

EMPREENDEDORISMO FEMININO: case no município de Quatiguá- PR

Daniela Duarte Gularte¹
Junior de Oliveira Ferreira²

RESUMO

Historicamente, as relações estabeleciam que os homens trabalhassem fora e sustentavam a casa enquanto a mulher tinha a única função de cuidar do lar e dos filhos. Mas tarde, ocorreram lentamente mudanças em relação a esse contexto e aos poucos foram desfazendo esta construção histórica desigual, refletindo no cenário atual. O empreendedorismo que nos anos passados era estritamente voltado aos homens, hoje não tem mais a mesma concepção. As mulheres estão casa vez mais, assumindo o papel de liderança nas organizações ou abrindo seu próprio empreendimento. Cada vez mais estudos estão surgindo para analisar o que faz com que as mulheres ocupam tal posição. O empreendedorismo feminino surge com uma oportunidade para que a figura feminina tenha destaque no desenvolvimento de negócios de sucesso, o potencial feminino tem demonstrado o quão é merecedora do conhecimento mundial no qual se trata em administrar e em investir em ideias inovadoras. Diante disso, o presente artigo, teve como objetivo mostrar o que uma empresária com sua competência fez em um supermercado no Município de Quatiguá-PR, que estava a beira da falência, no qual era administrado por seu pai e irmãos. Um supermercado de 58 anos de historia no Município, que foi inovado por uma empresaria que deixou sua carreira como dentista depois de 18 anos, e reergueu o supermercado do pai.

Palavras-chave: Competência; Empreendedorismo feminino; Liderança, Oportunidade; Sucesso

ABSTRACT

Historically, relationships established that men worked outside the home and supported the household, while women had the sole function of looking after the home and children. However, changes have slowly taken place in this context, gradually undoing this unequal historical construction, which is reflected in the current scenario. Entrepreneurship, which in years gone by was strictly geared towards men, no longer has the same conception today. Women are increasingly taking on leadership roles in organizations or starting their own businesses. More and more studies are appearing to analyze what makes women occupy this position. Female entrepreneurship is an opportunity for the female figure to stand out in the development of successful businesses. Women's potential has demonstrated how deserving they are of world knowledge when it comes to managing and investing in

¹ Aluna do oitavo período de Bacharel em Ciências Contábeis da FANORPI - Faculdade do Norte Pioneiro.

² Professor orientador: Especialista em Liderança e Coach pela Faculdade UNOPAR e docente do curso de Administração e Ciências Contábeis da FANORPI – Faculdade do Norte Pioneiro.

innovative ideas. The aim of this article is to show what a competent businesswoman did in a supermarket in the municipality of Quatiguá, Paraná, which was on the verge of bankruptcy, and which was run by her father and brothers. A supermarket with a 58-year history in the municipality, which was innovated by a businesswoman who left her career as a dentist after 18 years and rebuilt her father's supermarket.

Keywords: Competence; Female entrepreneurship; Leadership, Opportunity; Success.

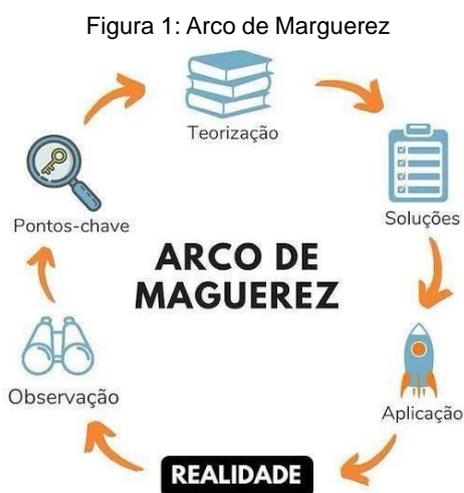
Resumen:

Históricamente, las relaciones establecían que los hombres trabajaban fuera del hogar y sostenían la casa mientras que la mujer tenía el rol exclusivo de cuidar el hogar y los niños. Posteriormente, poco a poco se fueron produciendo cambios en relación a este contexto y poco a poco esta desigual construcción histórica comenzó a desmoronarse, reflejando el escenario actual. El emprendimiento, que en años pasados estaba estrictamente dirigido a hombres, hoy ya no tiene el mismo concepto. Las mujeres asumen cada vez más roles de liderazgo en organizaciones o abren sus propios negocios. Cada vez surgen más estudios que analizan qué lleva a las mujeres a ocupar ese puesto. El emprendimiento femenino presenta una oportunidad para que la figura femenina se destaque en el desarrollo de negocios exitosos, el potencial femenino ha demostrado lo digno que es de conocimiento global a la hora de gestionar e invertir en ideas innovadora. Por lo tanto, este artículo tuvo como objetivo mostrar lo que hacía una empresaria con su competencia en un supermercado del municipio de Quatiguá-PR, que estaba al borde de la quiebra, el cual era administrado por su padre y hermanos. Un supermercado con 58 años de historia en el Municipio, que fue innovado por un empresario que dejó su carrera como dentista después de 18 años, y reconstruyó el supermercado de su padre.

Palabras-clave: Competencia; Emprendimiento femenino; Liderazgo, Oportunidad.

1. Introdução

1.1 Arco de Margueres



Fonte: <https://www.starteducacao.com/post/aprendizagem-baseada-em-problema-problematiza%C3%A7%C3%A3o-voc%C3%AA-sabe-a-diferen%C3%A7a>

Bordenave e Pereira (1989) propõem um esquema chamado Arco de Maguerez, o método foi desenvolvido por Charles Maguerez. Tal arco parte da realidade social e após análise, levantamento de hipóteses e possíveis soluções, retorna a realidade. As consequências deverão ser traduzidas em novas ações, desta vez com mais informações capazes de provocar intencionalmente algum tipo de transformação nessa mesma realidade.

Para o desenvolvimento dessa metodologia, é necessário seguir alguns passos: observação da realidade, pontos - chaves, teorização, hipótese de solução e a aplicação da realidade. A metodologia da Problematização com o Arco de Maguerez, segundo Berbel (1996), tem como ponto de partida a realidade que, observada sob diversos ângulos, permite ao estudante ou pesquisador identificar os problemas existentes. Dessa forma o presente artigo tem como base de metodologia de desenvolvimento o Arco de Maguerez.

