



A EDUCAÇÃO PARA O EMPREENDEDORISMO CONTRIBUI PARA O DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA? A PERSPECTIVA DOS EGRESSOS DE UM CURSO DE NÍVEL SUPERIOR

DOES ENTREPRENEURSHIP EDUCATION CONTRIBUTE TO CAREER DEVELOPMENT? THE PERSPECTIVE OF STUDENTES ENROLLED ON A HIGHER EDUCATION COURSE

Recebido em 09.11.2021 Aprovado em 10.08.2022

Avaliado pelo sistema double blind review

DOI: 10.32888/cge.v10i1.52220

Flávia A. C. Marcos

flaviacoelho@id.uff.br

Programa de Pós-graduação em Administração /Universidade Federal Fluminense– Rio de Janeiro/RJ, Brasil
<https://orcid.org/0000-0002-5290-3856>

Sandra R.H. Mariano

sandramariano@id.uff.br

Programa de Pós-graduação em Administração /Universidade Federal Fluminense– Rio de Janeiro/RJ, Brasil
<https://orcid.org/0000-0003-0332-4927>

Resumo

A promoção da educação para o empreendedorismo proporciona ao indivíduo repensar-se e reposicionar-se profissionalmente. A literatura aponta uma lacuna em estudos que avaliem a contribuição dos cursos de empreendedorismo. Este artigo busca preencher esta lacuna analisando a contribuição de um curso, transcrito cinco anos de conclusão. Um *survey* foi enviado aos participantes do Curso Sequencial de Complementação de Estudos em Empreendedorismo e Inovação da Universidade Federal Fluminense, obtendo-se 173 respostas válidas. Os egressos destacaram que o curso os despertou para a busca de novas ideias, melhorou habilidades de comunicação e a visão sobre o mercado de trabalho, entre outras.

Palavras-chave: Educação. Empreendedorismo. Carreira. Ensino superior.

Abstract

The entrepreneurship education promotion provides an individual to rethink and reposition themselves. The literature points to a gap in studies that evaluate the entrepreneurship courses contribution. This article seeks to fill this gap by identifying and analyzing a course contribution, five years after its completion. A survey was sent to the Sequential Course of Complementary Studies in Entrepreneurship and Innovation at Universidade Federal Fluminense participants, obtaining 173 valid answers. The egressed ones highlighted that the course has awakened them to the search for new ideas, improved communication skills and the vision about the job market, among other things.

Keywords: Entrepreneurship education. Entrepreneurship. Career. High education.

Introdução

No Brasil, desde o início da década de 1990, pesquisas no campo do empreendedorismo vêm ganhando cada vez mais importância (Moraes et al., 2016). O impulso dos indivíduos para o crescimento e a inovação está relacionado com a educação para o empreendedorismo (Landström, Landström, & Harirchi, 2012). Para Lackéus (2015, p. 6), o papel central do empreendedor na sociedade é gerar valor para outras pessoas, o que é uma competência desejada para todos os cidadãos, independente da escolha de carreira. Neste sentido, a criação de empresa é uma das possibilidades, mas não a única, do indivíduo empreendedor.

Entendendo que a educação para o empreendedorismo fomenta atitudes que estimulam o desenvolvimento econômico e social, parte-se da premissa de que as pessoas podem ser educadas para empreender, ampliando suas possibilidades de realização profissional (Filion, 2004; Moraes et al., 2016). Além disso, os programas de educação para o empreendedor (PEE) contribuem para o desenvolvimento de competências importantes, tais como a persistência e a autoeficácia (Fayolle & Gailly, 2015), atributos amplamente valorizados no mercado de trabalho.

No contexto de crescente valorização das competências empreendedoras, as quais podem ser desenvolvidas por meio de PEE, Fayolle e Gailly (2015) apontam uma lacuna na literatura deste campo de pesquisa, a saber: a insuficiência de avaliação da eficácia de diferentes tipos de programas de empreendedorismo, especialmente transcorridos certo tempo após a realização do curso. Em 2005, os pesquisadores Zhao, Hills e Seibert (2005) já indicavam a necessidade de avaliar a eficácia dos programas de empreendedorismo, e Gibb (1993), mais de uma década antes, entendia como relevante avaliar a eficácia dos PEE estudando mudanças de atitudes e percepções dos egressos.

Nos últimos anos, observou-se ampliação significativa da oferta de programas de educação para o empreendedorismo em que a eficácia ou mesmo a percepção sobre a contribuição de tais programas na perspectiva dos egressos tenha atraído maior atenção dos pesquisadores. Reconhecendo que a oferta de programas de EE tem se ampliado de forma consistente e considerável nos últimos anos, especialmente no Brasil, é fundamental ampliar a compreensão sobre as contribuições de tais programas para o público ao qual foi destinado.

No contexto brasileiro é importante observar a contribuição dos PEE, visto que há transformação da estrutura do emprego, com redução de vagas de emprego formal, há ampliação de modelos de contratação alternativos como o Microempreendedor Individual (MEI). Com a crescente de pessoas desocupadas, que em agosto de 2019 somava 12,8 milhões de pessoas, é observado o aumento de trabalhadores por conta própria que em seis meses aumentou mais de 6,5%, segundo o PNAD (2019), e bateu novo recorde da série histórica.

Assim, este artigo visa contribuir para uma melhor compreensão sobre em que e como um programa de educação empreendedor, voltado ao público adulto, contribuiu para o desenvolvimento de suas carreiras. Trata-se de uma forma indireta de avaliar quanto eficaz foi o PEE na ótica daqueles que viveram a experiência.

Referencial Teórico

Educação para o empreendedorismo e carreira

Os esforços para prover a educação para o empreendedorismo (EE) vêm crescendo no mundo inteiro e nos diversos segmentos de ensino, desde a educação básica até o nível universitário e educação de adultos, conforme observado por Fayolle (2013). Para Lackéus (2015, p. 6), o papel central do empreendedor na sociedade é gerar valor para outras pessoas, sendo uma competência desejada para todos os cidadãos, independente da escolha de carreira. Neste sentido, a criação de empresa é uma das possibilidades, mas não a única, do indivíduo empreendedor.

Programas voltados para a educação para o empreendedorismo (PEE) impactam nas intenções empreendedoras, que se relacionam a propensão do indivíduo para empreender (Fayolle & Gailly, 2015). Assim, os PEEs contribuem para o desenvolvimento do comportamento empreendedor e para o desenvolvimento de competências importantes, tais como a persistência e a autoeficácia (Fayolle & Gailly, 2015). Com o crescimento destes

programas, surge a discussão sobre a necessidade de avaliá-los. Para Zhao, Hills e Seibert (2005), os estudos que se dedicam a avaliar o impacto da EE são escassos, apesar dos esforços de pesquisadores como Kakouris (2008) que, ao avaliar os PEE, identificou a necessidade de formar profissionais para trabalhar a EE.

