

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE**

**NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO**

DAYANA SOUZA DE FRANÇA SILVA

**ANÁLISE DO PERFIL GERENCIAL DAS MULHERES DE
SUCESSO NO MERCADO DE TRABALHO DO AGRESTE-
PERNAMBUCANO**

CARUARU, 2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO

DAYANA SOUZA DE FRANÇA SILVA

ANÁLISE DO PERFIL GERENCIAL DAS MULHERES DE
SUCESSO NO MERCADO DE TRABALHO DO AGRESTE-
PERNAMBUCANO

Trabalho de Graduação oferecido ao curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Campus Acadêmico do Agreste (CAA), como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. D.Sc. Maria Auxiliadora do N. Mélo

CARUARU

2015

Catálogo na fonte:
Bibliotecária - Simone Xavier CRB/4-1242

S586a Silva, Dayana Souza de França.

Análise do perfil gerencial das mulheres de sucesso no mercado de trabalho no agreste-pernambucano. / Dayana Souza de França Silva. - Caruaru: O Autor, 2015.
72f. : il. ; 30 cm.

Orientadora: Maria Auxiliadora do Nascimento Mélo.

Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de Pernambuco, CAA, Administração, 2015.

Inclui referências bibliográficas

1. Mercado de trabalho - Mulher. 2. Gênero. 3. Empreendedorismo. 4. Processo decisório. 5. Mulher – Cargos e funções. I. Mélo, Maria auxiliadora do Nascimento. (Orientadora). II. Título

658 CDD (23. ed.)

UFPE (CAA 2015-133)

DAYANA SOUZA DE FRANÇA SILVA

ANÁLISE DO PERFIL GERENCIAL DAS MULHERES DE
SUCESSO NO MERCADO DE TRABALHO DO AGRESTE-
PERNAMBUCANO

Este trabalho foi julgado adequado e aprovado para a obtenção do título de
graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do
Agreste

Caruaru, 26 de Fevereiro de 2015.

Prof. D.Sc. Cláudio José Montenegro de Albuquerque
Coordenador do Curso de Administração

BANCA EXAMINADORA:

Profa. D.Sc. Maria Auxiliadora do N. Mélo
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Orientadora

Profa. D.Sc. Luciana Cramer
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Banca

Profa. D.Sc. Alane Alves Silva
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Banca

Dedicatória

Este trabalho eu dedico as pessoas que nunca desistiram de mim. Primeiro ao meu bom Deus, aos meus pais, meu marido, minha família, amigos e amigas.

Agradecimentos

Em primeiro lugar, toda honra e glória é para o nome do Senhor Deus que com sua infinita bondade nunca me deixou desistir em momento algum do meu curso. Foram inúmeras as dificuldades e barreiras que me fizeram tropeçar, porém nunca cai, o Senhor sempre me manteve de pé. Deu-me sabedoria, discernimento, competência e acima de tudo força para saber lidar e vencer todos os desafios encontrados durante esses quatro anos e meio.

Em segundo lugar meus pais, Lourdes e Givanildo que com muita sabedoria sempre me instruíram e motivaram a estudar em uma Universidade Pública, pois sabiam que estaria me ajudando a ser uma pessoa melhor com cada gota de aprendizado vindo de lá. Eles que nunca mediram esforços para me manter estudando, mesmo com a distância sempre buscaram o melhor para mim, fazendo o possível e impossível. Aos meus irmãos, Diogo e David por alegrarem minha vida e fazerem que a minha conquista seja deles também.

Ao meu Marido ,Efraim Guilherme que acompanhou todos esses dias de muita luta desde a aprovação do vestibular quando ainda éramos apenas namorados, até agora com a conclusão do curso. Desde sempre me apoio e nunca me questionou ou me contrariou a respeito dos meus estudos, dando-me sempre um grande apoio principalmente quando as coisas começaram a dificultar na universidade ,tentando me ajudar sempre que pode, seja com alguma palavra de motivação ou até mesmo aguentando meus stress devido a fadiga desses quatro anos e meio.

Agradecer a duas pessoas bem especiais, Meu avô Caetano de Lula e minha avó Maria de Lourdes, que me acolheram em sua casa com o maior amor do mundo para que pudesse ter um transporte digno que me levasse à universidade. Obrigada por todas as noites que os deixei preocupados quando ônibus atrasava e por me aturarem tanto tempo. Agradecer não só a eles, mas a todos da minha família que se orgulharam de mim e me deram força para nunca desistir.

Aos meus amigos e amigas em especial as amizades verdadeiras construídas ao longo da faculdade e também do ensino médio. Amizades que serão eternas que fizeram valer a pena mesmo com as dificuldades esses anos todos. Meus agradecimentos a todos vocês : Vhal, Ingrid, Robelio, Edjeise e Erika. Aos amigos que mesmo longe de mim sei que torcem pelo meu sucesso meu muito obrigada : Cinara, Patricia e minha prima irmã Daianny e meu primo gato Allan.

Agradeço de coração a minha segunda família, o EJC que sempre entendeu minha ausência, quando se tratava de algo relacionado à faculdade e por orarem por mim sempre.

Agradeço também a uma grande profissional que admiro pelo seu talento produzido em aula e fora dele, a minha professora orientadora Maria auxiliadora. Obrigada por não desistir de mim e ficar comigo até o fim. Obrigada por cada conselho e dica, por todo conhecimento adquirido, pode ter certeza que não irei esquecer o que foi aprendido durante esse pouco tempo de convivência.

Enfim a todos o meu muito Obrigada!

Epígrafe

“Por isso não tema, pois estou com você; não tenha medo, pois sou o seu Deus. Eu o fortalecerei e o ajudarei; eu o segurarei com a minha mão direita vitoriosa.” **Isaías 41:10**

Resumo

Este estudo teve por objetivo apresentar a inserção da mulher no mercado de trabalho. Durante muito tempo as mulheres eram vistas apenas como donas de casa e que possuíam apenas a responsabilidade doméstica. Com o passar dos anos, as mulheres foram conquistando seu espaço e se inserindo no mercado, acabando aos poucos com a ideia que somente o homem poderia trabalhar. Foram anos de luta, mesmo com todas as dificuldades e barreiras, foi possível alcançar grande avanço. Não está muito visível, porém, ainda existe preconceito com relação aos gêneros e esse tema é discutido neste estudo. Inicialmente, este trabalho utiliza-se de revisão bibliográfica que serve como base comparativa para as entrevistas realizadas com quatro mulheres que possuem altos cargos, em empresas situadas no interior de Pernambuco. Assim, foi possível fazer análises concretas de como está à situação das mulheres atualmente no mercado. Observou-se que as mulheres possuem grande capacidade para manter organizações estáveis no mercado, e hoje o sucesso das mesmas é indiscutível. O trabalho finaliza com as sugestões de expansão desse tema, pois o mesmo é pouco explorado e a maioria da população desconhece sobre o assunto. Concluindo-se, portanto, que a sociedade está no caminho, ainda longo, para igualdade de gêneros.

Palavras chaves: Evolução da mulher, gênero, altos cargos, empreendedorismo feminino, processo decisório.

Abstract

This study aimed to present the insertion of women in the labor market. For a long time women were seen as just housewives and only had domestic responsibility. Over the years, women have been conquering their space and entering the market, ending gradually with the idea that only men could work. Were years of struggle, even with all the difficulties and obstacles, it was possible to achieve breakthrough. Not very visible, but there is still prejudice against the genre and this issue is discussed in this study. Initially, this work makes use of literature review that serves as a comparative basis for interviews with four women who have senior positions in companies located in the interior of Pernambuco. Thus, it was possible to make concrete analysis of how the situation of women is currently on the market. It was observed that women have a great capacity to maintain more stable organization, and today their success is indisputable. The work concludes with suggestions for expansion of this issue, because it is little explored and most of the population is unaware about it. In conclusion, therefore, society is on the road, still long for gender equality.

Key words: Woman Evolution, gender, high positions, female entrepreneurship, decision-making process.

