



CARIBEÑA DE CIENCIAS SOCIALES

latindex IDEAS EconPapers Dialnet MIAR INDICES CSIC Sucupira

OS DESAFIOS DA MULHER BRASILEIRA NO MERCADO DE TRABALHO: EM BUSCA DO PAPEL DA LIDERANÇA NO EMPREENDEDORISMO

Ailena Júlie Silva Conceição

Bacharela em Psicologia pela União Metropolitana de Educação e Cultura.
<https://orcid.org/0000-0002-5960-8286> –
E-mail: ailenajulie@hotmail.com

Elza Silva Baracho Gois

Bacharela em Psicologia pela União Metropolitana de Educação e Cultura.
<https://orcid.org/0000-0002-6308-4665> -
E-mail: elza.barachopsico@gmail.com

Rozilton Sales Ribeiro

Mestrado em administração pela Universidade Federal da Bahia
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8811-9345> -
E-mail: rosilton@uesc.br

Solange R. Santos Corrêa

Professora Titular do Departamento de Ciências Administrativas e contábeis
da Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC. –
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6849-8242> -
E-mail: srscorrea@uesc.br

Katianny Gomes Santana Estival

Pós doutora em Administração na ESAN PPGAD UFMS
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3495-6356> -
E-mail: ksquestival@uesc.br

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Ailena Júlie Silva Conceição, Elza Silva Baracho Gois, Rozilton Sales Ribeiro, Solange R. Santos Corrêa y Katianny Gomes Santana Estival: “Os desafios da mulher brasileira no mercado de trabalho: em busca do papel da liderança no empreendedorismo”, Revista Caribeña de Ciencias Sociales (vol 10, Nº 7 julio-septiembre 2021, pp. 188-207. En línea: <https://doi.org/10.51896/caribe/RQCK3115>

RESUMO

O presente documento traz discussões sobre o empreendedorismo e liderança feminina no Brasil e sua repercussão. Objetiva-se pontuar a relação das características deste fenômeno no empreendedorismo e respectivos desafios nas relações de trabalho. Analisar como as mulheres

Ailena Júlie Silva Conceição

Bacharela em Psicologia pela União Metropolitana de Educação e Cultura. Pós-graduanda no curso de Especialização em Formação de Consultores pela Universidade Estadual de Santa Cruz - UESC.

Elza Silva Baracho Gois

Bacharela em Psicologia pela União Metropolitana de Educação e Cultura. Pós-graduanda no curso de Especialização em Formação de Consultores pela Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC.

Rozilton Sales Ribeiro

Mestrado em administração pela Universidade Federal da Bahia e Professor da Universidade Estadual de Santa Cruz. –

Solange R. Santos Corrêa

Professora Titular do Departamento de Ciências Administrativas e contábeis da Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC.

Katianny Gomes Santana Estival

Pós doutora em Administração na ESAN PPGAD UFMS com atuação como docente colaboradora do Mestrado em Administração e Pesquisadora nas áreas de empreendedorismo, negócios sociais e sistemas agroalimentares. Doutora em Ciências Sociais, Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade, CPDA, UFRRJ -

estão sendo inseridas no mercado de trabalho, debater os impactos (ou influências) das características da liderança feminina no país, de maneira que seja academicamente possível reafirmar a importância de criar melhores condições neste cenário. Para concretizar tais debates, pesquisou-se os dados e bibliografias clássicas e as atuais, além dos relatórios de pesquisas sobre objeto, disponibilizadas por instituições públicas, mistas e ONG's majoritariamente nos últimos cinco anos. Para além disso far-se-á necessário debater sobre os desafios que as empreendedoras enfrentam no exercício do seu trabalho, numa sociedade patriarcal que associa o "care" (cuidado) exclusivamente às mulheres. Ao longo da investigação notou-se que um bom currículo acadêmico, habilidades e competências pessoais e profissionais, estatísticas louváveis no empreendedorismo, não barram as dificuldades em acessar os benefícios que a boa qualificação traz. Foi possível constatar como as mulheres têm muitas lutas vencidas, e a serem conquistadas buscando um lugar ao sol e a sombra tanto no mercado de trabalho como no empreendedorismo, frente aos impactos do racismo, machismos, desemprego estrutural, e outros problemas histórico-culturais. Por conseguinte, é necessário que as mesmas sejam preparadas para superá-los e tal superação é possível a partir de investimento na carreira com o suporte necessário, inovação, diálogo, resiliência, conhecimento e atuação do Estado através de políticas públicas efetivas nesta questão.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, Liderança, Mulheres, Empreendedorismo feminino, Políticas Públicas.

LOS RETOS DE LAS MUJERES BRASILEÑAS EN EL MERCADO LABORAL: EN BÚSQUEDA DEL PAPEL DEL LIDERAZGO EN EL EMPRENDIMIENTO

RESUMEN

Este documento analiza el emprendimiento y el liderazgo femenino en Brasil y sus repercusiones. El objetivo es señalar la relación entre las características de este fenómeno en el emprendimiento y los respectivos retos en las relaciones laborales. Analizar cómo se insertan las mujeres en el mercado laboral, debatir los impactos (o influencias) de las características del liderazgo femenino en el país, para que académicamente sea posible reafirmar la importancia de crear mejores condiciones en este escenario. Para lograr tales debates, se investigaron datos y bibliografías clásicas y actuales, así como informes de investigación sobre el objeto, instituciones públicas, mixtas y ONGs principalmente en los últimos cinco años. Además, será necesario discutir los retos que enfrentan los emprendedores en el ejercicio de su trabajo, en una sociedad patriarcal que asocia el "cuidado" exclusivamente a las mujeres. A lo largo de la investigación se observó que un buen currículo académico, habilidades, competencias personales y profesionales, estadísticas dignas en emprendimiento, no detienen las dificultades para acceder a los beneficios que trae una buena calificación. Se pudo ver cómo las mujeres tienen muchas luchas ganadas, conquistadas buscando un lugar de sol y sombra tanto en el mercado laboral como en el emprendimiento, frente impactos del racismo, machismo, desempleo estructural y otros problemas histórico-culturales. Por tanto, es necesario que estén preparados para superarlos y tal superación es posible a partir de la inversión

en la carrera con apoyo, innovación, diálogo, resiliencia, conocimiento y actuación del Estado a través de políticas públicas efectivas en este tema.

Palabras clave: Mercado Laboral, Liderazgo, Mujeres, Emprendimiento femenino, políticas publicas.

THE CHALLENGES OF BRAZILIAN WOMEN IN THE LABOR MARKET: IN SEARCH FOR THE ROLE OF LEADERSHIP IN ENTREPRENEURSHIP

ABSTRACT

This document discusses entrepreneurship and female leadership in Brazil and its repercussion. The objective is to point out the relationship between the characteristics of this phenomenon in entrepreneurship and its challenges in work relations. Analyze, how women are inserted in the labor market, discuss the impacts (or influences) of the characteristics of female leadership in the country, so that it is academically possible to reaffirm the importance of creating better conditions in this scenario. To achieve such debates, data and classical and current bibliographies were researched, as well as research reports on the object, mixed institutions and NGOs mostly in the last five years. Furthermore, it will be necessary to discuss the challenges that entrepreneurs face in the exercise of their work, in a patriarchal society that associates care exclusively with women. Throughout the investigation was noted that a good academic curriculum, personal and professional skills and competences, commendable statistics in entrepreneurship, do not stop the difficulties in accessing the benefits that good qualification brings. It was possible to see how women have many fights won, conquered by seeking a place in the sun and the shadow, both in the labour market and in entrepreneurship, in the face of the impacts of racism, machismo, structural unemployment and other historical-cultural problems. It is therefore necessary that they be prepared to overcome them and such is possible from career investment with the necessary support, innovation, dialogue, resilience, knowledge and action of the State through effective public policies in this issue.

