O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano III | Volume 5 | Nº 13 | Boa Vista | 2021

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

http://doi.org/10.5281/zenodo.4474340

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.revista.ufrr.br/boca

CULTURA DA INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS ENTRE OS AGENTES LOCAIS DE INOVAÇÃO EM BOA VISTA (RR)[1]

Elói Martins Senhoras[2]

Resumo

A cultura da inovação se tornou em um conceito estratégico de diferenciação e aumento de competitividade, razão pela qual é o objeto do presente ensaio por meio da sua análise empírica empreendida pelo Programa Agentes Locais de Inovação (ALI), uma parceria interinstitucional entre o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) desenvolvida com um conjunto de 89 empresas de pequeno porte no ano de 2020.

Palavras chave: CNPq. Cultura da Inovação. Inovação. SEBRAE.

Abstract

The culture of innovation has become a strategic concept of differentiation and for increase of competitiveness which is why it is the object of this essay through an empirical analysis undertaken by the Local Innovation Agents Program (ALI), an interinstitutional partnership between the Brazilian Service of Support to Micro and Small Enterprises (SEBRAE) and the National Council for Scientific and Technological Development (CNPq) developed with a group of 89 small companies in 2020.

Keywords: CNPq. Culture of Innovation. Innovation. SEBRAE.

A cultura da inovação trata-se de uma agenda de valores e princípios ligadas ao empreendedorismo que se manifesta por um conteúdo diferenciado de estratégias que objetivam maximizar as potencialidades organizacionais para a sobrevivência ou crescimento institucional, cuja importância repercute em saltos qualitativos de desenvolvimento do próprio sistema capitalista.

Tomando como referência a materialização empírica do discurso da cultura da inovação no ambiente empresarial e das políticas públicas em sua natureza como força estratégica e cultural de dinamização microeconômica (organizacional, mercadológica, processual, de produtos e serviços) desenvolvimento macroeconômico do capitalismo, o presente artigo traz um relato de experiência sobre a cultura da inovação do Programa Agentes Locais de Inovação (ALI), por meio de um estudo de caso no município de Boa Vista (RR) em 2020, fundamentado na análise de um questionário semi-estruturado a 4 agentes e 1 gestora do Programa.

[1] O presente artigo de opinião foi desenvolvido no Programa Agentes Locais de Inovação em Boa Vista (RR), contando com a colaboração e a experiência compartilhada de 4 agentes e com o apoio do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), razão pela qual o autor agradece a todos os profissionais e instituições envolvidos.

[2] Professor e pesquisador da Universidade Federal de Roraima (UFRR). Bacharel em Economia e em Política, especialista, mestre, doutor e pós-doutor em Ciências Jurídicas. Orientador do Programa Agentes Locais de Inovação (ALI) no Ciclo 2020-2021. E-mail para contato: eloisenhoras@gmail.com. Outros trabalhos do autor podem ser encontrados em www.eloisenhoras.com.

O Programa ALI, fruto de uma parceria interinstitucional entre o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) fundamenta seus objetivos estratégicos no conceito de cultura da inovação em uma concepção sistêmica que parte do desenvolvimento endógeno da inovação no capital humano enquanto um valor cultural de jovens profissionais, identificados como agentes, e se manifesta de modo finalístico para difusão extrovertida de uma cultura da inovação no ambiente empresarial.

A difusão da cultura da inovação presente no Programa ALI, respectivamente, na espacialização do município de Boa Vista (RR) durante a periodização do ano de 2020, é apreendida estrategicamente como estudo de caso de sucesso relevante em razão dos resultados positivos em um uma cidade média em franco processo de crescimento populacional e econômico, resultando assim no desenvolvimento qualitativo dos sistemas de oferta e demanda (IBGE, 2019), a despeito das limitações do embrionário do Ecossistema Local de Inovação.

