

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-empendedororas/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>.