

Empreendedorismo e desenvolvimento tecnológico

Entrepreneurship and technological development

DOI:10.34117/bjdv7n9-357

Recebimento dos originais: 07/08/2021

Aceitação para publicação: 22/09/2021

Adelcio Machado dos Santos

Doutor em Engenharia e Gestão do Conhecimento (UFSC).

Pós-Doutor em Gestão do Conhecimento (UFSC).

Docente e pesquisador nos Programas de Pós-Graduação “Stricto Sensu” em Desenvolvimento e Sociedade e em Educação da Uniarp.

Endereço: Rua Prof. Egídio Ferreira, nº 271, Apto. 303.

Capoeiras/Florianópolis/SC/Brasil.

E-mail: adelciomachado@gmail.com

RESUMO

Grandes eras de relevante importância para a humanidade foram suplantadas, nomeadamente a Era Agrária. O mundo e a sociedade atual vivem um momento de profundas transformações. Conceitos estão surgindo, ressurgindo e sendo adaptados, nascendo a Era do Conhecimento. Vivencia-se um momento semelhante ao precedente à Revolução Industrial, onde foram mudados comportamentos, empresas fechadas, novas oportunidades surgiram. Pessoas migraram do campo para a cidade, dentre uma série de mudanças estruturais. Nunca a sociedade mundial esteve tão dependente da informação como a partir da década de 90. Antevio, apenas, o capital e o trabalho eram os requisitos principais para qualquer sociedade, para o desenvolvimento de qualquer nação. Na Era do Conhecimento, os cérebros – representados pelo capital intelectual, as pessoas – e a informação são os novos fatores chaves para o cenário atual.

Palavras-chave: Empreendedorismo, Desenvolvimento, Tecnologia.

ABSTRACT

Great eras of relevant importance to humanity have been supplanted, namely the Agrarian Age. The world and the current society are living a moment of profound transformations. Concepts are emerging, resurging and being adapted, and the Knowledge Era is being born. We are living a moment similar to the one before the Industrial Revolution, where behaviors were changed, companies closed, new opportunities arose. People migrated from the countryside to the city, among a series of structural changes. Never has the world society been so dependent on information as it has been since the 1990s. Before, only capital and labor were the main requirements for any society, for the development of any nation. In the Knowledge Era, brains - represented by intellectual capital, people - and information are the new key factors for the current scenario.

Keywords: Entrepreneurship, Development, Technology.

1 INTRODUÇÃO

As sociedades constroem-se por meio do trabalho e se organizam em torno dele, que não apenas suprem o sustento individual e o acúmulo de bens e riquezas, como propicia um fator de estruturação para a vida coletiva, para as instituições, as relações sociais e as ideologias. A determinação dos lugares e dos papéis sociais, a organização das classes sociais, o estabelecimento e a divisão dos poderes na sociedade, a ordem e a mudança contêm ligações essenciais com o sistema de trabalho organizado na sociedade (ROSSO, 1996).

Durante os séculos XIV-XV e XVIII-XIX efetuou-se a crise geral do feudalismo na Europa Ocidental e a transição para o modo capitalista de produção. Essa transição para o capitalismo ocorreu de forma gradativa por toda a Europa.

A adoção do mercantilismo foi um dos motivos que propiciou o desenvolvimento do trabalho no modelo capitalista e corresponde a uma política global adotada pelo Estado moderno europeu, cuja principal característica é satisfazer os interesses da burguesia emergente do período, através de diferentes maneiras, a saber: comercial, na Inglaterra; industrial na França; metalista, na Espanha.

Para Oliveira (2001) o mercantilismo reconhece como legítima a intervenção econômica do Estado na agricultura, nas manufaturas, no comércio, e estabelece uma estratificação mais rígida da sociedade em ordens (nobreza, clero e povo).

No âmbito urbano propagam-se as manufaturas que aos poucos vão substituindo as antigas oficinas de artesanato. O avanço ocorrido no modo de produção rural estimula a concentração urbana, na medida em que o campo abastece a cidade de matéria-prima e de mão-de-obra. O principal núcleo da atividade econômica nos centros urbanos são as manufaturas têxteis, as quais utilizam como principais matérias-primas a seda, o algodão e a lã.