Por um lado, os ciclos operacionais do Programa ALI, sob a coordenação do SEBRAE-RR no município de Boa Vista – RR (Infográfico 1A), engendraram o desenvolvimento de uma cultura da inovação, com base em uma *lógica intraempreendedora,* que se manifestou pelo desenvolvimento de competências no grupo de 4 Agentes Locais de Inovação (ALIs) na faixa dos 30 anos e com um equilíbrio de gênero (infográfico 1B), envolvidos no Programa com um total de 89 empresas habilitadas para atendimento.

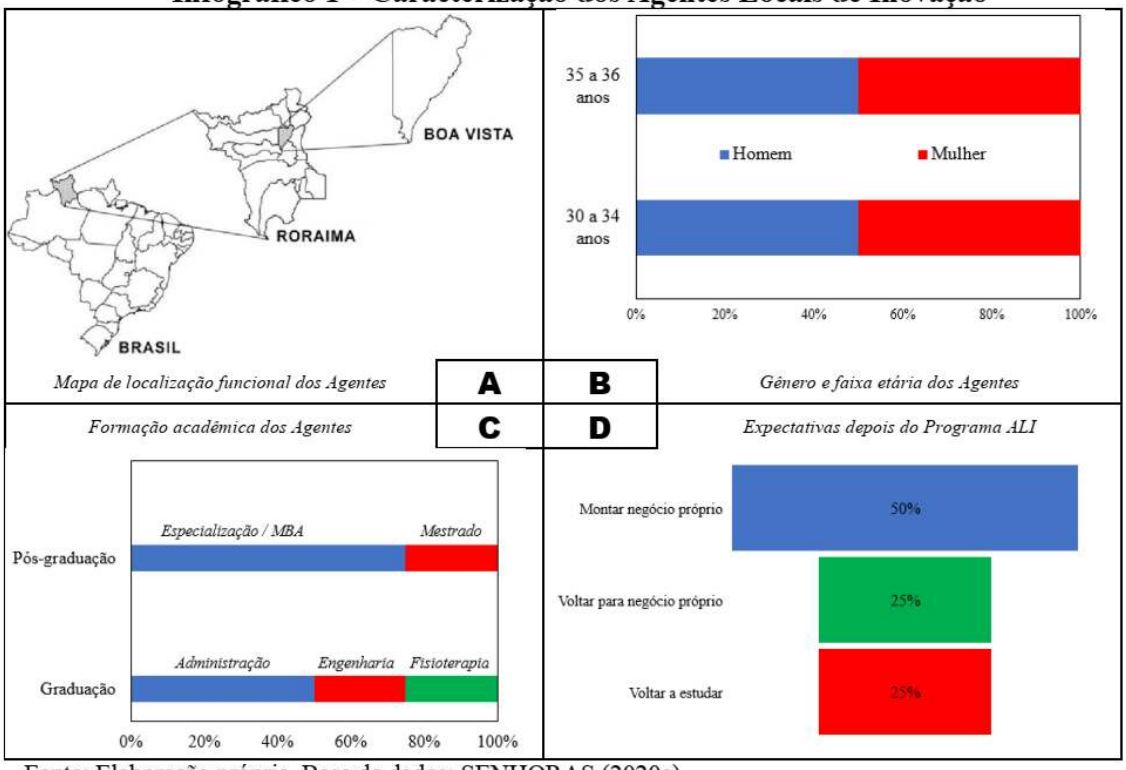
A despeito da equipe multidisciplinar de agentes possuir uma alta qualificação em termos de conhecimentos gerenciais ligados a cursos de pós-graduação *strito* e *lato sensu* (75% dos agentes) (infográfico 1C), observou-se que a difusão de uma cultura da inovação intraempreendedora esteve ligada ao desenvolvimento de novas competências por parte de cada agente em diferentes momentos do Programa:

a) Durante o período de treinamento: desenvolvimento de conhecimentos ligados à realização de diagnósticos e devolutivas, e à elaboração de relatórios, bem como habilidades direcionadas ao plano de trabalho e ao relacionamento com os empresários e colaboradores;

b) Durante o período de atividades operacionais junto às empresas: desenvolvimento de habilidades na aplicação de ferramentas e metodologias para a inovação empresarial, bem como, desenvolvimento de diferentes atitudes e ações pró-ativas orientadas para os clientes;

c) Durante o período de atividades acadêmico-profissionais: desenvolvimento de habilidades de escrita de um artigo científico ligado a uma amostra de 10 empresas trabalhadas, bem como de organização do evento destinado aos empresários intitulado “Workshop ALI - Inovação - como ela pode alavancar seu negócio”

Infográfico 1 – Caracterização dos Agentes Locais de Inovação



Fonte: Elaboração própria. Base de dados: SENHORAS (2020a).

