



## EDITORIAL

Queremos compartilhar com nossos leitores e parceiros o momento de saudade em decorrência da aposentadoria da Profa. Dra. Júlia Geracila de Mello e Carneiro, idealizadora da ITEM/CCA, que desde a sua criação em 2005 até o presente momento, dedicou-se e empenhou-se para que esta Assessoria muito contribuísse com a comunidade do CCA e porque não dizer com a comunidade piauiense, através das parcerias consolidadas na promoção e realização de todas as atividades empreendidas. A equipe da ITEM no desenvolvimento de suas futuras atividades dará continuidade aos ideais de sua fundadora. Ao mesmo tempo, almeja a colaboração dessa comunidade na nova etapa que se inicia.

## IDÉIAS DE NEGÓCIO

A ITEM com o objetivo de promover as idéias dos futuros empreendedores publica o sumário executivo do plano de negócio da empresa **ecoMAIS**, elaborado pela aluna Giselie na disciplina Empreendedorismo do Curso de Engenharia Agrônoma do CCA/UFPI.



Este plano de negócio tem como objetivo apresentar os estudos e análise de viabilidade da criação de uma empresa de produção de hortaliças, a ecoMAIS, que terá seu foco na produção e comercialização de hortaliças (tomate, pimentão, alface, coentro, cebolinha, pimenta de cheiro, pepino, cenoura e beterraba) cultivadas de forma agroecológica que dispensa o uso de fertilizantes e defensivos químicos (produto mais saudável). A comercialização será direta ao consumidor seja na loja que terá localização estratégica (bairro residencial em área nobre de Teresina) ou entrega em domicílio através de pedidos por telefone, diferentemente dos concorrentes que atuam indiretamente através de fornecimento para os supermercados locais.

O segmento de mercado no qual a ecoMAIS deseja atuar ainda é pouco explorado no estado do Piauí. A grande oportunidade de mercado identificada é representada pela necessidade de uma alimentação saudável e preocupação com os impactos causados ao meio-ambiente no processo de produção.

A estrutura da empresa será simples, de acordo com os padrões modernos de racionalização utilizando-se, sempre que possível, de parcerias e terceirização, com o objetivo de aportar know-how e experiências às suas atividades nascentes.

Para o processo de produção serão utilizadas as instalações de um sítio a 10 km de Teresina, com boa localização, energia elétrica, sede com caseiro, água em abundância e estrada asfaltada, facilitando o escoamento da produção, onde já existe uma atividade de piscicultura (com 11 tanques de tambaqui) e integrará o sistema de produção das hortaliças folhosas através da AQUAPONIA (aproveitando os nutrientes e resíduos orgânicos contidos na água usada pelos peixes).

O objetivo é aproveitar as instalações dessa propriedade e os resíduos descartados da piscicultura (água, farelos de soja, restos de ração) praticada na mesma, reduzindo os custos de produção.

O público-alvo da ecoMAIS será constituído por mulheres com faixa etária entre 31 a 40 anos, que ganham de 0 a 5 salários, compram semanalmente, gastam até R\$50,00 com hortaliças e que pagariam até 10% a mais em relação as hortaliças convencionais; além de restaurantes e/ou lanchonetes que possuem no cardápio opções de pratos para clientes com dietas especiais (orgânicos e integrais), que será abastecido por meio de distribuição diferenciada (delivery) ou diretamente na loja, que terá localização bastante acessível.

A viabilidade do empreendimento foi demonstrada pelos indicadores financeiros que apresentaram os seguintes índices: rentabilidade 6,42%, lucratividade 24,83% e 4 meses de prazo de retorno do investimento.





## Liderança nas Organizações

Profa. M.Sc. Karla Brito dos Santos

Embora a literatura sobre o tema seja muito vasta, queremos compartilhar com nossos leitores a abordagem que trata da importância do desenvolvimento da liderança por todos que fazem uma empresa.

Quando se fala em liderança logo surge a pergunta: “a pessoa já nasce líder ou pode aprender a ser líder? A boa notícia é que a literatura atual sobre o tema aponta que a liderança pode ser desenvolvida. Embora algumas pessoas nasçam com características essenciais para o exercício da liderança, isto não é garantia de que no futuro será um líder. O desenvolvimento da liderança é fundamental, uma vez que repercute sobre os resultados obtidos pelas empresas e por seus colaboradores.

