

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO - DA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

**RELAÇÕES ENTRE O PERFIL EMPREENDEDOR E O  
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS**

JOANNE DAIENNE GOMES SILVA

João Pessoa  
Outubro 2018

JOANNE DAIENNE GOMES SILVA

**RELAÇÕES ENTRE O PERFIL EMPREENDEDOR E O  
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como parte dos requisitos necessários à obtenção do Grau de Bacharela em Administração, pelo Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba - UFPB.

Professor Orientador: Dr. Anielson Barbosa da Silva.

João Pessoa  
Outubro 2018

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

S586r Silva, Joanne Daienne Gomes.

RELAÇÕES ENTRE O PERFIL EMPREENDEDOR E O  
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS /  
Joanne Daienne Gomes Silva. – João Pessoa, 2018.  
20f.: il.

Orientador(a): Profº Dr. Anielson Barbosa da Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – UFPB/CCSA.

1. Perfil Empreendedor. 2. Competências Socioemocionais. 3.  
Inteligência Emocional. I. Título.

UFPB/CCSA/BS

CDU:658(043.2)

Gerada pelo Catalogar - Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica do  
CCSA/UFPB, com os dados fornecidos pelo autor(a).

## Folha de aprovação

Trabalho apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a Conclusão de Curso de Bacharelado em Administração

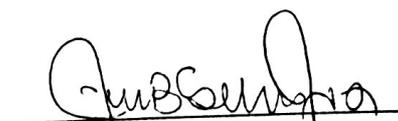
**Aluna:** Joanne Daienne Gomes Silva

**Trabalho:** Relações entre o Perfil Empreendedor e o Desenvolvimento de Competências Socioemocionais

**Área da pesquisa:** Gestão de Pessoas

**Data de aprovação:**

### Banca Examinadora



Prof. Dr. Anielson Barbosa da Silva  
(Orientador)  
UFPB



Prof. Dr. Rosivaldo de Lima Lucena  
(Examinador)  
UFPB

## SUMÁRIO

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 1. Introdução.....                    | 07 |
| 2. Referencial Teórico.....           | 07 |
| 2.1 Competências Socioemocionais..... | 11 |
| 3. Metodologia .....                  | 11 |
| 3.1 População e Amostra.....          | 14 |
| 3.2 Coleta de Dados.....              | 14 |
| 3.3 Análise dos Dados.....            | 15 |
| 4. Resultados da Pesquisa.....        | 15 |
| 4.1 Perfil dos Respondentes.....      | 15 |
| 4.2 Perfil Empreendedor.....          | 15 |
| 4.3 Competências Socioemocionais..... | 17 |
| 5. Conclusão.....                     | 18 |
| Referências.....                      | 19 |

## RESUMO

As potenciais capacidades emocionais do indivíduo são adquiridas ao longo da vida, de acordo com sua experiência, por meio da introdução social, familiar e escolar através da educação e da prática profissional. O presente artigo tem o objetivo de analisar o perfil empreendedor dos empreendedores de João Pessoa - PB e o desenvolvimento de competências socioemocionais. O tema envolve a relevância das emoções do empreendedor e suas competências. Para que os empreendedores possam obter êxito na vida de uma forma geral, estudo, carreira e vida pessoal, se faz necessário uma série de competências e habilidades em diversas áreas. A estratégia de pesquisa adotada foi o Survey, utilizando-se de um questionário estruturado como instrumento de coleta de dados. A pesquisa foi realizada com um total de 76 empreendedores, entre 17 e 64 anos, na cidade de João Pessoa - PB, com adoção do método de pesquisa quantitativo, foi utilizado o SPSS para a análise estatística. Como principais resultados foi possível destacar que os empreendedores de João Pessoa são na sua maioria de alto grau de educação formal, jovens entre 17 a 31 anos. A pesquisa mostrou diferença de média relacionada ao gênero masculino e feminino em relação ao quesito Regulação Emocional, mostrou que os homens têm uma maior regulação emocional que as mulheres. A pesquisa também mostrou que os empreendedores admitem correr riscos em troca de possíveis benefícios, bem como também a importância dada aos contatos sociais voltados a vida profissional. Verificou-se ainda que estes empreendedores, em sua maioria criaram seus negócios por estarem desempregados, motivados pela necessidade e em busca de realização pessoal, para aproveitar uma oportunidade de mercado ou para alcançar a independência financeira. As empresas constituídas por eles são de pequeno porte, do setor de comércio e serviço em sua grande maioria. O estudo das competências socioemocionais possibilita o autoconhecimento, ensinando o indivíduo a controlar suas próprias emoções, respondendo bem a situações de estresse para com isso obter uma melhor qualidade de vida. Adaptação e evolução positiva perante a situações de mudanças, com facilidade em socializar-se e estar sempre aberto a novas forma de pensar, agindo de maneira responsável.

**Palavras-Chave:** Perfil Empreendedor. Competências Socioemocionais. Inteligência Emocional.

## 1. INTRODUÇÃO

O estudo do Empreendedorismo tem atraído maior interesse nos últimos anos, inclusive, o Brasil é um dos países mais empreendedores do mundo. De acordo com o GEM (2014), ter seu próprio negócio é o terceiro sonho mais comum entre os brasileiros, atrás apenas de ter a casa própria e viajar. Foram lançadas iniciativas governamentais e recursos financeiros a fim de promover o comportamento empreendedor. Além do empenho no desenvolvimento do perfil empreendedor, com foco no indivíduo, meios de suporte a novas empresas são colocados à disposição de quem deseja abrir seu próprio negócio.

