

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

**TREINAMENTO PARA EMPREENDER ATRAVÉS DE CURSOS FORNECIDOS
PELO TERCEIRO SETOR: UM ESTUDO DE CASO NO CENTRO SOCIAL DOM
JOÃO COSTA**

BEATRIZ MOURA DA SILVA FERREIRA

RECIFE

2017

BEATRIZ MOURA DA SILVA FERREIRA

**TREINAMENTO PARA EMPREENDER ATRAVÉS DE CURSOS FORNECIDOS
PELO TERCEIRO SETOR: UM ESTUDO DE CASO NO CENTRO SOCIAL DOM
JOÃO COSTA**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da
Instrução Cristã como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel em Administração, sob a orientação
da Prof^a Ms. Andrea Karla Travassos de Lima.

Recife

2017

Ficha catalográfica

Elaborada pela biblioteca da Faculdade Damas da Instrução Cristã

F383t Ferreira, Beatriz Moura da Silva.
Treinamento para empreender através de cursos fornecidos pelo terceiro setor: um estudo de caso no Centro Social Dom João Costa / Beatriz Moura da Silva Ferreira. - Recife, 2017.
55 f. : il. color.

Orientador: Prof^a. Ms. Andrea Karla Travassos de Lima.
Trabalho de conclusão de curso (Monografia - Administração) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2017.
Inclui bibliografia

1. Administração. 2. Treinamento. 3. Empreendedorismo. 4. Terceiro setor. 5. Sustentabilidade. I. Lima, Andrea Karla Travassos de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título

CDU 658

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

BEATRIZ MOURA DA SILVA FERREIRA

**TREINAMENTO PARA EMPREENDER ATRAVÉS DE CURSOS FORNECIDOS
PELO TERCEIRO SETOR: UM ESTUDO DE CASO NO CENTRO SOCIAL DOM
JOÃO COSTA**

Defesa Pública em Recife, 12 de Junho de 2017.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Orientador (a): Ms. Andréa Karla Travassos de Lima

Professor (a) Convidado (a): Ms. Andréa Regina Vanderlei

Professor (a) Convidado (a): Ms. Michele Bezerra Saito

Dedico esse trabalho ao meu querido esposo Jaime Ferreira, meus pais Moura e Antonia, ao meu irmão Rafael e minha cunhada. E aos meus grandes amigos e familiares, de perto e de longe, que sonharam e sonham comigo.

AGRADECIMENTOS

Quando paramos para analisar o término de quatro anos de graduação e de um trabalho de conclusão de curso, chegamos à conclusão que devemos muito a muitas pessoas. Primeiramente a Deus, o autor e consumidor da nossa fé, a quem depositamos toda a nossa confiança, crendo que Ele nos erguerá todas as vezes que nos sentirmos casados e acharmos que não será possível continuar a batalha. Obrigada Deus por me guiar sempre.

Em segundo lugar quero agradecer imensamente ao meu esposo. Por todo o apoio, paciência, carinho, preocupação. Pelas vezes que chegou cansado, mas não mediu esforços para me ajudar, me ensinar, estudar comigo. Pelas várias e muitas vezes que saía por volta das 19:00h do trabalho, mas ficava até as 22:00h dormindo no carro me esperando, pois morávamos distante. Amor, com certeza sem você não seria possível. Sem você para segurar na minha mão desde a primeira vez que pensei em desistir, com certeza eu não teria concluído. Você foi a peça fundamental em todo o processo, desde a escolha do curso, sempre me motivou, sempre disse que eu seria capaz. Palavras não descreveria minha gratidão. Eu te amo!

Meus pais, queridos e amados, que em toda a minha vida me incentivaram a estudar, essa conquista com certeza é de vocês também, porque sei que sonharam comigo, torceram por mim. Oraram pedindo a Deus que me sustentasse. Muito obrigada, eu amo vocês. Ao meu irmão que também sempre me incentivou e torceu por mim, te amo!

Pela minha querida orientadora, sempre muito solícita, apesar das suas pouquíssimas horas de descanso se propôs a me orientar. Me ensinou muito desde as aulas até esse trabalho. Professora, obrigada pelas palavras de apoio, pelas meditações, por me fazer enxergar que eu conseguiria. Aos meus queridos professores da Faculdade Damas, jamais esquecerei os conselhos e aprendizados. Sei que vocês também torceram muito por mim.

Aos meus queridos amigos de todas as horas, família França e família Ferreira, por todas as vezes que cederam a casa para eu ficar quando Jaime viajava. Clenia, muito obrigada pelas muitas vezes que me ajudou com palavras de incentivo e esteve do meu lado. Minhas amigas Lori (minha Adv. preferida) e Verônica, sempre preocupadas, se colocando a minha disposição, e sempre com uma palavra de incentivo. Aos queridos amigos que conquistei ao longo desses quatro anos, Bruno e Fer, obrigada pela parceria, e minha querida amiga Chai, muito obrigada por todo apoio, preocupação, pela parceria durante essa trajetória. Aos meus amigos e familiares, e os grandes amigos que conquistei em Recife.

Com certeza sem vocês não seria possível chegar. Muito obrigada a todos!!!

“Maior que a tristeza de não haver vencido é a vergonha de não ter lutado!”

Rui Barbosa

“Que diremos, pois, diante dessas coisas? Se Deus é por nós, quem será contra nós?”

Romanos 8:31

RESUMO

Devido ao alto índice de desemprego hoje no país, muitas pessoas estão buscando estratégias para suprir suas necessidades. Porém, o que se percebe também, é um elevado nível de mão de obra sem qualificação técnica. O terceiro setor tem oferecido cada vez mais, cursos gratuitos a todos que tiverem interesse. Sendo assim, o referido trabalho tem como propósito avaliar as necessidades de treinamentos para empreender, a partir de capacitações adquiridas pelo terceiro setor. O objeto de estudo é o Centro Social Dom João Costa (CSDJC), uma organização sem fins lucrativos, que tem o objetivo de melhorar a vida das pessoas nas comunidades dos bairros Alto José do Pinho e Vila Santa Luzia. Diante disso, foram estudados três temas principais: treinamento, empreendedorismo; e terceiro setor, sendo assim, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e de campo, chegando aos resultados através de questionário semi-estruturado, com dez questões. Conclui-se, portanto, que há uma necessidade de treinamento para empreender, principalmente quanto ao planejamento financeiro e organizacional, ou seja, as alunas sentem a necessidade não apenas da capacitação teórica, mas também o que é preciso fazer para que essa teoria se transforme em realidade.

Palavras-Chaves: Treinamento; Empreendedorismo; Terceiro Setor.

ABSTRACT

Due to the high unemployment rate in Brazil, some people pursue alternatives strategies to meet their needs. Nevertheless, what is possible to see it is many potential workers without know-how. On the other hand, the Third Sector is increasing the offering of free training to everyone who wants to. So, this paper has the purpose evaluate all training needs to entrepreneurship from skilled acquired on Third Sector. The object of the study was Centro Social Dom João Costa (CSIC), a nonprofit organization with the objective to increase the life quality on Alto José do Pinho and Vila Santa Luiza neighborhoods. Faced with this we studied three main subjects, such as training, entrepreneurship, and the Third Sector, therefore a bibliographical and field work research was done reaching results through a ten questions survey applied on that neighborhood. We concluded there is a necessity to theoretical and practical training.

Keywords: Training; Enterpreneurship; Third Sector

LISTA DE TERMOS EM LÍNGUA ESTRANGEIRA

E-LEARNING – Ensino à Distância

ENTREPRENEUR – Empreendedor

ENTREPREUNERSHIP – Empreendedorismo

NETWORK – Rede

NONPROFIT ORGANIZATIONS – Organizações sem Fins Lucrativos

ON-LINE – Conectados

SOFTWARE – Programas para Computadores

STAKHOLDERS – Partes Interessadas

THIRD SECTOR – Terceiro Setor

TRAINEE – Estagiário

VOLUNTARY SECTOR – Setor Voluntário

WORKSHOPS – Oficinas

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Os seis processos de gestão de pessoas	18
Figura 2: As quatro etapas do processo de treinamento	20
Figura 3: Organograma do setor de Recursos Humanos	22
Figura 4: Empresas estabelecidas versus novos negócios	32
Figura 5: A natureza das transações nos diferentes setores	35
Figura 6: Hierarquia dos objetivos	37

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Motivação para realizar os cursos profissionalizantes	42
Gráfico 2: Porcentual de pessoas que atuam na área	43
Gráfico 3: Porcentual de Pessoas que já realizaram cursos na instituição	43
Gráfico 4: Objetiva outro curso após o encerramento do atual	44
Gráfico 5: Motivo pelo qual as alunas fariam outro curso	45
Gráfico 6: O que é empreender?	45
Gráfico 7: Dificuldade de ter uma vida empreendedora	46
Gráfico 8: Oportunidades percebidas para empreender	46
Gráfico 9: Necessidades de um treinamento sobre empreendedorismo	47

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Vantagens e limitações do processo de treinamento e desenvolvimento	24
---	----

LISTA DE ABREVIACÕES

CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
COFINS – Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social
CSDJC – Centro Social Dom João Costa
CSLL – Contribuição Sindical Sobre Lucro Líquido
DO – Desenvolvimento Organizacional
ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente
EUA – Estados Unidos da América
FIIC – Programa de Incentivo as Iniciativas da Comunidade
GEM – *Global Entrepreneurship Monitor*
GP – Gestão de Pessoas
ICMS – Imposto Sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
IPI – Imposto Sobre Produtos Industrializados
IR – Imposto de Renda
ISS – Imposto Sobre Serviços
LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social
MEI – Micro Empreendedor Individual
PASE – Programa de Apoio Socioeducativo
PFF – Programa Fortalecendo as Famílias
PIS - Programa de Integração Social
PQP – Programa de Qualificação Profissional
RH – Recursos Humanos
SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio as Micros e Pequenas Empresas
SOFTEX – Sociedade Brasileira para Exportação de *Software*
T&D – Treinamento e Desenvolvimento
TS – Terceiro Setor

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 Justificativa.....	15
1.2 Objetivos.....	16
1.2.1 Objetivo Geral	16
1.2.2 Objetivos Específicos	16
1.3 Estrutura do Trabalho	16
2 REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1 O CONTEXTO DA GESTÃO DE PESSOAS	17
2.1.1 Processos de Recursos Humanos.....	17
2.1.2 Processos de Desenvolver Pessoas	19
2.2 EMPREENDEDORISMO	25
2.2.1 Origem.....	25
2.2.2 Conceito.....	26
2.2.3 Características.....	28
2.3 TERCEIRO SETOR	33
2.3.1 Histórico	33
2.3.2 Características.....	34
2.3.3 Liderança no Terceiro Setor	37
3 METODOLOGIA.....	39
4 ESTUDO DE CASO	41
4.1 Objeto de Estudo	41
4.2 Resultados da Pesquisa.....	42
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
REFERÊNCIAS	50
APÊNDICE 1 – Roteiro para entrevista semiestruturada.....	55

1 INTRODUÇÃO

O Brasil passa por um período de desconfiança política e uma crise econômica que atinge a população e alguns fatores econômicos como: alta de juros, inflação, alta do dólar e outros fatores afetam também as empresas que, pela queda das receitas e perda da lucratividade são obrigadas a cortar gastos, optando pelas demissões que afetam o dia-a-dia dos brasileiros. Com isso, o empreendedorismo surge como uma oportunidade de criar alternativas econômicas e financeiras à população. Neste cenário, as pessoas procuram se qualificar no que já tem experiência, ou até mesmo em outras áreas, abrindo um negócio próprio que, muitas vezes é feito sem um planejamento adequado para se manter competitivo no mercado atual.

Com o mercado cada vez mais competitivo é exigido das pessoas um elevado nível de qualificação técnica para que, desde o nível operacional até o estratégico das organizações, as pessoas sejam eficazes e eficientes objetivando manterem a empresa cada vez mais inovadora e conseqüentemente, ainda mais competitiva. Essas qualificações podem ser obtidas através de cursos e treinamentos, sejam estes ministrados por instituições privadas ou de um segmento muito importante da economia: o terceiro setor, este por sua vez, trata-se de associações e entidades sem fins lucrativos, composto em sua totalidade por mão de obra voluntária e é mantido em por instituições privadas. Estas entidades consideravelmente, cumprindo o objetivo de corresponder às necessidades das comunidades que muitas vezes não tem acesso ou não são assistidas eficazmente pelo governo e não possuem recursos para buscar este conhecimento no setor privado.

Desta forma, esse trabalho avaliará as necessidades de treinamentos voltados para empreendedorismo, através de cursos fornecidos por uma entidade do terceiro setor, sendo o estudo de caso desse trabalho, os alunos do curso de corte e costura do Centro Social Dom João Costa.

