste (9,2%, Tabela 19), além de mudanças positivas nas taxas de ocupação (cerca de 90% dos EMPRETECos estavam empregados após o programa, segundo o Gráfico 9), e uma redução considerável do número de desempregados (3,3%, Tabela 19). É necessário ressaltar que não necessariamente os desempregados se tornaram empreendedores, mas, como participaram de uma capacitação, desenvolveram competências para conseguir uma vaga de emprego, ou seja, por via de consequência, suas empregabilidades melhoraram.

Outro aspecto positivo decorrente do EMPRETEC no Nordeste foi o índice de 92% de desejo de abrir o próprio negócio entre os egressos do programa (Gráfico 10). Além disso, 46% dos EMPRETECos descreveram aumento em suas rendas após o programa (Gráfico 13) e 74% afirmaram ter tido aumento nos lucros de suas empresas (Gráfico 15). Enquanto outros 70% dos egressos do EMPRETEC relataram aumento nos índices de venda de suas empresas (Gráfico 14).

Entre as demais ocupações, houve também uma grande redução dos níveis de ocupação de estudantes, autônomos e servidores públicos, fato que corretamente induz ao raciocínio de que essas pessoas se deslocaram de suas posições iniciais para absorver melhores ocupações após o EMPRETEC, em especial para a classe de empreendedores.

Destarte, o programa se mostrou muito relevante não apenas no quesito empregabilidade, como também influenciou na elevação da rentabilidade, na definição de que tipo de negócio e em qual setor atuar. A redução de riscos e incertezas da ação empresarial e a melhoria do planejamento, além da busca de oportunidades e a consequente geração de renda e lucro foram outros elementos de sucesso verificados pelos EMPRETECos nordestinos.

Todo este conjunto de consequências positivas advindas do EMPRETEC encontra pleno respaldo nas opiniões dos ex-participantes, visto que a média de satisfação com o programa para a região Nordeste foi de 9,25 (ANEXO A).

Tais ganhos, por sua vez, permitem concatenar que a educação empreendedora do EMPRETEC, ao capacitar esses indivíduos, induziu para que a prática do conhecimento adquirido fosse transformada em oportunidades de novos empregos, lucros e rendas. Tudo isso, conseqüentemente, melhora a vida da população e serve como elemento impulsionador da economia.

Como o Nordeste é um campo fértil às atividades empreendedoras, faz-se necessário incentivar e promover o desenvolvimento do empreendedorismo, para que desta forma essa região possa ser capaz de alavancar a sua economia e a qualidade de vida de sua sociedade, além de contribuir para o crescimento igualitário de todo país.

Desse modo, entre outras coisas, verificou-se, neste trabalho acadêmico, que os participantes do EMPRETEC são, em sua maioria, empresários do sexo masculino, com idades de 25 a 34 anos, 3º grau completo, que tomaram conhecimento do programa através da indicação de outros empresários. Este fato mostra de forma inequívoca que as entidades promotoras devem buscar incessantemente expandir o acesso da educação empreendedora a todas as pessoas em idade ativa e para todos os estratos sociais.

Sendo assim, esse programa de educação pelo ensino das competências empreendedoras possui extrema relevância na criação de negócios para atender demandas reprimidas e suscitar novas ocupações, especialmente que possam auferir renda e qualidade de vida nessa região tão carente do país.

O EMPRETEC, portanto, contribui para que os indivíduos que recorrem a essa capacitação se tornem aptos a trabalhar com os recursos disponíveis, da melhor forma possível a impulsionar suas carreiras empreendedoras e o desenvolvimento da economia regional. Restando à Educação Empreendedora, outrossim, uma grande parcela da responsabilidade em desenvolver meios de capacitar o homem local para resolver seus próprios problemas e desigualdades socioeconômicas. Sobretudo porque, em alguns aspectos estruturais, essa região não vislumbra, pelo menos em curto prazo, o apoio e a organização governamental que tanto precisa.

Nesse sentido, o EMPRETEC tem se apresentado de forma bastante eficiente na melhoria da qualidade dos empreendimentos e da sustentabilidade do ambiente empresarial nordestino ao colaborar de forma crucial para o aumento da renda de mais da metade dos participantes e das vendas de suas empresas. Notadamente, quando se trata dos participantes dessa educação empreendedora do ano de 2015, onde se verificou um elevado percentual de EMPRETECcos não-empresários, embora um número considerável destes estivesse planejando empreender logo.

REFERÊNCIAS

- ANJOS DO BRASIL. **História, missão e termos**. 2017. Disponível em: <<http://www.anjosdobrasil.net/missatildeo-e-histoacuterico.html>>. Acesso em: 10 mar. 2017.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 15287**. Informação e documentação – Projeto de pesquisa – Apresentação. Rio de Janeiro, 2011.
- ALEXANDRE, Ricardo. **Direito tributário esquematizado**. 8. ed. São Paulo: Método, 2014.
- ALMEIDA, Paulo Roberto de. Brasil e o FMI desde Bretton Woods: 70 anos de história. **Revista de Direito GV**, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 469-496, abr. 2014. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/File/48690/47074>>. Acesso em: 24 abr. 2017.
- ALUMAR. Maranhão. **Nossa história**. Disponível em: <<http://www.alumar.com.br/internastemplate4.aspx?spbid=6&tbsid=2>>. Acesso em: 24 abr. 2017.
- ARAUJO, Elizeu Serra de. Os mecanismos de superexploração da força de trabalho. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 19, n. 2, p. 587-298, jul./dez. 2015.
- ARAÚJO, Tânia Bacelar de. Por uma política nacional de desenvolvimento regional. **Revista Econômica do Nordeste**, [S.l.], v. 30, n. 2, p. 1-45, abr. 1999.
- ARAUJO, Tarcisio Patricio de; SOUZA, Aldemir do Vale; LIMA, Roberto Alves de. Nordeste: economia e mercado de trabalho. **Estud. Av.**, São Paulo, v. 11, n. 29, p. 58, abr. 1997.
- ASSUNÇÃO, Juliano J. ; FLÁVIA, Chein. Social security and rural poverty in Brazil. **Brazilian Review of Econometrics**, v. 29, n. 2, p. 235-249, 2009.
- ATLAS do desenvolvimento humano no Brasil, 2015. Disponível em: <<http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/consulta/>>. Acesso em: 20 maio 2017.
- AZZONI, Carlos *et al.* Geografia e convergência da renda entre os estados brasileiros. In: AZZONI, Carlos *et al.* **Desigualdade e pobreza no Brasil**. [S.l.: S.n.], 2000, p. 299-344. cap. 2. Disponível em: <<http://empreende.org.br/pdf/Programas%20e%20Pol%C3%ADticas%20Sociais/Renda%20entre%20os%20Estados%20Brasileiros.pdf>>. Acesso em: 24 maio 2017.
- BANCO CENTRAL DE BRASIL. **Boletim Focus**, Brasília, abr. 2002. Disponível em: <<http://www4.bcb.gov.br/gci/focus/x20020423d%C3%ADvida%20externa%202001.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2017.
- BARON, R.; SHANE, S. A. **Empreendedorismo**: uma visão do processo. São Paulo: Thompson, 2007.

BARROS, Aluizio Antonio de; PEREIRA, Cláudia Maria Miranda de Araújo. Empreendedorismo e crescimento econômico: uma análise empírica. **Rac**, Curitiba, v. 12, n. 9, p. 975-993, 01 ago. 2008.

BOAVENTURA, Edivaldo M. **Metodologia da pesquisa e monografia jurídica**. Salvador: Unifacs, 2002.

BOCCIA, Sandra. 6 motivos que transformaram Israel em uma nação empreendedora. **Revista Pequenas Empresas Grandes Negócios – PEGNE**, fev. 2014. Disponível em: <<http://revistapegn.globo.com/Noticias/noticia/2014/02/6-motivos-que-transformaram-israel-em-uma-nacao-empreendedora.html>>. Acesso em: 16 maio 2017.

BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Fundamentos de comportamento organizacional**. [S.l.]: LTC, 2002. 342 p.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 22 set. 2014.

_____. Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte e dá outras providências. **Diário Oficial [da República Federativa do Brasil]**, Brasília, 15 de dezembro de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm>. Acesso em: 22 set. 2014.

_____. Lei Complementar 147, de 07 de agosto de 2014. Altera a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, e dá outras providências. **Diário Oficial [da República Federativa do Brasil]**, Brasília, 08 de agosto de 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp147.htm>. Acesso em: 22 set. 2014.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social. **Bolsa Família**. Disponível em: <<http://mds.gov.br/>>. Acesso em: 23 abr. 2017.

_____. Ministério do Meio Ambiente. **A política dos 5 R's**. Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/>>. Acesso em: 15 mar. 2017.

_____. **Oportunidade e necessidade**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/oportunidade-e-necessidade>>. Acesso em: 27 abr. 2016.

CANTILLON, Richard. **Ensaio sobre a natureza do comércio em geral (1755)**. Curitiba: Segesta, 2002.

CARLSSON, B. et al. The evolving domain of entrepreneurship research. **Small Business Economics**, v. 41, p. 913-930, 2013.

CARNEIRO, Claudio. **Impostos federais, estaduais e municipais**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

CASSIOLATO, J. E.; LASTRES, H.M.M. Sistemas de inovação: políticas e perspectivas. **Revista Parcerias Estratégicas**, n. 8, p. 237-255, maio 2000.

CASSIS, Y.; MINOGLU, I. P. **Entrepreneurship in theory and history**. New York: Palgrave Macmillan, 2005.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CAVALCANTI, R. A. Andragogia: a aprendizagem nos adultos. **Revista de Clínica Cirúrgica da Paraíba**, n. 6, jul. 1999.

CAVALIERI, C H. **O impacto do trabalho infantil sobre o desempenho escolar: avaliação para o Brasil metropolitano**. 2002. 109 f. Tese (Doutorado em Economia de Empresas)- Escola de Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2002. Disponível em: <[http:// bibliotecadigital.fgv.br/Dspace/bitstream/handle/10438/4649/1200201508.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliotecadigital.fgv.br/Dspace/bitstream/handle/10438/4649/1200201508.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 28 abr. 2017.

CHAVES FILHO, H. et al. **Educação a distância em organizações públicas: mesa-redonda de pesquisa-ação**. Brasília: ENAP, 2006.

COAN, Marival. **Educação para o empreendedorismo: implicações epistemológicas, políticas e práticas**. 2011. 540 f. Dissertação (Mestrado em Educação para o Empreendedorismo)- Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, Florianópolis, SC, 2011.

COELHO, Denílson. **Desenvolvimento da competência planejar: um estudo com os participantes do EMPRETEC em Santa Catarina**. 2011. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, Florianópolis, SC, 2011.

COOLEY, L. **Entrepreneurship training and the strengthening of entrepreneurial performance**. Phil Testis. Academic Year 1987 – 1989. 1991. (Thesis) Cranfield Institute of Technology, Cranfield, UK, 1991.

COMO transformaram Israel em uma nação empreendedora? **Revista Pequenas Empresas Grandes Negócios**. Disponível em: <<http://revistapegn.globo.com/Noticias/noticia/2014/02/6-motivos-que-transformaram-israel-em-uma-nacao-empreendedora.html>>. Acesso em: 28 abr. 2017.

CHAVES FILHO, Heitor. **Educação a distância em organizações públicas: mesa redonda de pesquisa-ação**. Brasília: ENAP, 2006.

CUNHA, Uirá Araújo Nery da; FERREIRA, Liliane Caraciolo. IDH dos Estados da região Nordeste do Brasil: Histórico e Análise entre 1991 e 2010. **Id On Line Revista de Psicologia**, [S.l.], v. 10, n. 30, p.168-181, 3 jul. 2016.

DELORS, Jacques et al. **Educação: um tesouro a descobrir**. Relatório da Comissão Internacional sobre a Educação para o Século XXI. Paris: UNESCO, 2010.

Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001095/109590por.pdf>>. Acesso em: 4 jan. 2017.

DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo: [S.n.], 2012. 406 p. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/livro/2012/livroSituacaoTrabalhoBrasil.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

_____. **Sistema PED**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/sistemaPed.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2017.

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

_____. **Pedagogia empreendedora**. São Paulo: Cultura, 2003.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo corporativo: como ser empreendedor, inovar se diferenciar na sua empresa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

_____. **Empreendedorismo, transformando ideias em negócios**. São Paulo: Elsevier, 2003.

DRUCKER, Peter F. O. **Inovação e espírito empreendedor (Entrepreneurship): prática e princípios**. São Paulo: Pioneira, 2003.

