



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ**  
**CAMPUS ANGICAL**  
**CURSO EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO.**

**JUNIEL GONÇALVES LEAL**

**GESTÃO DE PESSOAS EM EMPRESAS E COMPORTAMENTO**  
**EMPREENDEDOR**

**ANGICAL**

**2024**

JUNIEL GONÇALVES LEAL

GESTÃO DE PESSOAS EM EMPRESAS E COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR

Projeto de pesquisa apresentado como exigência para aprovação na disciplina trabalho de conclusão de curso do Curso de empreendedorismo e inovação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Angical

Orientador(a): Prof. Me. Leonardo Ramon Rêgo Daltro Lopes

ANGICAL

2024

## GESTÃO DE PESSOAS EM EMPRESAS E COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR

Juniel Gonçalves Leal  
Leonardo Ramon Rêgo Daltro Lopes

### RESUMO

O artigo busca trazer à luz as relações humanas existentes dentro das organizações, como se tem dado este processo de gestão de pessoas e principalmente correlacionar a gestão de pessoas com conceitos de empreendedorismo. Neste aspecto destaca-se a importância do espírito empreendedor estar presente na organização, impulsionando o desenvolvimento das pessoas bem como o forte envolvimento entre seus colaboradores com os objetivos da empresa. Por meio de um estudo bibliográfico, busca-se correlacionar a teoria descrita com a vivência prática, considerando-se que os artigos estudados servirão como base para esse estudo sobre uma gestão empreendedora com um olhar sempre no empreendedor. Este artigo revisa a literatura existente sobre a relação entre a gestão de pessoas nas empresas e o comportamento empreendedor. O objetivo é sintetizar os achados de estudos anteriores para identificar práticas de gestão de pessoas que fomentam o comportamento empreendedor no ambiente organizacional. A pesquisa foi conduzida através de uma revisão bibliográfica qualitativa. Foram analisados vários artigos acadêmicos publicados em revistas científicas de alto impacto. A seleção dos artigos foi baseada em critérios de relevância, impacto e contribuição para o tema em questão. A análise seguiu o método de revisão integrativa, categorizando as práticas de gestão de pessoas e suas influências no comportamento empreendedor. Na discussão o artigo destaca que a gestão de pessoas deve ir além das funções tradicionais de recrutamento, seleção e administração de benefícios. Para promover o comportamento empreendedor, as empresas precisam adotar uma abordagem estratégica que inclua a criação de uma cultura de inovação, o desenvolvimento de lideranças inspiradoras e a implementação de sistemas de reconhecimento eficazes. A pesquisa conclui que há uma relação significativa entre as práticas de gestão de pessoas e o comportamento empreendedor nas empresas. Organizações que conseguem alinhar suas práticas de gestão de pessoas com a promoção da inovação e do empreendedorismo interno são mais capazes de se adaptar às mudanças do mercado e de se destacar competitivamente.

**Palavras-Chave:** Gestão de pessoas; Empreendedorismo; Empreendedor.

### **ABSTRACT**

The article seeks to bring to light the human relationships that exist within organizations, how this process of people management has taken place and mainly to correlate people management with concepts of entrepreneurship. In this aspect, the importance of the entrepreneurial spirit being present in the organization stands out, boosting the development of people as well as strong involvement among its employees with the company's objectives. Through a bibliographic study, we seek to correlate the described theory with practical experience, considering that the articles studied will serve as a basis for this study on entrepreneurial management with an eye always on the entrepreneur. This article reviews the existing literature on the relationship between people management in companies and entrepreneurial behavior. The objective is to synthesize the findings of previous studies to identify people management practices that encourage entrepreneurial behavior in the organizational environment. The research was conducted through a qualitative literature review. Several academic articles published in high-impact scientific journals were analyzed. The selection of articles was based on criteria of relevance, impact and contribution to the topic in question. The analysis followed the integrative review method, categorizing people management practices and their influences on entrepreneurial behavior. In the discussion, the article highlights that people management must go beyond the traditional functions of recruitment, selection and benefits administration. To promote entrepreneurial behavior, companies need to adopt a strategic approach that includes creating a culture of innovation, developing inspiring leadership and implementing effective recognition systems. The research concludes that there is a significant relationship between people management practices and entrepreneurial behavior in companies. Organizations that manage to align their people management practices with the promotion of innovation and internal entrepreneurship are better able to adapt to market changes and stand out competitively.

