



34 neutralidade sobre o assunto, com a predominância de características intraempreendedoras em poucas  
35 perguntas.

36 **PALAVRAS-CHAVES:** Empreendedorismo, Cultura organizacional, Inovação.

37

38 **INTRA-ENTREPRENEURSHIP IN CIVIL CONSTRUCTION:**  
39 **SURVEY IN THE MUNICIPALITY OF PATOS DE MINAS - MG**

40 **ABSTRACT**

41 The civil construction industry, in Brazil, is one of the sectors that generate more jobs in the country,  
42 and consequently, it has a significant participation in the national GDP. However, the sector has  
43 suffered, in recent years, constant deficits, resulting in the need for new ideas and practices.  
44 Intrapreneurship which is defined as entrepreneurship within a determinate company emerges as a  
45 solution to supply deficiencies, since it is seen as a driving force, with regard to innovation. The  
46 present try to survey how the employees of companies in the construction industry in the city of Patos  
47 de Minas-MG, are related to intrapreneurial practices, through an online questionnaire. 54 answers,  
48 from 25 companies, from employees of the most diverse positions that make up an institution. It was  
49 possible to carry out a survey regarding gender, age, education level, number of employees who make  
50 up the company and position. The questionnaire also showed that, about the knowledge of the term  
51 intrapreneurship, 56% of the participants did not know it. In addition, 3 analyzes were carried out,  
52 dividing the respondents according to the position they occupy, as to the size of the company they  
53 work for, and also an overview. First, it was found that leadership positions have an evident maturity  
54 in relation to other positions when it comes to being an entrepreneur within a company. Another  
55 finding was that the larger the size of a company, the lower the degree of intra-entrepreneurship of  
56 employees. And finally, in general, it was found that the majority of respondents are close to  
57 indecision, that is, neutrality on the subject, with the predominance of intrapreneurial characteristics  
58 in a few questions. It is noted that the implementation of an organizational culture requires a deep  
59 analysis within each company, in order to encourage and support, increasingly, the intrapreneurship  
60 of employees.

61 **KEYWORDS:** Entrepreneurship, Organizational culture, Innovation.

62

63 **1 INTRODUÇÃO**

64 **1.1 A indústria da construção civil no Brasil**

65 Segundo dados referentes às Contas Nacionais Trimestrais do 3º Trimestre de 2020, a Indústria  
66 da Construção Civil representa 3,8% de participação no Valor Adicionado Bruto do Brasil (Câmara  
67 Brasileira da Indústria da Construção - CBIC, 2020).

68  
69 “A cada R\$ 1 milhão de investimento, a construção civil cria 7,64 empregos diretos  
70 e 11,4 empregos indiretos; que geram R\$ 492 mil e R\$ 772 mil sobre o PIB,  
71 respectivamente. A maior parte do que é investido na construção civil no Brasil  
72 retorna como PIB, emprego, imposto e renda” (AGÊNCIA CBIC, 2020).  
73

74 Todavia, Rici (2020) alerta que, apesar dos números expressivos, o país vem sofrendo desde o  
75 ano de 2014 uma grave crise econômica, que prejudicou diretamente o setor da construção civil.  
76 Segundo CBIC (2020) dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apontam que  
77 a indústria da construção civil, no quarto trimestre de 2019, teve a maior queda de PIB entre os  
78 diversos setores, encolhendo 2,5%.

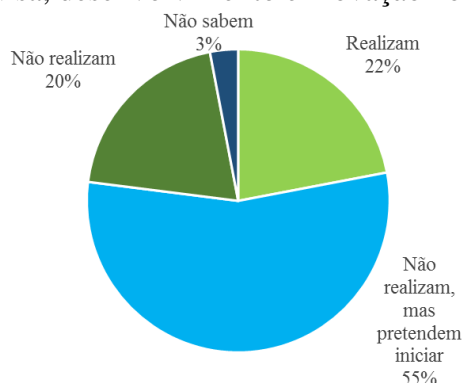
79 Um dos motivos que justificam essa queda expressiva, pode ser explicado pelo fato de que a  
80 indústria da construção civil é uma das mais resistentes a mudanças. Fatores como a falta de  
81 investimento em todos os processos construtivos, falta de profissionais bem treinados, desperdício de  
82 tempo e recursos e geração de resíduos, por exemplo, acusam uma deficiência muito grande no setor,  
83 o impedindo de crescer (ALVES, 2017).

## 84 1.2 Evolução e inovação da construção civil

85 Deloitte (2020) desenvolveu um estudo em torno do panorama de inovação no setor imobiliário  
86 e de construção no Brasil. Neste estudo, foram apresentadas algumas práticas, consideradas  
87 inovadoras, dentre elas, estavam presentes programas de intraempreendedorismo.

88 No entanto, ainda segundo a pesquisa, o número de empresas e corporações que não realizam  
89 atividades visando inovação, pesquisa e desenvolvimento é mais da metade, evidenciado no gráfico  
90 da Figura 1. No que diz respeito aos programas de intraempreendedorismo, o levantamento feito por  
91 Deloitte (2020) aponta que 14% das corporações brasileiras, da indústria de engenharia e construção  
92 praticam essa inovação.

93  
94 Figura 1: Levantamento nas corporações do setor da construção sobre a realização de atividades de  
95 pesquisa, desenvolvimento e inovação no Brasil



96  
97 Fonte: Adaptado de Deloitte, 2020

98 Em função da atual pandemia da COVID-19 houve um aumento na velocidade da digitalização  
99 das indústrias, incluindo a construção civil, evidenciando que o uso da tecnologia e a colaboração em  
100 cadeia são importantes ferramentas para a recuperação do setor (DELOITTE, 2020).

### 101 **1.3 Empreendedorismo e intraempreendedorismo**

102 Levando em consideração os impactos ambientais e um mercado cada vez mais competitivo,  
103 surge a necessidade de desenvolver novas ideias e práticas, que devem surgir de pessoas, que, de  
104 acordo com Portugal (2015), são criativas, têm capacidade de traçar e atingir objetivos e encontrar  
105 oportunidades de negócios, ou seja, um empreendedor.

106 Existem diversas definições para empreendedorismo. Porém, segundo Dornelas (2015), em  
107 qualquer definição, é possível encontrar três aspectos que descrevem um empreendedor:

- 108 ● Ter iniciativa para criar um negócio e ter paixão pelo mesmo;
- 109 ● Utilização de todos os recursos possíveis para transformar o ambiente social e  
110 econômico em que vive;
- 111 ● Aceitação de riscos calculados e possíveis fracassos.

112 Para Dornelas (2001), o empreendedorismo no Brasil começou a se consolidar a partir da  
113 década de 1990, quando foram criadas as instituições SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro  
114 e Pequenas Empresas) e SOFTEX (Sociedade Brasileira para Exportação de Software).

115 Dornelas (2001) explica que o SEBRAE apoia e estimula o empreendedorismo, principalmente,  
116 de pequenas empresas. Por isso, a instituição se tornou um dos principais parceiros dos  
117 empreendedores brasileiros fornecendo informação, consultoria e cursos para a adaptação ao  
118 mercado. Já a SOFTEX foi criada com o intuito de expandir o mercado das empresas de software,  
119 capacitando, em gestão e tecnologias, os empresários da área de informática. Além disso, através de  
120 seus programas, a entidade popularizou, no país, termos como plano de negócios (*business plan*),  
121 termo que era ignorado pelos empresários (DORNELAS, 2001).

122 De acordo com Macrae (1976 apud Portugal, 2015), empresas consideradas mais dinâmicas,  
123 seriam aquelas, que formassem equipes para o desenvolvimento do empreendedorismo. Portugal  
124 (2015), ainda complementa que, toda pessoa que empreende na empresa onde trabalha, com exceção  
125 do dono, focado em realizar não somente as funções que lhe dizem respeito, é definido como um  
126 intraempreendedor.