Key word: Labor market; Leadership; Women; Female entrepreneurship, public policy.

INTRODUÇÃO

Esta construção acadêmica, não tem por interesse culpabilizar ou responsabilizar as mulheres a margem do mercado. Muito menos validar a meritocracia. Sabe-se que o Brasil padece de diversas questões históricas e de gêneros que são fatos sociais: exteriores, gerais e coercitivos, como sugere Emille Durkheim (1858-1917) nas regras do método sociológico. Tal conjuntura social, é marcada pelo machismo, patriarcado e outros fatos que dificultam a vida das mulheres com liberdade, igualdade de gênero e dignidade.

Neste trabalho, adentrar estes pontos não se faz necessário, mas serão considerados na produção. Pode-se notar como os desafios já são imensos, para se atingir um bom posicionamento e permanência no mercado de trabalho. É necessário que mulheres de uma forma geral sejam preparadas para superá-los e tal superação é possível a partir de investimento na carreira com o

suporte necessário e com políticas públicas que concedam as condições necessárias para o desenvolvimento das mulheres.

As discussões são imensas e se amplificam no cenário atual, quanto ao ingresso no mercado de trabalho, o cenário do desemprego agora mais cronificado parece minar as esperanças das pessoas que aguardam recolocação ou até mesmo uma primeira oportunidade. As mulheres já lidam com a exclusão ou difícil acesso ao mercado de trabalho há séculos. A pandemia do Covid-19 não falha em dificultar ainda mais esse processo e traz diversos impactos negativos à vida das mulheres, este último é apenas um deles.

Há que se afirmar a responsabilidade do Estado em prover as condições necessárias a essa adaptação, na liberação de crédito e flexibilização assertiva das condições, criação de políticas públicas que deem conta da característica singular da crise atual. A estrutura econômica do Brasil não é suficiente para superar tal desafio, sem o total apoio e intervenção eficiente da máquina pública.

Outro cenário diz respeito a velhos conhecidos: desemprego estrutural, desigualdades sociais, machismo e patriarcado existentes no Brasil, que dificultam a carreira da mulher brasileira. Por estas questões precisamos falar sobre inovação e empreendedorismo nos espaços sociais. É importante pensar em saberes e ferramentas que contribuam para alteração positiva das barreiras ao empreendedorismo feminino. As universidades públicas, através do ensino, pesquisa e extensão, podem e devem dar sua contribuição para formar profissionais, empreendedores e organizações de maneira a desenvolver as habilidades necessárias ao sucesso dos negócios.

Smith (1996 citado por Paiva, Cunha Junior & Constantino, 2018, p.159) traz como questão a divisão do trabalho, debatida por Schumpeter no ano de 1776. Vista como a inovação nas formas de produção, visava aumento da produtividade, competitividade da empresa e geram a necessidade de novas contratações, que não sejam maiores que os lucros obtidos com o seu trabalho.

Ainda sobre o processo histórico das mudanças ocorridas nas formas de produção, antes da ocorrência da Revolução Industrial as tarefas estavam concentradas nas mãos dos artesãos. Exigiam uma especialização, tempo e altas remunerações. A divisão do trabalho, literalmente o divide em etapas envolvendo mais trabalhadores com baixa remuneração, correspondendo a inovação de processos, como destaca os autores, descrita por Nathan (Paiva, Cunha Junior & Constantino, 2018).

Toda esta historicidade, ainda vive e funciona como valores vigentes na sociedade, mesmo apresentando novas expressões. O capitalismo continua visando lucro máximo e baixo custo, os modos de produção têm sido estratificados cada vez mais em um mundo globalizado. As inovações preparam para além de sobreviver, viver bem e ter lucros nessa conjuntura onde o empreendedorismo é um grande desafio nas relações de trabalho, e o feminino ainda maior.

Esta produção acadêmica tem como objetivo analisar o cenário da atuação e influências da liderança feminina, suas principais características e influências destes impactos no empreendedorismo brasileiro a partir do estudo bibliográfico do cenário, majoritariamente nos últimos cinco anos. Identificar a relação das características da liderança feminina no empreendedorismo do Brasil. Para tanto far-se-á necessário discutir os desafios frente ao empreendedorismo feminino e

nas relações de trabalho; analisar os impactos (ou influências) das características da liderança feminina nas tendências do empreendedorismo no Brasil.

Para realização deste trabalho, escolheu-se como metodologia a pesquisa qualitativa de caráter descritiva, bibliográfica e documental recorrendo-se a literatura brasileira, preferencialmente, dos últimos cinco anos para compreender o atual cenário da questão do empreendedorismo feminino no Brasil. Quanto a abordagem optou-se pela metodologia descritiva e comparativa, por pontuar e analisar o perfil da mulher empreendedora como força de liderança no cenário atual, seus desafios, impactos e as tendências que se apresentam.

Para alcançar os objetivos foi necessário recorrer as pesquisas, dados e bibliografias disponibilizadas por instituições públicas, mistas e ONG's majoritariamente, nos últimos cinco anos, plataformas como a Scielo, a ONG Olga Tinks (organização de inovação social que atua junto à sociedade civil e busca sensibilizar a sociedade para as questões de gênero, e intersecções, além de educar, instrumentalizar e criar impacto na vida das mulheres do Brasil e do mundo), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas [Sebrae] (2020), utilizando como método de busca palavras chaves como empreendedorismo feminino, mulheres, liderança e mercado de trabalho.

Este estudo é justificado pela necessidade de identificar as características da liderança feminina no empreendedorismo brasileiro e feminino e os desafios e impactos destes nas relações de trabalho. Assim, como analisar os impactos (ou influências) das características da liderança feminina nas tendências do empreendedorismo no Brasil.

Após análise minuciosa de 15 documentos entre artigos, teses, livros e relatórios, foi possível realizar análise dos dados de forma qualitativa, sistemática e comparativa considerando tanto as corroborações quanto as divergências de opiniões entre os autores renomados na literatura.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Empreendedorismo Feminino: a relação das características da liderança feminina no empreendedorismo do Brasil.

Empreender e ter bons resultados nunca foi tarefa fácil. Requer investimentos diversos, conhecimentos, criatividade, políticas públicas robustas e muitas outras condições. Empreender em meio a uma pandemia pode deixar tudo mais difícil e por isso, é necessário reinventar-se. É exatamente isso que as empreendedoras fazem diariamente para dar conta das triplas jornadas e minimamente sobreviver.