Em razão da quantidade de recursos despendidos nesse sentido, volta-se o interesse acadêmico à exploração do perfil do empreendedor. Uma das formas de trazer maior relevância para esta discussão seria propor um método para associar o perfil empreendedor e o desenvolvimento de competências socioemocionais. Dessa forma, poderiam ser verificadas, por exemplo, quais as relações entre o perfil empreendedor e as competências socioemocionais. De acordo com Franco (2014), as emoções e sentimentos são importantes no processo de tomada de decisão dos empreendedores utilizam processos emocionais, tanto quanto racionais, para tomar suas decisões. Maior clareza nesta questão poderia delinear os investimentos na formação empreendedora. Apesar do crescente interesse no assunto, se faz necessário mais pesquisas nesse tema, o que torna importante a análise e comparação dos resultados apresentados.

Na tentativa de aprofundar e clarear o tema, o presente artigo tem o objetivo de analisar o perfil empreendedor dos empreendedores de João Pessoa - PB e o desenvolvimento de competências socioemocionais. O presente artigo está estruturado da seguinte forma: Na próxima seção, apresenta-se uma revisão teórica sobre o perfil empreendedor, o desenvolvimento das competências socioemocionais e estudos que se relacionaram a estes dois temas. Os conceitos abordados neste artigo são utilizados mais adiante, para construção do instrumento de medição e apresentação dos resultados referentes aos procedimentos de coleta e análise de dados, convergindo para o objetivo do estudo.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

O termo Empreendedorismo vem se modificando e evoluindo ao longo do tempo, acompanhando as mudanças da sociedade e suas tecnologias, juntamente com a economia global. Mariano e Mayer (2010) apontam que como consequência da ação de empreender, a sociedade se movimenta mais rapidamente em um processo de geração de riqueza. Empreender, no seu significado contemporâneo e ampliado, quer dizer: “fazer a coisa acontecer”. Quem empreende está utilizando todas as suas capacidades para realizar alguma coisa que tenha valor para a sociedade (MARIANO; MAYER, 2010, p. 22).

De acordo com Shane e Baron (2012), o Empreendedorismo busca entender como surgem as oportunidades para criar novos produtos, serviços e mercados de forma a organizar as tecnologias existentes e dispõe pessoas específicas para assim desenvolvê-las. Bernardi (2015) afirma que há basicamente três tipos de razões para empreender: necessidade, oportunidade e vocação. A pesquisa GEM (Monitoramento de Empreendedorismo Global) aponta que em 2017, no Brasil, a taxa total de empreendedorismo (TTE) foi de 36,4%, o que significa que de cada 100 brasileiros e brasileiras adultos (18 – 64 anos), 36 deles estavam conduzindo alguma atividade

empreendedora, quer seja na criação ou aperfeiçoamento de um novo negócio, quer seja na manutenção de um negócio já estabelecido.

“Empreender é, segundo Schumpeter, inovar a ponto de criar condições para uma radical transformação de um determinado setor, ramo de atividade, território, onde o empreendedor atua: novo ciclo de crescimento, capaz de promover uma ruptura no fluxo econômico contínuo. A inovação não pode ocorrer sem provocar mudanças nos canais de rotina econômica” (Martes,2010; *apud* Mariano; Mayer, 2010, p. 22).

Uma pesquisa realizada pela Endeavor (2014) aponta que 82% do desenvolvimento do Brasil depende da iniciativa empreendedora. Schumpeter (1982) define o empreendedor como aquele que destrói a ordem econômica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação ou exploração de novos recursos e materiais. Os empreendedores são o impulso essencial que geram novos produtos, novos mercados, empregos e revolucionam a estrutura econômica do País.

De acordo com o GEM (2017), o perfil e as características que compõem o perfil empreendedor são indicadas no Quadro 1:

**Quadro 1: Características que Compõe o Perfil Empreendedor**

|  |   |
|--|---|
| <b>Criatividade</b>                      | Capacidade de encontrar soluções viáveis para problemas. Capacidade de criar novos produtos e serviços. Capacidade de encontrar novos caminhos, novos processos. Tem sempre uma sugestão, mesmo que não seja a melhor. É original, independente, curioso, aberto para novas idéias e intuitivo, ou seja, compreende quase todas as características de uma pessoa que possui um perfil empreendedor.                         |
| <b>Disposição para assumir riscos</b>    | São muitos os riscos que o empreendedor assume ao criar seu negócio. Risco do abandono do emprego, riscos financeiros, riscos psicológicos pela possibilidade de fracassar. O empreendedor, por definição, tem que assumir riscos, e o seu sucesso está na sua capacidade de conviver com eles e sobreviver a eles. Os riscos fazem parte de qualquer atividade e é preciso aprender administrá-los.                        |
| <b>Ser independente e ter iniciativa</b> | Capacidade para agir de maneira oportuna e adequada sobre a realidade, apresentando soluções, influenciando acontecimentos e se antecipando às situações.   |
| <b>Ser líder e saber comunicar-se</b>    | Liderar é saber conduzir os esforços das pessoas sob nossa coordenação em direção a um objetivo. Um líder sabe redirecionar esforços, quando necessário, conseguindo manter a motivação de seus funcionários. Relacionamento interpessoal é a capacidade de expor e ouvir idéias. É saber comunicar-se e conviver com outras pessoas, dentro e fora da empresa.   |
| <b>Identificador de oportunidades</b>    | Identificar e aproveitar oportunidades são fundamentais, para quem deseja ser empreendedor e consiste em aproveitar todo e qualquer ensejo para observar negócios. O empreendedor de sucesso é aquele que não cansa de pesquisar, seja no trabalho, nas compras, nas férias, lendo revistas, jornais, televisão, Internet. Ele é curioso e está sempre atento a qualquer oportunidade de conhecer melhor um empreendimento. |