ELALI, André; MACHADO, Hugo de Brito; TRENNEPOHL, Terence. **Direito tributário** – homenagem a Hugo de Brito Machado. São Paulo: Quartier Latin, 2011.

ELD, Cinara L. Rosenfi; ALMEIDA, Marilis L. de. Contratualização das relações de trabalho: embaralhando conceitos canônicos da sociologia do trabalho. **Revista de Ciências Sociais**, Porto Alegre, v. 41, p. 249-276, 1 out. 2014.

ENDEAVOR BRASIL. **Índice das cidades empreendedoras 2016**. 2016. Disponível em: <<https://endeavor.org.br/>>. Acesso em: 16 abr. 2017.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

FERREIRA, Pedro Cavalcante; FRAGELLI, Renato. Foi a nova matriz econômica. **Valor Econômico**, São Paulo, p. 1-2, ago. 2015. Disponível em: <<http://www.fgv.br/professor/ferreira/FerreiraFragelliAgosto15.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

FILGUEIRAS, Luiz. O neoliberalismo no Brasil: estrutura, dinâmica e ajuste do modelo econômico. In: BASUALDO, Eduardo M.; ARCEO, Enrique. **Neoliberalismo y sectores dominantes. Tendencias globales y experiencias nacionales**. Buenos Aires: CLACSO - Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, ago. 2006. Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/basua/C05Filgueiras.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2017.

FILION, L. J. O empreendedorismo como tema de estudos superiores. In: SEMINÁRIO UNIVERSIDADE FORMANDO EMPREENDEDORES, Brasília, 1999. **Anais eletrônicos...** Brasília: CNI-IEL, 1999.

_____. Carreiras empreendedoras do futuro. **Revista SEBRAE**, São Paulo, out./dez. 2001.

FONTENELE, R. E. S. Empreendedorismo, competitividade e crescimento econômico: evidências empíricas. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 14, n. 6, p. 1094-1112, nov./dez. 2010.

FORNER, Claudio (Org.). **Manual do instrutor**: Brasília: SEBRAE; EMPRETEC, 2009.

FREIRE, P. **Extensão ou comunicação?** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

_____. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.

GASPARIN, João Luiz. **Uma didática para a pedagogia histórico-crítica**. 4. ed. Campinas: Autores Associados, 2007.

GEDI. Estados Unidos. **2017 Global entrepreneurship index**. Disponível em: <<https://thegeedi.org/2017-global-entrepreneurship-index/>>. Acesso em: 28 abr. 2017.

GIAMBIAGI, Fabio; MOREIRA, Maurício Mesquita (Org.). **A economia brasileira nos anos 90**. Rio de Janeiro: BNDES, 1999. 492 p.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). **Empreendedorismo na região Nordeste do Brasil**. Curitiba: Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade; SEBRAE, 2014.

_____. **Empreendedorismo no Brasil**. Curitiba: Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade, 2015. (Relatório de Pesquisa).

_____. **Empreendedorismo no Brasil**. Curitiba: Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade, 2016. (Relatório de Pesquisa).

GLATTER, R. A gestão como meio de inovação e mudança nas escolas. In: NOVOA, A. (Ed.). **As organizações escolares em análise**. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1992.

GROSSMAN, Pamela L; WILSON, Suzzane M; SHULMAN, Lee. S. Profesores de sustância: el conocimiento de la matéria para la enseñanza. Profesorado. **Revista de Currículum y Formación del Profesorado**. Granada-España, v. 9, n. 2, p.1-25, 2005.

GUIMARAES NETO, Leonardo. **Mercado de trabalho no Nordeste: 2000-2010: avanços e desafios**. [S.l.: S.n.], 2014. 35 p. Disponível em: <https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/5250/1/Mercado%20de%20trabalho%20no%20Nordeste_15_P_BD.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2017.

HEILBRUNN, Sibylle . Advancing entrepreneurship in an elementary school: a case study. **International Education Studies** , Israel, v. 3, n. 2, p. 174-184, maio 2008. Disponível em: <<http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1066052.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2017.

HISRICH, R. D.; PETERS, M. P.; SHEPHERD, D. A. **Empreendedorismo**. Tradução de Teresa Cristina Felix de Souza. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HUNT, E.K; LAUTZENHEISER, Mark. **História do pensamento econômico**. São Paulo: Vozes, 1977. 218 p.

IBGE. **Estados**. 2015. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/estadosat/>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

_____. Brasília. **Indicadores IBGE: principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa**. [S.l.]: [s.n.], 2016. 297 p. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva2003_2012.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2017.

_____. **Indicadores sociais mínimos**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/conceitos.shtm>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**. Brasília. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?id_pesquisa=40>. Acesso em: 12 mar. 2017.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua (PNAD)**. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?id_pesquisa=149>. Acesso em: 13 jan. 2017.

_____. **Síntese de indicadores sociais 2013: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Brasília, 2015.

INSTITUTO ETHOS. **O compromisso das empresas com o meio ambiente – a agenda ambiental das empresas e a sustentabilidade da economia florestal**. São Paulo, 2005. Disponível em: <www.ethos.org.br>. Acesso em: 10 set. 2016.

ISRAEL. GOVERNO. **Starting your business**. Disponível em: <<http://www.israelbusiness.org.il/startingyourbusiness/smallbusinesses>>. Acesso em: 28 abr. 2017.

JULIEN, P. A. **Empreendedorismo regional e a economia do conhecimento**. Tradução de Maria Freire Ferreira. São Paulo: Saraiva, 2010.

KATZ, J. A. The chronology and intellectual trajectory of american entrepreneurship education 1876-1999. **Journal of Business Venturing**, New York, v. 18, n. 2, p. 283, 2003.

KIRBY, David A. Entrepreneurship education: can business schools meet the challenge? **Education + Training**, v. 46, n. 8/9, 2004.

KNOWLES, Malcolm Shepherd. **Aprendizagem de resultados**: uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

KON, Anita. Pleno emprego no Brasil: interpretando os conceitos e indicadores. **Revista Economia e Tecnologia**, [S.l.], v. 8, n. 2, out. 2012. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/ret/article/view/28159>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

KURATKO, D. F.; GOLDSBY, M. G. An examination of entrepreneurship centers in the United States: a National Survey. **Journal of Small Business Management**, v. 44, n. 2, p. 184-206, 2006.

KYRO, Paula. **Entrepreneurship education and finnish society**. Tampere, Filândia: Economics from School of Economics and Business Administration; Tallinn University of Technology, 2006. p. 63–80. (Working papers).

LACKÉUS, Martin. Entrepreneurship in Education: What, Why, When, How. **Entrepreneurship 360 – Background Paper**. European Comission, 2015.

LANDSTRÖM, H.; HARIRCHI, G.; ÅSTRÖM, F. Entrepreneurship: exploring the knowledge base. **Research Policy**, v. 41, p. 1154-1181, 2012.

LÉVY, Pierre. **A máquina universo – criação, cognição e cultura**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

LI, Jun; ZHANG, Yuli; MATLAY, Harry. Entrepreneurship education in China. **Education + Training**, v. 45, n. 8/9, p. 495–505, 2003.

LIPSET, Seymour. **Political Man: the social basis of politics**. Nova Iorque: Anchor, 1963.

LOPES, Keilla Petronilia Santos; SILVA, Daciane de Oliveira. Criatividade empreendedora: seria essa a âncora de um grupo de estudantes formandos? **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 4, n. 1, p. 2-16, 1 abr. 2014. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/issue/view/1234>>. Acesso em: 30 abr. 2017.

LOPES, R. M. A. **Referenciais para a educação empreendedora**. Rio de Janeiro: Elsevier; São Paulo: SEBRAE, 2010.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MCCLELAND, David. **Entrepreneurship and achievement motivation**: approaches to the science of socioeconomic development. Paris: Lesgyel, P. ; UNESCO, 1972.

_____. **Human motivation**. [S.l.]: CUP Archives, 1987.

_____. **Power is the great motivator**. Boston: Harvard Business Review, 1976.

_____. **The achieving society**. New York: [S.n.]: [s.n.], 1961.

_____. Toward a theory of motive acquisition. **American Psychologist**, [S.l.], v. 20, n. 5, p. 321-333, maio 1965.

_____. Managing motivation to expand human freedom. **American Psychologist**, [S.l.], v. 33, p. 201-210, maio 1978.

MEDEIROS, Carlos Aguiar. A influência do salário mínimo sobre a taxa de salários no Brasil na última década. **Economia e Sociedade**, Campinas, SP, v. 24, n. 2, p. 263-292, ago. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ecos/v24n2/0104-0618-ecos-24-02-00263.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2017.

MENDONÇA, Gismália Marcelino. **Manual de normalização para apresentação de trabalhos acadêmicos**. 3. ed. Salvador: UNIFACS, 2013.

MORAIS, Ednalva Fernandes C. de; BERMÚDEZ, Luis Afonso. Novos tempos, nova educação para o empreendedorismo. In: SANTOS, Carlos Alberto (Org.). **Pequenos negócios: desafios e perspectivas: educação empreendedora** Brasília: SEBRAE, 2013. Disponível em: <[http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/e7a3e62cf2f52e98b5f154e3518c39e2/\\$File/4386.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/e7a3e62cf2f52e98b5f154e3518c39e2/$File/4386.pdf)>. Acesso em: 20 jan. 2017.

NAIME, Laura. **Entenda o PIB**. 2013. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/pib-o-que-e/platb/2013/08/>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

OBSERVATÓRIO INTERNACIONAL SEBRAE (OIS). **Pequenas e médias empresas nos Estados Unidos**. 2014. Disponível em: <ois.sebrae.com.br/wp-content/uploads/2012/11/Estados-Unidos.pdf>. Acesso em: 16 maio 2017.

_____. **Pequenas e médias empresas em Israel**. Disponível em: <ois.sebrae.com.br/wp-content/uploads/2012/12/Israel.pdf>. Acesso em: 16 maio 2017.

OFFE, Claus. **Trabalho e sociedade**: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da "sociedade do trabalho". Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1989. v. 1.

OLIVEIRA, Gilson Batista de. Uma discussão sobre o conceito de desenvolvimento. **Revista da FAE**, Curitiba, v. 5, n. 2, p. 37-48, maio 2002.

OLIVEIRA, José Roberto Cajaiba; SILVA, Alex Castro Wendel. Características comportamentais empreendedoras em proprietários de MPES longevas do Vale do Mucuri e Jequitinhonha/MG. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 15, n. 5, p.102-139, set./out. 2014.

OLIVEIRA, Kleber Fernandes de; JANNUZZI, Paulo de Martino. Motivos para migração no Brasil e retorno ao nordeste: padrões etários, por sexo e origem /destino. **São Paulo Perspec.**, São Paulo, v. 19, n. 4, p. 134-143, p. 263-292, dez. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Introdução ao problema do trabalho infantil**. 2007. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/guia%20i_778.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2017.

PELOGIO, E. A. Criação de à luz do modelo de decisão effectuation: um estudo com mulheres empreendedoras no município de Currais Novos/RN. In: ENCONTRO DO ANPAD, 35., Rio de Janeiro, 2011. **Anais....** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO NO BRASIL (PNUD). **O que é o IDH**. 2016. Disponível em: <<http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/idh0.html>>. Acesso em: 24 maio 2017.

RESENDE, Marco da Cunha. O padrão dos ciclos de crescimento da economia brasileira: 1947-2003. **Economia e Sociedade**, Campinas, SP, v. 14, n. 1, p. 25-55, jan. 2005.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROGERS, C. **Liberdade de aprender em nossa década**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1985.

SABBAG, Eduardo. **Manual de direito tributário**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SANDRONI, Paulo. **Novo dicionário de economia**. São Paulo: Best Seller, 1994. 378 p.

SANTOS, Carlos Alberto (Coord.). **Pequenos negócios: desafios e perspectivas: educação empreendedora**. Brasília: SEBRAE, 2013. Disponível em: <[http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/e7a3e62cf2f52e98b5f154e3518c39e2/\\$File/4386.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/e7a3e62cf2f52e98b5f154e3518c39e2/$File/4386.pdf)>. Acesso em: 20 maio 2017.

_____. **Pequenos negócios: desafios e perspectivas: avanços 2011-2014**. Brasília: SEBRAE, 2014. 384 p. Disponível em: <<http://bis.sebrae.com.br/bis/conteudoPublicacao.zhtml?id=5199>>. Acesso em: 5 set. 2016.