1.1 Justificativa

O desenvolvimento e o treinamento auxiliam aos indivíduos a entender as informações, aprender novas habilidades, crescer como pessoa e como colaborador. Além disso, é percebido que a cada dia o empreendedorismo é algo mais difundido, por isso é

importante conhecer e entendê-lo. O Terceiro Setor também é algo que tem crescido, o número de entidade dispostas a oferecer serviços para sociedade tem se destacado nos últimos anos.

A pesquisa será relevante principalmente para as organizações do Terceiro Setor que oferecem cursos de capacitação e que desejam contribuir para que o aluno coloque em prática seu conhecimento teórico com a abertura de um novo negócio.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Avaliar as necessidades de treinamentos para empreender, dos alunos do Centro Dom João Costa.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Entender os motivos que levam as pessoas a buscar qualificação no Centro Social Dom João Costa;
- b) Detectar as principais necessidades e/ou oportunidades que as pessoas têm para empreender;
- c) Identificar as necessidades de treinamento, a partir da opinião dos alunos do curso de corte e costura do Centro Social Dom João Costa;
- d) Propor um treinamento a ser aplicado para os alunos.

1.3 Estrutura do Trabalho

No primeiro Capítulo encontra-se a Introdução destacando previamente do que será estudado, justificando o tema escolhido, abordando o objetivo geral e específico, e a estruturação da pesquisa. O Segundo Capítulo apresenta o Referencial Teórico, abordando os temas Gestão de Pessoas com foco no Treinamento e Desenvolvimento de pessoas, seguido do tópico de Empreendedorismo e Terceiro Setor. Abordando pensamentos de autores que possuem um amplo conhecimento nos temas. O Terceiro Capítulo está disposto à metodologia aplicada que compreende as especificidades da elaboração do trabalho. No Quarto Capítulo é exposto o estudo de caso realizado no Centro Social Dom João Costa, neste apresenta a realidade quanto ao objetivo do trabalho. O Quinto Capítulo apresenta a conclusão do que foi

pesquisado. Por fim, são apresentadas as Referências Bibliográficas que foram utilizadas para elaboração da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O CONTEXTO DA GESTÃO DE PESSOAS

Segundo Chiavenato (2014), considerando um contexto geral, a Gestão de Pessoas (GP) é estruturada por indivíduos e organizações, sendo interdependentes, pois grande parte da vida do ser humano é dentro das empresas, com o objetivo de atingir o crescimento pessoal e profissional. Em contrapartida, as corporações dependem inevitavelmente do capital humano para executar as suas atividades, sejam elas, produção, atendimento ao cliente, entre outras; para que assim permaneçam firmes no mercado competitivo.

Oliveira (2009 p. 189) afirma que a “gestão de pessoas é a metodologia administrativa que propicia sustentação às otimizadas coordenação, supervisão, orientação e desenvolvimento dos profissionais que trabalham nas empresas”.

Portanto, para que a gestão de pessoas seja bem sucedida são necessários seis processos básicos de recursos humanos estabelecidos por Chiavenato.

2.1.1 Processos de Recursos Humanos

A gestão de pessoas, segundo Chiavenato (2014), agrupa diversas ações com a finalidade de agregar as empresas e seus colaboradores em busca de um objetivo. Nestas ações, é necessário implantar ferramentas da administração como o planejamento, organização, direção e o controle, aplicáveis em todas as esferas hierárquicas da empresa, auxiliando o gestor a desempenhar essas funções em conjunto com sua equipe.

Chiavenato (2014) estabelece seis processos básicos para a gestão de pessoas, sendo eles:

- a) Processos de Agregar Pessoas: tem como objetivo integrar novas pessoas à organização. Nesse processo está inserido o recrutamento e seleção de pessoal;
- b) Processo de Aplicar Pessoas: aplicado para projetar as funções que cada um praticará como também acompanha e orienta quanto à execução de cada atividade. Inclui-se aqui o desenho dos cargos e a avaliação de desempenho;

- c) **Processo de Recompensar Pessoas:** o foco é incentivar e satisfazer as necessidades pessoais, incluindo as recompensas, remunerações, benefícios e serviços sociais;
- d) **Processos de Desenvolver Pessoas:** utilizado para qualificar e ampliar o conhecimento, desenvolvendo assim o lado profissional de cada pessoa. Neste ponto o treinamento está diretamente ligado, pois é a partir dele que será possível uma gestão de carreiras, conhecimento, competências, entre outras;
- e) **Processo de Manter Pessoas:** gera condição de melhor ambiente e melhor condição psicológica de forma que estas sejam satisfatórias para as pessoas exercerem bem suas atividades. Inclui nesse caso, clima, disciplina, higiene, segurança, qualidade de vida, relações sindicais;
- f) **Processos de Monitorar Pessoas:** acompanha e monitora as tarefas de cada um, apurando seus resultados. Nesse caso, usam como forma de auxiliar nesse monitoramento, banco de dados e sistemas de informações gerenciais (MARRAS, 2011).

Esses seis processos são apresentados na figura 1 a seguir:

Figura 1: Os seis processos de gestão de pessoas



Fonte: Chiavenato (2014 p. 14).

Esses seis processos ajudarão as organizações a gerir pessoas, de forma que essas levem benefícios e resultados positivos para as mesmas. Um dos principais temas desse trabalho é o processo de desenvolver pessoas. O mesmo esclarece as formas de ampliar os conhecimentos das mesmas, que é o que será visto no próximo tema.

2.1.2 Processos de Desenvolver Pessoas

Para Chiavenato (2014) desenvolver pessoas é fornecer-lhes conhecimentos e dar o suporte necessário para que elas adquiram habilidades e competências, tornando-se cada vez mais eficientes em suas atividades. O autor destaca a importância das organizações terem pessoas talentosas, pois este é o maior patrimônio da mesma, fazendo com que estas sejam cada vez mais bem-sucedidas. Para que a organização tenha sucesso, os colaboradores terão que estar dispostos a assumirem riscos, isso é possível desde que sejam bem treinados. Portanto, é importante também que o gestor compreenda que treinamento não é uma despesa e sim um investimento que trará muito retorno para a organização.

No passado, alguns especialistas em RH consideravam o treinamento como um meio de adequar a pessoa ao seu cargo e desenvolver a força de trabalho da organização a partir de simples preenchimento de cargos. Mais recentemente, o conceito foi ampliado para considerar o treinamento como um meio de melhorar o desempenho no cargo. E quase sempre o treinamento tem sido entendido como o processo pelo qual a pessoa é preparada para desempenhar de maneira excelente as tarefas específicas do cargo que deve ser ocupado. Modernamente, o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que elas se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornar cada vez, mas valiosas (CHIAVENATO, 2014 p. 310).

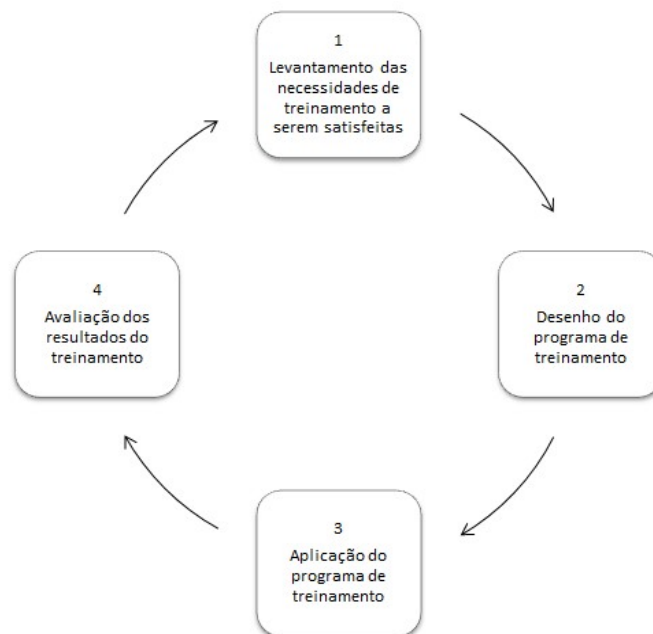
O autor ainda ressalta que existe uma diferença entre treinamento e desenvolvimento (T&D). Apesar dos métodos serem similares, ou seja, ambos com o objetivo de aprendizagem, a diferença está no tempo. O treinamento tem como foco o cargo atual, melhorando suas competências e aptidões. Já o desenvolvimento visa levar o conhecimento a pessoas que irão ocupar cargos no futuro.

De acordo com Wagner e Hollenbeck (2009) o treinamento traz benefícios com relação ao conhecimento. A ideia é que o treinamento corrija quaisquer deficiências que possa haver em qualquer cargo. Ainda hoje, é possível perceber uma insuficiência de mão de obra, e isto não está diretamente ligada à falta de trabalhadores, mas sim a falta de qualificação de quaisquer níveis. Mesmo em épocas de desemprego no país, as organizações têm dificuldade de encontrar mão de obra qualificada. Diante dessa realidade, os autores afirmam que algumas empresas estão melhorando as habilidades dos novos contratados para tentar responder a crise. Chiavenato (2014, p. 315) destaca que “o treinamento é um processo cíclico e contínuo composto de quatro fases”, sendo elas:

- a) Diagnóstico: responsável por levantar as carências que necessitam serem atendidas, sejam elas passadas, presentes ou futuras;
- b) Desenho: preparação de uma proposta ou planejamento para atender as carências que foram diagnosticadas;
- c) Implementação: efetivação do projeto;
- d) Avaliação: apurar os ganhos alcançados com o treinamento.

Conforme apresenta a Figura 2:

Figura 2: As quatro etapas do processo de treinamento



Fonte: Chiavenato (2014 p. 316).

Ainda sob essa perspectiva, Araújo e Garcia (2010) destaca que é necessário fazer alguns questionamentos antes dos dois primeiros processos. No diagnóstico: por que treinar e desenvolver? Para que treinar e desenvolver? Quem deve ser treinado e desenvolvido? Quando deve ser treinado e desenvolvido; no planejamento: qual a melhor forma de treinar e desenvolver? Que comportamentos devem ser modificados? O que deve ser ensinado? Como deve ser ensinado? Quanto deve ser ensinado? Quando deve ser ensinado? Onde deve ser ministrado? Quem deve treinar e desenvolver? O que deve ser avaliado?

Com relação ao público alvo, Lacombe (2011) ressalta que o treinamento pode ser dividido em:

- a) Integração de novos negócios empregados: tem como foco principal apresentar os objetivos, políticas, estratégias, produtos ou serviços, benefícios, enfim, tudo que envolve a empresa. Todas as informações que o novo colaborador precisar estar ciente quando a organização;
- b) Formação de *trainees*: na maioria das vezes voltado às pessoas jovens ainda no curso superior, preparando estes para assumir posições de responsabilidades da empresa;
- c) Capacitação técnico-profissional: tem como finalidade formar profissionais seja para a função que já estão ou qualquer outra. E nesse ponto o principal foco é aperfeiçoar profissionais para assuntos técnicos;
- d) Estágios: programas para alunos de instituições de ensino, dos quais não tem vínculo empregatício, logo, não são empregados diretos da empresa.
- e) Desenvolvimentos de executivos: voltado principalmente para administradores de alto nível. Muitas vezes, o principal foco são os jovens com alto potencial e que possam assumir cargos de chefia nas organizações.

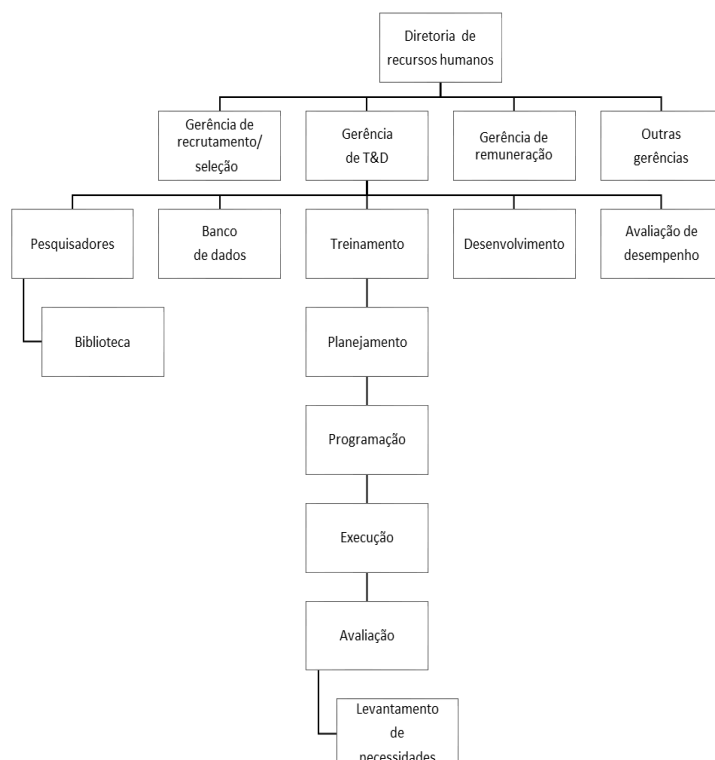
Para Marras (2011) o treinamento faz parte de uma sequência de assimilação cultural, sendo esse de curto prazo, mas que tem o propósito de transferir ou requalificar conhecimentos, habilidades ou atitudes que estejam totalmente ligadas a realização de tarefas ou a melhoria, aperfeiçoamento e otimização nas atividades realizadas.