Pesquisa realizada por Duval-Couetil, Reed-Rhoads e Haghghi (2012) com egressos de um PEE apontou para o desenvolvimento de novas habilidades que podem contribuir para a ampliação da perspectiva da escolha de carreira. Para Kolade (2018), os PEE estão relacionados com mudança positiva da mentalidade e com desenvolvimento e criação de novos empreendimentos (Duval-Couetil, Reed-Rhoads, & Haghghi, 2012). Elmuti, Khoury e Omran (2012), ao analisar variáveis para medir a eficácia organizacional, como desempenho e satisfação com os objetivos da empresa observou impacto positivo da EE nos cursistas e também observou maiores níveis de interações sociais e reflexões que estimulam a criatividade. Foi percebido que os participantes dos PEE foram impactados, principalmente no desenvolvimento de competências sociais.

A mentalidade empreendedora, incluindo o aumento da autoeficácia e a escolha de carreira empreendedora, também são apresentadas como uma das características desenvolvida pela EE (Duval-Couetil & Wheadon, 2013). Os participantes do PEE afirmaram que a EE os ajudou a conquistar um emprego e tornar o currículo mais atrativo, elementos importantes para o desenvolvimento de carreira (Duval-Couetil & Wheadon, 2013). Keena e Simmons (2015) também afirmam que há contribuição dos PEE para a empregabilidade. Já Arpiainen e Kurczewska (2017) concluem que a EE tem uma natureza transformadora e pode desenvolver competências voltadas para correr riscos e relaciona o benefício do trabalho em equipe para elevar a capacidade de correr risco e lidar com incerteza.

Massi et al. (2013) entendem que o maior benefício do PEE é o desenvolvimento da personalidade profissional, como as habilidades de trabalhar em equipe, e Carvalho, Costa e Mares (2015) também ressaltam a criação e a capacidade de trabalhar em equipe como um fator positivo do PEE e sua influência no projeto de vida das pessoas, envolvendo dimensões pessoais e profissionais. Após exposição a um PEE, a capacidade criativa do indivíduo é estimulada (Pedrini, Langulla, & Molteni, 2017), o que está em concordância com Kovesi (2017) que apresenta a criatividade como importante para o desenvolvimento da EE. É percebido que um PEE contribui para a escolha do empreendedorismo como opção de carreira (Diaz-Garcia, Saez-Martinez, & Jimenez-Moreno, 2015).

Carreira empreendedora

O conceito de carreira surgiu no século XIX com a sociedade industrial capitalista liberal e define uma profissão ou um percurso profissional (Carreira, 2017). A carreira envolve as dimensões pessoal e profissional (Callanam & Zimmermam, 2016). Quais carreiras e para qual sociedade? Esta foi a pergunta feita por Chalant (1996) há quase 25 anos, que permanece atual. Os fenômenos por ele identificados como diminuição das ofertas de empregos formais, o avanço dos trabalhos temporários e a diminuição dos empregos disponíveis se intensificaram e ampliaram os desafios a serem enfrentados pelos que desejam fazer carreira. Diante deste cenário, surge o conceito de “carreira sem fronteira”.

A “carreira sem fronteira” é um conceito que tem ligação com a carreira empreendedora, devido as características do indivíduo se assemelhar as apresentadas na carreira empreendedora (Arthur & Rousseau, 1996). Neste tipo de carreira não há uma visão tradicional, baseada na relação de emprego de longo prazo, e a trajetória profissional não é previsível (Mirvis & Hall, 1996). Os trabalhadores se identificam com as funções exercidas (Arthur & Rousseau, 1996). Já a carreira empreendedora é aquela que se desenvolve no âmbito das pequenas e médias empresas, empresas artesanais, culturais, comunitárias, de caridade e se relaciona com a sociedade que valoriza a iniciativa individual, conforme propõe Chanlat (1996). Para Greenhaus, Callanan e Godshalk (2010, p. 284), o empreendedor é uma pessoa com “tendência a reconhecer e capitalizar as oportunidades de mercado”, enquanto Callanam e Zimmermam (2016), ressaltam que é uma carreira reconhecida pela criação de empregos e auxílio social.

É entendido que as pessoas podem empreender a partir da abertura do próprio negócio, sendo empreendedores empresariais, ou podem empreender com a premissa de mudança da realidade social no seu entorno, sendo empreendedores sociais. Outro tipo de empreendedor são os intraempreendedores, que atuam dentro de uma organização constituída contribuindo com algo criativo, ou seja, dotados de atitudes e comportamentos empreendedores (Filion, 2004; Moraes et al., 2016). O intraempreendedorismo é visto como uma alternativa para a busca da inovação e resulta na lucratividade e competitividade (Baruah & Ward, 2015).

Observando a personalidade dos intraempreendedores, foi percebido que o indivíduo que melhor se adapta a carreira tem mais propensão de ser um intraempreendedor (Woo, 2018). Para Woo (2018), a adaptabilidade de carreira é observada a partir de como os funcionários lidam com novas demandas de trabalho. Além disso, o intraempreendedorismo é associado a inovação (Chan & Kennedy, 2017). Para Farruk, Yin e Mansori (2016), a abertura a experiências é positiva ao intraempreendedorismo, visto que o indivíduo com abertura a experiências é imaginativo, de mente aberta, curioso, não tradicional, busca novas ideias e soluções. Os indivíduos com doutorado são menos propensos ao empreendedorismo (Douglas & Fitzsimmons, 2013), assim como as instituições públicas são menos intraempreendedoras do que as privadas (Lages, Marques & Ferreira, 2017).

Quem decide empreender precisa desenvolver as competências empreendedoras para aumentar as chances de que o empreendimento seja bem sucedido. As características psicológicas dos empreendedores foram estudadas por diferentes pesquisadores, como McClelland (1987) e também abordados por Lee-Ross (2015), que identificou competências importantes para o perfil empreendedor, como a independência, assunção de risco e criatividade. O impulso dos indivíduos para o crescimento e a inovação está relacionado com a EE (Landström, Harirchi, & Aström, 2012), sendo a geração de ideias novas importante para o desenvolvimento dos setores da sociedade (Moberg, 2014).