127 Filion (2004), define intraempreendedorismo como a pessoa que atua como empreendedor  
128 dentro de uma determinada empresa. Lapolli e Gomes (2017), completam que o  
129 intraempreendedorismo é considerado a mola propulsora, no que diz respeito à inovação e práticas  
130 relacionadas ao setor privado. Chieh (2007) vai além e define o intraempreendedor, como aquela

131 pessoa que pensa e executa, planeja e trabalha, pois não encontrariam e nem desejariam alguém que  
132 realize seus planos.

133 Woo (2017), com o objetivo de investigar a adaptabilidade durante a carreira profissional,  
134 estabeleceu relação entre traços de personalidade e o intraempreendedorismo. Para isso, fez uma  
135 pesquisa em quatro empresas coreanas, conseguindo resultados que apresentam o quanto a  
136 adaptabilidade dos profissionais no mercado de trabalho está relacionada à personalidade do  
137 indivíduo e o quanto ele é intraempreendedor.

138 Com o propósito de estudar a importância da cultura organizacional para o crescimento do  
139 intraempreendedorismo, Eze et al. (2018) executaram um levantamento entre os funcionários de duas  
140 empresas no setor de manufatura na Nigéria, a Nestlé Nigéria e a PZ Cussons Nigéria. Os resultados  
141 apresentaram o quanto a cultura organizacional exerce um papel positivo e significativo para o  
142 crescimento do intraempreendedorismo entre os funcionários das empresas.

143 Sobre o intraempreendedorismo, Deprez et al. (2018) destaca o quanto é desafiador para as  
144 empresas implementar esse tipo de comportamento nos funcionários. Partindo disso, os autores  
145 fizeram um estudo de caso com uma varejista virtual, a holandesa Wehkamp e apresentaram um  
146 caminho de três etapas para que o fomento da cultura intraempreendedora produza resultados para a  
147 empresa. São eles: 1) Iniciativa de líderes em incentivar a proatividade; 2) O estímulo do  
148 intraempreendedorismo deve ser protegido, de forma justa, pela alta administração e; 3) Utilizar de  
149 forma contínua práticas gerais intraempreendedoras.

150 Venutto (2018), elaborou uma pesquisa sobre o intraempreendedorismo na varejista brasileira  
151 Magazine Luiza. De posse dos estudos, o autor notou que a empresa, ao incentivar o funcionário a  
152 ser empreendedor, colheu bons frutos e está garantindo sua permanência no mercado.

#### 153 **1.4 Intraempreendedorismo na construção civil**

154 Figueiredo e Machado (2016), realizaram uma pesquisa dentro de uma empresa do ramo da  
155 engenharia civil, que possui uma administração familiar. Os autores constataram que a falta de uma  
156 estrutura bem definida dentro da empresa prejudica a cultura intraempreendedora, uma vez que inibe  
157 a capacidade inovadora dos colaboradores.

158 Rici (2020) pesquisou sobre o intraempreendedorismo na construção civil em um estudo de  
159 caso na cidade de Rio Verde, estado de Goiás, concluindo que as empresas que ali atuam, possuem  
160 determinadas características intraempreendedoras, buscando sempre melhorar seus serviços e  
161 produtos.

162 Com isso, o presente trabalho teve como objetivo realizar um levantamento, questionando se  
163 os funcionários das empresas do setor da construção civil, na cidade de Patos de Minas – MG,  
164 conheciam o intraempreendedorismo e como aplicavam em seus trabalhos. Para isso, foi

165 confeccionado um questionário, que será enviado para as empresas do setor do município e  
166 posteriormente, os dados coletados na presente pesquisa, foram enviados novamente para as  
167 empresas.

168

## 169 2 METODOLOGIA

170 Inicialmente, o trabalho dedicou-se à pesquisa sobre o tema do intraempreendedorismo, com o  
171 objetivo de ampliar o conhecimento acerca do assunto e verificar quais comportamentos podem ser  
172 considerados de uma pessoa intraempreendedora. Tal pesquisa, conforme Prodanov e Freitas (2013),  
173 foi bibliográfica, em torno de trabalhos acadêmicos e científicos, como trabalhos de conclusão de  
174 curso, dissertações, teses e artigos científicos e; documental, como em pesquisas feitas por empresas  
175 sobre inovação e empreendedorismo.

176 Feito isso, tendo em vista o objetivo supracitado, foi confeccionado um questionário para fazer  
177 o levantamento do perfil intraempreendedor das pessoas que trabalham na construção civil no  
178 município de Patos de Minas. Patos de Minas está localizada no estado de Minas Gerais e é uma  
179 cidade da região do Alto Paranaíba, com uma área territorial de 3.190,456 km<sup>2</sup>. A população é  
180 estimada em 153.585 pessoas, resultando em uma densidade demográfica de 48,13 hab/km<sup>2</sup>. O PIB  
181 per capita apresentado é de R\$ 29.030,34 (IBGE, 2020).

182 Segundo PRODANOV e FREITAS (2013, p. 57), o levantamento, ou chamado *survey*, “ocorre  
183 quando envolve a interrogação direta das pessoas cujo comportamento desejamos conhecer através  
184 algum tipo de questionário”.

185 A estrutura do questionário foi feita com o auxílio da ferramenta *Google Forms*. Como o  
186 levantamento foi feito durante o período de distanciamento social, resultante da pandemia da COVID  
187 – 19, todo o contato com as empresas e seus funcionários foi feito on-line, via e-mail, contato  
188 telefônico ou redes sociais. O prazo de preenchimento foi de 03 de novembro de 2020 a 20 de  
189 novembro de 2020. O questionário, disponível no Apêndice A, se encontra no endereço eletrônico:  
190 <https://forms.gle/j5r5rKLuka2mesfv8>.

191 O questionário foi dividido em seções. A seção número 1 foi destinada a explicar, de forma  
192 sucinta, sobre o que se tratava a pesquisa, com os seguintes dizeres: “Formulário de cunho educativo  
193 a respeito do intraempreendedorismo na construção civil, na cidade de Patos de Minas – MG”.

194 A segunda seção levantou os dados pessoais dos entrevistados e alguns dados da empresa em  
195 que trabalham: nome, e-mail, sexo, idade, nível de escolaridade, nome da empresa, cargo, número de  
196 funcionários que compõe a empresa e tempo de serviço. Vale ressaltar que, para isso, foi enviado, ao  
197 e-mail de cada participante, um termo de compromisso, disponível no Apêndice B, garantindo que,

198 em nenhum momento, o nome da empresa, do funcionário, ou qualquer dado de ambos, seria  
199 divulgado ou compartilhado com terceiros.

200 Em seguida, na seção número 3, o questionário foi focado em apresentar o conceito de  
201 intraempreendedorismo, conforme Filion (2004), já apresentado anteriormente nesse trabalho. Após  
202 apresentar a definição, o entrevistado é questionado se conhece ou não o termo e se ele se considera  
203 uma pessoa empreendedora. A pergunta em questão, tem o intuito de identificar se, mesmo a pessoa  
204 não conhecendo sobre o assunto, se há a possibilidade de o entrevistado responder a seção 4, detalhada  
205 a seguir, com o pensamento de um empreendedor.

206 Na seção 4, foi aplicada uma pesquisa *survey* simultaneamente com a escala *likert*. Segundo  
207 Tumelero (2019), pesquisa *survey* é definida como uma investigação quantitativa que tem como  
208 objetivo levantar dados e informações, tendo como base as características e opiniões do grupo de  
209 indivíduos que responderá o questionário.

210 Assim, no formulário em questão, foram considerados 5 pontos, sendo que, ao marcar a opção  
211 1, o respondente discorda totalmente da afirmação, 2 discorda parcialmente, 3 é indiferente, 4  
212 concorda parcialmente e 5 concorda totalmente.

213 Para a composição das questões foi feito um estudo, baseado no trabalho realizado por Rici  
214 (2020), e as informações apresentadas no Quadro 1.