|                      |  |
|----------------------|--|
| <b>Autoconfiança</b> | Sentir-se seguro em relação aos seus propósitos, ao seu projeto. Mesmo tendo muitas opiniões contrárias podendo agir com firmeza e determinação para atingir o seu objetivo.   |
| <b>Automotivação</b> | Não necessita do “empurrão” de outros para se animar. Encontra forças em si mesmo diante dos desafios. Mesmo diante de algum fracasso, encontra sempre um motivo para recomeçar.   |
| <b>Flexibilidade</b> | Pessoas inflexíveis têm muitos problemas para o recomeço quando necessário. A flexibilidade habilita para rever posições, assumir o novo, ceder quando preciso. Ouvir as idéias e sugestões e aceitá-las quando for o caso, mesmo que isso signifique uma grande mudança no projeto. |

Fonte: GEM (2017).

As emoções e sentimentos juntamente com as características que compõem o perfil empreendedor são importantes no processo de tomada de decisão que o empresário pratica diariamente em sua empresa. Os empreendedores utilizam processos emocionais, tanto quanto racionais e comportamentais em sua rotina e para isso é importante que o indivíduo empreendedor possua esses tipos de características.

Segundo Goleman (1995), pessoas com prática emocional bem desenvolvida têm mais probabilidade de se sentirem satisfeitas e de serem eficientes em suas vidas, mantendo bons relacionamentos e dominando seus hábitos mentais que as tornam mais produtivas.

As emoções são usadas a todo momento no processo de tomada de decisão do empreendedor, tornando assim importante e indispensável ter controle e inteligência emocional para lidar com situações pessoais e de âmbito profissional.

Golemann (1995), afirma que o que faz a diferença na utilização do Quociente de Inteligência são as aptidões chamadas de inteligência emocional, as quais incluem autocontrole, zelo e persistência, e a capacidade de automotivação.

A inteligência emocional é observada quando uma pessoa demonstra as competências que constituem a autoconsciência, a autoadministração, a consciência social e as aptidões sociais em momentos e maneiras apropriados (BOYATZIS, R.; GOLEMAN, D.; RHEE, K, 2002).

Colocar em prática todas essas habilidades citadas é o trampolim para o alcance de objetivos.

Segundo Golemann (2007),

inteligência emocional é a capacidade de perceber, avaliar e expressar emoções com precisão, a capacidade de acessar e/ou gerar sentimentos quando estes facilitam o pensamento, a capacidade de entender as emoções e o conhecimento emocional e a capacidade de regular as emoções para promover o crescimento emocional e intelectual.

A inteligência emocional é uma competência na qual o indivíduo desenvolve sua percepção de maneira precisa a favor si e do indivíduo ao seu redor. Assim, faz-se necessária a capacidade mental perceptiva de dominar as emoções no momento em que elas acontecem (BISQUERA, 2008).

Simionato (2006) apresenta cinco princípios básicos de integração das capacidades complementares, mas diferentes da inteligência racional cognitiva, podendo ser resumida da seguinte forma:

**Quadro 2: Princípios Básicos de Integração das Capacidades**

|  |   |
|--|---|
| <p><b>1. Consciência emocional:</b></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidade de distinguir e dominar emoções e sentimentos experimentados no cotidiano;</li> <li>• Reconhecimento de sinais fisiológicos que indiquem o surgimento de uma emoção;</li> <li>• Capacidade de compreender as causas que desencadeiam determinadas emoções, entender o próprio gosto/desgosto;</li> <li>• Ter autoconfiança, mas sempre a visar ao melhoramento e ao crescimento;</li> </ul> |
| <p><b>2. Controle Emocional:</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Controle dos impulsos e emoções;</li> <li>• Controle da agressividade dirigida aos outros;</li> <li>• Controle da agressividade dirigida a você mesmo; capacidade de controlar os impulsos e reenviar/adiar a satisfação; capacidade de modular o próprio estado de ânimo, evitando que o sofrimento o impeça de pensar.</li> </ul>  |
| <p><b>3. Capacidade de saber motivar-se;</b></p>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidade de canalizar, energizar e harmonizar as emoções, dirigindo-as à realização de um objetivo;</li> <li>• Inclinação a reagir ativamente (com otimismo e iniciativa) aos fracassos e frustrações, sem cair em depressão.</li> </ul>   |
| <p><b>4. Capacidade empática:</b></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidade de reconhecer indícios emocionais alheios e entender os sentimentos;</li> <li>• Sensibilidade a emoções a pontos de vida alheios, a fim de sintonizar com uma gama de diversas pessoas.</li> </ul>  |
| <p><b>5. Gerência eficaz das relações interpessoais e habilidade social:</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidade de negociar conflitos visando à solução da situação;</li> <li>• Capacidade de conseguir comunicar-se eficientemente com os outros e de se afirmar.</li> </ul>   |

Fonte: Simionato (2006)

Diante dos itens expostos acima, constata-se que a inteligência emocional é uma capacidade a se desenvolver, exercitando, praticando e, conseqüentemente, o indivíduo se tornará mais consciente de suas atitudes e ações, e por conseqüência evitará desgastes e conflitos desnecessários possuindo assim domínio próprio e habilidade para alcançar seus objetivos pessoais e profissionais.

## 2.1 COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS

A discussão envolvendo as competências socioemocionais vem crescendo devido ao aumento de pessoas envolvidas e conectadas em grupos, por meios tecnológicos. A sociedade está em um processo de transformação e isso faz com que esse tema se torne mais relevante, pois o estudo das competências está relacionado às características emocionais trabalhadas e desenvolvidas no indivíduo que serão favoráveis a ele e à sociedade.