Procedimentos metodológicos

A presente pesquisa foi dividida em três etapas. Na primeira etapa, exploratória, foram realizadas revisões de literatura sobre os temas: educação para o empreendedorismo e carreira; desenvolvimento de carreira; carreira empreendedora; competências empreendedoras e carreira e intraempreendedorismo, que forneceram os subsídios para elaboração do referencial teórico e construção do instrumento de coleta de dados. Já a segunda etapa foi caracterizada pela construção e validação do questionário. O questionário foi composto por 80 afirmações usando a escala Likert. Entre as afirmações foram propostas duas questões abertas que buscavam entender as três principais contribuições do curso para a vida pessoal e profissional do egresso e a mudança na vida dos respondentes.

A parte 1 do questionário serviu à caracterização da amostra. Já a parte 2 relaciona a percepção do egresso sobre a contribuição do curso para a sua carreira. Outro bloco de questões foi destinado aos egressos do curso que atuavam como colaboradores e buscava-se compreender como o programa contribuiu na sua atuação corporativa. O último bloco de questões buscou avaliar a percepção do egresso sobre a contribuição de um PEE para o desenvolvimento de competências, incluindo as competências de organização, gestão de risco, gestão de pessoas; competências de relacionamento e competência de oportunidade, temas que estavam relacionados com as disciplinas do programa. Para esta parte 4, utilizou-se a escala proposta por Carvalho e Bendassolli (2004) apud Makhamed e Bendassolli (2017).

O instrumento de coleta de dados foi testado por dez pessoas. Não houve alteração no questionário após o pré-teste. A amostra necessária para se obter um nível de confiança de 95% e margem de erro de 5%, de modo a representar a população, foi calculada segundo Hair Júnior et al. (2005), obtendo-se o valor de 105. O questionário foi disponibilizado para os respondentes através da plataforma *SurveyMonkey* e foi enviado para os egressos por e-mail e ficou disponível para os respondentes por 55 dias. Os envios ocorreram em cinco datas diferentes.

Das questões abertas, uma objetivava aprofundar o entendimento sobre a contribuição do curso para o indivíduo e outra buscava saber sobre as mudanças na vida do egresso. A análise de conteúdo das questões abertas foi realizada a partir da leitura do texto. Foi utilizado o método da categorização de Bardin (2006), cujo objetivo é classificar os elementos, criando rubricas significativas e procurando introduzir uma ordem nas mensagens. Foi realizada uma primeira leitura das respostas, onde emergiram as categorias. Posteriormente, foi realizada nova leitura para a categorização de cada resposta, onde foram tabeladas todas as respostas apresentadas e observadas semelhanças entre elas. Cada cursista foi codificado como C1 a C173 e as respostas como R1 a R80.

O programa de Educação para o Empreendedorismo

O Curso Sequencial de Complementação de Estudos em Empreendedorismo e Inovação foi desenvolvido pela Universidade Federal Fluminense (UFF), ofertou 600 vagas, gratuitas, no segundo semestre de 2012 aos municípios

de Angra dos Reis, Itaperuna, Macaé, Niterói, Paracambi, Resende, Rio Bonito e Volta Redonda (Lopes, 2017). O público-alvo do curso foi graduandos ou graduados de todas as áreas profissionais. Para o preenchimento das vagas, houve um processo seletivo constituído de 40 (quarenta) questões de múltipla escolha.

O curso adotou metodologia semipresencial, com encontros presenciais realizados em pólos regionais a cada dois meses. Foi utilizado o AVA Moodle para a realização de tutoria à distância, que se utiliza de atividades de fóruns, chats, entre outros. Foram ministradas as seguintes disciplinas: 1. Criatividade e Atitude Empreendedora; 2. Técnicas de Comunicação e Negociação; 3. Estratégia e Marketing para Empreendedores; 4. Gestão Empreendedora por Processos; 5. Gestão de Pessoas; 6. Finanças para Novos Empreendimentos; e 7. Plano de Empreendimento. Foi desenvolvido material didático específico para o curso, disponível para o estudante em mídia impressa e digital. O curso contou com avaliações da aprendizagem presencial e a distância. O projeto pedagógico do curso definiu como objetivo principal capacitar pessoas para atuar em situações complexas do cotidiano e buscar empreender em soluções inovadoras e, para isso, as disciplinas somavam 270 horas de aula distribuídas em quatro semestres. A oferta das disciplinas ocorreu por semestre letivo e as cargas horárias variam de 30h ou 60h.

Apresentação e análise dos resultados

Considerando a amostra de 173 respondentes, 95 eram homens (54,9%) e 78 mulheres (45,1%) e quase 40% dos respondentes encontravam-se entre 25 e 34 anos, e apenas 27% tinham acima de 46 anos. Foram 77 egressos que se declararam casados (44,5%), seguidos de 75 indivíduos solteiros (43,4%). Mais da metade dos respondentes (55%) se declaram brancos e apenas 12,7% negros. Um total de 115 respondentes não tinham sido expostos a nenhuma experiência de EE até ingressar no curso (66,5%). Dos respondentes, 50,3% concluíram o curso, enquanto 49,7% completaram 80% da carga horária. Quanto a frequência sobre escolaridade do estudante no ingresso do curso, foi identificado que 49,1% dos respondentes, no momento em que ingressaram no curso, não tinham completado o ensino superior, enquanto 37% tinham o ensino superior completo e 13,9% tinham pós-graduação.

Ao perguntar ao egresso sobre a sua ocupação no ingresso do curso foi identificado que a maior parte dos respondentes, 64,2%, estavam empregados. Apenas aproximadamente 18% atuavam como autônomo, sócio de empresa privada ou microempreendedor. Foram observadas alterações na ocupação da maior parte dos respondentes. A ocupação que teve maior alteração relativa foi de MEI (Microempreendedor Individual), que passou de 7 para 14 indivíduos. O curso abordou o ambiente para empreender e discutiu a figura do MEI. Importante destacar que no período 2015/2016 o Brasil viveu uma forte recessão, elevação do desemprego e aumento expressivo do número de MEI. Outro item que apresentou aumento foi o de empregado do setor público que passou de 50 (28,9%) para 60 pessoas no fim do curso (34,7%). O PEE propôs o desenvolvimento de competências como a busca de oportunidades para empreender. É surpreendente, portanto, observar um aumento no número de empregados públicos, notadamente uma atividade reconhecida como de baixo risco e elevada estabilidade. Além disso, o perfil preponderante do funcionário público não parece ser de empreendedor, havendo, inclusive, estudos que sugerem que os servidores públicos são menos propensos a atuarem como intraempreendedores (Ribeiro & Mancebo, 2013; Lages, Marques, & Ferreira, 2017). Embora seja inesperado o aumento de pessoas em cargo público após a conclusão do PEE, é importante destacar que o PCC do curso propõe potencializar o cursista no mercado de trabalho e a obtenção de um cargo público pode ser caracterizada como um avanço do cursista, visto que a função pública parece ser desejada por muitas pessoas no Brasil, tendo em vista a elevadíssima taxa de concorrência por vaga. Neste sentido, as competências gerenciais desenvolvidas no âmbito do curso podem ter contribuído para elevar a competitividade dos egressos nos concursos públicos.