215  
216

Quadro 1: Cultura tradicional e Cultura intraempreendedora

<b>Cultura Organizacional Tradicional</b>	<b>Cultura Organizacional Intraempreendedora</b>
Aderir às instruções/ordens recebidas	Criar perspectivas, objetivos e planos de ação
Não errar; não fracassar	Ser recompensado por iniciativas
Não tomar iniciativa, aguardar instruções	Propor, arriscar e experimentar
Ficar estático e proteger a retaguarda	Criar e desenvolver, independente da área
Contrário à criatividade, flexibilidade, independência e aceitação de riscos calculados	Favorável à aceitação de responsabilidades e riscos consequentes
Hierarquia como relacionamento básico	Estrutura horizontal, com redes, equipes, patrocinadores e mentores
Procedimentos burocráticos; mecanicistas	Clima de confiança, e participação (político), favorável à realização de visões e objetivos
Base na cultura organizacional existente; falta de incentivos à criação de intraempreendimentos	Colaboradores fazem sugestões em sua área e demais, resultando em proliferação e maturação cruzada de ideias; atividades são tidas como prazerosas

217  
218  
219  
220

Fonte: Hisrich e Peters (2004 apud Festa, 2015).

A quarta seção é composta por 10 questões, descritas a seguir.

221 **Questão 1:** Na empresa que trabalho tenho espaço para propor soluções para problemas, além  
222 de idealizar e reinventar novos produtos/serviços.

223 A questão 1 está diretamente ligada à autonomia do colaborador. Lacombe e Tonelli (2001),  
224 evidenciam que a competitividade dentro das empresas aumenta a cada dia, surgindo a necessidade  
225 de trabalhar a área de gestão de pessoas, uma vez que, os colaboradores são peças fundamentais para  
226 a realização de projetos e obtenção de resultados.

227 **Questão 2:** Na empresa que trabalho, apenas as pessoas que ocupam cargos mais altos  
228 (diretoria, gerência, presidência) promovem o intraempreendedorismo.

229 Segundo Pinchot III e Pellman (2004), a alta gerência de uma empresa, possui papel  
230 fundamental, no que diz respeito a incentivar e motivar os funcionários a dedicarem seu máximo  
231 potencial nos projetos, compartilhando conhecimentos e gerando novas ideias, estabelecendo um  
232 clima favorável à inovação.

233 **Questão 3:** No meu trabalho eu me responsabilizo nas soluções de problemas.

234 A questão 3 é um complemento para a primeira questão. Nessa afirmativa, o colaborador é  
235 questionado sobre a sua própria autonomia, não só para propor soluções para problemas, mas assumir  
236 as responsabilidades, positivas ou negativas, das atitudes tomadas. Festa (2015) explica que o  
237 colaborador pode se tornar um problema dentro de uma instituição, caso ele não esteja disposto a  
238 mudar e tolerar erros e fracassos.

239 **Questão 4:** No meu trabalho eu corro riscos diariamente, agindo e experimentando.

240 Pinchot III e Pellman (2004), afirmam que os empreendimentos estão sujeitos a riscos, e um  
241 colaborador, definido como empreendedor, deve saber lidar com eles. Os autores ainda acrescentam  
242 que: “Quanto maior a incerteza, maior a imprevisibilidade dos resultados. Um empreendedor não  
243 pode ser avesso ao risco” (PINCHOT III e PELLMAN, 2004).

244 **Questão 5:** Metas devem ser criadas, levando em consideração a opinião dos funcionários.

245 “As metas são uma forma de medir o nível de sucesso – elas lhe dão foco, direção e senso de  
246 propósito, ao mesmo tempo que fornecem uma referência tangível para determinar se você está  
247 realmente obtendo o sucesso almejado” (Pôncio, 2019). Segundo Soledade (2015), a criação de metas  
248 é o que move o empreendedor, sendo o seu atributo mais importante. As citações anteriores,  
249 evidenciam que o intraempreendedor, que é o empreendedor dentro de uma determinada empresa,  
250 tem papel fundamental, no que diz respeito às metas.

251 **Questão 6:** Algumas decisões devem ser tomadas conforme planejamento e outras de acordo  
252 com a situação.

253 De acordo com Kich e Pereira (2011), quando os colaboradores participam ativamente do  
254 planejamento estratégico de uma empresa, é notável o interesse deles em tomadas de decisão,



255 aumento de confiança e capacidade de resolver situações atípicas, os qualificando para assumir  
256 responsabilidades adicionais.

257 **Questão 7:** Todo funcionário deve enfrentar os desafios sem medo e sempre ter confiança em  
258 seu posicionamento.

259 A questão 7 questiona a autoconfiança do colaborador, quando surgem desafios. O Instituto  
260 Brasileiro de Coaching (IBC, 2019), afirma que a autoconfiança é o que distingue o profissional bem  
261 sucedido, dos estagnados, que pecam por medo de errar. Segundo Cassiano (2015), saber enfrentar  
262 resultados positivos ou negativos é fundamental para que o empreendedor possa prosseguir de  
263 maneira mais segura.

264 **Questão 8:** A empresa em que trabalho estimula e apoia o intraempreendedorismo.

265 Como apresentado anteriormente, em pesquisa feita por Deloitte (2020), 14% das empresas do  
266 setor da construção civil praticam programas de incentivo ao intraempreendedorismo.

267 **Questão 9:** O incentivo ao intraempreendedorismo deve partir da empresa.

268 As questões 8 e 9 estão diretamente ligadas. Ambas questionam se há ou deve haver a  
269 necessidade de incentivo ao intraempreendedorismo por parte das empresas. Segundo Hashimoto  
270 (2006), as empresas que incentivam o intraempreendedorismo se beneficiam com o espírito  
271 empreendedor do funcionário, além de evitar que o colaborador utilize suas ideias em projetos  
272 pessoais, alinhando os interesses de empregador e empregado.

273 **Questão 10:** Minha atual função na empresa permite que eu atue de forma empreendedora.

274 A décima e última questão procura questionar o entrevistado se, independente da função que  
275 ele exerce atualmente, é possível agir de forma empreendedora, ou intraempreendedora.

276 Para finalizar o questionário, a quinta seção, é composta por duas perguntas, onde não há a  
277 obrigatoriedade de resposta, com os seguintes dizeres: “De acordo com os conceitos apresentados, na  
278 sua opinião, o intraempreendedorismo é importante? Como as empresas podem fomentar ainda mais  
279 essa ideia entre seus funcionários?”. Essa pergunta tem como objetivo questionar o entrevistado se,  
280 após as seções 3 e 4, ele acredita na importância do intraempreendedorismo e busca ideias que  
281 possam, cada dia mais, disseminar essa prática entre as empresas.

282

### 283 **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

#### 284 **3.1 Dados Gerais**

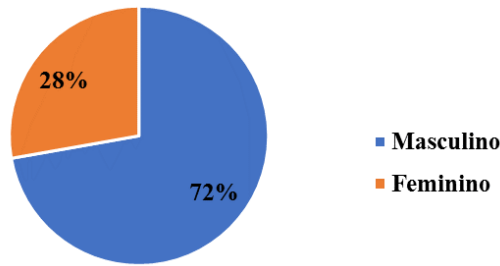
285 Após finalização do questionário, foram obtidas 54 respostas, advindas de 25 empresas do  
286 município de Patos de Minas-MG. Em algumas empresas, houveram mais de um respondente.

287 No que diz respeito ao gênero, a Figura 2 evidencia que a quantidade de entrevistados do sexo  
288 masculino é maior, em relação ao sexo feminino.

289

290

Figura 2: Gênero



Fonte: Elaborado pelos autores

291

292

293

294

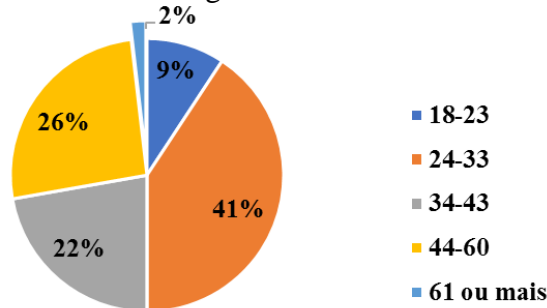
295

296

297

A faixa etária dos entrevistados mostrou uma concentração de respondentes na faixa etária de 24 até 60 anos, correspondendo a quase 90% das respostas, como apresentado na Figura 3.