As competências sociais e emocionais são essenciais para o desempenho das pessoas, no ato de se gerenciar e lidar com o outro (BOYATZIS, R.; GOLEMAN, D.; RHEE, K, 2002). Essas competências envolvem uma série de habilidades que o indivíduo tem para poder lidar com suas emoções e assim conviver em sociedade tendo um bom relacionamento com as pessoas e um bom desempenho no empreendimento. Segundo o dicionário eletrônico “Origem da Palavra”, competência vem do Latim *competere*, e significa uma aptidão para cumprir alguma tarefa ou função.

Entende-se que as competências socioemocionais de cada indivíduo são um fator essencial no desenvolvimento e desempenho do empreendedor ante o mercado competitivo, pois essas habilidades e competências são utilizadas em vários momentos ao longo da vida. “Os fatores de risco podem se agrupar em cinco categorias: indivíduo, família, grupos (iguais) sociais, escola e comunidade” (BISQUERRA, 2003, p 8).

Entende-se por competência socioemocional (CSE) a habilidade de entender, gerir e expressar aspectos sociais e emocionais na própria vida e o gerenciamento de suas tarefas, como aprendizagem, relacionamentos, solução de problemas e adaptação ao crescimento e desenvolvimento (ELIAS *et al.*, 1997). A importância de trabalhar essas competências está em adquirir aprendizado, desenvolvimento gerencial e pessoal, possibilitando a facilidade na assimilação de conteúdo, preparando assim empreendedores aptos a entrarem no mercado competitivo objetivamente real.

Aproximadamente dois terços das competências ligadas ao desempenho superior são qualidades emocionais ou sociais, como autoconfiança, a flexibilidade, a empatia e a capacidade de se dar bem com os outros (BOYATZIS ; CHERNISS, 2002).

Bisquera (2016), afirma que a aquisição de competências emocionais favorece as relações sociais e interpessoais, facilitando assim a resolução positiva de conflitos, favorecendo a saúde física e mental e contribuindo também para melhorar o desempenho acadêmico.

As competências do indivíduo dentro do seu próprio negócio influenciam na produtividade e no aumento do ritmo de trabalho eficaz proporcionando lucratividade e satisfação pessoal. Busca-se por uma nova realidade para os empreendedores e seus negócios. Pessoas mais preparadas, capacitadas, confiantes e dispostas a aprender o novo e a lidar com os desafios, com foco nas descobertas de negócios e na execução de ideias.

## 3. METODOLOGIA

A pesquisa quantitativa estuda um determinado fenômeno no seu contexto natural (GUNTHER; 1986). Este estudo pode ser caracterizado como de natureza quantitativa, para coleta e análise de dados utilizou-se questionário como instrumento para o levantamento de informações. Como base de pesquisa para desenvolvimento dos construtos, a fim de apoiar os itens de medição, foram utilizadas as características propostas por Schmidt e Bohnenberger (2009), para identificar o perfil empreendedor, que são: Auto eficaz, capacidade de assumir riscos calculados, planejador, detecta oportunidades, persistência, sociável, inovação e liderança.

| CONSTRUTOS            | DESCRIÇÕES   |
|-----------------------|--|
| Detecta oportunidades | Frequentemente detecto oportunidades promissoras de negócio no mercado.                                      |
| Detecta oportunidades | Creio que tenho uma boa habilidade em detectar oportunidades de negócio no mercado.                          |
| Auto eficaz           | Tenho controle sobre os fatores críticos para minha plena realização profissional.                           |
| Persistente           | Profissionalmente, me considero uma pessoa muito mais persistente que as demais.                             |
| Inovador              | Sempre encontro soluções muito criativas para problemas profissionais com os quais me deparo.                |
| Planejador            | Tenho um bom plano da minha vida profissional.   |
| Líder                 | Frequentemente sou escolhido como líder em projetos ou atividades profissionais.                             |
| Líder                 | Frequentemente as pessoas pedem minha opinião sobre os assuntos de trabalho.                                 |
| Líder                 | As pessoas respeitam a minha opinião.  |
| Planejador            | No meu trabalho, sempre planejo muito bem tudo o que faço.   |
| Assume riscos         | Sempre procuro estudar muito a respeito de cada situação profissional que envolva algum tipo de risco.       |
| Planejador            | Tenho os assuntos referentes ao trabalho sempre muito bem planejados.  |
| Inovador              | Prefiro um trabalho repleto de novidades a uma atividade rotineira.  |
| Inovador              | Gosto de mudar minha forma de trabalho sempre que possível.  |
| Sociável              | Me relaciono muito facilmente com outras pessoas.  |
| Planejador            | Me incomoda muito ser pego de surpresa por fatos que eu poderia ter previsto.                                |
| Assume riscos         | Eu assumiria uma dívida de longo prazo, acreditando nas vantagens que uma oportunidade de negócio me traria. |
| Líder                 | No trabalho, normalmente influencio a opinião de outras pessoas a respeito de um determinado assunto.        |
| Assume riscos         | Admito correr riscos em troca de possíveis benefícios.   |
| Sociável              | Meus contatos sociais influenciam muito pouco a minha vida profissional.                                     |
| Sociável              | Os contatos sociais que tenho são muito importantes para minha vida profissional.                            |
| Sociável              | Conheço várias pessoas que me poderiam auxiliar profissionalmente, caso eu precisasse.                       |

Fonte: Quadro 3 do artigo Perfil Empreendedor e Desempenho Organizacional (SCHMIDT; BOHNENBERGER, 2009).