**Keywords:** People management; Entrepreneurship; Entrepreneur.

**Data de aprovação:** 25/07/2024 (data de apresentação do TCC)

## 1 INTRODUÇÃO

O comportamento humano nas organizações tem ganhado muito espaço nas discussões, uma vez que o agente humano foi percebido como grande ativo das organizações. Nesse sentido é preciso adotar um modelo de gestão em consonância com os objetivos organizacionais, onde possa se obter um desempenho previamente determinado dos colaboradores das organizações, visando o atendimento das metas estabelecidas.

De acordo com o colocado por Davel e Vergara (2001), a gestão de pessoas a cada dia que passa tem sido constantemente orientada para o modo do ter, não deixando espaço para que questões meramente subjetivas possam contribuir e exercer seu papel na gestão de pessoas. Tem como forte em suas práticas em uma visão normativa e racional, privilegiando o tratamento às pessoas como, recursos disponíveis para a produção de bens e serviços. (DAVEL e VERGARA, 2001).

Com foque no discurso que considera a subjetividade na gestão de pessoas, esta deve considerar entre outras, três aspectos principais:

- ✓ A pessoa como ser múltiplo, multidimensional e polivalente;
- ✓ A pessoa como ser integrado, criativo e intuitivo;
- ✓ A pessoa como flexível, aprendiz e inovador.

Assim sendo, pode se verificar que as características necessárias a um indivíduo na organização contemporânea vão de encontro às características necessárias das pessoas chamadas empreendedores, que cada vez mais estão atuando dentro de corporações, ao contrário do que relata a maior parte da bibliografia que se conhece, onde o empreendedor é o empresário que inova.

Como se sabe, a inovação é necessária a todas as organizações, e estas devem contar com empreendedores de boas visões e que enxerguem o futuro como colaboradores para inovar constantemente e buscar vantagem competitiva.

De acordo com o que afirmado por Townley (2001), a perspectiva foucaultiana afirma que o indivíduo não é algo dado, ele é formado como produto de técnicas sociais de poder. Nessa perspectiva, o poder não é algo negativo, e sim produtor de realidade, produzindo cada vez mais indivíduos e conhecimento.

Partindo do ponto desta análise, conclui-se que as relações entre organização-indivíduo são baseadas em poder e conhecimento. Além disso, as relações atuais organização-indivíduo são geridas por contratos de trabalho, que dificultam a abordagem subjetiva da gestão de pessoas, deixando claro que o poder é unilateral.

Atualmente as organizações que pretenderem manter-se competitivas no mercado, precisam conquistar, manter e multiplicar seus clientes. Sabemos que na prática, isso não é uma tarefa muito fácil. Sendo assim, hoje muitas empresas enfrentam essa questão investindo nos potenciais humanos. De acordo com MARRAS, 2008, quando esse investimento é voltado para as pessoas, as empresas passam a contar com equipes mais criativas, com profissionais motivados e comprometidos.

Apesar das empresas estarem conscientes de que as pessoas fazem a diferença para o negócio, ainda é possível perceber que a grande questão que precisa ser focada é a necessidade da Gestão de Pessoas e todos os seus processos.

Para Chiavenato (2000, p. 21), a empresa que dá ênfase ao fator humano como o diferencial competitivo de seu negócio apenas como um belo discurso para consumo interno ou externo, procurando assim destacar-se entre seus concorrentes e não implanta de fato essa política, perde muito. Já a empresa que realmente tem em sua declaração de valores, como valor seu fator humano e o valoriza será de fato uma empresa completa e preparada.

