



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS  
CURSO: SECRETARIADO EXECUTIVO**

**INTRAEMPREENDEDORISMO, ESTÁGIO SUPERVISIONADO E  
SECRETARIADO EXECUTIVO: UM ESTUDO SOBRE A ATUAÇÃO DE  
DISCENTES DA UFPE.**

**ADELY DA SILVA BRAZ  
ANDRESSA SIBELY DOS SANTOS BAMDIM**

Recife  
ABRIL/2023

**ADELY DA SILVA BRAZ  
ANDRESSA SIBELY DOS SANTOS BAMDIM**

**INTRAEMPREENDEDORISMO, ESTÁGIO SUPERVISIONADO E  
SECRETARIADO EXECUTIVO: UM ESTUDO SOBRE A ATUAÇÃO DE  
DISCENTES DA UFPE.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Secretariado Executivo, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Secretariado Executivo.

Recife  
ABRIL/2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Braz, Adely da Silva.

Intraempreendedorismo, estágio supervisionado e secretariado executivo:  
um estudo sobre a atuação de discentes da UFPE / Adely da Silva Braz, Andressa  
Sibely dos Santos Bamdim. - Recife, 2023.

34 : il., tab.

Orientador(a): Maria Christianni Coutinho Marçal

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de  
Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Secretariado Executivo -  
Bacharelado, 2023.

9,5.

1. Secretariado Executivo. 2. Estágio Supervisionado. 3.  
Intraempreendedorismo. I. Bamdim, Andressa Sibely dos Santos. II. Marçal,  
Maria Christianni Coutinho. (Orientação). III. Título.

650 CDD (22.ed.)

**ADELY DA SILVA BRAZ  
ANDRESSA SIBELY DOS SANTOS BAMDIM**

**INTRAEMPREENDEDORISMO, ESTÁGIO SUPERVISIONADO E SECRETARIADO  
EXECUTIVO: UM ESTUDO SOBRE A ATUAÇÃO DE DISCENTES DA UFPE.**

Artigo aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Nutrição, pelo Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, por uma comissão examinadora formada pelos seguintes professores:

---

Prof.<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Maria Christianni Coutinho Marçal  
Professor(a) Orientador(a)

---

Prof.<sup>a</sup> Dr. Louis Guillaume Théodore Bueno Santos Martins  
Professor(a) Examinador(a)

---

Prof.<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Geyza Davila Arruda  
Professor(a) Examinador(a)

Recife, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

Nota: \_\_\_\_\_

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Características de um intraempreendedor	21
Gráfico 2 - Setor de atuação das organizações	22
Gráfico 3 - Porte das organizações	23
Gráfico 4 - Segmento das organizações	23

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Características que um estagiário deve possuir para intraempreender	21
Tabela 2 - Aspectos inibidores ao intraempreendedorismo	24
Tabela 3 - Aspectos estimulantes à prática intraempreendedora	25
Tabela 4 - Há espaço para intraempreender nas organizações?	26
Tabela 5 - Ações para aplicar o intraempreendedorismo nas organizações	28

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Dificuldades ou barreiras encontradas pelos estagiários à implementação do intraempreendedorismo 26

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
ENO	Estágio Supervisionado Não Obrigatório
EO	Estágio Supervisionado Obrigatório

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 O Intraempreendedorismo e o Perfil de um Intraempreendedor	12
2.2 O Intraempreendedorismo e o Secretariado Executiv	16
2.3 Aspectos Organizacionais e Institucionais que estimulam ou inibem a Mentalidade Intraempreendedora	17
3. METODOLOGIA	19
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	20
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
6. REFERÊNCIAS	32

# **INTRAEMPREENDEDORISMO, ESTÁGIO SUPERVISIONADO E SECRETARIADO EXECUTIVO: UM ESTUDO SOBRE A ATUAÇÃO DE DISCENTES DA UFPE.**

Adely da Silva Braz

Andressa Sibely dos Santos Bamdim

## **Resumo:**

Esta pesquisa objetiva compreender como os estudantes de estágio supervisionado de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Pernambuco podem desenvolver o intraempreendedorismo dentro das organizações. Sabe-se que o(a) secretário(a) executivo(a) possui potencial para empreender. Assim como intraempreender, ou seja, inovar em processos existentes na organização na qual atua, segundo Perlard (2010). Sabendo disso, à medida que as organizações dependem de uma cultura inovadora para gerar vantagem competitiva no mercado, tornam-se relevantes ações caracterizadas como intraempreendedoras, conforme afirma Dornelas (2015). Todavia, esse perfil vem sendo pouco explorado nas instituições. Alinhado a isto, surge a problemática da pesquisa: como os estudantes de estágio supervisionado de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Pernambuco podem desenvolver o intraempreendedorismo dentro das organizações? Em termos metodológicos, trata-se de uma pesquisa exploratória quali-quantitativa, que utilizou-se da aplicação de questionário para a coleta de dados e realizou a análise destes de forma a interpretar os dados com os referenciais teóricos. Como resultado ao problema de pesquisa, tem-se que os estagiários podem utilizar-se da iniciativa e busca de oportunidades, levando em consideração a cultura organizacional da empresa e a utilização de uma comunicação eficiente, assim como outras ações que comprovem a eficácia do intraempreendedorismo para as organizações.

**Palavras-chave:** Secretariado Executivo. Intraempreendedorismo. Estágio Supervisionado.

## ABSTRACT

This research aims to understand how supervised internship students from the Executive Secretariat of the Federal University of Pernambuco can develop intrapreneurship within organizations. It is known that the executive secretary has the potential to undertake. As well as intrapreneurship, that is, innovating in existing processes in the organization in which it operates, according to Perlard (2010). Knowing this, as organizations depend on an innovative culture to generate competitive advantage in the market, actions characterized as intrapreneurial become relevant, as stated by Dornelas (2015). However, this profile has been little explored in institutions. In line with this, the research problem arises: how can supervised internship students from the Executive Secretariat of the Federal University of Pernambuco develop intrapreneurship within organizations? In methodological terms, this is quali-quantitative exploratory research, which uses the application of a survey to collect data and carried out their analysis in a descriptive way. As a result of the research problem, it is assumed that interns can use the initiative and search for opportunities, taking into account the organizational culture of the company and the use of efficient communication, as well as other actions that prove the effectiveness of intrapreneurship for organizations.

**Key words:** Executive Secretariat. Intrapreneurship. Supervised internship.

## 1. INTRODUÇÃO

Ao analisar estudos e teorias acerca da evolução do profissional de secretariado executivo até os dias atuais, nota-se que este vem se atualizando e se transformando com o passar do tempo. O profissional que antes atuava apenas em atividades operacionais e rotineiras, hoje possui destaque em diversas áreas do conhecimento e vem acompanhando tanto a globalização e as tecnologias, quanto a crescente competitividade no mercado de trabalho. Ou seja, ele deixou de exercer atividades totalmente operacionais para se tornar agente facilitador dentro da organização na qual está inserido. E, atualmente, o secretário executivo possui potencial e habilidades para atuar como assessor, co-gestor, consultor e empreendedor.

Sabe-se que muitos indivíduos têm em mente a ideia de que o empreendedorismo se trata apenas de criar um novo negócio visando lucro financeiro. Porém, em uma perspectiva secretarial, empreender também se trata de inovar, criar e melhorar algo em um negócio já criado e estabelecido, configurando-se assim como “intraempreendedorismo”. Assim, o intraempreendedor busca a melhoria e a inovação nos produtos ou serviços, processos e procedimentos na organização na qual atua como colaborador.