A realidade presente no contexto da Pandemia da Covid-19, traz muitos desafios aos microempreendedores e principalmente as que são mulheres. Conciliar tarefas domésticas, carreira profissional, saúde mental e relações familiares nunca foi fácil. Em meio a pandemia do Corona Vírus, este desafio torna-se muito maior e mais intenso. Neste cenário existem mais pessoas dentro de casa, e/ou mais tempo dentro dos lares, conseqüentemente mais tarefas domésticas. A mudança ou intensificação na modalidade de trabalho para remota ou home office contribuem para a questão.

Quando há presença de crianças que, segundo a UNESCO, mais de 776 milhões de crianças no mundo estão fora da escola e as mulheres têm assumido a tarefa de suprir as necessidades educacionais dos menores. (Olga, 2020).

Aponta-se para os impactos da pandemia do Covid-19 no Brasil, utiliza-se do exemplo do estado de Santa Catarina. Como relata o Sebrae (2020), no relatório de pesquisa com índice de confiança de 95%, cuja margem de erro é de dois pontos percentuais para mais ou para menos, realizada pelo Sebrae/SC entre os dias 30 e 31 de março de 2020, contando apenas os 15 primeiros dias de isolamento social praticado no estado, atestou que muitas empresas fecharam as portas no início do isolamento social, no mesmo relatório lê-se que mais 148 mil perderam seus empregos no estado. (Sebrae, 2020).

Para além dos riscos esperados e cotidianos, empreender em meio a uma pandemia torna-se mais espinhoso ainda. Como resposta a conjuntura pandêmica os empreendedores e as empreendedoras têm sofrido os maiores impactos em relações a outros setores, assim pagam caro, ou melhor, ficam impossibilitadas e impossibilitados de pagar seus funcionários e despesas fixas, como mostra o relatório do Sebrae (2020):

Por setor, as mais impactadas foram as micro e pequenas empresas da indústria, em que 25,19% precisaram demitir, seguido do comércio, com 22,10%, do agronegócio, com 17,39%, e dos serviços, com 16,46%. Em relação ao faturamento, 91% dos empresários registraram uma redução de 90% no faturamento, o que resulta numa perda bruta de R\$4,4 bilhões.

As trabalhadoras, empreendedoras, empreendedores e empresas que não desenvolveram a capacidade de adaptação, resiliência e superação dos desafios que se apresentam, têm e terão maiores dificuldades em sobreviver e continuar obtendo lucros. Num cenário como este, é necessário desenvolver estratégias para aproximar-se do cliente pelas tecnologias da comunicação, aplicativos, redes sociais além de ter uma vitrine atrativa, saber onde estão, como conseguir a atenção e despertar desejos, e suprir necessidades dos mesmos.

Tal conjuntura, onde o isolamento social e a quarentena são as melhores estratégias de proteção e valorização da vida, as empreendedoras não mais encontram seus clientes nas ruas e no trabalho. As empregadas domésticas estão sem renda e sem perspectiva de aumento ou outros ganhos. Segundo a Olga (2020) no documento que trata sobre economia e trabalho publicado em 2020, sobre o título “Eixo2: Economia e Trabalho” lê-se: atuam no mercado de maneira informal (domésticas, diaristas) 47,8% das mulheres negras do Brasil, vivenciam a mesma situação. O auxílio emergencial concedido pelo Governo Federal minimiza os impactos da pandemia na vida das famílias que conseguiram acessar esse benefício eventual, mas logicamente, não dá conta de solucionar os problemas estruturais anteriores a pandemia, desemprego, extrema pobreza e os demais riscos e vulnerabilidades sociais.

O documento citado no parágrafo anterior, selecionou diversos dados sobre os impactos da pandemia na vida dos trabalhadores informais, que em sua maioria são mulheres negras. Tais dados serão pontuados a seguir:

Brasil tem recorde com 41,4% dos trabalhadores na informalidade (38,806 milhões pessoas). PNAD, IBGE; No Brasil, 47,8% das mulheres negras têm trabalho informal. [...] Para a Organização Mundial do Trabalho, o novo corona vírus pode resultar em até 25 milhões de desempregados do mundo. No Brasil, o final do primeiro trimestre de 2020 já contava com 12,85 milhões de desempregados. (IBGE); 90% das famílias cadastradas no Bolsa Família têm mulheres como titulares. 68% são mulheres negras. [...] 63% das casas comandadas por mulheres negras com filhos de até 14 anos sobrevivem com US\$ 5,5 per capita ao dia, ou cerca de R\$ 420 mensais. Síntese de Indicadores Sociais do IBGE. (OLGA, 2020, n.d.).

De acordo com os dados apresentados na matéria de Olga (2020), o Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional (Cedeplar, 2020) da UFMG, indicam que as famílias brasileiras que ganham entre 0 e 2 salários mínimos tendem a ser até 20% mais afetadas pela crise do COVID-19 do que as classes média e alta, provando que os riscos sociais se conectam, pois, a ausência de acesso aos mecanismos sociais, aproxima ainda mais os sujeitos das vulnerabilidades sociais.

Smith (1996 citado por Paiva, Cunha, Junior & Constantino, 2018, p.166), elucida a maneira como Schumpeter desenhou a figura do empreendedor, com todas as suas nuances psicológicas e todos seus elementos subjetivos, é crucial para se entender o comportamento das empresas, a capacidade de inovação, assim como o desenvolvimento do próprio sistema capitalista. Isso acontece porque é através de personalidade do indivíduo empreendedor, da sua assunção de riscos e de suas ações inovadoras, na busca incessante de lucro econômico positivo e de obter sucesso, que o processo de desenvolvimento do sistema capitalista se realiza.

Considerando a conjuntura de luta da mulher, em busca de um lugar ao sol e na sombra no mercado de trabalho, sabe-se que há um perfil e um posicionamento esperado de uma pessoa empreendedora. Sobre este perfil, numa pesquisa realizada por Neto, Siqueira & Binotto no ano de 2011, com a finalidade de “analisar as características das mulheres gestoras no setor salineiro e compará-las ao perfil feminino de gestão, com referência a definição dos perfis e características empreendedoras”. Analisaram-se doze (12) empresas, a partir da entrevista de dezesseis (16) mulheres, uma no cargo de gestão e um homem também como gestor, foi comprovado que as mulheres possuem características necessárias ao empreendedorismo mais preponderantemente em relação aos homens. Segundo as autoras e autor, os atributos de um empreendedor são mais presentes no perfil feminino de gestão, apresentando características como: “interdependência,

compaixão, empatia, franqueza emocional, criatividade, democracia” (Neto, Siqueira & Binotto, de 2011). A mesma conclusão foi encontrada por Teixeira (2013 citado por Sobral & Ribeiro, 2018).

Numa revisão de literatura, Lima, Lima e Tanure, 2009; Marques e Ferreira, 2015; Noor, Uddin, & Shamaly, 2011; Teixeira, 2013, citados por Sobral e Ribeiro (2018, p. 62) destacam as seguintes características:

[...] empatia; cuidado e preocupação com a equipa de trabalho; atenção e aceitação dos demais; particular capacidade de resposta às necessidades e motivações dos subordinados; capacidade de comunicação; orientação para a ação; facilidade de adaptação à diversidade; maior potencial para lidar com sentimentos; capacidade de negociação e resolução de problemas baseada na empatia, racionalidade e emoções; e a promoção de sistemas de recompensa e de avaliação da equipa.