Lista de Figuras

Figura 2.1 – Divisão sexual do trabalho no Brasil em 2001.....	24
Figura 2.2- Características Básicas do Empreendedor.....	31
Figura 2.3 - Dificuldades enfrentadas para ser empreendedora.....	38
Figura 2.4-Projeção de crescimento por categorias de empresa.....	40
Figura 2.5- Estilo cognitivo.....	45

Lista de Quadros

Quadro 2.1 Empreendedorismo: principais linhas de pensamento.....	27
Quadro 2.2 Posição brasileira na motivação empreendedora.....	30
Quadro 2.3 Diversos enfoques sobre empreendedores	30
Quadro 2.4 Diferença na tomada de decisão.....	46
Quadro 4.1 Síntese das informações do perfil das entrevistadas.....	57
Quadro 4.2 Síntese de informações do perfil das empresas.....	63

Sumário

1 Introdução	15
1.1 Justificativa	17
1.2 Objetivos.....	18
1.2.1 Objetivos Geral.....	19
1.2.2 Objetivo específicos	
Erro! Indicador não definido.	
1.3 Organização do trabalho.....	19
2 Fundamentação Teórica.....	20
2.1 Gênero.....	20
2.1.1 Diferença de gêneros	22
2.2 Empreendedorismo	26
2.2.1 Perfil empreendedor.....	30
2.2.2 Empreendedorismo no Brasil	32
2.2.3 Empreendedorismo feminino.....	34
2.2.4 Mulher nas organizações	39
2.3 Processo Decisório.....	42
2.3.1 Tomada de decisão Homem x Mulher.....	45
3 Metodologia	48
3.1 Delimitação do Estudo e Método	48
3.2 Amostra e desenvolvimento das entrevistas	50
3.3 Caracterização das cidades	51
3.3.1 Belo Jardim	51
3.3.2 Tacaimbó.....	52
3.3.3 Cachoerinha.....	53
3.4 Caracterizações das empresas onde foram realizadas as entrevistas.....	54

3.4.1 Empresa X	54
3.4.2 Empresa Y.....	55
3.4.3 Empresa Z.....	55
3.4.4 Empresa W.....	56
4 Analises dos resultados.....	57
4.1 Análise de dados gerais.....	57
4.2 Análise do estilo organizacional.....	58
4.3 Análise sobre a organização	63
5 Considerações Finais	65
Referências Bibliográficas	67
Apêndice A	70

1 INTRODUÇÃO

No início a mulher era responsável apenas pelos afazeres domésticos, não tinha espaço no mercado, pois os responsáveis pelo sustento da família eram os homens. Com o passar dos anos surgiu-se a necessidade de engajar as mulheres no mercado de trabalho. As mesmas teriam que ter capacidade de assumir e administrar toda a rotina que as forem imposta quanto ao cuidar do lar, filhos, marido e ainda trabalhar. (DEL PRIORE, 2012)

A mulher do século XXI passa a ser mais valorizada do que antigamente, ocupando cargos de grande importância. Um exemplo a ser destacado é o país ser governado por um presidente do sexo feminino.

Segundo Del Priore (2012) já fazia parte do destino de toda mulher cuidar da casa, do marido e dos filhos. Estava mais que denominado e era algo da essência feminina que ela não poderia questionar.

“Portanto, a divisão sexual do trabalho existe desde os primórdios da humanidade, quando os homens cuidavam do sustento da família através da caça e da pesca e as mulheres eram responsáveis pelo preparo dos alimentos, afazeres domésticos e cuidados dos filhos (COAN, 2008 p.32)”.

Com o decorrer dos anos a mulher passa a ganhar mais respeito e espaço, principalmente no mercado de trabalho, ao mostrar sua competência e capacidade de liderança. Cargos que antes eram executados apenas por homens hoje as mulheres mostram-se capazes de exercer tão bem quanto os mesmos.

Para uma melhor compreensão de como foi a evolução feminina deve-se voltar um pouco no tempo, entre a I e II guerra mundial, onde os homens saíam para as batalhas e as mulheres ocupavam seus lugares nas empresas e nos negócios familiares. Foi a partir desses acontecimentos que as mulheres começaram a se inserir no mercado de trabalho, à partir dessa inserção começou a surgir com ela o preconceito. Preconceitos esses que estavam relacionados com as funções exercidas, elas eram vistas como incapazes de conciliar os afazeres domésticos com o trabalho fora de casa.

Esse era um dos argumentos utilizados a fim de minimizar os impactos que o preconceito contra a mulher causava no meio da sociedade machista da época em pleno século XVII e XVIII antes da revolução industrial. Era alegado que as mulheres estariam de certa forma comprometendo seu matrimônio, pois não iriam poder satisfazer e atender as

necessidades do marido e da casa. Além do mais o preconceito partia para o lado de que a mulher trabalhando fora de casa iria perder toda sua feminilidade (DEL PRIORE, 2012).

Além disso, a revolução industrial contribuiu muito para que as mulheres, mesmo sob condições míseras imposta na época, ganhassem lugar no mercado de trabalho. Com o surgimento das máquinas, muitas mulheres foram solicitadas a operá-las pelo simples fato de precisar de mão de obra já que a demanda era grande ou simplesmente por se submeterem ao trabalho em horários estendidos entre 14 e 16 horas diárias. (PROBST, 2008)

Observa-se é que o medo de muitos homens não é só de perder a doméstica de casa, mas também, o lugar no mercado, porém é nítido que toda mulher almeja um bom salário que possa satisfazer suas necessidades profissionalmente e até mesmo quanto dona de casa. O desejo de toda mulher na atualidade é ser reconhecida pelo seu trabalho assim como os homens são.

O tema abordado nesse trabalho é a inserção do gênero feminino no mercado de trabalho, é um estudo que leva analisar vários pontos desde o início das lutas femininas até o presente momento de estabilidade das mesmas nas organizações.

O objetivo central é mostrar como uma classe vista como totalmente vulnerável ao trabalho fora de casa, pode crescer tanto profissionalmente. Para isso, foram entrevistadas 04 mulheres que ocupam altos cargos de gestão nas empresas em que trabalham ou dirigem, essas empresas estão localizadas em cidades do interior do estado de Pernambuco.

Como não é possível afirmar que atualmente vive-se em uma sociedade igualitária, esse estudo irá apresentar um pouco da história de lutas femininas, a diferença e preconceito entre os gêneros e quais as características de mulheres que atualmente ocupam grandes cargos em organizações. Vem mostrar a força que a mulher adquiriu durante todos esses anos e o quanto foi difícil para elas chegarem a cargos conceituados, muitas até foram mais além e se arriscaram a empreender.

Sabe-se que aos poucos as mulheres estão superando o preconceito cotidiano. Hoje não tão forte como antigamente, porém existente.

As relações continuam sendo diferentes e desiguais, porém esse estudo vem analisar o que e como as mulheres fizeram para garantir seus espaços no ambiente de trabalho e diminuir o preconceito existente nesse meio (TOURAINÉ, 2007).

1.1 JUSTIFICATIVA

Sabe-se que o tema mulher no mercado de trabalho vem a crescer e ampliar suas dimensões com o passar dos anos. A mulher passa a ser mais respeitada e valorizada em um espaço antes considerado masculino.

A divisão sexual do trabalho não é dada e sim ela é aprimorada e evoluída junto com a sociedade na qual está inserida. Para Coan (2008), a mulher deixou de ser apenas uma parte da família para se tornar a comandante dela em várias situações rotineiras.

“ascensão se dá em vários países, de maneira semelhante, como se houvesse um silencioso e pacífico levante de senhoras e senhoritas no sentido da inclusão qualificada no mundo do trabalho” (JÚLIO, 2002, p.124)

O trabalho irá descrever o processo evolucionário de como cargos que eram destinadas apenas para homens hoje são gerenciadas por mulheres. A pesquisa proposta é oportuna para o público em geral ter conhecimento dos fatos mais especificamente para o público feminino, pois como já foi citado o Brasil é governado por uma presidente mulher e há certa necessidade de estudar e divulgar a importância da luta de todas para chegar a cargos renomados e conceituados. Quais os fatores que as levaram ao topo de suas carreiras e se no mercado ainda existe certo preconceito ou desconfiança das habilidades e competências.

O tema abordado da pesquisa merece uma ênfase maior, devido as atuais discussões em pesquisas como, por exemplo: SEBRAE, IBGE e GEM. É um assunto de amplitude mundial e que está diariamente sendo propagado em debates e estudos por todo mundo, no intuito que as práticas ainda existentes de preconceito ou qualquer outra forma manifestação de inferioridade e desrespeito contra as mulheres, possa se extinguir de vez da sociedade.

De acordo com Probst (2008) através de algumas pesquisas ,foi percebido que além da acessão feminina no mercado de trabalho, elas estão conseguindo mais oportunidades de emprego do que muitos homens o que ocasiona portanto um maior número de mulheres no mercado.

“É obvio que não é mais um fato incomum encontrar mulheres nos corredores e salas de reuniões das grandes empresas, hoje. Na verdade, 49% de todos os profissionais de nível superior e gerencial são mulheres” (BARLETTA, 2006 p.22).