1.2 Observação da realidade: Cenários do Empreendedorismo Feminino

As mulheres vêm lutando há anos por igualdade social e por mais espaço no mercado de trabalho. Apesar dos grandes avanços e conquistas, ainda existem muitos desafios a serem enfrentados. Essa luta, entretanto, tem um importante aliado, o protagonismo das mulheres no empreendedorismo. A atuação feminina na gestão dos negócios vem crescendo a cada ano, neste cenário, o Brasil está entre os 10 países com o maior número de empreendedoras do mundo, segundo estudo global (GEM Global Entrepreneurship Monitor, 2021), é a principal pesquisa sobre o empreendedorismo no mundo, que apresenta a evolução do empreendedorismo em dezenas de países. O trabalho ainda permite identificar os fatores críticos que contribuem ou inibem a iniciativa empreendedora em cada país. A pesquisa mostra que mais da metade das brasileiras empreende no segmento de comércio de bens e serviços. Dados do SEBRAE apontam que a gestão feminina está cada vez mais forte, atuando principalmente nas áreas de beleza, moda e alimentação. Isso reforça o fato de que cada vez mais mulheres criam negócios de sucesso. Embora as pesquisas mostrem o avanço global do empreendedorismo feminino, os homens ainda são maioria na gestão de campanhas. Existem aproximadamente 9,3 milhões de empreendedoras no Brasil, o que corresponde a 34% dos donos de um negócio

no país (SEBRAE). O empreendedorismo feminino tem sido um tema cada vez mais relevante no mundo dos negócios e os números explicam, segundo dados da pesquisa (GEM 2020/2021), que de 52 milhões de empreendedores, 30 milhões são compostos por mulheres - cerca de 57%, sendo assim, o Brasil é o sétimo país com maior número de mulheres empreendedoras do mundo. Além de contribuir para o crescimento da economia e para a criação de empregos, o empreendedorismo feminino transforma também as relações sociais. Quando mulheres alcançam a autonomia financeira, não precisam mais se submeter a relacionamentos abusivos e violentos, pois não dependem mais de terceiros para se sustentar. A liderança feminina tem também grande potencial transformador dentro das empresas, diversificando o ponto de vista na tomada de decisões, e dando mais visibilidade para questões de gênero. Isso ocorre tanto no cotidiano com os colegas de equipe, quanto na relação cliente e/ou prestador de serviço. Da mesma forma, empresárias empoderadas podem influenciar e inspirar outras mulheres, compartilhando suas histórias e ajudando-as a superar os obstáculos e desafios.

1.3 O que é Empreendedorismo Feminino?

O Empreendedorismo Feminino acontece quando mulheres têm a iniciativa de criar e administrar seus próprios negócios, ou seja, ele está ligado à prática de mulheres identificarem oportunidades de negócios e desenvolver ideias para iniciar e administrar empresas, sempre buscando inovação e crescimento nos mercados.

Desta forma, uma característica marcante do empreendedorismo feminino é ter mulheres na liderança, gestão e tomando decisões de um empreendimento e participando ativamente do mercado. Este movimento tem como foco capacitar mulheres para se tornar empreendedoras e líderes no mundo dos negócios, superando barreiras sociais, culturais e econômicas. Vale destacar que o empreendedorismo feminino não se limita apenas a criar empresas, mas também abrange atividades como autônomas e “intraempreendedoras”, que são mulheres que desenvolvem ideias inovadoras em organizações que já existem, assim como a presença delas em cargos de gestão e liderança. Justamente por isso é importante falar e destacar o empreendimento feminino, pois ajuda a transformar o mundo dos negócios e principalmente das mulheres. A análise do empreendedorismo feminino

tem despertado a atenção de estudiosos, como Moore & Buttner (1997), que examinam diversas características psicológicas e sociais das empreendedoras.

Buscam-se a experiência de mulheres que, ao criar ou assumir a liderança de seus próprios negócios, inovam transpondo o denominado “teto de vidro”, entendido como uma barreira simbólica que dificulta a ascensão das mulheres aos níveis mais altos de administração empresarial (Morrison, White & Van Velson, 1987). No Brasil, as empreendedoras inovam também na cultura organizacional, ao se colocarem como um contraponto à exclusão das mulheres do processo sucessório de empresas familiares, fatos observados por Macêdo, Caxeta, Guimarães, Macedo & Hernandez (2004). O empreendedorismo feminino é composto por mulheres que desejam trabalhar nos mais diferentes nichos de mercado, por esse motivo, ele se tornou uma jornada de realizações, independência e empoderamento para milhares de mulheres, afinal elas estão cada vez mais buscando conquistar seu espaço no mercado profissional e lutam constantemente por condições igualitárias no ambiente de profissional, pessoal e social. Dessa forma, o movimento se tornou uma forma eficiente de se tornar uma líder do seu próprio trabalho e caminho. Ter seu próprio negócio atrai mulheres de todas as idades por diversas situações, pois a flexibilidade de horários, a possibilidade de realizar um trabalho com amor, e/ou conquistar uma remuneração justa são apenas alguns dos motivos que estão por trás da vontade ou desejo de se tornar empreendedoras.

1.4 Quando surgiu o Empreendedorismo Feminino?

Durante a 1º e 2º Guerra Mundial, muitos homens que foram guerrear, não voltaram, e foi dessa forma que muitas mulheres precisaram trabalhar para sustentar suas casas e filhos. Mesmo com inúmeras barreiras, como por exemplo, a proibição de votos para as mulheres, uma porta foi aberta. As mulheres iniciaram movimentos em defesa dos direitos e igualdade. O iluminismo e a Revolução Francesa, por exemplo, deram voz para firmar as lutas femininas. Décadas depois, no Brasil, a Constituição de 1988 também trouxe leis que deram início ao acesso às possibilidades de igualdade entre homens e mulheres. Deste modo o Empreendedorismo Feminino começou a criar forma. Na década de 90 foi o

fortalecimento do empreendedorismo feminino, com os direitos estabelecidos pela Constituição de 1988 a voz da mulher alcançou outros patamares, principalmente ao ocupar postos no mercado de trabalho que antes não era ocupado.

A década de 90 foi marcada por uma nova etapa da liderança feminina, inclusive para se expressar no campo profissional. Mesmo sendo a maior porcentagem da população, as mulheres enfrentam barreiras de educação e salário para competir no mercado de trabalho. Dados do IBGE revelam o cenário das brasileiras durante década de 90. Na época, a renda média passou de R\$ 281,00 para R\$ 410,00. As mulheres que chefiavam famílias subiram de 18%, para 25%.

1.5 Características do Empreendedorismo Feminino

Assertividade: Uma mulher empreendedora sempre busca chegar a um acordo antes de perder tempo em confrontos conflituosos, por isso são habilidosas para solucionar desentendimentos entre os colaboradores que estão sobe sua gestão ou resolver problemas de forma assertiva e objetiva.

Criatividade: Uma das virtudes que mais diferenciam as mulheres dos homens, é que as elas têm muito mais criatividade de forma inata, por isso uma mulher empreendedora trás constantemente novas ideias para sua equipe de trabalho, e ajuda as pessoas ao seu redor a crescerem compartilhando constantemente seus conhecimentos.

Empatia: Elas são carismáticas mesmo quando existe a necessidade de apresentar uma postura mais firme, lideram com entusiasmo e firmeza, por isso geralmente obtêm resultados melhores do que o sexo oposto, principalmente na resolução de conflitos.

Organização: O espaço de trabalho das mulheres empresárias caracteriza-se por serem mais organizados e com um design extremamente harmonioso, normalmente as mulheres empreendedoras criam um ambiente de trabalho que reflete a sua personalidade e estabilidade emocional.

Soluções rápidas: Problemas existem até mesmo nas empresas mais bem sucedidas, as líderes costumam combinar o lado emocional com o racional para resolver problemas de forma mais rápida e otimizada. Além do fato de terem capacidade de resolver múltiplas diferenças simultaneamente.

Determinação: Elas são excelentes para liderar a tomada de decisões em uma equipe de trabalho, isso se dá ao fato delas levarem em consideração a opinião de todos os integrantes do grupo, além do mais, elas escolhem a melhor opção para cada solução do projeto a ser realizado.

Precisas: No cenário do empreendedorismo feminino elas são extremamente diretas, na hora de dar instruções e solicitar a opinião de seus colaboradores e atender às solicitações de seus compradores e investidores esta característica é que as torna extremamente confiável para os negócios.

1.6 Desafios que impulsionam

Anos atrás o mundo deveria ter se despedido da imagem da mulher submissa que se dedica exclusivamente a criar seus filhos e cuidar de sua família. Hoje elas são multifacetadas e capazes, se este for o caso, de manter seu marido e filhos felizes, mesmo em cargos de liderança, assim como proprietárias de seus negócios. Ao liderar grandes empreendimentos, essas mulheres empoderadas têm ajudado a apresentar e fortalecer a o movimento do empreendedorismo feminino, que cada vez mais se faz presente no mercado. Esses desafios são motores propulsores que fazem com que avancem cada vez mais.

Contudo, o presente artigo propõe demonstrar os desafios que uma mulher enfrentou ao reerguer um supermercado que estava à beira da falência no interior do Paraná.

2. Pontos chaves:

Jornada Dupla: O conflito trabalho-família envolve o embate entre as atividades tradicionalmente exercidas pela mulher na sociedade, tais como o trabalho doméstico, o cuidado com os filhos, e o empreendimento. Neste sentido, o estudo de Buttner e Moore (1997) destaca a influência da família na decisão de empreender como um dos fatores mais citados, sofrendo, muitas vezes, pressão tanto do marido quanto dos filhos (Strobino, 2009), Porto (2002) aborda a culpa sentida pelas mulheres empresárias, por deixarem os filhos aos cuidados de outros, na busca pela realização profissional. O conflito trabalho-família também foi investigados por Strobino (2009), o estudo baseou-se em três dimensões: tempo

dispensado ao trabalho, muitas vezes maior do que o vivido quando atuavam como funcionária de empresas; tensão ocasionada pelos problemas gerados pela dedicação ao negócio; e comportamento, que é resultado da carga elevada de trabalho e responsabilidade com a família. Um fator de destaque que contribui para o aumento das pressões sentidas pelas empreendedoras é a ausência de colaboração por parte dos filhos e do cônjuge. Porto (2002) destaca, ainda, a existência de uma forte pressão por parte dos maridos no que se refere à provisão do lar, mostrando uma grande resistência nas transformações quanto às tradicionais atribuições femininas e masculinas.

Desvantagem de Recursos: Muitas empreendedoras, na falta de recursos próprios para montar seu próprio negócio, se veem dependentes do aporte de capital do marido, o que pode vir acompanhado de cobranças ou fracasso. Muitos investidores hesitam em investir em um negócio liderado por mulheres, quando os bancos não liberam créditos que elas precisam para investir na expansão do empreendimento ou mesmo quando o governo burocratiza demais os processos para se ter uma empresa formalizada e começar a empreender. Lockyer e George (2002) destacam que em seu estudo sobre as barreiras ao empreendedorismo feminino na Inglaterra, o risco financeiro foi uma das principais travas. O relatório da GEM (2010), diz que as mulheres têm maior dificuldade para acessar recursos financeiros, humanos e capital social do que os homens, 25% das mulheres acreditam que são tratadas de forma diferente pelas instituições financeiras.

Machado et al (2003) verificou que a fonte de capital inicial das empresas criadas por mulheres no Brasil, Canadá e França, são os recursos provenientes de economias pessoais, assim como empréstimo de familiares e amigos. Penhor de joias e vendas de imóveis também foram fontes encontradas na pesquisa

Exclusão de mulheres em alguns setores : Um exemplo disso é o setor de tecnologia da informação composto por maioria de homens, prevalecendo uma baixa representatividade de empresas constituídas por mulheres nas incubadoras tecnológicas (Botelho et al; 2008) Nessa perspectiva, Nogueira ,Alvarez e Urbano (2013) destacam o medo do fracasso e a percepção de capacidades como os fatores socioculturais que mais influenciam no empreendedorismo feminino.

Porto (2002), também verificou resistência e discriminação em alguns setores

profissionais, como medicina, farmácia e advocacia. Como resultado dessa atitude, muitas mulheres acabam por tentar imitar os homens na forma de se vestir e agir. As empreendedoras estudadas por Porto 2002 também sofreram o peso da reação dos maridos e homens próximos, pelo ciúme, inveja e rivalidade.

3. Teorização:

Duarte (2018) confirma o aumento de pesquisas onde tratam da inclusão das mulheres em empreendimentos, que vem aumentando em quantidade, importante na área de atuação.

De acordo com Villas Boas (2010), a volumosa inclusão das mulheres pode estar relacionada ao modelo de gestão delas. Elas possuem capacidade de persuadir o cliente, habilidades sociais bem desenvolvidas, sensibilidade e criatividade, organização, bem como habilidades gerenciais de delegar atividades e papéis dentro da empresa.

De acordo com Tonani (2011), as empresas do atual mundo globalizado e moderno buscam produtividade aliadas á boas qualidades na relação, boa adaptabilidade ao mercado instável e que possua a habilidade criativa. As empresas tem encontrado fortemente essas características nas lideranças femininas.

Segundo Machado (2002) as mulheres buscam alcançar a satisfação dos interesses de todos na organização. Por esse motivo eles desenvolvem uma estrutura organizacional, onde elas ficam conectadas com todos os colaboradores. Desta forma sua gestão acaba englobando todos ou pelo menos a maioria dos aspectos da organização, isto faz com que seja uma gestão completa e com características mais humanizadas.

Para Grzbovski (2002), o modelo feminino de gestão é caracterizado por valores e princípios diferentes do modelo masculino, visando mais o lado humano. Esta facilidade que as empreendedoras têm em lidas com as pessoas, faz com que elas consigam unir os indivíduos participantes de se negócio , e essa união resulta em melhorias no negócio com um todo, a começar pelo ambiente interno, onde as pessoas aprendem a se comunicar melhor uma com as outras, diminuindo assim os conflitos.

Martins (2010), acrescenta que a inclusão das mulheres traz também

benefícios na relação com os outros profissionais e clientes e no modelo de vendas, já que elas têm habilidades interpessoais bem desenvolvidas.

Hall (1972), afirma que para lidar com o conflito, as mulheres planejam ações para minimizá-lo. Este autor fala também sobre a identidade feminina que ele divide em quatro partes: o papel de mãe, o papel de dona de casa e o papel de

trabalhadora. Onde as empreendedoras administram seu tempo para que possam ter sucesso profissional sem que isso interfira de maneira negativa em sua vida pessoal.

Segundo Gomes (2009), já há algum tempo, as mulheres não entram no mercado apenas como empregadas, mas também como empregadoras e, devido a esse aumento da atuação de mulheres no mercado, muitos países têm se favorecido economicamente.

Silveira e Gouvêia (2011), as mulheres têm colaborado ativamente na criação de empregos a renda em muitos países. O aumento do empreendedorismo no Brasil ganhou novo significado, principalmente para pequenas e médias empresas.

Machado (2003), as empresas conduzidas por mulheres são, na grande maioria, de pequenos portes e com pouco capital inicial, que geralmente vem da poupança familiar, e possuem poucos funcionários. Contudo, o envolvimento de mulheres brasileiras no empreendedorismo aponta para um maior poder econômico e o crescimento do país com a contribuição do empreendedorismo feminino (Jonathan, 2011).

Conforme Fernandes, Campos e Silva (2013), o perfil da mulher empreendedora pode ser descrito o de uma pessoa que considera o fato de ter um negócio próprio como uma estratégia aplicada a forma de se viver e não apenas uma maneira de ganhar dinheiro ou uma ocupação. Ela está sempre procurando tornar o trabalho um meio de beneficiar a todos que estão a sua volta.

4. História do empreendimento: Case de Quatiguá

O proprietário do mercado muito jovem saiu de casa, e foi trabalhar em uma mercenária, e nela aprendeu a profissão de marceneiro, onde se mudou de cidade, e foi morar na cidade vizinha, Joaquim Távora/PR, no município, realizava trabalhos

como marceneiro. Certo dia ele acabou se machucando e cortou o tendão de um dedo, com isso ele teve que se afastar e recebeu uma indenização. Com o valor recebido ele comprou em sociedade com seu pai, uma “vendinha” na saída da cidade em direção ao sítio conhecido como Sapé, que fica na cidade de Quatiguá/PR. O proprietário conta que vendia muitas coisas, inclusive galinha viva, vendia ali nos bairros, na zona rural, até mesmo para a região. Naquela época como era uma “vendinha” os clientes pediam as mercadorias para ele no balcão. Muito tempo depois ele comprou as gôndolas, e assim os clientes poderiam entrar e ir até a mercadoria que desejasse, assim que tudo começou, e hoje o mercado tem 58 anos de história.

4.1 História de vida da empresária

A empresária tem 51 anos, e desde muito cedo cresceu nesse meio, via seu pai trabalhando no supermercado e desde muito nova sempre estava ali ajudando, mas não porque ela quisesse, o pai dela no começo sempre falava você tem que ir, você tem que ajudar. A empresária diz que isso de administrar com certeza estava no sangue dela, da família. O pai da empresária queria muito que ela fizesse uma faculdade de Administração, mas ela afirma que não quis. Ela terminou seu estudo e foi prestar vestibular de Odontologia, onde ela passou e foi cursar a tão desejada faculdade.

Se formou e trabalhou 18 anos na área, mas mesmo quando ela trabalhava na área, percebia que tinha essa vocação para vendas, para comércio, e depois de um tempo na Odontologia, ela resolveu parar, pois teve alguns problemas de saúde desenvolvidas pela ergonomia, e por um pedido de seu pai para não perder o mercado da família.

Então ela e o pai trabalharam juntos no mercado por um tempo, depois mais dois irmãos se juntou à equipe, e nesse período ela e o pai não sabiam mais o que estava acontecendo no supermercado, pois os irmãos não queriam mais administrar e dessa forma ela mudou de sua cidade para Quatiguá/PR para ajudar no supermercado, inclusive se iam vender ou arrendar. Como ela não morava em Quatiguá/PR, ficou na cidade um tempo para resolver o que ia ser feito.

No período em que ela estava no mercado, as coisas começaram a melhorar, fez algumas mudanças que percebeu que precisava, depois de 2 meses que ela estava trabalhando, no final de janeiro percebeu que valia a pena tentar reerguer o supermercado do pai. Conversou com seu esposo e resolveram ficar, e trabalhar no mercado. Assim ela, novamente, começou a fazer mudanças, fazendo reformas e outras situações que ela como mulher conseguiu perceber que precisava. Porém tudo dentro das possibilidades, pois nessa época o supermercado tinha muitas dívidas, que ela foi regularizando. Parte do recurso para fazer as mudanças e reformas foram recurso próprios dela e do esposo, e seu pai sendo investidor, outros ela foi conseguindo fazer financiamento em banco.

4.2 Desafios do empreendimento

No início o grande problema que ela percebeu era o número de funcionários, pois eram somente 9, e para fazer o trabalho do jeito que ela precisava, haveria necessidade de ter mais mão de obra. Então ela logo contratou mais 3 novos funcionários para ajudar.

Outro grande problema enfrentado foi a falta de capital de giro, não se tinha capital, e não tinha também capital para fazer investimento do que era necessário. As gôndolas eram muito antigas, tinha equipamentos muito antigo, parte estrutural estava bem danificada, os corredores com muitas goteiras, tudo estava muito ultrapassado. Precisava fazer muitas mudanças e não tinha recurso para tudo.

Por ser uma empresa família, há uma grande dificuldade em mostrar para a pessoas as necessidades de mudanças para que o negócio prospere, mesmo que seu pai não estivesse à frente do negócio, ele sempre teve o poder de decisão em todas as situações, e um problemas era mostrar para ele, que era necessário para fazer essa mudança. Mas como as coisas já estavam difíceis, então ele, seu pai, resolveu acatar as mudanças e tentar. Conforme as coisas foram acontecendo, a empresária foi mostrando para ele as mudanças que tinham sido feitas e o resultado financeiro que isso estava ocasionando, então ele começou ver novas possibilidades, vendo os números. Para tanto, foi necessário mostrar por meio de resultados que todas as mudanças que estavam sendo realizadas, e ainda precisam

ser feitas, não somente pelas palavras

À época o caixa não estava bom, mas começava a ter mais equilíbrio, porém ainda tinham muitas dívidas, o que levou os empresários a venderem alguns de seus bens para regularizar a situação, e negociar outras. Foi um grande desafio, pois o estoque estava muito baixo, mas tudo foi feito muito bem planejado. Como na época o caixa estava, ainda negativo, eles precisaram fazer um novo financiamento para capital de giro.

4.3 Dificuldades atualmente

A maior dificuldade da empresária atualmente é em relação aos funcionários. No supermercado há uma grande rotatividade da mão de obra, que tem sido um grande desafio. Ela comenta que as pessoas dizem: há não tem emprego, e ela concorda que existem sim alguns seguimentos em que tem menos oportunidades, mas que no segmento deles, sempre tem oportunidades de vagas.

O que não tem é mão de obra qualificada, o funcionário quer entrar naquele trabalho e trabalhar, se empenhar, focar, e se dedicar.

5. Hipótese de solução

A cada dia, surgem mulheres com perfil e habilidade empreendedoras. O destaque da atualidade são as mulheres brasileiras por estar mostrando sempre o que sabem fazer de melhor com carisma, paciência e acima de tudo, igualdade e colaboração entre seus colegas de trabalho.

Silva (2013), diz que os fatores que ressaltam o desenvolvimento das mulheres nos negócios se dão em decorrência de possuírem um nível de escolaridade superior aos homens, uma quantidade menor de filhos e a sua valorização da inserção nos postos de trabalho.

Camargo et al 2008, comenta que o empreendedorismo feminino é destacado como uma fonte de renda através do trabalho que desempenham. Com isso organiza o tempo administrando as tarefas sociais, além de serem responsáveis pelos lares, conciliando com o lado profissional.

Silva (2013), reforça que para o empreendedor é essencial que tenha

capacidade de planejamento acompanhado de metas, consiga resolver aflitos, tomar decisões, seja um bom vendedor, tenha espírito de equipe, seja visionário e exerça com eficiência a liderança, são fatores importantes para o sucesso do empreendimento.

Dornelas (2005), acredita que o empreendedor precisa ter conhecimento sobre planejamento do seu projeto, elaborando um plano de negócios indispensável para o sucesso e elaboração de recursos financeiros do investimento, sabe-se que é por meio dessa ferramenta de gestão que se pode compreender e estabelecer metas, através de alguns objetivos básicos como:

- Avaliar viabilidade do negócio;
- Levantar capital;
- Ter credibilidade;
- Traçar metas para o desenvolvimento das operações e estratégias; e
- Ter uma gestão eficiente.

Nesse aspecto, o sucesso dos empreendedores se dá em função de identificação das oportunidades.

Nixdorft & Solomon (2005), comenta que o empreendedor sempre deve se atentar para a possibilidade de investimento que estejam ao seu redor.

Segundi Amit (1993) é a pessoa que procura ir além, superando os desafios e as dificuldades, nos quais criam por meio das oportunidades de negócios produtivos e diante da primeira tentativa na qual não obteve sucesso, mesmo assim persiste até alcançar êxito.

SEBRAE (2021) aponta, que além de contribuir para o crescimento da economia e para a criação de empregos, o empreendedorismo feminino também possui o poder de transformar as relações sócias. Como por exemplo, as mulheres que alcançam a autonomia financeira, não precisam mais se submeter a relacionamentos abusivos e violentos, pois não precisam mais de seus parceiros para se sustentar.

Além disso, as lideranças femininas possuem grande potencial transformador dentro das empresas, pois conseguem diversificar os pontos de vista na tomada de decisões e dar maior visibilidade para as questões relacionadas ao gênero, tanto na rotina laboral com os colegas, quando na relação cliente /prestador de serviço

SEBRAE (2021). Assim as empresarias empoderadas podem influenciar outras

mulheres ao compartilhar suas histórias e vivências de vida que contribuem para ajudar outras mulheres a superarem obstáculos e desafios.

De acordo com o presidente do SEBRAE, o mesmo destaca a importância em atender e estimular o empreendedorismo feminino através de cursos de capacitação, consultorias e premiação para melhores empreendedoras como Prêmio Mulher de Negócios, que mostra a vida de mulheres que acreditam no seu sonho e venceram.

Assim se faz necessário citar algumas soluções para tentar minorar a falta de mão de obra que a empresária ainda entende ser um problema:

Contratar estagiários: Os estagiários são uma mão de obra que não implica em grandes gastos para a empresa, ao mesmo tempo são estudantes que já possuem uma boa qualificação e podem agregar ao negócio, novos conhecimentos vistos na universidade ou faculdade. Além disso, como os estudantes não tem muita experiência no mercado de trabalho, geralmente não possuem manias e vícios de outras empresas, o que ajuda na adaptação e no conhecimento da corporação.

Priorizar pessoas com *mindset* de dono: O sonho de qualquer gestor é encontrar colaboradores que realmente vistam a camisa da empresa. Priorizar pessoas com *mindset* de dono não é tão difícil assim. Percebe-se facilmente o brilho nos olhos de quem tem esse tipo de perfil. Contar com profissionais engajados e comprometidos com o resultado como se eles fossem os próprios donos da empresa favorece um ambiente de crescimento e prosperidade.

Performance e remuneração: Separar as discussões de performance e remuneração. O desempenho deve ser um assunto do cotidiano e sem barreiras formais para ser discutido. Nem sempre será possível realizar ajustes de remuneração. Mas isso não impede que a sua empresa trabalhe o desempenho de todos.

Realizar um processo de seleção eficaz: A melhor maneira de evitar perder colaboradores por essa razão é realizando um processo seletivo que seja realmente eficaz. Procure conhecer cada candidato e apenas selecione alguém quando tiver certeza absoluta de que realmente a pessoa ideal para ocupar a vaga

que precisa preencher.

Oferecer treinamentos para seus colaboradores: Ofereça programas de treinamentos para novos funcionários e também realize cursos de reciclagem com os antigos. Investir em pessoas é um grande acerto dentro de uma organização. Afinal elas são um dos bens mais valiosos que uma empresa pode ter, além de ficarem mais preparados, se sentirão mais motivados e conseqüentemente, mais produtivos.

Manter um bom relacionamento com a equipe: Mantenha sempre um bom relacionamento com seus colaboradores, um diálogo e respeito. Ofereça feedbacks sobre o trabalho e comportamento dos profissionais, dessa forma construirão uma relação de confiança que é extremamente importante em uma empresa de sucesso.

Utilize a tecnologia de RH: A tecnologia certa pode melhorar seus processos de recrutamento, filtrando automaticamente através de candidaturas, enviando respostas automatizadas aos candidatos utilizando para correspondência de candidatos, automatizando o processo de verificação de referência e realizando entrevistas em vídeos, justamente com outros recursos.

Contratar trabalhadores inexperientes: Comece procurando candidatos com *soft skills* desejáveis, como resolução de problemas, adaptabilidade, pensamento crítico e habilidades de comunicação. Que indicam que eles são bons aprendizes. Esse reset aos critérios que procura em um candidato não só expandirá sua opção de talentos em geral, mas também poderá garantir que você contrate candidatos que possam crescer com a empresa.

Desenvolver um forte pacote de compensação e benefícios : Você Também precisa reajustar seu pacote de benefícios para atender as expectativas de mudanças dos colaboradores, os trabalhadores de hoje querem mais benefícios que lhes permitem manter um equilíbrio saudável entre trabalhos e vida pessoal, bem como condições de trabalho seguras, apoio a saúde mental, treinamentos de funcionários e oportunidades de progressão na carreira, criar uma pacote de benefícios que destaque as expectativas dos trabalhadores de hoje pode ajudar sua empresa a se destacar da concorrência e atrair o talento que ela precisa.

Aposte na terceirização: Se o seu negócio não tem tempo ou recursos para capacitar os colaboradores, uma boa alternativa é apostar na terceirização de mão

de obra, por meio de parceria como empresas especializadas no ramo. A terceirização traz diversas vantagens para as empresas, incluindo: melhora de serviço, redução de gastos com encargos trabalhistas e rapidez na substituição e reposição de colaboradores.

Defina um perfil profissional: O primeiro passo na hora de abrir uma vaga é saber bem o tipo de perfil profissional que você deseja e que a sua indústria precisa para garantir a satisfação dos clientes. Para tanto comece descrevendo em detalhes as funções a serem exercidas pelo profissional.

Redobre a atenção e descreva especialmente as responsabilidades atribuídas a vagas, os conhecimentos necessários e as habilidades que os interessados devem ter, eles também precisam estar alinhados aos valores e a cultura organizacional.

Tenha cuidado com o salário: Por mais que o trabalho seja importante para fazer com que as pessoas se sintam úteis, o salário é a primeira motivação que leva alguém a procurar um emprego. Por isso, tenha bastante cuidado em relação a tudo que envolva questão salarial, o que inclui tanto o pagamento de um valor justo quanto a pontualidade do pagamento.

Uma saída interessante para ajudar na retenção de talentos é o oferecimento de benefícios, comissões e participações dos lucros para os funcionários. Essas medidas podem ajudar a motivá-los a continuar na empresa e trabalhar de maneira cada vez mais produtiva.

6. Considerações Finais

6.1 Aplicação à realidade

Em virtude dos fatos mencionados, as mulheres vêm se destacando no empreendedorismo feminino cada vez mais, conseguindo superar seus desafios, medos e incertezas com objetivo de fazer a diferença dentro das organizações.

Os principais problemas encontrados ao longo do processo empreendedor foram pessoais, familiares e financeiros. A conciliação dos múltiplos papéis de mãe, esposa e empreendedora é uma das dificuldades mais destacadas, sendo assim além de empreender as mulheres de hoje, mantêm as tarefas tradicionais, ser mãe, esposa e dona de casa, tendo então uma jornada dupla.

Segundo Filion (1999), o empreendedor é uma pessoa criativa, no qual analisa as oportunidades a seu redor e faz com que através das ideias, transforme em um projeto lucrativo.

Jhonathan (2005) comenta que as mulheres empreendedoras se caracterizam por serem destemidas, autoconfiantes, apaixonadas, e identificadas com seus empreendimentos.

Cassol (2006) ressalta que empreendedorismo feminino a habilidade gerencial que merecem destaque, pois é ela que garante o sucesso do empreendimento.

Andreoli e Borges (2007), destacam que as mulheres possuem grande capacidade empreendedora, inovando e aperfeiçoando o mundo dos negócios.

De acordo com a GEM (2010), as mulheres quando trabalham como empregadoras, parecem ter um estilo de gerenciamento mais participativo, importam-se mais com os empregados e clientes e apontam mais razões familiares para começar um negócio.

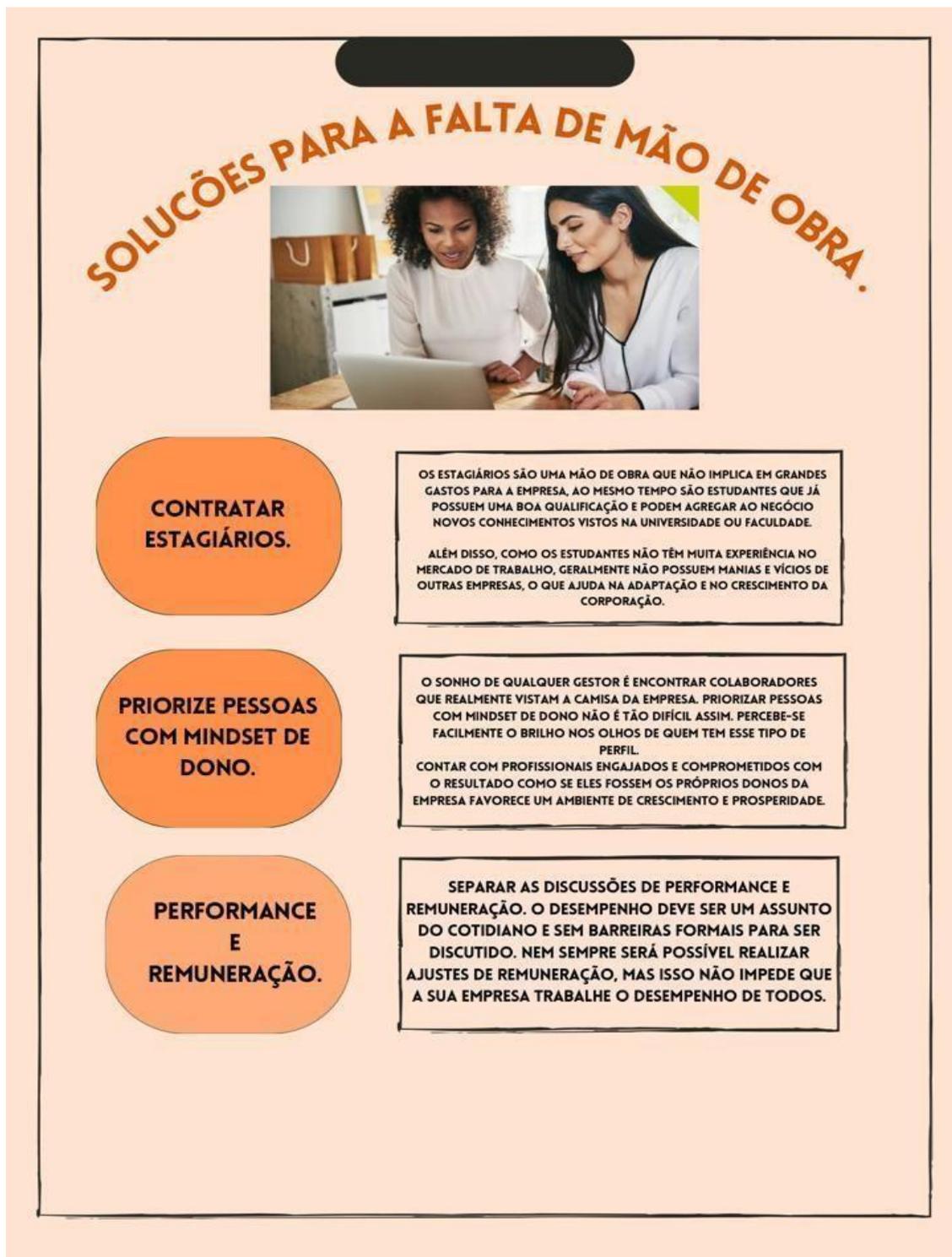
Silva (2017), na gestão do conhecimento empresarial, a mulher ganha casa vez mais importância estratégica, pois trabalha naturalmente com a diversidade, processos multifuncionais, além de compartilhar suas experiências e habilidades com os demais componentes da empresa/equipe. Por ser o sexo considerado sensível, ele permite que as equipes de trabalhos que atuam isoladamente e com heterogeneidades, se constituam numa equipe unida e atuando de forma sinérgica, com soluções criativas para resoluções de problemas, antes considerados insolúveis.

Contudo, o presente artigo teve como objetivo destacar a competência empreendedora vivenciada pela empresária do Município de Quatiguá/PR, que mesmo com os desafios enfrentados ela conseguiu manter o supermercado de seu pai, onde hoje emprega 37 colaboradores, pois como ela mesmo diz “ninguém é obrigado a saber tudo, mas o que temos que fazer é buscar pessoas que saibam”.

6.2 Cartilha.

Como resultado do desenvolvimento do seguinte artigo foi elaborada uma cartilha com algumas possibilidades e soluções referentes aos problemas

enfrentados pela empresária. Segue abaixo a cartilha elaborada e que será entregue à empresária.



SOLUÇÕES PARA A FALTA DE MÃO DE OBRA.



CONTRATAR ESTAGIÁRIOS.

OS ESTAGIÁRIOS SÃO UMA MÃO DE OBRA QUE NÃO IMPLICA EM GRANDES GASTOS PARA A EMPRESA, AO MESMO TEMPO SÃO ESTUDANTES QUE JÁ POSSUEM UMA BOA QUALIFICAÇÃO E PODEM AGREGAR AO NEGÓCIO NOVOS CONHECIMENTOS VISTOS NA UNIVERSIDADE OU FACULDADE.

ALÉM DISSO, COMO OS ESTUDANTES NÃO TÊM MUITA EXPERIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, GERALMENTE NÃO POSSUEM MANIAS E VÍCIOS DE OUTRAS EMPRESAS, O QUE AJUDA NA ADAPTAÇÃO E NO CRESCIMENTO DA CORPORação.

PRIORIZE PESSOAS COM MINDSET DE DONO.

O SONHO DE QUALQUER GESTOR É ENCONTRAR COLABORADORES QUE REALMENTE VISTAM A CAMISA DA EMPRESA. PRIORIZAR PESSOAS COM MINDSET DE DONO NÃO É TÃO DIFÍCIL ASSIM. PERCEBE-SE FACILMENTE O BRILHO NOS OLHOS DE QUEM TEM ESSE TIPO DE PERFIL.

CONTAR COM PROFISSIONAIS ENGAJADOS E COMPROMETIDOS COM O RESULTADO COMO SE ELES FOSSEM OS PRÓPRIOS DONOS DA EMPRESA FAVORECE UM AMBIENTE DE CRESCIMENTO E PROSPERIDADE.

PERFORMANCE E REMUNERAÇÃO.

SEPARAR AS DISCUSSÕES DE PERFORMANCE E REMUNERAÇÃO. O DESEMPENHO DEVE SER UM ASSUNTO DO COTIDIANO E SEM BARREIRAS FORMAIS PARA SER DISCUTIDO. NEM SEMPRE SERÁ POSSÍVEL REALIZAR AJUSTES DE REMUNERAÇÃO, MAS ISSO NÃO IMPEDE QUE A SUA EMPRESA TRABALHE O DESEMPENHO DE TODOS.

SOLUÇÕES PARA A FALTA DE MÃO DE OBRA.



**Realize um
Processo de
Seleção
Verdadeiramente
e Eficaz.**

A MELHOR MANEIRA DE EVITAR PERDER COLABORADORES POR ESSA RAZÃO É REALIZANDO UM PROCESSO SELETIVO QUE SEJA REALMENTE EFICAZ. PROCURE CONHECER CADA CANDIDATO E APENAS SELECIONE ALGUÉM QUANDO TIVER CERTEZA ABSOLUTA DE QUE É REALMENTE A PESSOA IDEAL PARA OCUPAR A VAGA QUE PRECISA PREENCHER.

**OFEREÇA TREINAMENTOS
PARA SEUS
COLABORADORES.**

OFEREÇA PROGRAMAS DE TREINAMENTO PARA NOVOS FUNCIONÁRIOS E TAMBÉM REALIZE CURSOS DE RECICLAGEM COM OS ANTIGOS. INVESTIR EM PESSOAS É UM GRANDE ACERTO DENTRO DE UMA ORGANIZAÇÃO, AFINAL ELAS SÃO UM DOS BENS MAIS VALIOSOS QUE UMA EMPRESA PODE TER. ALÉM DE FICAREM MAIS PREPARADOS, SE SENTIRÃO MAIS MOTIVADOS E, CONSEQUENTEMENTE, MAIS PRODUTIVOS.

**MANTENHA UM BOM
RELACIONAMENTO
COM A EQUIPE.**

MANTENHA SEMPRE UM BOM RELACIONAMENTO COM OS SEUS COLABORADORES, COM DIÁLOGO E RESPEITO. OFEREÇA FEEDBACKS SOBRE O TRABALHO E COMPORTAMENTO DOS PROFISSIONAIS, DESSA FORMA ESTARÃO CONSTRUINDO UMA RELAÇÃO DE CONFIANÇA QUE É EXTREMAMENTE IMPORTANTE EM UMA EMPRESA DE SUCESSO.

SOLUÇÕES PARA A FALTA DE MÃO DE OBRA.



UTILIZAR A TECNOLOGIA DE RH.

A TECNOLOGIA CERTA PODE MELHORAR SEUS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO, FILTRANDO AUTOMATICAMENTE ATRAVÉS DE CANDIDATURAS, ENVIANDO RESPOSTAS AUTOMATIZADAS AOS CANDIDATOS, UTILIZANDO IA PARA CORRESPONDÊNCIA DE CANDIDATOS, AUTOMATIZANDO O PROCESSO DE VERIFICAÇÃO DE REFERÊNCIA E REALIZANDO ENTREVISTAS EM VÍDEO, JUNTAMENTE COM OUTROS RECURSOS.

CONTRATAR TRABALHADORES INEXPERIENTES.

COMECE PROCURANDO CANDIDATOS COM SOFT SKILLS DESEJÁVEIS, COMO RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS, ADAPTABILIDADE, PENSAMENTO CRÍTICO E HABILIDADES DE COMUNICAÇÃO, QUE INDICAM QUE ELES SÃO BONS APRENDIZES. ESSE RESET AOS CRITÉRIOS QUE PROCURA EM UM CANDIDATO NÃO SÓ EXPANDIRÁ SUA OPÇÃO DE TALENTOS EM GERAL, MAS TAMBÉM PODERÁ GARANTIR QUE VOCÊ CONTRATE CANDIDATOS QUE POSSAM CRESCER COM A EMPRESA.

DESENVOLVER UM FORTE PACOTE DE COMPENSAÇÃO E BENEFÍCIOS.

VOCÊ TAMBÉM PRECISA REAJUSTAR SEU PACOTE DE BENEFÍCIOS PARA ATENDER ÀS EXPECTATIVAS DE MUDANÇA DOS COLABORADORES. OS TRABALHADORES DE HOJE QUEREM MAIS BENEFÍCIOS QUE LHE PERMITAM MANTER UM EQUILÍBRIO SAUDÁVEL ENTRE TRABALHO E VIDA PESSOAL, BEM COMO CONDIÇÕES DE TRABALHO SEGURAS, APOIO À SAÚDE MENTAL, TREINAMENTO DE FUNCIONÁRIOS E OPORTUNIDADES DE PROGRESSÃO NA CARREIRA. CRIAR UM PACOTE DE BENEFÍCIOS QUE DESTAQUE AS EXPECTATIVAS DOS TRABALHADORES DE HOJE PODE AJUDAR SUA EMPRESA A SE DESTACAR DA CONCORRÊNCIA E ATRAIR O TALENTO QUE ELA PRECISA.

SOLUÇÕES PARA A FALTA DE MÃO DE OBRA.



Aposte na
terceirização.

SE O SEU NEGÓCIO NÃO TEM TEMPO OU RECURSOS PARA CAPACITAR OS COLABORADORES, UMA BOA ALTERNATIVA É APOSTAR NA TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA, POR MEIO DE PARCERIA COM EMPRESAS ESPECIALIZADAS NO RAMO. A TERCEIRIZAÇÃO TRAZ DIVERSAS VANTAGENS PARA AS EMPRESAS, INCLUÍDO: MELHORA NOS SERVIÇOS, REDUÇÃO DE GASTOS COM ENCARGOS TRABALHISTAS, RAPIDEZ NA SUBSTITUIÇÃO E REPOSIÇÃO DE COLABORADORES.

DEFINA UM PERFIL
PROFISSIONAL.

O PRIMEIRO PASSO NA HORA DE ABRIR UMA VAGA É SABER BEM O TIPO DE PERFIL PROFISSIONAL QUE VOCÊ DESEJA E QUE A SUA INDÚSTRIA PRECISA PARA GARANTIR A SATISFAÇÃO DOS CLIENTES. PARA TANTO, COMECE DESCRREVENDO EM DETALHES AS FUNÇÕES A SEREM EXERCIDAS PELO PROFISSIONAL. REDOBRE A ATENÇÃO E DESCREVA ESPECIALMENTE AS RESPONSABILIDADES ATRIBUÍDAS À VAGA, OS CONHECIMENTOS NECESSÁRIOS E AS HABILIDADES QUE OS INTERESSADOS DEVEM TER. ELES TAMBÉM PRECISAM ESTAR ALINHADOS AOS VALORES E À CULTURA ORGANIZACIONAL.

TENHA CUIDADO COM A
QUESTÃO SALARIAL.

POR MAIS QUE O TRABALHO SEJA IMPORTANTE PARA FAZER COM QUE AS PESSOAS SE SINTAM ÚTEIS, O SALÁRIO É A PRIMEIRA MOTIVAÇÃO QUE LEVA ALGUÉM A PROCURAR UM EMPREGO. POR ISSO, TENHA BASTANTE CUIDADO EM RELAÇÃO A TUDO O QUE ENVOLVE A QUESTÃO SALARIAL, O QUE INCLUI TANTO O PAGAMENTO DE UM VALOR JUSTO QUANTO A PONTUALIDADE DO PAGAMENTO. UMA SAÍDA INTERESSANTE PARA AJUDAR NA RETENÇÃO DE TALENTOS É O OFERECIMENTO DE BENEFÍCIOS, COMISSÕES E PARTICIPAÇÕES DOS LUCROS PARA OS FUNCIONÁRIOS. ESSAS MEDIDAS PODEM AJUDAR A MOTIVÁ-LOS A CONTINUAR NA EMPRESA E TRABALHAR DE MANEIRA CADA VEZ MAIS PRODUTIVA.

Objetivo do desenvolvimento e entrega da cartilha é demonstrar quais possibilidades e soluções ela pode acessar, e conseqüentemente, melhorar o negócio.

6. 3 Relato da empresária.

Hoje o supermercado depois de oito anos em minha gestão, ainda enfrenta muitos desafios, confessou que tem algo do passado dívidas que estou buscando fórmulas para a quitação, acredito que em 2 anos eu já consiga fazer a quitação disso também. O nosso caixa está bom “não está ideal,” este ano o período está mais complicado, não foi na pandemia o período mais complicado, foi a partir desse ano.

Contou que o supermercado não tinha padaria que quando começou a funcionar a padaria era só pães e produtos congelados, e hoje a padaria esta toda equipada com produção própria e uma área aconchegante para os clientes tomarem seu café. Disse-me que preza muito a qualidade dos seus produtos fabricados ali, que sempre ela está dentro da produção acompanhando tudo de perto.

Ela fez vários cursos pela associação paranaense de supermercado, fez várias consultorias, buscou cursos na internet, ofereceu muito curso para os colaboradores, contratou administradores e consultores que iam até o mercado ver como estava a empresa. A primeira consultoria que ela fez foi uma financeira, através do SEBRAE, depois como o faturamento da empresa não dava mais pelo SEBRAE, ela o contratou particular, onde ajudou muito ela, pois o supermercado quando se vê o valor de venda o valor é alto, tem dinheiro, mas são muitas despesas, muitos impostos tudo fica muito caro, as pernas são muito grandes dentro de um supermercado.

Ela disse também que ninguém é obrigado a saber tudo, eu fiz odontologia não sabia nada de supermercado, a não ser o convívio que eu tinha com meu pai, e as experiências próprias dele, “mas ele também é uma pessoa que estudou até a sétima série e não teve, não tem formação alguma, foi no tato mesmo, foi no feeling ali de tentar fazer as coisas”. Ninguém é obrigado a saber tudo, mas o que a gente tem que fazer é buscar pessoas que saibam. Então uma coisa que ela fez desde o começo foi buscar consultoria.

REFERÊNCIAS

ALPERSTEDT, Graziela Dias; FERREIRA, Juliane Borges; SERAFIM, Maurício Custódio. **Empreendedorismo feminino: dificuldades relatadas em histórias de vida**. Revista de Ciências da Administração, v. 16, n. 40, p. 221-234, 2014.

AMORIM, Rosane Oliveira; BATISTA, Luiz Eduardo. **Empreendedorismo feminino: razão do empreendimento**. Núcleo de Pesquisa da FINAN, v. 3, n. 3, p. 1-14, 2012.

BANDEIRA, Larissa Lima et al. **As dificuldades de percurso das mulheres empreendedoras**. Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review), v. 12, n. 3, p. 1-18, 2021.

BARBOSA, Hávila Maria Abreu et al. **Gerenciando o conflito trabalho-família no empreendedorismo feminino: evidências de um estudo com microempreendedoras individuais**. Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review), v. 12, n. 2, p. 94-121, 2021.

DA SILVA, Mariana Santos; LASSO, Sarah Venturim; MAINARDES, Emerson Wagner. **Características do empreendedorismo feminino no Brasil**. Revista Gestão e Desenvolvimento, v. 13, n. 2, p. 150-167, 2016.

DE OLIVEIRA NUNES, Daniela; SANCHES, Cida. **Empreendedorismo feminino: uma análise do sentimento em relação ao trabalho das mulheres empreendedoras**. Revista da Micro e Pequena Empresa, v. 16, n. 2, p. 144-178, 2022.

DOS SANTOS¹, Valdeci Ferreira et al. **Female entrepreneurship: Evolution, current challenges, and future prospects**. International Journal of Business Administration, v. 10, n. 5, 2019.

ESTORARI, Leiryand de Almeida Ferreira. **Empreendedorismo:**

empreendedorismo feminino por necessidade, levando em consideração a complementação de renda familiar no Brasil. 2018.

JONATHAN, Eva G.; DA SILVA, Taissa MR. **Empreendedorismo feminino: tecendo a trama de demandas conflitantes.** Psicologia & Sociedade, v. 19, p. 77-84, 2007.

ROCHA, Gabriela Teixeira. **Empreendedorismo feminino: significados, motivações e desafios das mulheres que decidem empreender no DF.** 2018.

SANCHES, Fernanda Cristina et al. **Empreendedorismo feminino: um estudo sobre sua representatividade no município de Toledo-Paraná.** Revista de Gestão e Secretariado, v. 4, n. 2, p. 134-150, 2013.

SILVA, Brenda Cruz da et al. **Empreendedorismo feminino.** 2021.

SOUZA, Emilly Correia Melo de; SILVA, Yasmim Penha. **Os desafios do empreendedorismo feminino.** 2021.

SILVEIRA, Amélia; DE GOUVÊA, Anna Beatriz Cautela Tvrzka. **Empreendedorismo feminino: mulheres gerentes de empresas.** Revista de Administração FACES Journal, 2008.

TEIXEIRA, Cristiane Martins et al. Empreendedorismo Feminino. **Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo**, v. 6, n. 3, p. 151-171, 2021.

VILELA, Laís Jéssica Ferreira. **Empreendedorismo feminino: perfil e desafios das mulheres empreendedoras no município de Palmeira dos Índios-AL.** 2023.