Sem dúvidas todos estes e outros atributos, fazem toda diferença nos processos de liderança e buscando-se atingi-los, a partir da oportunidade conquistada de atuar nos cargos até então ditos masculinos, apenas no final da década de 70, as mulheres começaram a buscar qualificação, mesmo mais qualificadas, ainda são minoria dos cargos de gestão. Quanto maior a hierarquia e responsabilidades, a participação feminina tende a diminuir progressivamente nas organizações (Sobral & Ribeiro, 2018). A presença feminina no papel de liderança produz evidências de existirem menos conflitos numa organização, devido a sua “capacidade de comunicação e relação com a equipa liderada” (Moller & Gomes, 2010, citado por Sobral & Ribeiro, 2018, p. 66).

A mulher e qualquer outra pessoa que se interessa por empreender deve buscar possuir tais características e determinadas habilidades como comunicação, conhecimento técnico partilhado, relacionamento interpessoal, estilo democrático, desenvolvimento de equipe e encorajamento, aplicada de forma individual ou coletiva, com o objetivo de alcançar resultados e objetivos empresariais e organizacionais. (Sobral & Ribeiro, 2018).

Ao analisar o perfil e as características das mulheres empreendedoras brasileiras, é possível identificá-las como mulheres com o perfil bastante diversificado. A primeira delas é que são mulheres mais experientes, em 64% delas tem entre 30 – 49 anos, e pode se perceber que algumas se iniciam aos 20 anos no empreendedorismo. O alto nível de escolaridade é outro diferencial, é grande a proporção delas com ensino superior, mestrado e doutorado, porém, pode-se perceber que mulheres com ensino médio ganham cada vez mais destaque no empreendedorismo (Silva, M. S, Lasso, S. V. & Mainardes, E. W. (2016).

A exemplo da especialização em formação de Consultores da UESC, a turma de 2020 é predominantemente formada por mulheres em busca do objetivo de empreender a partir dos saberes que são adquiridos no processo de formação enquanto especialistas em consultoria. São vinte e quatro (24) mulheres, numa turma de trinta (30) pessoas em diversas áreas do conhecimento, como

pedagogas, advogadas, psicólogas, nutricionistas, contadoras, turismólogas, administradoras, cientistas sociais, nutricionistas e engenheiras que se preparam para ter o próprio negócio e auxiliar pessoas e empresas a tomarem as melhores decisões em seus empreendimentos. (UESC, 2019).

Vale ressaltar o nível de escolaridade das mulheres chega a ser 16% maior comparado aos homens. Sendo assim, um diferencial que aumenta as chances de ter sucesso entre as mulheres, está a questão de possuírem ou não ensino médio ou superior completo/incompleto. Destaca-se que mesmo com a escolaridade e negócios próprios, não deixaram de ser “chefes de famílias”, e a pesquisa revelou que 70% das mulheres estão na informalidade e 81% não tem sócios, ou seja, trabalham por conta própria, no domicílio, em lojas, escritórios ou galpões, e se dedicam menos horas ao negócio para exercer as atividades domésticas. (Sebrae, 2018).

Em 2020, em nova pesquisa realizada pela mesma instituição junto a Fundação Getúlio Vargas (FGV), no contexto da pandemia do covid-19, observou-se que as mulheres estão em situação mais delicada que a evidenciada em 2018 na pesquisa anterior:

Segundo estudo, as mulheres foram mais afetadas pela crise (52% paralisaram “temporariamente” ou “de vez” suas atividades, contra 47% nos homens). Além disso, a proporção de empresárias com dívidas em atraso (34%) é maior que a encontrada entre os homens (31%). (Sebrae, 2020)

Questões estas que são explicadas pelo acesso dificultado ao crédito, o machismo, o patriarcado que subvalorizam a formação 16% mais qualificada e o trabalho feminino, desconsideram o melhor índice de inadimplência, potencial de adaptação as tecnologias da informação e comunicação no empreendedorismo, e outras questões que nos colocam em desvantagens, as quais só superaremos fazendo, acessando oportunidade de unir teoria e prática (Sebrae, 2020).

Fica evidente que a busca da mulher por qualificação em sua atuação visa diversos retornos, inclusive o de mudar cada vez mais o cenário da desigualdade de gênero nos espaços sociais, como o mercado de trabalho. Esse movimento característico desta especialização não é novo. “Só no final da década de 70 do século XX é que as mulheres começam a alcançar posições hierárquicas tradicionalmente ocupadas por homens” (Quirino, 2012, citado por Sobral & Ribeiro, 2018, p.59). Em 2020, século XXI, a história segue um curso muito parecido em relação ao do século passado.

Segundo o relatório Sebrae (2018), o Brasil estava em 7º lugar considerando uma maior proporção de mulheres entre os Empreendedores em seus anos iniciais. Porém a proporção de mulheres que se tornam “Donas de Negócio” torna-se menor por efeitos de desistência do projeto. A pesquisa em questão compara mulheres que se tornaram “Donas de negócios” em relação aos homens. O motivo que levaram as mulheres a buscar o empreendedorismo foi “por necessidade” enquanto ainda jovens, entre 25 a 35 anos tem uma maior proporção comparados aos homens. (Sebrae, 2018).

Ao comparar o dado de 2018 com uma pesquisa de 2016 sobre a faixa etária feminina que se inicia no empreendedorismo revela que o perfil de empreendedoras ficou mais jovem em um tempo de dois anos. Em 2016, 64% delas tem entre 30 – 49 anos (Silva, et, al; 2016) e em 2018, entre 25 a 35 anos (Sebrae, 2018).

Outro ponto interessante é o estado civil que afeta a realidade do negócio. Predominantemente as empreendedoras são casadas e percebeu-se, que o relacionamento afeta de forma positiva com motivação e demonstrando o apoio familiar. Os dados revelaram que 52% das empreendedoras estão em negócio familiar, contudo os empreendimentos não familiares também foram constatados como maioria.

A pesquisa informa que cada vez mais as mulheres estão preparadas a assumir mais responsabilidades e ser tolerantes aos riscos, e que a maioria empreende na área de vendas por motivos da área comercial exigir investimentos de baixo custo. Além de desejarem ser mais independentes ao abrir seu próprio negócio o apoio familiar se torna um grande diferencial para o sucesso do negócio (Silva et, al; 2016).

São muitos os desafios que as mulheres encontram no empreendedorismo, que é necessário contornar e isso reflete diretamente no retorno financeiro, 49% das mulheres tem renda de 1 Salário Mínimo, e quanto maior a renda menor é a proporção de mulheres que conseguem aumentar sua renda. (Sebrae, 2018).

2.1. Os desafios frente ao empreendedorismo feminino e nas relações de trabalho.

Para que se construa uma boa compreensão do cenário onde as mulheres estão inseridas, é necessário discorrer sobre o sistema de mercado que as tocam e dita as regras do jogo e a necessidade de se reinventar neste cenário.

Paiva, Cunha, Junior & Constantino (2018, p.163) citam que:

De acordo com Schumpeter (1961, p.109), o sistema capitalista é um processo evolutivo, isto é, um sistema cuja dinâmica é baseada na capacidade de adaptação dos indivíduos ao ambiente econômico. Nesse sentido, é fundamental encontrar a força motriz do sistema, não se iludindo com fatores que apenas superficialmente modificam suas estruturas.