Todo o desenvolvimento urbano decorre do ativo trabalho da classe burguesa agrária no mundo de produção agrícola, e da burguesia industrial do tráfico colonial e das finanças, como também no controle da produção manufatureira. O comércio torna-se, desta forma, o setor mais desenvolvido na economia europeia entre os séculos XVI e XVIII, afirma Oliveira (2001).

No que concerne às relações de trabalho, não se verifica um avanço acentuado, uma vez que o corporativismo medieval será eliminado na Europa tardiamente, por volta do século XVIII.

Apesar da liberação do trabalhador nos meios de produção, principalmente no campo, são mantidos ainda os laços de cooperação nos diferentes setores de produção. No período de transição, desaparece a produção urbana com base na cooperação ao instalar-se as manufaturas nas cidades europeias, e são elas que responderão pela separação entre o capital e o trabalho, acelerando a divisão de trabalho complexa das grandes indústrias no capitalismo.

Na concepção de Oliveira (2001), a divisão do trabalho é organizada para responder ao aumento da demanda por uma maior produtividade. Assim, a divisão profissional do trabalho é substituída pela divisão técnica do trabalho, ou seja, a exclusividade profissional dominante nas oficinas de artesanato medievais é substituída pela distribuição de funções nas oficinas de manufaturas modernas.

A causa substancial do capitalismo é a Revolução Industrial, caracterizada pela evolução tecnológica aplicada na produção e a conseqüente revolução nos processos de produção e nas relações sociais.

A Revolução Industrial apresenta duas fases: a primeira (1760-1850) na Inglaterra diz respeito ao período de transformações tecnológicas e sociais promovidas basicamente no setor têxtil e na introdução, em outros setores, da máquina a vapor na produção substituindo às fontes de energia até então empregadas. A expansão da maquinaria, a outros países da Europa, corresponde à segunda fase da Revolução Industrial (1850-1900). Essa expansão é acompanhada de novos avanços tecnológicos os quais são responsáveis por dinamizar e aperfeiçoar os meios de produção.

Ademais da substituição gradativa do trabalho manual, a Revolução Industrial proporcionou crescimento da produção, o que acabou por eliminar as formas anteriores de apropriação do trabalho, baseadas no controle do Estado e das corporações.

O trabalho torna-se uma mercadoria sob controle do burguês capitalista. A grande indústria urbana geradora do mercado mundial surge em meio à insuficiência da manufatura com a expansão dos mercados mundiais.

A produção é, assim, acelerada pela inovação tecnológica, financiada pela burguesia enriquecida, proporcionando o desenvolvimento do comércio, da navegação e dos meios de comunicação. Com isso, aos poucos, as relações de comércio são ampliadas e as nações criam entre si interdependências.

Ao mesmo tempo em que o trabalhador industrial se torna livre do trabalho compulsivo do feudalismo, se insere, a partir de sua libertação, numa relação comandada por regras de mercado, de lucro e pelo índice de produtividade, constituindo a massa do

proletariado. Na medida, em que uma sociedade estiver organizada em torno da acumulação de bens e mercadorias, da riqueza e do capital, tenderá a crescer o papel do trabalho e do trabalhador como elementos catalisadores da vida social.

Destarte, nas sociedades contemporâneas (de acumulação), o trabalho exerce um papel estruturante muito forte no meio social (ROSSO, 1996).

A jornada anual média de trabalho vigente na Idade Média, comparado com o padrão da Revolução Industrial, é relativamente pouco extensa. A partir do século XIV em determinados outros setores da economia, tais como nos estabelecimentos de tipo capitalista, começa-se a verificar um movimento no sentido de ampliar a jornada diária, semanal, mensal e anual de trabalho, regulamentando-a por decretos estatais os quais diminuía os dias festivos, estabeleciam horários rígidos de trabalho e reduziam os intervalos de descanso entre outras coisas.

Contudo, é preciso ressaltar, no entendimento de Gama (1986, p. 207), que a tecnologia não pode ser confundida com o modo de produção capitalista. Embora tenha com ele vínculos de origem, não se pode amarrar a tecnologia e seus avanços ao futuro do capitalismo.