Esse trabalho tem como principal intuito responder a seguinte questão: Como se caracteriza o comportamento empreendedor nas organizações e de que forma esse

empreendedor gerencia seus colaboradores na organização? Tendo como principal objetivo investigar como se caracteriza o comportamento organizacional do empreendedor e suas ações estratégicas frente uma empresa, ao mesmo tempo que também objetiva mapear os comportamentos do empreendedor ao gerenciar situações de diferentes contingências dessa organização, e analisar os conjuntos de comportamentos empreendedores relacionados a planejamento de ações para tal organização

Além disso, muito se tem estudado sobre empreendedores e novos negócios, mas é preciso analisar a atual situação de empreendedores dentro de organizações, como colaboradores. O estudo também pretende mostrar que a gestão de pessoas é importante dentro da empresa e que ela contribui para alcançar os objetivos organizacionais, assim, geri-la pode minimizar problemas que possam vir a acontecer, além de trazer inúmeros benefícios para as organizações.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PESSOAS**

O Comportamento Empreendedor é ponte para que entendamos como agem aos empreendedores para superar contingências. Para esse estudo foi selecionada a metodologia desenvolvida por Cooley (1990) que estabeleceu as dez características empreendedoras que foram consolidadas pela Organização das Nações Unidas (ONU) e pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), em programas de capacitação de empreendedores tais como o Programa para Empresários e Futuros Empreendedores - EMPRETEC (LIZOTE; VERDINELI, 2014).

Segundo Chiavenato (2015), as organizações e os indivíduos que nelas trabalham estão em constante interação e mudança. Dessa maneira, entende-se que as pessoas estão em constante aprendizagem, aprimorando as suas habilidades, desenvolvendo motivações e enfrentando novos problemas que possam surgir.

Nesse cenário, surge a gestão de pessoas, que é responsável por cuidar do maior ativo das organizações: as pessoas. Assim, ela tem como objetivo minimizar problemas que possam vir a acontecer, trazendo inúmeros benefícios para as organizações, como: redução de custos e melhoria na eficiência (LIMA, 2022). Em consonância, Castro; Brito e Varela (2017), destacam que, seu papel é apoiar e estimular as atividades, fornecendo condições facilitadoras para o desenvolvimento dos colaboradores.

Para Fisher e Fleury (1998), gestão de pessoas é o conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. A expressão gestão de pessoas surgiu em substituição da administração de recursos humanos, que é o termo mais comum usado para definir as maneiras de relacionar-se com as pessoas nas organizações.

Já para (Lacombe 2005). O ponto de partida é a formação de uma equipe competente: a qualidade do pessoal admitido é crítica. É preciso que não seja fácil para os competidores conseguir uma equipe com a mesma qualidade; a seguir, a condução dessa equipe para motivá-la e obter a lealdade e o comprometimento com a empresa e, finalmente seu desenvolvimento para aprimorar sua competência e conhecimento, por meio de programas de treinamento formais e informais.

Os avanços ocorridos nas últimas décadas têm levado as empresas a buscarem novas formas de gestão com a intenção de aprimorar o desempenho, alcançar resultados e atingir a missão institucional, somando esses fatores tem-se o pleno atendimento das necessidades dos

clientes. Assim, se pode afirmar que o sucesso das organizações depende do investimento nas pessoas, identificando, aproveitando e desenvolvendo o capital intelectual desses colaboradores. A real vantagem competitiva no mercado não está somente representada no financeiro ou nos altos investimentos em maquinário e tecnologias, mas sim nas pessoas com espírito empreendedor que compõe a organização, que movimentam tudo isso no dia a dia.

## 2.2 DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

No mundo atual muito se fala em diferencial competitivo, neste processo existem vários fatores que influenciam a tecnologia, os orçamentos milionários as metodologias de desenvolvimento de novos projetos, novos métodos de gerenciamento, tudo isso são alguns dos fatores essenciais para o diferencial competitivo e o crescimento de qualquer organização, mas só farão diferença aqueles que investirem no desenvolvimento de pessoas, com equipes de alto desempenho, formando líderes capazes de criar ambientes ideais que façam com que as pessoas deem o melhor de si e expressem o que há de melhor como potencial. Quando uma organização passa por dificuldade não se troca o nome da empresa ou as suas instalações, trocam as pessoas, procuram um novo gerente, ou seja, uma nova liderança (RABAGLIO, 2008).

Gestão de Pessoas é um conceito amplo que trata de como os indivíduos se estruturam para orientar e gerenciar o comportamento humano no ambiente organizacional, e pode ser o diferencial de empresas, que sabem selecionar pessoas certas para o trabalho a ser realizado, ou seja: com as competências necessárias, a consciência do valor da sua colaboração para a empresa alcançar seu objetivo e ser comprometida com seu trabalho, por paixão ao que faz (GIL, 2006).

Algumas definições sobre a gestão de pessoas são apontadas por (CHIAVENATO, 2008; MARRAS, 2000), onde gestão de pessoas ou ainda administração de recursos humanos é uma associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas com objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano e tem por finalidade selecionar, gerir e nortear os colaboradores na direção dos objetivos e metas da empresa.

Uma outra definição é que recursos humanos é o conjunto dos empregados ou dos colaboradores de uma organização. Mas o mais frequente deve chamar-se assim à função que ocupa para adquirir, desenvolver, usar e reter os colaboradores da organização. O objetivo básico que persegue a função de Recursos Humanos (RH) é alinhar as políticas de RH com a estratégia da organização.

Apesar da disseminação em tempos recentes dos cursos de gestão de pessoas, tal prática ainda é confundida com uma atividade restrita ao setor de recursos humanos. Neste âmbito, as habilidades humanas assumem importância capital para qualquer gestor (VASCONCELOS, 2006). Todas estas habilidades expressam a importância na valorização do capital humano, possibilitando não somente o desenvolvimento de suas potencialidades, mas também da superação dos seus limites (SERRA, 2010). A situação-problema que abraça este trabalho são as deficiências enfrentadas pelas Organizações que não possuem a Gestão de Pessoas de fato efetivamente inserida em sua administração.

A empresa que implanta uma política de gestão de pessoas diferenciada busca através de suas políticas e práticas de gestão, conciliar suas necessidades e expectativas organizacionais, com as necessidades e as expectativas das pessoas que nela trabalham, visando permitir à ambas a realização de seu potencial de crescimento e consequentemente a empresa que não adota, de certa forma está enfraquecida e carente desse diferencial.

Este referencial teórico proporciona uma base sólida para investigar como a gestão de pessoas pode fomentar o comportamento empreendedor dentro das empresas. A integração

dessas teorias e práticas é fundamental para a construção de um ambiente organizacional inovador e competitivo.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS OU MATERIAL E MÉTODOS**

#### **3.1 MODALIDADE DE PESQUISA**

A pesquisa se apresenta como exploratória e descritiva. Para Acevedo e Nohara (2006) o objetivo da pesquisa exploratória é proporcionar maior compreensão do fenômeno que está sendo investigado para que se possa delinear o estudo de forma mais precisa. Segundo Gil (2016), o estudo de natureza descritiva tem como principal objetivo descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de variáveis.

O estudo também se utiliza de uma abordagem qualitativa, que segundo Vieira e Zouain (2005), busca constituir um estudo intensivo e detalhado dos fenômenos, compreendendo o objeto de estudo em sua abrangência.

O trabalho teve início com uma revisão bibliográfica sobre os tópicos:

- Gestão de empresas;
- Gestão de pessoas;
- Empreendedorismo;

Nesse contexto, a revisão bibliográfica desempenha um papel fundamental. De acordo com Gil (1999), a revisão bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Neste trabalho, a pesquisa bibliográfica visa proporcionar maior familiaridade com os temas referentes à gestão de pessoas e empreendedorismo, tornando-os mais explícitos e melhor estruturados. Ao combinar diferentes visões apresentadas na literatura, a revisão bibliográfica não só enriquece a compreensão inicial (exploratória) do fenômeno, como também ajuda a descrever de forma detalhada (descritiva) as variáveis e características relevantes. Além disso, proporciona condições para desenvolver uma estrutura de análise que auxilia na tomada de decisão, alinhando-se perfeitamente com os objetivos de uma pesquisa exploratória e descritiva. A combinação de abordagens exploratória e descritiva proporciona uma compreensão robusta e detalhada dos fenômenos estudados. Ao investigar como a gestão de pessoas influencia o comportamento empreendedor, essas metodologias permitem uma análise rica e fundamentada, essencial para o desenvolvimento teórico e prático no campo da administração.

Esta pesquisa pretende explorar o quanto se tem aplicado das novas técnicas de gestão de pessoas que levam em consideração a subjetividade do indivíduo nas organizações, buscando por pontos de atenção e mostrando as atuais práticas que podem levar ao sucesso na gestão de pessoas.

Com base na revisão bibliográfica, foi feito um estudo visando verificar a aplicação das teorias estudadas. Dada a multidisciplinaridade do tema abordado, optou-se por uma metodologia qualitativa, que permitisse a análise de critérios objetivos, assim como a construção de inter-relações entre assuntos tão difíceis de medir e delimitar. Nesse sentido, se referindo a uma indagação empírica que “investiga um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto real, quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente evidentes e no qual fontes múltiplas de evidência são utilizadas” (YIN, 2001).

A pesquisa científica realizada sobre os temas de gestão de empresas, gestão de pessoas e empreendedorismo revelou insights significativos que contribuem para uma compreensão mais profunda dessas áreas inter-relacionadas. Através de uma abordagem metodológica rigorosa, que incluiu uma análise bibliográfica qualitativa, foi possível identificar e discutir os principais achados e suas implicações teóricas e práticas.



### 3.2 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os instrumentos utilizados para coleta de dados foram artigos pesquisados em revistas científicas online e livros de gestão de pessoas, como Rabaglio (2008), Gil (2006), Chiavenato (2000), Marras (2000), Vasconcelos (2006) e Serra (2010), entre outros.

A pesquisa foi realizada através de materiais publicados na internet, livros, artigos e periódicos e a leitura dos mesmos resultou em uma pesquisa que foi efetivada e transferida para esse trabalho científico.

### 3.3 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

O tratamento dos dados, ou seja, as estratégias e procedimentos utilizados para analisar os dados colhidos pela pesquisa, foram a classificação das partes mais interessantes sobre a gestão de empresas e pessoas com o olhar empreendedor e a categorização sobre a importância do tema em foco para as organizações.

O estudo em Gestão de empresas e pessoas com a visão de empreender, foi realizado com o objetivo específico de atingir uma política de gestão que deverá ser implantada em diversas organizações com carência nesse quesito. Atentar as organizações que dispõem de apenas um departamento de contabilidade que faz a folha de pagamento onde a parte estratégica não existe.

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

O comportamento humano nas organizações tem ganhado muito espaço nas discussões, uma vez que o agente humano foi percebido como grande ativo das organizações. Nesse sentido é preciso adotar um modelo de gestão em consonância com os objetivos organizacionais, onde possa se obter um desempenho previamente determinado dos colaboradores das organizações, visando o atendimento das metas estabelecidas. Assim sendo, tem-se como problemática para essa pesquisa a seguinte indagação: Como se caracteriza o comportamento empreendedor e suas ações estratégicas frente a gestão de uma empresa. Bem como, mapear os comportamentos do empreendedor ao gerenciar situações de diferentes contingências dessa organização, e analisar os conjuntos de comportamentos empreendedores relacionados a planejamento de ações para tal organização.

A pesquisa sobre gestão de empresas revelou que a flexibilidade e a capacidade de inovação são determinantes cruciais para o sucesso organizacional. Estudos recentes destacam que as empresas que adotam estratégias adaptáveis e que conseguem se ajustar rapidamente às mudanças do mercado tendem a obter melhores resultados de desempenho (Mintzberg, 2007; Teece, 2010). A capacidade de inovar é particularmente importante em um ambiente de negócios cada vez mais competitivo e globalizado. Empresas inovadoras conseguem não apenas sobreviver, mas prosperar ao identificar e explorar novas oportunidades de mercado (Schumpeter, 1942).

Teece (2010) argumenta que as capacidades dinâmicas, que incluem a habilidade de integrar, construir e reconfigurar competências internas e externas, são essenciais para sustentar vantagem competitiva. Além disso, Mintzberg (2007) enfatiza que uma abordagem estratégica diversificada, que incorpore diferentes modelos e teorias de gestão, pode proporcionar às empresas uma base mais sólida para enfrentar os desafios contemporâneos.

A gestão de pessoas foi identificada como um elemento central para a eficácia organizacional. Práticas eficazes de gestão de recursos humanos, como recrutamento e seleção bem planejados, desenvolvimento contínuo de competências e políticas de retenção de talentos, são cruciais para criar um ambiente de trabalho produtivo e motivador (Ulrich, 1997; Pfeffer,

1998). Ulrich (1997) sugere que o papel estratégico da gestão de recursos humanos deve ser focado na construção de capacidades organizacionais que proporcionem vantagem competitiva.

Pfeffer (1998) destaca a importância de práticas de gestão de pessoas que promovam altos níveis de comprometimento e desempenho dos funcionários. A liderança participativa e o incentivo à colaboração entre equipes também foram apontados como elementos chave para o desenvolvimento de uma cultura organizacional forte e coesa. Estudos mostram que líderes que adotam um estilo participativo conseguem engajar mais efetivamente suas equipes, promovendo um ambiente de confiança e inovação (Yukl, 2013).

No campo do empreendedorismo, a pesquisa destacou a relevância da mentalidade empreendedora tanto para a criação de novos negócios quanto para a inovação dentro de empresas estabelecidas. O conceito de empreendedorismo corporativo, ou intrapreneurship, foi amplamente discutido como uma prática eficaz para fomentar a inovação e a adaptabilidade dentro das organizações (Pinchot, 1985; Kuratko et al., 2005).

Pinchot (1985) introduziu o conceito de intrapreneurship, ressaltando que funcionários empreendedores dentro de uma organização podem atuar como agentes de inovação, promovendo novas ideias e iniciativas. Kuratko et al. (2005) ampliam essa visão ao discutir a importância de criar uma cultura organizacional que suporte o empreendedorismo interno, incentivando os funcionários a tomar riscos calculados e a desenvolver novos projetos.

Características pessoais como proatividade, resiliência e disposição para assumir riscos foram destacadas como fundamentais para o sucesso empreendedor. Essas características são frequentemente associadas a uma maior capacidade de identificar oportunidades e de implementar mudanças eficazes (Shane & Venkataraman, 2000). A capacidade de adaptação e a resiliência são particularmente importantes em ambientes incertos e voláteis, permitindo que empreendedores superem desafios e aproveitem oportunidades emergentes (Baron, 2006).

## 5 CONCLUSÃO

Contudo a pesquisa discutiu a importância da gestão estratégica de pessoas e como ela pode fomentar o comportamento empreendedor dentro das empresas. Empresas que investem em gestão de pessoas utilizam diversas ferramentas e processos, como recrutamento, avaliação de desempenho, treinamento e desenvolvimento, para criar um ambiente de trabalho positivo que valorize a satisfação e o desenvolvimento dos colaboradores. A gestão de pessoas não deve ser vista como um custo, mas como uma ferramenta essencial para o crescimento e a produtividade da organização.

O sucesso empresarial está ligado a vários fatores, incluindo produtos e serviços inovadores, estratégias de expansão, e profissionais comprometidos com atitudes empreendedoras. Gestores devem determinar quais competências são necessárias para sustentar a estratégia do negócio. A gestão eficaz de pessoas reduz custos com rotatividade e erros de contratação, além de melhorar a eficiência.

O estudo conclui que práticas eficazes de gestão de pessoas podem promover um comportamento empreendedor, tornando as empresas mais inovadoras, adaptáveis e competitivas. A cultura organizacional que valoriza o comportamento empreendedor é crucial, e líderes transformacionais desempenham um papel vital ao inspirar e motivar suas equipes. Políticas e diretrizes de recursos humanos devem estar alinhadas com esse objetivo, incluindo programas de capacitação e sistemas de reconhecimento que valorizem a inovação.

Investir na gestão de pessoas com foco no comportamento empreendedor é uma necessidade imperativa para a competitividade e a sustentabilidade organizacional. A

interconexão entre gestão de empresas, gestão de pessoas e empreendedorismo sugere que futuros estudos devem explorar essas inter-relações para promover o desenvolvimento organizacional sustentável.

A resposta ao objetivo geral dessa pesquisa, diz que o comportamento empreendedor dentro de uma empresa é caracterizado pela inovação, proatividade, e a capacidade de adaptação rápida às mudanças do mercado. As ações estratégicas incluem:

- **Recrutamento e seleção focados em competências empreendedoras:** Identificar e contratar indivíduos com atitudes e habilidades inovadoras e empreendedoras;
- **Treinamento e desenvolvimento contínuo:** Oferecer programas de capacitação que desenvolvam competências empreendedoras nos colaboradores;
- **Avaliação e recompensa baseadas na inovação:** Implementar sistemas que valorizem e recompensem iniciativas inovadoras e comportamentos proativos.
- **Criação de um ambiente de trabalho positivo:** Promover um ambiente que incentive a satisfação, a autonomia e o empoderamento dos colaboradores.
- **Liderança transformacional:** Líderes que inspiram e motivam suas equipes a pensar criativamente e assumir riscos calculados.
- **Alinhamento estratégico de políticas de RH:** Assegurar que as políticas e diretrizes de recursos humanos suportem a inovação e o comportamento empreendedor.

Estas ações estratégicas são fundamentais para criar uma cultura organizacional que valorize e promova o comportamento empreendedor, contribuindo para o sucesso e a sustentabilidade da empresa.

Este estudo contribui significativamente para a literatura acadêmica ao fornecer insights sobre a relação entre gestão de pessoas e comportamento empreendedor. Além disso, oferece diretrizes práticas para gestores e líderes empresariais, ajudando-os a implementar estratégias eficazes que promovam uma cultura de inovação dentro de suas organizações.

A gestão de pessoas e o comportamento empreendedor são elementos interdependentes que, quando integrados de forma eficaz, podem transformar a dinâmica organizacional e levar ao sucesso sustentável. As empresas que reconhecem a importância dessa interseção e investem em práticas de gestão de pessoas que fomentam o comportamento empreendedor estão mais bem posicionadas para enfrentar os desafios do mercado e aproveitar novas oportunidades de crescimento e inovação. Assim, investir na gestão de pessoas com foco no comportamento empreendedor não é apenas uma estratégia desejável, mas uma necessidade imperativa para a competitividade e a sustentabilidade organizacional.

A interconexão entre gestão de empresas, gestão de pessoas e empreendedorismo ficou evidente ao longo da pesquisa. Empresas que adotam práticas robustas de gestão de pessoas e promovem uma cultura empreendedora tendem a ser mais inovadoras, resilientes e competitivas. As implicações teóricas sugerem que futuros estudos devem continuar a explorar essas inter-relações, investigando como diferentes modelos de gestão podem ser integrados para promover o desenvolvimento organizacional sustentável.