Para a avaliação das competências socioemocionais foi utilizada a escala proposta por Macedo (2018). As competências socioemocionais foram classificadas em cinco: Consciência Emocional (sete itens), Regulação Emocional (seis itens), Consciência Social (quatro itens), Autocontrole Emocional (três itens), Criatividade Emocional (cinco itens). O conceito de cada competência é apresentado no Quadro 4.

| <b>Competências</b>           | <b>Descritores</b>   |
|-------------------------------|--|
| <b>Consciência Emocional</b>  | Percebo as minhas emoções com facilidade.  |
|                               | Compreendo como minhas emoções influenciam meu comportamento.                                  |
|                               | Entendo como os outros se sentem.  |
|                               | Considero as dificuldades das pessoas ao lidar com elas.                                       |
|                               | Mantenho relacionamentos marcados pela confiança mútua   |
|                               | Tenho relacionamentos marcados por atitudes de dar e receber afeto.                            |
|                               | Considero os sentimentos e as emoções dos outros antes de tomar uma decisão.                   |
| <b>Regulação Emocional</b>    | Mantenho o desempenho satisfatório no trabalho/estudo, mesmo diante de situações estressantes. |
|                               | Lido com várias demandas de trabalho/estudo sem perder o equilíbrio emocional.                 |
|                               | Adapto-me facilmente a situações de mudança.   |
|                               | Busco a maior quantidade de informações antes de tomar uma decisão.                            |
|                               | Defendo meus direitos de forma equilibrada mesmo sob pressão.                                  |
|                               | Mantenho meu posicionamento em uma situação mesmo sob pressão.                                 |
| <b>Consciência Social</b>     | Coloco-me no lugar do outro para ajudá-lo a lidar com suas dificuldades.                       |
|                               | Coopero quando trabalho em equipe.   |
|                               | Estou acessível quando minha equipe precisa de mim.  |
|                               | Assumo a responsabilidade pelas consequências de minhas decisões.                              |
| <b>Autocontrole Emocional</b> | Controlo minhas palavras e ações, mesmo sob pressão.   |
|                               | Respeito os outros quando eles têm comportamentos diferentes dos meus.                         |
|                               | Evito ter comportamentos explosivos diante de uma situação estressante.                        |
| <b>Criatividade Emocional</b> | Estimulo as pessoas a alcançarem um objetivo comum por meio do compromisso mútuo.              |
|                               | Estabeleço parcerias com pessoas e organizações pensando no bem-estar social.                  |
|                               | Gerencio os conflitos de minha equipe no ambiente de trabalho/estudo de forma construtiva.     |
|                               | Crio oportunidades para experimentar emoções positivas.  |
|                               | Encontro soluções criativas para os problemas que enfrento.                                    |

Fonte: Macedo (2018).

### 3.1 População e Amostra

Nesta sessão será abordada a construção do modelo de mensuração e os procedimentos de coleta e análise dos dados. Para realizar este estudo, um questionário foi enviado por E-mail e Wats App a mais de 300 empreendedores. No entanto, a amostra final foi composta por 76 respostas recebidas de empreendedores de várias localidades de João Pessoa – PB.

### 3.2 Coleta de Dados

O questionário para coleta dos dados foi composto de duas partes. A primeira com questões a respeito aos dados pessoais dos respondentes: gênero, idade, escolaridade, área de atuação, estado civil, familiares que trabalham ou colaboram no seu negócio, quantos empregados com ou sem carteira estão atualmente na empresa, motivos que levaram o indivíduo a empreender, principal ocupação antes de ser empreendedor, tempo de trabalho na atual atividade, como aprendeu a atividade e onde o negócio está situado.

A segunda parte foi articulada em dois blocos. O primeiro composto por perguntas sobre empreendedorismo, privilegiando os itens: Auto eficácia, capacidade de assumir riscos calculados, planejador, detecta oportunidades, persistência, sociável, inovação e liderança (SCHMIDT; BOHNENBERGER, 2009).

Para a avaliação do perfil empreendedor foi utilizada uma escala Likert de cinco pontos, que funciona como uma tabela de classificação abrangendo desde Discordo Totalmente a Concordo Totalmente indicada a seguir.

| 1                   | 2                     | 3                         | 4                     | 5                   |
|---------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|---------------------|
| Discordo totalmente | Discordo Parcialmente | Nem concordo nem Discordo | Concordo Parcialmente | Concordo totalmente |

O segundo bloco diz respeito às perguntas sobre Competências Socioemocionais, levando em consideração a consciência emocional, regulação emocional, consciência social, autocontrole emocional e criatividade social (MACEDO, 2018). Teste estes que já foram amplamente testados e validados pelos próprios autores.

A avaliação das competências socioemocionais utilizou uma outra escala de seis pontos que varia de nunca a sempre apresentada a seguir.

| 1     | 2           | 3        | 4              | 5            | 6      |
|-------|-------------|----------|----------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | Às vezes | Frequentemente | Quase Sempre | Sempre |

### 3.3 Análise dos Dados

A partir das dimensões do perfil empreendedor e das competências socioemocionais elencadas no presente artigo, foram criados itens de mensuração para cada uma delas. Os resultados obtidos nesta pesquisa foram analisados e apresentados em duas partes. A primeira parte refere-se aos dados pessoais dos respondentes e do seu negócio, composta por 12 questões. A segunda parte trata-se do perfil empreendedor e as competências socioemocionais, avaliada por meio de 47 afirmativas e uma escala com níveis de concordância/discordância, sendo que das afirmativas 25 referem-se às competências socioemocionais e 22 estão vinculadas ao perfil empreendedor.