Precisamos retomar a historicidade dos fenômenos sociais para entender onde a mulher se encontra hoje. O lugar da mulher no Brasil, no seu processo de construção enquanto colônia posteriormente tornou-se República Federativa, não foi diferente do ilustrado no parágrafo anterior: também foi marcada pelo machismo e patriarcado. Para as mulheres restavam os bastidores da vida, cozinha, quarto (Carvalho, 2002), ou seja, as atividades domésticas que não eram associadas ao trabalho remunerado. As mulheres não participavam da política e de outros cenários sociais. Essa

cultura, e fato social, mesmo no século XXI, ainda repercute na vida e carreira das mulheres em sociedades patriarcais como no Brasil.

No cenário Brasileiro principalmente nas últimas décadas do século XX, a sociedade passava por grandes transformações nos campos econômicas, demográficas e culturais, causadas também por movimentos feministas e que impactaram o crescimento do empreendedorismo feminino. Fatores como a chegada das indústrias e suas inovações, somada as mudanças constantes na economia, afetaram as organizações, mudaram a estrutura da família brasileira, e a vida da população em seu processo produtivo. Dessa forma, as mulheres começaram a ocupar espaços no mercado de trabalho assumindo papéis significativos na economia ativa do país. (Carrijo & Ferreira, 2017).

Pensando na conjuntura atual Hirata (2014) evoca as pesquisas de Crenshaw do ano de 1994 que debate a intersecção entre sexo e raça e classe que debate sexo e classe. Apesar de divergirem sobre perspectiva também concordam que devem-se combater a hierarquização das formas de opressão. Pesquisas como a destas autoras evidenciam a necessidade de observar não apenas diferenças entre os sexos, “mas para as diferenças entre homens brancos e negros e mulheres brancas e negras, como fica claro nos trabalhos realizados no Brasil, mobilizando raça e gênero para explicar desigualdades salariais ou diferenças quanto ao desemprego.” (Guimarães, 2002; Guimarães & Britto, 2008, citado por Hirata, 2014, p.63). Desse modo foi possível constatar que as mulheres em relação aos homens ocupam cargos inferiores, as negras em posições menores em relação as brancas, etc.

Dando importância ao parágrafo anterior, pensando no ingresso das mulheres no mercado de trabalho, sabe-se que este fenômeno ocorreu de forma lenta e gradual, em profissões que não atrapalharia as atividades doméstica ou cuidadora dos filhos. Inicialmente, assume profissões exclusivamente femininas e exercem atividades como empregadas de escritório, enfermeiras ou professoras. Responsabilidades essas, definidas pela sociedade constituída essencialmente pelo masculino (Sobral & Ribeiro; 2018).

Vale ressaltar, que a mudança nesse cenário se deve aos diversos processos que envolvem a inovação no mercado de trabalho e coloca como destaque o papel da liderança. De maneira simplista, pode ser definido como “processo de transformar uma ideia ou invenção num bem ou serviço. (Paiva, Cunha, Junior & Constantino, 2018, p.156). Adentrando o conceito, os autores afirmam que a “inovação se trata do principal mecanismo pelo qual o capitalismo se desenvolve” (Paiva, Cunha, Junior & Constantino, 2018, p.156).

Considerando a ideia do parágrafo anterior que se relaciona ao empreendedorismo,

[...] o termo “empreendedor”, igualmente importante para entender o funcionamento do capitalismo e amplamente relacionado com o termo “inovação”, apareceu originalmente em Cantillon, cerca de vinte anos antes de Adam Smith, referindo-se ao indivíduo capaz de

observar e aproveitar as discrepâncias entre a oferta e a demanda no mercado para lucrar (Blaug, 1995, citado por Paiva, Cunha, Junior & Constantino, 2018, p.156).

A inovação neste contexto, tem o poder de destituir padrões antigos de consumo por novos, isto é, a destruição criativa realizada pelo empreendedor. Analisando sob o olhar da psicologia, e a teoria das necessidades básicas de Maslow, a mesma, cria necessidades de mudanças nas formas de produzir, vender, ser e consumir, sustentando o sistema capitalista. Corroborando com Schumpeter, empreender tem a ver com criar novas combinações. Assim,

Segundo Schumpeter (apud Mccraw, 2012), o empreendedorismo é uma ferramenta essencial na sociedade por onde se utiliza a agregação de valor e a identificação de oportunidades de negócios para se satisfazer uma demanda potencial e auferir um diferencial de lucro. A palavra empreendedorismo (entrepreneur) tem origem francesa e quer dizer aquele que assume riscos e começa algo novo (Hisrich; Peters, 2004, citado por Paiva, Cunha, Junior & Constantino, 2018, p.156)

Paiva; Cunha, Junior & Constantino, (2018), fazem um alerta: nem toda inovação deve ser seguida assim que surge. É necessário avaliar os investimentos necessário e custos que a mesma pode gerar. O empresário, empreendedor, deve estar atento a este ponto e verificar quando a melhor opção é ceder aos encantos da inovação. É notável que entre as habilidades e competências dos empresários/gestores/empreendedores, independente de gênero, devem contemplar além da gestão de pessoas e recursos, a capacidade de avaliar os riscos com perspicácia, no caminho incansável da busca pela eficiência junto a inovação.

Outro desafio que a mulher encontra é a competitividade feminina associados a fatores culturais e comportamentais que apesar de afetar homens e mulheres, impede que o feminino chegue a ser representado na sua grande maioria através de cargos de liderança nas organizações e no empreendedorismo.

Numa publicação da Catalyst Newsletter, de julho de 2001, foram listadas determinadas barreiras, ordenadas de forma descendente, nomeadamente a falta de apoio por parte de um mentoring (orientação de pessoa mais experiente), a existência de compromissos pessoais e familiares, a exclusão na transmissão informal de informação, a falta de modelos inspiradores femininos, a dificuldade de aceitação por parte de poderes masculinos mais antigos, a ausência de oportunidades e consequente ausência de experiência em cargos de topo e os estereótipos e preconceitos acerca das características e capacidades femininas (Evans, 2014, citado por Sobral & Ribeiro 2018, p.60).

Visando minimizar os impactos negativos destes fatos sociais e históricos, é necessária uma apropriação de tais debates, uma aproximação com as políticas públicas e demais mecanismos, recursos existentes que lutam contra as desigualdades sociais e de gênero. Sem negar que já ocorreu algum avanço e neste processo pode-se observar o quanto ainda temos um longo caminho a percorrer. Para tanto, as mulheres precisam se preparar cada vez mais, desenvolver e adquirir as características de liderança e entender o empreendedorismo no Brasil. É o que será abordado no capítulo a seguir.

3.1. Mulheres e Mercado de Trabalho: os impactos (ou influências) das características da liderança feminina nas tendências do empreendedorismo no Brasil.