Perguntou-se ao egresso “O que mudou na sua vida ou no seu trabalho após o curso?”, obtendo-se 142 respostas válidas. Foi observado que 62,9% dos repondentes egressos do programa identificaram mudanças na própria vida ou no trabalho. Este resultado está em linha com Duval-couetil e Wheadon (2013), que afirmam que os PEE ajudam os seus participantes conquistarem um emprego e tornar o currículo mais atrativo, além de aumentar a predisposição para abrir um negócio e escolher o empreendedorismo como carreira. Embora 62,9% dos respondentes tenham identificado mudanças na vida pessoal ou profissional, pouco mais de 1/3 foram promovidos na empresa em que trabalhavam. Aproximadamente ¼ dos respondentes informam administrar um negócio próprio ou fundado uma ONG. Possivelmente, as atividades do curso contribuíram para a estruturação de um

empreendimento, corroborando os achados de Diaz-Garcia, Saez-Martinez e Jimenez-Moreno (2015), que afirmam que o PEE contribuiu para a escolha do empreendedorismo como opção de carreira para alguns cursistas.

Para aprofundar o entendimento sobre a contribuição do curso para o indivíduo empregado de empresa privada ou pública foi realizada uma questão aberta, a saber: “Síntetize as três principais contribuições do curso para a sua vida pessoal e profissional”. A pergunta envolve as dimensões pessoal e profissional, pois a carreira compreende uma visão multidisciplinar que envolve as diversas áreas da vida (Callanam & Zimmermam, 2016). Foram obtidas 41 respostas válidas, evidenciando quase 40% dos respondentes empregado público ou privado. Foi possível observar que 58,0% dos respondentes destacaram a contribuição do curso para o trabalho, enquanto 36,2% destacaram a contribuição para a vida pessoal, e outros 5,7% deram respostas não relacionadas ao tema perguntado. Foi possível coletar declarações como:

“O curso estimulou o desenvolvimento da capacidade de mudar, de fazer o novo e de buscar novos desafios! Foi muito agregador! Hoje ministro palestras, minicursos, além de atuar no ensino superior, profissional e cursos regulares. Gratidão!” (C79.25).

Os respondentes que apontaram a contribuição do PEE para a vida pessoal relacionaram o desenvolvimento de competências, tais como: capacidade de promover mudanças, busca de novas ideias, identificação de oportunidade, autoconhecimento e melhoria contínua, entre outras. Mudanças de habilidades como melhoria na comunicação e síntese de ideias também foram citadas. Destacam-se afirmações dos respondentes:

“O curso estimulou o desenvolvimento da capacidade de mudar, de fazer o novo e de buscar novos desafios” (C79.25).

“Identificação de oportunidades, Pensar fora da caixa, Vontade de vencer” (C50.25)

“Aprendi a me comunicar melhor tanto no pessoal quanto no profissional, a sintetizar melhor as ideias, a me planejar melhor” (C116.25).

Ao analisar a contribuição do curso para a vida profissional, de maneira geral, os egressos parecem concordar que o programa promoveu a ampliação da visão para o mercado de trabalho. Esta percepção pode ser ilustrada nas respostas abaixo:

“Encaro o processo de trabalho com uma visão mais empreendedora e com maior fundamentação nas ações que tomo” (C96.25).

“Mudança de visão do mercado; Trabalho em equipe e Superar desafios” (C11.25)

Foi proposto que os egressos respondessem outra questão aberta sobre as mudanças na vida, a saber: “Descreva o que mudou na sua vida que não está listado acima”. A questão foi proposta devido o entendimento que a EE pode mudar a vida do indivíduo em diversas dimensões. Em uma análise sobre as respostas, observou-se 38 respostas e a grande maioria das respostas, 91,8%, apresentou percepções positivas da contribuição do curso para a vida. Abordagens como a contribuição do PEE para os negócios, para o desenvolvimento de habilidades pessoais e para o desenvolvimento da carreira acadêmica foram identificadas. Já ao relacionar a contribuição do PEE ao desenvolvimento de carreira e de negócios, foi percebida pouco mais de 54% de resposta positivas. Como o curso abordou constructos relacionados à gestão de negócios, pode ser que tenha influenciado maior quantidade de respostas remetendo a vida profissional.

Do total de respostas, 11,2% dos egressos relacionaram o curso ao desenvolvimento de conquistas acadêmicas, apresentando melhorias do desempenho acadêmico e ganhos de titulação. Seguem algumas respostas:

“Melhorou a minha qualidade acadêmica” (C40, 32).

“Mestrado e Doutorado” (C167, 32).

É surpreendente que egressos de um programa de formação empreendedora apontem o desejo de realizar mestrado e doutorado como perspectiva de carreira. Este resultado sugere que a motivação para o curso pode não estar relacionada diretamente com o desejo de empreender, mas por um interesse difuso em participar de um curso oferecido gratuitamente por uma universidade federal reconhecida. Por outro lado, a EE desenvolve competências que auxiliam a pessoa a buscar alternativas para a vida, sendo a acadêmica uma opção e para Greenhaus, Callanan e Godshalk (2010) os títulos adquiridos são uma forma de observar o sucesso na carreira.

Outro grupo de pouco mais de 26% das respostas está relacionado ao desenvolvimento de habilidades pessoais. Foram citados melhoria de capacidade decisória, ampliação da capacidade de construir relacionamentos e aumento da percepção de oportunidades. Foi destacado ainda a elevação da autoconfiança e melhoria na forma de lidar com a vida entre outras questões. Algumas respostas foram:

“Adquiri mais confiança para falar em público e defender minhas ideias... E até fiz apresentação de canções próprias” (C135,32).

“Aumentou muito minha capacidade de pensar e agir” (C16, 32).

“Saber lidar com as adversidades da vida” (C110, 32)

Contribuição do PEE para carreira

Quanto a contribuição do PEE para a carreira dos egressos, 81,1% dos respondentes indicaram que o curso contribuiu para o aperfeiçoamento de suas capacidades empreendedoras. Os resultados estão de acordo com Fayolle e Gailly (2015) que evidenciam a existência da contribuição dos PEEs para o desenvolvimento do comportamento empreendedor. A questão que mais obteve concordância entre os respondentes, 85,1%, refere-se a aplicação dos conhecimentos que aprenderam no curso nas atividades profissionais. Esta percepção está alinhada com um dos objetivos do curso que é “desenvolver a capacidade empreendedora do egresso potencializando a sua inserção qualificada no mercado de trabalho”. Mais da metade dos egressos, 52,9%, reconhecem que se tornaram um empreendedor.