## **4. Resultados da Pesquisa**

### **4.1 Perfil dos respondentes**

De acordo com os dados coletados, 50% dos empresários são do sexo masculino e 50% do sexo feminino. Após a realização do levantamento da frequência relativa às idades dos participantes, que variaram de 17 a 64 anos, podemos observar que a faixa etária foi bastante diversificada, 52,6% é relativo aos participantes que têm de 17 a 31 anos e 35,1% dos participantes estão entre 40 e 64 anos.

Quanto ao nível de escolaridade dos participantes, destacou-se o Ensino Superior com 23,7%, seguido por 26,3% de empresários com Pós-Graduação. O Ensino Médio foi o grau de escolaridade representado por 19,7% dos participantes e 1,3% refere-se ao Ensino Fundamental. Referente ao estado civil dos entrevistados 53,9% são solteiros e 35,5% casados. Quanto à área de atuação, 32,4% das empresas atuam na área de comércio, 31,1% atuam em serviços e 20,3% atuam no segmento comércio e serviço.

Referente a motivação para ser empreendedor 51,3% afirmam ser empreendedores pois desejam ter uma empresa formal e 30,3% disseram ter facilidade com a abertura da empresa. 39,7% dos empreendedores disseram estar desempregados antes de abrir o empreendimento e 26,0% já possuíam o negócio atual, porém não eram formalizados.

Relacionado ao tempo que os empreendedores estão na atividade atual, 23,9% dos entrevistados já possuem a empresa há mais de um e até dois anos e 16,4% estão no negócio há mais de dez anos.

34,3% dos empresários disseram ter aprendido a atividade a qual executam por meio de cursos e treinamentos e 23,9% aprenderam com seus familiares. 44,8% dos empreendedores tem como local de atuação, escritórios ou estabelecimentos comerciais e 31,3% dos empreendedores atuam em casa, por se tratar de micro empreendedores.

### **4.2 Perfil Empreendedor**

Após a digitação dos dados no Excel, os mesmos foram transportados para o Programa SPSS. A partir daí foram realizadas as análises de caracterização da amostra. Como pode ser observado na Tabela 1, o fator sociável obteve a maior média na dimensão sociável (4,44).

| Perfil empreendedor   |        |  | Média | Desvio Padrão |
|-----------------------|--------|--|-------|---------------|
| Detecta Oportunidades | PEM 1  | Frequentemente detecto oportunidades promissoras de negócio no mercado.                                      | 4,00  | 0,985         |
|                       | PEM 9  | Creio que tenho uma boa habilidade em detectar oportunidades de negócio no mercado.                          | 4,09  | 0,872         |
| Inovador              | PEM 3  | Sempre encontro soluções muito criativas para problemas profissionais com os quais me deparo.                | 4,10  | 0,837         |
|                       | PEM 14 | Tenho um bom plano da minha vida profissional.   | 4,18  | 1,086         |
|                       | PEM 18 | Frequentemente sou escolhido como líder em projetos ou atividades profissionais.                             | 3,91  | 1,111         |
| Planejador            | PEM 4  | Frequentemente as pessoas pedem minha opinião sobre os assuntos de trabalho.                                 | 3,97  | 1,087         |
|                       | PEM 7  | As pessoas respeitam a minha opinião.  | 4,01  | 0,977         |
|                       | PEM 12 | No meu trabalho, sempre planejo muito bem tudo o que faço.   | 4,06  | 0,967         |
|                       | PEM 16 | Sempre procuro estudar muito a respeito de cada situação profissional que envolva algum tipo de risco.       | 4,18  | 1,066         |
| Líder                 | PEM 5  | Tenho os assuntos referentes ao trabalho sempre muito bem planejados.  | 3,90  | 1,002         |
|                       | PEM 6  | Prefiro um trabalho repleto de novidades a uma atividade rotineira.  | 4,07  | 0,958         |
|                       | PEM 11 | Gosto de mudar minha forma de trabalho sempre que possível.  | 4,06  | 0,886         |
|                       | PEM 21 | Me relaciono muito facilmente com outras pessoas.  | 3,76  | 1,031         |
| Assume Riscos         | PEM 8  | Me incomoda muito ser pego de surpresa por fatos que eu poderia ter previsto.                                | 4,01  | 0,961         |
|                       | PEM 19 | Eu assumiria uma dívida de longo prazo, acreditando nas vantagens que uma oportunidade de negócio me traria. | 3,47  | 1,303         |
|                       | PEM 22 | No trabalho, normalmente influencio a opinião de outras pessoas a respeito de um determinado assunto.        | 3,57  | 1,234         |
| Sociável              | PEM 15 | Admito correr riscos em troca de possíveis benefícios.   | 4,44  | 0,682         |
|                       | PEM 13 | Meus contatos sociais influenciam muito pouco a minha vida profissional.                                     | 3,45  | 1,222         |
|                       | PEM 17 | Os contatos sociais que tenho são muito importantes para minha vida profissional.                            | 4,11  | 1,025         |
|                       | PEM 20 | Conheço várias pessoas que me poderiam auxiliar profissionalmente, caso eu precisasse.                       | 3,93  | 1,063         |

Tabela 1: Média e Desvio Padrão do Perfil Empreendedor

Ao analisar a tabela 1 vemos que com relação ao perfil sociável observa-se que os empresários indicaram elevados níveis de concordância, o que pode sugerir que eles admitem correr riscos em troca de possíveis benefícios, os respondentes concordam que seus contatos sociais são importantes para vida profissional e que conseguem ajuda mais fácil caso precisem. Com essas características o empreendedor utiliza estratégias deliberadas para influenciar ou persuadir os outros; utiliza pessoas chave como agentes para atingir seus próprios objetivos; e age para desenvolver e manter relações comerciais (MCCLELLAND; SEBRAE, 1990).