A baixa presença das mulheres no mercado de trabalho, explica-se por diversos fatores, como pela convenção patriarcal de que biologicamente a mulher é inferior ao homem e tem o ônus de parir e deve cuidar solitariamente de sua cria, enquanto os chefes de família são responsabilizados a somente prover o sustento do lar. As mulheres têm levado sozinhas em suas costas a responsabilidade que também é do Estado e do homem, de cuidar da família, das pessoas com limitações, dos idosos, do lar e das tarefas domésticas. O Estado é responsável por criar as condições para o acesso da mulher ao mercado de trabalho, através da implementação de políticas públicas, que retirem das mulheres, o peso do cuidado quem tem carregado sozinhas, de modo que a vida profissional, pessoal e familiar seja saudável e haja igualdade nas relações de gênero nos espaços sociais. (Passos & Guedes, 2018).

Para conseguir conciliar o jogo entre vida pessoal, laboral e doméstica as mulheres em melhores condições socioeconômica contratam outras mulheres para exercerem a tarefa de cuidar, ou seja, terceirizam o cuidado. Desta maneira podem investir em suas carreiras se preocupam menos e dedicam menos tempo as atividades da casa. Assim as discussões interseccionais presentificam-se, pois, para as mulheres negras e pobres acessar o mercado de trabalho em postos de poder e/ou liderança se tornam cada vez mais difícil a exceção histórica. Assim as “responsabilidades atribuídas às mulheres eram tidas como uma extensão natural do caráter biológico de progenitora; portanto, nada menos que uma obrigação moral.” (Passos & Guedes, 2018 p. 74).

As tarefas destinadas às mulheres são serviços considerados essenciais para a estabilidade física e emocional familiar. Há que se concordar que estas tarefas são de extrema importância. Há que se discordar dessa divisão sexual do trabalho, pois essas atividades não têm gênero e são obrigação de todos os membros da família. Um fator presente nas tarefas domésticas é que “aspectos que podem ser, em certa medida, desagradáveis, repetitivos e esgotadores, mas absolutamente necessários para o bem-estar das pessoas e para o funcionamento diário da engenharia do lar.” (Carrasco, 2003, citado por Passos & Guedes, 2018, p.74).

Ao se analisar estes pontos evidencia-se a necessidade urgente de construir novas e mais justas divisões dos papéis relacionado ao trabalho social e doméstico menos sexista e mais justo, que não retire as mulheres dos espaços sociais e não as tornem invisíveis.

A mulher é uma líder por excelência, na maioria das vezes é quem administra a casa, toma decisões e gerencia os recursos. Fazendo uma analogia com a vida laboral, elas administram empresas e as filiais, no caso, a casa da amiga, do parente, dos pais, etc. Por que após vivenciar essa experiência as mulheres não teriam competência e direito a ocupar espaços no mercado de trabalho? Não que se trata de tarefas similares. Mas da existência de habilidades gerenciais necessárias com grande potencial de desenvolvimento, para desempenhar tarefas além das atividades domésticas. Sabemos que elas já têm e com pequenos ajustes, e bons investimentos, orientações adequadas e assertivas que podem se preparar para ampliar sua atuação dos bastidores das casas para outros lugares.

É irrefutável o fato, que culturalmente, a formação das mulheres na educação informal principalmente, é mais voltada para o cuidado, atividades domésticas, e sua preparação para o mercado de trabalho fica em segundo plano ou em alguns casos, acreditam que o mercado não seja para elas. Já aos homens é predestinado o trabalho socialmente valorizado (trabalho produtivo) e logicamente remunerado, tendo assim o lugar de provedor. Segundo a essa estrutura social, teríamos apenas mulheres cuidadoras e homens provedores. Tais ideologias socialmente legitimadas ao longo dos séculos, têm teorias biológicas que as apoiem, mas são acima de tudo, reflexos de uma sociedade patriarcal que dão ao homem privilégios e poderes sociais em detrimento das mulheres. Sobre tal fenômeno, Beauvoir (1967, citada por Passos & Guedes, 2018 p. 69) afirma: “ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto (...)”.

Existem questões estruturais e históricas que explicam tal evidência. Desde a primeira luta pública através dos diversos movimentos sociais muita coisa mudou, lutas essas realizada por mulheres visando acesso a direitos sociais. Aos poucos tem-se conquistado espaço no mercado de trabalho. Tem-se desfeito o mito que a limitação na presença e participação das mulheres no mercado, não ocorreu por escolha das mesmas, muito menos que isso explicaria a baixa presença das mulheres nos cargos de chefia, espaços políticos e outros espaços de poder. A luta por igualdade, valorização salarial, por mais espaço nos cargos de chefia e liderança ainda existe. Ainda se luta para derrubar o argumento que não usem como critério o gênero para oportunidades e sim, a real competência, formação, currículos e qualidade da função realizada para valorização e remuneração.

Além de tudo isso, não é necessário discutir nem diferenciar competências femininas e/ou masculina. É verdadeiro que é possível aprender e se reinventar. Precisa apenas, que as portas sejam abertas, se assim não for, por empatia e compreensão, precisará ser mais uma vez, pela força da luta e união da força feminina!

Por outro lado, reconhecemos os avanços ao longo das décadas, mas vemos que a “proporção de mulheres de 16 anos ou mais economicamente ativas ainda é baixa, por volta de 55%, em 2015, contra 77% dos homens” (Passos & Guedes, 2018 p. 76). Este dado aponta para a baixa vivência produtiva na vida das mulheres, diferente da vida reprodutiva, espaço em que dominam o território com 90% de presença.

Ao pesquisar sobre as últimas décadas do século XX encontra-se diversas transformações, principalmente relacionada ao perfil demográfico, cultural e social que refletem diretamente no perfil do trabalho feminino, redução da taxa de fecundidade, tamanho das famílias que diminuem em quantidade de membros, população brasileira que se torna mais idosa, aumento da expectativa feminina, mulheres passaram a chefiar suas famílias e um maior número de viúvas.

Além dessas transformações demográficas, mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher alteraram a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho produtivo. Ao mesmo tempo, a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho. Todos esses fatores explicam não apenas o crescimento da atividade feminina, mas também as transformações no perfil da força de trabalho desse sexo. (Bruschini, pg. 107, 2004).

Pesquisas relatam que a “participação feminina tende a diminuir à medida que aumenta a hierarquia de responsabilidades nas organizações” (Nogueira, 2006; citado por Sobral & Ribeiro, 2018, p.58). Sendo assim, dois autores corroboram que dois fatores importantes auxiliaram a entrada das mulheres em atividades com hierarquias ocupadas por homens; mulheres que investiram em escolaridade, principalmente a formação universitária, aproximando de outras áreas como medicina, advocacia e engenharia, arquitetura e as industriais em constante crescimento em que a cultura organizacional passou a ser mais dinâmica e competitiva (Sobral & Ribeiro, 2018 e Bruschini, 2004).

E assim, com essas transformações a mulher assume seu lugar no mercado de trabalho sem modificar seu perfil de trabalho doméstico, os cuidados com os filhos e outros familiares, revelando a longo prazo um sobrecarga para aquelas que realizam a jornada dupla.

É inegável a necessidade de questionar as desigualdades de gênero existentes no mercado corporativo e outros cenários sociais. Nas últimas décadas, mais do que nunca, o setor privado foi chamado à responsabilidade para contribuir efetivamente no combate à tal desigualdade. Esse desafio faz parte dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da lista de prioridades de muitas corporações. O que impulsionou programas de contratação e promoção de mulheres, movimentação para o fim da desigualdade salarial, sem esquecer a questão racial, já que as mulheres ganham menos que homens e mulheres negras ganham 70% a menos que eles. (IBGE, 2019, citado por Olga, 2020, n.d.).