Os autores Araújo e Garcia (2010) destacam alguns aspectos que levam ao processo de T&D que são: identificação de metas – independente de serem para o crescimento, entrada ou saída de funcionários ou até mesmo para mudanças de estratégias dentro da organização; identificação de gargalos – como por exemplo, quando há uma queda na produtividade, ou seja, cai o rendimento dos colaboradores, gerando retrabalho e desperdício; falhas na comunicação – quando as pessoas usam linguajar não muito adequado para o ambiente organizacional; remanejamento de pessoas – quando acontecem substituições de pessoas, implantações de novas tecnologias entre outros; modernização da organização – o foco neste caso é a renovação das máquinas e equipamentos na empresa como um todo; recém-formados com conhecimentos aquém do desejável – isso no Brasil é cada vez mais real. As instituições colocam pessoas não qualificadas no mercado e estas levam sérios problemas para as organizações.

Para Milkovick e Boudreau (2012) tanto o processo de desenvolver pessoas como a prática de treinamento, são as tarefas mais comuns e mais caras também. Os objetivos de tais atividades devem ser de melhorar as habilidades existentes, pois estas impactarão diretamente nas atitudes dos colaboradores. Um exemplo disso é que, na maioria das vezes, reúnem-se as pessoas recém-chegadas na empresa para apresentação das políticas internas. Isso acontece, para que as pessoas se sintam integradas à organização. Conforme explicam Carvalho, Nascimento e Serafim (2012) o treinamento pode ser considerado uma das últimas etapas do processo seletivo, é, portanto, um dos principais papéis dos recursos humanos (RH). O mesmo é um sistema, portanto é constituído também por, como por exemplo, administração de cargos e salários, recrutamento, seleção, avaliação de desempenho e o treinamento. Ou seja, ele está ligado diretamente às funções desse departamento.

Marras (2011) também faz essa afirmação, considerando também o T&D como um dos subsistemas mais importantes área de RH. Ou seja, assim como cada empresa tem seus diversos organogramas divididos por setores, o RH também possui o seu onde, topo está a diretoria que pensará em todas as estratégias para o setor, abaixo estão as gerências de cada subsetor que acompanharão o que estará sendo feito, e em seguida os que de fato colocarão em prática o que foi planejado. Conforme apresentado na Figura 3:

Figura 3 – Organograma do setor de Recursos Humanos



Fonte: Marras (2011 p. 134).

Cada caixa representa uma tarefa que deve ser realizada pelo setor, e entre elas está o treinamento e desenvolvimento.

Segundo Oliveira (2009 p. 198):

Treinamento é o processo educacional, aplicado de maneira sistemática e organizada, sobre a qualificação e a capacitação dos funcionários e executivos de uma empresa, proporcionando aprendizado de conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos estabelecidos e negociados entre as partes.

Oliveira (2009) chama atenção explicando que o treinamento nunca deve ser discriminado como instrução, aprendizado ou capacitação. A instrução são ensinamentos planejados para alguma função específica; aprendizado é o que foi absorvido pelo indivíduo, sendo assim, se aprende quando se muda a conduta em direção ao que lhe foi repassado; e capacitação, é o aprendizado gradativo, é o conhecimento acumulado e sustentado ao longo do tempo.

Marras (2011) ressalta uma importante ferramenta que auxilia a aplicação de treinamentos: os bancos de dados. Geralmente computadorizado, detém informações importantes para o dia-a-dia da empresa como “banco de dados de instrutores, professores etc.; cadastro de entidades de treinamentos externo; pesquisas estatísticas de mercado; [...] programas, cronogramas, controle etc.; [...]” (MARRAS, 2011 p. 157). “Se uma organização não possui dados ou a capacidade de processá-los, não terá condições de obter sucesso em grande parte de suas produtividades empresariais” (JUNIOR, 2008 p. 50).

Cury (2013) aborda outra perspectiva da organização, é o Desenvolvimento Organizacional (DO). Este por sua vez, fala principalmente da renovação organizacional, a começar nas pessoas. Ou seja, o foco principal do DO é processar mudanças nas organizações, mudanças de comportamento, atitudes, formas de trabalho. De forma que essas aumentem a eficácia e mantenha o bem-estar da empresa. Simplificando esse pensamento, os autores entendem que o treinamento é um dos pontos principais a se pensar dentro do DO.

Sobre esse assunto Oliveira (2009 p. 43) destaca que:

O Desenvolvimento Organizacional (DO) é o processo estruturado para consolidar a mudança planejada dos aspectos estruturais e comportamentais nas empresas, com a finalidade de otimizar a resolução de problemas e os resultados anteriormente estabelecidos nos planejamentos elaborados, sempre com adequado relacionamento interpessoal.

Algumas técnicas de treinamentos são citadas por Souza e Gonçalves (2012) sendo umas delas, os jogos, que o autor Gramidna (1994) *apud* Souza e Gonçalves (2012) esclarece

que as pessoas têm aptidões vindas de jogos que são reveladas em sua personalidade; outra técnica são as dinâmicas de grupos, neste caso, o estudioso Boog (2001) *apud* Souza e Gonçalves (2012) explica que estas são maneiras utilizadas para motivar e desenvolver competências nos indivíduos, a fim de incentivar a relação entre as pessoas; e por último, outra técnica usada é o *e-learning* (ensino eletrônico ou à distância), trata-se de treinamentos *on-line* que devido aos avanços tecnológicos o T&D também se beneficiou. Esse tipo de treinamentos acontece à distância, facilitando ainda mais esse processo. Boog (2001) *apud* Souza e Gonçalves (2012) destaca que esse tipo de treinamento diminui os custos e oportuniza o colaborador fazer o treinamento no lugar que achar mais adequado.

Conforme Barbieri (2012) o treinamento sempre acontece por meio de cursos, seminários, *workshops* mais rápidos, e como é o caso das universidades que dão a educação continuada. O mais importante para o autor é que haja um interesse por parte das pessoas, em aprender, para que as mesmas se atualizem, pois a concorrência mais do que nunca está inserida nas tomadas de decisões.

Lacombe (2011) cita dois tipos de treinamento, o formal interno, ou seja, a própria empresa realiza os treinamentos para os seus colaboradores, e o formal externo, que é aberto ao público, este pode ser realizado por universidades, e outras instituições. Neste segundo caso, tem-se a proposta de formar as pessoas em novas habilitações.

Os autores Araújo e Garcia (2010) mencionam algumas vantagens e limitações do processo de T&D, como por exemplo, uma vantagem para o ganho em competitividade e qualidade há limitações como a mobilização de recursos (insumos, pessoal motivado para alcançar o melhor resultado). Uma outra vantagem é o aumento na lucratividade, há limitação pois as pessoas não conseguem enxergar seu próprio crescimento, ou seja, não entendem que se a empresa vai bem o colaborador vai bem, é uma relação de ganha ganha. O Quadro 1 apresenta outras vantagens e limitações do T&D:

Quadro 1 – Vantagens e Limitações do processo de Treinamento e Desenvolvimento

Vantagens	Limitações
Ganho em competitividade e qualidade	Mobilização de recursos
Identificar os pontos fortes e fracos das pessoas e da organização como um todo	Dificuldade de gerir modismos
Capacitar as pessoas da organização	Resistência originada por quem "sabe tudo, sabe muito"
Aumenta a lucratividade da empresa	Pessoas tem dificuldade de visualizar seu próprio crescimento
Racionaliza procedimentos e desenvolve pessoas	Incerteza quanto à continuidade do programa
Aumenta a produtividade	Dificuldade do remanejamento de pessoas
Propicia um clima organizacional saudável	Pessoas que adquirem competências essenciais além das exigidas
Reduz desperdícios e retrabalho (fazer de novo)	Dificuldade de outplacement (recolocação no mercado)

Fonte: Araújo e Garcia (2010 p. 89).

Ou seja, no processo de T&D é encontrado vantagens que levarão a empresa ter muitos benefícios, e ao mesmo tempo, são encontradas várias limitações que impossibilitarão a pratica desses treinamentos e desenvolvimentos.

O processo de T&D é importante não somente para o interno das organizações, mas também para desenvolver habilidades nas pessoas, para que elas se desenvolvam também fora das empresas, como por exemplo, empreendendo, que é o que veremos a seguir.

2.2 EMPREENDEDORISMO

2.2.1 Origem

Dornelas (2008) afirma que a palavra empreendedor ou *entrepreneur* é de origem francesa e significa assumir riscos e começar algo novo. Na idade média, esse termo foi bastante usado para definir as pessoas que administravam projetos de grande porte na produção. No século XVII, indicativos apontavam para a correlação entre assumir riscos e empreendedorismo quando um empreendedor firmava contratos com o governo, com o objetivo de prestar-lhe algum serviço ou prover produtos. Contudo, Richard Cantillon, escritor e economista desse século XVII, visto como criador do termo empreendedorismo, pioneiro a distinguir o termo, exalta a diferença entre ser capitalista (fornecedor do capital) e ser empreendedor (aquele que assume riscos). Dolabela (2008) afirma que o conceito de Empreendedorismo era caracterizado pela resolução de alguma coisa, seja ela qual for. No século XVIII, Dornelas (2008) expõe uma nova época para diferenciar de vez o capitalista e o empreendedor, provavelmente originado pelo início da industrialização.

Segundo Jean Baptiste Say (1803) *apud* Chiavenato (2010 p.1) expandiu esse conceito afirmando que “o empreendedorismo está relacionado àquele que transfere recursos econômicos de um setor de produtividade mais baixa para um setor de produtividade mais elevada e de maior rendimento”. Desta forma, fica caracterizado que quando uma pessoa abre um negócio próprio, esta pode ser classificada como empreendedora.

A tradicional e popular definição de empreendedorismo – “abrir um negocio próprio” – é questionável, porque quem herda um negocio, como Henry Ford II, não é um empreendedor, assim como quem compra empresas, como Benjamin Steinbruck ou Jorge Paulo Lemann, ou a gerencia como funcionários, como Lee Iacocca. Por outro lado, abrir mais uma padaria ou um posto de gasolina não faz do empresário um empreendedor (CUNNINGHAM; LISCHERON, 1991 *apud* CHIAVENTO, 2010 p. 2).

Já no final do século XIX e início do século XX, o conceito de empreendedorismo novamente se mistura com outro conceito. Neste caso, Empreendedores foram confundidos fortemente com Gerentes e Administradores. Na visão das pessoas, eles eram caracterizados como aqueles “que organizam a empresa, pagam os empregados, planejam, dirigem e controlam as ações desenvolvidas na organização, mas sempre a serviço do capitalista” (DORNELAS, 2008 p. 14). Já Dolabela (2008) afirma que nessa época o termo empreendedorismo era constituído aos grandes capitães de indústria e cita como exemplo a Ford nos Estados Unidos da América (EUA), Peugeot na França e Toyota no Japão. Bernardi (2010) destaca que o empreendimento surge da análise e compreensão das tarefas que são desenvolvidas na sociedade. Na maioria das vezes o empreendimento nasce de habilidades, desejos, intenções, projetos e outros atributos pessoais, sejam essas pessoas experientes ou totalmente inovadoras.

Dornelas (2008) diz que o empreendedorismo no Brasil estreou por volta de 1990, quando houve a abertura da economia no país, ou seja, com a abertura das importações, as empresas tiveram que se modernizar, mas com isso abriu espaço para novos empreendedores também. Os mesmos tiveram o apoio de organizações como Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas empresas (SEBRAE) e Sociedade Brasileira para Exportação de *Software* (Softex), criadas para esta finalidade. Até então, praticamente não se falava em empreender ou criar empresas pequenas, retraído pelo cenário político e econômico que não impulsionava o empreendedor.

