

EMPREENDEDORISMO E INTRAEMPREENDEDORISMO: A BOLA DA VEZ

Autor: Martinho C. Montenegro
Consultor empresarial do SEBRAE

O empreendedorismo no Brasil ganhou espaço, justamente por conta da redução dos postos formais de trabalho, inclusive, passa ser visto como uma opção de carreira e uma forma de absorver os diplomados e os que por algum motivo não conseguem se colocar no mercado de trabalho. Nesta direção identifica-se, portanto, a necessidade de criação de um novo perfil profissional no Brasil. Neste mesmo contexto, surge a palavra intraempreendedorismo que é um processo que ocorre dentro de uma empresa existente, independente de seu porte e leva-a não somente a novos negócios, mas também a outras atividades e orientações inovadoras como o desenvolvimento de novos produtos, serviços, tecnologias, técnicas administrativas, estratégias e posturas competitivas.

Barreto (1998) define empreendedorismo como a habilidade de se conceber e estabelecer algo partindo de muito pouco ou quase nada. O autor não atrela esta capacidade a uma característica de personalidade, já que considera o empreendedorismo como um comportamento (Seminário Empretec*) ou processo voltado para a criação e desenvolvimento de um negócio que trará resultados positivos. Em outras palavras, empreender é conseguir agregar valor ao negócio é oferecer ao mercado uma empresa com uma nova cara, uma nova proposta. No entanto, enquadra-se no contexto brasileiro onde Barreto (1998) chama de “muito pouco ou quase nada”, significa, na prática, pouco capital disponível, precário nível educacional, tecnologia insuficiente, dificuldade de acesso a crédito, poucos estímulos e incompreensão das vantagens de se ter uma educação empreendedora.

Em relação ao intraempreendedorismo, não basta mais ter somente diploma de graduação e especialização para se destacar no mercado de trabalho. As empresas querem cada vez mais profissionais que tragam soluções inusitadas para seus problemas, sejam pró-ativos e inovadores, ou seja, que tenham um perfil intraempreendedor. Basicamente, eles querem que esses funcionários apliquem o comportamento empreendedor em prol da

própria empresa. Se, em sua forma tradicional, o empreendedorismo é realizado por empreendedores, que agem de forma independente e são os únicos responsáveis pelos riscos e beneficiário da ação empreendedora, no intraempreendedorismo, a ação empreendedora é realizada por intraempreendedores, que são colaboradores de uma organização – diretores, gerentes e demais funcionários-, que agem como empreendedores. Essa ação empreendedora é feita em consonância com os objetivos da organização, que também sofrem a conseqüência dos riscos e benefícios das ações empreendedoras, e cujo **ambiente e recursos** podem facilitar ou dificultar essa ação. O ambiente intraempreendedor nasce e se expande em função da natureza da cultura das organizações. Na maioria, a estrutura de poder e as teias hierárquicas sufocam a liberdade dos colaboradores, calando também a sua capacidade de inovar. Nas poucas empresas que têm a ousadia de manterem estruturas flexíveis, a capacidade criativa dos seus colaboradores têm sido decisiva para o seu desenvolvimento. Atualmente o intraempreendedor é um dos mais importantes recursos nas empresas de alta competitividade. Ao alcançar determinado nível de estabilidade, uma organização pode perder ou ver reduzido o seu potencial empreendedor, entendido como a capacidade de inovar através da recriação e reinvenção dos processos e técnicas que a permitem encontrar novos mercados e novos produtos. O intraempreendedorismo é indispensável para as empresas já estabelecidas, pois recria a cultura empreendedora interna. O ambiente intraempreendedor possui as seguintes características: a empresa opera nas fronteiras da tecnologia; novas idéias são encorajadas; não há parâmetro para a oportunidade; abordagem de equipes multidisciplinar; patrocinadores e defensores do modelo; apoio da alta administração. Para que se desenvolva e estabeleça o intraempreendedorismo é necessário que haja o comprometimento da diretoria; dos gerentes e de todos os colaboradores da empresa, nessa ordem hierárquica e seguir na direção de entender o ambiente, ser visionário e flexível; criar opções administrativas; estimular o trabalho em equipe; incentivar a discussão aberta; construir uma coalizão de defensores e persistir.

Em virtude da realidade desses dois termos, que nada mais é do que o exercício do empreendedorismo dentro e fora da empresa, é

salutar que as organizações que fomentam o empreendedorismo, tenham a obrigação e a ousadia de dar o primeiro exemplo, que faça jus ao que prega, criando programas de inovação de dentro pra fora, usando suas habilidades de mandar fazer em benefício próprio. Aí sim, pode-se chamar uma empresa de vanguarda, que a sociedade paga prá ver e tanto espera.

Referência bibliográfica:

BARRETO, L. P. Educação para o Empreendedorismo. Salvador: Escola de Administração de Empresa da Universidade Católica de Salvador, 1998.

(*)Seminário Empretec – seminário com base corportamental promovido pelo SEBRAE.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.