



MULHERES EMPREENDEDORAS NO MERCADO DE TRABALHO UNAIENSE: ANÁLISE DE CASOS DE SUCESSO

Carolina de Carvalho Ferreira¹
Raquel Aparecida Alves²
Rosimeire Fernandes Cruz Pereira³

Resumo: Na sociedade em geral as mulheres têm conquistado seu lugar de destaque na gestão organizacional e assumindo posições, antes ocupadas por homens, no mercado de trabalho. Nessa perspectiva, o presente trabalho teve como principal objetivo analisar o perfil empreendedor das mulheres da cidade de Unai/MG. A pesquisa foi do tipo qualitativa e o instrumento de pesquisa foi um roteiro de entrevista por meio do qual procurou-se obter dados que pudessem auxiliar no delineamento do perfil de cinco mulheres empreendedoras e profissionais de sucesso da cidade, bem como suas dificuldades, alegrias e preconceitos encontrados para começar seu negócio. Os resultados apontaram que as mulheres entrevistadas possuem características semelhantes uma vez que, segundo as entrevistadas, elas têm filhos e resolveram empreender após a maternidade. Além disso, elas buscam mais qualidade de vida, porém elas trabalham nove ou mais horas por dia. Observou-se também que as mulheres se destacam na forma de liderar em relação aos homens, embora ainda encontrem algumas dificuldades em seu cotidiano de trabalho em decorrência do seu gênero, como o aumento significativo de conflitos entre trabalho e família. Concluiu-se, ao final, que as mulheres empreendedoras estão satisfeitas e realizadas com seu negócio, mesmo trabalhando muitas horas e ficando pouco tempo com seus familiares.

Palavras-chave: 1. Qualidade de vida. 2. Empreendedoras de Unai. 3. Mulheres de sucesso.

Abstract: Society in general, women have won their prominent place in organizational management and have taken up positions previously occupied by men, in the labor market. From this point of view, this study had as main objective to analyze the women's entrepreneurial profile in the city of Unai/MG. The research was the qualitative type and the research instrument was an interview script through which it was sought to obtain data that could help in the delineation of five women entrepreneurs' profile and successful professionals of the city, as well as their difficulties, joys and prejudices that they found to start their business. The results showed that women interviewed have similar characteristics since, according to the interviewees, they have children and decided to undertake after motherhood. In addition, they seek more quality of life, but they work nine or more hours a day. It was also observed that women stand out in the way of leadership in relation to men, although they still find some difficulties in their work routine due to their gender, such as the significant increase of conflicts between work and family. It's concluded, in the end, that women entrepreneurs are satisfied and fulfilled with their business, even working many hours and even getting little time with their relatives.

Keywords: 1. Quality of life. 2. Unai's entrepreneurs. 3. Successful Women.

1 INTRODUÇÃO

As lutas que as mulheres enfrentam cotidianamente para superar as desigualdades de gênero envolvem, em diferentes momentos da história e contextos sociais, dramas, tragédias e resistências na família, na escola, no trabalho, na

¹ Acadêmica, no Instituto de Ensino Superior Cenequista de Unai.

² Prof. Mestre, no Instituto de Ensino Superior Cenequista de Unai.

³ Prof. Mestre, no Instituto de Ensino Superior Cenequista de Unai.



comunidade, no partido, no sindicato etc. Com relação às mulheres sofrerem algum tipo de dificuldade, barreiras sociais e problemas culturais afetam o desenvolvimento de seu papel como líderes ou empresárias, pois é possível encontrar pessoas que acreditam que mulheres não são capazes de gerenciar ou tomar decisões. Pode-se dizer que um dos motivos para que isso ocorra é porque as mulheres carregam consigo um peso adicional, que é a preocupação vinculada à constituição de uma família.

Além dessas dificuldades mencionadas, as mulheres empreendedoras têm de lidar com vários mitos associados ao fato de serem mulheres. Um deles é a crença de que as mulheres apenas criam empresas em áreas que lhes parecem familiares, como as de produtos alimentícios, cosméticos, vestimentas, entre outras. Porém, esse é um fator que tem mudado nos últimos anos, o número de empresas com segmentos tradicionalmente comandados pelo gênero masculino, que agora possui uma mulher no comando, tem crescido vertiginosamente, como observado por Longenecker, Moore e Petty (1997).

Nas empresas, há falta de apoio, falta de confiabilidade por parte de clientes, fornecedores, sócios e ainda a desvalorização sofrida por colegas de trabalho. Nota-se que essas dificuldades são provenientes de uma sociedade marcada por uma formação histórica predominantemente machista, exigindo da mulher uma maior capacitação e um melhor empenho para a implementação e gerenciamento de um novo negócio (LANGOWITS, 2004; MACHADO *et al.*, 2003).

Em meio a tantas adversidades, cada vez mais a presença feminina dentro das empresas vem ganhando seu espaço, as mulheres e as características femininas alteram a cultura empresarial, é notável a sua importância e seu destaque no mundo dos negócios visualizando-se um crescimento a cada dia. Segundo a Pesquisa Nacional 2011 – Perfil, Formação, Atuação e Oportunidade de trabalho do Administrador, realizada pelo Conselho Federal de Administração (CFA), o número de administradoras no Brasil cresceu 67% de 1994 a 2011 (ADMINISTRADORES, 2013).