O Brasil é um país quem tem como uma de suas marcas a criatividade e o empreendedorismo do seu povo. Outra característica do empreendedorismo brasileiro é a presença das mulheres. Seja formalmente ou não formalizada, segundo dados do Global Entrepreneurship Monitor - (Monitoramento de Empreendedorismo Global - GEM, 2016), últimos três anos mais da metade das empresas abertas são propriedade de mulheres. Esse fenômeno ocorre nem sempre por escolha, mas também pela escassez de oportunidades no mercado de trabalho e das demissões após acesso ao direito a maternidade. Esta costuma ser o motivo para 75% das mulheres irem para o empreendedorismo, já que 48% das mães ficam desempregadas nos primeiros 12 meses após terem seus filhos (RME, 2018, FGV, 2017 citado por Olga, 2020, n.d.).

A nível de discussão de teorias os estigmas sociais que alimentam tal problema, na atual conjuntura política brasileira, a maior autoridade do país afirmou que as mulheres devem ganhar menos por parir. Essa visão patriarcal traz diversos desafios e coloca mais obstáculos na carreira das mulheres, que precisam empreender para não perder. Mesmo que nesta República Federativa, 4 em cada 10 lares são chefiados por mulheres, e nesse contexto, 41% são donas de negócios próprios. (PNAD, 2015 Citado Por Olga, 2020, n.d.).

É possível e correto afirmar que toda a sociedade onde as mulheres trabalham, ganha com o resultado desse trabalho. São famílias com acesso a alguma renda, que provavelmente será investida nas próprias famílias, dentre outros benefícios.

A presença das mulheres no mercado ocupando cargos de liderança, segundo indicadores sociais evidenciam como o empreendedorismo feminino impulsiona tais mulheres a desenvolver autonomia em suas histórias de vida de maneira a construírem carreiras sustentáveis, num movimento de sororidade. (Zuffo, 2020). Sobre este fenômeno,

Dados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), realizada pelo IBGE, mostram que cerca de **9,3 milhões de mulheres** estão à frente de negócios no Brasil e que em 2018 elas já eram **34% dos “donos de negócio”**. (Zuffo, 2020, n.d.).

Ainda sobre o empreendedorismo, no Brasil, segundo a principal pesquisa sobre o tema no mundo, o GEM, o Brasil ocupou no ano de 2018, a sétima posição entre 49 países, no ranking de proporção de mulheres à frente de empreendimentos iniciais em menos de 42 meses de existência. Numa pesquisa realizada em 2019 no Brasil pelo Sebrae, 2020, o Relatório Especial de Empreendedorismo Feminino, aponta que 48% dos MEIs (Microempreendedores Individuais) são mulheres.

Entre os diversos benefícios das lideranças femininas, está a possibilidade de contribuir para modificação de cenários desafiadores nas empresas; além de oxigenar o mercado; contribuir para modificação positiva das questões de gênero, concedendo visibilidade para tal problemática de seus desdobramentos. E ainda a mulher empreendedora pode ser fonte de inspiração para outras que em

algum momento tiveram sua confiança e autoestima fragilizadas, pelos processos históricos e conjuntura de vida baseada na independência financeira; convidando-as ao protagonismo social como uma possibilidade; reduzindo os ciclos de violência doméstica; criando oportunidade de melhorar a qualidade de vidas das famílias inseridas no mercado de trabalho (Zuffo, 2020).

Além deste benefícios, pensando no potencial do empreendedorismo feminino, “o McKinsey Global Institute - (Instituto Global Mckinsey) trazido a público pela Revista Exame, projetou o impacto financeiro de um cenário com participação plena das mulheres no mundo dos negócios: os ganhos no PIB mundial chegariam a US\$ 28 trilhões até 2025.” (Zuffo, 2020, n.d.). Logo, não há dúvidas que há muito o que se beneficiar através do empreendedorismo e liderança feminina.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A desigualdade de gênero ainda não terminou e se firma cada vez mais como um desafio para ser vencido. É necessário galgar grandes passos em conjunto para que as mulheres deixem de ser menos reconhecidas e pouco valorizadas apenas pelo trabalho doméstico.

As mulheres podem e devem falar de adaptação social. Ao longo da história precisaram modificar seus posicionamentos, lutar por direitos básicos e pela oportunidade de participar dos espaços organizacionais com remuneração adequada, respeito e dignidade. Tiveram e ainda têm que conciliar a jornada, dupla, tripla, entre casa, trabalho e formação profissional. Sem contar com as questões relacionadas a saúde mental, equilíbrio emocional em uma sociedade, machista e patriarcal.

Ainda que os dados e pesquisas apontem o potencial da atuação da mulher, seja no mercado de trabalho informal, ou como empreendedoras, as raízes patriarcais e machistas existentes no mundo, dificultam a entrada e permanência das mulheres no mercado. As mulheres já provaram que estão aptas para gerir e empreender através do conhecimento e saberes, competências organizacionais, habilidades cognitivas e comportamentais, por representarem outras mulheres tendo os maiores índices de qualificação e formação acadêmica. Além de tudo isso, persevera e mostra resiliência nos objetivos, inclusive o de ocupar espaços justos no mercado de trabalho.

Durante a especialização, no diálogo com professores, colegas de áreas e profissões diferentes, o desafio enquanto psicólogas, foi adaptar os conhecimentos a área de atuação: psicologia social, clínica e organizacional. Incrivelmente, a Especialização em Formação de Consultores, da Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC), dá conta do desafio de dialogar e auxiliar os estudantes na mudança positiva da nossa prática. Ao tratar sobre marketing; inovação tecnológica e outras modalidades; negociação; planejamento estratégico e usos de ferramentas; os processos da logística; construção de contratos para a prestação de serviços, e muitos outros temas. É fantástico a possibilidade das atividades práticas e dinâmicas realizadas no curso, viabilizarem o

contato direto com empresas da região, e ainda poder oferecer alguma contribuição dos conhecimentos adquiridos na sala de aula a essas mulheres. Além de oportunizar a aproximação com grandes serviços e programas de consultoria. Toda essa bagagem, evidencia a necessidade de inovar a prática e conquistar um lugar ao sol e outro na sombra, no mercado de trabalho.

Os dados apresentados em questão provaram que a capacidade de adaptação, resiliência, superação dos desafios, da sua assunção de riscos, buscar ações inovadoras e estratégias são fundamentais para atingir objetivos e resultados com lucro econômico positivo para as empreendedoras.

Vale ressaltar que as características pessoais estão diretamente ligadas à habilidade de desenvolver liderança, são elas: interdependência, compaixão, empatia para solucionar problemas, franqueza emocional e saber lidar com seus sentimentos, criatividade, democracia, cuidado e preocupação com a equipe de trabalho e comunicação.

A consequência da presença feminina realizando seu papel de liderança fica evidente com a redução de conflitos organizacionais através de uma comunicação assertiva com a equipe ou clientes. Afinal, a mulher ao conhecer suas características pessoais e empresarias, como o conhecimento técnico partilhado, relacionamento interpessoal, estilo democrático, desenvolvimento de equipe e encorajamento, motivação e inspiração aos subordinados, aplicada de forma individual ou coletiva, tem maior possibilidade de alcançar resultados e objetivos empresariais e organizacionais.