Figura 3: Faixa etária



Fonte: Elaborado pelos autores

298

299

300

301

302

303

304

305

306

307

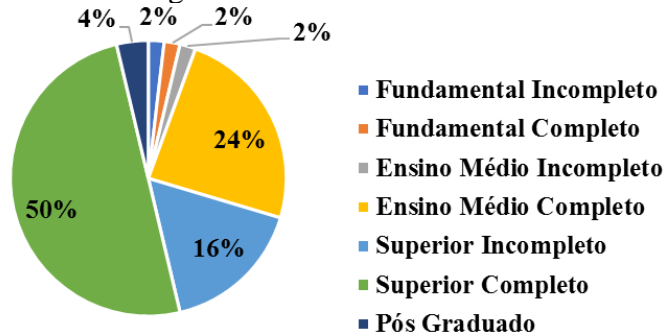
308

309

310

Em relação ao nível de escolaridade, tem-se que metade dos entrevistados possuem ensino superior completo. Segundo a Agência IBGE (2020), 97,4% das pessoas que possuem ensino superior, possuem acesso à internet; 98,3% dos que possuem nível superior incompleto, acessam a internet; enquanto apenas 12,1% das pessoas sem instrução têm acesso à internet. “Há uma correlação entre escolaridade e uso da internet. Quanto maior a escolaridade, maior o acesso à internet” (AGÊNCIA IBGE, 2020). Como o presente levantamento foi realizado utilizando ferramentas on-line, o que depende do acesso à internet, a maioria das respostas foram realizadas por pessoas com maior nível de escolaridade, como é possível observar na Figura 4.

Figura 4: Nível de escolaridade



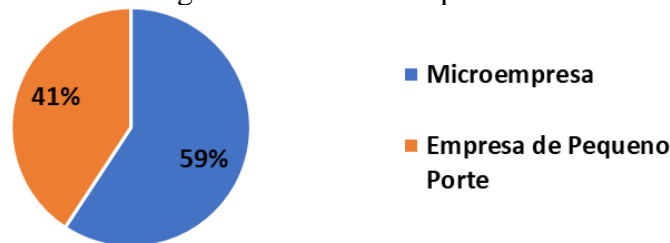
311

312 Fonte: Elaborado pelos autores  
313

314 Como já citado anteriormente, trabalhadores de 25 empresas diferentes responderam ao  
315 questionário. Para facilitar a análise dos dados, as empresas foram divididas de acordo com o  
316 porte. Segundo o Sebrae (2013), o porte de uma empresa pode ser definido de acordo com a  
317 quantidade de funcionários que ela possui. Em relação a estabelecimentos de indústria, que são o foco  
318 da presente pesquisa, até 19 empregados, é considerado uma microempresa (ME); de 20 a 99  
319 empregados, empresa de pequeno porte (EPP); de 100 a 499 empresa de médio porte e; 500  
320 empregados, ou mais, grandes empresas (SEBRAE, 2013). De acordo com as respostas, as empresas  
321 foram divididas em 2 grupos: microempresas e empresas de pequeno porte, resultando no gráfico da  
322 Figura 5.

323  
324

Figura 5: Porte das empresas



325 Fonte: Elaborado pelos autores  
326  
327

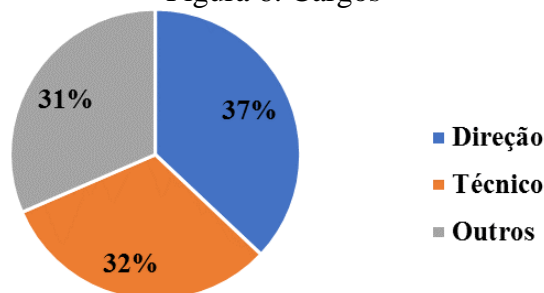
328 Os cargos, de forma análoga ao porte das empresas, também foram divididos. Foram criados  
329 3 grupos, que levavam em consideração as ocupações dos respondentes, a saber:

- 330 • Direção: supervisores, sócios, sócios-proprietário, proprietários, gerentes e diretores;
- 331 • Técnico: engenheiro civil, engenheiro fiscal, trainee de engenharia, engenheiro júnior,  
332 engenheiro sênior e técnico em segurança do trabalho;
- 333 • Outros: Pedreiro, servente, pintor, carpinteiro, armador, encarregado, auxiliar de escritório,  
334 estagiários.

335 Após divisão, a distribuição ficou de acordo com a Figura 6.

336  
337

Figura 6: Cargos



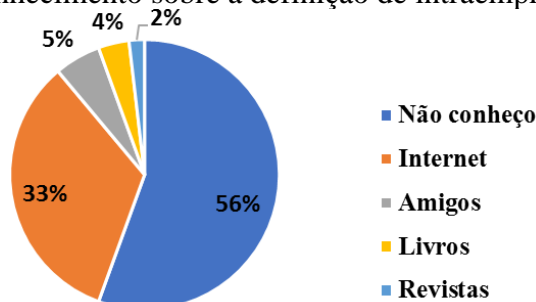
338 Fonte: Elaborado pelos autores  
339  
340

### 341 3.2 Intraempreendedorismo e empreendedorismo

342 Na terceira seção, os entrevistados foram questionados sobre a definição de  
343 intraempreendedorismo e sobre ser ou não um empreendedor. A Figura 7 indica que mais da metade  
344 dos entrevistados desconheciam a definição de intraempreendedorismo e, entre aqueles que  
345 conheciam, o principal meio de informação foi a internet, com 33% das repostas.

346  
347

Figura 7: Conhecimento sobre a definição de intraempreendedorismo



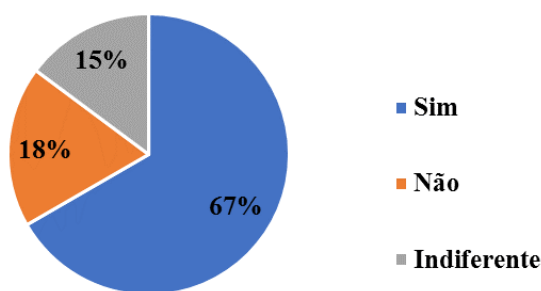
Fonte: Elaborado pelos autores

348  
349  
350

351 No que diz respeito a se considerar ou não um empreendedor, levando em consideração a  
352 divisão de cargos, proposta anteriormente, temos que 85% dos entrevistados que ocupam cargos de  
353 direção, se consideram empreendedores, enquanto 65% dos cargos técnicos concordam com a  
354 afirmativa e considerando os “outros” cargos, 47% se autodenominam empreendedores. Fazendo um  
355 resumo geral, considerando os 54 respondentes, 67% dos respondentes, ou seja, mais de dois terços  
356 se julgam empreendedores, como é possível visualizar no gráfico da Figura 8:

357  
358  
359

Figura 8: Você se considera empreendedor?



Fonte: Elaborado pelos autores

360  
361  
362

### 363 3.3 Perfil intraempreendedor

#### 364 3.3.1 Comparativo entre os cargos

365 Para as questões objetivas, da seção 4 do questionário, foram feitas 3 diferentes análises, com  
366 finalidade de comparação. Para a primeira análise, foi feita a média das respostas do questionário  
367 *survey*, e seus respectivos desvios padrões (DP), considerando a divisão de cargos, explicitada  
368 anteriormente, gerando a Tabela 1. A distribuição das repostas, em relação às alternativas, se encontra  
369 no apêndice C.