As repercussões da lógica intraempreendedora do Programa ALI na rotina dos agentes gerou claramente uma cultura da inovação que permitiu a estes não apenas adotarem diferentes estratégias e abordagens para a solução dos dilemas empresariais, mas também os estimulou a pensar de modo empreendedor e diferenciado após a conclusão das suas atividades operacionais no ano de 2021, uma vez que 75% deles pretendem empreender no próprio negócio, seja novo ou já existente, ou mesmo empreender em estudos de doutoramento na área de gestão (infográfico 1D).

O grau de comprometimento dos agentes pode ser considerado relativamente elevado dada a maturidade dos agentes que é respaldada pela a avaliação qualitativa positiva da gestora do SEBRAE-RR, responsável pela operacionalização do Programa ALI em Boa Vista (RR), Graciela Missio.

Conforme a gestora, a existência de "elogios" ao agentes acontece em um contexto simultâneo a cobranças e "algumas reclamações", demonstrando assim que a difusão da cultura da inovação não se processa por caminhos lineares, mas antes se fundamenta em um árduo processo de desenvolvimento de competências individuais dos agentes a fim de se produzir soluções específicas aos dilemas organizacionais de cada uma das empresas atendidas.

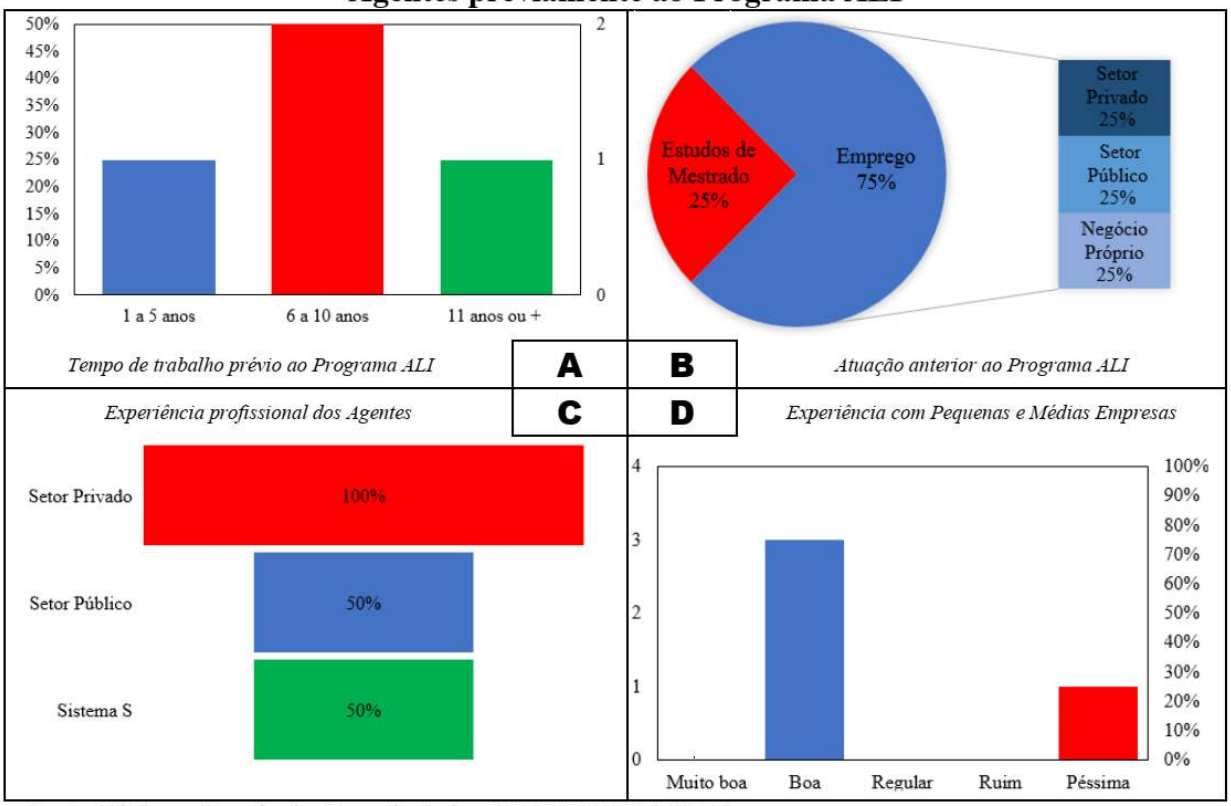
O desenvolvimento das competências individuais dos ALIs, no contexto turbulento do ano de 2020, caracterizado pela difusão da pandemia da Doença do Coronavírus 2019 – COVID-19 (CARVALHO; SENHORAS, 2020), só foi bem sucedido para a difusão de uma cultura da inovação e o