Ao responderem outro bloco de questões, foi identificado que 23% dos respondentes abriram seus próprios negócios ou fundaram uma ONG, depois da conclusão do curso. Neste caso, é provável que o restante dos respondentes que se consideram empreendedores se percebam como intraempreendedores. Possivelmente, o entendimento que os respondentes têm sobre o comportamento empreendedor seja convergente com o proposto por Lackeus (2015), que atribui ao empreendedor o papel de gerar valor para sociedade, por meios diversos e não apenas pela criação de um empreendimento. A proposta do curso está de acordo com Hägg e Peltonen (2011) que entendem ser possível ensinar empreendedorismo como um comportamento social.

Outro ponto observado é que quase 2/3 dos respondentes, 61,1%, reconhecem que o seu currículo se tornou mais atrativo e 46,7% declaram que aumentaram a empregabilidade. Há relação com os achados de Duval-Couetil e Wheadon (2013), que afirmam que os PEE ajudam a conquistar um emprego e tornar o currículo mais atrativo. Keena e Simmons (2015) também afirmam que há contribuição dos PEE para a empregabilidade dos egressos. Apesar de o objetivo do curso ser potencializar a inserção do egresso qualificado no mercado de trabalho, foi identificada que boa parte dos egressos não relaciona diretamente as competências desenvolvidas no curso com a melhor inserção no mercado de trabalho. Já em resposta ao questionamento sobre ter melhorado a capacidade analítica, 84,3%, concordam que melhoraram este aspecto e mais de 81% percebem que a visão sobre como conduzir a carreira após o curso foi ampliada. Massi et al. (2013) entendem que o maior benefício do PEE é o desenvolvimento da personalidade profissional. Neste caso, as habilidades analíticas e de equipe são consideradas como um ganho.

Outra questão que apresentou mais de 74% de concordância se refere a melhoria da capacidade de construir relacionamentos. Este resultado está de acordo com Elmuti, Khoury e Omran (2012) que entendem que os participantes dos PEE foram impactados positivamente, principalmente, em suas competências sociais. Ao serem indagados sobre se melhoraram a capacidade de se impor em situações sociais, ou seja, a capacidade de defender os seus próprios interesses e pontos de vista, mais de 2/3, ou seja, 69,5% dos respondentes concordaram que melhoraram neste aspecto. A autoconfiança pode estar relacionada com a questão da defesa dos próprios interesses e, segundo Massi et al. (2013), os participantes de um PEE percebem benefícios pessoais e profissionais e desenvolvem competências empreendedoras, como a autoconfiança.

Contribuição do PEE para desenvolvimento de competências empreendedoras

Foi percebido amplo reconhecimento do desenvolvimento das competências empreendedoras pelos respondentes, resultado que está de acordo com Fayolle e Gailly (2015), que entendem os PEE como desenvolvedores de competências empreendedoras. No entanto, as respostas positivas sobre competências empreendedoras desenvolvidas podem referir-se ao conhecimento sobre os construtos que as fundamentam e não necessariamente ao desenvolvimento da capacidade de colocar em prática tais competências. As diversas disciplinas do curso abordaram a base de conhecimento necessária ao desenvolvimento competências empreendedoras. Entretanto, a limitação no método de ensino, com atividades mediadas por AVA, possivelmente, não foi capaz de expor o estudante a um processo de aprendizagem que lhes permitissem colocar em prática tais conhecimentos de forma a exercitar o agir empreendedor. Isto significa que os egressos sabem de quais competências estava se falando, mas, possivelmente não experimentaram na prática, em sua plenitude.

Das competências avaliadas “Tornar-me mais persistente” foi a que obteve menor índice de concordância, 71,1%. Já a busca de informações foi a competência que obteve maior índice de concordância (76,3%), seguida de estabelecer metas (72,8%) e de gerar mais Independência e autoconfiança (70,5%). É interessante observar que as competências de maior concordância podem ser utilizadas na dimensão pessoal dos respondentes, o que está de acordo com a percepção de Pedrini, Langulla e Molteni (2017), que enfatizam o impacto da EE para as características psicológicas e habilidades pessoais dos egressos.

Contribuição do PEE para desenvolvimento de competências gerenciais

O referido PEE analisado teve como proposta o desenvolvimento de competências gerenciais. As afirmações que compõem este bloco se basearam na escala proposta por Makhamed e Bendassolli (2017) para avaliar itens relacionados à abertura e ao desenvolvimento de um negócio, que se mostrou útil para aferir o desenvolvimento de competência gerenciais desenvolvidas pelo PEE e conforme Tabela 1, versaram sobre:

Tabela 1 – Itens do questionário sobre competências gerenciais

1. gestão estratégica, incluindo as competências de organização;
2. Gestão de risco;
3. Gestão de pessoas;
4. Competências de relacionamento;
5. Competência de oportunidade.

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Foi observado que mais de 70% dos respondentes concordaram com todos os itens propostos. O achado corrobora com o resultado de Elmuti, Khoury e Omran (2012) que observam impacto positivo da EE nos cursistas ao analisar variáveis, como: i) satisfação, que se relaciona com o alcance de objetivos da empresa e alcance das necessidades de funcionários e empresários; ii) adaptabilidade, que se relaciona com a flexibilidade, vontade de mudar e inovar; iii) desempenho, que se relaciona com as vendas, rentabilidade e participação de mercado. Além disso, o curso propôs a articulação de conteúdos relacionadas a gestão empresarial.

A escala proposta por Makhamed e Bendassolli (2017), utilizada para medir o desenvolvimento das competências gerenciais, apresenta o fator gestão estratégica como o mais relevante do questionário. As questões que avaliam a gestão estratégica mostram que de 143 respondentes, 87,8% concordam que são capazes de tomar decisões estratégicas. O curso propõe uma formação com um “olhar” para o direcionamento estratégico, abordados na disciplina Estratégia e Marketing, estando os resultados de acordo com Elmuti, Khoury e Omran (2012) que observam impacto positivo da EE com o alcance das estratégias empresariais. Outros itens avaliados que apresentaram mais de 70% de concordância foram aqueles em que o respondente disse ser capaz de: i) elaborar o planejamento estratégico da empresa; ii) analisar os resultados da empresa; iii) organizar o trabalho em função dos objetivos da empresa; iv) avaliar os progressos alcançados considerando os objetivos definidos; v) definir os objetivos da empresa a longo prazo.