370

Tabela 1: Análise considerando a divisão de cargos

PERGUNTA	CARGO					
	Direção	DP	Técnico	DP	Outros	DP
1	4,7	0,59	4,3	0,59	2,9	1,20
2	2,9	1,45	2,5	0,87	3,5	1,12
3	4,8	0,44	4,4	0,87	3,1	0,97
4	3,9	1,46	3,6	0,93	2,2	0,88
5	4,5	0,69	4,0	1,00	3,9	0,90
6	4,9	0,37	4,3	0,85	4,4	0,86
7	4,1	1,10	4,1	0,83	3,5	1,18
8	3,8	1,07	3,0	1,18	2,2	1,35
9	3,5	1,10	3,0	1,00	3,4	1,32
10	4,4	1,14	3,6	1,38	2,4	1,32

371

372

373

Fonte: Elaborado pelos autores

374 Acerca dos números apresentados na Tabela 1, é possível construir as seguintes discussões.

375

376

377

378

379

380

381

382

383

384

385

386

387

388

389

390

391

392

393

394

- Questão 1: é possível perceber que os entrevistados com cargos mais altos (direção e técnico), acreditam que as empresas fornecem acessibilidade, no que diz respeito a solução de problemas e idealização de produtos e serviços, enquanto os cargos mais baixos na hierarquia, são indecisos sobre o assunto;
- Questão 2: o grupo dos “outros” ficam entre a indiferença e a concordância parcial sobre o fato de que apenas os cargos mais altos fazem a promoção do intraemprededorismo, os cargos técnicos ficam entre a indiferença e a discordância parcial, e a direção se mantém neutra sobre o assunto;
- Questão 3: fica evidente que cargos de direção e técnicos se responsabilizam mais, no que diz respeito a solução de problemas, enquanto outros cargos se mantêm próximo ao neutro;
- Questão 4: a questão 4 evidencia que, no que diz respeito a correr riscos e fazer experimentações, os cargos de direção e técnico possuem uma maior concordância a respeito da afirmativa;
- Questão 5: os três grupos concordam com a afirmação, com uma maior concordância por parte dos funcionários da direção, no que diz respeito a acreditar que as metas da empresa devem ser criadas levando em consideração a opinião dos colaboradores que a compõe;
- Questão 6: analogamente à questão 5, na questão 6, também concordam com a afirmativa, destacando novamente os cargos de direção, que concordam totalmente

- 395 que algumas decisões devem ser tomadas conforme planejamento e outras de acordo  
 396 com a situação;
- 397 ● Questão 7: é possível perceber que os entrevistados com cargos mais altos (direção e  
 398 técnico) concordam, de forma parcial, que todo funcionário deve enfrentar desafios e  
 399 ter confiança em seu posicionamento, enquanto o grupo dos “outros”, fica dividido  
 400 entre indecisão e concordância parcial;
  - 401 ● Questão 8: os cargos de direção, concordam, quase que parcialmente, que a empresa  
 402 em que trabalham estimula e apoia o intraempreendedorismo. Os cargos técnicos  
 403 ficam indecisos quanto ao assunto, e os demais discordam parcialmente da afirmativa;
  - 404 ● Questão 9: há um equilíbrio entre os grupos. Todos beiram à indecisão, a respeito de  
 405 que o incentivo ao empreendedorismo deve partir da empresa em que trabalham;
  - 406 ● Questão 10: aqui nota-se a maior disparidade entre as respostas. Enquanto os  
 407 pertencentes aos cargos de direção, concordam que a atual função na empresa permite  
 408 que eles atuem de forma empreendedora, os colaboradores técnicos se dividem entre  
 409 indecisão e concordância parcial e os “outros”, variam entre discordância parcial e  
 410 indecisão.

411 Vale ressaltar que, os maiores desvios padrões, se encontram nas respostas dos entrevistados  
 412 que ocupam cargos de direção.

### 413 3.3.2 Comparativo entre o porte das empresas

414 A segunda análise das respostas objetivas, foi feita considerando o porte das empresas, obtendo-  
 415 se, as médias de respostas e seus respectivos desvios padrões, observadas na Tabela 2. A distribuição  
 416 das respostas, em relação às alternativas, se encontra no apêndice D.

417 Tabela 2: Análise considerando o porte das empresas

PERGUNTA	PORTE			
	Microempresa	DP	Empresa de Pequeno Porte	DP
<b>1</b>	4,4	0,80	3,4	1,18
<b>2</b>	3	1,41	2,9	0,97
<b>3</b>	4,3	0,97	3,8	1,14
<b>4</b>	3,7	1,33	2,7	1,17
<b>5</b>	4,2	0,79	4,1	1,02
<b>6</b>	4,7	0,55	4,3	0,95
<b>7</b>	4,1	1,11	3,6	0,95
<b>8</b>	3,6	1,24	2,2	1,23
<b>9</b>	3,2	1,18	3,4	1,10
<b>10</b>	3,8	1,47	3	1,62

418  
 419  
 420

Fonte: Elaborado pelos autores

- 421
- 422
- 423
- 424
- 425
- 426
- 427
- 428
- 429
- 430
- 431
- 432
- 433
- 434
- 435
- 436
- 437
- 438
- 439
- 440
- 441
- 442
- 443
- 444
- 445
- 446
- 447
- 448
- 449
- 450
- 451
- 452
- 453
- 454
- Questão 1: percebe-se que nas microempresas há um elevado grau de concordância, por parte dos colaboradores, no que diz respeito à acessibilidade em solução de problemas e idealização de produtos e serviços. Nas empresas de pequeno porte, também há concordância, porém em menor escala, com tendência à neutralidade.
  - Questão 2: há um equilíbrio entre os grupos. Todos beiram à indecisão a respeito de que apenas os cargos mais altos fazem a promoção do intraempreendedorismo;
  - Questão 3: fica evidente que nas microempresas há concordância, quando questionados se possuem responsabilidade na solução de problemas. Pequenas, empresas também concordam com a afirmativa, porém em menor grau;
  - Questão 4: é possível perceber que as micro empresas concordam, quase que parcialmente, no que diz respeito a correr riscos e fazer experimentações, enquanto que as empresas de pequeno porte beiram abaixo da neutralidade;
  - Questão 5: indica que os dois grupos concordam parcialmente com a afirmação, com uma maior concordância, por parte das microempresas, no que diz respeito a acreditar que as metas da empresa devem ser criadas, levando em consideração a opinião dos colaboradores que a compõe;
  - Questão 6: todos os portes de empresas concordam com a afirmativa, destacando, novamente, as microempresas, que concordam, quase que totalmente, que algumas decisões devem ser tomadas conforme planejamento e outras de acordo com a situação;
  - Questão 7: novamente, é possível perceber que todas as médias beiram à concordância parcial, destacando, novamente, as microempresas, que possuem um valor de média maior, acerca da afirmativa que todo funcionário deve enfrentar desafios e ter confiança em seu posicionamento;
  - Questão 8: aqui houve a maior disparidade entre as respostas. Enquanto os colaboradores das microempresas quase concordam parcialmente, que na empresa em que trabalham há estímulo e apoio ao intraempreendedorismo; nas empresas de pequeno porte os funcionários discordam parcialmente frente a essa afirmativa;
  - Questão 9: houve, novamente um certo equilíbrio entre os grupos. Todos beiram à indecisão a respeito de que o incentivo ao empreendedorismo deve partir da empresa em que trabalham. Os colaboradores de empresas de pequeno porte, concordam um pouco mais com a afirmativa;
  - Questão 10: houve disparidade entre as respostas. Enquanto os respondentes pertencentes às microempresas, concordam, quase que parcialmente, que a atual

455 função na empresa permite que eles atuem de forma empreendedora, as pequenas  
456 empresas se encontram indecisos.

457 Os valores dos desvios padrão estão, em sua maioria, próximos a um, com exceção da questão  
458 de número 10, onde há uma maior diferença

### 459 3.3.3 Comparativo geral

460 Por fim, foi feita uma análise considerando os 54 respondentes, gerando a Tabela 3. A  
461 distribuição das respostas, em relação às alternativas, se encontra no apêndice E.

462

463

Tabela 3: Análise Geral

PERGUNTA	GERAL	DP
1	4,0	1,1
2	3,0	1,2
3	4,1	1,1
4	3,3	1,3
5	4,2	0,9
6	4,5	0,7
7	3,9	1,1
8	3,0	1,4
9	3,3	1,1
10	3,5	1,6

464

465

466

Fonte: Elaborado pelos autores

467 É possível perceber que, de forma geral, as respostas estão próximas, variando na média de 3  
468 e 4,5. Considerando o desvio padrão, tem-se que o maior desvio padrão se encontra na décima  
469 questão, com um valor de 1,6, o que indica que as respostas têm uma maior distribuição entre as  
470 alternativas.

471 Questões como correr riscos diariamente, haver ou não estímulo e apoio ao  
472 intraempreendedorismo por parte das empresas e que apenas cargos mais altos atuam de forma  
473 intraempreendedora, são as questões onde houveram indiferença por parte dos entrevistados,  
474 entretanto, vale ressaltar que, nessas questões, o desvio padrão foi superior a 1.

### 475 3.3.3 Opinião dos entrevistados

476 Na última seção do questionário, espaço que os entrevistados foram convidados a dividir sua  
477 opinião sobre a importância do intraempreendedorismo e como as empresas poderiam fomentar a ideia  
478 entre seus colaboradores, as respostas foram positivas, indicando que os entrevistados, que  
479 responderam a essa pergunta, acreditam que o intraempreendedorismo é importante. Na maioria das



480 repostas, os respondentes pedem maior incentivo por parte da empresa que atuam e indicam que o  
481 encorajamento, juntamente com bonificações, é o caminho mais viável para alcançar os objetivos.

482

#### 483 **4 CONCLUSÃO**

484 O presente trabalho visou a aplicação de um levantamento de forma a estudar o perfil  
485 intraempreendedor dos trabalhadores ligados ao setor da construção civil no município de Patos de  
486 Minas - MG.

487 De forma geral, verificou-se que os entrevistados, em sua maioria, estão próximos à indecisão,  
488 ou seja, a neutralidade sobre o assunto, com a predominância de características intraempreendedoras  
489 em poucas perguntas.

490 Deve-se isso, principalmente, ao não conhecimento do termo, sua definição e suas aplicações,  
491 uma vez que mais da metade dos entrevistados sequer sabiam a definição do termo. Outro fator, é a  
492 evidente dificuldade quando é falado sobre o colaborador inovar dentro da empresa, o que leva a  
493 questionar se há ou não liberdade e estímulo dentro das empresas, para arriscar e experimentar.

494 Percebe-se que o pensamento intraempreendedor é mais evidente entre cargos de liderança,  
495 sejam eles de direção ou técnicos, quando comparado com os demais e que não há indícios de  
496 mudança no quadro, uma vez que, os demais cargos acreditam que apenas os de liderança promovem  
497 o intraempreendedorismo.

498 No que diz respeito ao porte das empresas, constatou-se que a tendência ao  
499 intraempreendedorismo é inversamente proporcional ao porte da empresa, ou seja, quanto maior o  
500 número de funcionários, menor o número de atitudes ditas intraempreendedoras. Vale ressaltar, que  
501 esse é um dado específico da cidade de Patos de Minas – MG, considerada uma cidade do interior,  
502 em grandes metrópoles, o resultado pode ser diferente.

503 Para implantação da filosofia intraempreendedora é necessária uma análise profunda dentro das  
504 próprias empresas, levantando a atual situação e as suas necessidades, para que possam ser efetuadas  
505 mudanças que estimulem e apoiem o crescimento intraempreendedor dos colaboradores.

506 Como proposta para pesquisas futuras, há de se verificar a importância de entrevistas com  
507 perguntas direcionadas às pessoas, de forma a incentivar e disseminar o intraempreendedorismo na  
508 cultura organizacional das empresas do setor da construção civil. Dessa forma, é esperado que novas  
509 propostas e inovações, por parte dos próprios funcionários, possam surgir.

510

#### 511 **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

512

513 Agência CBIC. **Posicionamento - Construção civil é a locomotiva do crescimento, com**  
514 **emprego e renda.** Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC). 2020. Disponível em:

515 [https://cbic.org.br/posicionamento-cbic-construcao-civil-e-a-locomotiva-do-crescimento-com-](https://cbic.org.br/posicionamento-cbic-construcao-civil-e-a-locomotiva-do-crescimento-com-emprego-e-renda/)  
516 [emprego-e-renda/](https://cbic.org.br/posicionamento-cbic-construcao-civil-e-a-locomotiva-do-crescimento-com-emprego-e-renda/). Acesso em: 10 nov. 2020.

517  
518 Agência IBGE. **Rendimento impacta acesso da população a bens tecnológicos e internet**. Instituto  
519 Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). 2020. Disponível em:  
520 [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27522-](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27522-rendimento-impacta-meio-de-acesso-da-populacao-a-bens-tecnologicos-e-internet)  
521 [rendimento-impacta-meio-de-acesso-da-populacao-a-bens-tecnologicos-e-internet](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27522-rendimento-impacta-meio-de-acesso-da-populacao-a-bens-tecnologicos-e-internet). Acesso em: 30  
522 nov. 2020.

523  
524 ALVES, Nadine. 5 problemas que impedem a modernização da construção civil. *In: Constructapp*.  
525 Belo Horizonte, 2017. **Blog Construct**. Disponível em: [https://constructapp.io/pt/5-problemas-que-](https://constructapp.io/pt/5-problemas-que-impedem-a-modernizacao-da-construcao-civil/)  
526 [impedem-a-modernizacao-da-construcao-civil/](https://constructapp.io/pt/5-problemas-que-impedem-a-modernizacao-da-construcao-civil/). Acesso em: 25, outubro de 2020.

527  
528 Câmara Brasileira da Indústria da Construção - CBIC. **PIB Brasil e Construção Civil**. 2020.  
529 Disponível em: [http://www.cbicdados.com.br/menu/pib-e-investimento/pib-brasil-e-construcao-](http://www.cbicdados.com.br/menu/pib-e-investimento/pib-brasil-e-construcao-civil)  
530 [civil](http://www.cbicdados.com.br/menu/pib-e-investimento/pib-brasil-e-construcao-civil). Acesso em: 09 dez. 2020.

531  
532 CASSIANO, André. Autoconfiança – Os 10 comportamentos empreendedores. *In: Realização*  
533 **empreendedora**. São Paulo, 2015. Disponível em:  
534 <https://realizacaoempreendedora.com.br/autoconfianca-os-10-comportamentos-empreendedores>.  
535 Acesso em: 12 nov. 2020.

536  
537 CHIEH, N. **Intraempreendedorismo**: um estudo de caso sobre o entendimento e a aplicação dos  
538 fundamentos organizacionais associados ao termo. 2007. 158 f. Dissertação de Mestrado na Escola  
539 de Administração de Empresas da Faculdade Getúlio Vargas (FGV), São Paulo, 2007. Disponível  
540 em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/5781>. Acesso em 19 nov. 2020.

541  
542 DELLOITE. Panorama de inovação nos setores imobiliário e de construção no Brasil. **Construção**  
543 **do Amanhã**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 14-16, jun. 2020.

544  
545 DEPREZ, Jean; LEROY, Hannes; EUWEMA, Martin. Three chronological steps toward  
546 encouraging intrapreneurship: lessons from the Wehkamp case. **Business Horizons**. Kelley School  
547 of Business, Indiana University, Bloomington – Indiana. V. 61, p. 135 – 145, jan – fev. 2018. DOI:  
548 <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.09.013>. Disponível em: [https://www-](https://www-sciencedirect.ez35.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S0007681317301349?via%3Dihub)  
549 [sciencedirect.ez35.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S0007681317301349?via%3Dihub](https://www-sciencedirect.ez35.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S0007681317301349?via%3Dihub).  
550 Acesso em 10 nov. 2020.

551  
552 DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo**: transformando ideias em negócios. Rio de  
553 Janeiro: Elsevier, 2001

554  
555 DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo**: Transformando ideias em negócios. 5. ed.  
556 Rio de Janeiro: LTC, 2015.