Segundo Bernardi (2010 p. 64) é um mito afirmar que “não é possível desenvolver o empreendedorismo, deve-se nascer empreendedor”. Existem diversos fatores que contribuem para o processo de formação do empreendedor, além dos traços psicológicos e características do indivíduo. Dolabela (2008) complementa o conceito de Bernardi (2010) afirmando que na contemporaneidade, empreendedorismo abrange os profissionais nos diversos níveis hierárquicos de uma organização. Outro ponto fundamental do empreendedor é saber detectar as chances que aparecerão abraçá-las, e a partir de então, buscar recursos (financeiros, estruturais etc.) para torná-las lucrativas.

2.2.2 Conceito

Dornelas (2008) conceitua o empreendedorismo como a mobilidade dos indivíduos e dos procedimentos que, conjuntamente, transformam ideias em oportunidades. Para o autor a definição que melhor explica o termo “empreendedor” é a de Joseph Schumpeter (1949) *apud*

Dornelas (2008 p. 22) “O empreendedor é aquele que destrói a ordem econômica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação de novas formas de organização ou pela exploração de novos recursos e materiais”. Ainda o autor afirma que o empreendedor é também aquele que vê as oportunidades, prevê os riscos e segue adiante para implantar o seu negócio. O autor apresenta pelos menos três aspectos referentes ao empreendedor: é determinado e ama o que faz; é criativo usando os recursos disponíveis, transformando assim o universo social e econômico onde vive; calcula os riscos e aceita assumi-los, mesmo sabendo que pode fracassar.

Conforme Dolabela (2008 p. 59) “o empreendedorismo é um neologismo derivado da livre tradução da palavra *entrepreneurship* e utilizado para designar os estudos relativos ao empreendedor, seu perfil, suas origens, seu sistema de atividades”. O autor afirma ainda que apesar do conceito empreendedorismo ter nascido dentro das organizações, ele se expandiu para todas as áreas do ser humano, ampliando-se para esferas da sociedade como um todo, ou seja, governo e terceiro setor. Para ele, ser empreendedor vai além do conglomerado de conhecimentos, ou seja, é também incorporar princípios e valores, ações e culturas. É ser inovador. Estes são elementos de suma importância para o empreendedorismo.

Segundo Wildauer (2010) vários fatores estão ligados ao empreendedorismo, e alguns dependem totalmente dele para ter início. Para o autor, é a partir dele que se deve dar início a um plano de negócio.

Portanto, empreendedorismo é a capacidade que a pessoa possui de formular uma ideia sobre um determinado produto ou serviço em um mercado seja essa ideia nova ou não. O empreendedor parte da concepção abstrata para uma concepção prática, na qual se apresentam elementos que possam ser discutidos. Os elementos são os mais diversos, que tiveram sua origem em perguntas, dúvidas e respostas encontradas pelo empreendedor, que não precisa ser alguém que conte com cursos teóricos ou práticos (muito embora essa virtude ajude na rapidez em formular as perguntas e em encontrar as respostas certas) (WILDAUER, 2010 p. 23).

Dolabela (2008 p. 61) segue conceituando o empreendedor dizendo que o mesmo “evolui através de um processo iterativo de tentativa e erro; avança em virtude das descobertas que faz, as quais podem se referir a uma infinidade de elementos, como novas oportunidades, novas formas comercialização, vendas, tecnologias, gestão, etc.”. Algumas atitudes podem ser tomadas para minimizar os erros, como por exemplo, estudos de mercados, estar sempre ligado as novas estratégias da concorrência, buscar envolver cada vez os colaboradores nos processos da organização entre outros.

2.2.3 Características

Para Chiavenato (2010) há três fundamentos básicos que qualificam o empreendedorismo, sendo fundamental a aplicação destes fundamentos para efetivamente construir um empreendedor. Estes são destacados abaixo:

- a) Inovação – quando se fala em empreendedorismo, logo se pensa em inovação. Isso porque Joseph Schumpeter, em 1934 fez inicialmente essa associação. Porém vale ressaltar que o papel do empreendedor não está limitado apenas à criação de negócios, mas abrange também, criação de um método de produção, abertura de um novo mercado, busca alternativas de materiais e promoção de mudanças estruturais nas organizações.
- b) Risco – toda instituição está sujeita a riscos e isso pode variar muito, ou seja, quanto maior a incerteza, maior a instabilidade dos resultados. Pode-se dizer que o risco é composto por três razões básicas: “as anomalias ou variações aos quais produtos, processos e serviços estão sujeitos, probabilidade de ocorrências de tais anomalias e a gravidade das consequências dessas ocorrências” (CHIAVENATO, 2010 p. 4). O autor cita um exemplo que Druker é habituado a dizer que, se alguém decide abrir uma padaria na esquina, ele corre risco, porém isso não é empreender. Por outro lado, se uma rede de franquias, como o *McDonald's*, reexamina a cadeia de valor, desenha o fluxo de distribuição, uniformiza os processos, cria sua clientela própria e usa formas para aumentar sua eficiência, vê-se um exemplo claro de empreendedorismo.
- c) Autonomia – dispor de autonomia para estabelecer objetivos, definir o uso dos recursos, traçar estratégias e buscar oportunidades que sejam interessantes são aspectos típicos de um empreendedor. Um fator importantíssimo é não confundir autonomia com independência. Independência quer dizer trabalhar sozinho. Ele até pode começar sozinho, mas logo sentirá a necessidade de acrescentar novas pessoas, para alcançar novos patamares.

Wildauer (2010) defende a ideia que o empreendedor deve saber ouvir, estar alerta às oportunidades, saber analisar as informações do mercado, projetar metas, tendo como base um roteiro teórico-prático para poder atingi-las. O autor salienta que o empreendedorismo está ligado aos sonhos pessoais, porém, “nossos sonhos precisam ser tangíveis no futuro, devendo caracterizar metas realizáveis, e não objetivos intangíveis, sem fundamentação teórica, que possam se dispersar com o tempo” (WILDAUER, 2010 p. 30).

O autor ressalta ainda que a prática ou efetivação do sonho é a chave do sucesso. Alguns iniciam essa carreira logo cedo, outros um pouco tarde, mas alcançam seus objetivos, pois acreditam e aplicam toda e qualquer energia nos elementos de mercado que escolheram. Ele coloca alguns elementos citados por Filion e Dolabela em 2000, sendo eles: conceito de si – como a pessoa se enxerga e descreve seus sonhos; energia – quanto seus esforços são dedicados para tornar o sonho real, seja em quantidade ou qualidade; liderança – ações conjuntas que faz os outros acompanharem sua visão, criando inevitavelmente parcerias de negócios; compreensão do setor – interpretar, entender, saber lidar com o mercado, com as dificuldades, com os *stakeholders* (ou seja, todos os envolvidos no setor produtivo da empresa), e apresentar vantagens e evitar ao máximo as desvantagens; relações – A criação de uma rede de relacionamentos reflete automaticamente, ou seja, à medida que se relaciona com amigos e conhecidos, parentes, isso é, rede de *network*; espaço de si – a necessidade que tem em conhecer a si mesmo, para que haja o crescimento no transcorrer do tempo.

Dolabela (2008) faz alusão à auto realização, ou seja, o fato do empreendedorismo proporcionar níveis elevados de realização pessoal, pois seu trabalho torna-se prazeroso. Ainda o autor afirma que existem duas formas de empreender: através de pequenas empresas – um estudo feito na Inglaterra no início do século XX mostra que pequenos empreendimentos propiciam bem mais empregos que grandes empresas. No mesmo século, a continuidade das pesquisas apontou vantagem competitiva das pequenas empresas diante de cenários econômicos desfavoráveis à economia de escala. E o auto emprego – hoje muitos são os empreendedores involuntários, na maioria das vezes são pessoas recém-formadas ou trabalhadores demitidos de corporações e órgãos públicos. Isto é, pessoas que não conseguiram uma recolocação no mercado e se veem na oportunidade de criarem seu negócio próprio para sobreviverem.

Podemos citar neste caso, o Microempreendedor Individual (MEI). Trata-se de pessoas que trabalham por sua conta e legalizam-se como empresário de pequeno porte. Nestes casos, o limite de faturamento é de até R\$ 60.000,00 por ano, e não pode ser sócio ou titular de outra empresa. Pode ter apenas um empregado, podendo receber um salário mínimo ou o piso da categoria (PORTAL DO EMPREENDEDOR).

A Lei Federal complementar nº 128, de 19/12/2008, trás benefícios para o MEI. Benefícios estes como o registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), facilitando para o mesmo a abertura de contas bancárias, empréstimos, como também a emissão de notas fiscais. Além disso, o MEI, por se enquadrar no Simples Nacional, ele é isento dos tributos federais, tais como, Imposto de Renda (IR), Programa de Integração Social

(PIS), Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS), Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) e Contribuição Social sobre Lucro Líquido (CSLL). Além disso, tem direito aos benefícios de auxílio maternidade, doença, aposentadoria e outros. O MEI terá obrigação apenas com o Comércio da Indústria, Prestação ou Comércio de Serviços, Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) Imposto Sobre Serviços (ISS), aos quais serão atualizadas anualmente, conforme o salário mínimo.

Conforme aborda Bernardi (2010) há definições predominantes do empreendedor propriamente dito, a seguir algumas características típicas que se destacam: senso de oportunidade; dominância; agressividade e energia para realizar; autoconfiança; otimismo; dinamismo; independência; flexibilidade e resistência a frustrações; criatividade; propensão ao risco; liderança carismática; habilidade de equilibrar “sonho” e realização; habilidade de relacionamento.

É impossível imaginar que um empreendimento possa continuar crescendo sem algumas dessas características. “Portanto, este é o primeiro passo ao empreender; uma auto avaliação honesta, realista e criteriosa” (BERNARDI, 2010 p. 64).

Dornelas (2008) cita algumas características extras como traços do administrador e pessoais que, ao acrescentar as qualidades sociológicas e ambientais, cria-se uma nova empresa: os empreendedores de sucesso, são visionários - ou seja, visam o futuro, e dispõem de habilidades para executar seus sonhos; sabem tomar as decisões – não hesitam diante dos obstáculos, sabem tomar decisão na hora certa e sabem implementar suas ações velozmente; são dedicados – dedicam-se 24 horas por dia, durante 7 dias por semana em prol do seu negócio. Muitas vezes chegam a prejudicar suas relações familiares, com amigos, com sua saúde; ficam ricos – esse não é o objetivo principal, o lucro é uma decorrência do seu esforço; criam valor para a sociedade – aplicam o capital intelectual para gerar valor para a sociedade, através da geração de empregos, buscando inovar e usa sua inteligência para trazer benefícios para as pessoas.

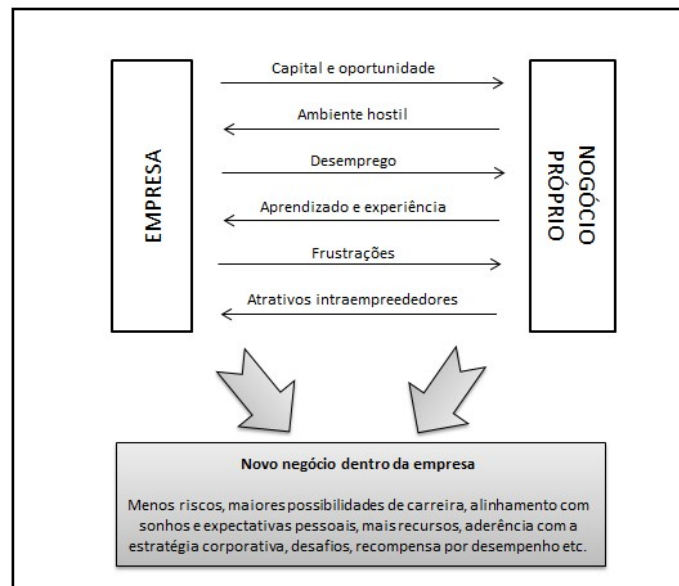
Para Bernardi (2010) existem alguns fatos que dão origem a organização e faz com que surja o empreendedor, sendo eles:

- a) O empreendedor nato – costumeiramente é aquele que desde muito cedo ou por vontade própria, influencias internas e externas, evidencia traços muito comuns de um empreendedor;
- b) O herdeiro – embora não possua características de um empreendedor, ele dá continuidade a empresa que atua por algum tempo, sendo treinado para esta posição. Embora,

por não ter traços de empreendedor, pode ter algumas dificuldades de colocar o projeto adiante;

- c) O funcionário da empresa – possui características de empreendedor dentro da empresa, começa a perceber a falta de reconhecimento e não se sente recompensado pelas contribuições levadas à empresa. Logo se sente frustrado com relação a realização pessoal e chega a um determinado ponto que decide abrir seu próprio negócio;
- d) Excelentes técnicos – é experiente no que faz, domina do produto ou serviço e por isso decide abrir seu próprio negócio;
- e) Vendedores – são dinâmicos, dominam o mercado, optam por abrir seu negócio no ramo de indústria, comércio e/ou serviços;
- f) Opção ao desemprego – o risco nesse caso é bem maior, mas devido as circunstâncias, adotam essa medida que pode ter dois caminhos: Se houver traços empreendedores, o sucesso pode ser garantido; sem esses traços, também tem chance de sucesso, porém, a perseverança deve ser ainda maior.
- g) Aposentadoria – devido a idade e a discriminação do mercado, decidem abrir seu negócio, o que normalmente acontece no ramo de comércio ou serviço.