Atualmente as mulheres possuem um conhecimento maior que antigamente, pois seu nível instrucional cresceu com o passar dos anos e as mesmas estão mais qualificadas para assumir grandes cargos com salários mais elevados.

O trabalho tem a perspectiva de abordar o fato que as mulheres não almejam um mundo do jeito delas com forma diferenciada no gerenciamento dos negócios. Mas, exigem e propõe uma sociedade mais justa e com um novo modelo de cultura onde homens e mulheres vivam a mesma ideologia. (TOURAINÉ, 2007)

O estudo proposto torna ainda mais interessante quando se percebe que as mulheres não buscam apenas um trabalho a fim de atender seus interesses pessoais, porém, isso vai muito além de uma satisfação profissional mesmo que a profissão exija dela força bruta. É atrativo e motivador estudar todo o histórico de conquista feminina em um espaço que há muitos anos atrás era de exclusividade masculina.

Justifica-se, portanto o estudo por ser um tema que está recentemente exposto pela mídia ou por algumas publicações referentes a essa temática, ou seja, há um despertar de conhecimento para tal assunto que vem trazer várias discursões e perspectivas atuais. É preciso ter um aprofundamento nesse tema a fim de entender a importância que foi a inserção da mulher no mercado de trabalho e o que isso ocasionou, quais foram as transformações ocorridas na estrutura desse mercado (COAN, 2008).

A busca por melhores condições de trabalho e vida, por igualdade e liberdade, independência financeira entre outras coisas que as mulheres vêm conquistando com o passar dos anos, torna-se alvo de inúmeras pesquisas nessa área, ou seja, vários estudos envolvendo as lutas femininas estão sendo desenvolvidos.

“O papel desempenhado pelas mulheres à frente das micro e pequenas empresas, nas últimas décadas, vem despertando o interesse da academia em compreender o crescimento do empreendedorismo feminino, pois é notável o quanto a participação feminina nos pequenos negócios tem proporcionado contribuições nas esferas econômica e social, levando-os a discutir quais as razões e fatores que influenciam as mulheres a gerenciarem os seus negócios de forma diferenciada dos empreendedores masculinos (OLIVEIRA; SOUZA NETO, 2010; GOMES, 2004) apud (FRANCO, 2014).”

Diante de um cenário, onde se apresenta um elevado índice de inserção e envolvimento no mercado de trabalho pelo gênero feminino, surgiu um maior interesse por parte dos estudiosos analisarem, o porquê de muitas mulheres estarem dominando o mercado. Que parte da questão que, além de estarem inseridas, elas passam a serem donas do próprio negócio (MOTA; SANTOS; SILVA, 2004).

Observa-se que as mulheres empreendedoras do agreste pernambucano, são destaques e por isso merecem uma ênfase maior nesse estudo, a fim de medir o nível de seus esforços, que as fizeram chegarem onde estão. Torna-se necessário e atrativo saber como essas mulheres, conquistaram postos de trabalhos tão renomados em um ambiente totalmente, denominado masculino (MELO , 2011).

O presente estudo teve o foco, nas mulheres que trabalham no setor industrial e comercial situadas nas cidades de Tacaimbó, Belo jardim e Cachoerinha, devido a maior facilidade encontrada pelo pesquisador, para coleta de dados.

De forma geral, pode-se perceber o quanto é importante uma maior preocupação relacionada a esse assunto, a ascensão feminina no mercado de trabalho.

1.2OBJETIVOS

Nesta seção são apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos, considerando as questões discutidas acima.

1.2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar o perfil de gerenciamento de mulheres em altos cargos que atuam em empresas do setor industrial e comercial nas cidades de Tacaimbó, Belo Jardim e Cachoerinha.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analisar a inserção feminina no mercado de trabalho;
- Identificar as habilidades e competências que influenciam a conquista de altos cargos;
- Identificar e descrever as características das mulheres que possuem altos cargos no setor industrial e comercial;
- Analisar quais os fatos que contribuíram para evolução feminina no ambiente de trabalho;
- Identificar quais as principais barreiras encontradas pelas mulheres dos municípios de Tacaimbó , Belo Jardim e Cachoerinha para conseguirem se inserir no mercado;

- Identificar quais as características apresentadas pelas mulheres que as mantêm atualmente no ambiente organizacional;

1.3 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Este trabalho está organizado em cinco capítulos. Neste primeiro capítulo, encontra-se a introdução, a justificativa e o objetivo geral e específicos.

No segundo capítulo, apresenta-se o referencial teórico todo baseado em revisão literária sobre o tema estudado que abrangem os seguintes assuntos: Gênero, diferenças de gênero, empreendedorismo, empreendedorismo no Brasil, empreendedorismo feminino, mulheres nas micro e pequenas empresas e processo decisório.

O terceiro capítulo refere-se à metodologia que apresenta os métodos utilizados para se realizar a devida pesquisa. Não estão presentes: delimitação do estudo e método, amostra de desenvolvimento das entrevistas, caracterização das cidades e das empresas onde foram realizadas as entrevistas.

No capítulo quatro, encontram-se as análises dos dados, fazendo comparações com as teorias apresentadas na revisão bibliográfica e as entrevistas realizadas, a fim de colher informações verídicas e atuais sobre o tema estudado. Unindo, portanto a teoria e prática para obtenção de resultados.

O capítulo cinco apresenta as considerações finais, junto com ele um resumo das análises, possíveis soluções e sugestões para o tema abordado.

E por fim, são apresentadas as referências utilizadas em todo o trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesse capítulo vão ser abordados os principais temas que formam a base desse trabalho. Primeiramente Gênero e Diferença de Gênero com o intuito de analisar o preconceito entre os gêneros no âmbito organizacional. Então, em seguida, aborda-se a definição de Empreendedorismo, Empreendedorismo Feminino, Empreendedorismo no Brasil, de forma mais clara faz-se necessário à explanação desses temas para compreender melhor o desenvolver da pesquisa.

A seguir, vem o tema mulheres nas organizações, seguido de processo decisório, ambos apresentam grande parcela de contribuição para uma melhor compreensão do tema abordado.

2.1 GÊNERO

Não existe um conceito definitivo e único de gênero, pois afinal o mesmo está em constante mudança. O conceito o qual se insere o gênero, varia de acordo com cada cultura ou ações em algum espaço diferente. Gênero é delimitado, conforme as características sexuais e sociais, o mesmo indica papéis próprios aos homens e as mulheres (CRAMER;NETO;SILVA 2002).

Ao estudar o conceito de gêneros fica mais compreensível à relação forte que ambos apresentam.

“O conceito de gênero apareceu como uma tentativa de compreender as relações entre os sexos, apoiando-se na ideia de que existem machos e fêmeas na espécie humana e que a qualidade de ser homem e ser mulher é definida em termos da relação entre ambos, como também do contexto sócio histórico mais amplo em que eles interagem. (CRAMER ;NETO;SILVA, 2002,p.29)”

Definir gênero significa apresentar um conceito entre identidades, que na sociedade são vistos como diferentes e que por isso surge o preconceito entre esses gêneros. Pode-se dizer, portanto, que a divisão de gênero é definida pela cultura de uma dada sociedade, e que isso influência muito as organizações, pois o mundo empresarial sofre as consequências com essa divisão no ambiente de trabalho.

Segundo Cramer; Neto; Silva (2002) gênero é o modo como às diferenças sexuais são compreendidas numa dada sociedade.

“O gênero é considerado como uma categoria histórica, pois coexiste com um conjunto de categorias que se inter-relacionam e dão um sentido particular aos papéis que masculino e feminino incorporam ao longo do tempo (MEDRADO 1996; SCOTT, 1995) apud (CRAMER; NETO; SILVA, 2012 p.4)”

Gênero é apresentado como algo histórico que define e delimita características diferentes entre homens e mulheres, ou seja, como suas diferenças são compreendidas diante de uma sociedade, cultura ou grupo (CRAMER; NETO; SILVA, 2002).

De repente para muitos a definição de gênero passa a ser definida como a desigualdade entre homens e mulheres, uma ideologia que apresenta o homem como o dominador das mulheres (TOURAINÉ, 2007).

A definição de gênero permite em si entender a diferenças, entre o feminino e masculino e qual relação os mesmos possuem. Segundo Filho (2005, p.12) “o gênero dá significado entre as distinções entre os sexos, seja macho ou fêmea; homem ou mulher”.