SANTOS, Luciana dos; COSTA, Reginaldo Rodrigues da; TREVISAN, Tatiana Santini. **Pesquisa ação e participante: suas contribuições para o conhecimento científico**. Florianópolis: Pucpr, 2004.

SAVIANI, Dermeval. **Escola e democracia**. 32. ed. Campinas: Autores Associados, 1999. 95 p.

SAY, Jean-Baptiste. **Tratado de economia política**. Tradução de Balthazar Barbosa Filho. São Paulo: Abril Cultural, 1983. (Os economistas).

SCHMIDT, Carla Maria; DREHER, Marialva Tomio. Cultura empreendedora: empreendedorismo coletivo e perfil empreendedor. **REGE Revista de Gestão**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 1-14, mar. 2008.

SCHULTZ, T. W. O valor econômico da educação. Trad. de P.S. Werneck. **Rev. Técnica de C.A. Pajuaba**. Rio de Janeiro, 1967.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Teoria do desenvolvimento econômico**. São Paulo: Abril Nova Cultural, 1982. (Os economistas).

_____. **Capitalismo, socialismo e democracia**. Rio de Janeiro: Zahar, 1984.

SEBRAE. **Incubadoras e aceleradoras**. Disponível em: <www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-a-diferenca-entre-incubadora-e-aceleradora>. Acesso em: 17 abr. 2017.

_____. **Por que você deve fazer o EMPRETEC?** Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sc/noticias/por-que-voce-deve-fazer-o-EMPRETEC>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

_____. **Pequenas e médias empresas em Israel**: pequenos negócios – conceito e principais instituições de apoio aos pequenos negócios. Disponível em: <<http://ois.sebrae.com.br/wp-content/uploads/2012/12/Israel.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2017a.

_____. **Pesquisa de Satisfação e Impacto (EMPRETEC)**. [S.l.], 2016c.

_____. **Relatório da pesquisa bibliográfica sobre empreendedorismo e educação empreendedora**. Brasília, 2016a. 148 p. Disponível em: <http://cer.sebrae.com.br/wp-content/uploads/2015/12/EE-0115-16_Pesquisa-FDCFINAL.pdf>. Acesso em: 9 out. 2016.

_____. **Referenciais educacionais do SEBRAE**: versão 2015. Brasília, 2015.

_____. **SBA**. Disponível em: <ois.sebrae.com.br/comunidades/sba-servico-de-apoio-aos-pequenos-negocios-estados-unidos/>. Acesso em: 28 abr. 2017b.

_____. **Sobrevivência das empresas no Brasil**. Versão 2016. Brasília, 2016b.

SIQUEIRA, Leonardo. **O mercado de trabalho formal da Região Metropolitana de Salvador na primeira década do século XXI**. 2012. 110 f. Monografia (Graduação)-Curso de Economia, Unifacs, Salvador, 2012.

SMALL BUSINESS ADMINISTRATION (SBA). Estados Unidos. **SBA learning center**. Disponível em: <www.sba.gov/tools/sba-learning-center/search/training>. Acesso em: 28 abr. 2017.

SOARES, Fabio Veras *et al.* **Programas de transferência de renda no Brasil: impactos sobre a desigualdade**. Brasília: [S.n.], 2006. 43 p.

_____. **Elementos do direito tributário**. 12. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

SOLOMON, George; DUFFY, Susan; TARABISHY, Ayman. The state of entrepreneurship education in the United States: a nationwide survey and analysis. **International Journal of Entrepreneurship Education**, Boston, v. 1, n. 1, p. 1-22, maio 2002.

SORGMAN, Margo; PARKISON, Kathy. The future is now: preparing K-12 Teachers and students for an entrepreneurial society. **Journal of Entrepreneurship Education**, Londres, v. 11, n. 1, p. 75-86, maio 2008.

SOUZA, Cristina Castro; SALMEN, Hanah F.; FERREIRA, Karen Virgínia. **Empreendedorismo no ensino superior: o caso Sebrae no Distrito Federal e na Brasília: SEBRAE**, 2013.

SOUZA, Nali de J. **Desenvolvimento econômico**. São Paulo: Atlas, 1993.

SPENCER JR, Lyle M.; SPENCER, Signe M. **Competence at work**. New York: Wiley, 1993.

SCHMIDHEINY, Stephan. **Mudando o Rumo**. [S. I.]: Fundação Getúlio Vargas, 1992.

SUDENE. **Agregados econômicos regionais: Produto Interno Bruto. Formação de capital. Consumo do governo. Nordeste do Brasil, 1965-95**. Recife: SUDENE, DPO, 1996.

TAILLE, Y.; OLIVEIRA, M. K.; DANTAS, H. (Orgs.). **Piaget e Vygotsky: teoria psicogenética em discussão**. São Paulo: Summus, 1992.

TAVARES, Hermes Magalhães. Estratégias de desenvolvimento regional: a grande indústria ao arranjo produtivo local? **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, Taubaté, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 50-68, jan. 2010.

VALE, Gláucia Vasconcellos; CORRÊA, Victor Silva ; REIS, Renato Francisco dos. Motivações para o empreendedorismo: necessidade versus oportunidade? **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 311-327, maio 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v18n3/v18n3a05.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

VYGOTSKY, Lev Semenovich. **A formação social da mente**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

WEF. **The Global Competitiveness Report 2016-2017**. 2016. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2017.

WELLNER, Denise. **Conheça o Sebrae dos Estados Unidos**. Disponível em: <blog.pr.sebrae.com.br/organizacao/conheca-o-sebrae-dos-estados-unidos>. Acesso em: 28 abr. 2017.

ANEXO A – Pesquisa de Satisfação e Impacto – EMPRETEC

Pesquisa de Satisfação e Impacto do EMPRETEC

Divulgação abril 2016



BLOCO A

P1 (Qual era sua principal ocupação quando participou do EMPRETEC? (ESTIMULAR-RU))		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	empregado(a)	11,3%	18,5%	15,7%	13,8%	16,9%	20,8%	18,7%	14,7%	13,6%	16,0	15,5%
	servidor(a) público(a)	3,0%	6,9%	10,8%	4,4%	4,8%	13,3%	6,0%	4,7%	6,2%	6,7	4,0%
	aposentado(a)	--	--	1,0%	--	--	0,8%	--	1,8%	1,2%	0,5	0,4%
	Estudante	1,5%	6,9%	8,8%	6,9%	1,2%	4,2%	6,7%	3,5%	9,9%	5,5	3,8%
	empresário(a)	57,9%	41,5%	47,1%	40,0%	63,9%	45,8%	45,3%	61,8%	50,6%	50,4	58,6%
	autônomo(a)	20,3%	17,7%	10,8%	23,1%	10,8%	11,7%	16,0%	7,1%	11,1%	14,3	11,6%
	desempregado(a)	6,0%	8,5%	5,9%	11,9%	2,4%	3,3%	7,3%	6,5%	7,4%	6,6	6,0%
	Entrevistas	133	130	102	160	83	120	150	170	81	1129	3.479

P2. Qual é a sua principal ocupação atualmente?		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	empregado(a)	9,8%	16,2%	15,7%	13,8%	16,9%	20,0%	19,3%	12,4%	16,0%	15,6	13,7%
	servidor(a) público(a)	3,0%	4,6%	10,8%	5,0%	2,4%	10,0%	7,3%	4,1%	2,5%	5,5	3,4%
	aposentado(a)	0,8%	--	1,0%	--	--	1,7%	--	1,2%	1,2%	0,6	0,6%
	Estudante	0,8%	7,7%	5,9%	3,1%	2,4%	1,7%	2,0%	3,5%	4,9%	3,6	1,9%
	empresário(a)	65,4%	56,9%	52,0%	49,4%	71,1%	54,2%	57,3%	71,2%	59,3%	59,6	66,8%
	autônomo(a)	19,5%	12,3%	9,8%	21,9%	6,0%	10,8%	10,7%	3,5%	11,1%	11,7	10,4%
	desempregado(a)	0,8%	2,3%	4,9%	6,9%	1,2%	1,7%	3,3%	4,1%	4,9%	3,3	3,2%
	Entrevistas	133	130	102	160	83	120	150	170	81	1129	3.479

P3 Como o(a) Sr.(a) tomou conhecimento do Seminário EMPRETEC? (ESPONTÂNEA- RU)		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	site do Sebrae	2,3%	1,5%	2,9%	6,2%	1,2%	1,7%	8,1%	4,7%	4,9%	3,7	4,9%
	outros sites da internet/ redes sociais	2,3%	3,1%	2,9%	1,3%	2,4%	0,8%	0,7%	2,4%	--	1,8	1,7%
	indicação de outro empresário ou amigo	51,5%	53,8%	60,8%	60,0%	60,2%	45,4%	50,7%	57,1%	53,1%	54,7	54,9%
	participação em feiras ou eventos	1,5%	1,5%	1,0%	1,9%	--	6,7%	2,0%	3,5%	4,9%	2,6	2,7%
	visita aos pontos de atendimento/ unidades do Sebrae	4,5%	9,2%	9,8%	10,6%	4,8%	13,4%	9,5%	4,7%	7,4%	8,2	7,3%
	propaganda em TV/ rádio	--	1,5%	2,9%	--	2,4%	2,5%	2,0%	1,2%	2,5%	1,7	1,6%
	contato do Sebrae (alguém do Sebrae ligou ou enviou e-mail)	8,3%	9,2%	6,9%	1,9%	10,8%	6,7%	10,8%	9,4%	6,2%	7,8	8,8%
	pela participação em outros projetos do Sebrae	15,2%	7,7%	5,9%	11,9%	12,0%	13,4%	9,5%	10,6%	11,1%	10,8	8,8%
	Outros	14,4%	12,3%	6,9%	6,2%	6,0%	9,2%	6,8%	6,5%	9,9%	8,7	9,4%
	Entrevistas	132	130	102	160	83	119	148	170	81	1125	3462

P4 Quando o(a) Sr.(a) decidiu participar do EMPRETEC, qual era a sua expectativa? (ESPONTÂNEA-RM)		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	melhorar meu negócio/ empresa	34,1%	21,9%	25,7%	20,6%	37,0%	28,7%	20,8%	33,7%	27,8%	27,8	29,1%
	buscar conhecimento para abrir um negócio/ empresa	13,5%	20,3%	21,8%	26,5%	14,8%	21,7%	13,9%	15,1%	21,5%	18,8	16,6%
	conhecer mais sobre empreendedorismo	46,0%	50,8%	58,4%	56,1%	54,3%	47,0%	66,0%	51,2%	48,1%	53,1	53,2%
	ampliar visão de mercado	17,5%	12,5%	26,7%	16,8%	19,8%	18,3%	15,3%	15,1%	19,0%	17,9	14,8%
	crescimento/ aprimoramento/ desenvolvimento pessoal	4,0%	2,3%	2,0%	3,9%	3,7%	3,5%	4,2%	4,8%	2,5%	3,4	5,2%
	aprender coisas novas/ capacitação	4,8%	8,6%	4,0%	4,5%	3,7%	4,3%	3,5%	4,8%	7,6%	5,1	4,3%
	Curiosidade	1,6%	1,6%	2,0%	1,9%	3,7%	1,7%	1,4%	1,8%	1,3%	1,9	0,8%
	não tinha expectativas/ conhecimento do que era	1,6%	2,3%	1,0%	1,9%	1,2%	--	0,7%	1,2%	2,5%	1,4	1,4%
	Mudança	--	0,8%	--	0,6%	1,2%	--	--	0,6%	--	0,4	0,5%
para completar horas na faculdade	--	--	--	--	--	--	0,7%	--	--	0,1	0,1%	

	Network	--	--	--	--	--	--	1,4%	--	--	0,2	1,0%
	as melhores/ altas	--	--	--	--	--	--	1,7%	--	--	0,2	0,2%
	Outros	0,8%	2,3%	--	0,6%	--	1,7%	0,7%	1,2%	--	0,8	0,9%
	Entrevistas	126	128	101	155	81	115	144	166	79	1095	3398

	SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
0	--	--	--	0,6%	--	0,8%	--	--	--	0,2	0,2%
1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,0%
2	--	--	--	0,6%	--	--	0,7%	--	--	0,1	0,1%
3	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,1%
4	--	--	--	--	--	0,8%	--	--	--	0,1	0,2%
5	0,8%	0,8%	2,0%	2,5%	--	--	--	3,6%	--	1,1	1,4%
6	0,8%	0,8%	--	--	--	0,8%	--	0,6%	1,2%	0,5	1,2%
7	3,0%	3,8%	2,0%	1,9%	3,6%	5,0%	3,4%	3,0%	7,4%	3,7	4,7%
8	10,5%	19,2%	16,7%	18,1%	12,0%	10,0%	18,1%	20,1%	19,8%	16,1	16,5%
9	18,0%	21,5%	24,5%	21,9%	21,7%	23,3%	23,5%	20,7%	19,8%	21,7	22,9%
10	66,9%	53,8%	54,9%	54,4%	62,7%	59,2%	54,4%	52,1%	51,9%	56,7	52,6%
Média	9,45	9,22	9,26	9,13	9,43	9,25	9,25	9,10	9,14	9,25	9,13
Entrevistas	133	130	102	160	83	120	149	169	81	1127	3.477

	SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
0	0,8%	0,8%	1,0%	2,5%	--	0,8%	1,4%	1,2%	--	0,9	0,7%
1	--	--	--	--	--	--	--	0,6%	--	0,1	0,1%
2	0,8%	0,8%	--	0,6%	1,2%	--	--	1,8%	--	0,6	0,4%
3	--	0,8%	1,0%	0,6%	1,2%	--	0,7%	1,8%	--	0,7	0,8%
4	0,8%	2,3%	1,0%	--	--	1,7%	--	2,4%	2,5%	1,2	2,1%

	5	6,0%	6,2%	11,8%	8,7%	4,8%	7,5%	10,8%	11,9%	6,2%	8,2	11,1%
	6	9,0%	9,3%	4,9%	11,3%	12,0%	6,7%	6,1%	14,9%	11,1%	9,5	12,2%
	7	28,6%	26,4%	19,6%	25,6%	13,3%	16,7%	22,3%	19,6%	22,2%	21,6	25,3%
	8	29,3%	29,5%	33,3%	30,0%	44,6%	28,3%	33,8%	26,2%	39,5%	32,7	28,2%
	9	3,0%	10,9%	9,8%	8,7%	4,8%	17,5%	7,4%	10,7%	7,4%	8,9	8,2%
	10	21,8%	13,2%	17,6%	11,9%	18,1%	20,8%	17,6%	8,9%	11,1%	15,7	10,8%
	Média	7,68	7,50	7,64	7,31	7,76	7,93	7,61	7,01	7,57	7,56	7,25
	Entrevistas	133	129	102	160	83	120	148	168	81	1124	3.475

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
P7 Em relação à sua satisfação geral com o EMPRETEC, atribua uma nota de 0 a 10, onde 0 significa "BRmente insatisfeito(a)" e 10 "BRmente satisfeito(a)":	0	--	--	--	--	--	0,8%	--	--	--	0,1	0,1%
	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,0%
	2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	--
	3	--	0,8%	--	--	--	--	--	--	--	0,1	0,2%
	4	--	--	--	--	--	0,8%	0,7%	0,6%	--	0,2	0,5%
	5	1,5%	0,8%	2,0%	2,5%	--	0,8%	1,3%	2,4%	--	1,3	1,4%
	6	--	0,8%	--	2,5%	1,2%	--	1,3%	--	--	0,6	1,7%
	7	3,0%	2,3%	4,9%	5,6%	3,6%	0,8%	1,3%	5,9%	8,6%	4,0	5,0%
	8	12,8%	19,2%	12,7%	17,5%	8,4%	10,0%	21,3%	13,5%	18,5%	14,9	16,3%
	9	18,8%	16,9%	29,4%	23,7%	18,1%	21,7%	18,0%	22,4%	16,0%	20,6	20,3%
	10	63,9%	59,2%	51,0%	48,1%	68,7%	65,0%	56,0%	55,3%	56,8%	58,2	54,4%
	média	9,39	9,25	9,21	9,02	9,49	9,38	9,19	9,18	9,21	9,26	9,12
	entrevistas	133	130	102	160	83	120	150	170	81	1129	3.481

P8 Na sua opinião, pensando no preço cobrado, o(a) Sr.(a) acredita que o EMPRETEC teve um preço....(ESTIMULAR-RU)		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
barato		42,3%	30,7%	19,2%	33,8%	43,9%	38,7%	33,3%	30,3%	25,0%	33,0	34,3%

	justo/ adequado	45,4%	53,5%	59,6%	58,6%	46,3%	49,6%	53,1%	57,0%	61,3%	53,8	52,4%
	caro	12,3%	15,7%	21,2%	7,6%	9,8%	11,8%	13,6%	12,7%	13,8%	13,2	13,3%
	entrevistas	130	127	99	157	82	119	147	165	80	1106	3.378

BLOCO B

P9 Na sua opinião, ter participado do EMPRETEC foi importante para melhorar a sua empregabilidade?		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	sim	92,7%	87,3%	95,6%	72,4%	95,5%	94,4%	87,1%	84,4%	93,5%	89,2	84,7%
	não	7,3%	12,7%	4,4%	27,6%	4,5%	5,6%	12,9%	15,6%	6,5%	10,8	15,3%
	entrevistas	41	55	45	76	22	54	62	45	31	431	1.231

P10 Sua renda individual hoje é menor, igual ou maior do que era quando participou do EMPRETEC?	Renda	SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	maior	57,5%	55,6%	46,7%	39,5%	43,5%	50,0%	32,8%	27,9%	51,6%	45,0	42,1%
	menor	5,0%	5,6%	2,2%	6,6%	8,7%	7,4%	13,1%	9,3%	3,2%	6,8	6,7%
	igual	37,5%	38,9%	51,1%	53,9%	47,8%	42,6%	54,1%	62,8%	45,2%	48,2	51,2%
	entrevistas	40	54	45	76	23	54	61	43	31	427	1.225

P11 Na sua opinião, ter participado do EMPRETEC foi importante para melhorar a sua renda individual? Dê uma nota de 0 a 10, onde 0 significa que "não teve importância alguma" e 10 que "foi muito importante".		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	0	--	--	4,8%	3,3%	--	--	10,0%	8,3%	--	2,9	3,5%
	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,1%
	2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,3%
	3	--	--	--	3,3%	--	--	5,0%	--	--	0,9	1,4%
	4	--	--	--	3,3%	--	--	--	--	--	0,4	0,5%
	5	4,3%	6,7%	4,8%	6,7%	--	--	5,0%	--	--	3,0	5,3%
	6	8,7%	3,3%	4,8%	13,3%	20,0%	--	--	16,7%	--	7,4	4,5%
	7	8,7%	6,7%	19,0%	16,7%	10,0%	3,7%	5,0%	16,7%	12,5%	11,0	14,9%

	8	21,7%	43,3%	23,8%	20,0%	20,0%	18,5%	15,0%	25,0%	43,8%	25,7	23,9%
	9	8,7%	--	19,0%	16,7%	--	18,5%	5,0%	8,3%	6,3%	9,2	11,4%
	10	47,8%	40,0%	23,8%	16,7%	50,0%	59,3%	55,0%	25,0%	37,5%	39,5	34,2%
	média	8,65	8,47	7,86	7,30	8,50	9,33	7,90	7,42	8,69	8,23	8,01
	entrevistas	23	30	21	30	10	27	20	12	16	189	542

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
P12 O(A) Sr.(a) pensa em abrir um negócio no futuro? (ESTIMULAR – RU)	sim... no próximo ano	23,1%	23,6%	20,5%	34,2%	26,1%	37,0%	18,0%	27,9%	27,6%	26,4	26,4%
	sim... em até 2 anos	25,6%	38,2%	36,4%	30,3%	43,5%	27,8%	47,5%	39,5%	37,9%	36,3	32,9%
	sim... em prazo superior a 2 anos	7,7%	10,9%	15,9%	6,6%	17,4%	1,9%	16,4%	9,3%	17,2%	11,5	11,3%
	sim... em prazo não definido	30,8%	18,2%	18,2%	25,0%	8,7%	25,9%	11,5%	16,3%	10,3%	18,3	16,7%
	não pretende abrir um negócio	12,8%	3,6%	9,1%	2,6%	--	1,9%	3,3%	4,7%	6,9%	5,0	9,2%
	não sabe se vai ou não abrir um negócio	--	5,5%	--	1,3%	4,3%	5,6%	3,3%	2,3%	--	2,5	3,5%
	entrevistas	39	55	44	76	23	54	61	43	29	424	1.217

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL		BR
P13 O EMPRETEC influenciou o(a) Sr.(a) nessa decisão de abrir uma empresa?	sim	82,4%	82,0%	92,5%	69,9%	90,9%	82,0%	78,9%	71,8%	85,2%	81,7	75,4%
	não	17,6%	18,0%	7,5%	30,1%	9,1%	18,0%	21,1%	28,2%	14,8%	18,3	24,6%
	entrevistas	34	50	40	73	22	50	57	39	27	392	1.084

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
P14 O(A) Sr.(a) já sabe qual negócio deseja montar?	sim	70,6%	66,0%	60,0%	75,3%	59,1%	80,0%	68,4%	65,0%	77,8%	69,1	71,8%
	não	29,4%	34,0%	40,0%	24,7%	40,9%	20,0%	31,6%	35,0%	22,2%	30,9	28,2%
	entrevistas	34	50	40	73	22	50	57	40	27	393	1083

P15 O(A) Sr.(a) autoriza passar o seu contato para o Sebrae divulgar cursos,		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL		BR
--	--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	--	-----------

aplicativos de ideias de negócios... para quem deseja abrir uma empresa?	sim	95,8%	90,9%	87,5%	92,7%	84,6%	95,0%	92,3%	92,3%	95,2%	91,8	90,9%
	não	4,2%	9,1%	12,5%	7,3%	15,4%	5,0%	7,7%	7,7%	4,8%	8,2	9,1%
	entrevistas	24	33	24	55	13	40	39	26	21	275	776

BLOCO C

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
P16 Ter participado do EMPRETEC influenciou a decisão de abrir um negócio?	sim	86,7%	80,0%	77,8%	63,2%	100,0%	72,7%	80,0%	70,0%	77,8%	78,7	75,9%
	não	13,3%	20,0%	22,2%	36,8%	--	27,3%	20,0%	30,0%	22,2%	21,3	24,1%
	entrevistas	15	20	9	19	7	11	20	20	9	130	352

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL		BR
P17 Ter participado do EMPRETEC mudou sua escolha quanto ao ramo de negócio que o(a) Sr.(a) pretendia abrir?	sim	26,7%	25,0%	22,2%	16,7%	42,9%	36,4%	15,0%	20,0%	11,1%	24,0	18,3%
	não	73,3%	75,0%	77,8%	83,3%	57,1%	63,6%	85,0%	80,0%	88,9%	76,0	81,7%
	entrevistas	15	20	9	18	7	11	20	20	9	129	353

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
P18 A empresa existe há quantos meses?	menos de 3 meses	14,3%	15,8%	22,2%	35,3%	14,3%	10,0%	29,4%	10,0%	12,5%	18,2	18,0%
	de 3 a 6 meses	28,6%	47,4%	22,2%	23,5%	28,6%	30,0%	23,5%	35,0%	50,0%	32,1	37,2%
	de 7 a 9 meses	35,7%	15,8%	33,3%	--	--	20,0%	--	15,0%	25,0%	16,1	15,4%
	de 10 a 12 meses	7,1%	5,3%	22,2%	29,4%	28,6%	10,0%	11,8%	15,0%	--	14,4	13,8%
	de 13 a 15 meses	14,3%	15,8%	--	11,8%	28,6%	30,0%	35,3%	25,0%	12,5%	19,2	15,6%
	entrevistas	14	19	9	17	7	10	17	20	8	121	336

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
P19 Excluindo os sócios, quantas pessoas trabalham na sua empresa?	0 funcionários/ nenhum	26,7%	--	33,3%	27,8%	42,9%	9,1%	21,1%	25,0%	11,1%	21,9	32,2%
	1 empregado	20,0%	20,0%	22,2%	5,6%	--	36,4%	15,8%	10,0%	11,1%	15,7	16,6%
	2 a 5 empregados	40,0%	60,0%	33,3%	50,0%	42,9%	18,2%	36,8%	45,0%	55,6%	42,4	35,5%

	6 a 10 empregados	6,7%	20,0%	11,1%	11,1%	14,3%	27,3%	10,5%	5,0%	22,2%	14,2	8,3%
	mais de 10 empregados	6,7%	--	--	5,6%	--	9,1%	15,8%	15,0%	--	5,8	7,3%
	entrevistas	15	20	9	18	7	11	19	20	9	128	351