O desenvolvimento da mentalidade empreendedora, definida como a capacidade de pensar, entender e agir diante das oportunidades, apesar das dificuldades e incertezas ser desenvolvida desde o ensino primário (ZUPAN et al., 2018), foi inserido na formação do profissional de secretariado executivo em 2005, através da implementação da Diretriz Curricular Nacional do curso.

Isso reafirma a importância de que todo profissional que almeja se destacar em uma organização, com intuito de crescer profissionalmente, busque qualificações que o permitam adquirir novos conhecimentos e habilidades para desenvolver essa mentalidade. E à medida que as organizações dependem de uma cultura empreendedora para que possam inovar e gerar vantagem competitiva no mercado, tornam-se relevantes ações caracterizadas como intraempreendedoras.

Todavia, esse perfil intraempreendedor vem sendo pouco explorado nas instituições, ou por vezes, nem são explorados, tendo em vista que muitas delas não

oferecem espaço para que os profissionais, sejam funcionários ou estagiários, possam intraempreender. Nesse sentido, surgiu como questionamento de estudo: como os estudantes de estágio supervisionado de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE podem desenvolver o intraempreendedorismo dentro das organizações?

Para discutir a problemática em questão, propôs-se como objetivo geral compreender como os estudantes de estágio supervisionado de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Pernambuco podem desenvolver o intraempreendedorismo dentro das organizações.

Como objetivos específicos teve-se: identificar se os estagiários possuem um perfil intraempreendedor, identificar os aspectos organizacionais e institucionais que estimulam ou inibem a mentalidade intraempreendedora dos estudantes de estágio supervisionado; identificar as dificuldades dos estagiários em relação à implementação do intraempreendedorismo (ou da mentalidade intraempreendedora) nas organizações; proporcionar aos estudantes estagiários ações para aplicar o intraempreendedorismo dentro das corporações.

Segundo pesquisas realizadas pelo Global Entrepreneurship Monitor (GEM) em 2021, o número de indivíduos empreendedores e intraempreendedores diminuiu comparado aos anos anteriores. Em 2021, a proporção foi de 30,4%, contra 31,6% em 2020 e 38,7% em 2019. Somado a isso, Chieh & Andreassi (2008), apontam que em muitas organizações as condições que propiciam o intraempreendedorismo são neutralizadas no processo de crescimento organizacional em que a instituição aumenta o número de funcionários, introduz novos níveis gerenciais, novas estruturas e políticas e novos procedimentos operacionais. E, com isso, os seus colaboradores muitas vezes não têm espaço para intraempreender e apresentar seu potencial inovador. Desse modo, o desenvolvimento desse estudo justificou-se diante da necessidade de revelar aos estudantes o que eles podem fazer para intraempreender nas instituições, assim como a importância do perfil intraempreendedor como ferramenta de crescimento e capacitação profissional para sua atuação como estagiário dentro das organizações.

Sendo assim, esta pesquisa buscou confirmar a hipótese de que os estudantes de estágio supervisionado da Universidade Federal de Pernambuco podem intraempreender tendo atitudes como proatividade, iniciativa, inovação, motivação e pensamento crítico, iniciando a mentalidade intraempreendedora em processos organizacionais simples, a fim de favorecer a organização e tornar os processos mais eficientes.

Esta pesquisa foi organizada da seguinte forma: No primeiro tópico está a introdução, contendo a apresentação do problema de pesquisa, dos objetivos geral e específicos, da justificativa e hipótese da pesquisa. Na sequência são apresentados os procedimentos metodológicos, seguidos da descrição dos dados e a apresentação dos resultados obtidos. Posteriormente, serão apresentadas as considerações finais da pesquisa e as referências bibliográficas utilizadas.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 O INTRAEMPREENDEDORISMO E O PERFIL DE UM INTRAEMPREENDEDOR**

Para Dolabela (2008), o empreendedorismo ou a “forma empreendedora de ser” relaciona-se com a visão de mundo, estilo de vida, auto realização, protagonismo, inovação, formas de reação frente a dificuldades e incertezas e capacidade de produzir mudanças. Ou seja, a ideia de que o empreendedorismo é uma forma de saber está sendo desconstruída, dando a espaço a ideia de que é uma forma de ser. E ligado a essa ideia, há um tema que vem ganhando espaço e se desenvolvendo dentro das organizações: o intraempreendedorismo.

O termo intraempreendedorismo possui sua origem nos estudos de Gifford Pinchot III e Elizabeth S. Pinchot através da publicação do artigo *Intra-corporate Entrepreneurship*, em 1978. Segundo eles, para tornar-se um empreendedor não precisaria, necessariamente, abrir um novo negócio e abandonar o emprego em uma empresa.

Visto isso, afirma-se que o termo intraempreendedorismo, foi designado para àqueles profissionais que, dentro das corporações, atuam como agentes de

mudanças, melhorando os processos já existentes e criando novas oportunidades de negócios.

Em 1989, Gifford Pinchot III também denominou o intraempreendedorismo, em seu livro chamado *Intrapreneuring*, como empreendedorismo corporativo, mantendo a ideia de que não haveria a necessidade de se deixar a empresa para desenvolver habilidades empreendedoras.

No entanto, para Dornelas (2003), o empreendedorismo corporativo pode ser entendido como o processo pelo qual um ou mais indivíduos criam um negócio novo ou instigam a renovação ou a inovação dentro de uma organização existente. Levando em consideração a criação de um novo negócio.

Por outro lado, Perlard (2010) afirma que o intraempreendedorismo pode ser interpretado como uma modalidade de empreendedorismo praticado por colaboradores dentro da organização em que trabalham. Desse modo, esse perfil intraempreendedor geralmente é exercido por colaboradores que conseguem, de forma diferenciada, analisar cenários, criar ideias, inovar, mudar e melhorar processos e, assim, buscar novas oportunidades dentro das empresas.

Em complemento a isso, Pryor e Shays (1993) declaram que o intraempreendedorismo trata-se da criação de um ambiente no qual a inovação surge de modo a transformar pessoas comuns em empreendedores de sucesso, que assumem responsabilidades e papéis de destaque em uma corporação.

Seguindo a mesma linha de raciocínio dos autores Pryor e Shays (1993), Andreassi (2005) declara que, para ele, o termo intraempreendedorismo pode ser entendido, em linhas gerais, como a capacidade que os funcionários de uma empresa têm para agir como empreendedores. Sendo assim, percebe-se que esse perfil pode ser conceituado de diversas formas, mas que levam ao mesmo ponto de vista de que se trata de empreender em negócios já existentes.

Além disso, segundo Carneiro (2013, p.20), “o intraempreendedorismo é uma das quatro grandes escolas de pensamento a respeito do empreendedorismo corporativo”. Nesse caso, o perfil intraempreendedor concentra-se no colaborador e sua propensão em agir de uma forma empreendedora dentro das organizações. Portanto, as atitudes individuais são fortalecidas e valorizadas.

É sabido que o ambiente corporativo exige constantes mudanças, sejam elas no nível operacional, tático ou estratégico. E para que a organização se mantenha ativa no mercado, tanto em competitividade quanto em excelência de serviços, é necessário que ela obtenha adaptabilidade a essas constantes mudanças. E por este motivo,

nos últimos anos, muitas empresas têm procurado se renovar com o objetivo de acompanhar o rápido desenvolvimento tecnológico e a globalização dos mercados, bem como uma maior exigência dos consumidores por produtos e serviços de melhor qualidade e tecnologicamente mais avançados (DORNELAS, 2015, p. 5).