Acredita-se que um dos fatores de sucesso do empreendedorismo passa pelo entendimento da questão de gênero, na compreensão de que as mulheres, de um modo geral, desenvolvem um estilo singular quando administram, tendo em vista que sua abordagem de liderança é fruto de um aprendizado desde a infância sobre valores, comportamentos e interesses voltados mais para a cooperação e relacionamentos. Apesar desse estilo estar presente no gênero feminino, não se pode radicalizar como sendo exclusivo das mulheres (MUNHOZ, 2000).

Ao se dedicarem às diversas tarefas, as mulheres tornam-se mais hábeis para gerir seus negócios. Um fato que se pode notar é que antigamente as mulheres eram submissas aos homens; consideradas como “sexo frágil” não tinham direito ao voto e nem ao trabalho remunerado e hoje vê-se que é bastante diferente, apesar de que ainda sofrem preconceitos em cargos de chefia. Outro aspecto são as mudanças na estrutura familiar, pois antigamente as mulheres tinham maior número de filhos.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE em parceria com a Secretaria de Políticas para as Mulheres e o Ministério do Desenvolvimento Agrário, usando dados do Censo de 2010, comparados aos de 2000, a participação das mulheres com idade ativa (16 anos ou mais) no mercado de trabalho cresceu de 50% (2000) para 55% (2010), enquanto a participação dos homens caiu de 80% para 76% (IBGE, 2018).

Segundo Botelho (2008) o número de empresas fundadas por mulheres é crescente. Sociedade e governos de muitos países cada vez mais reconhecem a importante colaboração oferecida pelas mulheres na gestão de empresas e como colaboradoras no mercado de trabalho.

Mesmo as características de empreendedores e empreendedoras serem semelhantes, as mulheres diferem em termos de motivação, habilidades empresariais e o histórico profissional. O processo inicial de um negócio também difere para homens e mulheres, especialmente em áreas como: sistema de apoio, fontes de recursos e problemas. Em geral, ambos possuem o mesmo interesse e experiência no seu negócio, mas os empreendedores normalmente se inserem em

algo relacionado ao seu emprego anterior ou até mesmo o complementam; já as empreendedoras abandonam a antiga ocupação com alguma frustração e assim passa a ser uma busca pessoal e não apenas profissional (HISRICH; PETERS, 2004).

Assim, o presente estudo teve como objetivos analisar a atuação de mulheres administradoras e empreendedoras de sucesso no mercado da cidade de Unaí, Minas Gerais, descrever o perfil dessas mulheres e levantar variáveis que impactam na sua carreira como dificuldades, objetivos, metas e sonhos. O estudo se justifica pelo fato do empreendedorismo feminino estar crescendo cada vez mais, bem como os principais fatores que contribuem para o crescimento e o perfil empreendedor das mulheres de sucesso no âmbito social e profissional.

2 CARACTERIZAÇÃO HISTÓRICA DA MULHER ATRAVÉS DOS TEMPOS

Foram necessários mais de 200 anos na história do Brasil para que as mulheres conquistassem direitos que permitiram a sua livre expressão e o exercício da cidadania (PRIORE, 2013). Ser mulher no Brasil colonial não era fácil, era preciso suportar os preconceitos e os tabus que os colonizadores trouxeram consigo. Muraro (1992, p. 62) afirma que a função da mulher nesta época “era fornecer o maior número possível de filhos para arar a terra e defender a terra e o estado”.

A honra da mulher tinha que ser mantida a qualquer custo, pois ela era modelo de pudor, severidade e castidade. As mulheres que optavam por permanecer solteiras eram excluídas da sociedade, porque o modelo de mulher, nesta época, era o de se casar e ter um grande número de filhos porque sua função era procriar, ser dona de casa e esposa (PRIORE, 2013). De acordo com a autora, nesta época, também acontecia a escolha dos maridos, esses eram escolhidos pelo pai, em sua ausência seria o filho mais velho quem deveria escolher o marido para a irmã.

Hobsbawn (2004) ressalta que a Revolução Francesa em 1789 culminou com uma nova perspectiva do papel da mulher na sociedade. A partir daí as mulheres começaram a atuar de forma importante na sociedade. Entre as mudanças, pode-se



destacar questões relativas à exploração e limitação de seus direitos, cujas características marcaram a atuação da mulher, buscando a melhoria da vida e condições de trabalho, com o começo da participação política, o fim da prostituição, a busca por instrução e a procura da igualdade de direitos entre os sexos. A Revolução Industrial, segundo o mesmo autor, foi o evento histórico responsável por inserir definitivamente a mulher no mercado de trabalho ao passar a absorver a mão de obra feminina, barateando os salários e, conseqüentemente, estabelecendo uma desigualdade salarial percebida até hoje.

Segundo o artigo 13, inciso I, da Constituição Federal Brasileira (BRASIL, 1988) “todos são iguais perante a lei”, nesse sentido, as mulheres vem tentando colocar em prática essa Lei. Os movimentos feministas foram de extrema importância, com grande poder de transformação social e de luta por direitos e igualdades. Através das lutas feministas, por melhorias de vida, por melhores condições de trabalho, saúde, dignidade e a busca pelo respeito a Organização das Nações Unidas – ONU designou o ano de 1975 como o Ano Internacional da Mulher, reconhecendo, neste ano, a gravidade em que se encontrava a situação da mulher. Igualdade, Desenvolvimento e Paz foi o lema escolhido pela ONU para marcar esta data especial devido aos esforços das mulheres por seus direitos. Então, designou-se o dia 8 de março para comemorar o Dia da Mulher, e este dia fica marcado para que possam ser lembradas as importantes reivindicações femininas por uma vida mais justa e mais digna, por melhoria nas condições de trabalho, por uma sociedade mais respeitosa e igualitária (SCHREIBER, 2005).