A tabela 1 mostra que, de acordo com a média, os empreendedores encontram soluções criativas para problemas profissionais com os quais se deparam e disseram ter habilidades em detectar oportunidades de negócio no mercado sempre que possível. O empreendedor ver nas pessoas uma das suas mais importantes fontes de aprendizagem, e não se prende a meios tradicionais como apenas livros, revistas e cursos, ele busca aprender observando o outro a fim de não cometer os mesmos erros.

### 4.3 Competências Socioemocionais

Após a análise dos dados por meio do cálculo do Coeficiente de Correlação Linear de Pearson entre a medida das competências socioemocionais dos participantes do estudo, vimos que as correlações foram significativas para todas as competências socioemocionais e as maiores correlações foram identificadas entre a regulação emocional e a criatividade emocional com 0,703. Também vimos uma correlação entre a consciência emocional e consciência social com 0,632 conforme mostra Tabela 2.

**Tabela 2: Correlação entre as Competências Socioemocionais**

| CSE                          | M     | DP    | AUT | CE     | RE     | CS     | CRE    |
|------------------------------|-------|-------|-----|--------|--------|--------|--------|
| Autocontrole Emocional (AE)  | 3,609 | 0,847 | 1   | 0,494* | 0,460* | 0,501* | 0,498* |
| Consciência Emocional (CE)   | 3,766 | 0,675 |     | 1      | 0,472* | 0,632* | 0,603* |
| Regulação Emocional (RE)     | 3,662 | 0,737 |     |        | 1      | 0,612* | 0,703* |
| Consciência Social (CS)      | 4,253 | 0,771 |     |        |        | 1      | 0,586* |
| Criatividade Emocional (CRE) | 3,715 | 0,877 |     |        |        |        | 1      |

n = 76      \*p ≤ 0,01      M = Média      DP = Desvio Padrão

De acordo com a tabela 2, constata-se que o teste de correlação de Pearson é significativa entre as competências socioemocionais. Percebe-se uma forte correlação (0,703) entre a regulação emocional e a criatividade emocional e uma correlação positiva entre a consciência emocional, a consciência social e a criatividade emocional.

**Tabela 3: Relações entre Gênero e Competências Socioemocionais**

|           | Criatividade Emocional | Auto Controle Emocional | Regulação Emocional | Consciência Social | Consciência Emocional |
|-----------|------------------------|-------------------------|---------------------|--------------------|-----------------------|
| FEMININO  | 3,6105                 | 3,6228                  | 3,4865              | 4,3224             | 3,8609                |
| MASCULINO | 3,8211                 | 3,5965                  | 3,8333              | 4,1842             | 3,6729                |
| ANOVA     | z= 1,094               | z= 0,018                | z= 4,336            | z= 0,605           | z= 1,482              |
|           | α= 0,299               | α= 0,893                | α= 0,041            | α= 0,439           | α= 0,227              |

Fonte: Elaborada pela autora, 2018.

A pesquisa mostrou diferença de média relacionada ao gênero masculino e feminino em relação ao quesito Regulação Emocional, mostrou que os homens têm uma maior regulação

emocional que as mulheres ( $Z = 4,33$ ;  $\alpha = 0,04$ ).

Há diferenças no estilo masculino e feminino de tomar decisões. De acordo com Franco (2014), os homens tendem a encarar uma situação decisória como um desafio intelectual. Eles evitam pedir opiniões e decidem rapidamente, se sentindo assim independentes. Por outro lado, as mulheres tendem a perceber tais situações como uma oportunidade para construir relacionamentos e até obter consentimento, consultando a opinião das pessoas no processo decisório. Elas optam por estilos mais democráticos. As emoções e sentimentos são importantes no processo de tomada de decisão. Os empreendedores utilizam processos emocionais, tanto quanto racionais, para tomar suas decisões. A pesquisa de Avó (2014) verificou que quanto maior o nível de criatividade, maior capacidade de regulação emocional, o que indica que à medida que a criatividade aumenta, as estratégias de regulação emocional utilizadas também tendem a aumentar. Isso demonstra que, à medida que a criatividade aumenta, aumenta também o acesso a estratégias de regulação emocional por parte do indivíduo.

Os indivíduos que lidam com experiências estressantes vivenciam as emoções em intensidade crescente, podendo ser mais uma causa de estresse e intensificação das emoções. A regulação emocional pode incluir qualquer estratégia de enfrentamento que o indivíduo usa ao confrontar a intensidade emocional indesejada, ela é como um termostato homeostático capaz de regular as emoções e mantê-las em 'nível controlável' para que se possa lidar com elas. (LEAHY; TIRCH; 2013).

## 5. CONCLUSÃO

Esse artigo teve como objetivo analisar o perfil e as Competências socioemocionais de empreendedores da cidade de João Pessoa. A revisão de literatura abordou alguns conceitos de empreendedorismo e sua evolução, fez algumas considerações sobre o perfil empreendedor, a importância das emoções do indivíduo, inteligência emocional e discorreu sobre a importância das competências socioemocionais para o empreendedor.

Este estudo analisou o perfil do empreendedor e as competências socioemocionais. A utilização das competências pode favorecer as relações pessoais e empresariais. A análise dos dados, realizada no programa SPSS indicou a existência de correlação positiva significativa entre as competências socioemocionais nos itens de regulação emocional com o gênero.