No que se refere a gestão de risco, mais de 93% concordaram que colocaram em prática novas ideias na empresa. O segundo foi “explorar novas ideias para aplicar futuramente na empresa” com pouco mais de 91% de

concordância. As respostas podem ter sido influenciadas pelo resultado da proposta do projeto pedagógico do curso que visa a capacitação de um profissional que busque empreender em soluções inovadoras. Importante destacar que um dos resultados esperados de um PEE está relacionado com a capacidade de colocar ideias em prática.

Os menores índices de concordâncias estão relacionados ao risco. Foi observado que 79,8% dos respondentes são capazes de correr riscos moderados relacionados com o trabalho. É reconhecida a formação de competências direcionadas para correr riscos no campo da EE (Arpiainen & Kurczewska, 2017). A percepção dos respondentes está de acordo com Diaz-Garcia, Saez-Martinez e Jimenez-Moreno (2015) que apontam os participantes dos PEE percebendo mais dificuldades ambientais, como por exemplo a percepção de risco.

Ao avaliar o conhecimento sobre gestão de pessoas, 92,8% concordaram que melhoraram a capacidade de coordenar tarefas. Este tema foi tratado nas unidades curriculares “Liderança e Gestão de Pessoas”, e “Gestão Empreendedora por Processos”. Os achados de Elmuti, Khoury e Omran (2012) ressaltam que os PEE impactam nas competências sociais, que por análise são importantes para quem coordena tarefas. Além disso, Duval-Couetil, Reed-Rhoads e Haghghi (2012) mostram que os PEE ampliam nos cursistas a propensão para aprendizagem que envolve habilidades como análise de mercado e comunicação comercial.

Ao analisar as questões sobre competências de relacionamento foi observado que quase todos os itens foram avaliados com mais de 90% de concordância. Os resultados confirmam que os PEE contribuem para o desenvolvimento de competências sociais, o que está de acordo com os achados de Elmuti, Khoury e Omran (2012). O curso analisado incentivou o trabalho em grupo e apresentou a importância da rede de contatos para a formação de um empreendedor. Há concordância com os achados de Massi et al. (2013) que entendem o maior benefício do PEE sendo o desenvolvimento da personalidade profissional, como as habilidades de equipe.

Já ao serem perguntados sobre se são capazes de se comunicar de forma correta, 89,2% concordaram com o desenvolvimento desta competência. A unidade curricular Técnicas de Comunicação e Negociação pode ter contribuído para esta construção de competência social, visto que propôs trabalhar conceitos e técnicas de comunicação e negociação em situações de cooperação ou conflito, convencimento ou construção de consenso e de compromisso, geração ou validação de ideias. Mais de 92% dos entrevistados percebem que são capazes de interagir com os outros. Os dados estão de acordo com Carvalho, Costa e Mares (2015), que percebem a criação e capacidade do trabalho em equipe como fatores positivos do PEE que influenciam o projeto de vida dos egressos, envolvendo dimensões pessoais e profissionais.

Um total de 91% dos respondentes concordou que são capazes de “identificar as necessidades dos clientes”, enquanto 85,7% concordaram que “satisfazem de forma eficaz as necessidades dos clientes”. Estes resultados estão de acordo com Duval-Couetil, Reed-Rhoads e Haghghi (2012) que informam que os participantes do PEE concordam que a EE aumentou suas habilidades para comunicação comercial.

Do total de respondentes 83,1% concordaram que melhoraram a capacidade de “desenvolver novos produtos e serviços. Este resultado pode ter sido influenciado pelo incentivo do curso para que os cursistas refletissem sobre novos projetos de produtos e serviços. Outros 86,3% dos respondentes concordaram que passaram a “identificar boas oportunidades de negócios”. Para Ladyga (2015), uma pessoa empreendedora tem a capacidade de perceber oportunidades e a análise de oportunidades foi proposta pelo curso.

Contribuição do PEE para desenvolvimento de competências intraempreendedoras

Os 94 respondentes que eram empregados em organizações privadas ou públicas responderam a todos os blocos de questões, incluindo as questões específicas sobre competências intraempreendedoras pretensamente desenvolvidas pelo curso. Foi observado que a grande maioria (87,2%) afirma que coloca “em prática a iniciativas para avaliar e refinar novas ideias”, ou seja, parecem exercitar a criatividade, e percebe “as vantagens da inovação para a organização” (92,6%). Entretanto, quando perguntados se promovem a inovação na área em que atuam, um contingente menor (72%) concorda com a afirmação. Os resultados apontam para uma elevada sensibilização dos egressos para o papel da inovação para as organizações, apesar de um número menor de respondentes assumir para si o papel de inovador. Vale ressaltar que a competência para a inovação está presente nos empreendedores (Ladyga, 2015) e o PPC do curso propõe a busca por soluções inovadoras. Os resultados estão em concordância com Kovesi (2017) que apresenta a criatividade como uma competência importante para o desenvolvimento da EE.

Sobre o entendimento das operações da empresa, 91,5%, afirmam buscar “entender em profundidade as operações que a empresa ou organização realiza”. Competências desenvolvidas pelo PEE, como a busca de informações, podem ter contribuído para o despertar do entendimento das operações da empresa/organização.

O PEE analisado estimula que o estudante planeje e monitore o seu planejamento, envolvendo as dimensões pessoal e profissional. Neste caso, é proposto que os cursistas ocupem posições desejadas tomando as direções da própria vida e estimulando, portanto, que exerçam o trabalho com entusiasmo. Zikic e Ezzedeen (2015) apresentam a paixão pelo trabalho como uma característica presente na carreira empreendedora, o que é confirmado por quase 80% dos respondentes que concordam que são entusiasmados com o próprio trabalho. Outra temática abordada foi a mudança. Para Ladyga (2015), os empreendedores têm capacidade de se adaptar às condições de mudança. Ao responderem sobre as novas demandas de trabalho, 86,2% concordam que lidam bem com novas demandas de trabalho. Quase 84% dos respondentes afirmam encorajar a participação dos seus colegas de trabalho. As respostas sobre mudança e equipe estão interligadas ao desenvolvimento de personalidade profissional e foram respondidas com níveis de concordâncias muito próximos, cerca de 80% de concordância, o que corrobora com Massi et al. (2013) que entendem como maior benefício do PEE o desenvolvimento da personalidade profissional, como as habilidades analíticas e de equipe. Neste caso, o PEE analisado parece ter contribuído com o desenvolvimento da personalidade profissional dos egressos.

Considerações finais

A pesquisa objetivou identificar a contribuição da EE para a carreira de egressos de um programa desenvolvido com este objetivo. Os resultados indicam que os egressos, de maneira geral, concordam que o programa contribuiu para o seu desenvolvimento pessoal e profissional. A percepção dos respondentes sobre as competências empreendedoras e gerenciais desenvolvidas pelo curso foi de concordância superior a 70% das respostas em todos os itens propostos. Foram avaliadas questões sobre gestão estratégica, gestão de risco, gestão de pessoas, competências de relacionamento e competência de oportunidade. As questões sobre tomada de decisão estratégica, apresentadas como as mais relevantes do questionário, apontaram 87,8% de concordância. Este resultado pode ter sido influenciado pela formação do curso que propôs um “olhar” para o direcionamento estratégico.