Chiavenato (2010) explica que o empreendedor, propriamente dito, é aquele que toca para frente seu próprio negócio, por vontade própria ou por necessidade. Já o intraempreendedor, traduz quem está dentro das organizações assumindo diariamente responsabilidades, em todo tempo está inovando em qualquer momento e em qualquer parte da empresa. A Figura 4 destaca a diferença entre as empresas já estabelecidas no mercado e novos negócios:

Figura 4 – Empresas estabelecidas *versus* novos negócios

Fonte: Chiavenato (2010 p. 12).

A Figura 4 apresenta algumas características de empresa já estabelecida no mercado, ou seja, que contem muitas vezes mais de um sócio possui capital aberto, o ambiente nessas empresas, enquanto em um negócio novo e próprio, os riscos de frustrações são maiores, as inseguranças são grandes ainda.

Hisrich (1998) *apud* Dornelas (2008) faz uma comparação entre gerentes tradicionais e empreendedores, e para diferenciá-los, ele cita alguns temas, como: motivação principal – enquanto os gerentes esperam por promoções de cargos, recompensas, status. Os empreendedores têm sua independência para inovar e ganhar seu dinheiro através disso; referência de tempo – os gestores gerenciam em curto prazo, diários, semanais. Enquanto o planejamento dos empreendedores é de em cinco, dez anos verem seu negócio crescer; atividade – o gerente delega e supervisiona. O empreendedor se envolve diretamente no negócio; como vê o risco – enquanto o gerente é cauteloso diante dos riscos. O empreendedor os assume, porém calcula-os; decisões – o gerente sempre concordará com seus superiores. Enquanto o empreendedor tomará suas próprias decisões.

No Brasil, segundo uma pesquisa feita pelo *Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2015)* divulgado em seu relatório executivo há um expressivo crescimento no número de empreendedores nos últimos anos. A taxa de empreendedorismo em 2015 no Brasil foi de 39,3%, ou seja, o maior índice dos últimos 14 anos e quase o dobro do registrado em 2002, quando a taxa foi de 20,9%”, isso equivale a 52 milhões de empreendedores brasileiros, com

idade entre 18 e 64 anos. Nos últimos três anos esse número sofreu uma queda, cuja proporção era em média 70%, porém, voltou ao mesmo patamar em 2007 com a Lei Geral da Micro e Pequena Empresa.

GEM Brasil (2015) *apud* Sebrae (2016) destaca o crescimento das taxas no Brasil, considerando os empreendedores iniciais, os já estabelecidos e número total de empreendedores, ou seja, a evolução das taxas de empreendedorismo no Brasil de 2002 a 2015, ou seja, percebe-se um constante tanto na reta de empreendedores iniciais, como na reta de empreendedores já estabelecidos no mercado. Mesmo com essa constante, observa-se um aumento que chega 39% com relação ao total de empreendedores em 2015, no Brasil.

Para Pires (2015), outro dado importante é a taxa de empreendedores nascentes e novos de 2002 a 2015. Os empreendedores nascentes são os que se envolvem na estruturação de um negócio, sendo eles os proprietários, porém, ainda não pagou salários, pró-labores ou qualquer outra forma de remuneração aos proprietários por mais de três meses; já os empreendedores novos, são os que administram e são proprietários de um novo negócio que pagou salários, gerou pró-labores ou qualquer outra forma de remuneração aos proprietários por mais de três e menos de 42 meses.

GEM Brasil (2015) *apud* Sebrae (2016), informa que em 2015, o crescimento dos empreendedores nascentes foi de 7% e dos novos, foi de 15%. Observando com isso, um aumento considerado de empreendedores novos, comparado às nascentes.

2.3 TERCEIRO SETOR

2.3.1 Histórico

A vontade de amparar o próximo é a essência do Terceiro Setor. Hudson (1999 p. 1) cita características dos povos antigos que já faziam algum tipo de caridade, como por exemplo, “as primeiras civilizações egípcias desenvolveram um severo código moral com base na justiça social. Esse código encorajou as pessoas a ajudar os outros em suas necessidades”. Um exemplo era a passagem de um pobre sem pagar absolutamente nada, para o outro lado do rio. Até mesmo o faraó fornecia abrigo, comida e roupas para os pobres. Isso aconteceu há quase 5000 anos atrás. O autor discorre afirmando que no Islamismo a filantropia foi bastante usada para instalar grandes hospitais.

Para Silva (2008) foi na década de 70 que houve a consagração do movimento denominado de Terceiro Setor (TS). No contexto histórico deste período, com a sociedade

carecendo de aspectos sociais não atendidos pelos órgãos públicos, o TS ocupou esta lacuna da sociedade para atender os que mais necessitam. Pimenta, Saraiva e Corrêa (2006) salientam que o TS iniciou seu crescimento nos anos 90, o qual permanece até os dias atuais. Gohn (2000) destaca que nos anos 90 no Brasil, foram criadas diversas instituições com o objetivo de promover o desenvolvimento econômico, como por exemplo, a campanha para prevenir a degradação ambiental, a lei das defesas dos direitos civis (violência contra idosos e à mulher, índio etc).

A ascensão do Terceiro Setor como substantivo e adjetivo deve-se à sua crescente importância no mundo atual. Ante ao avanço do neoliberalismo – e das consequentes pressões dos organismos internacionais para que as economias do país em desenvolvimento apresentem uma forma-padrão, como pouco Estado e com muito mercado –, os países tradicionalmente exercidos pelo governo passaram a ser desempenhados por outros atores, principalmente pelas organizações do Terceiro Setor (PIMENTA; SARAIVA; CORRÊA, 2006 p. 20).

Apesar deste contexto histórico, somente em 2014 foi sancionada a Lei de Nº 13.019, de 31 de JULHO de 2014, que regulamenta o Terceiro Setor. Esta legislação sofreu alteração no ano seguinte com a Lei de Nº 13.204 de 15 de Dezembro de 2015. Em suas diversas regulamentações, no artigo 22, a Lei cita a obrigatoriedade de um plano de trabalho onde se deve indicar as parcerias celebradas, mediante termo de colaboração ou de fomento: I) é necessário descrever o objeto da parceria, de forma que as atividades tenham a ver com a realidade do que é feito ou planejado na entidade; II) é preciso descrever as metas a serem atingidas e as atividades ou projetos que serão executados (BRASIL, 2014).

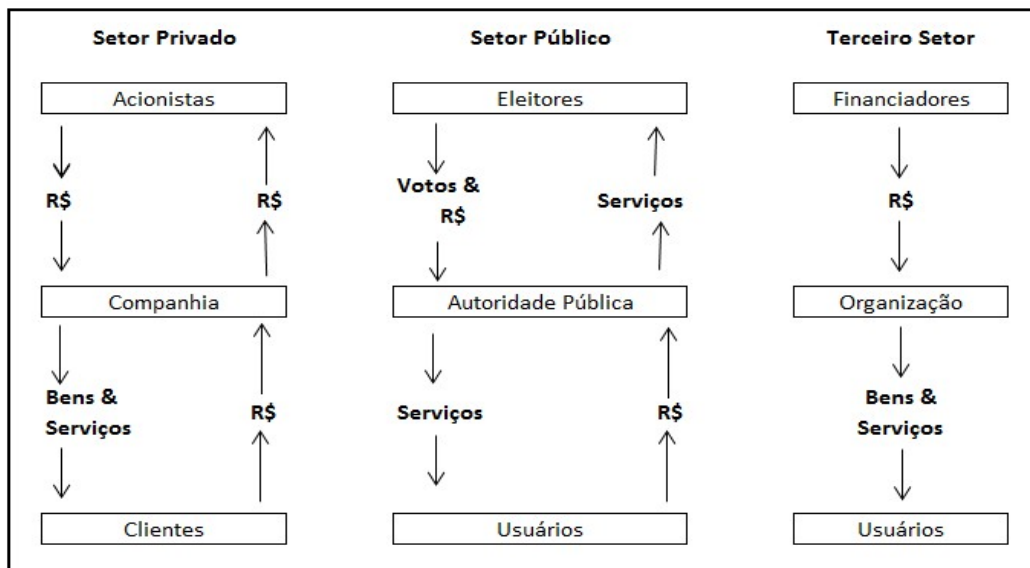
2.3.2 Características

Segundo Albuquerque (2006) o termo TS, vem do inglês chamado “*third sector*” e nos Estados Unidos (EUA) usa-se com outros termos, por exemplo, organizações sem fins lucrativos (*nonprofit organizations*) ou até mesmo setor voluntário (*voluntary sector*).

Hudson (1999 p. 1) ressalta que o TS “consiste em organizações cujos objetivos principais são sociais, em vez de econômicos”. Esse setor integra “instituições de caridade, organizações religiosas, entidades voltadas para artes, organizações comunitárias, sindicatos, associações profissionais e outras organizações voluntárias” (HUDSON, 1999 p. 1). Para Fernandes (1997) *apud* Scarpelli (2004) o TS é figurado pelas organizações que não tem fins lucrativos, e que são criadas pelas iniciativas de pessoas voluntárias que continuam o processo de solidariedade para com o próximo. Ainda o autor destaca que o Primeiro, Segundo e

Terceiro Setor possuem maneiras diferentes de transações, no Setor Privado, os acionistas investem nas companhias visando obter lucro decorrente deste investimento, oferecendo aos seus clientes bens e serviços. Estes clientes pagam por esta movimentação mercadológica; no Setor Público, os governantes (seja na esfera Municipal, Estadual ou Federal) e demais funcionários públicos exercem suas funções com os recursos obtidos através dos impostos recolhidos, retornando à população através de serviços públicos como segurança, educação pública, saúde pública e outros serviços; no Terceiro Setor, os recursos são investidos pelos financiadores para que os serviços atendam a sociedade de forma complementar aos serviços já prestados pelo Poder Público. Conforme é apresentado na Figura 5:

Figura 5: A natureza das transações nos diferentes setores



Fonte: Adaptado de Hudson (1999 p. 17).

Salamon e Anheier (1997) e Salamon (1999) *apud* Cabral (2007) apresentam duas principais características que definem o TS:

- Voluntárias: pessoas não remuneradas, mas que garantem a existência de um benefício público;
- Finalidade pública: devem prestar algum propósito público, e que sirva para o bem coletivo, com o objetivo de atender interesses de um público externo. Vale ressaltar que cooperativas, associações esportivas, sindicatos, entidades de classe e profissionais não fazem parte do quadro de TS, pois dispõem de finalidades corporativas.

Conforme Albuquerque (2006) o TS tem um grande desafio, que é introduzir esse tema nas disciplinas clássicas para que se promova um diálogo nas mais diversas áreas, para incorporar e ter uma base teórica e sólida. Ainda o autor afirma que a igreja católica foi essencial no processo decisivo do TS no Brasil. “As Santas Casas foram pioneiras na área e, após a proclamação da República, quando da separação entre Estado e Igreja, tornara-se as primeiras organizações sem fins lucrativos do país” (ALBUQUERQUE, 2006 p. 34). Considerando atualmente todas as instituições criadas e mantidas por igrejas, representam 38,6% das entidades no Brasil, ou seja, o equivalente a uma para cada três existentes.

Para Hudson (1999) diferentemente do mundo corporativo onde as empresas visam o lucro, o TS atua com foco em atingir objetivos, sendo ele responsável em levar benefícios à sociedade sem interesse pessoal. Paes (2006) aborda que o Estado (classificado como Primeiro Setor), é o principal responsável pelo fornecimento de serviços públicos. Como também, o Mercado (classificado como Segundo Setor), que também presta serviços ou oferece produtos, porém com a finalidade de lucrar através destes, e sendo também, obrigado a cumprir com suas obrigações de pagamento de seus tributos. O TS não é um setor público privado, mas pratica papéis similares ao do Mercado, contudo, sem a obtenção de lucro. Observa-se que o crescimento das entidades do TS se dá principalmente por conta da crise do Estado, que na maioria das vezes negligenciam o fornecimento de serviços públicos a sociedade.