De acordo com Velho (2011 p.2) a delimitação do conceito gênero já diz a posição de ambos os lados:

“A constituição dos papéis masculino e feminino, pelo menos na história até aqui conhecida, se desenvolveu baseada em relações de poder e dominação. E nesta história o pêndulo do poder sempre esteve do lado masculino. As relações de gênero se constituíram de tal forma que durante séculos, se acreditou em uma natural desigualdade entre homens e mulheres.”

Gênero está sendo normalmente, definido e construído em cima de várias perspectivas seja do lado feminino ou do lado masculino que prevalece a desigualdade homem-mulher. Caracteriza-se gênero, portanto qualquer outro ser, que é possível se relacionar (BOAS; NETO; CRAMER, 2003).

Segundo Velho (2011) a construção de gênero está na relação homem e mulher em uma dada sociedade. São observados os comportamentos e estereótipos de cada um para então ser gerada certa definição.

Por muito tempo a definição de gênero foi tratada, de maneira a diferenciar e caracterizar uma desigualdade criada entre homens e mulheres. Onde os homens sempre seriam os dominadores e superiores as mulheres. Porém esse conceito vem se estruturando

desde o século passado, deixando de ser menos patriarcal e gerando uma nova visão social e política, a fim de, atender para situação feminina (VELHO, 2011).

O que muitos estudos relatam é o avanço da definição de gênero, que é conceituado como: a divisão entre o feminino e masculino. Passa, portanto a ser incorporado e adotado sobre outras perspectivas. Deixa-se de ver a mulher delimitada por um simples conceito preconceituoso e as enxergam de forma útil e sem muita diferença do homem. Propondo, pois que os mesmos direitos e deveres sociais, econômicos e políticos sejam desfrutado por ambos (VELHO,2011).

Assim, a seguir, apresentam-se as diferenças entre os gêneros para dar continuidade ao trabalho.

2.1.1 DIFERENÇAS DE GÊNEROS

Há inúmeros relatos, de que as mulheres antigamente nasciam e já eram predestinadas a casar. Era difícil lembrar-se de uma mulher e não associa-la ao casamento, diferente do homem que ao chegar certa idade já iria ajudar o pai em tarefas pesadas. A mulher desde muito cedo, ainda pequena, era educada por toda a família que deveria crescer e ter uma família, nada mais que: lar, marido e filhos (DANTAS; MARQUES; SILVA, 2010).

Segundo Touraine (2007, p.58)

“De repente a desigualdade de chances e resultados das mulheres apareceu como uma nova criação humana e como um produto de uma ideologia a serviço de uma denominação que levou as funções masculinas e femininas a se tornarem desiguais”

A partir de então nota-se um crescente número de estudos que abordam essa diferença entre os gêneros e qual sua importância para o crescimento feminino, frente à dominação do gênero masculino. A diferenciação sexual é resultado de uma construção social, cultural e histórica (CRAMER ;NETO,SILVA, 2002).

“Percebendo que as relações de gênero não são uma imposição, mas parte de um processo dinâmico da realidade social, assume-se que as estruturas organizacionais são desenhadas para reforçar e instrumentalizar o poder dentro das organizações (CRAMER, 2009 p.1)”.

É possível observar que com a grande e constante aparição e permanência das mulheres no mercado de trabalho, vai-se quebrando algumas barreiras da segregação de gêneros, afinal muitas mulheres estão ocupando cargos que antes era predefinidos e

exclusivos para homens. Porém, isso não quer dizer que se extinguiu a segregação desses gêneros, é mais comum e perceptível em empresas particulares certo preconceito, onde a mulher tem seus cargos considerados “cargos para mulheres” porque muitos não acreditam que as mesmas possam executar as tarefas tidas como masculinas (BOAS; NETO; CRAMER ,2003).

Segundo Coan (2008), na divisão de gêneros no trabalho é notável a crescente inserção das mulheres em ofertas de empregos exercendo grande força para competitividade de cargos.

Apesar de várias questões e debates levantados sobre a mulher no ambiente organizacional, onde se luta por direitos iguais, é fato que a mesma sofre com o preconceito entre gêneros, tudo isso é percebido seja na remuneração, na ascensão de cargos ou na simples execução de algumas tarefas. (CRAMER ;NETO;SILVA,2002)

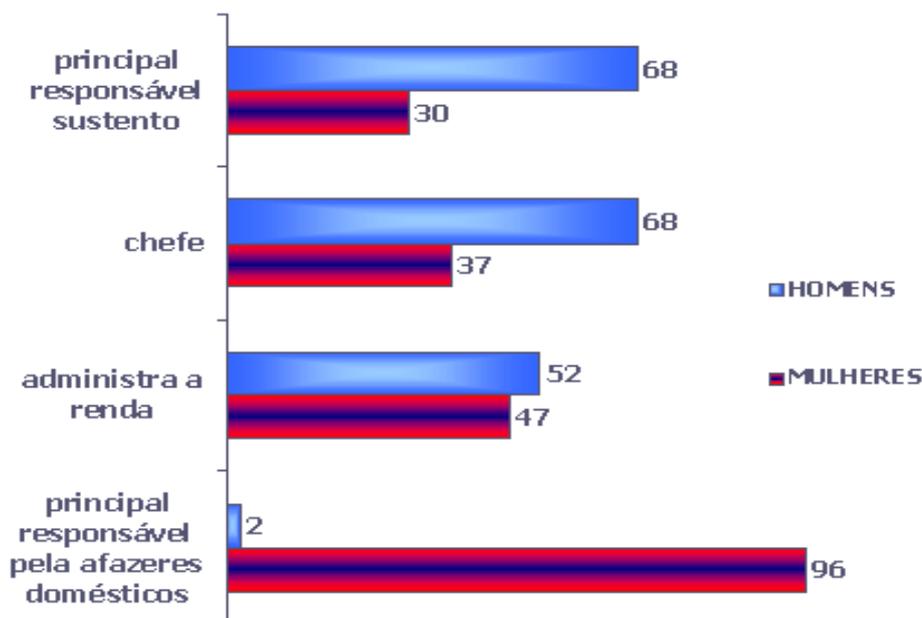
A maioria dos discursos nas organizações sempre pregou igualdade de condições e oportunidades para o sexo feminino e masculino no ambiente organizacional, entretanto, ainda existe uma clara evidência com relação à desigualdade da participação da mulher no mercado de trabalho. Seja quanto aos níveis salariais, possibilidade de crescimento na carreira ou oportunidades de exercer determinadas funções, o trabalho da mulher ainda sofre limitações (TOURAINÉ,2007).

De acordo com Coan (2008 ,p.44) :

“É muito comum mulheres e homens com o mesmo grau de instrução e desempenhando as mesmas atividades terem remunerações diferenciadas. Sendo os salários menores pagos, evidentemente, às mulheres.”

Ao observar o gráfico 2.1, abaixo, é notável que ainda prevaleça grande preconceito e diferenças entre os gêneros no âmbito, organizacional pessoal e financeiro da mulher:

Figura 2.1 – Divisão Sexual do Trabalho no Brasil em 2006



Fonte: FPA (Fundação Perseu Abramo) (2006)

É nítido então que a diferença e desigualdades de gêneros vêm desde muitos anos atrás, onde sempre os homens tendem a se comportar como se fossem superiores às mulheres. Porém atualmente a situação é muito diferente dos séculos passado. Isso não quer dizer que a desigualdade acabou. Fica evidente que não.

Nos dias atuais, as mulheres estão mais bem informadas, com maior nível de instrução e mais independentes. Supera o estado social que lhe era imposto pela sociedade, onde as mesmas eram submissas aos homens e passam adotar um estado de independência tanto financeiramente quanto psicologicamente (TOURAINÉ, 2007).

“As mulheres têm uma imagem positiva delas mesma; elas têm por objetivo seu próprio desenvolvimento pessoal e estimulam a própria audácia até discernir que não é primeiramente por uma participação mais efetiva na vida profissional, mas por uma transformação de sua vida privada, de sua relação com o corpo, da construção da própria sexualidade que elas se constroem como mulheres (TOURAINÉ ,2007 p.87)”

Atualmente as mulheres estão investindo em seu próprio negócio, tornando-se empreendedoras, o que antes era visto como impossível, afinal os homens e somente os homens eram responsáveis pela abertura ou manutenção de empresas e negócios da família. (DANTAS; SILVA; MARQUES, 2010).