Observa-se no contexto atual, a alta demanda dos diretores organizacionais por soluções eficazes, criativas e inovadoras. Fazendo-se perceber que, para que os profissionais alcancem tais expectativas depositadas por seus superiores, seja necessário possuir conhecimento e técnicas em diversas áreas e funções. Em síntese:

O cenário altamente competitivo e caótico instigado pelos processos de globalização, digitalização e fragilização das instituições públicas e privadas vem transformando as relações pessoais e de trabalho, gerando novos significados e sentidos para o ser em tempos atuais (MARÇAL & BARBOSA, 2020, p. 2).

Diante do exposto, percebe-se que o intraempreendedorismo é uma ferramenta importante para os indivíduos, assim como é um diferencial para as organizações se manterem no mercado. Ou seja, afirma-se a importância do intraempreendedorismo dentro do ambiente organizacional.

E, sabendo do que se trata o intraempreendedorismo e sua importância, pode-se afirmar que o perfil do intraempreendedor envolve características de quem está disposto a assumir responsabilidades e busca autonomia e incentivo dentro das corporações para atuar e inovar dentro delas, tendo a visão de que algo pode ser feito de maneira diferente e melhor, trazendo resultados mais satisfatórios e eficientes (FILGUEIRAS *et al.*, 2020).

Corroborando com a ideia anterior, pode-se afirmar que o intraempreendedor é qualquer pessoa dentro da organização que utiliza seu talento para criar e conduzir projetos de caráter, além de buscar o novo e não se intimidar com os riscos e possíveis chances de falha e insucesso, ao contrário, persegue gerar boas

ideias. Além disso, é um profissional focado na melhoria contínua da empresa e não permite a estagnação (HASHIMOTO, 2006, p. 22; FELÍCIO, 2013).

Ademais, para Felício (2013),

a inquietação de quem está sempre inconformado com a situação atual é característica inerente de todo intraempreendedor. O fato de se relacionar como 'dono da empresa' faz esse tipo de profissional buscar as melhores práticas e metodologias, pensar sempre na melhoria. O intraempreendedor busca também se capacitar para superar seus desafios e vê nas coisas do dia a dia oportunidades que pode inserir em seu trabalho. É, acima de tudo, ousado e bastante criativo. Como características principais do empreendedor podemos observar: Paixão pelo que faz; Sempre atento às novas ideias; Simulam erros e riscos; Descobrem oportunidades ocultas; Multidisciplinaridade; Persistente, dedicado; Autoconfiante, decide por conta própria; Proativo, inovador.

Outras competências que fazem parte do perfil empreendedor ou intraempreendedor, segundo Lizote *et al.* (2020) são: conhecimento, habilidade, qualidades individuais ou pessoais, atitudes e motivações, contribuindo para o pensamento criativo e inovador do indivíduo. Ainda segundo as autoras, podem ser listadas 10 características de um perfil empreendedor, quais sejam:

busca de oportunidades e iniciativa - BOI; correr risco calculado - CRC; exigência de qualidade e eficiência - EQE; persistência - PER; comprometimento - COM; busca de informações - BDI; estabelecimento de metas - EDM; planejamento e monitoramento sistemático - PMS; persuasão e rede de contatos - PRC; e, independência e autoconfiança - IAC (2020, p. 33).

E estas características se agrupam em três conjuntos. São eles:

conjunto de realização, com as cinco primeiras competências; o de planejamento, com as três seguintes; e o conjunto de poder, com as duas restantes (2020, p. 33).

Portanto, pode-se afirmar que dentre as diversas características de um intraempreendedor, destaca-se a criatividade e a habilidade na resolução de conflitos e problemas, a tomada de decisões assertivas e inovadoras, responsabilidade pessoal e competência interpessoal e autonomia. Ademais, pode-se afirmar que essas ideias relacionam-se a uma visão de mundo, um modo de pensar e uma busca por inovação, mudança e auto realização por parte do indivíduo empreendedor.

## 2.2 O INTRAEMPREENDEDORISMO E O SECRETARIADO EXECUTIVO

O Secretário executivo ou a secretária executiva é o profissional que tem uma postura flexível, capacidade de lidar e se envolver de forma positiva com as mudanças previstas frequentemente em qualquer ambiente empresarial (FERNANDES; SOUZA, 2012).

Segundo Bortolotto e Willers (2007), “desde os anos 90 até a atualidade vem ocorrendo mudanças significativas no perfil do Profissional de Secretariado Executivo. O mercado tem exigido profissionais de formação acadêmica específica e direcionada à área de atuação em Secretariado Executivo, que devem ser aptos a atuarem como: assessor executivo [...], gestor [...], empreendedor [...] e consultor [...]”.

Como assessor, o secretário executivo deve dar assistência ao executivo do departamento/corporação onde trabalha. Atuando como gestor, o perito deve exercer funções gerenciais dentro da secretaria ou instituição. Como empreendedor, o profissional deve promover ideias e práticas inovadoras. E como consultor, o mesmo deve investigar problemas da área secretarial e fornecer medidas adequadas de acordo com a necessidade diagnosticada.

Diante do apresentado, pode-se afirmar que este profissional também possui em seu conjunto de habilidades e competências, a de intraempreender, pois sua profissão passou por diversas mudanças no decorrer dos anos e o experto que antes atuava apenas em atividades operacionais, hoje pode atuar como um agente facilitador nas organizações. Além disso, trata-se de um profissional totalmente polivalente, proativo, responsável, com bom senso, iniciativa, competência, postura profissional, dinamismo, que atua como agente facilitador e tantos outros predicativos (SENA & CASTRO & LOPES, 2008; NORONHA, 2016).

E, como já dito, os intra empreendedores são todos os “sonhadores que realizam”, aqueles que assumem a responsabilidade pela criação de inovações de qualquer espécie dentro de uma organização. Além disso, o intraempreendedor pode ser o criador ou o inventor, mas é sempre o sonhador que concebe como transformar uma ideia em uma realidade lucrativa (PINCHOT III, 1989 *apud* SEBRAE, 2015, p. 7).

Portanto, diante do exposto, pode-se afirmar que o profissional de secretariado executivo além de possuir competências para exercer funções de assessoramento ao gestor, pode atuar de diversas formas em diversas áreas da corporação, sendo um co-gestor, consultor ou até mesmo um empreendedor ou intraempreendedor. E, sabendo que o perfil do secretário executivo possui o caráter intraempreendedor, faz-se necessário apenas que este indivíduo compreenda e estimule esta vertente e as técnicas para o uso dessa ferramenta enriquecedora para o destaque profissional.

### **2.3 ASPECTOS ORGANIZACIONAIS E INSTITUCIONAIS QUE ESTIMULAM OU INIBEM A MENTALIDADE INTRAEMPREENDEDORA**

A mentalidade intraempreendedora pode ser conceituada como a disposição de um grupo ou de um indivíduo em fazer criações ou modificações em um negócio financeiramente viável, partindo de uma nova disposição de recursos (MACULAN, 2005). Embora essa mentalidade seja vista como o “querer fazer” do próprio indivíduo, há aspectos que podem estimular ou inibir o seu desenvolvimento.