Entre os problemas que o Terceiro Setor precisa encarar está o do voluntariado. Em que pensem os indivíduos que encaram as atividades sociais como uma espécie de terapia, constrói-se uma realidade, em razão de uma sociedade que se encena politicamente correta, que abriga um problema que já começa a incomodar diversos agentes (PIMENTA; SARAIVA; CORRÊA, 2006 p. 31).

Holanda (2003) destaca que a constituição de 1988 foi o divisor de águas para cidadania. Para ela o trabalho voluntário é visto mais como manifestações religiosas e na maior parte das vezes, feito por mulheres. Contudo, o voluntariado nos dias atuais tem se propagado nas mídias, tem feito seu marketing e tem sido anunciado pelo próprio governo.

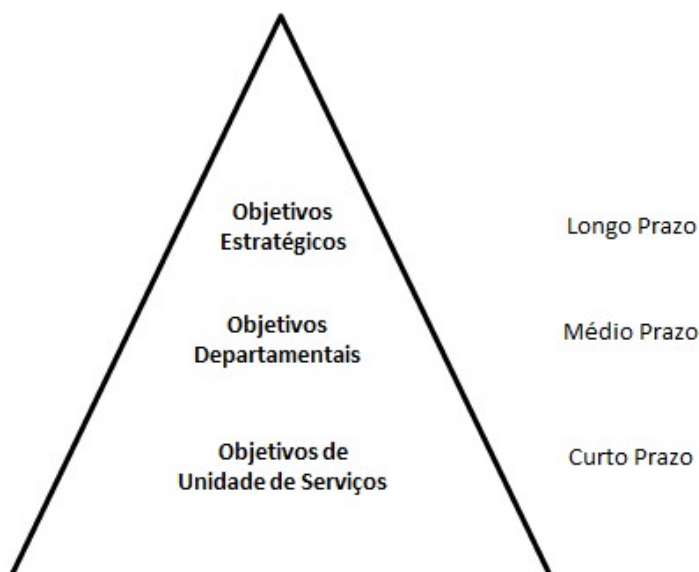
Paes (2006) evidencia que o Brasil regulou o trabalho voluntário nos anos 90, por meio da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Ela determina o voluntariado sendo uma ocupação não remunerada, e que se deve prestar serviço em entidades públicas ou de qualquer outra natureza, ou instituição privada sem fins lucrativos e precisa ser exercido por pessoa física. O autor destaca ainda que neste caso não é considerado vínculo empregatício, ou obrigação trabalhista, previdenciária ou afim.

2.3.3 Liderança no Terceiro Setor

Nanus e Dobbs (2000) salientam que a liderança do TS estrutura, arranja, planeja, sistematiza o capital intelectual, econômico e as pessoas, de maneira que eles possam movimentar-se para o caminho certo, com o objetivo de: a) atrair capital e direcioná-lo para o uso adequado; b) impulsionar a instituição, superando os desafios, implementando os ajustes processuais com foco na capacitação e avanço da entidade; c) manter o foco e o engajamento no principal objetivo da organização, contribuindo de forma contínua com a sociedade. Eles asseguram também bons líderes não são apenas bons questionadores, mas também excelentes ouvintes. Assim que designados para tal tarefa, não podem deixar de aproveitar o legado de seu antecessor.

Hudson (1999) destaca a importância da missão no TS também. Escrever a missão aprová-la é muito importante para saber onde almejam chegar, quais os objetivos desejam atingir. Outro fator importantíssimo é a hierarquia dos objetivos, está é uma maneira de estabelecer objetivos e organizá-los de modo que conheçam o tempo de cada um. A hierarquia dos objetivos pode ser relacionada por níveis: “no topo, existem objetivos precisos, porém amplos. Os departamentos da organização precisam de objetivos mais enfocados, e os serviços individuais requerem objetivos mais precisos” (HUDSON, 1999 p. 75). Conforme visto na Figura 6:

Figura 6: Hierarquia dos objetivos



Fonte: Hudson (1999 p. 75).

Albuquerque (2006) destaca alguns desafios principais para as entidades do TS no século XXI:

- a) Renovar as estratégias: fazer isso por meio do planejamento, treinamento, da gestão e outros;
- b) Garantir efetividade financeira: para se atingir cada vez mais o apoio dos cidadãos, as entidades devem garantir a efetividade em suas atividades;
- c) Treinar e habilitar os profissionais e voluntários operantes na instituição: para isso é necessário investimento;
- d) Fazer parcerias com o governo e o setor privado.

3 METODOLOGIA

Oliveira (2004) caracteriza a metodologia como uma ciência que abrange grande parte do conhecimento humano. Para o autor, os componentes da ciência são: objetivo ou finalidade, função e os objetos que podem dividir-se em formais, que são os ideais. E factuais, que consiste em materiais, técnicas e a observação, que servem para a experimentação. Em segundo lugar, fica a indução e a base da verdade que é a verificação. No caso dos objetos formais, são utilizados nos ramos da filosofia e na matemática; já no caso dos objetos factuais, podem ser usados na física, química e biologia; e quando nos sociais pode ser usada, no direito, administração, economia, geografia etc.

Segundo Vergara (2004 p.11) “a atividade básica da ciência é a pesquisa. Todavia, não convém esquecer que as lentes do pesquisador como as de qualquer mortal, está impregnada de crenças, paradigmas, valores”. Recusar esses aspectos é o mesmo que negar a existência humana. Para o estudioso, a ciência explica o fenômeno, porém, não é uma regra, ou seja, é contestável. O método é o caminho, a lógica e até mesmo a forma de como se é pensado.

Este trabalho trata-se de uma pesquisa básica, e esta por sua vez objetiva, segundo Gerhardt e Silveira (2009 p. 34) “gerar conhecimentos novos, úteis para o avanço da ciência, sem aplicações prática prevista. Envolve verdades e interesses universais”. No que diz respeito à abordagem, será utilizada a pesquisa qualitativa, que para Yin (2016 p. 40) “podem representar os significados dados a fatos da vida real pelas pessoas que os vivenciam, não os valores, pressuposições, ou significado mantido por pesquisadores. [...] Abrange condições sociais, institucionais e ambientais em que as vidas das pessoas se desenrolam”. Em relação aos fins trata-se de uma pesquisa exploratória, que segundo Gil (2007) *apud* Gerhardt e Silveira (2009) objetiva proporcionar experiência com o tema, tornando mais compreensivo ou construindo hipóteses, na maior parte essas pesquisas fazem levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas experientes da área pesquisada e podem ser classificados como pesquisas bibliográficas e estudo de caso.

Em relação aos meios trata-se de uma pesquisa Bibliográfica e Pesquisa de Campo. A pesquisa bibliográfica, de acordo com Vergara (2004 p. 48) trata-se de um “estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral”. Marconi e Lakatos (2010) definem oito fases da pesquisa bibliográfica, sendo elas: escolha do tema; elaboração do plano de trabalho; identificação; localização; compilação; fichamento; análise e interpretação; e redação. Ainda para construção desse trabalho foi realizado uma pesquisa de campo que

consiste em uma “investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu o fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo” (VERGARA, 2004 p. 47). O estudioso Oliveira (2004 p. 124) compreende a pesquisa de campo “na observação dos fatos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados e no registro de variáveis presumivelmente para posteriores análises”.

Associado a pesquisa de campo, está a coleta de dados. Nessa fase é necessário deixar muito claro para o leitor como deseja “obter os dados de que precisa para responder o problema. Não se esqueça, portanto, de correlacionar os objetivos aos meios para alcançá-los, bem como de justificar a adequação de um a outro.” (VERGARA 2004 p. 54).

Neste caso a coleta foi realizada por meio da aplicação de um questionário semiestruturado com dez questões. A aplicação aconteceu no dia 18 de maio de 2017, com um tempo médio de 03h00min. Também foi realizada uma entrevista com o gestor de projetos e desenvolvimento Renato da Silva Carneiro, onde o mesmo explica o que é o CSDJC, seus objetivos e programas.

O objeto de estudo foi o Centro Social Dom João Costa, localizado a Rua Acaiaca, 70, no Alto José do Pinho, Recife em Pernambuco. Com a impossibilidade de estudar todas as turmas, optou-se por analisar a turma atual, do curso de corte e costura composta por quatorze alunas.

Os resultados serão apresentados em formato de gráfico tipo pizza e analisados com base no referencial teórico exposto nesse trabalho.

4 ESTUDO DE CASO

4.1 Objeto de Estudo

O Centro Social Dom João Costa (CSDJC) é uma instituição fundada em 1969 e, durante esses quase 50 anos, compartilha muitas histórias vivenciadas nas comunidades do Alto José do Pinho e na Vila Santa Luzia. Fundada pela Congregação Damas da Instrução Cristã, é uma Associação Civil de natureza confessional, beneficente e filantrópica, sem fins lucrativos, de caráter educacional cultural e de assistência social. São prestados serviços de educação, assistência social à infância, à adolescência, à juventude e aos adultos, em consonância com o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) e a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS).

Dispõe de Parcerias e Convênios de Mútuo Auxílio, além de apoiar outras instituições beneficentes que tenham o mesmo objetivo. Realiza também intercâmbios educacionais, culturais, assistenciais, beneficentes e informativos. Além disso, oferece ações realizadas através dos Programas e Projetos de Assistência Sócia Educacional, como: oficinas e cursos profissionalizantes, promoção de campeonatos esportivos, seminários, palestras, fornecem uniformes e materiais didático. E para a realização destes, traçam metas e critérios em conjunto com a comunidade. “O Centro Social Dom João Costa tem por missão a valorização e promoção do ser humano em todos os seus aspectos: materiais, morais, sociais e religiosos” (www.centrosocialdjc.org.br).

Em entrevista com o Gerente de Projetos Sociais e Desenvolvimento (Renato da Silva Carneiro), o mesmo informou que existem três formas de trabalho com a comunidade. Com as crianças e adolescentes através do Programa de Apoio Socioeducativo (PASE) onde são trabalhadas crianças e adolescentes de 07 a 15 anos oferecendo atividades de convívio e trabalho socioeducativo, em horários diferentes da escola, com vistas à formação para a cidadania, o desenvolvimento de sociabilidades e a prevenção de situações de risco social.

É trabalhado também o desenvolvimento dos jovens na inserção destes no mercado de trabalho através do Programa de Qualificação Profissional (PQP) além de capacitar os pais e familiares para o mercado de trabalho para a geração de renda. É trabalhada também a dinâmica familiar através do Programa Fortalecendo as Famílias (PFF), onde objetiva saber a relação dos pais com os filhos e os temas que devem ser abordados (sexualidade na adolescência e mercado de trabalho, por exemplo) e outros temas com objetivo de desenvolver a qualidade de vida na comunidade.

O CSDJC possui ainda o Programa de Incentivo as Iniciativas da Comunidade (PIIC), onde é realizada uma reunião com todos os líderes e moradores da comunidade para debater os problemas locais, ou seja, questões que influenciam a qualidade de vida dos moradores. Atualmente um dos principais assuntos em discussão é o descarte de lixo. Com o intuito de minimizar o problema, criou-se a horta comunitária e outro local destinado para descarte do lixo. Desta forma, com as novas definições e o envolvimento dos moradores, houve maior adesão e respeito às novas regras locais.

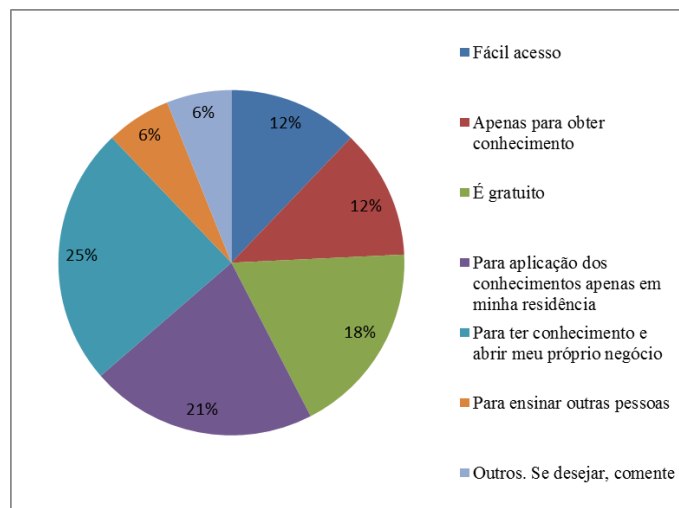
4.2 Resultados da Pesquisa

A partir do questionário aplicado junto às alunas do curso de corte e costura do Centro Social Dom João Costa, observou-se vários aspectos, tais como, algumas dificuldades encontradas pelas alunas para empreender, quantidades de cursos feitos pelas mesmas, porém sem um objetivo fim, além de conhecer a real necessidade das alunas quanto a empreender.