Nota-se que as mulheres sofrem mais com estresse de carreira do que os homens, afinal, as mesmas, além de desenvolverem atividades no trabalho, são responsáveis também pelos afazeres domésticos rotineiros. Apesar de possuir qualidades de multiplicidade de papéis que as ajudam nessa hora, as mulheres são ainda muito mais sobrecarregadas que os homens (DANTAS; SILVA; MARQUES, 2010).

As mulheres possuem características diferenciadas, é difícil uma mulher se recusar a exercer alguma atividade por receio de não conseguir conciliar essas atividades, ou seja, a multiplicidade de papéis não as assusta, pelo contrário as mulheres possuem habilidades que as fazem desempenharem várias atividades ao mesmo tempo, isso é uma das características que as diferem um pouco dos homens. (DANTAS;SILVA;MARQUES,2010)

Fazendo-se um levantamento histórico da grande diferença entre os gêneros, onde as mulheres passaram por constantes lutas, para conseguirem chegar, onde estão hoje. No século XIX começou a busca incessante das mulheres para o direito a voto, afinal os homens já nasciam com esse direito. A desigualdade entre homens e mulheres é de fato mais antiga do que as bibliografias mostram (PINTO, 2003).

As mulheres nascem praticamente com apenas o direito, de cuidar dela mesmo e de sua família. Diferente dos homens que já nascem sendo os dominadores das situações. Observa-se que a luta feminina de todos os tempos não foi somente por direitos, mas também pelo existir, afinal a sociedade precisava reconhecer a importância feminina. (PINTO, 2003)

Foi a partir de então, que as mulheres começaram a exigir seus direitos e deveres perante a sociedade, talvez o grande diferencial do gênero feminino sobre o masculino seja a capacidade de luta e conquista até os dias atuais. Para as mulheres tudo sempre foi mais difícil de conseguir, algo ou alguma coisa, deviam se manifestar e ir atrás. Já os homens são mais pacatos, pelo fato de nascerem privilegiados pela sua denominação de gênero masculino (PINTO, 2003).

“Os movimentos feministas, iniciados na década de sessenta e setenta, formaram a vanguarda revolucionária da luta das mulheres ao problematizarem a (des)igualdade entre homens e mulheres e questionar os diversos aspectos da vida social, como a família, sexualidade, tarefas domésticas, inserção no mercado de trabalho e educação dos filhos. Após esse momento, o modo de vida da mulher passou a ser discutido com mais veemência tanto na sociedade quanto nos estudos científicos (COSTA,ANDROSIO,2020 p.10)”.

A luta feminina não foi apenas pela igualdade de gênero no âmbito pessoal, mas também no profissional. A luta por dignidade e trabalho para as mulheres foram longa e árdua, as mesmas conseguiram enfrentar fortemente, mesmo acompanhada por todo preconceito.

“Na divisão sexual do trabalho as relações entre gênero não se deram de forma diferente. Mesmo com a entrada da mulher no mundo do trabalho e as revoltas sociais em favor da igualdade social, a discriminação sexual não desapareceu. (VELHO, 2011 p.17)

Hoje já é possível notar uma maior aparição feminina no ramo de empreendedorismo, cheias de ideias elas fazem prevalecer seus empreendimentos sobre os empreendimentos masculinos, ou seja, estudos apontam para uma maior lucratividade em negócios administrados por mulheres. Graças ao toque diferencial feminino que pode ser uma característica do gênero, fazendo com que muitas mulheres possam se tornar mais bem sucedidos que muitos homens. Está aí uma vantagem favorável para as mulheres, ao se tratar de distinção de gêneros (BARBOSA;CARVALHO;SIMÕES;TEIXEIRA,2011).

Próximo ponto trará um breve resumo sobre empreendedorismo para facilitar a compressão do estudo.

2.2 EMPREENDEDORISMO

O empreendedorismo tem sua origem, nos séculos XVIII e XIX quando pensadores econômicos da época influenciam com suas publicações liberais. Eles alertavam para uma economia mais movimentada, pelo comércio livre e de pequeno porte. Sendo assim, um incentivo a mais para as pessoas investirem em algo próprio para obter lucro, motivando assim maior competição. Isso tornaria a economia aquecida, fazendo com que o empreendedorismo passasse a ser, um dos principais fatores para o desenvolvimento econômico (CHIAVENATO, 2007).

Para Dornelas (2014, p.28):

“Empreendedorismo é o envolvimento de pessoas e processos que, em conjunto, levam à transformação de ideias em oportunidades. E a perfeita implementação destas oportunidades leva à criação de negócios de sucesso.”

“O empreendedorismo tem sido visto como um engenho que direciona a inovação e promove o desenvolvimento econômico” (REYNOLDS, 1997; SCHUMPETER, 1934 *apud* CHIAVENATO, 2007).

De acordo com Hisrich (2009) empreendedorismo está associado à riqueza. Pessoas que assumem risco são mais propícias a gerarem riqueza com seus empreendimentos.

“Empreendedorismo é o processo de criar algo novo, assumindo os riscos e as recompensas” (HISRIC, 2009 p.30).

O empreendedorismo está muito ligado ao próprio empreendedor que deve ter características como, por exemplo: autoconfiança, liderança, criatividade, e coragem de se expor a riscos (CHIAVENATO, 2007).

Todo empreendedor deve ter consciência que para empreender é necessário assumir riscos que podem ter resultados positivos e o negócio alavancar no mercado ser sucesso total ou pode ser um fracasso e tudo que foi investido se tornar perda total.

Para Barreto (1998) “Empreendedorismo é a habilidade de se conceber e estabelecer algo partindo de muito pouco ou quase nada”.

Segundo a definição do IBGE (2011, p.9):

“O conceito de empreendedorismo não está associado diretamente a empreendedores individuais e tampouco exclui grandes empresas que já não possuem a figura do dono no comando. É a forma de gestão dos negócios que torna uma firma empreendedora: este tipo de firma busca, ininterruptamente, a expansão da atividade econômica, por meio da exploração de novos produtos, processos e mercados”.

.Quadro 2.1 Empreendedorismo: principais linhas de pensamento.

<p>A Visão dos Economistas</p>	<p>Existe concordância entre os pesquisadores do Empreendedorismo de que os pioneiros no assunto teriam sido os autores Cantillon (1755) e Jean-Baptiste Say (1803;1815;1816). Para Cantillon, o empreendedor (entrepreneur) era aquele que adquiria a matéria-prima por um determinado preço e a revendia a um preço incerto. Ele entendia que, se o empreendedor obtivesse lucro além do esperado, isso ocorreria porque ele teria inovado (Filion, 1999). Desde o século XVIII, o autor já associava o empreendedor ao risco, à inovação e ao lucro, ou seja, ele era visto como pessoa que busca aproveitar novas oportunidades, vislumbrando o lucro e exercendo suas ações diante de certos riscos. Diversos economistas, mais tarde, associaram, de um modo mais contundente, o empreendedorismo à inovação e procuraram esclarecer a influência do empreendedorismo sobre o desenvolvimento econômico.</p>
---------------------------------------	--

Continua

Continuação do Quadro 2.1

<p>A Visão dos Behavioristas</p>	<p>Na década de 1950, os americanos observaram o crescimento do império soviético, o que incentivou David C. McClelland a buscar explicações a respeito da ascensão e declínio das civilizações. Os behavioristas (comportamentalistas) foram, assim, incentivados a traçar um perfil da personalidade do empreendedor (Filion, 1999).</p> <p>O trabalho desenvolvido por McClelland (1971) focalizava os gerentes de grandes empresas, mas não interligava claramente a necessidade de auto-realização com a decisão de iniciar um empreendimento e o sucesso desta possível ligação (Filion, 1999).</p>
<p>A Escola dos Traços de Personalidade</p>	<p>Ainda que a pesquisa não tenha sido capaz de delimitar o conjunto de empreendedores e atribuir-lhe características certas, tem propiciado uma série de linhas mestras para futuros empreendedores, auxiliando-os na busca por aperfeiçoar aspectos específicos para obterem sucesso (Filion, 1991a). Dado o sucesso limitado e as dificuldades metodológicas inerentes à abordagem dos traços, uma orientação comportamental ou de processos tem recebido recentemente grande atenção..</p>

Fonte: Filion (1999). In: PAIVA Jr. Fernando Gomes de; CORDEIRO, 2002.

No quadro acima, nota-se como a evolução do empreendedorismo aparenta-se ser diferente quanto as suas definições e conceitos, porém todas apresentam uma relação forte que define muito bem o empreendedorismo. O algo novo, pensar e agir novo, descoberta do sucesso e risco, são as características que se descrevem em comum a todos os conceitos apresentados.