consequente desenvolvimento de competências no caso dos agentes locais de inovação em Boa Vista em função de algumas características.

Neste sentido, a sinergia do grupo, o sistema de cobrança/melhorias contínuas, bem como o grau de maturidade agentes em Boa Vista são características que facilitaram a difusão intraempreendedora da cultura da inovação por parte dos ALI, uma vez que estes são pertencentes a uma faixa etária identificada como geração Y, possuindo características de flexibilidade e motivação por desafios e novas aprendizagens, a despeito de uma elevada rotatividade de empregos de naturezas distintas (ARORA; DHOLE, 2019).

Por mais que os 4 agentes locais de inovação possuam diferentes tempos de trabalho prévios ao Programa ALI, que variaram entre 2 e 16 anos (gráfico 1A), a rotatividade do emprego é significativa e demonstra um rico contexto de experiências laborais na iniciativa pública, privada ou mesmo de qualificação em pesquisa organizacional por meio de estudos de mestrado (gráfico 1B), possibilitando assim pensar fora de parâmetros pré-estabelecidos, de modo suscetível à incorporação de valores de uma cultura da inovação.

Gráfico 1 – Experiência profissional dos Agentes previamente ao Programa ALI



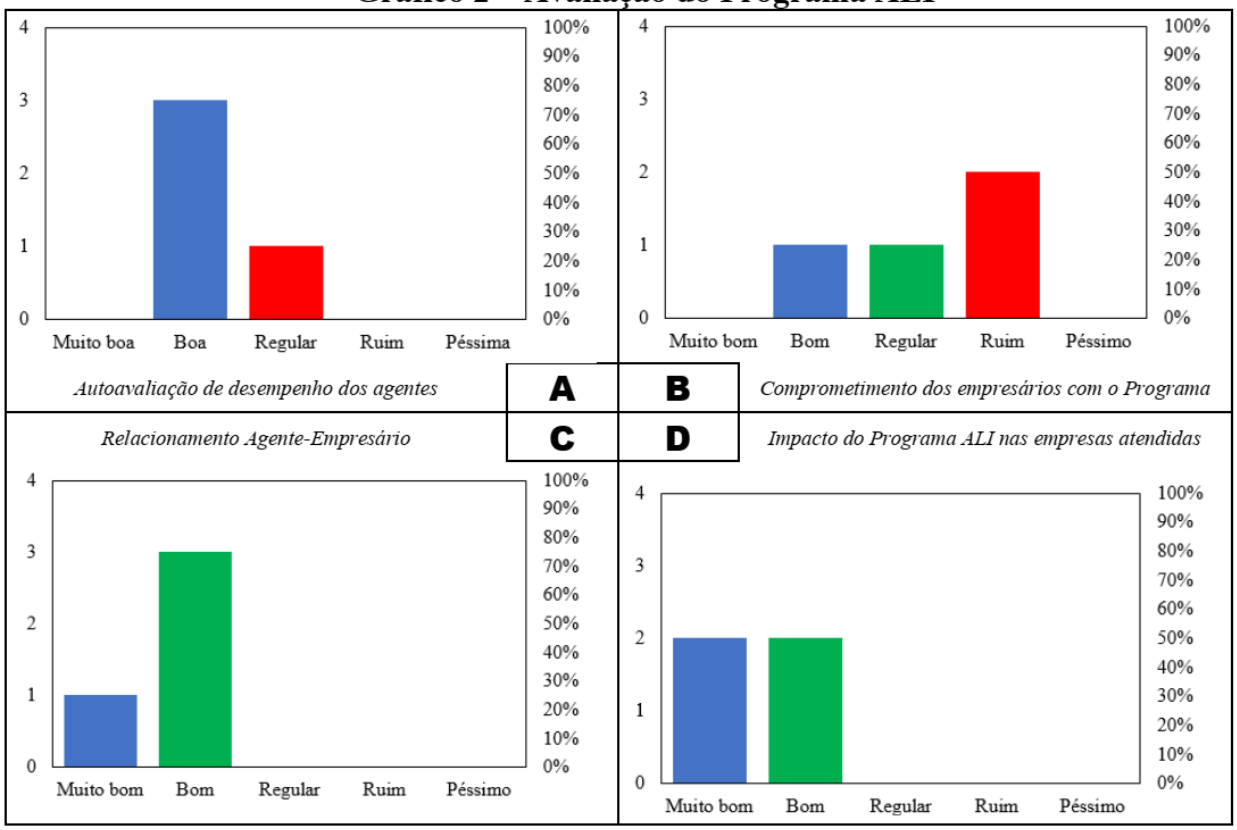
Fonte: Elaboração própria. Base de dados: SENHORAS (2020a).

Por um lado, o contato prévio dos agentes com diferentes experiências organizacionais no setor público, privado ou mesmo no Sistema (gráfico 1C), bem como um razoável grau de conhecimentos sobre microempresas e empresas de pequeno porte (gráfico 1D), forneceram os indicativos de um *background* facilitador para o desenvolvimento contínuo de novas competências e para a própria difusão da cultura da inovação intraempreendora entre os agentes.