2 DESENVOLVIMENTO

O conhecimento se pode absorver exclusivamente com o aprendizado e a experiência. A tecnologia, por sua vez, mudou a definição do conhecimento, levando-o mais longe, mostrando que o conhecimento específico pode ser generalizado em torno de princípios gerais e que pode ser ensinado e apreendido por outras pessoas. Em epítome, a tecnologia possibilita a aplicação e o uso do conhecimento (CAVALCANTI; GOMES, 2000).

Cada década do século XX pode ser caracterizada como intervalos do processo evolutivo para a terceira Revolução Industrial. Donde se passou pela Era Industrial para a Era da Informação, entrando para a Era do Conhecimento (técnico, científico, digital), no fim do milênio. Dljkvga seguinte maneira: Sveiby (1998) pondera que a economia da Era do Conhecimento oferece recursos ilimitados porque a capacidade humana de gerar conhecimentos é infinita.

Ao contrário dos recursos físicos, o conhecimento cresce quando é compartilhado. Entretanto, a distinção entre as organizações que vendem derivativos de conhecimento e aquelas que vendem conhecimento como um processo é de vital importância, porque a

arte de alcançar lucros cada vez maiores é diferente para cada uma delas. No primeiro caso, essa arte é regida pela informação; no segundo, pelo conhecimento.

A Gestão na Era do Conhecimento passa a se diferenciar de outras formas gerenciais no momento em que as informações, as pessoas, a forma como os indivíduos gerenciam a informação, se organizam, produzem, armazenam e compartilham conhecimento e como se comportam dentro de um novo contexto, passam a serem diferenciais competitivos.

Entretanto, o estudo do empreendedorismo é considerado um tema novo para a área da organização. A investigação sistemática e continuada desse fenômeno tem uma vida de pouco mais de 50 anos. Na área da Gestão, principalmente no Brasil, os estudos sobre esse tema são bastante recentes, destacam ainda que as transformações, tanto em nível local quanto global, mostram um aumento do número de pessoas que investem em um negócio próprio, ou de terceiros, utilizando uma administração diferenciada e dinâmica.

A origem da palavra empreendedor(a) (*entrepreneur*) é definida por Dornelas (2001, p. 27) da seguinte forma: “tem origem francesa e quer dizer aquele que assume riscos e começa algo novo”. Dolabela (1999) diz que o significado da palavra empreendedor muda de acordo com o país e a época. No final do século XVII, empreender era tido como a firme resolução de qualquer coisa, já no século XIX e início do século XX o termo designava os grandes capitães da indústria, tais como Ford nos Estados Unidos, Peugeot na França, Caldbury na Inglaterra, Toyota no Japão. Nos dias atuais, significa a atividade de toda pessoa que está na base de uma empresa, desde o franqueado, um dono de oficina mecânica, até aquele que criou e desenvolveu uma multinacional. O autor destaca, ainda, que Jean-Baptiste Say (1927) é considerado o pai do empreendedorismo. Já o economista austríaco Schumpeter (1934) relançou ideias sobre o empreendedor e seu papel no desenvolvimento econômico, à inovação e ao aproveitamento de oportunidades em negócios.

Entretanto, ainda existem controvérsias a respeito, uma vez que muitos dirigentes alcançaram sucesso sem lançar algo verdadeiramente novo. Para Gimenez e Tóffolo (2005) o fenômeno do empreendedorismo não é recente, visto que, desde que o homem passou a conviver em grupo, pode-se dizer que foram criados empreendimentos para permitir a realização de tarefas sociais.

Quanto ao empreendedor pode ser considerada aquela pessoa que é capaz de transformar um sonho, um problema ou uma oportunidade em uma empresa/negócio

viável, é aquele que não fica esperando que os outros venham resolver seus problemas, pois ele gosta de começar as coisas, de ter iniciativa, capacidade para resolver, além disso, sente-se motivado com o que e no que faz.

Cunha e Ferla (1997) destacam que o empreendedor é alguém que define metas, busca informações e é obstinado, embora muitas pessoas adquiram estas características sem precisar frequentar cursos. Faz-se necessário destacar que empreendedor não é o mesmo que empresário. Empresário é aquele que chegou, por uma razão qualquer, à posição de dono da empresa, e desta tira lucros.