O dia 8 de março é um marco na luta pelos direitos das mulheres ao redor do mundo, a data foi proposta pela alemã Clara Zetkin, membro do Partido Comunista Alemão e militante operária das causas das trabalhadoras durante o II Congresso Internacional de Mulheres Socialistas em 1910. Todavia, Clara Zetkin não propôs o 8 de março como data oficial para se comemorar o Dia Internacional da Mulher. E, sim, que fosse escolhido um dia no ano para que essa data fosse estabelecida, pois seria um momento de mobilizações de mulheres trabalhadoras em todo o mundo,



em que se abordaria tanto a pauta da questão das mulheres no trabalho e em outros espaços como a do sufrágio e o direito da mulher ao voto (CARMO, 2018).

Diversas manifestações de trabalhadoras na Europa se seguiram desde a proposta da criação do Dia Internacional da Mulher. Eva Blay, 79 anos, foi senadora e atualmente coordena o Escritório USP Mulheres, que trabalha para o enfrentamento da violência contra a mulher, para a garantia da igualdade de gênero no Brasil e conta com apoio da Organização das Nações Unidas (ONU) (CRUZ, 2017). A manifestação mais famosa ocorreu em 8 de março de 1917, quando operárias russas do setor de tecelagem entraram em greve e pediram apoio aos metalúrgicos. Essa greve de mulheres foi reconhecida como o primeiro momento da Revolução de Outubro, que resultou na Revolução Russa de 1917 (CARMO, 2018).

Com toda essa cultura machista que a sociedade incorpora as mulheres ainda sofrem em algumas situações, e, por isso, surgiu a Lei Maria da Penha, que é mais uma conquista de grande valia das mulheres, no caso, brasileiras. No Brasil, a Lei nº. 11.340/2006 ou Lei Maria da Penha emergiu como uma possibilidade jurídica ao resguardo dos direitos da mulher; a Lei apregoa que as violências doméstica e familiar contra a mulher se compõem como violação aos direitos humanos, e, apesar disso, é crescente o número de casos de violência contra a mulher, definindo-se frente às relações domésticas e afetivas de forma a promover inquietações acerca da eficiente aplicabilidade e eficácia da referida Lei n.11.340/2006. A Lei foi intitulada como Maria da Penha em virtude de homenagem a uma vítima de violência doméstica e através de seu texto concretiza benefícios e direitos – assegurados pelo poder público – no reparo do mal causado mediante violência praticada contra a mulher no âmbito da relação íntima de afeto. A Lei Maria da Penha entrou em vigor no ano de 2006, no intuito de coibir e prevenir a violência doméstica contra a mulher, porém, é necessário comprometimento das autoridades para que essa Lei seja útil na prática. Muitas vezes, as Delegacias não dispõem de preparo adequado no recebimento da vítima (TRINDADE, 2016). Em seus estudos acerca da violência doméstica, Dias (2008) coloca que não resta dúvida de que o texto da Lei constitui



avanço importante à sociedade brasileira, representando ainda o marco histórico da proteção legal conferida às mulheres.

2.1 A Ascensão das Mulheres no Mercado de Trabalho

Quando se pensa sobre a mulher do passado é muito comum se chocar com a transformação do século XXI. A mulher que antes era vista somente em movimentos religiosos, hoje em dia tem absoluta liberdade para trabalhar e estudar.

O número de mulheres em cargos importantes cresceu bastante nas empresas. Provavelmente num futuro próximo o perfil etário da população economicamente ativa feminina será igualado, pois há um crescimento da taxa de atividade para as mulheres em todas as faixas etárias (PROBST, 2005). De acordo com as estatísticas há mais mulheres que homens no Brasil, por isso há mais empregos para elas, o que se deve também a maior dedicação dessas para desempenhar suas funções.

A população feminina economicamente ativa era 8% em 1940 e 48,6% em 2009, porém, a metodologia de pesquisa do IBGE ainda considera o trabalho das donas-de-casa como inatividade econômica (CORREA, 2004). A presença das mulheres no mundo produtivo não depende apenas da demanda do mercado, mas de uma articulação complexa e em permanente transformação que envolve responsabilidades familiares, cuidados, presença ou não de filhos. As mulheres passaram de geradoras de vida para ocuparem toda a sociedade com um papel de desenvolvimento na economia norteando cada um dos pilares do desenvolvimento social a partir de ocupação de postos de trabalho (ROUSSEFF, 2013).

Madalozzo (2011) ressalta que o papel da mulher na sociedade nas últimas décadas foi marcante devido ao aumento constante do trabalho da mulher no mercado. De acordo com Kon (2006) entre alguns dos fatores determinantes dessa maior participação feminina estão causas originadas tanto pela demanda quanto pela oferta de trabalho. Dentre os fatores de demanda por trabalho, salientam-se três aspectos principais: a) o aumento da demanda por mão de obra crescente a cada período nos setores de bens e serviços, embora esteja mais sujeita as



flutuações dos ciclos econômicos; b) o aumento setorial na demanda por trabalho, devido à evolução das economias, que levou à necessidade de nova especialização e tipos de ocupação nos diferentes setores de trabalho e c) a elevação da escolaridade feminina, que transformou grande parte de mão de obra não qualificada em qualificada, assim, permitindo uma maior absorção das mulheres nos processos industriais mais complexos.