Por outro lado, justamente em um ano pandêmico, como 2020, mudanças significativas no desenvolvimento dos trabalhos dos ALI se tornaram exigências necessárias frente às estratégias de isolamento social para conter a difusão do novo coronavírus, de modo que a passagem de uma rotina concentradamente presencial para uma nova rotina predominantemente remota, demandou soluções que nem sempre estiveram presentes nas experiências profissionais prévias (gráficos 1B; 1C).

Embora a autoavaliação de desempenho dos agentes locais de inovação tenha sido relativamente positiva, com 75% atestando uma performance boa e 25% uma atuação regular (gráfico 2A), por sua vez a percepção que os ALIs possuem sobre o comprometimento das empresas na adoção estratégica das diretrizes do Programa demonstra preocupações em relação à adesão *de facto* de um grupo de empresários à cultura de inovação (gráfico 2B).

Gráfico 2 – Avaliação do Programa ALI



Fonte: Elaboração própria. Base de dados: SENHORAS (2020a).

Estas preocupações registradas não acontecem por acaso, mas antes exprimem as dificuldades para conscientização dos empresários adotarem ações estratégicas ou mesmo um volume representativo de desistências, superior a 20% das empresas, seguindo a tendência do Programa em outros estados (SILVA, 2017; NOGUEIRA *et al*., 2019), mesmo que em menor escala e dadas as atípicas condições conjunturais da multidimensional crise pandêmica (SENHORAS, 2020b).

A despeito das dificuldades existentes na adoção de ações estratégicas para a promoção da inovação ou na eventual desistência de algumas empresas, houve uma percepção muito positiva na interação dos agentes com os empresários, uma vez que os primeiros identificam uma muito boa ou boa relação (gráfico 2C), o que repercute assertivos impactos do Programa ALI nas empresas atendidas (gráfico 2D), demonstrando assim um foco em resultados e orientado para os clientes.