Apenas uma parcela de empresários é constituída por legítimos empreendedores, aqueles que realmente disputam e sabem vencer o jogo. Distinguem-se, pois apresentam dois tipos de virtudes: as de apoio e as superiores. As virtudes de apoio são importantes e necessárias, são consideradas virtudes de apoio, como a visão, a energia, o comprometimento, a liderança, a obstinação e a capacidade de decisão/concentração.

Enquanto as superiores são privativas e pertencem apenas aos grandes empreendedores. As virtudes de apoio são comuns a outros grupos, como bons administradores, que contam com a criatividade, a independência e o entusiasmo ou paixão. É com as virtudes superiores que se pode ver a diferença do empreendedor em relação aos outros participantes do jogo. É através dela que o empreendedor consegue construir impérios e modificar o mundo.

Dornelas (2001) também destaca que o empreendedor é aquele que detecta uma oportunidade e cria um negócio para capitalizar sobre ela, assumindo riscos calculados.

Em qualquer definição de empreendedorismo se encontra, pelo menos, os seguintes aspectos referentes ao empreendedor: iniciativa para criar um novo negócio e paixão pelo que faz; utiliza os recursos disponíveis de maneira criativa transformando o ambiente social e econômico onde vive; aceitando dessa maneira assumir riscos e a possibilidade de fracassar.

Na opinião de Longenecker et al. (1997, p. 03), “Os empreendedores são os heróis populares da moderna vida empresarial. Eles fornecem empregos, introduzem inovações e estimulam o crescimento econômico”.

Todavia, nos derradeiros tempos, os empreendedores são aqueles que com muita energia assumem riscos necessários dentro de uma economia em desenvolvimento. Na mesma perspectiva, Schumpeter (apud Dornelas, 2001) traz a definição do empreendedor como sendo aquele que destrói a ordem econômica existente pela introdução de novos

produtos e serviços, através da criação de novas formas de organização ou pela exploração de novos recursos e materiais.

Há diferentes motivos que levam as pessoas a implantar seu próprio negócio. Os motivos mais comuns são à vontade de ganhar muito dinheiro, o desejo de sair da rotina, vontade de ser seu próprio patrão, a necessidade de provar a si e aos outros de que é capaz de realizar um empreendimento (autossatisfação) e a vontade de desenvolver algo que traga benefícios, não só para si, mas para a sociedade (DEGEN, 1989). As características dos empreendedores variam de acordo com as atividades que o empreendedor executa, em uma dada época, em função da etapa de crescimento da empresa.

Dolabela (1999) diz que isto explica por que os pesquisadores apresentam resultados diferentes em suas pesquisas, já que as características empreendedoras podem ser adquiridas e desenvolvidas, desde que se aprenda a agir adotando comportamentos e atitudes adequadas.

Para Malheiros et al. (2003), três importantes fatores gerais militam o sucesso dos empreendedores: em primeiro lugar, figuram os valores associados à pessoa do empreendedor, ou seja, às virtudes que são características fundamentais de quem quer iniciar seu próprio negócio. Em segundo estão às habilidades gerenciais, que incluem estratégias de nicho, gerenciamento do fluxo de caixa, um sistema orçamentário simples, mais eficiente, experiência anterior, educação e estrutura organizacional simples e, em terceiro, estão às habilidades pessoais que incluem um bom relacionamento com um representante de crédito, boas relações com clientes e boas relações com os empregados.

Tais fatores são determinantes para que o empreendedor tenha condições de atingir seus objetivos e metas. Para Salim et al. (2004, p. 01), “A decisão de abrir o próprio negócio muitas vezes vai amadurecendo a partir de acontecimentos pessoais e circunstâncias que resultam na abertura da empresa”.

Portanto, o profissional com perfil empreendedor é aquele que, primeiramente, identifica uma oportunidade, para, então, administrar, organizar, e gerenciar todas as atividades necessárias no intento de fazer uso dessa oportunidade, abrindo um novo negócio. O empreendedor entende que suas chances de obter sucesso, em um novo negócio, aumentam quando ele procura conhecer e se informar sobre a oportunidade identificada.

O empreendedor apresenta como características fundamentais o espírito criativo e pesquisador, através do qual mantém constante busca por novas aberturas e novas

soluções sempre auxiliando na identificação das necessidades (satisfações) das pessoas (clientes) (DORNELAS, 2001).

O empreendedor busca por oportunidades e tem iniciativa; corre risco calculado; exige qualidade e eficiência; persistência; comprometimento; busca de informações; estabelecimento de metas; planejamento e monitoramento sistemático, persuasão e rede de contatos, independência e autoconfiança.

Todavia, o autor alerta que não se pode esquecer que tais processos não precisam ser consequentemente, seguidos de 1 a 4. De acordo com diferentes estudiosos do empreendedorismo existe uma concordância em relação à essência de um conjunto de atitudes presentes no sujeito empreendedor. Esse conjunto de atitudes inclui, conforme Salim (2004), uma série de qualidades comuns à maior parte dos empresários bem-sucedidos, as quais podem ser agrupadas em dez mandamentos.

Drucker (2001), ainda, argumenta que o empreendedorismo constitui comportamento e não um traço da personalidade. Nesse sentido, para fazer o futuro acontecer, não se faz “mister” imaginação criativa.

A verdade é que o sucesso de um empreendimento depende mais do trabalho do que de algum traço da personalidade, estando, de certo modo, acessível a todos. Para que o empreendedor obtenha sucesso, deve estar disposto a fazer algo novo, depois de determinar o que pretende fazer, deve trabalhar para fazer essa ideia acontecer. Se não houver comprometimento pessoal com a ideia, os esforços necessários não se sustentarão. Pode-se dizer que há uma grande diferença entre ideias e oportunidades de negócio.

Ideias surgem a partir de negócios já existentes, ou em criação, ou mesmo numa exposição, palestra, nos empregos antecedentes, amigos de outras profissões, também na transformação de um problema. As oportunidades estão envolvidas com outros fatores como: ter conhecimento sobre o ramo de atividade, sobre o mercado e a concorrência.

Hashimoto (2006) destaca que os empreendedores nem sempre são bem-vistos nas organizações, porquanto aqueles que não conseguem aplicar fundamentos empreendedores em suas organizações acabam saindo em busca de seus próprios sonhos. Os empreendedores são vistos como rebeldes, descompromissados, reacionários e visionários em dadas instituições e/ou organizações. Dentro da organização são considerados tomadores de risco, não medem esforços para ver suas sugestões aprovadas e são capazes de qualquer coisa para tocar seus empreendimentos.

Direcionados por visões tão fortes, que são capazes de dedicar suas próprias vidas a despeito dos problemas que podem enfrentar. Aqueles que são motivados pela força do

dinheiro, da promoção, do status ou reconhecimento do seu trabalho não possuem a persistência de conduzir um projeto até o final. Somente o compromisso de superar os desafios para transformar uma ideia em realidade é que pode caracterizar o verdadeiro intraempreendedor.

Outro fator que gera rejeição ao intraempreendedor é a sua ansiedade pela ação, pois agem quando deveriam esperar. Com alguma frequência, não se sujeitam às regras impostas pela burocracia e normas organizacionais, e invadem áreas que não estão nos limites definidos em sua descrição de cargo e função (HASHIMOTO, 2006).

Tal fato é bastante observado nas pesquisas de mercado, quando se faz necessário uma pesquisa sobre um novo produto ou serviço, o intraempreendedor acredita que apenas ele tem condições de elaborar as perguntas corretas, que o pessoal do marketing não saberá fazê-las, já que o mercado não sabe o que quer, e por isso as pesquisas não refletem a necessidade do cliente ou a expectativa de demanda real do produto.

Tais confusões acontecem em muitas situações, conforme destaque de Hashimoto (2006), e o empreendedor frequentemente não se vê como um empreendedor, assim como um funcionário tradicional pode ter rompantes que o leva a se ver como empreendedor naquele momento.

Em corolário, os empreendedores acabam se tornando péssimos treinadores, suas habilidades são naturais e sempre acreditam que precisam aprender mais, pois não se julgam, em última instância, empreendedores de fato.

Na busca pelo constante aprimoramento, adquirem conhecimentos para se tornarem administradores profissionais, passando por uma fase difícil que os obriga a esquecerem do que foram, para valorizar os gerentes profissionalmente treinados e com bons currículos, independentemente do espírito empreendedor.