Ainda conforme Kon (2006) os fatores que influenciam a oferta de trabalhadores são considerados determinantes que resultam em variações na curva de oferta: a) a mudança tecnológica, que apresenta dois aspectos: a maior disponibilidade de substitutos de produtos não mercantizados ou domésticos por produtos de mercado a preços baixos e b) as mudanças na composição da família, que podem afetar a decisão de oferecer trabalho no mercado. Para Sen (2000) a mulher influencia em variáveis como potencial das mulheres em conquistar uma renda independente, encontrar trabalho fora de sua residência, ter direitos de propriedade, ser alfabetizadas e participarem como pessoas instruídas nas decisões dentro e fora da família.

O aumento das mulheres no mercado de trabalho para Pereira, Santos e Borges (2005) se deu devido à estagnação econômica, elevada inflação e mudança na estrutura do emprego vivido no Brasil na década de 1980. Essa maior participação no mercado se deu na tentativa de evitar o empobrecimento das famílias.

Com a inflação mais elevada e a persistência das mulheres com seu engajamento mais forte na força de trabalho durante a década de 1980, apesar dessa entrada no mercado de trabalho ter sido motivada pela crise inflacionária, houve a necessidade da mulher contribuir com o orçamento da família (MADALOZZO, 2011).

Segundo Pompeu (2007, p. 35) a mulher está assumindo liderança no mercado de trabalho, “a diferença a mais da média salarial nos homens do Brasil, em relação à das mulheres, tem diminuído cada vez mais rapidamente nas últimas décadas”. A vantagem masculina no país era de 50% nos anos 1990, mas em março



de 2006, essa diferença tinha reduzido para 30%. Segundo o autor, os dados são do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher, que lançou o relatório “O Progresso das Mulheres no Brasil”.

Pohl (2007, p. 96) ressalta o trabalho feminino na atualidade como necessário para o aumento significativo na última década, “em um cenário marcado pela reestruturação produtiva, decorrente da globalização competitiva e paralelo ao avanço tecnológico que ocasionou sérios problemas na oferta de empregos”, gerando redução nos postos de trabalho em setores formais e na flexibilização das relações de trabalho.

A mulher, com o decorrer do tempo tem ocupado, conforme Kurzawa (2003, p. 5), “[...] cargos em todos os setores produtivos [...] auxiliando de forma efetiva no desenvolvimento estadual e nacional e participando do processo de planejamento e execução de governo democrático”.

As mulheres, acima de tudo, obtiverem grande presença no espaço público devido a investimentos em educação. Atualmente elas estão bem mais preparadas e têm mais anos de estudo que os homens para atuar em diversas áreas. “As mulheres se preparam mais e se destacam em carreiras antes dominadas por homens. A competição vai aumentar muito se elas não saírem do jogo antes da hora” (RESCHKE *et al.*, 2013 p. 28). No entanto, ainda prevalecem a desigual divisão sexual do trabalho doméstico, a duplicidade do trabalho feminino e o alto nível de exigência de desempenho dessas mulheres, evidenciando que muito ainda precisa ser feito para a igualdade de gênero no mundo do trabalho, da política e do poder.

2.2 Mulher e Empreendedorismo

Segundo Dornelas (2005, p. 29) a palavra empreendedor se originou na França e seu “[...] estudo é voltado ao desenvolvimento de competências e de habilidades a fim de assumir riscos e começar algo novo em busca de resultados positivos”.



O empreendedorismo está relacionado com a criação de empresas e negócios, transformando os conhecimentos em novas oportunidades e produtos, o empreendedor não é somente o fundador de uma nova empresa, ele é, principalmente, a energia da economia que alavanca recursos, obtém talentos e busca ideias. Além de buscar oportunidades de lucro, precisa ser ágil com a concorrência.

Segundo Wilkens (1989, p. 20) “a empresária empreendedora é uma alma independente, uma pessoa criativa que gosta de arriscar, e que, por sua própria vontade, faz de uma idéia [sic] um empreendimento lucrativo”. Muito além da criatividade que a motiva, as mulheres, ao longo dos anos, estão em busca de melhores condições de vida para sua família, cada uma tem seu motivo particular para que tome a decisão de empreender.

Ainda que as características empreendedoras sejam as mesmas para ambos os gêneros, existem algumas que são mais evidenciadas nas mulheres, como por exemplo: motivação, habilidades e históricos profissionais, nessa perspectiva é que se deve fazer um comparativo entre os estilos de empreender dos homens e mulheres (HISRICH; PETERS, 2004). O que se pode dizer é que as mulheres não são nem melhores e nem piores que os homens, mas sim são diferentes na forma de administrar e possuem facilidades em compor equipes, cuidando de detalhes como valorização e cooperativismo.

3 MÉTODO

Conforme os objetivos do estudo a pesquisa se caracteriza como qualitativa. O método qualitativo é definido como aquele método capaz de incorporar a questão do significado e da intencionalidade como inseparáveis aos atos, às relações e às estruturas sociais, sendo essas últimas tomadas tanto no seu advento quanto na sua transformação, como construções humanas significativas (MINAYO, 1996).

As mulheres empreendedoras participantes da pesquisa foram cinco e pertencem ao mercado de trabalho unaiense. Dados gerais do IBGE (2018) dão conta de que Unai é uma cidade situada na mesorregião do Noroeste de Minas Gerais, tem uma área de 8.492 km², representando 1,443% do estado, 0,9155% da



região e 0,0996% de todo o território brasileiro com uma população rural e urbana de aproximadamente oitenta e cinco mil habitantes.