557  
558 EZE, Benneth Uchenna; ABDUL, Adekunle; NWABA, Emmanuel Kanayo; ADEBAYO, A.  
559 Organization Culture and Intrapreneurship Growth in Nigeria: evidence from selected  
560 manufacturing firms. **Emerging Markets Journal**. V. 8, n. 1. DOI: 10.5195/emaj.2018.147.  
561 Disponível em: <http://emaj.pitt.edu/ojs/index.php/emaj/article/view/147/313>. Acesso em: 10 nov.  
562 2020.

563  
564 FESTA, M. P. Gestão e cultura intraempreenderoa: um estudo sobre práticas gerenciais que  
565 promovem inovação. **Caderno Profissional de Administração – Universidade Metodista de**

566 **Piracicaba (UNIMEP)**, Mestrado Profissional e Doutorado em Administração, Piracicaba – São  
567 Paulo, V. 5, p. 41–58, 2015. Disponível em:  
568 [http://www.cadtecempa.com.br/ojs/index.php/httpwwwcadtecempa.combrojsindexphp/article/viewFile](http://www.cadtecempa.com.br/ojs/index.php/httpwwwcadtecempa.combrojsindexphp/article/viewFile/82/72)  
569 [/82/72](http://www.cadtecempa.com.br/ojs/index.php/httpwwwcadtecempa.combrojsindexphp/article/viewFile/82/72). Acesso em 19 nov. 2020.  
570  
571 FIGUEIREDO, Altair Santelmo; MACHADO, Cátia Milena Lopes. Proposta de implantação do  
572 balanced scorecard promovendo a gestão intraempreendedora em uma empresa familiar do ramo da  
573 construção civil. **Revista de Administração Dom Alberto**, Santa Cruz do Sul, v. 3, n. 1, p. 103-  
574 119, jun. 2016. Disponível em: [https://domalberto.edu.br/wp-](https://domalberto.edu.br/wp-content/uploads/sites/4/2017/05/PropostadeImplantaodoBalancedScorecardpromovendoaGestoIntraempreendedoraemumaEmpresaFamiliardoRamodaConstruoCivil..pdf)  
575 [content/uploads/sites/4/2017/05/PropostadeImplantaodoBalancedScorecardpromovendoaGestoIntra](https://domalberto.edu.br/wp-content/uploads/sites/4/2017/05/PropostadeImplantaodoBalancedScorecardpromovendoaGestoIntraempreendedoraemumaEmpresaFamiliardoRamodaConstruoCivil..pdf)  
576 [empreendedoraemumaEmpresaFamiliardoRamodaConstruoCivil..pdf](https://domalberto.edu.br/wp-content/uploads/sites/4/2017/05/PropostadeImplantaodoBalancedScorecardpromovendoaGestoIntraempreendedoraemumaEmpresaFamiliardoRamodaConstruoCivil..pdf). Acesso em 19 nov. 2020.  
577  
578 FILION, L. J. Entendendo os intraempreendedores como visionistas. **Revista de Negócios**, v. 9, n.  
579 2, p. 65-80, 2004.  
580  
581 HASHIMOTO, M. (2006). **Espírito empreendedor nas organizações**: aumentando a  
582 competitividade através do intraempreendedorismo. 3ª edição. São Paulo: Saraiva, 2013.  
583  
584 INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING. **Porque a autoconfiança no trabalho é muito**  
585 **importante?** Goiânia, 2019. Disponível em [https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching-e-](https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching-e-psicologia/por-que-a-autoconfianca-no-trabalho-e-muito-importante/)  
586 [psicologia/por-que-a-autoconfianca-no-trabalho-e-muito-importante/](https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching-e-psicologia/por-que-a-autoconfianca-no-trabalho-e-muito-importante/). Acesso em 19 nov. 2020.  
587  
588 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Cidade e Estados –**  
589 **Patos de Minas**. Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg/patos-de-](https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg/patos-de-minas.html)  
590 [minas.html](https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg/patos-de-minas.html). Acesso em 09 dez. 2020.  
591  
592 KICH, Juliane Ines Di Francesco; PEREIRA, Maurício Fernandes. A influência da liderança,  
593 cultura, estrutura e comunicação organizacional no processo de implantação do planejamento  
594 estratégico. **Cad. EBAPE.BR** [online], v. 9, nº 4, dez. 2011. DOI: [doi.org/10.1590/S1679-](https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000400007)  
595 [39512011000400007](https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000400007). Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v9n4/07.pdf>. Acesso em:  
596 19 nov. 2020.  
597  
598 LACOMBE, B. M. B.; TONELLI, M. J. O discurso e a prática: o que nos dizem os especialistas e o  
599 que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de gestão de recursos  
600 humanos. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 2, p. 157-174, 2001.  
601  
602 LAPOLLI, Édis Mafra; GOMES, Roberto Kern. Práticas intraempreendedoras na gestão pública:  
603 um estudo de caso na Embrapa. **Estudos Avançados**, Santa Catarina, v. 31, n. 90, p. 127-142, jul.  
604 2017. DOI: [doi.org/10.1590/s0103-40142017.3190009](https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.3190009). Disponível em:  
605 <https://www.scielo.br/pdf/ea/v31n90/0103-4014-ea-31-90-0127.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2020.  
606  
607 PINCHOT III, G.; PELLMAN, R. **Intraempreendedorismo na Prática: um guia de inovação nos**  
608 **negócios**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.  
609  
610 PÔNCIO, Rafael José. **As 5 regras de ouro do estabelecimento de metas**. In:  
611 **Administradores.com**. João Pessoa, 2019. Disponível em: [https://administradores.com.br/artigos/as-](https://administradores.com.br/artigos/as-5-regras-de-ouro-do-estabelecimento-de-metas)  
612 [5-regras-de-ouro-do-estabelecimento-de-metas](https://administradores.com.br/artigos/as-5-regras-de-ouro-do-estabelecimento-de-metas). Acesso em: 12 nov. 2020  
613  
614 PORTUGAL, Miguel. Intraempreendedorismo e reputação organizacional: uma aproximação  
615 conceptual. In: **Proceedings of the 5ª Conferência Ibérica de Empreendedorismo – Ciem, 2015,**  
616 **Oeiras. Anais [...]. EMPREEND – Associação Portuguesa para o Empreendedorismo, 2015. 226**

617 p. - 231 p. Disponível em:  
618 [www.researchgate.net/publication/284714360\\_Intraempreendedorismo\\_e\\_Reputacao\\_Organizacion](http://www.researchgate.net/publication/284714360_Intraempreendedorismo_e_Reputacao_Organizacion)  
619 [al\\_Uma\\_aproximacao\\_conceptual/link/57f160f708ae886b897918c1/download](http://al_Uma_aproximacao_conceptual/link/57f160f708ae886b897918c1/download). Acesso em: 19 nov.  
620 2020  
621  
622 PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho**  
623 **Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2ª ed. Novo Hamburgo:  
624 Universidade FEEVALE, 2013.  
625  
626 RICI, Nathan Tadeu Vieira. **Intraempreendedorismo no setor da construção civil no município**  
627 **de Rio Verde - GO**. 2020. 61 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Curso de  
628 Engenharia Civil, Instituto Federal Goiano, Rio Verde, 2020.  
629  
630 SEBRAE. **Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2013**. 6. ed. São Paulo: Dieese,  
631 2013.  
632  
633 SOLEDADE, Silvio. **Gestão e Empreendedorismo**. São Paulo: Apro, 2015. 151 p.  
634  
635 VENUTTO, Viviane Aparecida. **O papel do intraempreendedorismo no Magazine Luiza: um**  
636 **estudo sobre sua aplicação prática**. 2018. 67 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração,  
637 Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2018. Disponível em:  
638 <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/27515>. Acesso em 19 nov. 2020.  
639  
640 WOO, Hyung Rok. Personality traits and intrapreneurship: the mediating effect of career  
641 adaptability. **Carrer Development International**. V. 23, n. 2, mai. 2018, p. 145 – 162. DOI:  
642 10.1108/CDI-02-2017-0046. Disponível em: [https://www-](https://www-emerald.ez35.periodicos.capes.gov.br/insight/content/doi/10.1108/CDI-02-2017-0046/full/html)  
643 [emerald.ez35.periodicos.capes.gov.br/insight/content/doi/10.1108/CDI-02-2017-0046/full/html](https://www-emerald.ez35.periodicos.capes.gov.br/insight/content/doi/10.1108/CDI-02-2017-0046/full/html).  
644 Acesso em: 19 nov. 2020

# FORMULÁRIO SOBRE INTRAEMPREENDEDORISMO

Formulário de cunho educativo a respeito do intraempreendedorismo na construção civil, na cidade de Patos de Minas - MG.