Atualmente, as empresas possuem muitos funcionários empreendedores. “Eles podem ser identificados pelas suas realizações, pelos sinais que demonstram, pela sua história dentro e, principalmente fora da organização (HASHIMOTO, 2006, p. 87). E, para que além de identificados esses colaboradores possam pôr em prática sua criatividade e inovação, é importante que o ambiente organizacional possua as seguintes características: operação nas fronteiras da tecnologia; encorajamento de novas ideias; abertura, sem parâmetros, para oportunidades; abordagem de equipes multidisciplinares; patrocinadores e defensores da prática intraempreendedora e apoio da alta administração (MONTENEGRO, 2013). Pois uma cultura organizacional intraempreendedora cria um ambiente de trabalho em que os funcionários possam ter confiança e expectativa de que suas iniciativas inovadoras serão encorajadas, suportadas e recompensadas pela empresa.

Em associação com a necessidade de desenvolvimento de uma cultura organizacional intraempreendedora, os gestores possuem papel importante na definição e na reformulação de estratégias compatíveis com esse tipo de cultura,

pois a adoção de um estilo de liderança transformacional pode propiciar o fortalecimento dessa cultura intraempreendedora. Esse estilo de liderança prevê uma gestão participativa, por meio de diálogos frequentes entre líderes e liderados, que inspire o comprometimento do intraempreendedor com a missão da organização, segundo Moriano et al. (2014).

Em uma pesquisa realizada por Nelson Chieh, em 2007, indivíduos apontam que a cultura de delegação de poder, de assunção de risco e de ação da força de trabalho, celebração e premiação para sugestões, idéias, progressos e resultados alcançados, canais de comunicação internos livres e eficientes, suporte gerencial e engajamento de todos os níveis hierárquicos, contínuo engajamento e incentivo à assunção de risco e novas idéias, desenvolvimento de processos para geração e implementação de novas idéias, clara definição das necessidades, visão e direção organizacional, disponibilidade de recursos para suportar novas idéias e treinamento interdisciplinar e designação de missões especiais também são aspectos estimulantes ao intraempreendedorismo.

Nessa mesma pesquisa, o autor apresenta a possibilidade de punição pelo insucesso devido ao risco assumido, idéias novas e falhas, falta de canal para exposição/execução de novas idéias ou sugestões, falta de medidas organizacionais para estimular, promover e encorajar intraempreendedorismo, falta de políticas para coibir disputas internas e falta de cooperação, falta de comunicação interna e existência de redutos que visam à manutenção de *status quo*, pessoas sem visão crítica em busca de novas oportunidades, falta de clareza da missão, prioridade e objetivos organizacionais, falta de suporte gerencial às novas iniciativas, falta de recompensa às ações intra empreendedoras e a disponibilidade inadequada de tempo ou de recursos para novos empreendimentos como barreiras às práticas intra empreendedoras nas organizações.

Por outro lado, Pinchot III (1989) sugere que a falta de flexibilidade dos processos internos é a principal barreira para o desenvolvimento do empreendedorismo corporativo nas organizações. Em razão disso, práticas empreendedoras entre os colaboradores são inibidas e, conseqüentemente, a inovação e a melhoria do desempenho organizacional podem ser prejudicadas.

A seguir, serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados no desenvolvimento desta pesquisa.

### 3. METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste estudo classifica-se como quali-quantitativa. Esta abordagem foi escolhida devido às múltiplas alternativas que esta pode acrescentar no estudo, além de permitir uma visão mais ampla e uma compreensão mais detalhada a respeito do que está sendo pesquisado.

Segundo Knechtel (2014, p. 106), a pesquisa quali-quantitativa “[...] interpreta as informações quantitativas por meio de símbolos numéricos e os dados qualitativos mediante a observação, a interação participativa e a interpretação do discurso dos sujeitos (semântica)”.

Em relação aos seus objetivos, se trata de uma pesquisa exploratória por tratar-se de investigações pouco exploradas na área. Portanto, através dessa técnica, o objetivo é aperfeiçoar ideias com a utilização de pensamentos mais flexíveis, além de oferecer maior familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito.

Os meios utilizados para a obtenção de informações e coleta de dados foram de cunho bibliográfico e de campo, através da aplicação de questionários. A revisão bibliográfica segundo Gil (2008), se trata de uma pesquisa baseada em materiais já elaborados, como por exemplo em livros, revistas e artigos científicos.

Para realizar esta pesquisa, em sua primeira etapa, foi escolhido o tema e o tipo de pesquisa utilizado, relacionado aos objetivos e ao método de coleta de dados. Em seguida, iniciou-se o levantamento bibliográfico para embasar o estudo, apresentando ideias de autores conhecidos na área escolhida.

Na segunda etapa deste trabalho, a fim de responder a problemática do presente estudo, foram aplicados questionários ou *surveys*, através do *Google Forms*, com o objetivo de colher informações para responder às indagações que envolvem a atuação de estudantes de estágio supervisionado dentro das organizações.

Desse modo, o universo de pesquisa deste estudo foram os discentes que possuem vínculo em Estágio Supervisionado, seja obrigatório ou não obrigatório, do curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Pernambuco, no período letivo de 2022.2, obtendo-se 58 respostas ao questionário de pesquisa.

Após essa coleta de dados, iniciou-se o processo de análise dos dados coletados, que ocorreu de forma descritiva. Primeiramente, os dados foram organizados e verificados criticamente. Posteriormente, as informações foram categorizadas, para então a partir disso, os dados serem interpretados a partir do referencial teórico. A análise a seguir apresentará os dados obtidos levando-se em consideração a perspectiva dos estagiários em relação às indagações propostas, assim como o que foi exposto neste estudo através da literatura acadêmica e nos objetivos geral e específicos desta pesquisa.

#### **4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

##### **4.1 Identificando se os estagiários possuem um perfil intraempreendedor**

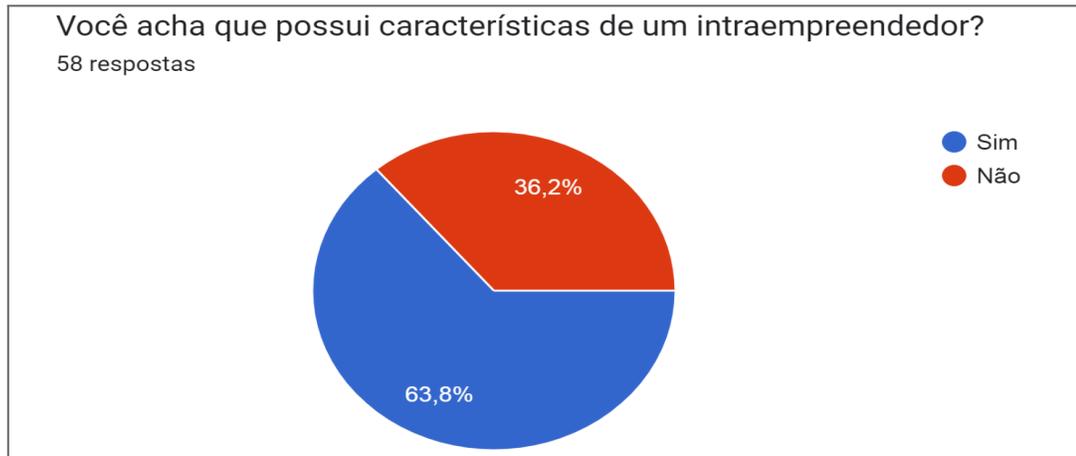
Inicialmente, através da coleta de dados, buscou-se identificar o perfil dos respondentes, para também auxiliar a responder o questionamento e através do delineamento desse perfil, entender o que os estagiários podem fazer para encontrar espaço dentro das empresas para que consigam intraempreender. O gráfico exposto abaixo aponta a porcentagem de respostas coletadas para cada gênero. Dos 58 estudantes respondentes, verificou-se que 79,3% se identificam com o gênero feminino e 20,7% dos respondentes se identificam com o gênero masculino.

Além disso, notou-se que a maioria dos respondentes possuem vínculo com o Estágio Supervisionado Não Obrigatório - ENO, totalizando 58,6% dos estudantes. Enquanto 41,4% possuem vínculo com o Estágio Supervisionado Obrigatório - EO, requisito curricular obrigatório para a integralização do curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Pernambuco.

Dos estagiários pesquisados, 63,8% apontaram possuir características de um intraempreendedor. Perfil este que está relacionado ao estilo de vida e visão de mundo dos respondentes, segundo Dolabela (2008). E que também relaciona-se com o perfil curricular e com a formação recebida no curso de Secretariado

Executivo da UFPE, que possui uma disciplina específica para o empreendedorismo, que também se aplica ao intraempreendedorismo e auxilia no reconhecimento e no desenvolvimento de um perfil com tais características.

**Gráfico 1 - Características de um intraempreendedor**



Fonte: Elaborado pelas autoras (2023)

Para eles, as características mais importantes em um estagiário que deseja intraempreender são a busca de oportunidades e agir com iniciativa dentro da organização. Com comprometimento, persistência e também possuir conhecimentos e habilidades necessárias para colocar em prática o intraempreendedorismo. Porém, outras características também foram pontuadas como importantes para o perfil de um intraempreendedor; características estas que também são mencionadas por Lizote et al. (2020) em sua pesquisa e que estão expostas na tabela abaixo:

**Tabela 1 - Características que um estagiário deve possuir para intraempreender**

<b>Para você, qual(is) a(s) característica(s) que um estagiário que deseja intraempreender deve possuir?</b>		
<b>Características</b>	<b>%</b>	<b>Quantidade de marcações</b>
Busca de oportunidades e iniciativa	84,5%	49
Comprometimento	79,3%	46
Persistência	72,4%	42
Conhecimentos e habilidades na área	77,6%	45
Correr risco calculado	44,8%	26
Independência e autoconfiança	53,4%	31
Busca de informações e estabelecimento de metas	69%	40
Exigência de qualidade e eficiência	58,6%	34
Planejamento e monitoramento sistemático	63,8%	37
Outro(s)	5,1%	3

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023)

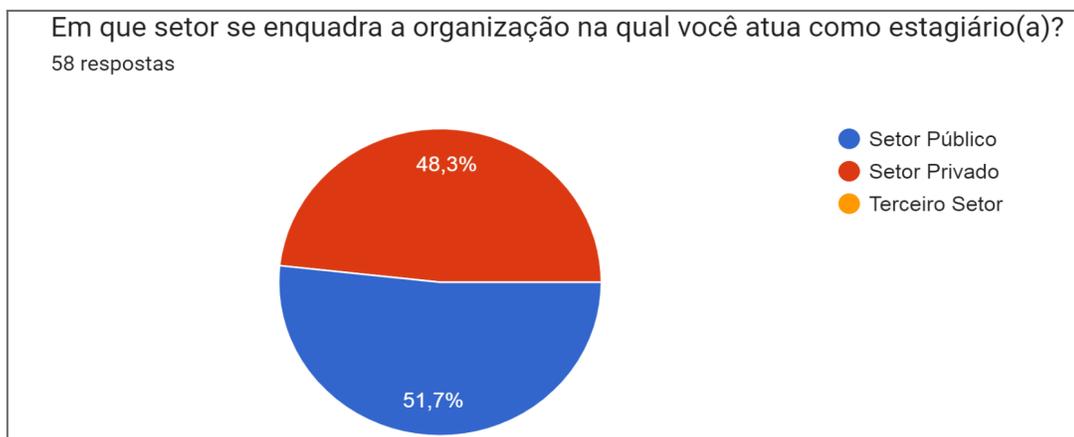
Na questão exposta anteriormente, os respondentes poderiam selecionar mais de uma opção como resposta. Sendo assim, as três mencionadas no parágrafo anterior foram as que obtiveram maior quantidade de marcações. Como resposta à “Outro(s)”, obtivemos as seguintes características: poder de persuasão, conseguir inovar e capacidade de “sair da caixinha”. Todas essas características mencionadas fazem parte de um perfil intraempreendedor e são importantes para que os estagiários, como colaboradores de uma organização, possam colocar em prática e dessa forma, estar sempre em busca de novas ideias, conforme afirmam Hashimoto (2006) e Felício (2013).

#### **4.2 Identificar os aspectos organizacionais e institucionais que estimulam ou inibem a mentalidade intraempreendedora dos estudantes de estágio supervisionado**

Primeiramente, antes de identificar o perfil dos estagiários e buscar compreender como estes se posicionam a respeito do questionamento desta pesquisa, buscou-se compreender o perfil das organizações nas quais os estudantes da Universidade Federal de Pernambuco atuam como estagiários.

Através das respostas obtidas, verificou-se que a maioria dos estudantes, totalizando 51,7% dos respondentes, atuam em organizações do setor público. Enquanto a minoria, representada por 48,3%, atuam em empresas privadas. Constatou-se também que, nenhum dos estudantes atuam em empresas do Terceiro setor.

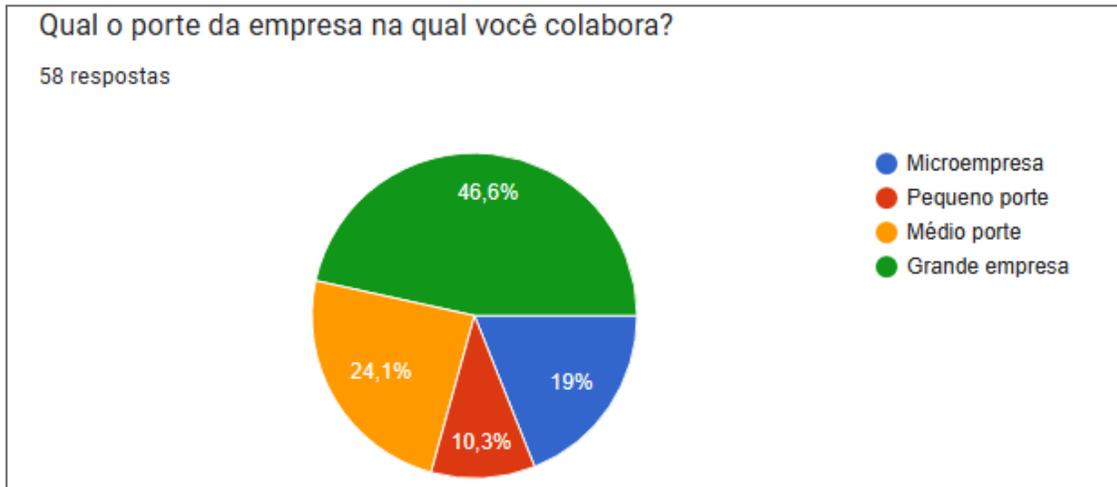
**Gráfico 2 - Setor de atuação das organizações**



Fonte: Elaborado pelas autoras (2023)

Além disso, segundo os respondentes, a maioria das organizações são grandes empresas (46,6%) que atuam, em sua maioria, na prestação de serviços, conforme os gráficos abaixo:

**Gráfico 3 - Porte das organizações**



Fonte: Elaborado pelas autoras (2023)

**Gráfico 4 - Segmento das organizações**



Fonte: Elaborado pelas autoras (2023)

Através das respostas obtidas - sendo possível a escolha de mais de uma alternativa - os estagiários apontaram também em suas visões que, os aspectos organizacionais que inibem a mentalidade intraempreendedora no exercício do

estágio supervisionado são vários, conforme mostra a tabela 2. Porém, dentre todas as características inibidoras, as que ganharam mais destaque entre os respondentes foram possibilidade de punição pelo insucesso devido ao risco assumido com ideias novas e falhas (63,8%) e falta de medidas organizacionais para estimular, promover e encorajar o intraempreendedorismo (70,7%). Como resposta ao campo “Outro(s)”, um dos respondentes escreveu que “A resistência a mudança de muitas instituições públicas, que favorece para que os colaboradores permaneçam na "zona de conforto" e conseqüentemente inibem os estagiários que desejam intraempreender. Nesse caso, muitas vezes não há espaço para esse tipo de atuação”.

Esses aspectos também foram apresentados por Nelson Chieh, em uma pesquisa realizada no ano de 2007. Para ele, esses aspectos são barreiras à prática do intraempreendedorismo dentro das organizações, independentemente de seu porte, setor em que atua e seu segmento.

**Tabela 2 - Aspectos inibidores do intraempreendedorismo**

<b>Na sua visão, de modo geral, qual(is) o(s) aspecto(s) organizacional(is) que inibe(m) a mentalidade empreendedora no exercício do estágio supervisionado?</b>		
<b>Aspectos inibidores</b>	<b>%</b>	<b>Quantidade de marcações</b>
Possibilidade de punição pelo insucesso devido ao risco assumido com ideias novas e falhas	63,8%	37
Falta de canal para exposição/execução de novas ideias ou sugestões	43,1%	25
Falta de medidas organizacionais para estimular, promover e encorajar intraempreendedorismo	70,7%	41
Falta de políticas para coibir disputas internas e falta de cooperação	17,2%	10
Falta de comunicação interna e existência de redutos que visam à manutenção de status quo	34,5%	20
Falta de clareza da missão, prioridade e objetivos organizacionais	27,6%	16
Falta de recompensa às ações empreendedoras e a disponibilidade inadequada de tempo ou de recursos para novos empreendimentos	55,1%	32
Outro(s)	1,7%	1

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023)

Assim como buscou-se identificar quais as barreiras à prática do intraempreendedorismo dentro das organizações, também se fez necessário compreender os aspectos considerados como estimulantes à essa prática. Assim como na questão anterior, os respondentes poderiam marcar mais de uma opção como resposta. Sendo assim, para os estudantes estagiários de Secretariado Executivo da UFPE, os fatores mais relevantes para estimular o intraempreendedorismo são: gestão participativa, disponibilidade de recursos com suporte à inovação, engajamento e incentivo à assunção de risco e novas ideias e cultura organizacional, aspectos estes que também são considerados importantes para Montenegro (2013), Moriano et. al (2014) e Nelson Chieh (2007). Como resposta à alternativa “Outro(s)”, um fator importante é a iniciativa e vontade do próprio estagiário em intraempreender, pois sem isso não adiantará ter os outros fatores presentes na organização.

**Tabela 3 - Aspectos estimulantes à prática intraempreendedora**

<b>Na sua opinião, qual(is) destes fatores é considerado(s) mais importante(s) para estimular a mentalidade empreendedora dos estagiários nas organizações?</b>		
<b>Aspectos estimulantes</b>	<b>%</b>	<b>Quantidade de marcações</b>
Cultura organizacional	50%	29
Engajamento e incentivo à assunção de risco e novas ideias	62,1%	36
Gestão participativa	70,7%	41
Disponibilidade de recursos com suporte à inovação	63,8%	37
Outro(s)	1,7%	1

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023)

#### **4.3 Identificar as dificuldades dos estagiários em relação à implementação do intraempreendedorismo (ou da mentalidade intraempreendedora) nas organizações**

Para compreender da melhor forma como os estudantes de estágio supervisionado da UFPE podem desenvolver um perfil intraempreendedor nas empresas, é necessário compreender se estas oferecem espaço para que esse caráter possa ser desenvolvido. Segundo a maioria dos estudantes respondentes, representado por 68,95%, a organização na qual atuam oferece espaço para que

possam mostrar suas habilidades intraempreendedoras. Por outro lado, 29,3% informaram que não há espaço para intraempreender nas instituições nas quais atuam. E apenas 1,75% informou que há espaço para intraempreender, mas como o estágio foi na UFPE, não existe a oportunidade de crescimento profissional sendo apenas um estagiário, por se tratar de uma instituição pública, sendo possível apenas quando se é um concursado.

**Tabela 4 - Há espaço para intraempreender nas organizações?**

<b>Na organização onde você atua como estagiário há espaço para intraempreender?</b>	
Alternativa	Quantidade de respostas (%)
Sim	68,95%
Não	29,3%
Outro(s)	1,75%

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023)

Aqueles que responderam “Não” na pergunta anterior informaram qual(is) a(s) maior(es) dificuldade(s) ou barreiras(s) à implementação do caráter intraempreendedor nas empresas nas quais atuam. Estas respostas estão expostas no Quadro 1.

**Quadro 1 - Dificuldades ou barreiras encontradas pelos estagiários à implementação do intraempreendedorismo**

<b>Se a resposta anterior for NÃO, qual(is) a(s) maior(es) dificuldade(s) ou barreira(s) à implementação do intraempreendedorismo você encontra na organização onde você realiza o estágio supervisionado?</b>	
Falta de comunicação.	Respondente 2
Falta de espaço e encorajamento para novas ideias, falta de investimento no estagiário	Respondente 4
Normas e padronizações que devem ser seguidos por leis regulamentadoras e resoluções internas.	Respondente 6
Organizações públicas possuem métodos já estabelecidos, não possuindo espaço para intraempreender.	Respondente 12
Cultura organizacional.	Respondente 13
Resistência por parte dos servidores a adesão e incorporação de novas ferramentas digitais para o desenvolvimento das atividades administrativas.	Respondente 19
A cultura organizacional não é sugestiva para inovação vinda do estagiário. As mudanças costumam acontecer através das decisões estratégicas da organização.	Respondente 20

Por ser uma empresa de pequeno porte, apesar de haver espaço para intraempreender que era dado pelo empreendedor dono do estabelecimento, havia uma hierarquia e a gerente que supervisionava estava constantemente dificultando o meu processo de intraempreendedorismo. Então apesar de querer instituir uma cultura organizacional para isso não acompanha tão de perto se essa cultura realmente está sendo aplicada.	Respondente 25
Por se tratar de uma instituição pública, é complicado sugerir mudanças, pois é tudo bem sistematizado e burocrático.	Respondente 27
O engessamento dos processos organizações, característico das instituições públicas que precisam agir nos exatos termos da lei.	Respondente 28
Dificuldade na falta de autonomia para realizar determinada tarefa.	Respondente 34
É uma empresa com mentalidade tradicional e hierárquica, na qual não abre espaço para a tecnologia e inovação no dia a dia de trabalho.	Respondente 36
Justamente isso, não ser concussão.	Respondente 37
Falta de oportunidades.	Respondente 39
Problema na cultura organizacional.	Respondente 43
Por ser uma empresa do setor público, não há essa preocupação por parte dos funcionários em empreender.	Respondente 54

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023)

Observa-se que a maioria das respostas traz as falhas na cultura organizacional e a falta de medidas organizacionais para estimular, promover e encorajar intraempreendedorismo como as maiores barreiras ao desenvolvimento e aplicação do caráter intraempreendedor nas organizações, aspecto este que foi mencionado por Chieh (2007). Ademais, também foram mencionados falhas na comunicação, resistência por parte de outros funcionários, engessamento dos processos, falta de oportunidades e autonomia nos processos como aspectos que dificultam a implementação do perfil intraempreendedor nas instituições, sejam públicas ou privadas. Porém, percebe-se que há uma maior dificuldade para aqueles que atuam em empresas do setor público, tendo em vista que possuem processos burocráticos, que não podem ser alterados com rapidez e facilidade.

#### **4.4 Proporcionar aos estudantes estagiários ações para aplicar o intraempreendedorismo dentro das corporações.**

Como exposto anteriormente, muitas empresas abrem espaço para que seus colaboradores possam intraempreender e desenvolvam atividades inovadoras visando crescimento profissional e o crescimento da própria empresa. Porém,

também há muitas organizações que não estão abertas à essa prática ou possuem certas dificuldades que impedem o desenvolvimento e a aplicabilidade do perfil intraempreendedor. Desta forma, buscou-se identificar nos estagiários quais atitudes e ações podem ser tomadas por parte deles, para que seja possível intraempreender nestas organizações. As respostas obtidas encontram-se na Tabela 5.

**Tabela 5 - Ações para aplicar o intraempreendedorismo nas organizações**

<b>Na sua opinião, o que um estagiário deve fazer para encontrar espaço dentro das organizações e aplicar o intraempreendedorismo?</b>		
<b>Categoria</b>	<b>Respondentes (1 a 58)</b>	<b>(%)</b>
Busca de oportunidades e iniciativa	Respondentes 1, 3, 7, 8, 9, 12, 14, 15, 16, 21, 22, 30, 34, 39, 43, 45, 51, 52 e 56	28,36%
Compreender a cultura organizacional	Respondentes 8, 10, 11, 14, 22, 27, 28, 29, 35, 44, 51, 54, 55, 57 e 58	22,39%
Comunicação eficiente	Respondentes 9, 15, 17, 31, 37, 38, 39 e 48	11,94%
Autoconfiança e conhecimento	Respondentes 13, 19, 20, 24, 32, 41 e 42	10,45%
Poder de persuasão e rede de contatos	Respondentes 18, 23, 25, 47, 48 e 53	8,95%
Inovação, criatividade, persistência e comprometimento	Respondentes 6, 26, 40 e 49	5,97%
Autonomia, proatividade e assertividade	Respondentes 4, 5, 17 e 33	5,97%
Apoio da gestão	Respondentes 36, 46 e 50	4,48%
Capacitação pessoal	Respondente 2	1,4%

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023)

A tabela acima trata-se de uma sintetização das respostas obtidas, através do *survey*, e foi organizada por categorias, pela caracterização dos respondentes e pelo percentual de respostas obtido em cada categoria. Pode-se observar que os respondentes expuseram ações que podem ajudar os estagiários a encontrarem espaço dentro das empresas que não possuem abertura para a prática intraempreendedora. As categorias que ganharam mais destaque entre os

respondentes foram a busca de oportunidades e iniciativa, a atuação do estagiário levando em consideração a compreensão e o conhecimento a respeito da cultura organizacional da empresa na qual atua e a utilização de uma comunicação eficiente, tanto com seus colegas de trabalho, quanto com seus superiores. Estas características fazem parte do perfil de um intraempreendedor, conforme mencionam Felício (2013) e Lizote et al. (2020), e são importantes aliadas aos estagiários que desejam intraempreender. Outras categorias que também foram mencionadas pelos respondentes e devem ser levadas em consideração são autoconfiança e a busca de conhecimentos acerca do que se deseja colocar em prática na empresa; poder de persuasão e a busca de uma rede de contatos e de apoio organizacional; ser inovador, criativo, persistente e comprometido com aquilo que se deseja realizar, não desistindo nas primeiras tentativas; possuir autonomia, ser proativo e assertivo em suas decisões; buscar o apoio da gestão, para que o processo de abertura ao intraempreendedorismo se torne mais rápido e eficaz; e por fim, a capacitação pessoal, para mostrar que possui habilidades suficientes para pôr em prática novas ideias.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Sabe-se que o profissional de secretariado pode atuar no nível operacional, tático e estratégico dentro da organização. Dessa forma, é necessário que este atue de forma dinâmica e inovadora para um melhor aproveitamento de suas tarefas e para obter resultados positivos nas demandas que lhe são impostas. Visto que o mercado de trabalho atual requer profissionais que saibam lidar com possíveis contratempos e riscos não calculados, como também com a competitividade mercadológica. Desse modo, o intraempreendedorismo é um grande aliado.

O estudo acerca do Intraempreendedorismo, mesmo diante de uma era tecnológica e inovadora, ainda é algo pouco explorado tanto no âmbito de artigos e estudos acadêmicos, quanto na prática dentro das organizações. Porém, é um tema muito interessante e possui sua importância, tendo em vista que pode ajudar tanto no desenvolvimento e crescimento profissional do colaborador, quanto no crescimento organizacional.

Como já exposto a partir dos autores já citados durante a pesquisa, a saber Dolabela (2008) e Perlard (2010), o intraempreendedorismo é tido como “a forma empreendedora de ser”, ou seja, consiste no ato de empreender dentro das organizações, ou seja, inovar nas tarefas que lhe são designadas e realizá-las de forma assertiva e com diferentes possibilidades. Todavia, para que o profissional consiga realizar a implantação dessas atividades, de acordo com o que é estudado no intraempreendedorismo, se faz necessário um estudo que aponte como desenvolver esse perfil dentro das organizações, principalmente naquelas que não oferecem abertura para essa prática.

Após realizarmos uma análise dos resultados obtidos através da pesquisa, foi possível entender se os profissionais de secretariado executivo, enquanto estagiários dentro das organizações, se identificam como intraempreendedores, e se diante de suas experiências profissionais, perceberam a possibilidade de intraempreender em suas atividades organizacionais. E, caso contrário, o que pode ser feito para que consigam colocar em prática sua mentalidade intraempreendedora.

Como resultados obtidos, tem-se que 63,8% dos respondentes da pesquisa apontaram possuir um perfil intraempreendedor, e pontuaram características importantes que fazem parte desse perfil. Entre elas, foram citadas: busca de oportunidades e iniciativa, comprometimento, persistência e o conhecimento na área em que deseja atuar. Após isso, percebeu-se que a falta de medidas organizacionais para estimular a prática intraempreendedora, a possibilidade de punição em caso de insucesso e a falta de recompensa e disponibilidade de recursos para as práticas intraempreendedoras são vistos como barreiras e fatores inibidores ao intraempreendedorismo. Em contrapartida, uma cultura organizacional aberta ao novo, a disponibilidade de recursos e o incentivo à novas ideias são vistos como fatores que incentivam a prática do intraempreendedorismo.

Como achados finais, a fim de responder a pergunta de pesquisa: “como os estudantes de estágio supervisionado de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE podem desenvolver o intraempreendedorismo dentro das organizações?”, observa-se que as principais ações que os estagiários

precisam aplicar para desenvolver esse perfil são: compreender a cultura organizacional, utilizar-se de uma comunicação eficiente, apresentar iniciativa e ir em busca de novas oportunidades. Além disso, ser autoconfiante, adquirir conhecimentos acerca do que se deseja realizar, possuir uma rede de contatos organizacional, ser inovador, criativo, persistente, comprometido com suas atividades, assim como ser proativo e assertivo em suas decisões e buscar o apoio da gestão.

Posto isso, sugere-se que o estudo acerca do intraempreendedorismo e da possibilidade da sua implementação seja aplicado diretamente às organizações como uma possibilidade de pesquisas futuras, visto que percebe-se a dificuldade de abertura das empresas para com os estagiários. Pois, é sabido, através da literatura e de estudos prévios, que a implantação do intraempreendedorismo visa não só beneficiar a produtividade e assertividade dos profissionais de forma individual, mas sim, de forma a integralizar toda eficiência da organização.

Diante do exposto, é importante que o estagiário, como colaborador, possa buscar meios de intraempreender e mostrar suas habilidades. Sendo um canal de crescimento para a organização e tendo a oportunidade de crescer com ela. Levando em consideração os conhecimentos e habilidades adquiridos na UFPE durante o tempo em que esteve vinculado no curso de graduação e reconhecendo o importante papel que a instituição tem na formação acadêmica profissional de cada discente. Sendo assim, para desenvolver o seu perfil intraempreendedor em suas atividades profissionais, é necessário um estudo acerca da cultura organizacional das organizações e a forma como enxergam tanto o profissional de secretariado, quanto a implantação do intraempreendedorismo dentro das organizações.

## 6. REFERÊNCIAS

ANDREASSI, T. Empreendedorismo corporativo. **GV Executivo**, São Paulo, v. 4, n. 3, p. 63-67, ago./out. 2005.

BORTOLOTTI, M.F.P; WILLERS, E.M. Profissional de Secretariado Executivo: explanação das principais características que compõem o perfil. **Revista Expectativa**, [S. l.], v. 4, n. 1, 2007. DOI: 10.48075/revex.v4i1.410. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/410>. Acesso em: 20 abr. 2023.

CARNEIRO, J.G.S.P. **Intraempreendedorismo**: conceitos e práticas para construção de organizações inovadoras. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2013.

CHIEH, N.; ANDREASSI, T. Um estudo de caso sobre o entendimento e a aplicação do termo em uma instituição bancária. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)**. Paraná, 2008.

CHIEH, N. INTRA-EMPREENDEDORISMO: Um estudo de caso sobre o entendimento e a aplicação dos fundamentos organizacionais associados ao termo. São Paulo: **Fundação Getúlio Vargas**, 2007.

DOLABELA, F. **Oficina do empreendedor**. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

DORNELAS, J.C.A. **Empreendedorismo corporativo**: como ser empreendedor, inovar e se diferenciar em organizações estabelecidas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

DORNELAS, JCA. **Empreendedorismo na prática**: mitos e verdade do empreendedor de sucesso. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

FELÍCIO, L. O Intraempreendedorismo? In: **IEU – INSTITUTO EMPREENDEDORES UNIVERSITÁRIOS**, 2013. Disponível em: <<http://www.institutoeu.org/o-intraempreendedorismo/>>. Acesso em: 18 ago. 2022.

FERNANDES, I; SOUZA, J. T. de. **O perfil do profissional de secretariado de nível superior demandando no mercado brasileiro**. IX Congresso virtual brasileiro de administração, 2012. Disponível em: [http://www.convibra.com.br/upload/paper/2012/34/2012\\_34\\_5186.pdf](http://www.convibra.com.br/upload/paper/2012/34/2012_34_5186.pdf). Acesso em: 28. fev. 2023

FILGUEIRAS, A., SANTOS, J. & MARÇAL, M. C. C. O Secretário Executivo das Instituições Federais de Ensino: O Intraempreendedorismo como um Pensamento Estratégico. **Connection Scientific Journal**, 3(2), 16-35. <https://doi.org/10.51146/csj.v3i2.24>, 2020.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HASHIMOTO, M. **Espírito empreendedor nas organizações**: aumentando a competitividade através do intraempreendedorismo. São Paulo: Saraiva, 2006.

KNECHTEL, M. R. **Metodologia da pesquisa em educação**: uma abordagem teórico-prática dialogada. Curitiba, PR: Intersaberes, 2014.

LIZOTE, S.A; MIRANDA, A.L; SILVA, S.G; GOHN, C. Competências empreendedoras: um estudo com discentes do ensino médio. São Paulo: **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 11, n. 3, p. 27-46, 2020. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1103/pdf>. Acesso em: 15 ago. 2022.

MACULAN, A. M. Analisando o empreendedorismo. In: **EGEPE – Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**. Curitiba: Anais, 2005, p. 497-507.

MARÇAL, M. C. C. & BARBOSA. M. Empreendedorismo e secretariado executivo: uma proposição de reflexões críticas e de ações a partir de alunos estagiários e de organizações concedentes de estágios na área. São Paulo: **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 11, n. 2, p. 98-119, 2020. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1057/pdf/>. Acesso em: 20 ago.2022.

MINAYO, M. C. Pesquisa Social. **Teoria, método e criatividade**. São Paulo: 2001, p.22. Disponível em: [http://www.faed.udesc.br/arquivos/id\\_submenu/1428/minayo2001.pdf](http://www.faed.udesc.br/arquivos/id_submenu/1428/minayo2001.pdf). Acesso em: 28 set. 2022.

MONTENEGRO, M.C. **EMPREENDEDORISMO E INTRAEMPREENDEDORISMO: A BOLA DA VEZ**. São Paulo: SEBRAE, 2013.

MORIANO, J. A., MOLERO, F., TOPA, G., & MANGIN, J. P. L. (2014). **The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship**. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(1), 103-119.

NORONHA, J.N. **O intraempreendedorismo na atuação do secretário executivo**. Fortaleza: Repositório UFC, 2016.

PERLARD, G. Intraempreendedorismo - Guia Completo. In: **SOBRE ADMINISTRAÇÃO**, 2010. Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com/intraempreendedorismo-guia-completo/>. Acesso em: 18 ago. 2022.

PINCHOT, G. **Intrapreneuring**: por que você não precisa deixar a empresa para tornar-se um empreendedor. São Paulo: Harbra, 1989.

PRYOR, A. K.; SHAYS, E. M. **Growing the business with intrapreneurs**. Business Quarterly, p. 43-45, Spring 1993.

SENA, A.; CASTRO, M.G.S.; LOPES, R.R.S. **A Ascensão da Carreira de Profissionais de Secretariado Executivo a Cargos de Gestão em Salvador**. 2008.

ZUPAN, B., CANKAR, F., SETNIKAR, S. **The development of an entrepreneurial mindset in primary education**. Eur J Educ. 2018; 53:427–439  
<https://doi.org/10.1111/ejed.12293>. 2018.