P20 Em quais aspectos o EMPRETEC contribuiu para sua nova empresa? (ESTIMULAR-RM)		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	redução nos riscos	100,0%	90,0%	100,0%	66,7%	100,0%	100,0%	73,7%	75,0%	100,0%	89,5	80,6%
	planejamento	100,0%	95,0%	100,0%	94,4%	100,0%	100,0%	89,5%	95,0%	77,8%	94,6	95,6%
	mais clareza na definição dos negócios	86,7%	85,0%	77,8%	83,3%	100,0%	81,8%	94,7%	75,0%	100,0%	87,1	86,3%
	na busca de novas oportunidades	100,0%	95,0%	55,6%	72,2%	100,0%	100,0%	94,7%	60,0%	77,8%	83,9	83,7%
	outros	--	10,0%	11,1%	16,7%	14,3%	--	--	15,0%	--	7,5	5,5%
	entrevistas	15	20	9	18	7	11	19	20	9	128	353

BLOCO D

P21 A empresa existe há quantos anos?		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	até 2 anos	16,7%	18,5%	18,2%	23,3%	21,2%	29,6%	20,0%	24,0%	15,4%	20,8	18,3%
	de 3 a 5 anos	33,3%	35,2%	27,3%	35,0%	34,6%	33,3%	27,7%	21,0%	35,9%	31,5	25,2%
	de 6 a 10 anos	22,2%	25,9%	31,8%	16,7%	25,0%	22,2%	18,5%	23,0%	28,2%	23,7	23,9%
	de 11 a 18 anos	15,3%	5,6%	15,9%	18,3%	3,8%	11,1%	18,5%	18,0%	15,4%	13,5	16,9%
	acima de 18 anos	12,5%	14,8%	6,8%	6,7%	15,4%	3,7%	15,4%	14,0%	5,1%	10,5	15,7%
	entrevistas	72	54	44	60	52	54	65	100	39	540	1818

P22 Quantos empregados o seu negócio tinha quando o(a) Sr.(a) fez o EMPRETEC?		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	não tem funcionários	12,5%	13,0%	13,6%	18,3%	15,4%	7,4%	12,1%	14,9%	15,4%	13,6	15,2%
	1 a 5	43,1%	48,1%	50,0%	41,7%	42,3%	51,9%	43,9%	41,6%	41,0%	44,8	44,3%
	6 a 10	19,4%	20,4%	25,0%	18,3%	23,1%	25,9%	21,2%	15,8%	10,3%	19,9	19,2%
	de 11 a 20	13,9%	11,1%	2,3%	10,0%	9,6%	13,0%	15,2%	18,8%	23,1%	13,0	13,0%

	+ de 20 funcionários	11,1%	7,4%	9,1%	11,7%	9,6%	1,9%	7,6%	8,9%	10,3%	8,6	8,4%
	média	10,56	11,13	10,77	11,57	8,87	8,76	7,53	17,01	9,36	10,62	9,70
	entrevistas	72	54	44	60	52	54	66	101	39	542	1820

P23 Quantos empregados o seu negócio tem hoje?		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	não tem funcionários	11,1%	11,1%	11,4%	11,7%	7,7%	5,6%	9,1%	11,9%	15,4%	10,5	12,5%
	1 a 5	40,3%	48,1%	52,3%	40,0%	51,9%	57,4%	40,9%	37,6%	35,9%	44,9	42,6%
	6 a 10	19,4%	18,5%	20,5%	21,7%	21,2%	24,1%	24,2%	19,8%	15,4%	20,5	20,7%
	de 11 a 20	18,1%	14,8%	6,8%	15,0%	9,6%	11,1%	15,2%	23,8%	23,1%	15,3	15,7%
	+ de 20 funcionários	11,1%	7,4%	9,1%	11,7%	9,6%	1,9%	10,6%	6,9%	10,3%	8,7	8,4%
	média	11,68	10,83	11,00	11,08	8,10	8,67	8,62	15,46	10,10	10,62	10,09
	entrevistas	72	54	44	60	52	54	66	101	39	542	1820

P24 Em quantos por cento aproximadamente o volume de vendas de sua empresa aumentou após sua participação no EMPRETEC? (ESPONTÂNEA-RU)		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	houve prejuízo	8,2%	8,7%	7,9%	10,4%	2,3%	--	5,5%	8,6%	8,3%	6,7	6,6%
	ficou igual	24,6%	19,6%	21,1%	27,1%	31,8%	29,5%	21,8%	32,1%	19,4%	25,2	29,7%
	entre 1% e 5%	1,6%	4,3%	--	4,2%	--	4,5%	7,3%	3,7%	8,3%	3,8	3,9%
	entre 6% e 10%	14,8%	10,9%	5,3%	10,4%	11,4%	6,8%	10,9%	14,8%	16,7%	11,3	12,7%
	entre 11% e 15%	3,3%	2,2%	2,6%	8,3%	6,8%	9,1%	16,4%	8,6%	13,9%	7,9	8,2%
	entre 16% e 20%	8,2%	17,4%	13,2%	6,3%	15,9%	4,5%	9,1%	11,1%	8,3%	10,4	10,5%
	entre 21% e 30%	18,0%	17,4%	26,3%	16,7%	13,6%	25,0%	12,7%	8,6%	5,6%	16,0	13,1%
	entre 31% e 40%	8,2%	4,3%	10,5%	10,4%	6,8%	4,5%	7,3%	3,7%	8,3%	7,1	5,1%
	entre 41% e 50%	4,9%	2,2%	5,3%	--	2,3%	4,5%	1,8%	2,5%	--	2,6	3,2%
	mais de 50%	8,2%	13,0%	7,9%	6,3%	9,1%	11,4%	7,3%	6,2%	11,1%	8,9	7,1%
	entrevistas	61	46	38	48	44	44	55	81	36	453	1.528

P25 O quanto a sua participação no EMPRETEC contribuiu para esta mudança no volume de vendas, onde 0 significa 'Não contribuiu em nada' até 10 que significa 'Contribuiu muito':		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR	
	0	--	75,0%	33,3%	40,0%	100,0%	--	66,7%	16,7%	--	36,9	47,6%	
	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	--	
	2	--	--	--	--	--	--	--	33,3%	--	3,7	5,8%	
	3	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	3,7%	
	4	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	--	
	5	--	25,0%	--	20,0%	--	--	--	16,7%	33,3%	10,6	12,0%	
	6	20,0%	--	--	--	--	--	--	16,7%	66,7%	11,5	5,3%	
	7	40,0%	--	--	--	--	--	33,3%	--	--	8,1	11,8%	
	8	40,0%	--	33,3%	40,0%	--	--	--	--	--	12,6	7,7%	
	9	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,5%	
	10	--	--	33,3%	--	--	--	--	--	16,7%	--	5,6	5,6%
	média	7,20	1,25	6,00	4,20	0,00			2,33	4,17	5,67	3,42	3,19
entrevistas	5	4	3	5	1	--		3	6	3	30	98	

P25 O quanto a sua participação no EMPRETEC contribuiu para esta mudança no volume de vendas, onde 0 significa 'Não contribuiu em nada' até 10 que significa 'Contribuiu muito':		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	0	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,6%
	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,5%
	2	--	--	--	--	--	--	2,5%	2,1%	--	0,5	0,3%
	3	--	3,0%	--	--	--	--	2,5%	2,1%	3,8%	1,3	1,6%
	4	--	6,1%	--	--	--	3,2%	5,0%	--	--	1,6	0,8%
	5	9,8%	3,0%	3,7%	3,3%	3,4%	--	5,0%	4,2%	11,5%	4,9	9,6%
	6	7,3%	6,1%	3,7%	3,3%	24,1%	3,2%	7,5%	6,3%	3,8%	7,3	7,4%
	7	7,3%	9,1%	11,1%	16,7%	13,8%	9,7%	20,0%	16,7%	3,8%	12,0	16,7%
8	22,0%	39,4%	37,0%	40,0%	24,1%	25,8%	27,5%	31,3%	26,9%	30,4	28,0%	

	9	14,6%	15,2%	7,4%	13,3%	6,9%	9,7%	12,5%	8,3%	7,7%	10,6	7,4%
	10	39,0%	18,2%	37,0%	23,3%	27,6%	48,4%	17,5%	29,2%	42,3%	31,4	27,2%
	média	8,41	7,82	8,52	8,27	7,90	8,77	7,50	8,02	8,27	8,16	7,81
	entrevistas	41	33	27	30	29	31	40	48	26	305	1.003

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
P26 Agora, falando do LUCRO MENSAL em quantos por cento aproximadamente o lucro mensal de sua empresa aumentou após sua participação no EMPRETEC? (ESPONTÂNEA-RU)	houve prejuízo	4,7%	4,1%	5,6%	4,0%	6,7%	2,2%	4,1%	5,0%	--	4,0	4,7%
	ficou igual	20,3%	22,4%	11,1%	26,0%	22,2%	17,8%	18,4%	36,2%	27,0%	22,4	28,2%
	entre 1% e 5%	3,1%	10,2%	5,6%	6,0%	2,2%	8,9%	12,2%	5,0%	10,8%	7,1	9,0%
	entre 6% e 10%	14,1%	6,1%	11,1%	14,0%	20,0%	20,0%	16,3%	16,3%	8,1%	14,0	14,8%
	entre 11% e 15%	7,8%	10,2%	8,3%	12,0%	15,6%	4,4%	6,1%	7,5%	8,1%	8,9	7,0%
	entre 16% e 20%	15,6%	16,3%	27,8%	8,0%	11,1%	8,9%	10,2%	10,0%	13,5%	13,5	12,5%
	entre 21% e 30%	18,8%	14,3%	13,9%	12,0%	11,1%	17,8%	12,2%	11,3%	13,5%	13,9	10,2%
	entre 31% e 40%	3,1%	2,0%	5,6%	4,0%	4,4%	4,4%	10,2%	2,5%	5,4%	4,6	4,3%
	entre 41% e 50%	4,7%	6,1%	2,8%	6,0%	4,4%	8,9%	2,0%	2,5%	5,4%	4,8	4,1%
	mais de 50%	7,8%	8,2%	8,3%	8,0%	2,2%	6,7%	8,2%	3,8%	8,1%	6,8	5,3%
	entrevistas	64	49	36	50	45	45	49	80	37	455	1.530

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
P27 O quanto a sua participação no EMPRETEC contribuiu para esta mudança no PERCENTUAL DE LUCRO, onde 0 significa 'Não contribuiu em nada' até 10 que significa 'Contribuiu muito':	0	50,0%	100,0%	100,0%	100,0%	--	--	50,0%	66,7%	--	51,9	66,0%
	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	--
	2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	3,5%
	3	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	--
	4	--	--	--	--	--	100,0%	--	--	--	11,1	0,8%
	5	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	10,8%
	6	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	2,4%

	7	--	--	--	--	--	--	50,0%	--	--	5,6	3,5%
	8	50,0%	--	--	--	--	--	--	33,3%	--	9,3	5,3%
	9	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	--
	10	--	--	--	--	100,0%	--	--	--	--	11,1	7,6%
	média	4,00	0,00	0,00	0,00	10,00	4,00	3,50	2,67		2,69	2,22
	entrevistas	2	2	2	1	1	1	2	3	--	14	62

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	0	--	2,8%	--	--	--	--	--	--	--	0,3	0,7%
	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,0%
	2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,1%
	3	2,1%	--	--	--	--	--	2,6%	2,1%	3,7%	1,2	1,0%
	4	--	--	--	--	--	--	2,6%	--	--	0,3	1,5%
	5	12,5%	11,1%	10,0%	5,7%	12,5%	--	13,2%	2,1%	11,1%	8,7	8,9%
	6	10,4%	5,6%	6,7%	2,9%	6,3%	8,3%	10,5%	4,3%	3,7%	6,5	5,9%
	7	8,3%	13,9%	3,3%	17,1%	31,3%	13,9%	21,1%	23,4%	14,8%	16,3	19,2%
	8	20,8%	30,6%	40,0%	40,0%	34,4%	30,6%	26,3%	25,5%	22,2%	30,0	27,1%
	9	8,3%	8,3%	6,7%	8,6%	--	5,6%	--	8,5%	3,7%	5,5	8,6%
	10	37,5%	27,8%	33,3%	25,7%	15,6%	41,7%	23,7%	34,0%	40,7%	31,1	27,0%
	média	8,06	7,83	8,27	8,20	7,50	8,58	7,42	8,28	8,11	8,03	7,87
	entrevistas	48	36	30	35	32	36	38	47	27	329	1.056