Unaí tem sua economia calcada desde o início de sua emancipação política na agricultura e pecuária, sendo um dos maiores produtores de grãos do Brasil, tendo destaque ora como maior de feijão, ora como maior produtor de milho, além de um grande volume de soja, arroz, sorgo, trigo dentre outras culturas (FERREIRA, 2011). Já na pecuária o destaque vem tanto para o gado de corte quanto leiteiro. No que diz respeito ao gado de corte a região de Unaí conta com inúmeras propriedades rurais que se dedicam à criação de gado, tendo sua produção comercializada tanto nos mercados interno e externo. Já com relação à pecuária leiteira, o destaque vem para o manejo e criação de gado leiteiro, o que faz da cidade a terceira maior bacia leiteira do Brasil, seguida de Castro-PR (1º lugar) e Gaxupé-MG (2º lugar). No estado de Minas Gerais é o 2º maior produtor de leite (FERREIRA, 2011).

O instrumento de pesquisa foi a entrevista semiestruturada e o roteiro conteve questões relacionadas ao perfil empreendedor das mulheres, bem como as alegrias e dificuldades da carreira empreendedora. Na entrevista procurou-se obter dados que pudessem auxiliar no delineamento do perfil das mulheres empreendedoras unaienses. As referidas mulheres foram escolhidas para participarem da pesquisa de forma intencional e devido sua popularidade e representatividade no município.

As entrevistas foram previamente agendadas e contaram com um instrumento de gravação de áudio e duraram em média cerca de uma hora cada. Posteriormente foram transcritas no Microsoft Word. Os dados da transcrição são apresentados, analisados e discutidos na seção seguinte.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A primeira entrevistada é proprietária de uma empresa de corretora de seguros, atua na área há 3 anos e é considerada a entrevistada A. A segunda entrevistada é Pós-Doutora em Ciências da Educação pela Universidade do Minho em Portugal, Doutora em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás



com Sandwich na Alemanha pela *Universität Siegen*. Mestre em Educação pela Universidade Católica de Brasília- UCB, especialista em Psicopedagogia pela Faculdade de São Luiz, MBA em Gestão Educacional pela Faculdade Cenecista de Osório e graduada em Pedagogia pela Faculdade do Noroeste de Minas (2001). Atualmente é professora, coordenadora do curso de Pedagogia e coordenadora de Extensão, Pesquisa e Pós-graduação do Instituto de Ensino Superior Cenecista e é considerada a entrevistada B.

A terceira entrevistada possui graduação em Administração pelo Instituto de Ensino Superior Cenecista, hoje Faculdade CNEC Unaí (2004). Possui Especialização em Gestão de Pessoas pela Faculdade CNEC Unaí. É Mestre em Gestão do Agronegócio pela Universidade de Brasília – UnB (2011). É professora titular na Faculdade CNEC Unaí nos cursos de Administração e Ciências Contábeis. Também é professora titular do Centro Brasileiro de Educação e Cultura – CENBEC – Faculdade do Noroeste de Minas – FINOM, nos cursos de Engenharia de Produção, Engenharia Civil e Ciências Contábeis. Atualmente é coordenadora do curso de Administração da Faculdade CNEC e representante do CRA-MG na Faculdade CNEC Unaí e é considerada a entrevistada C.

A quarta entrevistada possui graduação em Administração e é pós-graduada em Gestão Empresarial e atualmente está cursando MBA específico para franqueados O Boticário. Por três anos consecutivos sua loja foi premiada como melhor franquia entre as outras unidades de mesmo porte a nível nacional e é considerada a entrevistada D. Por fim, a última entrevistada trabalha com estética e é especialista em Visagismo e Master em micro pigmentação estética. Possui um estúdio de beleza e estética, o “*Lorrane lack Make Up Design*” em sua cidade natal, Unaí – MG. A entrevistada realiza atendimentos e ministra cursos de profissionalização no eixo Distrito Federal, Minas Gerais, São Paulo e Rio de Janeiro e é considerada a entrevistada E.

Analisando os perfis das mulheres empreendedoras participantes da pesquisa, ressalta-se que elas encontram-se distribuídas em duas faixas etárias, sendo de 23 a 27 anos, composta por duas mulheres e entre 42 a 55 anos,



composta por 3 mulheres. A pesquisa também mostrou que três das cinco mulheres entrevistadas possuem ensino superior completo, e duas não possuem; um fator que contribuiu para isso é que elas abandonaram cedo a sua carreira acadêmica em função da não compatibilidade com família e o trabalho. No entanto, o índice de matrícula de mulheres em IES tem aumentado anualmente, pois as mulheres estão buscando especialização em diferentes áreas do conhecimento, as mulheres seguem apresentando escolaridade superior à dos homens. Segundo Soares, Melo e Bandeira (2014), entre 2004 e 2014, as que detinham mais de 8 anos de estudo passaram de 48% para 64%, enquanto que entre os homens os percentuais para o mesmo período evoluíram de 37% para 51%. Conforme observado pelos autores, é a partir da década de 1990 que, pela primeira vez, as mulheres são minoria entre os não alfabetizados e maioria entre aqueles com ensino superior.

Segundo as entrevistadas, as cinco possuem filhos e elas decidiram empreender após a maternidade. Além disso, elas buscam mais qualidade de vida, contudo elas trabalham 9 horas ou mais por dia. Nesse sentido, a entrevistada D falou sobre a importância dos seus filhos terem acompanhado seu desenvolvimento: “...meus filhos terem participado do meu crescimento e o orgulho que eles têm de mim, fazem tudo que passei ter valido a pena... me sinto muito comprometida com os filhos, pois sei da grande admiração...”.