**\*Obrigatório**

## INFORMAÇÕES PESSOAIS

Seção destinada a coletar dados pessoais dos entrevistados. O formulário é totalmente anônimo, e o nome será tomado apenas para controle. No e-mail solicitado, será enviado um termo de compromisso, garantindo que, em nenhuma circunstância, as informações pessoais ou da empresa serão divulgadas.

1. Nome \*

---

2. E-mail \*

---

3. Sexo \*

*Marcar apenas uma oval.*

Masculino

Feminino

Outro: \_\_\_\_\_

4. Idade \*

*Marcar apenas uma oval.*

18-23

24-33

34-43

44-60

61 ou mais

5. Nível de escolaridade \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sem instrução
- Fundamental Incompleto
- Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Superior Incompleto
- Superior Completo
- Outro: \_\_\_\_\_

6. Empresa \*

\_\_\_\_\_

7. Cargo \*

\_\_\_\_\_

8. Quantos funcionários, incluindo colaboradores da obra, a empresa que você trabalha possui? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- 0 - 10
- 10 - 20
- 20 - 30
- 40 - 50
- 50 ou mais

9. Há quanto tempo trabalha na empresa \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Menos de 6 meses
- 6 meses - 1 ano
- 1 ano - 5 anos
- Mais de 5 anos

## DEFININDO INTRAEMPREENDEDORISMO

Seção destinada a definir e questionar sobre o termo  
intraempreendedorismo.

10. Segundo Fillion (2004), intraempreendedor é aquela pessoa que atua como empreendedor dentro de uma determinada empresa. Conhece sobre o assunto? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

11. Caso a resposta anterior seja sim, por qual meio de comunicação você se informou? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Livros

Internet

Amigos

Revistas

A resposta anterior foi não

Outro: \_\_\_\_\_

12. Você se considera uma pessoa empreendedora? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

Indiferente

## QUESTIONÁRIO OBJETIVO

Nessa seção, terão 5 opções de resposta. Ao marcar a opção 1, você discorda totalmente da afirmação, 2 você discorda parcialmente, 3 você é indiferente, 4 você concorda parcialmente e 5 você concorda totalmente.







Resposta  
Aberta

Pergunta destinada a resumir o assunto supracitado. Essa pergunta não possui resposta obrigatória.

23. De acordo com os conceitos apresentados, na sua opinião, o intraempreendedorismo é importante? Como as empresas podem fomentar ainda mais essa ideia entre seus funcionários?

---

---

---

---

---

---

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

## APÊNDICE B



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA**  
**INSTITUTO DE CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLÓGICAS**  
**Campus Universitário - Caixa Postal 22 - Rio Paranaíba - MG - 38810-000**

### TERMO DE CONSENTIMENTO

Você participou da pesquisa sobre *Intraempreendedorismo nas empresas do setor da construção civil da cidade de Patos de Minas – MG*, através um formulário on-line (Google forms). Agradecemos sua participação.

Conforme pesquisa bibliográfica já realizada, o perfil intraempreendedor está presente em diversos casos de sucesso de empresas de vários setores da economia. Dessa forma, nesta pesquisa, pretende-se analisar se o perfil intraempreendedor está presente nas pessoas que trabalham em empresas de construção civil de Patos de Minas. Após as análises, almeja-se compreender como esse perfil está relacionado a questões como porte da empresa, cargo, idade, tempo de trabalho e, claro, se as pessoas conhecem esse conceito e a opinião individual dos participantes acerca disso.

Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição e da sua empresa quando finalizada. **Os responsáveis pela pesquisa, Marco Antônio Severo Martins e Vitor Luís Amorim Fonseca, confirmam o compromisso de que não haverá a identificação dos participantes, tampouco da empresa no trabalho que será publicado.**

Qualquer dúvida ou esclarecimento, entre em contato:

Marco Antônio Severo Martins: [marco.severo@ufv.br](mailto:marco.severo@ufv.br)

Vitor Luís Amorim Fonseca: [vitor.fonseca@ufv.br](mailto:vitor.fonseca@ufv.br)

Eu, \_\_\_\_\_ (nome completo do participante da pesquisa) fui informado dos objetivos da pesquisa sobre *Intraempreendedorismo nas empresas do setor da construção civil da cidade de Patos de Minas - MG*. Declaro concordar em participar.

Rio Paranaíba, 06 de novembro de 2020.

---

Nome completo do participante da pesquisa

*Marco Antônio Severo Martins*

---

Marco Antônio Severo Martins – Estudante de Engenharia Civil

*Vitor Luis Amorim Fonseca*

---

Vitor Luís Amorim Fonseca – Orientador da pesquisa

APÊNDICE C

Pergunta	Cargo					Total
	Direção					
	Alternativa					
	1	2	3	4	5	
1	0	0	1	5	14	20
2	5	3	4	5	3	20
3	0	0	0	5	15	20
4	3	0	4	3	10	20
5	0	0	2	6	12	20
6	0	0	0	3	17	20
7	0	2	5	3	10	20
8	0	3	5	6	6	20
9	2	1	4	11	2	20
10	1	1	1	3	14	20

Pergunta	Cargo					Total
	Técnico					
	Alternativa					
	1	2	3	4	5	
1	0	0	1	10	6	17
2	3	4	9	1	0	17
3	0	1	1	5	10	17
4	0	2	5	7	3	17
5	0	1	5	4	7	17
6	0	1	1	7	8	17
7	0	0	5	6	6	17
8	2	6	3	2	4	17
9	1	5	4	7	0	17
10	2	3	3	1	8	17

Pergunta	Cargo					Total
	Outros					
	Alternativa					
	1	2	3	4	5	
1	2	4	6	3	2	17
2	0	4	4	5	4	17
3	0	6	5	5	1	17
4	4	7	5	1	0	17
5	0	1	4	7	5	17
6	0	0	4	3	10	17
7	1	3	2	8	3	17
8	8	1	5	2	1	17
9	2	1	8	1	5	17
10	7	2	3	5	0	17

APÊNDICE D

Pergunta	Porte					Total
	Microempresa					
	Alternativa					
	1	2	3	4	5	
1	0	1	3	9	19	32
2	7	5	6	9	5	32
3	0	3	2	9	18	32
4	3	3	8	6	12	32
5	0	1	4	14	13	32
6	0	0	1	9	22	32
7	1	2	6	8	15	32
8	2	4	9	7	10	32
9	4	4	8	13	3	32
10	4	3	4	5	16	32

Pergunta	Porte					Total
	Empresa de pequeno porte					
	Alternativa					
	1	2	3	4	5	
1	2	3	5	9	3	22
2	1	6	11	2	2	22
3	0	4	4	6	8	22
4	4	6	6	5	1	22
5	0	1	7	3	11	22
6	0	1	4	4	13	22
7	0	3	6	9	4	22
8	8	6	4	3	1	22
9	1	3	8	6	4	22
10	6	3	3	4	6	22

## APÊNDICE E

Pergunta	Análise					Total
	Geral					
	Alternativa					
	1	2	3	4	5	
1	2	4	8	18	22	54
2	8	11	17	11	7	54
3	0	7	6	15	26	54
4	7	9	14	11	13	54
5	0	2	11	17	24	54
6	0	1	5	13	35	54
7	1	5	12	17	19	54
8	10	10	13	10	11	54
9	5	7	16	19	7	54
10	10	6	7	9	22	54