Destarte, ao invés de formar outros empreendedores, os fundadores acabam contratando gerentes que matam o espírito empreendedor da organização com suas fórmulas prontas e burocráticas.

Hashimoto (2006) salienta ainda que as empresas possuem mais funcionários empreendedores do que elas podem imaginar. Podem ser identificados pelas suas realizações, pelos sinais que demonstram, pela sua história dentro e fora da organização. Dadas as devidas condições de motivação intrínseca a esses funcionários, podem ser observados muito empenho, energia e entusiasmo do que se recebessem apenas recompensa financeira.

O ponto positivo é que as organizações têm melhores condições de oferecer atrativos aos intraempreendedores do que os tradicionais capitalistas de risco para os empreendedores. Capital tem menos a ver com intraempreendedores do que com estrutura física e intelectual.

O intraempreendedor nem sempre é aquele que inicia um novo negócio dentro da organização, tal qualidade pode ser observada, muitas vezes, na maneira com que são resolvidos os problemas do dia a dia. Para Mori (2004), destaca também que os empreendedores são pessoas que perseguem o benefício, trabalham individual e coletivamente. Podendo ser definidos como indivíduos que inovam, identificam e criam oportunidades de negócios, montam e coordenam novas condições de recursos (através das funções de produção), para extrair os melhores benefícios de suas inovações num meio incerto.

Em relação a tais fatores, as principais funções de um empreendedor em relação à organização são: procurar e descobrir novas informações; traduzir estas informações em novos mercados, técnicas ou bens; procurar e descobrir oportunidades; avaliá-las; levantar recursos financeiros necessários para a empresa; desenvolver cronogramas e metas; definir responsabilidade de administração; desenvolver o sistema motivacional da empresa; gerar liderança para o grupo de trabalho; definir incertezas e riscos.

A personalidade do empreendedor apresentará um impacto decisivo na organização, dela configurará a imagem da empresa, os valores e o comportamento social da firma. Nas etapas iniciais de desenvolvimento, debilidade e vigor são também marcas do empreendedor.

Mori (2004) salienta que dada à imensa variedade de aspectos que envolvem a figura do empreendedor e sua relação com a empresa, pode-se afirmar que não existe um protótipo de empreendedor ou de personalidade empreendedora. O que pode ser observado é que, independentemente da região ou do contexto socioeconômico, os empreendedores apresentam características comuns.

Por se tratar de um ser humano o seu comportamento obedecerá fundamentalmente a um determinado processo comportamental, se tornando diferente pelas características peculiares de sua personalidade, além do fato de ter à sua disposição uma organização (ou futura) a ser utilizada para satisfazer as suas necessidades como qualquer outro instrumento.

É imprescindível que o empreendedor esteja sempre atento aos desafios que sua organização lhe impõe, podendo dessa forma complementar antecipadamente os conhecimentos e habilidades exigidos.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A humanidade sempre conviveu com grandes transformações, que trouxeram grandes benefícios e vantagens. As primeiras mutações sempre foram de grande valia, e nesse contexto destacou-se a figura do empreendedor, pelo seu arrojo e vontade de fazer melhor e diferente.

Afinal, a atividade de empreendedorismo compreende um importante campo dentro da ciência administrativa, sendo que a capacidade empreendedora ou o perfil empreendedor dos administradores é cada vez mais requisitado dentro do mercado de trabalho.

Em meio a uma realidade onde a concorrência entre as empresas é mais visível e agressiva, a crescente complexidade dos mercados, condicionada tanto ao avanço tecnológico quanto aos fenômenos como o da globalização, têm exigido das organizações investimento em profissionais com formação voltada para o espírito empreendedor.

Isso significa que, entre os diversos recursos que uma organização possui – tecnológicos, financeiros, materiais -, o humano representa, em muitas situações, como o diferencial competitivo, pois as empresas tornam-se cada vez mais semelhantes, considerando os demais recursos. Assim, por meio das habilidades, capacidades dos recursos humanos, destacam-se as características do empreendedor, o que pode vir a orientar o sucesso de uma organização.

Um empreendedor necessita ser alguém com muita determinação e perseverança. A criatividade também é um aspecto indispensável, não apenas para iniciar um negócio, mas também para sustentá-lo ao longo do tempo e sobressair-se diante das dificuldades e surpresas oriundas desse cenário turbulento e instável.

Transformar uma ideia em oportunidade real requer tempo e esforço para pensar. O objetivo fundamental do pensamento é formular a ideia da oportunidade. O segundo é avaliar os resultados. O terceiro, elaborar um curso de ação que possa ser realizado.

Cada pessoa tem sua maneira particular de observar uma mesma situação, dessa maneira, o que pode ser interessante para um, pode não ser para outro. É preciso também que os empreendedores estejam preparados para lidar com diferentes situações, que por sua vez estarão em constantes mudanças. É preciso que os recursos humanos formem uma

equipe ativa a qual mantenham uma busca constante por novas aberturas e novas soluções, sempre auxiliando na identificação das necessidades dos clientes.

Os empreendedores do conhecimento procurarão pessoas que tenham capacidade de aprender e dominar habilidades novas, para responder à globalização e às mudanças tecnológicas.

Tais empreendedores outorgarão prioridade aos intraempreendedores do conhecimento, isto é, àqueles que aprendem a remover as barreiras à inovação e à aprendizagem, que tenham interesse em aprender a aprender sempre mais e, também de crescer ao longo de suas carreiras, cujo mérito maior consistirá no desenvolvimento do conhecimento.

REFERÊNCIAS

- CAVALCANTI, M.; GOMES, E. A nova riqueza das organizações: os capitais do conhecimento. Revista TN Petróleo, Rio de Janeiro, v. 3, n. 16, 2000.
- CUNHA, C. J. C. de A.; FERLA, L. A. (orgs.). Iniciando seu próprio negócio. Florianópolis: Instituto de Estudos Avançados, 1997.
- DEGEN, R. J. O empreendedor: fundamentos da iniciativa empresarial. São Paulo: McGraw-hill, 1989.
- DOLABELA, F. Oficina do empreendedor: a metodologia de ensino que ajuda a transformar conhecimento em riqueza. São Paulo: Cultura, 1999.
- DORNELAS, J. C. A. Empreendedorismo: transformando idias em negócios. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- DRUCKER, P. O melhor de Peter Drucker. São Paulo: Nobel, 2001.
- GAMA, R. A tecnologia e o trabalho na história. São Paulo: Nobel: Editora da Universidade de São Paulo, 1986.
- GIMENEZ, F. A. P.; TÓFFOLO, K. da S. Empreendedorismo feminino rural: Jane Calamidade ou Scarlett O'Hara? In. SOUZA, E. C. L. de; GUIMARÃES, T. de A.(orgs). Empreendedorismo Além do Plano de Negócios. São Paulo: Atlas, 2005. cap. 5. p. 89-111.
- HASHIMOTO, M. Espírito empreendedor nas organizações: aumentando a competitividade através do intra-empreendedorismo. São Paulo: Saraiva, 2006.
- LONGENECKER, J. G.; MOORE, C. W.; PETTY, J. W. Administração de pequenas empresas: ênfase na gerência empresarial. São Paulo: Makron Books, 1997.
- MALHEIROS, R. de C. da C.; FERLA, L. A.; CUNHA, C. J. C. de A. (orgs.) Viagem ao mundo do empreendedorismo. Florianópolis: Instituto de Estudos Avançados, 2003.
- MORI, F. de (org.). Empreender: identificando, avaliando e planejando um novo negócio. Florianópolis: Escola de Novos Empreendedores, 2004.
- OLIVEIRA, C. R. de. História do trabalho. 4. ed. São Paulo: Ática, 2001.
- ROSSO, S. D. A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996.
- SALIM, C. S.; NASOJON, C.; SALIM, H.; MARIANO, S. Administração empreendedora: teoria e prática usando estudos de casos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- SOUZA, E. C. L.; GUIMARÃES, T. de A. Empreendedorismo além do plano de negócio. São Paulo: Atlas, 2005.
- SVEIBY, K. E. A. Nova Riqueza das Organizações: gerenciando e avaliando patrimônios de conhecimento. Rio de Janeiro: Campus, 1998.