Sobre o fato de quatro das entrevistadas serem casadas, sendo apenas uma solteira, pode-se dizer que as mulheres têm a capacidade de executar várias atividades simultaneamente, bem como desempenhar várias responsabilidades, como responsabilidades domésticas, com os filhos, com o marido e com o trabalho. São profissionais e cumprem sua jornada de trabalho diária, fora de casa, e dentro de casa cuidam do suprimento das necessidades básicas dos membros da família, são esposas e mães ao mesmo tempo.

Segundo Cramer *et al.* (2012), apesar da inserção da mulher no mercado de trabalho, o antigo e o moderno nas relações sociais e afetivas convivem lado a lado. As mulheres casadas de hoje repartem com os maridos a obrigação de sustento da família, mas sobre elas pesam a educação dos filhos, o cuidado da casa e a atenção



ao marido. Considerando que nos últimos tempos as empresas estão passando por uma reestruturação devido às grandes transformações nos processos produtivos, inclusive nas relações de trabalho, tais mudanças têm aumentado a presença da mulher nas atividades fora do lar. Assim, conforme Bruschini (1998), o aumento de possibilidades de trabalho para a mulher alterou a composição de homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

Durante a entrevista, foi perguntado acerca da idade que as empreendedoras tinham quando decidiram empreender, nota-se que as cinco empreendedoras desde pequenas já buscavam uma forma de empreender. Segundo a entrevista C “desde 17 anos comecei a trabalhar na arezzo e ali comecei a empreender interno, iniciei como auxiliar de serviços gerais e aos poucos fui evoluindo, prestativa, e de repente já estava na área de gestão da arezzo...”

Já a entrevistada B ressaltou: “...eu sempre fui uma pessoa que não perdi uma oportunidade desde criança, quando eu tinha 6 a 7 anos meu pai comprava jornais todos os dias e eu queria saber da utilidade de ficarem guardados depois de ler... e então vi em um armazém e eu vi o rapaz embrulhando as mercadorias no jornal e pensei, vou vender os jornais para esse rapaz, aí eu perguntei se ele não queria comprar e então peguei a bicicleta cargueira e saí e vendia todos os jornais”

Com base nas respostas das entrevistadas B e C, pode-se notar que desde quando se é pequeno, já se pode nascer com a aptidão empreendedora, porém, vive-se em uma sociedade onde não se tem costume de criar empreendedores e se vive a vida inteira escutando que se precisa estudar para ter uma profissão e nunca se é estimulado a ter o próprio negócio.

Quando perguntadas acerca do percentual da renda total familiar a partir de seu trabalho, as entrevistadas revelaram um percentual de aumento da renda em 77,8%, um aumento considerável. Segundo Probst (2005), na década de 1990, quando o trabalho formal assumiu também um formato e se expandiu, houve o fortalecimento da participação da mulher no mercado de trabalho e o aumento da responsabilidade como chefe de família, com isso a mulher viu seu poder aquisitivo



aumentar juntamente com seu nível de escolaridade, e conseguiu diminuir um pouco a defasagem do salário em relação ao homem.

Além disso, mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher alteraram a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho remunerado. Ao mesmo tempo, a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de emprego e renda. Todos esses fatores explicam não apenas o crescimento da atividade feminina, mas também as transformações no perfil da força de trabalho desse gênero (BRUSCHINI; LOMBARDJ; UNBEHAUM, 2008).

Em relação às alegrias das entrevistadas enquanto profissionais do mercado de trabalho e empreendedoras pode-se destacar a verbalização da entrevistada A: “...tenho várias conquistas que nem consigo enumerar a mais importante..., Mas uma delas foi participar de uma campanha com 5 meses de empresa, concorrendo com 1350 corretores nacionais e com 12 meses estar entre as 6. Outra alegria foi aprender a entender que para se tiver algo, só basta sonhar. E desde então coisas impossíveis começaram a acontecer. “

Existe também o problema de acesso a crédito, que as mulheres têm mais dificuldade de obter, as altas taxas de juros praticadas pelas instituições bancárias e os procedimentos complexos exigidos fazem com que muitas mulheres empreendedoras recorram à poupança informal e a empréstimos familiares como alternativa ao crédito bancário. Segundo a entrevistada C “...me senti ofendida quando na hora de comprar um carro aprovou apenas o crédito em nome do meu marido”.

Quando empreendedoras decidem iniciar seu novo negócio, elas contam apenas com seus bens e economias pessoais, evidenciando, assim, uma barreira existente no cenário empresarial, que é o acesso a fontes para obtenção de capital inicial (HISRICH; PETERS, 2004). Nesse sentido, Carter *et al.* (2007) salientam dificuldades que mulheres empreendedoras têm quanto ao acesso ao crédito junto a instituições bancárias, citando como fatores inibidores a lentidão do processo e maiores níveis de exigência para a concessão do crédito devido à discriminação por



parte das instituições financeiras. De acordo com as autoras, isso ocorre por haver uma consideração de que as mulheres representam maior probabilidade de risco, apesar delas representarem uma nova fatia de mercado, sobre a qual os bancos possuem interesse. Segundo Lewis (2006) as diferenças quanto ao acesso financeiro são devidas ao preconceito existente contra as mulheres, considerando-as empreendedoras de baixa performance. Já a entrevistada A revelou: “senti dificuldade pela idade, onde diversas vezes precisei de crédito para crescimento da empresa e não consegui devido à idade e tive que buscar ajuda com empréstimos informal”.