Observa-se o que diz Lopes (2011, p.19) sobre o conceito:

“Empreendedorismo é um fator de transformação pelo caráter inovador e está relacionado com práticas e valores pessoais e contribui para o desenvolvimento econômico com a criação de novos negócios e está intrinsecamente ligado com o meio e a sociedade onde está inserido”.

O empreendedorismo envolve várias questões para o empreendimento dar certo, é preciso analisar as oportunidades que o mercado lança e aproveitá-las da melhor forma

possível a fim de gerar recursos. O empreendedorismo envolve muito mais do que apenas um negócio a fim de dar lucro, é preciso que as pessoas que estão dispostas a entrar no mercado e lançar seus empreendimentos estejam aptas a sofrerem as pressões do mundo dos negócios, pois se não é quase impossível o empreendimento alavancar e se estabilizar com sucesso (CHIAVENATO, 2007).

2.2.1 Perfil do Empreendedor

O empreendedor deve assumir riscos e confiar no seu potencial, para então apostar em um empreendimento. Todo conceito de empreendedor apresenta como semelhante alguns comportamentos no seu modo de empreender: tomar iniciativa, organizar e reestruturar mecanismos sociais e econômicos a fim de modificar os recursos e situações ao seu favor, aceitar risco ou encarar o fracasso como algo normal (HISRICH, 2009).

O empreendedor é visto como um ser totalmente inovador que traz para o mercado um novo jeito de gerenciar tornando, portanto, ultrapassada qualquer outra forma de fazer negócio (CHIAVENATO, 2007).

O empreendedor é visto como um ser diferente, os mesmos possuem habilidades empreendedoras, que se forem colocadas em práticas, por exemplo: na abertura de um novo negócio, resultam na criação de vários empregos e oportunidades para diversas pessoas. Além disso, lançam produtos novos que fazem aquecer a economia incentivando ainda mais o crescimento econômico do país (CHIAVENATO, 2007).

“O empreendedor é a pessoa que consegue fazer as coisas acontecerem, pois é dotado de sensibilidade para os negócios, tino financeiro e capacidade de identificar oportunidades” (CHIAVENATO, 2007, p.7).

Segundo a pesquisa GEM (*Global Entrepreneurship Monitor* 2013), empreendedores são classificados em iniciais (nascentes e novos) e estabelecidos. Os empreendedores nascentes estão ligados a um negócio no qual ainda serão proprietários e não se pagou salários ou remuneração aos proprietários por mais de três meses. Os empreendedores novos já tem um negócio próprio que gerenciam e pagam salários a mais de três meses e menos de 42 meses, os dois tanto o nascente quanto os novos estão em fase inicial do empreendedorismo. Já o empreendedor estabelecido administra e é dono de um negócio estabelecido e pagam salários ou outro tipo de remuneração há mais de 42 meses.

Como a pesquisa destaca há inúmeros tipos de empreendedores amadurecendo suas ideias e se posicionando no mercado de trabalho, principalmente no Brasil. O que se pode observar no quadro abaixo:

Quadro 2.2 Posição brasileira na motivação empreendedora

Taxa de motivação empreendedora	2002	2003	2004	2005	2006
Posição do Brasil entre os 10 países*	7ª	6ª	7ª	7ª	10ª
Empreendedorismo por oportunidade	5,8%	6,8%	7%	6%	6%
Empreendedorismo por necessidade	7,5%	5,5%	6,2%	5,3%	5,6%

Fonte: Relatórios do GEM 2002-06

A seguir, no quadro abaixo, verificam-se, vários enfoques apresentados sobre as características do que é ser empreendedor, na visão de vários autores. Ao analisar é perceptível que antigamente o empreendedor já possuía inúmeras características de um ser totalmente diferente do líder ou gerente atual. Destaca-se por sua inovação e coragem de se arriscar, sua autoconfiança, que trás consigo o desejo de sucesso ou a superação de um fracasso.

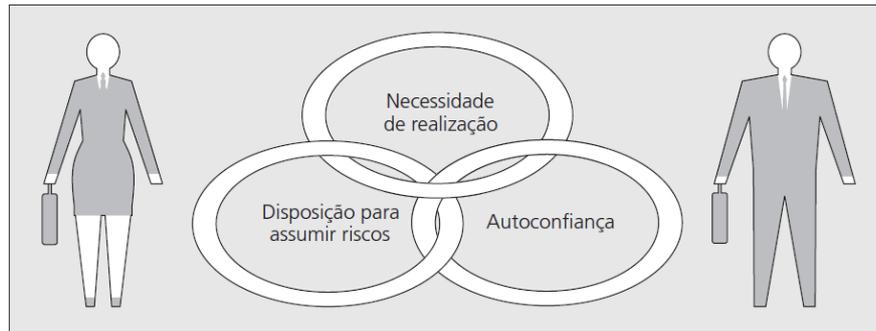
Quadro 2.3 Diversos enfoques sobre empreendedores

Data	Autor	Características
1848	Mill	Tolerância ao risco
1917	Weber	Origem da autoridade formal
1934	Schumpeter	Inovação, iniciativa
1954	Sutton	Busca de responsabilidade
1959	Hartman	Busca de autoridade formal
1961	McClelland	Corredor de risco e necessidade de realização
1963	Davids	Ambição, desejo de independência, responsabilidade e auto confiança.
1964	Pickle	Relacionamento humano, habilidade de comunicação, conhecimento técnico.
1971	Palmer	Avaliador de riscos
1971	Hornaday e Aboud	Necessidade de realização, autonomia, agressão, poder, reconhecimento, inovação, independência.
1973	Winter	Necessidade de poder
1974	Borland	Controle interno
1974	Liles	Necessidade de realização
1977	Gasse	Orientado por valores pessoais
1978	Timmons	Auto confiança, orientado por metas, corredor de riscos moderados, centro de controle, criatividade, inovação
1980	Sexton	Energético, ambicioso, revés positivo
1981	Welsh e White	Necessidade de controle, visador de responsabilidade, auto confiança, corredor de riscos moderados
1982	Dunkelberg e Cooper	Orientado ao crescimento, profissionalização e independência.

Fonte: LOGEN (1997)

Analisando-se a figura 2.2 notam-se características básicas do empreendedor, que os auxiliam para os mesmos tornarem seus empreendimentos viáveis.

Figura 2.2 As três características básicas do empreendedor.



Fonte: Chiavenato, (2007)

De acordo com Chiavenato (2007,p.8;9;10)

1. Necessidade de realização: as pessoas apresentam diferenças individuais quanto à necessidade de realização. Existem aquelas com pouca necessidade de realização e que se contentam com o *status* que alcançaram. Contudo, as pessoas com alta necessidade de realização gostam de competir com certo padrão de excelência e preferem ser pessoalmente

responsáveis por tarefas e objetivos que atribuíram a si próprias. McClelland, psicólogo organizacional, descobriu em suas pesquisas uma correlação positiva entre a necessidade de realização e a atividade empreendedora. Os empreendedores apresentam elevada necessidade

de realização em relação às pessoas da população em geral. A mesma característica foi encontrada em executivos que alcançam sucesso nas organizações e corporações. O impulso para a realização reflete-se nas pessoas ambiciosas que iniciam novas empresas e orientam o seu crescimento. Em muitos casos, o impulso empreendedor torna-se evidente desde cedo, até mesmo na infância.

2. Disposição para assumir riscos: o empreendedor assume variados riscos ao iniciar seu próprio negócio: riscos financeiros decorrentes do investimento do próprio dinheiro e do abandono de empregos seguros e de carreiras definidas; riscos familiares ao envolver a família no negócio; riscos psicológicos pela possibilidade de fracassar em negócios arriscados.

Contudo, McClelland verificou que as pessoas com alta necessidade de realização também têm moderadas propensões para assumir riscos. Isso significa que elas preferem situações arriscadas até o ponto em que podem exercer determinado controle pessoal sobre o resultado,

em contraste com situações de jogo em que o resultado depende apenas de sorte. A preferência pelo risco moderado reflete a autoconfiança do empreendedor.

3. Autoconfiança: quem possui autoconfiança sente que pode enfrentar os desafios que existem ao seu redor e tem domínio sobre os problemas que enfrenta. As pesquisas mostram que os empreendedores de sucesso são pessoas independentes que enxergam os problemas inerentes a um novo negócio, mas acreditam em suas habilidades pessoais para superar tais problemas. Rotter salienta que existem dois tipos de crença no sucesso. Para ele, as pessoas que sentem que seu sucesso depende de seus próprios esforços e habilidades têm um foco interno de controle. Em

contrapartida, as pessoas que sentem ter a vida controlada muito mais pela sorte ou pelo acaso têm um foco externo de controle. As pesquisas revelam que os empreendedores têm um foco interno de controle mais elevado que aquele que se verifica na população em geral.