Esses e mais alguns resultados serão apresentados a seguir:

No Gráfico 1 é possível observar a motivação das alunas em busca de capacitação:

Gráfico 1: Motivação para realizar os cursos profissionalizantes



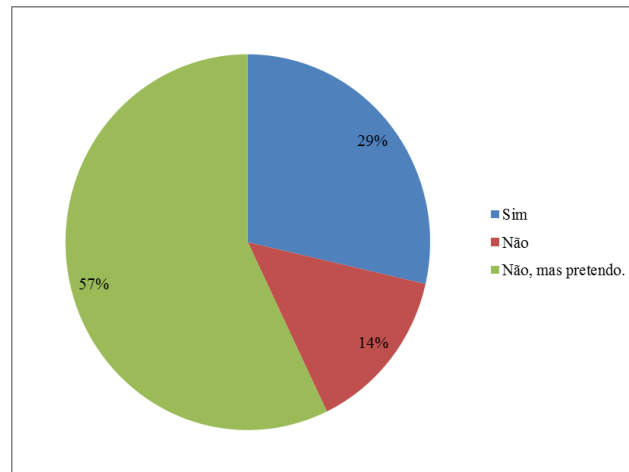
Fonte: autor com base na entrevista (2017)

O Gráfico 1 mostra que 25% das entrevistadas afirmam que buscam capacitação profissionalizante com intuito de abrir seu próprio negócio, e essa informação condiz com a opinião de Cunningham, Lischeron (1991) *apud* Chiavenato (2010) citado no referencial

teórico, onde asseguram que uma pessoa pode através dos seus diferenciais e sua capacitação técnica, ser um empreendedor.

Para identificar quem já atua na área, foi realizada a seguinte pergunta: a partir do que foi aprendido, você já começou a trabalhar na área? O resultado está no Gráfico 2:

Gráfico 2: Porcentagem de pessoas que atuam na área

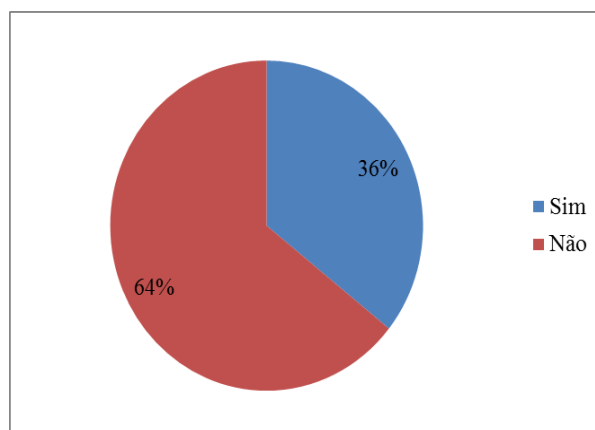


Fonte: autor com base na entrevista (2017)

O Gráfico 2 apresenta que apesar do interesse em abrir um negócio próprio com base no que está sendo aprendido no atual curso de corte e costura, é possível observar que 57% das alunas ainda não tiveram a oportunidade de colocar em prática o conteúdo e gerar renda com base em seus conhecimentos. Conforme Chiavenato (2010) os fundamentos básicos de inovação e risco necessitam ser aplicados para construção de um empreendedor.

No Gráfico 3 foi perguntado se é o primeiro curso das mesmas no CSDJC:

Gráfico 3: Percentual de Pessoas que já realizaram cursos na instituição

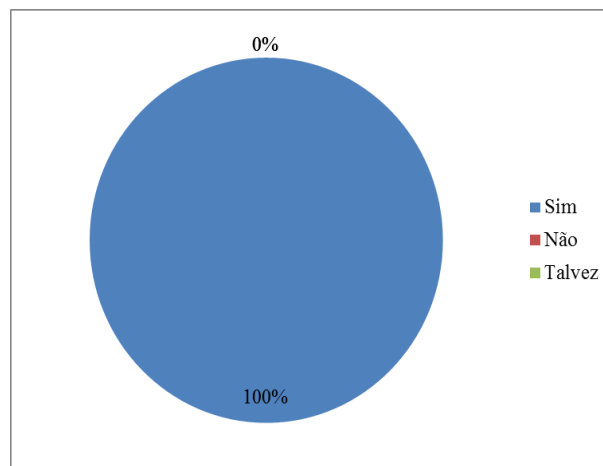


Fonte: autor com base na entrevista (2017)

Com base nos resultados do Gráfico 3, 64% das alunas declaram não ser o primeiro curso na instituição. Ou seja, isso indica que foram feitos outros cursos e que não conseguiram empreender na área, gerando assim um conjunto de informações e conhecimentos, porém, sem serem colocados em prática ratificando os três fundamentos básicos que Chiavenato (2010) aponta como fundamental para construção do empreendedor: inovação, risco e autonomia.

O Gráfico 4 mostra a resposta sobre se as alunas fariam outro curso após o encerramento deste:

Gráfico 4: Objetiva outro curso após o encerramento do atual



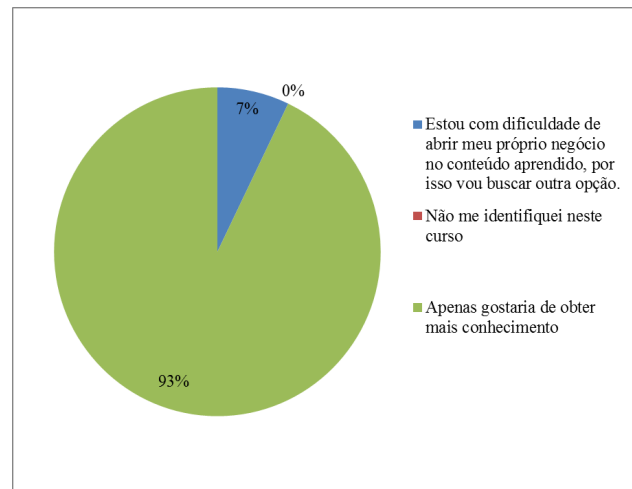
Fonte: autor com base na entrevista (2017)

O Gráfico 4 destaca que 100% das entrevistadas demonstraram interesse em realizar novos cursos na instituição.

Porém, observando os Gráficos 3 e 4 nota-se que grande parte ainda não começou a empreender, e fizeram dois ou mais cursos, e ainda pretendem fazer outros. Percebe-se que a necessidade de aplicar o conceito de Wildauer (2010) de saber ouvir, estar alerta às oportunidades, analisar as informações do mercado e projetar metas com conhecimento adquirido, buscando-as de forma ininterrupta.

Para complementar, buscou-se saber o motivo pelo qual fariam mais um curso no CSDJC, conforme mostra o Gráfico 5:

Gráfico 5: Motivo pelo qual as alunas fariam outro curso

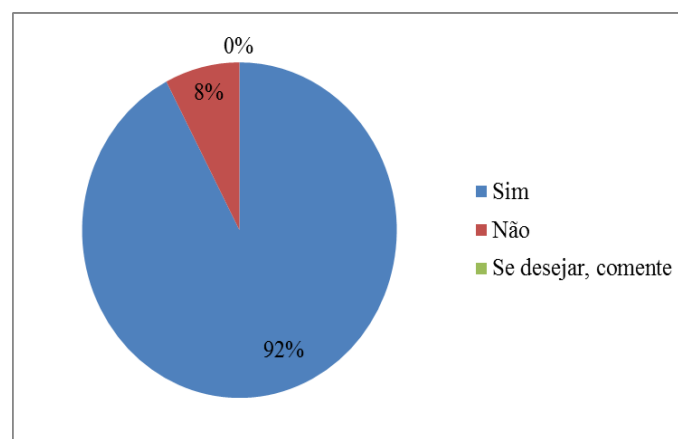


Fonte: autor com base na entrevista (2017)

O Gráfico 5 mostra que 93% das alunas fariam outros cursos apenas para obter conhecimento. Contudo, um dos objetivos do Programa de Qualificação Profissional (PQP) oferecido pelo CSDJC, é oportunizar e desenvolver competências e estimular a inserção no mercado de trabalho, objetivando também a qualificação para a geração de renda.

Para entender o conhecimento das alunas sobre o tema empreendedorismo, aplicamos a próxima questão, conforme resultados no Gráfico 6:

Gráfico 6: O que é empreender?

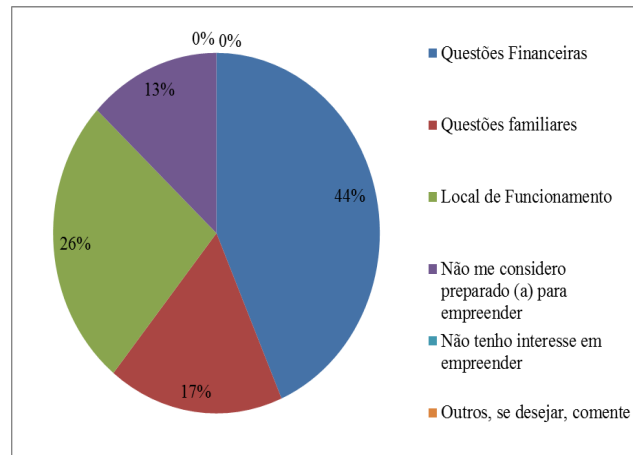


Fonte: autor com base na entrevista (2017)

O Gráfico 6 destaca de 92% das alunas sabem o que é empreender. Para Wildauer (2010), o empreendedorismo é a capacidade que a pessoa possui de formular uma ideia sobre um determinado produto ou serviço em um mercado, sendo essa ideia nova ou não. Para ele, o empreendedor parte do ponto de vista abstrato para o prático.

O Gráfico 7 apresenta as respostas sobre as dificuldades encontradas pelas alunas para empreender.

Gráfico 7: Dificuldade de ter uma vida empreendedora

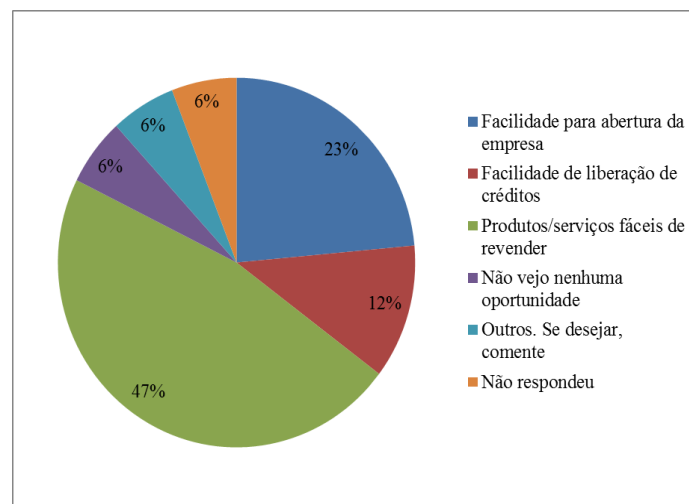


Fonte: autor com base na entrevista (2017)

Através dos dados do Gráfico 7, é possível observar que 44% das entrevistadas afirmam que questões financeiras são os principais impeditivos para uma vida empreendedora. Além das dificuldades de capital inicial para abertura das empresas. Conforme exposto no referencial teórico, a abertura do Microempreendedor Individual (MEI) traz benefícios como abertura de contas bancárias facilitando as linhas de créditos.

Perguntamos na nona questão, quais as oportunidades que elas percebem para empreender? Conforme mostra o Gráfico 8:

Gráfico 8: Oportunidades percebidas para empreender

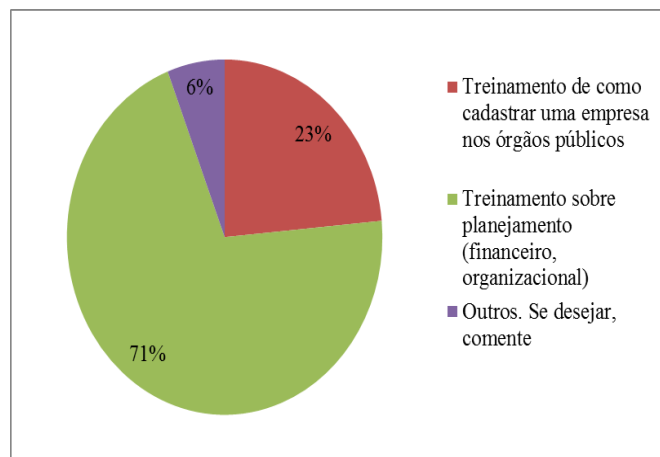


Fonte: autor com base na entrevista (2017)

O Gráfico 8 apresenta que 47% das entrevistadas afirmam que os produtos/serviços que são comercializados por elas, são fáceis de vender. O empreendedorismo é como uma mobilidade dos indivíduos e dos procedimentos que, conjuntamente, transformam ideias em oportunidades. O empreendedor é aquele que vê as oportunidades, prevê os riscos e segue adiante para implantar o seu negócio. Para tal são necessários pelo menos três aspectos referentes ao empreendedor: deve ser determinado e amar o que faz; ser criativo usando os recursos que tem disponíveis, transformando assim o universo social e econômico onde vive; calcular os riscos e aceitar assumi-los, mesmo sabendo que pode fracassar (SCHUMPETER, 1949 *apud* DORNELAS, 2008).