Assim considera-se que o objetivo desse estudo tenha sido alcançado, porém pelo exposto observa-se que ainda há necessidade de novas pesquisas que envolvam estudo mais aprofundado de gêneros entre os perfis empreendedores masculinos e femininos com uma amostra maior, para observar os demais fatores que compõem o teste e compará-los com características empreendedoras em diferentes setores e segmentos empresariais. Espera-se também fomentar reflexões sobre o equilíbrio das emoções que poderão ser direcionadas a produtividade e ao dia a dia do empreendedor. De modo a propiciar meios para que através do autocontrole se fortaleçam as relações que possibilitam uma convivência adequada e que os benefícios daí oriundos possam se estender a toda sociedade.

## REFERÊNCIAS

ALLEMAND, Renato Neves. APOSTILA SOBRE TEORIA COMPORTAMENTAL EMPREENDEDORA. 2007.

AVÓ, SÍLVIA; Criatividade e Regulação Emocional. Dissertação (Mestrado Integrado Em Psicologia) – Universidade de Lisboa, 2014.

BARBOSA, Marcelo; SALUME, Paula. Uma análise da influência das Soft Skills no gerenciamento das partes interessadas. Conference Paper· Novembro de 2015.

BARON, A. ; SHANE, A. *Empreendedorismo uma visão do processo: 4. ed. São Paulo: Editora Cengage Learning, 2012.*

BERNARDI, Luiz Antonio . Empreendedorismo e Armadilhas Comportamentais: Causalidades, Emoções e Complexidade. Atlas, 02/2015.

BISQUERRA, Rafael Alzina. Educación emocional y competencias básicas para la vida.8. ed. Revista de Investigación Educativa, 2003.

BISQUERRA, Rafael Alzina. Educación emocional. Documento inédito elaborado para las I Jornadas del Máster en Resolución de Conflictos en el Aula, 2016.

BOYATZIS, R.; GOLEMAN, D.; RHEE, K. Agrupando as competências da inteligência emocional: Visões do Emotional Competence Inventory In: BAR-ON, R.; PARKER, J. D. A. Manual de inteligência emocional, Porto Alegre: Artmed Editora, 2002. p. 252-265.

CHERNISS, C. Competência social e emocional no local de trabalho. In: BAR-ON, R.; PARKER, J. D. A. Manual de inteligência emocional, Porto Alegre: Artmed Editora, 2002. p. 315-328.

DUTRA, Joel Souza, FLEURY, Maria Leme, RUAS, (Org.). Competências: conceitos, métodos e experiências. Atlas, 01/2012.

De ENDEAVOR, Pesquisa Perfil Empreendedor. 2014. Disponível em: < <http://quiz.endeavor.org.br/perfilempreendedor/>>. Acesso em: 10 agosto 2018.

ELIAS, M. J. et. al. Promoting Social and Emotional Learning: Guidelines for Educators. Alexandria, Va: Association for Supervision and Curriculum Development; 1997.

FILION, L. J. O empreendedorismo como tema de estudos superiores. Visão e relações: elementos para um metamodelo da atividade empreendedora. International Business Journal, n. 2, pp. 26-40, 1991.

FRANCO , MICHELE ; Influência das Emoções, Sentimentos e Gênero na Tomada De Decisão de Empreendedores. Dissertação (Mestrado em Administração das Micro e Pequenas Empresas) - Faculdade Campo Limpo Paulista – SP, 2014.

FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO. SEBRAE. Curso Aprender a Empreender (apostilas e vídeo). 2007. UFSC. LED. Formação Empreendedora na Educação Profissional. Projeto

Integrado MEC/SEBRAE de Técnicos Empreendedores. 21a Ed. Luiz Fernando Garcia. Florianópolis. 2000. 253p.

GOLEMAN, Daniel. Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. Edição revista Rio de Janeiro: Objetiva, 2007.

GOLEMAN, Daniel. Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. New York: Bantam Books, 1995.

GONDIM, Sônia Maria Guedes; MORAIS, Franciane Andrade de; BRANTES, Carolina dos Anjos Almeida. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. Competências Socioemocionais: Fator-Chave no Desenvolvimento de Competências para o Trabalho. Bahia: Universidade Federal da Bahia, 2014.

GUNTHER, I. A. Pesquisa para conhecimento ou pesquisa para decisão? Psicologia: Reflexão e Crítica, 1986.

GUILHERMON, 14 competências fundamentais a todo bom empreendedor. 2012. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/14-competencias-fundamentais-a-todo-bom-empreendedor/70604/>>. Acesso em: 10 dezembro de 2012.

HENGEMÜHLE, Adelar. Desafios Educacionais na Formação de Empreendedores. Penso, 08/2013.

LEAHY, Robert L., TIRCH, Dennis, Napolitano, Lisa A. Regulação Emocional em Psicoterapia . ArtMed, 01/2013.

MARIANO, Sandra Holanda, MAYER, Verônica Feder. Empreendedorismo - Fundamentos e Técnicas para Criatividade. LTC, 12/2010.

MACEDO, JOSÉ; Competências Socioemocionais no Serviço Público: Um estudo com gerentes de atendimento do INSS. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Universidade Federal da Paraíba – UFPB, João Pessoa, 2018.

Ministério do Turismo; sebrae. *Estudo de Perfil para Seleção do Empreendedor – Projeto Economia da Experiência*. Fonte: Sebrae Nacional – 2016. Disponível na Internet. URL: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/cartilha-do-projetoeconomiadaexperiencia,610ad1eb00ad2410VgnVCM100000b272010aRCRD>.

SIMIONATO, Monica. Competências emocionais: o diferencial competitivo na trabalho / Monica Simionato, George Anderson; tradução de Kleber Nunes. – Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

SCHUMPETER, J. Teoria do desenvolvimento econômico. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

SCHMIDT, S.; BOHNENBERGER, M. Perfil Empreendedor e Desempenho Organizacional. Curitiba. Agosto de 2009.