Entende-se, portanto que “o empreendedor é aquele que assume risco e inicia algo novo”. (HISRICH 2009, p.27)

A seguir um pouco de como surgiu o empreendedorismo no Brasil.

2.2.2 EMPREENDEDORISMO NO BRASIL

O empreendedorismo no Brasil está em fase de expansão no mercado, graças à flexibilidade do próprio mercado e o aumento do poder aquisitivo da população.

O empreendedorismo no Brasil começou a ganhar força a partir de 1990 quando o SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) foi fundado proporcionando para brasileiros maiores possibilidades de abertura dos seus próprios negócios, ou seja, durante a abertura da economia o país passa a deixar as coisas mais livres e menos burocráticas aos novos empreendedores. Graças a esses acontecimentos e segundo dados, o Brasil em 2010 ficou no ranking do G20 entre o país que mais empreendem (DIAS, 2007).

O Brasil ganha força no empreendedorismo mesmo sendo um país em meio à crise, o mesmo deixa algumas aberturas no mercado, para prática do empreendedorismo. A grande maioria dos empreendedores é jovens cheios de ideias, em um mercado amplo em busca de novidades (CAMPELLI; FILHO; BARBEJAT; MORITZ, 2011).

O Brasil se destaca no empreendedorismo através de alguns setores de acordo com Natividade (2009 p.237), “nos setores de comércio varejista, com ênfase em alimentação, vestuário e em serviços, principalmente os que têm pouco valor tecnológico agregado.”

“Além desses grandes empreendedores o Brasil possui milhares de pequenos empreendedores que participam ativamente da geração de riquezas do país, sendo que o empreendedorismo influencia a atual realidade dos negócios no Brasil e, apesar dos relativos progressos, o empreendedorismo no Brasil está apenas começando e necessita de um olhar especial do Governo (LINS,2011 p.19)”.

O comércio brasileiro atualmente é regido cerca de, 99% por transações entre micro e pequenas empresas, que movem a economia do país elevando a lucratividade do país como também proporcionando geração de emprego e renda para diversas famílias (LOPES, 2011).

Aumenta-se o número de empreendedores brasileiros devido aos inúmeros incentivos do governo a fim alavancar a economia do país. O Brasil mesmo sendo um país

que está em desenvolvimento opta por abrir essas oportunidades para as pessoas categorizadas ‘empreendedoras’, abrirem seus próprios negócios. Ele oferece preparação para que os novos empreendedores saibam lidar com o mundo dos negócios e principalmente com a competitividade (LOPES, 2011).

De acordo com Dornelas (2001 *apud* Lopes 2011, p.25) existem vários programas de incentivos aos empreendedores brasileiros:

- a) Os programas SOFTEX e Geração de Novas Empresas de Software, Informação e Serviço), que apoiam atividades de empreendedorismo em software, estimulando o ensino da disciplina em universidades e a geração de novas empresas de software (*start-ups*);
- b) Ações voltadas à capacitação do empreendedor, com os programas EMPRETEC e Jovem Empreendedor do SEBRAE. E ainda o programa Brasil Empreendedor do Governo Federal, dirigido à capacitação de mais de 1 milhão de empreendedores em todo país e destinando recursos financeiros a esses empreendedores, totalizando um investimento de oito bilhões de reais;
- c) Diversos cursos e programas sendo criados nas universidades brasileiras para o ensino do empreendedorismo. É o caso de Santa Catarina, com programa Engenheiro Empreendedor, que capacita alunos de graduação em engenharia de todo o país. Destaca-se também o programa REUNE, da Confederação Nacional das Indústrias (CNI), de difusão do empreendedorismo nas escolas de ensino superior do país, presente em mais de duzentas instituições brasileiras;
- d) A recente explosão do movimento de criação de empresas de Internet no país, motivando o surgimento de entidades com o Instituto e-cobra, de apoio aos empreendedores das ponto.com (empresas baseadas em Internet), com cursos, palestras e até prêmios aos melhores planos de negócios de empresas *Start-ups* de Internet, desenvolvidos por jovens empreendedores;
- e) Finalmente, mas não menos importante, o enorme crescimento de incubadoras de empresas no Brasil. Dados da Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos de Tecnologias Avançadas (ANPROTEC) mostram que em 2000 havia mais de 135 incubadoras de empresas no país, sem considerar as incubadoras de

empresas de Internet, totalizando mais de 1.100 empresas incubadoras, que geram mais de 5.200 empregos diretos.

Com a vigência da lei complementar 128/08, que retrata a formalização de todo microempreendedor, onde o mesmo terá direito e deveres que poderão desfrutar, já que antes não possuíam, e isso os impossibilitava, portanto a formalização. Em 2008 foi constatado que depois dessa lei entrar em vigor número de empreendimentos aumentou no disparadamente no Brasil, as pessoas passaram a se arriscarem mais ,porém com uma condição a garantia de seus direitos (LOPES, 2011).

“O ambiente legal melhorou muito desde a criação da Lei Geral da Micro e Pequena Empresa e do regime do Supersimples, que reduziu os impostos em média em 40% e diminuiu a burocracia, ao unificar oito tributos em um só boleto” (BARRETO, 2014, pág. 1).

O empreendedor brasileiro é muito criativo e gosta de manter relações interpessoais o que o favorece para seus empreendimentos darem certo. Em 2013 o número de empreendedores brasileiro cresceu cerca de 71% ,um dos maiores índices históricos brasileiro (ALVES,2014).

“Apesar de o Brasil direcionar sua atenção para o empreendedorismo, somente a partir da década de 1990 percebe-se uma intensificação de práticas e políticas para essa ação diante do fenômeno ocorrido mundialmente, com a flexibilização do mundo do trabalho e o avanço tecnológico (NATIVIDADE, 2009 p.233)”.

O empreendedorismo no Brasil vem crescendo e se estabelecendo no mercado, graças à criatividade do povo brasileiro e a capacidade com que as pessoas têm, em lidar com crises e cenários econômicos incertos, além disso, é perceptível também a constata busca dos empreendedores por maior conhecimento e informação fora daquela área considerada formal ,ou seja ,dos estudos tradicionais.(NATIVIDADE,2009 p.239).

O próximo tópico fará menção ao empreendedorismo feminino e explicará com detalhes qual a Ascensão do mesmo.

2.2.3 EMPREENDEDORISMO FEMININO

Hoje após várias lutas, da classe feminina e de toda sua ascensão no mercado de trabalho, é quase impossível chegar a uma organização e não se deparar com alguma mulher. Seja no operacional da empresa ou na cúpula, onde possuem cargos de confiança renomados.

No mundo contemporâneo esse equilíbrio de espaço entre homens e mulheres está paulatinamente se expandido, de grandes para pequenas empresas. O gênero feminino passa a conquistar maior credibilidade, em um ambiente, antes, totalmente dominado pelo gênero masculino (MARTINS; CRNKOVIC; PIZZINATTO; MACCARATI, 2010).

Nota-se que a inserção das mulheres no mercado de trabalho aumenta gradativamente a cada ano que passa seja como empreendedoras ou ocupando cargos em empresas (OLIVEIRA; NETO, 2008).

A mulher que ganha espaço no mercado como empreendedora, tem mais de 30 anos, um nível educacional alto, aprendeu a liderar seus empreendimentos através de pequenas empresas ou até mesmo influência familiar. Empreender leva as mesmas a se apaixonarem pelo que fazem, por conquistarem sua independência financeira, sua liberdade de trabalho além de ser uma boa forma de superar barreiras, principalmente de gêneros (OLIVEIRA; NETO, 2008).

As mulheres têm uma imagem positiva delas mesmas, elas têm por objetivo seu próprio desenvolvimento pessoal e estimulam a própria audácia, querem uma transformação profissional, além de uma construção da própria sexualidade (BOAS; NETO; CRAMER, 2003).

O gênero feminino quando optam por empreender, estão assumindo riscos a fim de se satisfazerem profissionalmente, é uma forma também, de se expressarem frente ao mercado, adquirindo, portanto, maior poder para tomar decisões (FROTA; NASCIMENTO; LUCAS; XERUTI, 2014).