Os autores corroboram que o alto nível de escolaridade é outro diferencial, pode-se perceber que mulheres com ensino médio ganham cada vez mais destaque no empreendedorismo. E cada vez mais utilizam o conhecimento acadêmico como forma de criar e ampliar seus negócios. Sendo assim, é grande a proporção delas com ensino superior, mestrado e doutorado. Aos poucos, busca-se melhor qualificação nas universidades, inovando no empreendedorismo e se tem o resultado de cortar as raízes que até hoje dificultam, mas não impedem e não impedirão a trajetória feminina no empreendedorismo.

O conhecimento adquirido permite inovar a forma de atuar e empreender. É necessário avaliar os investimentos e custos que a mesma pode gerar. A empresária, empreendedora, deve estar atenta a este ponto e verificar quando a melhor opção para ceder aos encantos da inovação. É notável que entre as habilidades e competências das empresárias/gestoras/empreendedoras, independente de gênero, devem contemplar além da gestão de pessoas e recursos, a capacidade de avaliar os riscos com perspicácia, no caminho incansável da busca pela eficiência junto a inovação.

O empreendedorismo feminino, mesmo possuindo tal crescimento e tendência a expansão, esbarra em diversos desafios numa sociedade machista e patriarcal, como acesso mais dificultado a crédito financeiro, média de rendimento menor para as mulheres.

Além disso, há que se repensar e superar os desafios da divisão sexual do trabalho, o modelo de educação atual que fomentam a permanência da estrutura social, tal como ela se apresenta hoje.

Desafios a serem superados: ultrapassar a barreira da historicidade de gênero que foi construída por homens e para o masculino, discutir a desigualdade no mercado de trabalho considerando as variáveis sexo, classe, sexo e raça, ampliar o acesso ao crédito, aumentar a renda per capita, aumentar a participação feminina em cargos de liderança reduzindo a competitividade feminina,

Algumas alternativas para superar os desafios é conhecer as tendências do mercado e do nicho, adotar estratégias específicas, implantar ações de inovações, criação de políticas públicas nos âmbitos municipais, estaduais e federais para o empoderamento e recuperação econômica das mulheres, considerando programas de transferência de renda.

Vale ressaltar que para a mulher conquistar as mudanças nesse cenário de desafios se deve aos diversos processos que envolvem a inovação no mercado de trabalho e colocar como destaque o papel da liderança. Em que o foco dessa atuação deverá ser assumir as características femininas para liderança fugindo completamente das ações masculinas.

É necessário que mulheres de uma forma geral sejam preparadas para superá-los e tal superação é possível a partir de investimento na carreira com o suporte necessário e com políticas públicas que concedam as condições necessárias para o desenvolvimento das mulheres.

O caminho é longo, mas o diálogo, junto com a oportunidade, inovação, conhecimento e resiliência faz se pensar que a mulher é capaz de caminhar seguramente ao lado de pessoas (não o importa gênero, cor, raça e classe social) no empreendedorismo.

REFERÊNCIAS

- Bruschini, C. (2004). Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. *Cadernos de Pesquisa*, v. 34, n. 121.
- Carrijo, M. de C. & Ferreira, S. R. R. (2017). Empreendedorismo feminino no Brasil: uma análise a partir de dados do Global Entrepreneurship Monitor (gem). *Empreendedorismo, Gestão e Negócios*, v. 6, n. 6, Março, p. 200-225.
- Carvalho, J. M. de (2002). Cidadania no Brasil. O longo Caminho. (3ª ed.) Rio de Janeiro: *Civilização Brasileira*. Cap 2, p. 144.
- Da Silva, M. S, Lasso, S. V. & Mainardes, E. W. (2016). Características do empreendedorismo feminino no Brasil. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, v. 13, n. 2, p. 150-167.
- Elias, L.; Dalmau, M. B. L.. & Bernardini, I. de S. (2013). A Importância da Gestão de Conflitos nas Relações de Trabalho: um estudo de caso na Secretaria de Saúde de Biguaçu/SC. *Coleção Gestão da Saúde Pública*, Volume 8, p. 124 – 145.

- Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo social*, v. 26, n. 1, p. 61-73.
- Neto, F. S. A., Siqueira, E. S. & Binotto, E. (2011). Empreendedorismo feminino: o caso do setor salineiro – Mossoró/RN. *Revista de Administração da Unimep*.
- Olga, T. (n. d). *Eixo 2: Economia e Trabalho*, [s.d.]. Disponível em: <<https://thinkolga.com/covid-19/economia-trabalho/>>.
- Paiva, M. S. de, G. H. de M., Junior, C.V. N. S., & Constanini, M. (2018). Inovação e os efeitos sobre a dinâmica de mercado: uma síntese teórica de Smith e Schumpeter. *Interações*, Campo Grande, v. 19, n. 1, p. 155-170.
- Passos, L., & Guedes, D. R. (2018). Participação feminina no mercado de trabalho e a crise de cuidados da modernidade: conexões diversas. *Planejamento e políticas públicas*, n. 50.
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas [SEBRAE]. (2020). *Coronavírus leva 148 mil pessoas ao desemprego em Santa Catarina*. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sc/noticias/coronavirus-leva-148-mil-pessoas-ao-desemprego-em-santa-catarina,0d9419a21f041710VgnVCM1000004c00210aRCRD>.
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas [SEBRAE]. (2020). *Pesquisa mostra que a crise do coronavírus foi mais prejudicial para empresas lideradas por mulheres*. Disponível em: <http://www.agenciasebrae.com.br/sites/asn/uf/NA/pesquisa-mostra-que-a-crise-do-coronavirus-foi-mais-prejudicial-para-empresas-lideradas-por-mulheres,d6dc8d63b1152710VgnVCM1000004c00210aRCRD>.
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas [SEBRAE]. (2018). Relatório especial: *Empreendedorismo Feminino no Brasil*. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Mulheres-empendedoras/noticia/2019/03/mulheres-sao-maioria-entre-novos-empendedores.html#:~:text=Um%20relat%C3%B3rio%20divulgado%20este%20ano,de%2038%25%20para%2045%25>.
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas [SEBRAE]. (2019). Relatório especial: *Empreendedorismo Feminino no Brasil*. Disponível em: https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/GO/Sebrae%20de%20A%20a%20Z/Empreendedorismo%20Feminino%20no%20Brasil%202019_v5.pdf.
- Sobral, S.; & Ribeiro, C. (2018) A liderança no feminino: uma revisão da literatura. *Gestão e Desenvolvimento*, n. 26, p. 57-76.
- UESC. *PORTARIA REITORIA UESC Nº 10*. (2019). Disponível em: <http://www.uesc.br/publicacoes/portarias/01.2019/10.pdf>.
- Zuffo, S. (2020). *Empreendedorismo feminino: crescimento e geração de renda que transformam a realidade*. *Mulheres de Negócios*, 12 mar. 2020. Disponível em: <https://sebraers.com.br/momento-da-empresa/empreendedorismo-feminino-crescimento-e-geracao-de-renda-que-transformam-a-realidade>.