Zenger e Folkman (2008) após examinar os resultados das avaliações de 20 mil líderes feitas por 200 mil chefes, colegas e colaboradores se utilizam de uma metáfora, para explicar o conceito de liderança; que seria uma grande barraca, em que o espaço tridimensional sobre a lona representa a eficácia da liderança e a lona por sua vez, reúne todas as possíveis competências que um líder pode desenvolver. Os pilares são representados pelos pontos fortes do líder, especialmente aqueles cinco itens que distinguem o líder extraordinário do bom líder, quais sejam: 1) caráter; 2) competência; 3) foco em resultados; 4) capacidade de se relacionar bem; 5) aptidão para implementar mudanças. Para que o líder seja mais eficaz, faz-se necessário o desenvolvimento dos diversos pilares simultaneamente.

Com relação ao caráter, o pilar central, foi apontado como elemento fundamental a integridade, visto que líderes íntegros cumprem com seus compromissos. Quanto ao aperfeiçoamento do caráter de cada um, o que é sugerido pelos autores é a seguinte seqüência: Comportamento → Atitudes → Caráter. Uma modificação no comportamento transformará as atitudes e ocasionalmente o caráter.

Em ordem crescente de importância, o segundo pilar da liderança é a competência do líder. Apoiados na pesquisa acima citada, os autores destacam algumas qualidades fundamentais: conhecimento técnico; conhecimento do(s) produto(s) que a empresa produz; habilidades de análise e resolução de problemas; habilidades profissionais; inovação (capacidade de adotar um ponto de vista original ao abordar um problema); iniciativa; e uso adequado da informática.

O foco em resultados é o terceiro pilar da barraca da liderança. Entre algumas ações planejadas e desenvolvidas pelos líderes buscando resultados e lucros para as empresas destacam-se: assumem a responsabilidade pelos resultados do grupo; oferecem avaliação e treinamento

contínuo aos seus colaboradores; estabelecem objetivos desafiadores; patrocinam pessoalmente alguma iniciativa ou ação; concentram-se nas metas da organização e asseguram que seus departamentos as traduzam em ações; aceleram o passo da equipe; e conciliam objetivos de longo prazo com os de curto prazo.

O quarto pilar da liderança é a capacidade de se relacionar bem. Para desenvolver essa capacidade é preciso, comunicar-se de forma intensiva; inspirar os outros a melhorar o desempenho; estabelecer uma relação de confiança; ajudar no desenvolvimento da equipe; e colaborar e desenvolver equipes fortes.

O macroambiente e o microambiente das empresas passam por mudanças constantes e significativas, colocando o líder à prova. O líder precisa visualizar cenários e criar uma nova cultura empresarial, que é a sua forma de se posicionar frente ao mercado. Para liderar qualquer mudança organizacional é preciso criar uma visão global, isto é, determinar quais tendências devem ser perseguidas e quais devem ser ignoradas, transformar a visão em objetivos específicos, e conciliar a necessidade de apontar direções com a necessidade de envolver os outros.

Embora, para os autores citados o foco de um plano de desenvolvimento pessoal deva ser o fortalecimento seus pontos fortes, é necessário prestar atenção nas deficiências para melhorar o exercício da liderança. A incapacidade de aprender com os erros, a dificuldade de estabelecer relações positivas, a resistência a aceitar novas idéias, a incapacidade de assumir responsabilidades, e a falta de iniciativas são apontadas como deficiências críticas que precisam ser trabalhadas.

Portanto, destacamos a importância de se aprimorar os cinco pilares da liderança de alto nível, com dedicação e disciplina, objetivando a consecução dos objetivos da empresa.

Referência:

ZENGER, J.H.; FOLKMAN, J. Desenvolva sua capacidade de liderança: 24 estratégias para melhorar suas habilidades como líder. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

*A definição convencional de administração é fazer com que as pessoas dêem conta do trabalho, mas na verdade administração significa desenvolver as pessoas por meio do trabalho. (Agha Hasan Abedi)*



### EXPEDIENTE

Conselho Editorial:  
Karla Brito dos Santos  
Francisco Francirlar Nunes Bezerra  
Alberto Luís da Silva Pinto

ITEM/CCA/ UFPI

Campus Agrícola do Socopo, S/N CEP: 64049-550 - Teresina - PI  
Fone: 3215-5764; E-mail: [item@ufpi.edu.br](mailto:item@ufpi.edu.br); Site: [www.ufpi.br/item](http://www.ufpi.br/item)  
Impresso na Gráfica da UFPI