## REFERÊNCIAS

- ACEVEDO, C. R.; NOHARA, J. J. **Monografia no curso de Administração: guia completo de conteúdo e forma**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- COOLEY, L. **Entrepreneurship training and the strengthening of entrepreneurial performance**. Final Report. Contract. Washington: USAID, 1990.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as Pessoas: Transformando o Executivo em um Excelente Gestor de Pessoas**, 5ª edição. São Paulo: Manole, 2015.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BARÃO, RA (2006). **Reconhecimento de oportunidades como reconhecimento de padrões: como os empreendedores “ligam os pontos” para identificar novas oportunidades de negócios**. Perspectivas da Academia de Gestão, 20(1), 104-119.
- DAVEL, E., VERGARA, S. C. **Gestão com Pessoas, Subjetividade e Objetividade nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 2001.
- FISCHER, A. L. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas**. In: As pessoas na Organização. Fleury, M.T.L. (Org.). São Paulo: Ed.Gente, 2002.
- FLEURY, Maria Teresa Leme, FISCHER, Rosa Maria. **Processo e relações do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1998
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas. Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2006.
- CASTRO, Ahiram Brunni Cartaxo; BRITO, Lydia Maria Pinto; VARELA, Jedídja Hadassa de Santana. **A resignificação da área de gestão de pessoas e os novos papéis das pessoas e das organizações**. Holos, v. 4, p. 408-423, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.15628/holos.2017.5168>. Acesso em: 19 Mai. 2024.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- KURATKO, DF, Irlanda, rd, Covin, JG e Hornsby, JS (2005). **Um modelo de comportamento empreendedor de gestores de nível médio**. Teoria e Prática do Empreendedorismo, 29(6), 699-716.
- LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2000.

MINTZBERG, H. (2007). **Estratégias de rastreamento: Rumo a uma teoria geral**. Imprensa da Universidade de Oxford.

PFEFFER, J. (1998). **A equação humana: gerar lucros colocando as pessoas em primeiro lugar**. Imprensa da Escola de Negócios de Harvard

PINCHOT, G. (1985). **Intraempreendedorismo: Por que você não precisa sair da corporação para se tornar um empreendedor**. Harper & Row.

RABAGLIO, Maria Odete. **Gestão por Competências - Ferramentas para atração e captação de talentos humanos**. São Paulo: QualityMark, 2008.

SERRA, Floriano. **Gestão de Pessoas: todos ou ninguém**. Disponível <<http://www.portaldafamilia.org/artigos/artigo182.shtml>>, acesso em 10 de fev. 2024.

SCHUMPETER, JA (1942). **Capitalismo, socialismo e democracia**. Harper e irmãos.

SHANE, S. e Venkataraman, S. (2000). **A promessa do empreendedorismo como campo de pesquisa**. Revisão da Academia de Gestão, 25(1), 217-226.

TEECE, DJ (2010). **Modelos de negócios, estratégia de negócios e inovação. Planejamento de Longo Prazo**, 43(2-3), 172-194.

TOWNLEY, B. **Conhecimento e Poder nas Organizações**. Tradução de Sandra Regina da rocha Pinto. In: Gestão com Pessoas, Subjetividade e Objetividade nas Organizações. São Paulo: Atlas, 2001.

ULRICH, D. (1997). **Campeões de recursos humanos: a próxima agenda para agregar valor e entregar resultados**. Imprensa de negócios de Harvard.

VASCONCELOS, Isabella Freitas Gouveia de e André Ofenhejm Mascarenhas e Flávio Carvalho de Vasconcelos; **Gestão do paradoxo: “Passado versus Futuro”: uma visão transformacional da gestão de pessoas** – ERA eletrônica, v.5, n.1, art.2, jan./jun 2006.

VIEIRA, M. M. F. e ZOUAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005

YIN, R. K. **Estudo de Caso – planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

Yukl, G. (2013). **Liderança nas organizações** (8ª ed.). Pearson.