Ao buscar compreender se o curso contribuiu para que o egresso se tornasse um empreendedor, mais de 52% dos egressos reconhecem esta contribuição. Foi percebido que mais de 23% dos respondentes abriram seus próprios negócios ou fundaram uma ONG depois da conclusão do curso. É possível que os demais respondentes se percebam como intraempreendedores. Possivelmente, o entendimento que os respondentes têm sobre o comportamento empreendedor seja convergente com o proposto por Lackéus (2015), que atribui ao empreendedor o papel de gerar valor para sociedade por meios diversos, e não apenas pela criação de um empreendimento, sendo a orientação conceitual sobre empreendedorismo trabalhada neste PEE.

Os empregados do setor privado ou público, ao serem indagados sobre as competências intraempreendedoras, responderam questões referentes a inovação, criatividade, entendimento sobre as operações da empresa, encorajamento da participação dos colegas de trabalho e capacidade de se adaptar as condições de mudança. Foi observada uma elevada sensibilização dos egressos para o papel da inovação para as organizações, apesar de um número menor de respondentes assumir para si o papel de inovador. Os respondentes declaram ter desenvolvido sua criatividade e aprendido sobre processos operacionais.

Ao sintetizar as três principais contribuições do curso para a vida pessoal dos egressos empregados do setor público e privado, foram apontados: capacidade de promover mudanças, busca de novos desafios e novas ideias, identificação de oportunidade, capacidade de inovar, autoconhecimento e melhoria contínua entre outras. Enquanto ao analisar a contribuição do curso para a vida profissional os resultados evidenciaram que os egressos percebem esta contribuição como uma ampliação da visão para o mercado de trabalho, contudo, ao serem perguntados sobre se aumentaram a empregabilidade, menos da metade dos respondentes, 46,7%, reconhecem este aumento. Como a maior parte dos respondentes, 60,7%, são empregados do setor privado ou público, o resultado parece contraditório, visto sugerir que os egressos valorizaram a formação, pois aprenderam sobre temas que não conheciam, mas parecem ter menor clareza sobre a contribuição direta das novas competências adquiridas para sua carreira. Desta forma, foi observado que apesar de o objetivo do curso ser potencializar a inserção do

egresso qualificado no mercado de trabalho, boa parte dos egressos parece não relacionar diretamente as competências desenvolvidas no curso com a melhor inserção no mercado de trabalho. Uma proposta para ampliação da visão sobre o mercado de trabalho e sobre a própria carreira é incluir conteúdos abordando a construção do plano de desenvolvimento profissional, a partir da análise de características pessoais e do mercado.

O PEE parece ter contribuído para desenvolvimento da personalidade profissional, sendo a personalidade profissional um item de maior benefício para os egressos. Outros resultados relacionados a carreira foram apontados, como: 61,1% dos egressos, reconhecem que o seu currículo se tornou mais atrativo após o curso, 84,3% reconhecem ter melhorado a capacidade analítica, 74% reconhecem ter melhorado a capacidade de construir relacionamentos, 69,5% melhoraram a capacidade de se impor em situações sociais.

Em síntese, a pesquisa mostrou de forma geral, que o egresso avalia positivamente o PEE, porém, não tem clareza sobre como as competências desenvolvidas contribuem para a sua carreira. As competências desenvolvidas pelo PEE parecem não ter contribuído diretamente para aumentar a empregabilidade dos egressos em um contexto de recessão e desemprego, uma vez que houve redução dos empregados em empresas privadas. Entretanto, o PEE parece ter contribuído para que os egressos se reposicionassem no mercado de trabalho seja como MEI ou como servidor público. Importante destacar que esta pesquisa foi realizada após um encolhimento do PIB brasileiro de quase 8%, e elevação substancial da taxa de desemprego, e ainda assim boa parte dos egressos mantiveram-se empregados. No Rio de Janeiro o impacto da crise econômica foi ainda maior que no restante do Brasil. As competências gerenciais desenvolvidas pelo programa podem ter contribuído para o aumento da empregabilidade dos egressos que participaram de processos de seleção para cargo público.

Por fim, continua sendo um desafio importante da área de EE analisar a contribuição de programas construídos com visão mais ampliada do empreendedorismo baseado na geração de valor que, diferentemente de programas focados na criação de empresa, resultam em desenvolvimento de ação empreendedora que se espalha em diversos contextos sociais. No caso analisado, uma das conclusões que se chega é que os egressos percebem valor em terem participado do curso, mas não sabem como este valor foi apropriado em suas carreiras.

Uma proposta para a realização de novas pesquisas é aprofundar o entendimento sobre como os egressos apropriam-se das competências desenvolvidas por meio de PEE, estruturado na perspectiva do empreendedorismo como elemento gerador de valor social, conforme definido por Lackéus (2015).

Referências

- Arpiainen, R., & Kurczewska, A. (2017). Learning risk-taking and coping with uncertainty through experiential, team-based entrepreneurship education. *Industry and Higher Education*, 31(3), 143-155.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career as a new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press. 408 p.
- Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Baruah, B., & Ward, A. (2015). Metamorphosis of intrapreneurship as an effective organizational strategy. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(4), 811-822.
- Carvalho, L., Costa, T., & Mares, P. (2015). A success story in a partnership programme for entrepreneurship education: Outlook of students perceptions towards entrepreneurship. *International Journal of Management in Education*, 9(4), 444-465.
- Callanam, G. A., & Zimmermam, M. (2016). To be or not to be an entrepreneur: applying a normative model to career decisions. *Journal of Career Development*, 43(1), 447-461.
- Carreira (2017). *Dicionário Online do Aurélio*. Disponível em: <https://dicionariodoaurelio.com/eficaz>. Acesso em: 16 fev. 2018.
- Chan, K., Ho, M. R., Kennedy, J. C., Uy, M. A., Kang, B., Chernyshenko, O. S., & Yu, K. Y. T. (2017). Who wants to be an intrapreneur? Relations between employees' entrepreneurial, professional, and leadership career motivations and intrapreneurial motivation in organizations. *Frontiers in Psychology*, 8(2041).