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	menos de R\$ 5 mil por mês	10,0%	16,7%	9,3%	6,7%	9,6%	7,4%	7,7%	7,0%	12,8%	9,7	8,6%
	entre R\$ 5 mil e R\$30 mil por mês	40,0%	46,3%	48,8%	38,3%	44,2%	44,4%	38,5%	41,0%	46,2%	43,1	38,6%
	entre R\$30 mil e R\$300 mil por mês	42,9%	25,9%	37,2%	51,7%	44,2%	40,7%	49,2%	48,0%	28,2%	40,9	46,5%

P27 O quanto a sua participação no EMPRETEC contribuiu para esta mudança no PERCENTUAL DE LUCRO, onde 0 significa 'Não contribuiu em nada' até 10 que significa 'Contribuiu muito':

P28 Apenas para avaliarmos o perfil, a sua empresa fatura por mês: (ESTIMULADA-RU)

	acima de R\$300 mil por mês	7,1%	11,1%	4,7%	3,3%	1,9%	7,4%	4,6%	4,0%	12,8%	6,3	6,3%
	entrevistas	70	54	43	60	52	54	65	100	39	537	1.793

BLOCO E												
P29 Em relação à qualidade do conteúdo do EMPRETEC, dê uma nota de 0 a 10, sendo 0 "péssimo" e 10 "excelente".		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,0%
	2	--	--	--	0,6%	--	--	--	--	--	0,1	0,0%
	3	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,3%
	4	0,8%	--	--	--	--	--	--	--	--	0,1	0,2%
	5	--	--	--	1,9%	1,2%	0,8%	0,7%	1,8%	1,2%	0,8	0,7%
	6	0,8%	3,1%	--	--	--	--	--	--	1,2%	0,6	1,3%
	7	0,8%	3,1%	2,0%	5,0%	4,8%	4,2%	6,7%	3,0%	2,5%	3,5	5,5%
	8	9,0%	16,2%	18,6%	18,1%	10,8%	8,3%	6,0%	18,9%	19,8%	14,0	14,7%
	9	21,8%	23,1%	22,5%	23,1%	18,1%	20,0%	22,7%	20,7%	24,7%	21,9	20,8%
	10	66,9%	54,6%	56,9%	51,2%	65,1%	66,7%	64,0%	55,6%	50,6%	59,1	56,4%
	média	9,50	9,23	9,34	9,11	9,40	9,47	9,42	9,24	9,17	9,32	9,21
	entrevistas	133	130	102	160	83	120	150	169	81	1128	3.481

P30 Preparo ou atualização de metas, planos e projetos		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	não contribuiu em nada	0,8%	0,8%	--	1,3%	--	--	2,0%	0,6%	--	0,6	0,9%
	contribuiu em parte	14,3%	14,6%	11,8%	13,8%	21,7%	12,5%	18,7%	17,1%	17,3%	15,7	15,7%
	contribuiu muito	85,0%	84,6%	88,2%	85,0%	78,3%	87,5%	79,3%	82,4%	82,7%	83,7	83,4%
	entrevistas	133	130	102	160	83	120	150	170	81	1129	3.482

P31 Visão de mercado (sobre seus clientes, fornecedores e concorrentes)		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	não contribuiu em nada	3,0%	3,1%	2,0%	4,4%	3,6%	2,5%	5,3%	4,7%	1,2%	3,3	5,2%

	contribuiu em parte	21,1%	21,5%	19,6%	28,7%	20,5%	17,5%	20,0%	24,1%	18,5%	21,3	23,0%
	contribuiu muito	75,9%	75,4%	78,4%	66,9%	75,9%	80,0%	74,7%	71,2%	80,2%	75,4	71,8%
	entrevistas	133	130	102	160	83	120	150	170	81	1129	3.480

P32 Avaliação e monitoramento de resultados		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	não contribuiu em nada	2,3%	2,3%	--	3,8%	2,4%	4,2%	3,3%	2,4%	3,7%	2,7	3,4%
	contribuiu em parte	27,3%	27,1%	23,0%	25,8%	28,9%	18,5%	34,0%	25,4%	23,5%	25,9	26,9%
	contribuiu muito	70,5%	70,5%	77,0%	70,4%	68,7%	77,3%	62,7%	72,2%	72,8%	71,3	69,7%
	entrevistas	132	129	100	159	83	119	150	169	81	1122	3.467

P33 Gerenciamento e capacitação de recursos humanos		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	não contribuiu em nada	4,5%	8,6%	--	8,2%	4,8%	3,3%	9,5%	6,6%	2,5%	5,3	7,9%
	contribuiu em parte	31,8%	34,4%	24,8%	39,6%	34,9%	25,8%	35,8%	32,5%	39,5%	33,2	34,9%
	contribuiu muito	63,6%	57,0%	75,2%	52,2%	60,2%	70,8%	54,7%	60,8%	58,0%	61,4	57,3%
	entrevistas	132	128	101	159	83	120	148	166	81	1118	3.450

P34 Relacionamento e satisfação do cliente		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	não contribuiu em nada	3,1%	1,6%	3,9%	5,0%	--	2,5%	2,7%	5,4%	1,2%	2,8	4,1%
	contribuiu em parte	17,6%	22,5%	16,7%	27,0%	30,1%	14,2%	26,7%	19,6%	18,5%	21,4	23,9%
	contribuiu muito	79,4%	76,0%	79,4%	67,9%	69,9%	83,3%	70,7%	75,0%	80,2%	75,8	72,0%
	entrevistas	131	129	102	159	83	120	150	168	81	1123	3.463

P35 Identificação de novas oportunidades		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	não contribuiu em nada	3,8%	2,3%	2,0%	3,1%	2,4%	1,7%	3,4%	4,1%	1,2%	2,7	2,8%
	contribuiu em parte	19,5%	17,7%	17,8%	24,5%	12,2%	15,0%	22,1%	17,6%	17,3%	18,2	20,4%
	contribuiu muito	76,7%	80,0%	80,2%	72,3%	85,4%	83,3%	74,5%	78,2%	81,5%	79,1	76,8%
	entrevistas	133	130	101	159	82	120	149	170	81	1125	3.478

P36 Aprimoramento da qualidade de produtos, serviços e processos		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	não contribuiu em nada	3,0%	2,3%	1,0%	2,5%	2,4%	2,5%	4,0%	3,0%	--	2,3	4,6%
	contribuiu em parte	25,0%	32,3%	27,5%	26,4%	26,5%	18,3%	29,3%	25,6%	33,3%	27,1	27,8%
	contribuiu muito	72,0%	65,4%	71,6%	71,1%	71,1%	79,2%	66,7%	71,4%	66,7%	70,6	67,6%
	entrevistas	132	130	102	159	83	120	150	168	81	1125	3.472
P37 Desenvolvimento de parcerias/rede de contatos		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	não contribuiu em nada	3,0%	1,5%	2,0%	3,1%	1,2%	3,3%	2,7%	4,7%	3,7%	2,8	3,9%
	contribuiu em parte	28,0%	14,6%	19,6%	22,0%	38,6%	13,3%	29,5%	20,7%	21,0%	23,0	23,0%
	contribuiu muito	68,9%	83,8%	78,4%	74,8%	60,2%	83,3%	67,8%	74,6%	75,3%	74,1	73,0%
	entrevistas	132	130	102	159	83	120	149	169	81	1125	3.474
P38 Inovação de produtos, serviços e processos		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	não contribuiu em nada	6,8%	3,8%	2,9%	7,5%	4,9%	5,0%	5,3%	6,5%	2,5%	5,0	7,2%
	contribuiu em parte	34,6%	33,8%	32,4%	30,8%	36,6%	31,9%	41,3%	33,7%	19,8%	32,8	34,1%
	contribuiu muito	58,6%	62,3%	64,7%	61,6%	58,5%	63,0%	53,3%	59,8%	77,8%	62,2	58,7%
	entrevistas	133	130	102	159	82	119	150	169	81	1125	3.470
P39 Após sua participação no EMPRETEC, alguém do SEBRAE entrou em contato com o(a) Sr.(a) para verificar a sua satisfação ou os resultados obtidos com o seminário?		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	sim	31,1%	31,1%	37,5%	20,5%	48,0%	49,2%	30,4%	30,4%	35,5%	34,9	33,6%
	não, ninguém entrou em contato	68,9%	68,9%	62,5%	79,5%	52,0%	50,8%	69,6%	69,6%	64,5%	65,1	66,4%
	entrevistas	122	122	96	146	75	118	138	158	76	1051	3.228
P40 Antes de participar do EMPRETEC, o(a) Sr.(a) já havia feito algum curso do SEBRAE ou recebido algum atendimento do SEBRAE?		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	sim	64,7%	74,6%	60,8%	70,4%	69,9%	63,3%	64,0%	65,9%	74,1%	67,5	60,3%

	não	35,3%	25,4%	39,2%	29,6%	30,1%	36,7%	36,0%	34,1%	25,9%	32,5	39,7%
	entrevistas	133	130	102	159	83	120	150	170	81	1128	3468

P41 E depois de participar do EMPRETEC, o(a) Sr.(a) fez algum outro curso do SEBRAE ou utilizou algum serviço do SEBRAE?		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	sim	27,8%	38,5%	29,4%	33,7%	34,9%	32,5%	28,0%	30,0%	29,6%	31,6	33,6%
	não	72,2%	61,5%	70,6%	66,2%	65,1%	67,5%	72,0%	70,0%	70,4%	68,4	66,4%
	entrevistas	133	130	102	160	83	120	150	170	81	1129	3477

P42 (Quais são as áreas em que sente mais necessidade de capacitação, cursos ou consultoria? (ESTIMULAR – RM))		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR	
	gestão financeira	86,5%	86,0%	83,3%	79,6%	86,2%	87,2%	88,1%	76,5%	75,0%	83,2	77,0%	
	planejamento estratégico	64,9%	78,0%	76,7%	70,4%	69,0%	82,1%	81,0%	84,3%	62,5%	74,3	75,9%	
	franquias	35,1%	40,0%	50,0%	37,0%	41,4%	51,3%	42,9%	31,4%	33,3%	40,3	31,7%	
	gestão de pessoas	59,5%	72,0%	93,3%	70,4%	58,6%	66,7%	69,0%	78,4%	54,2%	69,1	63,0%	
	marketing	75,7%	82,0%	80,0%	70,4%	89,7%	79,5%	76,2%	82,4%	79,2%	79,4	72,3%	
	liderança	64,9%	78,0%	83,3%	68,5%	62,1%	82,1%	73,8%	82,4%	75,0%	74,4	64,8%	
	negociação	70,3%	68,0%	86,7%	77,8%	65,5%	79,5%	81,0%	66,7%	75,0%	74,5	70,8%	
	orientação para o crédito	70,3%	64,0%	60,0%	63,0%	51,7%	64,1%	61,9%	51,0%	58,3%	60,5	54,2%	
	gestão ambiental	27,0%	48,0%	43,3%	38,9%	48,3%	46,2%	40,5%	35,3%	50,0%	41,9	33,4%	
	gestão da qualidade	70,3%	82,0%	90,0%	81,5%	82,8%	79,5%	71,4%	74,5%	75,0%	78,5	66,2%	
	inovação	75,7%	88,0%	86,7%	77,8%	86,2%	84,6%	81,0%	76,5%	87,5%	82,7	79,9%	
	associativismo/ cultura da cooperação	43,2%	60,0%	60,0%	44,4%	48,3%	56,4%	59,5%	41,2%	45,8%	51,0	51,6%	
	não tem necessidade	--	--	--	--	--	--	--	--	2,0%	--	0,2	0,5%
	entrevistas	37	50	30	54	29	39	42	51	24	356	1084	

P43 Avaliação do domínio do conteúdo do instrutor		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	0	--	--	--	--	--	--	--	1,2%	--	0,1	0,1%

	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,0%
	2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,0%
	3	0,8%	--	--	--	--	--	--	--	--	0,1	0,1%
	4	--	--	--	--	--	0,8%	0,7%	--	--	0,2	0,2%
	5	--	--	--	--	--	--	0,7%	1,2%	--	0,2	0,6%
	6	--	0,8%	1,0%	1,9%	3,6%	--	--	0,6%	1,2%	1,0	1,0%
	7	2,3%	1,5%	3,9%	3,1%	1,2%	2,5%	3,3%	4,1%	4,9%	3,0	3,2%
	8	7,5%	9,2%	12,7%	10,6%	9,6%	10,0%	7,3%	12,4%	7,4%	9,7	10,7%
	9	12,0%	12,3%	18,6%	20,0%	14,5%	15,8%	14,0%	11,2%	25,9%	16,0	15,1%
	10	77,4%	76,2%	63,7%	64,4%	71,1%	70,8%	74,0%	69,4%	60,5%	69,7	69,1%
	média	9,61	9,62	9,40	9,42	9,48	9,52	9,54	9,32	9,40	9,48	9,44
	entrevistas	133	130	102	160	83	120	150	170	81	1129	3482

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	0	--	--	--	--	--	--	0,7%	--	--	0,1	0,1%
	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,0%
	2	--	0,8%	--	0,6%	--	--	--	--	--	0,2	0,1%
	3	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,0%
	4	--	--	--	--	1,2%	--	--	1,2%	--	0,3	0,3%
	5	--	0,8%	--	0,6%	--	--	--	0,6%	--	0,2	0,7%
	6	0,8%	1,5%	--	0,6%	1,2%	--	0,7%	0,6%	--	0,6	1,0%
	7	1,5%	1,5%	3,9%	3,7%	--	4,2%	2,7%	2,9%	3,7%	2,7	3,2%
	8	6,0%	9,2%	4,9%	3,7%	7,2%	6,7%	5,3%	10,0%	6,2%	6,6	7,6%
	9	11,3%	9,2%	21,6%	18,7%	18,1%	17,5%	12,7%	11,2%	16,0%	15,1	12,7%
	10	80,5%	76,9%	69,6%	71,9%	72,3%	71,7%	78,0%	73,5%	74,1%	74,3	74,3%

44. Educação e postura ética

	média	9,69	9,52	9,57	9,52	9,55	9,57	9,59	9,48	9,60	9,57	9,51
	entrevistas	133	130	102	160	83	120	150	170	81	1129	3480

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
45. Interação com a turma	0	--	--	--	--	--	--	--	0,6%	--	0,1	0,0%
	1	--	0,8%	--	--	--	--	--	--	--	0,1	0,0%
	2	--	0,8%	--	--	--	--	--	--	--	0,1	0,0%
	4	--	0,8%	--	--	--	0,8%	--	--	--	0,2	0,2%
	5	--	0,8%	--	2,5%	--	1,7%	0,7%	1,2%	--	0,8	0,7%
	6	--	--	--	--	1,2%	--	1,3%	1,2%	--	0,4	0,8%
	7	1,5%	1,5%	2,0%	3,1%	3,6%	0,8%	2,0%	1,8%	1,2%	2,0	2,4%
	8	3,8%	8,5%	10,8%	3,1%	6,0%	4,2%	6,0%	8,2%	8,6%	6,6	7,3%
	9	13,5%	10,8%	19,6%	15,6%	10,8%	13,3%	8,7%	10,6%	12,3%	12,8	12,9%
	10	81,2%	76,2%	67,6%	75,6%	78,3%	79,2%	81,3%	76,5%	77,8%	77,1	75,6%
	média	9,74	9,46	9,53	9,56	9,61	9,63	9,65	9,51	9,67	9,60	9,57
	entrevistas	133	130	102	160	83	120	150	170	81	1129	3480

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
46. Facilidade de Comunicação/Linguagem utilizada	0	1,5%	--	--	--	--	--	--	--	--	0,2	0,0%
	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,0%
	3	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,1%
	4	--	--	--	--	--	--	0,7%	1,2%	--	0,2	0,1%
	5	1,5%	1,5%	--	0,6%	--	1,7%	1,3%	0,6%	--	0,8	1,1%
	6	--	0,8%	1,0%	0,6%	2,4%	--	--	0,6%	--	0,6	0,5%
	7	0,8%	0,8%	1,0%	3,1%	2,4%	0,8%	0,7%	1,2%	1,2%	1,3	3,1%
	8	7,6%	6,2%	10,8%	5,7%	8,4%	8,3%	4,0%	8,2%	4,9%	7,1	7,5%

	9	12,1%	13,1%	14,7%	15,7%	18,1%	15,8%	17,3%	11,2%	17,3%	15,0	13,5%
	10	76,5%	77,7%	72,5%	74,2%	68,7%	73,3%	76,0%	77,1%	76,5%	74,7	73,9%
	média	9,48	9,62	9,57	9,58	9,48	9,57	9,62	9,56	9,69	9,57	9,52
	entrevistas	132	130	102	159	83	120	150	170	81	1127	3475

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
47. Condução do curso de forma geral	0	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,0%
	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,0%
	2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,0%
	3	--	0,8%	--	--	--	--	--	0,6%	--	0,2	0,2%
	4	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,1%
	5	0,8%	0,8%	--	--	--	0,8%	1,4%	--	--	0,4	0,7%
	6	--	0,8%	--	0,6%	1,2%	0,8%	--	--	--	0,4	0,8%
	7	0,8%	0,8%	2,0%	3,1%	2,4%	0,8%	1,4%	4,7%	1,3%	1,9	2,8%
	8	4,5%	5,4%	5,9%	11,3%	14,5%	7,5%	7,4%	10,6%	12,5%	8,8	9,0%
	9	16,5%	17,1%	22,5%	19,4%	18,1%	11,7%	20,9%	11,2%	25,0%	18,0	17,4%
	10	77,4%	74,4%	69,6%	65,6%	63,9%	78,3%	68,9%	72,9%	61,3%	70,3	68,9%
	média	9,68	9,57	9,60	9,46	9,41	9,63	9,53	9,49	9,46	9,54	9,46
	entrevistas	133	129	102	160	83	120	148	170	80	1125	3475

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
48. Condução do grupo (orientações de dinâmicas de grupo com clareza e segurança; respeito à individualidade e a diversidade dos participantes; estímulo à cooperação)	0	0,8%	--	--	--	--	--	--	--	--	0,1	0,2%
	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,0%
	2	--	0,8%	--	--	--	--	--	0,6%	--	0,2	0,1%
	3	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,1%
	4	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,0%

	5	--	--	--	--	--	--	1,3%	1,2%	--	0,3	0,9%
	6	0,8%	1,5%	--	1,3%	3,6%	0,8%	0,7%	1,8%	--	1,2	0,9%
	7	0,8%	2,3%	2,0%	5,0%	1,2%	2,5%	3,3%	5,3%	1,2%	2,6	4,1%
	8	6,0%	10,8%	14,7%	11,3%	13,3%	8,5%	10,7%	8,8%	18,5%	11,4	11,9%
	9	15,0%	15,4%	24,5%	22,0%	24,1%	16,9%	16,7%	17,6%	18,5%	19,0	17,6%
	10	76,7%	69,2%	58,8%	60,4%	57,8%	71,2%	67,3%	64,7%	61,7%	65,3	64,2%
	média	9,60	9,44	9,40	9,35	9,31	9,55	9,43	9,31	9,41	9,42	9,35
	entrevistas	133	130	102	159	83	118	150	170	81	1126	3476

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
49. Administração do tempo	0	0,8%	--	--	--	--	--	--	--	--	0,1	0,1%
	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,0%
	2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	0,1%
	3	--	--	--	0,6%	--	--	--	0,6%	--	0,1	0,4%
	4	--	--	--	--	--	0,8%	--	--	--	0,1	0,3%
	5	0,8%	0,8%	1,0%	0,6%	--	2,5%	2,0%	0,6%	--	0,9	1,0%
	6	0,8%	2,3%	2,0%	1,9%	1,2%	--	--	1,8%	1,2%	1,2	1,5%
	7	5,3%	1,5%	1,0%	8,1%	3,6%	0,8%	3,3%	3,5%	2,5%	3,3	4,0%
	8	7,5%	12,3%	13,7%	10,0%	13,3%	6,7%	14,7%	9,4%	12,3%	11,1	10,0%
	9	10,5%	13,1%	22,5%	21,2%	21,7%	19,2%	20,0%	14,1%	18,5%	17,9	16,3%
	10	74,4%	70,0%	59,8%	57,5%	60,2%	70,0%	60,0%	70,0%	65,4%	65,3	66,4%
	média	9,44	9,45	9,34	9,19	9,36	9,47	9,31	9,42	9,44	9,4%	9,34
	entrevistas	133	130	102	160	83	120	150	170	81	1129	3476

P50 De 0 a 10 qual a probabilidade de o(a) Sr(a) recomendar o EMPRETEC para outras pessoas, sendo que 0 significa "não recomendaria de forma alguma" e 10 "com certeza recomendaria": (ESPONTÂNEA-RU)		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	0	0,8%	--	--	0,6%	--	0,8%	--	0,6%	--	0,3	0,6%

	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,0	--
	2	--	0,8%	--	--	--	--	0,7%	--	--	0,2	0,3%
	3	--	--	--	0,6%	--	--	--	0,6%	--	0,1	0,1%
	4	--	0,8%	--	--	--	--	--	--	--	0,1	0,2%
	5	--	--	2,0%	0,6%	--	0,8%	--	0,6%	--	0,4	0,8%
	6	0,8%	1,5%	--	--	--	0,8%	--	0,6%	1,2%	0,5	0,7%
	7	--	1,5%	1,0%	2,5%	4,8%	--	2,0%	1,8%	--	1,5	1,9%
	8	1,5%	1,5%	4,9%	6,9%	2,4%	1,7%	6,1%	4,1%	4,9%	3,8	5,1%
	9	3,8%	3,8%	6,9%	6,2%	4,8%	5,0%	8,1%	4,7%	7,4%	5,6	5,3%
	10	93,2%	90,0%	85,3%	82,5%	88,0%	90,8%	83,1%	87,1%	86,4%	87,4	85,0%
	média	9,83	9,72	9,71	9,59	9,76	9,76	9,68	9,66	9,78	9,71	9,62
	entrevistas	133	130	102	160	83	120	148	170	81	1127	3475

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
P51 Sexo	masculino	59,4%	58,5%	47,1%	51,2%	62,7%	60,0%	58,7%	57,6%	58,0%	57,0	60,0%
	feminino	40,6%	41,5%	52,9%	48,7%	37,3%	40,0%	41,3%	42,4%	42,0%	43,0	40,0%
	entrevistas	133	130	102	160	83	120	150	170	81	1129	3482

		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
P52 Apenas para definirmos o seu perfil, qual a sua idade?	até 24 anos	12,0%	15,4%	11,9%	10,6%	13,3%	10,0%	12,8%	6,5%	14,8%	11,9	8,6%
	25 a 34 anos	40,6%	49,2%	42,6%	41,9%	50,6%	45,8%	38,9%	41,8%	48,1%	44,4	42,3%
	35 a 44 anos	32,3%	27,7%	25,7%	29,4%	18,1%	25,8%	28,9%	34,7%	22,2%	27,2	29,3%
	45 a 54 anos	9,8%	5,4%	12,9%	14,4%	10,8%	13,3%	14,8%	13,5%	9,9%	11,6	15,0%
	55 a 59 anos	3,0%	1,5%	3,0%	3,7%	4,8%	4,2%	4,0%	2,4%	3,7%	3,4	2,9%
	60 a 64 anos	1,5%	0,8%	4,0%	--	2,4%	0,8%	0,7%	--	1,2%	1,3	1,4%
	65 ou mais	0,8%	--	--	--	--	--	--	1,2%	--	0,2	0,5%

	entrevistas	133	130	101	160	83	120	149	170	81	1127	3475
P53 Qual a sua escolaridade? (RU)		SE	RN	PI	PE	PB	MA	CE	BA	AL	NE	BR
	ensino fundamental (alfabetização a 8ª série) - incompleto	3,8%	--	1,0%	0,6%	1,2%	1,7%	1,3%	0,6%	--	1,1	0,7%
	ensino fundamental (alfabetização a 8ª série) - completo	3,0%	1,5%	1,0%	--	--	1,7%	2,0%	0,6%	2,5%	1,4	0,9%
	ensino médio incompleto	0,8%	1,5%	--	0,6%	3,6%	--	1,3%	2,4%	2,5%	1,4	1,2%
	ensino médio completo	17,3%	13,8%	12,9%	6,2%	15,7%	21,0%	11,4%	18,8%	21,0%	15,4	13,9%
	ensino técnico incompleto	--	--	--	--	--	0,8%	--	--	--	0,1	0,1%
	ensino técnico completo	1,5%	0,8%	1,0%	1,3%	--	0,8%	2,0%	1,8%	--	1,0	1,6%
	ensino superior incompleto	19,5%	22,3%	14,9%	12,5%	15,7%	25,2%	15,4%	14,7%	16,0%	17,4	15,4%
	ensino superior completo	39,8%	36,2%	46,5%	51,2%	45,8%	37,8%	48,3%	42,9%	48,1%	44,1	43,5%
	pós-graduação	14,3%	23,8%	22,8%	27,5%	18,1%	10,9%	18,1%	18,2%	9,9%	18,2	22,7%
	entrevistas	133	130	101	160	83	119	149	170	81	1126	3474

APÊNDICE A – Pesquisa estruturada com os Coordenadores do Programa nos Estados

	<p align="center">PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL E URBANO (PPDRU) MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL E URBANO</p>	<p>DATA: 20.07.2017 LOCAL: Salvador/BA</p>
---	---	--

1. Perfil do Entrevistado:

BAHIA

- Nome Completo: André Gustavo de Araújo Barbosa
- Formação e Grau de Escolaridade: Mestre e Graduado em Administração
- Anos de Experiência no SEBRAE: 21 anos

CEARÁ

- Nome Completo: Ana Maria Parente
- Formação e Grau de Escolaridade: Superior com pós-graduação
- Anos de Experiência no SEBRAE:

PARAIBA

- Nome Completo: Nelijane Ricarte B. e Silva
- Formação e Grau de Escolaridade: Superior com pós-graduada em gestão empresarial
- Anos de Experiência no SEBRAE: 22 anos

PERNAMBUCO

- Nome Completo: Silvana Salomão da Nóbrega
- Formação e Grau de Escolaridade: Superior completo, com especialização e MBA
- Anos de Experiência no SEBRAE: 26 anos

PIAUÍ

- Nome Completo: Jonice Mercês Escórcio
- Formação e Grau de Escolaridade: 3º Grau
- Anos de Experiência no SEBRAE: 33 anos

SERGIPE

- Nome Completo: Luiz Machado Barreto Neto
- Formação e Grau de Escolaridade: Administração, Pós-Graduação Gestão de Projetos
- Anos de Experiência no SEBRAE: 20 anos

2. Conforme indicou a Pesquisa de Impacto do EMPRETEC / 2015, no tocante à DECISÃO DE ABRIR UM NEGÓCIO PRÓPRIO, o senhor entende que esse programa de Educação Empreendedora exerce um alto grau de influência positiva?

BAHIA

Sim. O EMPRETEC, por revelar aos participantes as características do comportamento empreendedor e por fazer estes se defrontarem com os desempenhos deles nestas características, faz com que eles tenham mais segurança para tomar a decisão de abrir um negócio ao não. O programa foi desenvolvido para que os participantes sejam autores e atores de seu futuro, assumindo as decisões a serem tomadas.

CEARÁ

Sim.

PARAÍBA

Sim. O EMPRETEC trabalha comportamentos empreendedores é uma solução comportamental em que possibilita ao participante autoconhecimento e conseqüentemente um maior poder de decisão. 76% afirmam que o EMPRETEC influencia na decisão de abrir um negócio.

PERNAMBUCO

Sem resposta.

PIAUÍ

Sim. Através do autoconhecimento e da assimilação das CCE's por meio de atividades práticas, o participante se sente empoderado para empreender.

SERGIPE

Sim. O Programa EMPRETEC, tem ajudado muito às pessoas a abrir seu próprio negócio, onde devido ao alto índice do desemprego, muitos empreendedores estão empreendendo por necessidade e não por oportunidade.

3. Quanto ao DESENVOLVIMENTO DE NOVAS OCUPAÇÕES, em sua opinião, em qual intensidade o EMPRETEC contribui para o surgimento de novos empresários?

BAHIA

O Sebrae tem forte impacto no surgimento de novos empresários, já que ele foi preparado para que os participantes tomem a decisão de empreender ou não.

CEARÁ

Em grande intensidade (9/10).

PARAÍBA

O percentual maior é de participantes já empresários, mas o número de Empreendedores candidatos a empresário que aplicam os conhecimentos é bastante elevado e assim surgem novas ocupações seja como empresários donos de seus negócios ou como intraempreendedores nas organizações onde trabalham.

PERNAMBUCO

Concordo de certa forma. Nem sempre o participante abre um negócio após a participação no EMPRETEC, muitas vezes eles melhoram a gestão da empresa que já é inserido, a partir das reflexões sobre as CCE's, trabalhadas na capacitação.

PIAUÍ

Em grande intensidade. Por meio de um ambiente de simulação, é possível o participante do EMPRETEC antever cenários de mercado e se sentir mais confiante para atuar no segmento de sua escolha.

SERGIPE

Contribui em uma intensidade alta, pois muitos empresários montam seus negócios sem experiência nenhuma e a partir que faz o Curso e começa a praticar os comportamentos empreendedores vistos em sala, tem um resultado mensurável em seu negócio e em curto prazo.

4. Pesquisas demonstram que a Educação Empreendedora influencia positivamente na EMPREGABILIDADE, a esse respeito qual a sua percepção em relação ao EMPRETEC?

BAHIA

Ser Empreendedor é um comportamento que gera benefícios em todos os aspectos da vida de uma pessoa. Ser empreendedor é ter atitude, é mobilizar recursos para fazer seus sonhos, necessidades e ideias serem realizadas. Quando uma pessoa participa de uma capacitação sobre Empreendedorismo, com certeza a sua capacidade de realização aumentará. O EMPRETEC, por ser o melhor e mais impactante programa de educação empreendedora contribui significativamente no aumento da empregabilidade dos participantes, melhorando o desempenho dos que estão empregados e a possibilidade de serem contratado dos que não estão empregados.

CEARÁ

Concordo.

PARAÍBA

72% dos participantes do EMPRETEC afirmam que colocam os conhecimentos adquiridos em Prática e na Paraíba 80% deles. Quanto a empregabilidade 86% afirmaram que após o EMPRETEC influenciou positivamente na sua empregabilidade.

PERNAMBUCO

Concordo, pois a linha de trabalho do EMPRETEC são as características e comportamentos empreendedores – CCE's, que devemos desenvolver em qualquer

ambiente de trabalho e em nossas vidas pessoais.

PIAUÍ

Concordo. Certamente, esse modelo de educação contribui para a estruturação do comportamento do indivíduo, agregando características para o perfil deste profissional, tais como iniciativa, persuasão e autoconfiança.

SERGIPE

Concordo. A partir do momento que o Empresário faz o Curso e no mais tardar 1 ano colocando em prática os comportamentos empreendedores, vê a real necessidade de aumento no número de empregados, seja ela através da abertura de uma nova filial, ou até mesmo expansão do mesmo.

5. A pesquisa de Impacto do EMPRETEC / 2015 afirma que para a maioria dos EMPRETECos a RENDA INDIVIDUAL aumentou após a realização desse programa. Qual o seu grau de concordância a esse respeito?

BAHIA

A pesquisa foi realizada usando métodos científicos e mostra isso de forma clara. Não tenho como discordar ou concordar com algo que foi pesquisado e comprovado. O que posso afirmar que pela intensidade e avaliação dos participantes, há uma grande satisfação dos mesmos em terem participado.

CEARÁ

Sem resposta.

PARAÍBA

Na Paraíba os 81% dos EMPRETECos entrevistados afirmaram que o EMPRETEC contribuiu com o aumento da renda Individual.

PERNAMBUCO

Sem Resposta.

PIAUÍ

Concordo fortemente. Esta formação educacional estimula a definição de metas e o planejamento para a busca dos objetivos. Portanto, o participante sai mais preparado para definir meios de incrementar sua renda.

SERGIPE

Concordo. A partir do momento que o empresário passa a aplicar os comportamentos empreendedores vistos em sala de aula, com certeza ele terá um aumento na sua produtividade, aumento na renda e aumento na geração de emprego e renda.

6. Quanto ao desempenho das firmas dos EMPRETECOs, o senhor concorda que esse programa pode influenciar no aumento de VOLUME DE VENDAS e do LUCRO MENSAL?

BAHIA

Igual a anterior, não tenho como concordar ou discordar de uma pesquisa realizada por métodos científicos. Os resultados mostram que há aumento de vendas e de lucro.

CEARÁ

Concordo.

PARAÍBA

Sim. 7,9% afirmaram que contribuiu para o aumento do volume de vendas e Lucro Mensal.

PERNAMBUCO

Concordo, pois a educação leva o participante a refletir sobre suas ações perante os desafios do mundo empresarial de hoje, contribuindo para o gerenciamento de suas empresas.

PIAUÍ

Concordo totalmente. Assim que o participante compreende a favorabilidade ao adotar a CCE de Estabelecimento de Metas, isso passa a influenciar no aumento de VOLUME DE VENDAS e do LUCRO MENSAL de seu negócio.

SERGIPE

Concordo, pois ele passa a ter uma visão do negócio mais detalhada e aprofunda o que só tem a favorecer o empreendimento.

7. Como o senhor vê a QUALIDADE da Educação Empreendedora dispensada ao EMPRETECOs para a melhoria da gestão de suas empresas?

BAHIA

O EMPRETEC é um programa para desenvolver a capacidade empreendedora, não é um programa para melhoria da gestão, porém, por trabalhar os comportamentos empreendedores e melhorar o desempenho nesse sentido, há uma grande influência na gestão dos negócios.

CEARÁ

Creio que a mesma é de grande qualidade.

PARAÍBA

Qualidade excelente. Na Paraíba 92% responderam entre nota 9 e 10.

PERNAMBUCO

Excelente qualidade.

PIAUÍ

Encaro a mesma como sendo de alta qualidade. O conteúdo aplicado durante as capacitações proporciona o debate, o estudo e práticas empreendedoras, despertando e fortalecendo as vocações e posturas. Dessa forma, os EMPRETECcos potencializam a melhoria qualitativa na gestão dos seus negócios.

SERGIPE

Sem resposta.

8. Como o senhor percebe a QUANTIDADE E FACILIDADE DE ACESSO aos programas de Educação Empreendedora do tipo EMPRETEC aos empreendedores de sua região?

BAHIA

Acho que há uma variedade muito boa de oferta de programas de Empreendedorismo. Não somente o Sebrae, mas há diversas outras entidades que oferecem estes tipos de programas, sejam presenciais ou virtuais. Só para citar alguns a Endeavor, o Senai/Cimatec, o IEL e diversas faculdades e escolas técnicas.

CEARÁ

Não vejo problemas nesse quesito.

PARAÍBA

Sem resposta.

PERNAMBUCO

Média qualidade.

PIAUÍ

Há demanda para atender mensalmente os empreendedores prospectados pelo Sebrae, mas com a redução das metas, houve uma queda considerável no número de turmas realizadas por cada região no Estado do Piauí.

SERGIPE

Pelo fato de o EMPRETEC ser uma solução educacional (cara) em relação aos outros cursos muitos não podem fazer. O que torna o acesso ao mesmo muito mais difícil.

9. Comente as ações em curso do SEBRAE no âmbito da MELHORIA e da EXPANSÃO da Educação Empreendedora e do EMPRETEC.

BAHIA

O Sebrae tem investido muito nesse sentido. Criou um amplo programa de Educação Empreendedora, chamado PNEE, que hoje inclui essa temática desde o ensino fundamental, passando pelo ensino médio, técnico e superior. Há uma série de oficinas, palestras e cursos. Hoje o Sebrae ocupa o lugar principal ator na disseminação de uma cultura empreendedora no país.

CEARÁ

Estamos sugerindo um programa que envolve trabalho de mentoria e trilhas específicas para os candidatos a empresário e para os empresários, após a sua participação no Seminário, de modo a ajudá-los em seu desenvolvimento pessoal e empresarial.

PARAÍBA

Sem Resposta.

PERNAMBUCO

Sem Resposta.

PIAUÍ

Como forma de mantermos e melhorarmos a qualidade procuramos sempre fazer o processo de entrevista priorizando perfis adequados para que o investimento tenha retorno mais assertivo, assim como o acompanhamento da gestão “in loco” para avaliar constantemente os facilitadores durante a aplicação da metodologia. Como forma de expansão, buscamos o envolvimento de todos os projetos e unidades para disseminação da solução e também a busca continuada de processos com setor público e privado para difusão e aplicação dos nossos produtos.

SERGIPE

Sem resposta.