Os depoimentos de empresários corroboram com a percepção dos agentes, uma vez que há a indicação das contribuições do Programa para as empresas, bem como qualificações sobre a relevância da metodologia ALI no desenvolvimento de uma cultura da inovação, abrindo a percepção organizacional sobre novas oportunidades:

a) [FALA DO EMPRESÁRIO] “Uma quantidade maior de empresários precisa dar chances ao programa e seus agentes, com uma metodologia muito fácil de ser compreendida e aplicada, através de ações práticas e respostas não notadas no cotidiano dos atendimentos aos clientes” (LIMA, 2020, p. 20).

b) [FALA DA AGENTE] “O empresário 1 relata que durante a execução das ferramentas, foi possível visualizar com maior clareza quais as ações a tomar para elevar o padrão de atendimento. [...] O empresário 2 ressalta que o programa é importante por sempre estar capacitando e faz repensar sobre que muitas ações são deixadas para depois, o programa faz reviver cada situação para poder obter melhoria” (CARVALHO, 2020, p. 15).

c) [FALA DO AGENTE] “Para [o] empresário, tal metodologia permite a criação de projetos ágeis que direciona a pequena empresa para o desenvolvimento de soluções inovadoras, isso porque essa metodologia trabalha com ferramentas que auxiliam o empresário na criação de processos e na tomada de decisões com foco em inovação” (SOUZA, 2020, p. 16).

Conclui-se com base nas discussões previamente apresentadas que o Programa Agentes Locais de Inovação, operacionalizado no município de Boa Vista (RR) ao longo do ano de 2020, apresentou resultados satisfatórios, tanto na difusão de uma cultura da inovação entre empresários e agentes, quanto no desenvolvimento de competências individuais dos agentes relacionadas à autogestão e flexibilidade em um contexto pandêmico de trabalho remoto, focando em métricas de resultados e de qualidade, com base na voz do cliente a fim de responderem de modo sistêmico aos problemas e dilemas das empresas.

REFERÊNCIAS

ARORA, N.; DHOLE, V. "Generation Y: Perspective, engagement, expectations, preferences and satisfactions from workplace; a study conducted in Indian context" **Benchmarking: An International Journal**, vol. 26, n. 5, 2019.

CARVALHO, P. N.; SENHORAS, E. M. "The impact of COVID-19 Crisis on the Global Economy and the North American Hegemonic Cycle: A reading". **Agenda Internacional**, n. 38, 2020.

CARVALHO, S. J. A. **A cultura da inovação de intraempreendedores em novos produtos, serviços e processos**. Boa Vista: SEBRAE-RR, 2020.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

LIMA, N. G. M. **O papel da cultura da inovação na ampliação do *market share* e na conquista de novos mercados**. Boa Vista: SEBRAE-RR, 2020.

NOGUEIRA, P. S.; NOVAIS, S. M.; SÁ, A. S. C.; SILVA, E. S. B. "Análise do Programa Agentes Locais de Inovação no Processo de Inovação das Micro e Pequenas Empresas do Setor de Comércio Varejista do Estado de Pernambuco". **Cadernos de Prospecção**, vol. 12, n. 2, 2019.

SENHORAS, E. M. **Questionário semi-estruturado sobre Programa Agentes Locais de Inovação**: Roraima (2019-2021). Boa Vista: SEBRAE-RR, 2020a.

SENHORAS, E. M. "Novo Coronavírus e seus impactos econômicos no mundo". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 1, n. 2, 2020b.

SILVA, N. G. A. "Agentes locais de inovação: análise da efetividade do programa nas pequenas e médias cidades (Rio Grande do Norte)". **Cadernos de inovação em pequenos negócios: orientadores**, vol. 4, n. 4, 2017.

SOUZA, S. F. C. **Cultura da inovação**: instrumentalização de processos e de tecnologia para gerar resultados. Boa Vista: SEBRAE-RR, 2020.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano III | Volume 5 | Nº 13| Boa Vista |2021

http://revista.ufrr.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima