



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO – UNIFAMETRO**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**LÍLIAN MARIA LIMA DE CARVALHO**

**LIDERANÇA FEMININA NO ÂMBITO DO EMPREENDEDORISMO FEMININO -**  
**ESTUDO DE CASO NO SÍTIO SÃO ROQUE**

**FORTALEZA - CE**

**2022**

LÍLIAN MARIA LIMA DE CARVALHO

LIDERANÇA FEMININA NO ÂMBITO DO EMPREENDEDORISMO FEMININO -  
ESTUDO DE CASO NO SÍTIO SÃO ROQUE

Artigo TCC apresentado ao Curso de Administração do Centro Universitário Fametro – Unifametro – como requisito para qualificação do curso de Administração, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Cristiane Madeiro Araújo de Souza.

FORTALEZA - CE

2022

LIDERANÇA FEMININA NO ÂMBITO DO EMPREENDEDORISMO FEMININO -  
ESTUDO DE CASO NO SÍTIO SÃO ROQUE

Artigo TCC apresentado no dia 13 de junho de 2022,  
como requisito para a obtenção do Grau de Bacharel  
em Administração do Centro Universitário Fametro –  
Unifametro – tendo sido aprovado pela banca  
examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

---

Prof<sup>a</sup>. Cristiane Madeiro Araújo de Souza

Orientadora – Centro Universitário Unifametro

---

Prof<sup>a</sup>. Maria Aparecida da Silva  
Membro - Centro Universitário Unifametro

---

Prof<sup>o</sup>. Andson de Freitas Viana  
Membro - Centro Universitário Unifametro

# LIDERANÇA FEMININA NO ÂMBITO DO EMPREENDEDORISMO FEMININO- ESTUDO DE CASO NO SÍTIO SÃO ROQUE

## RESUMO

O empreendedorismo feminino é o processo de implementar novos negócios que se amplia no mundo inteiro. O presente artigo teve como objetivo identificar os principais desafios da liderança feminina no âmbito do empreendedorismo no sítio São Roque na cidade de Guaramiranga/CE. A natureza da pesquisa deste trabalho é qualitativa, a qual foi realizada uma entrevista semiestruturada com a gestora da empresa Sítio São Roque. O Instrumento de coleta de dados foi uma entrevista, o tratamento dos resultados obtidos e a interpretação dos dados deles teve como base os procedimentos qualitativos por meio da análise de conteúdo. Através da análise de conteúdo da entrevista, verificou-se que as empresas têm que repensar que as mulheres são tão capazes quanto os homens.

**Palavras-chave:** Liderança; Empreendedorismo feminino; Gestão.

## ABSTRACT

Female entrepreneurship is the process of implementing new businesses that expands worldwide. This article aimed to identify the main challenges of female leadership within the scope of entrepreneurship at the Roque farm in the city of Guaramiranga/CE. The nature of the research of this work is qualitative, in which a semi-structured interview was carried out with the manager of the company Sítio São Roque. The data collection instrument was an interview, the treatment of the results obtained an interpretation of their data based on qualitative procedures through content analysis. Through content analysis of the interview, they have rethought how women are as capable as men.

**Keywords:** Leadership; Female entrepreneurship; Management.

## 1 INTRODUÇÃO

O empreendedorismo é uma máquina propulsora indispensável na economia de um país, contribuindo não só para o desenvolvimento econômico, mas também para a área social (ACS, SZERB e LLOYD, 2017).

De acordo com Schumpeter (1985), empreender é inovar a ponto de criar situações para uma profunda modificação de um determinado setor, ramo de atividade, território, onde o empreendedor atua através de um novo ciclo de crescimento, apto de fomentar uma fractura no fluxo econômico constante, tal como esclarecido pela teoria econômica neoclássica.

A inovação não pode acontecer sem resultar alterações nos canais de rotina econômica. A acepção com a qual Schumpeter trabalha é exata. O empreendedor é aquele que executa novas combinações dos meios produtivos, capazes de proporcionar desenvolvimento econômico, quais sejam: 1) "introdução de um novo bem"; "introdução de um novo método de produção" 3) "abertura de um novo mercado" 3) "conquista de uma nova fonte de oferta de matérias primas ou bens semimanufaturados; 4) constituição ou fragmentação de posição de monopólio" (Schumpeter, 1985, p. 49).

O mesmo autor complementa que empreendedorismo é um processo de "destruição criativa", através da qual produtos ou métodos de elaboração existentes são destruídos e substituídos por novos. Já para Dolabela (2010), empreender refere-se a um processo de transformar sonhos em realidade e em riqueza.

Ademais, Barreto (1998, p. 190) explana que "empreendedorismo é a habilidade de criar e constituir algo a partir de muito pouco ou de quase nada". É o desenvolver de uma organização em oposição a constatá-la, examiná-la e qualificá-la.

Os desafios para empreender são inúmeros, todavia, para as empreendedoras mulheres, este cenário de adversidades é ainda maior, pois além das barreiras de gerenciamento de negócios, outras causas, tais como percepções sociais e pautas sexistas têm grande influência no cotidiano. Outrossim, há abundantes contratempos ainda a serem enfrentados.

Segundo Tonani (2011), "o mercado valoriza as características consideradas predominantes nas mulheres, seus pares tendem a questionar sua real competência".

Observa-se que a mulher tem a necessidade constante de provar não somente sua competência individual, mas submeter-se também, “apesar” de ser mulher.

Por vezes, é alvo de comentários jocosos, não sendo dado a elas o merecido valor, colocando em questão sua competência, duvidando de sua capacidade de ser enérgica, de comandar, de se impor, modificando seus atributos singulares como elementos desqualificadores para o desempenho de sua liderança.

A participação feminina na liderança empresarial enfrenta muitos desafios, apesar de observarem-se números crescentes da participação feminina em cargos de liderança, os desafios ainda são grandes.

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

O GEM (Global Entrepreneurship Monitor) de 2018, que é a principal pesquisa sobre empreendedorismo no mundo, com dados de 100 países, apontou que o Brasil ficou em sétimo lugar no ranking de proporção de mulheres à frente de empreendimentos iniciais, ou seja, aqueles com menos de 42 meses de existência.

Temóteo (2013), ressalta que as mulheres são sensíveis e dóceis, porém, também muito firmes e determinadas quando as circunstâncias exigem tal postura. Diante disso, pode-se observar que a flexibilidade e a capacidade de adaptação em tempos difíceis são as maiores características do perfil feminino de líder. O empreendedorismo feminino contribui para a edificação de uma sociedade mais justa na medida em que concebe oportunidades de liderança para as mulheres.

Diante do exposto, tem-se como problema de pesquisa: quais os principais desafios da liderança feminina no âmbito do empreendedorismo no sítio São Roque na cidade de Guaramiranga/CE?

O presente artigo tem como objetivo geral identificar os principais desafios da liderança feminina no âmbito do empreendedorismo no sítio São Roque na cidade de Guaramiranga/CE. E como objetivos específicos: i) Compreender como surgiu a ideia de empreender no âmbito do empreendedorismo feminino; ii) Descrever o exercício de liderança feminina no meio agrícola.

Percebe-se o ensino do empreendedorismo com um crescimento considerável no Brasil em universidades/faculdades de administração, bem como nas demais áreas acadêmicas. Diante disso, esse artigo se justifica como um campo efervescente em

termos de pesquisas e publicações (DOLABELA, 1999 apud SANTOS & SILVA, 2012).

O objetivo geral desta pesquisa é estudar a liderança feminina no âmbito do empreendedorismo feminino, como estudo de caso o sítio São Roque e como objetivos específicos: i) definir os conceitos de empreendedorismo e liderança feminina; ii) descrever as motivações empreendedoras femininas; iii) explanar sobre o papel da liderança feminina no empreendedorismo.

O tema analisado se justifica decorrente da curiosidade em aprender mais sobre o empreendedorismo feminino na forma prática, além de colaborar para a comunidade acadêmica por proporcionar um estudo sobre o empreendedorismo feminino, que pode ser empregado como fonte de conhecimento daqui em diante para os demais acadêmicos e pesquisadores.

O empreendedorismo feminino exerce um papel crucial cujo intuito é mitigar as desigualdades entre as possibilidades de desenvolvimento na carreira para homens e mulheres. Adicionalmente, impulsiona a diversificação de negócios, devido às perspectivas inovadoras detectadas pelas empreendedoras.

Nesse contexto, o trabalho mostrará as dificuldades que as mulheres brasileiras vivenciam constantemente no âmbito empreendedor.

O artigo encontra-se estruturado em duas seções. A primeira seção destaca-se à introdução, onde a temática foi contextualizada com a concepção ampla de empreendedorismo.

Ademais, foram apresentados dados de pesquisa, a pertinência do estudo e a metodologia. A segunda seção menciona o referencial teórico, que salienta as motivações para empreender.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Empreendedorismo**

Bezos (2019), diz que para empreender é preciso assumir riscos. "Você tem que estar disposto a correr riscos. Se você tem uma ideia de negócio sem risco, provavelmente ela já está sendo feita. É preciso ter algo que pode não funcionar. Será, de muitas maneiras, um experimento."

Além disso, Diniz (2011), presidente do conselho de administração do grupo Pão de Açúcar, considera que o empreendedorismo não é construído de sonhos.

“Tem que ter metas, saber o que está fazendo. E ser melhor hoje do que ontem não é obsessão. É ter uma meta e querer melhorar.”.

Lemann (2015), acredita que um empreendedor não deve cessar o trabalho se estiver se sentindo bem.

"A maioria das pessoas olha a carreira de um empresário, vê seu sucesso, acha que é tudo uma linha reta e que se chega lá com facilidade", afirmou. Consciente dos obstáculos que os profissionais do âmbito encaram diariamente, Lemann encoraja os empreendedores a prosseguir persistindo: "Eu quero que todos os empreendedores não desanimem na primeira dificuldade ou voltar para trás; quero que eles continuem."

Nesse sentido, para Dornelas (2012), empreendedor é aquele que percebe uma possibilidade e gera um negócio para capitalizar sobre ela, assumindo todos os riscos associados a esse processo.

Boner (2014), diz que “Quem nasce empreendedor não demora muito para abrir seu negócio. É algo que vem de dentro para fora.”.

Nessa perspectiva, Shiba (2012) , dono de uma das redes de restaurantes China in Box, Gendai e Brevità, alega que:

“Tem que implantar. Não adianta você fazer uma série de planos e ter uma ‘paralisia por análise’: analisar, analisar e analisar sem implantar nada. É preciso bater o primeiro prego para começar o negócio. Se não, principalmente hoje, com muito conteúdo e acesso a informações muito rápido, as pessoas terão as mesmas ideias que você. E vai levar quem fizer primeiro.”.

Dessa forma, Fontes (2021), criadora da Rede Mulher Empreendedora (RME), afirma que “empreender não é uma corrida de curta distância. Mas quando se tem na ponta o objetivo que é ajudar uma causa, isso nos dá uma motivação a mais”.

Gehring (2013), diz que o empreendedorismo é a profissão do futuro. “A profissão de empreendedor é a grande profissão do século XXI. Todo mundo consegue ter uma boa ideia, e é só começar da maneira certa, fazendo cursos para nos aprimorarmos”. O autor complementa que “O problema do Brasil é formar apenas empregados. Se não formarmos empreendedores, não vamos a lugar algum”.

## **2.2 Motivações para empreender**



A motivação pode ser definida como um processo psicológico básico ativado por necessidades, afetos, valores, metas e expectativas que levam um indivíduo à ação LOIOLA et al., (2016).

As motivações para o empreendedorismo são consideradas complexas e contextuais e, portanto, de difícil definição (BORGES; LIMA; BRITO, 2017). Dentre as vertentes que estimulam as empreendedoras, podemos referir os posteriores:

Tabela: 1

VERTENTES INDIVIDUAIS	Aspiração de própria realização, descontentamento no trabalho, ambição de lucro financeiro, anseio de mudar de vida ou o medo de ser dispensado de seu emprego.
VERTENTES AMBIENTAIS	Averiguar e detectar oportunidades de negócios ou a hipótese de entrar em um projeto.
VERTENTES SOCIOLÓGICAS	Probabilidade de ter um grupo de pessoas habilitadas com semelhanças nas características, influência de parentes ou formatos já construídos na família.

Fonte: BORGES; LIMA & BRITO (2017)

De acordo com Martí et al. (2014), o empreendedorismo feminino pode ser encarado como um modo de as mulheres lidarem com o desemprego e/ou o empobrecimento aos quais são mais suscetíveis, principalmente no caso das classes econômicas menos favorecidas.

Seguem abaixo os tipos de empreendedorismo além do empreendedorismo feminino:

Tabela: 2

DIGITAL	Modelo de negócio que utiliza meios virtuais, como a internet, para comercializar serviços ou produtos, sem a essencialidade de espaços físicos.
SOCIAL	Segundo (MONTGOMERY ET AL, 2012) o

	empreendedorismo social desenvolve inovações e soluções práticas a partir de poucos recursos disponíveis frente à magnitude dos problemas que procura resolver (apud GAIOTTO e MACHADO, 2016).
INFORMAL	É a prática de uma atividade econômica sem formalização governamental.
INTRAEMPREENDEDORISMO	Para Hisrich, Peters e Shepherd (2014), o intraempreendedorismo é um meio de estimular, e posteriormente, desfrutar de ideias advindas dos colaboradores de uma empresa que acreditam que as coisas podem ser feitas de um modo diferente e melhor. Além disso, Hisrich, Peters e Shepherd (2014) afirmam que os colaboradores são peças fundamentais para o sucesso das ações intraempreendedoras.
FRANQUIAS	Quando o empreendedor investe em projetos já consolidados.
EMPREENDEDOR INDIVIDUAL OU MICROEMPREENDEDOR	Se caracteriza como alguém que trabalha por conta própria e é regularizado como pequeno empresário optante pelo Simples Nacional (SEBRAE, 2021).
COOPERATIVO	Quando empreendedores individuais se aliam para elaborar um modelo de negócios. Sendo assim, consiste no apoio mútuo de diversos profissionais a fim de que, em conjunto, possam obter melhores oportunidades de negócio, aplicando conceitos de economia colaborativa.

Fonte: MONTGOMERY ET AL (2012); APUD GAIOTTO E MACHADO (2016); HISRICH, PETERS E SHEPHERD (2014); SEBRAE (2021).

No Brasil, 47% do empreendedorismo feminino é motivado por necessidade – para os homens, esse índice é de 34%, indicando uma das dificuldades enfrentadas por empreendedoras brasileiras (GEM, 2017). Comparando com países da América do Norte a taxa média de empreendedorismo feminino por necessidade é de somente 13%, e, mesmo na América Latina e Caribe, a média atende a 30%, colocando as brasileiras em visível desvantagem (GEM, 2017).

O empreendedorismo por necessidade tem sido associado às condições de queda de atividade econômica que gera desemprego e diminui a oferta de emprego. A ocorrência desse cenário tem impulsionado pessoas a iniciarem uma atividade econômica que possibilite sua sobrevivência econômica (CORRÊA; VALE, 2013).

No entanto, conforme o Sebrae (2017), o empreendedorismo por oportunidade identifica uma chance de negócio ou um nicho de mercado e decidem empreender mesmo possuindo alternativas correntes de emprego e renda, cuja classificação é baseada no Relatório de Competitividade Global (Global Competitiveness Report).

De acordo com o GEM (2019), quando ocorre a passagem dos empreendedores iniciais para os empreendedores estabelecidos, ocorre uma alavancagem no abandono maior entre as mulheres do que de homens. Ressalta-se que pode estar relacionado aos seguintes pontos: (i) negócios femininos menos duradouros, nos quais estes empreendimentos podem enfrentar grandes obstáculos. (ii) no passado havia um maior envolvimento de empreendedoras por necessidade, em comparativo aos homens. Diante do exposto, parte das mulheres tem o empreendedorismo como um bico em momentos de crise na renda financeira em casa, mas deixa logo em seguida quando ocorre uma melhoria financeira. (iii) outros aspectos socioculturais, por exemplo a maior participação das mulheres com as obrigações do lar (ex.: atividades de cuidados do lar e da família).

## TEORIAS DO MCCLELLAND

De acordo com o psicólogo americano McClelland (1972), existem três necessidades aprendidas e socialmente adquiridas, que se alteram de acordo com cada pessoa e sua personalidade, tais como: necessidade de poder, necessidade de afiliação e necessidade de realização.

Tabela: 3

PODER	Necessidade de controlar pessoas dentro do ambiente institucional e, portanto, é muito requerida no papel de liderança.
AFILIAÇÃO	Necessidade de ter boas relações interpessoais e é pré-requisito para o trabalho em equipe. Os indivíduos aqui tendem a executar melhor suas funções em um ambiente cooperativo.
REALIZAÇÃO	É o que torna a pessoa competitiva e a impulsiona a buscar novos objetivos e a se aprimorar.

Fonte: MCCLELLAND (1972)

O propósito fundamental da tese de McClelland é descrever a relevância dos processos e aspectos psíquicos no desenvolvimento econômico, explorando as motivações e valores que conduzem os homens a aproveitar as oportunidades e usufruir das vantagens em situações propícias no comércio.

Compreender a motivação humana deve ser uma coisa boa. Deve nos ajudar a descobrir o que realmente queremos para que possamos evitar perseguir arco-íris que não são para nós. Deve abrir oportunidades para o autodesenvolvimento se aplicarmos princípios motivacionais para perseguir nossos objetivos na vida. (McClelland, 1978, p. 19).

### 2.3 Liderança feminina nas organizações

Para Fonseca (2013), há várias teorias e definições sobre liderança, mas todas concordam que liderar é a capacidade de influenciar as outras pessoas para alcançar os objetivos estabelecidos, bem como realizar e atingir seus próprios desejos e ideais como líder; não é conseguir resultados através das pessoas, mas com as pessoas, buscando todos objetivos comuns que agradem tanto os líderes, quanto os liderados e as organizações.

Lacombe (2012) ,retrata que:

O líder empresarial deve ser capaz de alcançar objetivos por meio dos liderados e, para isso, conforme o tipo de liderado e a ocasião, age de diferentes maneiras: ele ordena, comanda, motiva, persuade, dá exemplos pessoais, compartilha os problemas e ações ou delega e cobra resultados, alterando a forma de agir de acordo com a necessidade de cada momento e

com o tipo de liderado, visando alcançar os objetivos da empresa. (LACOMBE, 2012, p. 245).

As mulheres lutam para superar a condição de minoria; há décadas empenham-se para serem reconhecidas nas mais diversas instâncias da sociedade, em especial, nas organizações, que apesar de “modernizadas”, ignoram a necessidade de políticas e práticas de gestão baseadas na diversidade, no sentido amplo do termo (SIQUEIRA, SALES e FISCHER, 2016).

Com base nas informações das Estatísticas de Gênero do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), publicado em 2019, publicado em 2021 pelo OPAMET (Observatório Paraense do Mercado de Trabalho), a contribuição feminina no mercado de trabalho no Brasil intensificou pelo 5º (quinto) ano consecutivo, no entanto as mesmas continuam conquistando menos que os homens e exercendo, cada vez menos, funções gerenciais. A taxa de envolvimento feminino no trabalho no ano de 2019, era de 54,5%, ao mesmo tempo que a masculina era de 73,7%.

### **3 METODOLOGIA**

A natureza da pesquisa deste trabalho é qualitativa. Para o cumprimento do objetivo deste trabalho que é identificar os principais desafios da liderança feminina no âmbito do empreendedorismo no sítio São Roque na cidade de Guaramiranga/CE, foi realizada, no mês de abril de 2022, uma entrevista semiestruturada com a gestora Mônica da empresa sítio São Roque cujo objetivo além de identificar as possíveis dificuldades acerca de sua gestão é estudar a liderança feminina no âmbito do empreendedorismo feminino.

O instrumento de pesquisa foi através da plataforma WhatsApp, que foi gravada e autorizada pela gestora. A tabulação será através da análise de conteúdo, além disso, trata-se de um estudo de caso feito por uma das pesquisadoras e transcrita para o software Microsoft Word 2013. Para tanto, o tratamento dos resultados obtidos e a interpretação deles teve como base os procedimentos qualitativos por meio da análise de conteúdo (BARDIN, 2010).

O sítio São Roque está localizado na cidade de Guaramiranga, cujo produto no qual trabalham é o café. É uma empresa familiar, atualmente gerida pela Sra Mônica, cuja gestão foi iniciada pelos seus avós paternos. A empresa foi herdada pelo seu pai . Antes da morte dele, a entrevistada já havia assumido parte da gestão.

Porém, com o falecimento do genitor, ela precisou dar continuidade ao seu trabalho e assumir a gestão por completo.

A entrevista foi realizada através de uma plataforma online, por motivos de distância e tempo de disponibilidade da gestora. Foi realizada uma análise de conteúdos, com um questionário contendo 7 (sete) perguntas.

#### **4. ANÁLISE DE RESULTADOS**

A entrevista foi realizada, conforme descrito na metodologia, no mês de abril de 2022. A entrevistada é a responsável pela gestão turística do empreendimento e possui formação em Administração de Empresas e o título de mestre como grau de instrução. A gestora iniciou contando sobre sua trajetória de vida até o momento em que decidiu empreender na sua empresa atual:

Trabalhei no Banco do Nordeste por 38 anos e fui professora universitária até dezembro de 2020. Sempre gostei de trabalhar com gente, mas não tinha intenção de abrir nenhum empreendimento para mim. No entanto, fiz minha dissertação de mestrado há mais de 20 anos nos empreendimentos turísticos da Serra de Baturité, pois minha família tinha um sítio em Mulungu. Em 2015, a propriedade da minha família foi convidada pelo SEBRAE para participar da Rota Verde do Café e como meu pai demonstrou interesse. Eu comprei a ideia com ele e minhas irmãs. Por ser a única formada em administração de empresas, fiquei responsável pela parte turística e papai continuou cuidando da área agrícola do sítio.

Na segunda questão, ela foi indagada acerca do seu exercício de liderança feminina na área em que ela atua:

Após a morte do meu pai em 2018, fiquei responsável pelo sítio, em geral, tanto no setor turístico como agrícola. No setor turístico, o universo feminino é bem maior, mas no agrícola é mais complicado. Iniciando pela relação com os trabalhadores da lavoura, que tem uma certa dificuldade de serem gerenciados por mulheres. A cultura machista prevalece em todos os níveis. Todos os homens opinam sobre suas ações. Chega até ser engraçado. Muitos chegam e vão dando sua opinião sem serem convidados e quando eu começo a falar sobre o assunto "café", que muito aprendi com meu pai e com estudos mais recentes, eles ficam espantados. Procuro fazer parcerias com outros produtores rurais e trazer mais mulheres para o segmento.

Na questão seguinte, a empreendedora explica como surgiu a ideia de criar a empresa Sítio São Roque:

Na verdade, o Sítio São Roque já existe há 108 anos. É um sítio que teve como fundadores os meus avós paternos Alfredo e Amélia. Quando meu pai tinha 18 anos, o meu avô pediu para ele largar os estudos e assumir a gestão do sítio, uma vez que o vizinho por problemas de saúde não tinha condições de administrar o sítio sozinho. Meu pai administrou o Sítio São Roque de 1943 até abril de 2018, quando faleceu. Em setembro de 2017, papai precisou vir para Fortaleza para fazer um tratamento de saúde. Como eu ia para o Sítio todos fins de semana para atender os turistas, ele começou a me orientar sobre as questões agrícolas para eu repassar para os trabalhadores realizarem suas atividades durante a semana. Então, eu

anotava tudo, filmava e trazia para Fortaleza para ele acompanhar o que eu estava fazendo sob a orientação dele. Ele tinha uma preocupação muito grande com os moradores do sítio. Nós ainda temos 10 famílias morando em uma vila que meu avôzinho construiu dentro do sítio. Tem pessoas que moram com a gente há mais de 60 anos. Então, quando papai faleceu, meu irmão e minhas irmãs não tinham aptidão para trabalhar com agricultura e como eu já estava me relacionando com os moradores, assumi a gestão da produção do sítio.

Na quarta questão ,no que diz respeito ao tipo de relação estabelecida com os colaboradores do sítio, ela explica:

No começo, foi um pouco difícil. Eles não acreditavam que eu ia dar continuidade ao trabalho do papai, por ser mulher e não ter trabalhado diretamente com agricultura. Eles apostaram que eu não ia conseguir subir os morros, uns queriam ser mais sabidos em relação aos horários de trabalho. Até porque não fico a semana toda lá. Fui aos poucos mostrando para eles que se o Sítio produzisse mais as condições de vida deles também iam melhorar. Como eu tinha prometido ao papai, reformei as casas deles e aumentei um pouquinho as diárias. Também passei a exigir um trabalho corrido, em único expediente, fornecendo lanche. Quando estou no sítio, fiscalizo os trabalhos deles in loco, subo os morros e alguns momentos passo mais dias no sítio, como na época da colheita. Aos poucos fui implementando inovações nos processos. Hoje a minha relação com eles é muito boa. É uma troca de conhecimentos. Eles sabem muito pela experiência e vivência com a natureza.

A gestora relata que a convivência e relação com os moradores e funcionários do Sítio São Roque não foi fácil, pois por conta de ser filha e da pouca experiência (comparada ao do pai) que ela possuía com a área agrícola e por ser mulher, ela precisou conquistar a confiança dos colaboradores, conforme relato anterior. Tal situação corrobora com o que afirma Temóteo (2013), que ressalta que as mulheres são sensíveis e dóceis, porém, também muito firmes e determinadas quando as circunstâncias exigem tal postura.

Na quinta questão , indagada sobre como é ser uma empreendedora e líder mulher no seu segmento, a gestora explana:

É um desafio maravilhoso estar em um mundo que é dominado por homens e saber que você consegue e ainda, é exemplo para outras mulheres. No entanto, é uma luta constante para quebrar as barreiras". Ela também menciona características, tais como: humildade e domínio sobre a área atuada, são atributos importantes para exercer um cargo de liderança. A mesma relata sua opinião sobre as empresas que ainda resistem na escolha da contratação de uma mulher para liderar: "A liderança independe de gênero, mas as empresas têm que repensar que as mulheres são tão capazes quanto os homens. As empresas devem deixar seus colaboradores ou colaboradores trabalhar no que gostam, pois terão um ambiente criativo que proporcionará mostrar as suas lideranças.

A gestora foi questionada sobre o acesso das mulheres em cargos de liderança:

As mulheres estão buscando esse cargo de liderança mas ainda existe muita resistência, existe muito questionamento sobre as condições de igualdade entre homem e mulher. No entanto, quando as mulheres assumem esse cargo elas se destacam, quando elas conseguem mostrar sua liderança. Elas se destacam em relação à parte de motivação principalmente com as pessoas que elas são cercadas.

E na última questão ,no que diz concerne às suas motivações para empreender, ela esclarece:

Em geral a maioria delas é você ter algo que você tenha controle, que você possa desenvolver suas habilidades da sua forma, cada vez mais, também fica difícil você ter empregos, principalmente para as mulheres no mercado, principalmente as mulheres da idade fértil, ela têm que ter um trabalho muito grande para poder ser reconhecida como boas e para serem aceitas no mercado, então muitas delas migram para empreender nesse sentido de ter sua liberdade, de ser mãe, de esposa, e ter um negócio próprio onde você possa colocar toda a sua experiência, todo o seu carisma e ter algo que seja seu, que não depende tanto do empregador, agora empreender é dedicação exclusiva, quem imagina que empreender é fácil não imagina que a gente tem que abrir mão de outras coisas, a dedicação é muito maior apesar da gente fazer os nossos horários, procurar adaptar nossos horários, mas o empreendimento exige dedicação, ele exige comprometimento, ele exige conhecimento, então você tem que tá eternamente se capacitando, e o nosso país ele não trabalha, não contribui muito para a gente aprender, são muitos impostos, são muitos encargos, e a gente fica se virando nos 30 para poder conseguir se manter no mercado de forma sustentável, de forma justa, mas o principal objetivo de você empreender é você ter liberdade de criar, é você desenvolver suas habilidades e você ter controle, dentro do possível, do seu negócio.

Liderar, para a gestora, independe de gênero. Depende sim de conhecimento, das habilidades de cada colaborador, de fazer o que se gosta para a partir de tais diretrizes poder proporcionar um ambiente criativo para as lideranças dentro das organizações.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No decorrer dos anos, com muito esforço e reivindicação, as mulheres ocuparam mais espaço na sociedade. Esse é um fato que vem se fortalecendo. No entanto, observa-se determinadas características enraizadas que minimizam o papel e a competência das mulheres. Tendo em consideração que o empenho das mulheres por autonomia financeira e reconhecimento, em especial no empreendedorismo, é estafante, em virtude da presença de uma sociedade sexista, o debate sobre a temática é de tamanha relevância não apenas de forma exclusiva para o sistema financeiro, mas para toda a sociedade.



O tema liderança feminina precisa ainda ser explorado de maneira mais aprofundada no meio acadêmico, especialmente no que concerne às dificuldades com as quais elas se deparam. Através da análise de conteúdo da entrevista, referente ao objetivo proposto, verificou-se que as empresas têm que repensar que as mulheres são tão capazes quanto os homens. Além disso, o mundo ainda é dominado predominantemente por gestores homens. Ademais, as empresas devem deixar seus colaboradores trabalharem no que gostam, pois terão um ambiente criativo que proporcionará exibir suas lideranças.

No estudo realizado, foram encontradas algumas motivações que levam o empreendedorismo feminino adiante, dentre elas pode-se citar os dois principais e mais vistos: empreendedorismo por necessidade e empreendedorismo por oportunidade.

A gestora exerceu o papel de líder, conforme respondeu em seu relato, sendo responsável principalmente após o óbito de seu pai não apenas no seu setor de atuação que era a gestão turística, mas também o setor agrícola. Ela relata o desafio que precisará enfrentar para iniciar com a relação com os trabalhadores agrícolas, que já possuem em sua cultura enraizada dificuldade em receber ordens de mulheres. Isso valida a afirmação de Tonani (2011), que diz que "o mercado valoriza as características consideradas predominantes nas mulheres, seus pares tendem a questionar sua real competência".

Por fim, recomenda-se a realização de novos estudos com o objetivo de aprofundar e divulgar o tema liderança feminina nos diversos segmentos de trabalho existentes com o intuito de disseminar a importância do empreendedorismo feminino e como estão prontas para enfrentar o que surge, como gestora, líder e empreendedora.

## REFERÊNCIAS

Acs, Z. J., Szerb, L., & Lloyd, A. (2017). **The global entrepreneurship and development index**. In Global Entrepreneurship and Development Index 2017.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**.4.ed. Lisboa: Ed. 70,2010.

BARRETO, L. P. (1998). **Educação para o empreendedorismo**. Educação Brasileira, 20(41), pp. 190.

BEZOS, Jeff. **Jeff Bezos fireside chat at re:MARS 2019**. Youtube, data do vídeo. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=AbpXSM8WW4s>>

BORGES, A. F., LIMA, J. B., & BRITO, M. J. (2017). **Fundamentos da Pesquisa em Empreendedorismo: Aspectos Conceituais, Teóricos, Ontológicos e Epistemológicos**. EnANPAD: São Paulo.

CONVERSA COM ANA FONTES, DA RME: O QUE É EMPREENDEDORISMO SOCIAL?. **Banco24horas**, 2021. Disponível em: <<https://www.banco24horas.com.br/blog/empreendedorismo-social>>. Acesso em: 08 de abril de 2021.

CORRÊA, V. S.; VALE, G. M. V. **A dimensão das motivações empreendedoras: uma investigação retrospectiva**. Pretexto, v. 14, n. 4, p. 11-28, 2013.

DINIZ, Abílio. **Lições do Topo | Abílio Diniz no CEO Summit 2011 - Endeavor Brasil**. Youtube, 17 de novembro de 2011. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=z90JefjAPcs>>

DOLABELA, F. **A corda e o sonho**. Revista HSM Management, 2010.

DOLABELA, Fernando. **Oficina do empreendedor: a metodologia de ensino que ajuda a transformar conhecimento em riqueza**. São Paulo: Cultura, 1999.

DORNELAS, José Carlos Assis. (2012). **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. 4. ed. São Paulo: Elsevier.

EMPREENDEDORISMO É A PROFISSÃO DO SÉCULO, DIZ MAX GEHRINGER EM TAUBATÉ. **G1**, 2013. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/vale-do-paraiba-regiao/noticia/2013/05/empreendedorismo-e-profissao-do-seculo-diz-max-gehringer-em-taubate.html>>. Acesso em: 07 de abril de 2022.

EMPREENDEDORISMO DE PAI PARA FILHO. **Endeavor**, 24/05. Disponível em: <<https://endeavor.org.br/desenvolvimento-pessoal/empreendedorismo-de-pai-para-filho/>>. Acesso em: 07 de abril de 2022.

FONSECA, Lucia Helena Fonseca. **O líder nas organizações e evolução da liderança feminina**, 2013. Revista Semana Acadêmica. Acesso em: 07 de abril de 2022.

GAIOTTO, S.; MACHADO, H. **Uma abordagem sobre determinantes e dificuldades de crescimento de pequenos empreendimentos sociais**. Encontro de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas (EGEPE), mar, 2016.

HISRICH, R. D.; PETERS, M. P.; SHEPHERD, D. A. **Empreendedorismo**. Tradução de Teresa Cristina Felix de Souza. 9. ed. Porto Alegre: Bookman, 2014.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípio e tendência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

LEMANN, Jorge Paulo. Day1 | **Jorge Paulo Lemann: aprendendo com os erros**. Youtube, 02 de setembro de 2015. Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=Nqnk\\_VUFjhE](https://www.youtube.com/watch?v=Nqnk_VUFjhE)>

LOIOLA et al., (2016). **Ação planejada e Intenção Empreendedora entre Universitários: Analisando preditores e mediadores**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 16(1),22-35.

MAGGIONI, IARA. Mais de 50% das mulheres abrem negócios por necessidade, diz pesquisa. **CNN Brasil**, 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-representam-70-dos-trabalhadores-autonomos-mostra-pesquisa/>>. Acesso em: 18 de abril de 2022.

Martí, A. R., Porcar, A., & Tur, A. M. (2014). **Linking Female Entrepreneurs' Motivation to Business Survival**. Journal of Business Research, 68(4), 810–814.

MCCLELLAND, D. C. **A Sociedade Competitiva – realização e progresso social**. Rio de Janeiro: Editora Expressão e Cultura. 1972.

MCCLELLAND, DAVID C. (1978, p. 19). **“Gerenciando a motivação para expandir a liberdade humana”**. *Psicólogo americano* . 33 (3): 201–210. doi : 10.1037 / 0003-066x.33.3.201 .

SEBRAE. **Leis | Lei Gereal das Micro e Pequenas empresas: confira as diferenças entre micro empresa, pequena empresa e mei. Confira as diferenças entre micro empresa, pequena empresa e MEI. 2021**. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-as-diferencas-entremicroempresa-pequena-empresa-emei,03f5438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCRD>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

SEBRAE. **Pesquisa GEM | Oportunidade ou necessidade?**. Disponível em: <https://sebraers.com.br/momento-da-empresa/oportunidade-ou-necessidade/>. Acesso em: 31 de maio de 2022.

SILVA, Adolfo Felipe. **Conheça a história de Cristina Boner, empreendedora do setor de Tecnologia [Infográfico]**. Guia Empreendedor, 2014. Disponível em: <<https://www.guiaempreendedor.com/guia/cristina-boner-professora-megaempresaria-ti>>. Acesso em: 07 de abril de 2022.

SIQUEIRA, A. C. F.; SALES, R, G.; FISCHER, R. M. **Diversidade nas Organizações: Uma Análise Sistemática da Produção Acadêmica da Área de Administração entre 2010 e 2015**. In: ENCONTRO DA ANPAD, 40., 2016, Salvador. Anais... Salvador: ANPAD, 2016.

TEMÓTEO, Antônio. **Machismo e preconceito atrapalham mulheres dentro de empresas**. Correio Braziliense: 2013.

TONANI, Adriana Venturim. **Gestão Feminina - Um diferencial de liderança mito ou nova realidade**. Agosto de 2011. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. ISSN 1984-9354.

SCHUMPETER, J. A. (1988). **A teoria do desenvolvimento econômico**. São Paulo, Nova Cultura.

SCHUMPETER, Joseph. **"O Fenômeno Fundamental do Desenvolvimento Econômico"**. In A Teoria do Desenvolvimento Econômico Rio de Janeiro: Nova Cultural, 1985.

TONANI, Adriana Venturim. **Gestão Feminina - Um diferencial de liderança mito ou nova realidade**. Agosto de 2011. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. ISSN 1984-9354.