A respeito das dificuldades que as empreendedoras têm na sua carreira para ter seu próprio negócio percebeu-se uma opção de carreira que conduzia a um maior equilíbrio entre os papéis do trabalho e da família, assim, o empreendedorismo poderia oferecer certas características de trabalho, como a autonomia e horário flexível que, na percepção feminina, deveriam conduzir a esse equilíbrio. No entanto, as conclusões da pesquisa apontam um aumento significativo de conflitos entre trabalho e família, justamente devido à liberdade e flexibilidade encontradas pelas mulheres. Por terem um horário flexível de trabalho, essas mulheres misturaram horários de atividades domésticas com profissionais e, por serem, algumas delas, donas de seus próprios negócios, se envolvem intensamente com o trabalho, dedicando-lhe muitas horas, pois se sentem responsáveis pelo sucesso ou fracasso do empreendimento. Nem por isso as mulheres se disseram insatisfeitas com seus trabalhos. Todas as cinco participantes da pesquisa relataram satisfação com o que faziam e que não desejavam outra profissão naquele momento.

As mulheres e profissionais empreendedoras unaienses chegam a uma mesma constatação: ir atrás do sonho de empreender vale a pena. De acordo com as narrativas das empreendedoras, apesar dos problemas enfrentados, as suas jornadas foram marcadas por uma dose de sonho, força de vontade, mas, acima de tudo, de muito trabalho e empenho.



Os resultados apresentam que estão presentes no perfil das entrevistadas características como persistência, busca de oportunidades, iniciativa e autoconfiança, o que as define como mulheres de sucesso. Todas relataram que a busca de seus sonhos sempre foi direcionada pelo apoio da família que contribuíram para o seu sucesso como empreendedoras.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo, no decorrer de sua construção, considerou o empreendedorismo feminino na cidade de Unai/MG como forma de expansão das mulheres empreendedoras e/ou profissionais no mercado de trabalho, tornando-se mais concreta a valorização da figura feminina na conquista do mundo dos negócios, resultando em crescimento e realização pessoal e profissional.

Os dados apontam para o alcance dos objetivos na medida em que apurou-se alguns fatores em relação ao preconceito, como as complicações ao acesso ao crédito e a pouca credibilidade oferecidas às mulheres pelo fato da discriminação gerada pelas instituições financeiras. Constatou-se também que as mulheres estão fazendo sucesso à frente dos negócios e, principalmente, estão realizadas e orgulhosas com seu empreendimento e trabalho atuais, buscando sempre aprimorar e aperfeiçoar seus conhecimentos, mesmo com a alta jornada de trabalho e certa dificuldade de conciliação entre vida pessoal e profissional.

Um dos principais fatores que limitaram a pesquisa foi o fato de não se ter levado em conta e em cada ramo de atividade uma mulher de sucesso para participação na pesquisa. Outro fator que limitou a pesquisa foi a dificuldade de agendar e realizar as entrevistas, principalmente pelo fato das entrevistadas passarem grande parte do dia envolvidas nos seus processos de trabalho.

Espera-se que os resultados deste estudo possam contribuir para futuras pesquisas devido ao conteúdo para reflexão e discussão sobre aspectos considerados relevantes para a concepção de empreendimentos dirigidos por mulheres e o trabalho feminino. Por fim, sugere-se que novas pesquisas sejam feitas



nessa área, considerando um maior número de entrevistadas e incluindo novos ramos para que se aprofunde o conhecimento sobre o tema.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADMINISTRADORES. A atuação feminina no mercado de administração no Brasil. **Administradores**, São Paulo, 8 mar. 2013. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/entrevistas/carreira/a-atuacao-feminina-no-mercado-de-administracao-no-brasil/116/>>. Acesso em: 24 jun. 2018.

BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, E. M. O. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, XI., 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Seget, 2014.

BOTELHO, L. L. R.; SCHONS, C.; VIEIRA, B.; CUNHA, C. J. C. A. **Desafios gerenciais das mulheres empreendedoras**: como exercer a liderança em espaços de identidade masculina? O caso da Alpha Tecnologia, Paraná, 24 abr. 2008. Disponível em: <http://www.researchgate.net/publication/38320124_Desafios_gerenciais_das_mulheres_emp_42_reendedoras_como_exercer_a_liderana_em_espaos_de_identidade_masculina_O_caso_da_Alpha_Tecnologia>. Acesso em: 5 set. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/522095/CF88_EC92_2016_Livro.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 abr. 2018.

BRUSCHINI, C. **Trabalho feminino no Brasil**: novas conquistas ou persistência da discriminação?. Chicago, Illinois: Latin American Studies Association, 1998.

BRUSCHINI, LOMBARDI, UNBEHAUM. **Trabalho, renda e políticas sociais**: avanços e desafios. O progresso das mulheres no Brasil. Brasília: Unifem. 2008

CARMO, V. P. **O dia 8 de março e a luta das mulheres**. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www.sinprodf.org.br/artigo-o-dia-8-de-marco-e-a-luta-das-mulheres/>>. Acesso em: 18 abr. 2018.

CARTER, S.; SHAW, E.; LAM, W.; WILSON, F. Gender, Entrepreneurship, and Bank Lending: The Criteria and Processes Used by Bank Loan Officers in Assessing Applications. *Entrepreneurship Theory and Practice*, v. 31, n. 3, p. 427-444, may 2018.



CORRÊA, A. M. H. **O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidências nas histórias de vida.** 2004. 184f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/BUBD-99GMVL>>. Acesso em: 20 out. 2018.

CRAMER, L.; CAPPELLE, M. C. A.; SILVA, Á. L.; BRITO, M. J. Representações femininas da ação empreendedora: uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos negócios. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, Londrina, v. 1, n. 1, p. 53-71, jan. 2012.