Por fim, perguntamos na décima questão, o que desejam aprender atrelado ao curso realizado na instituição que apoiaria a começarem uma vida empreendedora, o Gráfico 9 destaca a resposta:

Gráfico 9: Necessidades de um treinamento sobre empreendedorismo



Fonte: autor com base na entrevista (2017)

Logo, podemos observar no Gráfico 9 que 71% das alunas sentem a necessidade de um treinamento de como organizar sua empresa tanto financeiramente como organizacionalmente. Nesse ponto, podemos considerar a opinião de Chiavenato (2014), quando fala que é importante o processo de desenvolver pessoas, ou seja, qualificar e ampliar o conhecimento, desenvolvendo assim o lado profissional de cada uma. Aqui se pode dizer o que o treinamento está diretamente ligado, pois é a partir dele que será possível obter informações, estudos, competências, experiências e outros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a fundamentação teórica desse trabalho, é possível perceber a importância do Processo de Treinamento e Desenvolvimento de pessoas, não somente capacitá-las para desenvolver atividades dentro das empresas, mas também treiná-las para iniciar as atividades empreendedoras. Hoje é possível observar que o Sebrae atua de forma contínua nesse processo, ou seja, leva o conhecimento e instruções para profissionais.

O empreendedorismo é outro ponto fundamental nos dias atuais. Muito se escuta falar em abrir o próprio negócio, isso hoje tem sido uma realidade no país, devido ao alto índice de desempregados. Isto é, são desligadas das empresas, e abrem um negócio próprio para manter suas necessidades. Como destacado anteriormente, a pessoa não necessariamente precisa ter nascido empreendedora, ela pode desenvolver essa característica à medida que for sendo exercida.

Vimos também que o número de entidades do Terceiro Setor (TS) tem crescido nos últimos anos, pois muitas vezes o governo deixa a desejar em alguns aspectos, como na educação, saúde, qualificação técnica. Isso faz com que desperte o desejo nas pessoas em se ajudar o próximo. Os serviços prestados contribuem com a comunidade inclusive na geração de renda. As entidades têm feito parcerias não apenas com voluntários, mas também com órgãos públicos, e empresas privadas, com o objetivo de levar o maior número de serviços possíveis para dentro das instituições. Parcerias estas, sem objetivo financeiro, pois as entidades do TS não têm como finalidade o lucro. Mas buscam fechar parcerias com educadores, voluntários na área de saúde, profissionais de outras áreas para exercerem atividades diversas.

Importante destacar que o Centro Social Dom João Costa (CSDJC) tem alcançado seus objetivos na questão de ofertas de serviços à comunidade. A instituição tem um belo trabalho no desenvolvimento de crianças e adolescentes, preocupam-se não apenas em levar a educação, mas também com o progresso dessas crianças como também a inserção dos adolescentes no mercado de trabalho. Além disto, tem o cuidado em desenvolver os pais e familiares para que o processo seja contínuo em todas as esferas das residências da comunidade.

Levando em consideração as quatro etapas do Processo de Treinamento, neste trabalho foi realizada apenas a 1ª etapa (levantamento das necessidades de treinamento), onde foi possível perceber que no do CSDJC, existe uma carência de capacitação voltada para um planejamento organizacional e financeiro, objetivando que as alunas do corte e costura

comecem sua vida empreendedora. Constatou-se que a maioria tem interesse em começar no um negócio próprio, mas necessitam de orientações nos diversos aspectos do negócio.

Concluiu-se então, que objetivo da pesquisa foi alcançado, pois foi observada uma necessidade de treinamento focado nas questões empreendedoras. O CSDJC dispõe dos cursos técnicos, porém muitas vezes os alunos fazem mais de um curso e não chegam a gerar renda a partir disso.

Desta forma, sugere-se um treinamento voltado para a prática financeira, isto é, como se capitalizar para iniciar o empreendimento, qual o valor a ser colocado nos produtos, o que de fato é lucro, listar seus custos, fazer um comparativo para saber se a oferta está sendo suficiente para a demanda e vice versa. Outro ponto a ser abordado seria o treinamento organizacional, ou seja, quais mudanças precisam serem feitas para a eficácia e mantenha o bem-estar da empresa. Qual será a estrutura da empresa, e com o seu crescimento, será necessária uma consolidação para otimizar a resolução de problemas, elaborar um planejamento da empresa.

REFERÊNCIAS

ABREU, Ana Paulo. **Assessoria de Imprensa e Terceiro Setor**: um improvável encontro. Monografia de (especialização) – Universidade de Taubaté. Disponível em: <file:///C:/Users/Controle%20Consultoria/Downloads/1523-5012-1-PB.pdf>. Acesso em 27 de maio de 2017.

ALBUQUERQUE, Antonio Carlos Carneiro de. **Terceiro Setor**: historias de organizações. São Paulo: Summus, 2006.

ARAUJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2010.

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de Pessoas nas Organizações**: práticas atuais sobre o RH estratégico. São Paulo: Atlas, 2012.

BERNARDI, Luiz Antonio. **Manual de Empreendedorismo e Gestão**: fundamentos, estratégias e dinâmicas. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BRASIL. Lei nº 128, de 19 de dezembro de 2008. Dispõe e modifica partes da Lei Geral da Micro e Pequena Empresa - Lei Complementar 123/2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp128.htm. Mai. de 2017.

BRASIL. Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014. Estabelece o regime jurídico das parcerias voluntárias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113019.htm. Acesso em 28 de maio de 2017.

BRASIL. Lei nº 13.204, de 14 de julho de 2015. Marco regulatório das organizações da sociedade civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113019.htm. Acesso em 27 de maio de 2017.

CABRAL, Eloisa Helena de Souza. **Terceiro Setor**: gestão e controle social. São Paulo: Método, 2007.

CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do; SERAFIM, Oziléia Clean Gomes. **Administração de Recursos Humanos**. 2ª ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

CENTRO SOCIAL DOM JOÃO COSTA. **Missão**. Disponível em: http://www.centrosocialdjc.org.br/site1/?page_id=67. Acesso em 2 de maio de 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo**: dando asas ao espírito empreendedor. Barueri - SP: Manoele, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manoele - 2014.

CURY, Antonio. **Organização e Métodos**: uma visão holística. São Paulo: Atlas, 2013.

DOLABELA, Fernando. **Oficina do Empreendedor**. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo**: transformando ideias em negócios. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos De Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acesso em: 28 de maio de 2017.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. **Empreendedorismo no Brasil 2015**: relatório executivo. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/pesquisa-gem-revela-taxa-de-empreendedorismo-no-pais,eb3913c334085510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 18 maio 2017.

GOHN, Maria da Glória. **Mídia, Terceiro Setor e MST**: impactos sobre o futuro das cidades e do campo. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

HOLANDA, Cristiane Carvalho de. **Voluntariado e Terceiro Setor**. 2003. Dissertação de (mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco CCSA.Serviço Social. Disponível em file:///C:/Users/Controle%20Consultoria/Downloads/arquivo9317_1.pdf. Acesso em 28 de maior de 2017.

HUDSON, Mike. **Administrando Organizações do Terceiro Setor: um desafio de administrar sem receita**. São Paulo: Makron Books, 1999.

JUNIOR, Cícero Caiçara. **Sistemas Integrados de Gestão ERP: uma abordagem gerencial**. 3ª ed. rev. e atual. – Curitiba: Ibplex, 2008.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: operacional ao estratégico**. 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL. **O que é ser MEI**. SEBRAE. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebraeaz/o-que-e-ser-mei,e0ba13074c0a3410VgnVCM1000003b74010aRCRD>. Acesso em 25 de maio de 2017.

MILKOVICH, Georges T. BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NANUS, Burt; DOBBS, Stephen M. **Liderança para o Terceiro Setor: estratégias de sucesso para organizações sem fins lucrativos**. São Paulo: Futura, 2000.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Introdução à Administração: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratamento de Metodologia Científica:** projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

PAES, José Eduardo Sabo. **Terceiro Setor e Tributação.** vol. 1. Brasília – DF: Fortium, 2006.

PIMENTA, Solange Maria; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CORRÊA, Maria Laetitia. **Terceiro Setor:** dilemas e polêmicas. São Paulo: Saraiva, 2006.

PIRES, Alessandra. **Pesquisa GEM:** Empreendedorismo atrai três em cada dez brasileiros (2015). Disponível em: <http://www.agenciasebrae.com.br/sites/asn/uf/NA/pesquisa-gem-empreendedorismo-atrai-tres-em-cada-dez-brasileiros,bd3848b50ca6c410VgnVCM2000003c74010aRCRD>. Acesso em 18 de maio de 2017.

PORTAL DO EMPREENDEDOR. **Definição Do Microempreendedor Individual – MEI.** Disponível em: <http://www.portaldoempreendedor.gov.br/mei-microempreendedor-individual>. Acesso em: 15 de maio de 2017.

SCARPELLI, Maria Beatriz Gouvêa. **Terceiro Setor e Responsabilidade Social.** Monografia. Universidade Federal De Santa Catarina Centro Sócio-Econômico Departamento De Serviço Social. Florianópolis – SC, 2004.

SILVA, Arcênio Rodrigues da. **Crônicas:** a origem do terceiro setor no Brasil. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XI, n. 53, maio 2008. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2888. Acesso em: 27 de maio de 2017.

SOUZA, Camila Gracielli Ferreira de; GONÇALVES, Renata Ruiz. **Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas:** fator de sucesso em vendas. São José dos Campos – SP, 2012. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/td-fatordesucessoemvendas.pdf>. Acesso em 27 de maio de 2017.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

WAGNER, Jonh A III.; HOLLENBECK, Jonh R. **Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva**. 2ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2009.

WILDAUER, Egon Walter. **Plano de Negócios: elementos constitutivos e processo de elaboração**. Curitiba: Ibplex, 2010.

YIN, Robert k. **Pesquisa Qualitativa: do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2016.

APÊNDICE 1 – Roteiro para entrevista semiestruturada

1. O que motivou você a fazer um curso profissionalizante no Centro Social Dom João Costa? Se desejar, marque mais de uma opção.
 - () Fácil acesso
 - () Apenas para obter conhecimento
 - () É gratuito
 - () Para aplicação dos conhecimentos apenas em minha residência
 - () Para ter conhecimento e abrir meu próprio negócio
 - () Para ensinar outras pessoas
 - () Outros. Se desejar, comente

2. A partir do que foi aprendido, você já começou a trabalhar na área?
 - () Sim
 - () Não
 - () Não, mas pretendo.

3. É o primeiro curso que você faz no Centro Social Dom João Costa?
 - () Sim
 - () Não

4. Quantos cursos você já fez no Centro Social Dom João Costa?
 - () Apenas 1
 - () Dois
 - () Três
 - () Quatro ou mais

5. Após o encerramento deste, você pretende fazer outro curso no Centro Social Dom João Costa?
 - () Sim
 - () Não
 - () Talvez

6. Por qual motivo você faria outro curso Centro Social Dom João Costa?
 - () Estou com dificuldade de abrir meu próprio negócio no conteúdo aprendido, por isso vou buscar outra opção.
 - () Não me identifiquei neste curso
 - () Apenas gostaria de obter mais conhecimento

7. Você sabe o que significa Empreender?
 - () Sim
 - () Não

Se desejar, comente

8. Se sim, o que dificulta você iniciar sua vida empreendedora?

- Questões Financeiras
- Questões familiares
- Local de Funcionamento
- Não me considero preparado (a) para empreender
- Não tenho interesse em empreender
- Outros, se desejar, comente

9. Quais as oportunidades que você percebe para empreender?

- Facilidade para abertura da empresa
- Facilidade de liberação de créditos
- Produtos/serviços fáceis de revender
- Não vejo nenhuma oportunidade
- Outros. Se desejar, comente

10. O que você deseja aprender a mais para abrir seu próprio negócio?

- Treinamento de como cadastrar uma empresa nos órgãos públicos
- Treinamento sobre planejamento (financeiro, organizacional)
- Outros. Se desejar, comente