- Chanlat, J. F. (1996). Quais carreiras e para qual sociedade? *Revista Administração de empresas*, 36(1), 13-20.
- Diaz-Garcia, C., Saez-Martinez, F., & Jimenez-Moreno, J. (2015). Assessing the impact of the "Entrepreneurs" education programme on participants' entrepreneurial intentions. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 12(3), 17-31.
- Douglas, E. J., & Fitzsimmons, J. R. (2013). Intrapreneurial intentions versus entrepreneurial intentions: distinct constructs with different antecedentes. *Small Business Economics*, 41(1), 115-132.
- Duval-Couetil, N., & Wheadon, J. (2013, Outubro 23-25). *The value of entrepreneurship to recent engineering graduates: a qualitative perspective*. Conferência: 43rd Annual Frontiers in Education Conference, Univeristy of Oklahoma, Oklahoma, Estados Unidos.
- Duval-Couetil, N., Reed-Rhoads, T., & Haghghi, S. (2012). Engineering students and entrepreneurship education: Involvement, attitudes and outcomes. *International Journal of Engineering Education*, 28(2), 425-435.
- Elmuti, D., Khoury, G., & Omran, O. (2012). Does entrepreneurship education have a role in developing entrepreneurial skills and ventures' effectiveness? *Journal of Entrepreneurship Education*, 15(1), 83-98.
- Farrukh, M., Yin, C. W., & Mansori, S. (2016). Intrapreneurial behavior: an empirical investigation of personality traits. *Management & Marketing-Challenges for the Knowledge Society*, 11(4), 597-609.
- Fayolle, A. (2013). Personal views on the future of entrepreneurship education, *Entrepreneurship & Regional Development*, 25(7-8), 692-701.
- Fayolle, A., & Gailly, B. (2015). [The impact of entrepreneurship education on entrepreneurial attitudes and intention: Hysteresis and persistence](#). *Journal of Small Business Management*, 53, 75-93.
- Filion, L. J. (2004). Entendendo os intraempreendedores como visionistas. *Revista de Negócios*, 9(2), 65-80.
- Gibb, A. A. (1993). The Enterprise Culture and Education. Understanding Enterprise Education and Its Links with Small Business, Entrepreneurship and Wider Educational Goals. *International Small Business Journal*, 11(3), 11-37.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career Management*, 4 ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hägg, O., & Peltonen, K. (2011). [Towards a conceptual understanding of entrepreneurial pedagogy](#). ESU Conference on Entrepreneurship, Universidade de Sevilla, Sevilla.
- Hair Junior, J. F., Anderson, R. E., Tathan, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise Multivariada de Dados*. 5 ed. Porto Alegre: Bookman.
- Kakouris, A. (2008). *On initial implementations of innovation and entrepreneurship courses: a case study for undergraduates at the University of Athens*. Conferência: 3rd European Conference on Entrepreneurship and Innovation. Universidade de Winchester, Winchester, Inglaterra.
- Keena, L., & Simmons, C. (2015). Rethink, Reform, Reenter: An Entrepreneurial Approach to Prison Programming. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 59(8), 837-854.
- Kolade, O. (2018). Venturing under fire: Entrepreneurship education, venture creation, and poverty reduction in conflict-ridden Maiduguri, Nigeria. *Education and Training*, 60(7/8), 749-766.
- Kovesi, K. (2017). *The changing face of entrepreneurship education for engineering students in France*. Conferência: 8th Ieee Global Engineering Education Conference (Educon), Atenas: Grécia.
- Lackeus, M. (2015). *Entrepreneurship in Education — What, Why, When, How*. Entrepreneurship 360 Background Paper, OECD, France.
- Ladyga, E. (2015). Entrepreneurship as a basis of self-management on the way to career. *Polish Journal of Management Studies*, 12(1), 87-95.
- Landström, H., Harirchi, G., & Aström, F. (2012). Entrepreneurship: exploring the knowledge base. *Research Policy*, 41(7), 1154-1181.
- Lee-Ross, D. (2015). Personality characteristics of the self-employed: A comparison using the World Values Survey data set. *Journal of Management Development*, 34(9), 1094-1112.

- Lopes, R. M. A. (2017). *Ensino de Empreendedorismo no Brasil: Panorama, tendências e melhores práticas*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Alta Books.
- Lages, M., Marques, C. S., Ferreira, J. J. M., & Ferreira, F. A. F. (2017). Intrapreneurship and firm entrepreneurial orientation: insights from the health care service industry. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13(3), 837-854.
- Mariano, S., & Mayer, V. F. (2012). *Empreendedorismo: fundamentos e técnicas para a criatividade*. Rio de Janeiro: LTC.
- Massi, L., Georgiopoulos, M., Young, C. Y., Ford, C. M., Lancey, P., Bhati, D., & Small, K. A. (2013). *Internships and Undergraduate Research: Impact, Support, and Institutionalization of an NSF S-STEM Program through Partnerships with Industry and Funding from Federal and Local Workforce Agencies*. Conferência: ASEE Annual Conference, Atlanta, GA.
- Makhamed, Y., & Bendassolli, P. (2017). Evidências de validade de um inventário de competências empreendedoras para empresários juniores. *Psico-USF*, 22(2), 285-297.
- Mcclelland, D. C. (1987). Characteristics of Successful Entrepreneurs. *The Journal of Creative Behavior*, 21(3), 219-233.
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1996). Psychological success and the boundaryless career. *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. 237-255.
- Moraes, J., Mariano, S. R. H., Macebo, R. F., & Macedo, A. B. R. (2016). Uma proposição Epistêmica quadripolar do constructo empreendedorismo. *REGGE Revista de Gestão*, São Paulo, 22(4), 545-564.
- Moberg, K. (2014). *Assessing the impact of entrepreneurship education*. [Tese de Doutorado]. Copenhagen Business School. Dinamarca.
- Pedrini, M., Langulla, V., & Molteni, M. (2017). Do entrepreneurial education programs impact the antecedents of entrepreneurial intention? An analysis of an entrepreneurship MBA in Ghana. *Journal of Enterprising Communities-people and Places of Global Economy*, 11(3), 373-392.
- PNAD. (2019). *Taxa de desocupação*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25092-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-0-e-taxa-de-subutilizacao-e-24-8-no-trimestre-encerrado-em-junho-de-2019>> Acesso em: 26 Out. 2019.
- Ribeiro, C. V. S., & Mancebo, D. (2013). O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(1), 192-207.
- Woo, H. R. (2018). Personality traits and intrapreneurship: the mediating effect of career adaptability. *Career Development International*, 23(2), 145-162.
- Zhao, H., Hills, G. E., & Seibert, S. E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1265-1272.
- Zikic, J., & Ezzedeen, S. (2015). Towards a more integrated view of entrepreneurial careers Qualitative investigation of the three forms of career capital and their relationships among high tech entrepreneurs. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 21(6), 756-777.