CRUZ, E. P. **O feminismo avançou, mas não consolidou os avanços.** São Paulo, 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-03/o-feminismo-avancou-mas-nao-consolidou-os-avancos-diz-sociologa-eva>>. Acesso em: 18 abr. 2018.

DIAS, M. B. **A Lei Maria da Penha na justiça: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19301&revista_caderno=22>. Acesso em: 30 jun. 2018.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

FERREIRA, E. M. Um pouco da história de Unaí. **Cepasa**, Unaí, 17 jan. 2011. Disponível em: <<https://cepasaunai.webnode.com.br/news/um-pouco-da-historia-de-unai/>>. Acesso em: 1 maio 2018.

HISRICH, R. D.; PETERS, M. R. **Empreendedorismo.** 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

HOBBSAWM, E. J. **A era das revoluções 1789-1848.** 18. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2004.

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios.** Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 17 jul. 2018.

IBGE. **Panorama de Unaí.** Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/unai/panorama>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

KON, A. Segmentação e informalidade do trabalho nas empresas, em uma perspectiva de gênero. **Mulher e trabalho**, São Paulo, 22 set. 2006. Disponível em:



<<https://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2723>>. Acesso em: 10 ago. 2018.

KURZAWA, L. L. P. O papel da mulher na gestão pública. **Secretaria da Fazenda**, Mato Grosso do Sul, 30 de julho 2003. Disponível em:<<http://arq.sefaz.ms.gov.br/age/artigostec/artigoluciane.pdf> >. Acesso em: 23 set. 2018.

LANGOWITS, N. O espírito empreendedor feminino. **HSM Management**, n. 43, p.64-68, mar./abr., 2004.

LEWIS, P. The quest for Invisibility: Female Entrepreneurs and the Masculine Norm of Entrepreneurship. *Gender, Work and Organization*. V. 13, n. 5, p. 453-469, September, 2006.

LONGENECKER, J. G.; MOORE, C. W.; PETTY, J. W. **Administração de pequenas empresas**: ênfase na gerência empresarial. São Paulo: Makron Books, 1997.

MACHADO, H. V.; CYR, ST. L.; MIONE, A.; ALVES, M. C. M. O processo de criação de empresas por mulheres. **RAE-eletrônica**. v. 2, n. 2, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v2n2/v2n2a07> >. Acesso em: 1 abr. 2018.

MADALOZZO, R. **Mulheres**: um diagnóstico da participação feminina na economia brasileira. Walmart Brasil, Goiânia, mar. 2011. Disponível em: <http://www.walmartbrasil.com.br/sustentabilidade/_pdf/relatorios/walmart-relatorio-de-sustentabilidade-Mulheres-portugues.pdf>. Acesso em: 13 maio 2018.

MUNHOZ, G. S. Quais as contribuições que o estilo feminino de liderança traz para as organizações empreendedoras? In: Encontro Nacional de Empreendedorismo, 1., 2000, Maringá. **Anais...** Maringá: EGEPE, 2000. p. 164-176. Disponível em: <http://www.anegepe.org.br/?page_id=353>. Acesso em: 17 maio 2018.

MURARO, R. M. **A mulher no terceiro milênio**. 2. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

PEREIRA, R. S.; SANTOS, D. A.; BORGES, W. **A Mulher no mercado**. II Jornada Internacional de Políticas Públicas, São Luís- MA, 23 a 26 ago. 2005. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppII/pagina_PGPP/Trabalhos/EixoTematicoD/321waleska_Rosangela_Danielle.pdf >. Acesso em: 28 jun. 2018.

POHL, H. H. **Sociabilidade operária**: as influências do trabalho industrial na perspectiva de gênero. 2007. 253f. Dissertação (Doutorado em Desenvolvimento Regional) - Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2007. Disponível



em: <<https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/733/1/Hildegard.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2018

POMPEU, R. **Mulher e trabalho**. In: Coleção caderno EJA Mulher e Trabalho, 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/secad/arquivos/pdf/08_cd_al.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2018.

PRIORE M. D. (org.) **História das mulheres no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2013.

PROBST, E. R. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2005. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf> >. Acesso em: 5 jul. 2018.

RESCHKE, C.; SALLA, F.; OHL, M.; BEER, R. As mulheres vão fazer a nova revolução do trabalho?. **Exame**, São Paulo, 27 maio 2013. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/as-mulheres-vaio-fazer-a-nova-revolucao-do-trabalho/>>. Acesso em: 24 set. 2018.

ROUSSEFF, D. In. Cheron Brasil. **Mulheres de energia o Investimento Social da Cheron no Brasil**. Horizontina: UH, 2013. Disponível em: <http://www.chevron.com.br/noticias/images/f1a13d9e86784f499ec73b7e15%2009b6ba/%20Boas%20Praticas_CHEVRON.pdf >. Acesso em: 5 abr. 2018.

SCHREIBER, H. I. B. Violência de gênero no Brasil Atual. In: Periódico CBFQ – Estudos Feministas. **Artigo...** Santa Catarina: CBFQ, 2005. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16177/14728>>. Acesso em: 08 maio 2018.

SEN, A. K. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

TRINDADE, V. E. B. **Lei Maria da Penha: violência doméstica e familiar contra a mulher no âmbito da polícia judiciária**. Santa Cruz do Sul: UNISC, 2016. Disponível em: <<http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/14576>>. Acesso em: 1 set. 2018.

WILKENS, J. **A mulher empreendedora: como iniciar seu próprio negócio**. São Paulo: McGraw-Hill, 1989.