Segundo Portal Brasil (2012), o índice de mulheres empreendedoras se deve a grande formação que atualmente as mesmas vêm adquirindo tanto no âmbito cultural quanto no educacional. As mulheres estão mais informadas e educadas para o mundo dos negócios, muitas até mais preparadas. Não é a toa que seus empreendimentos têm dado tão certo que são os que apresentam maior taxa de sobrevivência.

Um dos motivos principais que leva as mulheres optarem para o empreendedorismo é o fato das mesmas, muitas vezes sentirem dificuldades quanto à ascensão de cargos na organização. Apesar de muitas serem mais bem instruídas e estudadas que os homens, a

questão do gênero ainda prevalece nas organizações (GARCIA; PARREIRA; ZANATELLI; ASSIS, 2011).

De acordo com Sebrae (2013, p.17)

“A participação das mulheres como empregadoras e conta própria é crescente. Attingiu, em 2011, 30,8% do total de 22,8 milhões de empreendedores existentes no país. Também é expressiva a inserção feminina no mercado de trabalho formal, onde elas representavam cerca de 40,0% dos trabalhadores com carteira assinada em micro e pequenas empresas”.

O gênero feminino possui um perfil de gerenciar e liderar diferente do gênero masculino, sua sensibilidade, carisma, capacidade de escutar as outras pessoas, paciência, cautela colaboram para seus empreendimentos darem certos (FROTA; NASCIMENTO; LUCAS; XERUTI,2014).

Segundo Das (1999 *apud* Oliveira; Neto, 2008) há três tipos de identificação de empreendedoras:

- a) Empreendedoras por acaso: são as que iniciam os negócios sem ter claro os objetivos ou planos, pois provavelmente derivaram de algum hobby que praticavam;
- b) Empreendedoras forçadas: as que foram compelidas a iniciar os negócios por alguma circunstância, como por exemplo, a morte do marido ou dificuldades financeiras;
- c) Empreendedoras criadoras: as que criaram as empresas a partir da própria motivação e coragem;

Seja qual for o estilo ou característica que define a mulher empreendedora o fato é que elas possuem um diferencial, na forma de gerenciar e tomar decisões, ou seja, suas decisões são bastante descentralizadas e voltadas para preocupação de seus colaboradores (OLIVEIRA, NETO, 2008).

A gestão feminina é considerada mais dinâmica, devido o fato das mulheres conseguirem lidar com várias atividades ao mesmo tempo, ou seja, a multiplicidade de papéis, isso é considerado um ponto bastante positivo para os empreendimentos femininos, alavancarem no mercado de trabalho. (AMORIM; BATISTA, 2010)

”O método de gestão feminino deve ser observado mais de perto, pois as escolhas e iniciativas tomadas por elas fazem diferença na hora de empreender e investir em novas ideias que geram frutos e criam novos postos

de trabalho a cada dia, deixando claro que a mulher tem seu estilo próprio e está cada dia mais apta a tomar decisões que eram feitas somente pelo por homens há pouco tempo atrás (FROTA; NASCIMENTO; LUCAS; XERUTI, 2014 p.12)”.

Apesar de todas as conquistas femininas, há muitas pessoas que acreditam que as mulheres não têm habilidades suficientes para tomar decisões certas que mudem a trajetória de alguma organização. Que as mulheres não possuem assertividade e imparcialidade na tomada de decisão.

Sabe-se que independente de ser homem ou mulher é difícil abrir seu próprio negócio. Na maioria das vezes as pessoas levam vantagem profissionalmente em cima de negócios já bem sucedidos, afinal é muito difícil tomar a decisão de empreender. E para o gênero feminino foi ainda mais difícil, pois além das barreiras comum que se encontra no mercado como, por exemplo: orçamento pouco, inexperiência, falta de apoio, restrição de financiamento entre outros que são seguidos pelo preconceito enfrentado pelas mulheres (GOMES; SANTANA; SILVA, 2005).

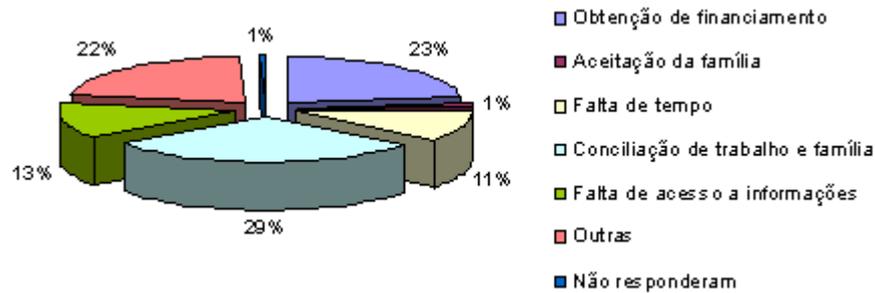
O empreendedorismo se torna ainda mais desafiador para as mulheres do que para os homens, devido a grande luta e batalhas enfrentadas pelas mulheres em relação ao trabalho (GARCIA; PARREIRA; ZANATELLI; ASSIS, 2011).

As inúmeras dificuldades encontradas pelo gênero feminino, quando se trata de abrirem seu próprio negócio, ou seja, empreender é devido as suas multiplicidades de papéis que as impõe um modo diferente de gestão. Porém, graças a esse diferencial de gestão, que basicamente foge dos padrões gerenciais normais que as mesmas conseguem tornar seus empreendimentos um sucesso (GARCIA; PARREIRA; ZANATELLI; ASSIS, 2011).

É por isso que atualmente as mulheres, estão indo cada vez mais além de suas expectativas, estão fazendo acontecer no ambiente empresarial como empreendedoras. Muitos casos de sucesso por sinal. As mesmas já são donas de quarenta e dois por cento de todas as pequenas e micro empresas brasileiras e são responsáveis por compras em grandes quantidades de bens de consumo (GOMES; SANTANA; SILVA, 2005).

Ao analisar a figura abaixo, são perceptíveis grandes barreiras enfrentadas pelas mulheres que optam por serem empreendedoras.

Figura 2.3 Dificuldades enfrentadas para ser empreendedora



Fonte: GOMES (2004)

Segundo Oliveira; Neto (2008, p.11).

“Os resultados demonstram que o micro empreendimentos geridos por mulheres têm alcançado uma sobrevivência significativa e que o estilo gerencial adotado por elas podem contribuir para este sucesso, sendo necessário, então, a implementação de políticas de apoio voltadas para formalização dos empreendimentos e de um maior incentivo na participação das mulheres em linhas de crédito. Essa seria uma forma concreta de valorizar pequenas empreendedoras que atualmente são tão importantes para economia do nosso País”.

Com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, nota-se que as mesmas contribuem para manter a economia do país aquecida. É por isso, que o enfoque na gestão feminina vem crescendo e quebrando todos os paradigmas e preconceitos, afinal as mulheres ajudam o país a ter lucro e reconhecimento, portanto merece um respeito a mais. A todo instante surgem mulheres disposta a investir e colocar seus empreendimentos para funcionar para assim mostrar a sociedade o poder de sua gestão.

“Um fator decisivo para que as mulheres empreendam mais e se esforcem para encontrar oportunidades de negócio é que elas não querem mais ficar presas a empregos com horários rígidos. Ao ter o próprio negócio as mulheres passam a trabalhar mais, mas conseguem organizar melhor os horários e conciliar sua rotina empresarial com a vida familiar (BORNELLI, 2015).”

O Brasil é um país rico no empreendedorismo feminino notou-se que cerca de, 66% das mulheres que empreendem no Brasil é porque vem uma oportunidade de negócio contínuo. Fugindo do rótulo que muitas mulheres empreendiam por necessidade ou apenas por complemento da renda familiar (BORNELLI, 2015).

O tópico a seguir aborda como foi à entrada e evolução feminina nas micro e pequenas empresas.

2.2.4 MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES

Algumas pesquisas mais recentes apontam para dados, que nos últimos doze anos, as micro empresas (MPE, S) e os Microempreendedores individuais, exercem grande importância para movimentação da economia, já que os mesmos foram avaliados como responsáveis por 52% dos empregos formais e 40% da massa salarial, agindo diretamente no aumento dos recursos, além representar 25% do PIB nacional (FROTA; NASCIMENTO; LUCAS; XERUTI, 2014).

Segundo Chiavenato (2007), as empresas existem para produzir algo e prestar algum serviço à sociedade.

As maiorias das organizações de grande porte estão se dividindo em pequenas unidades a fim de não falirem ou ganharem mais espaços no mercado, já que é notável que micros e pequenas empresas impulsionem o mercado seja de forma dinâmica ou pelo simples fato de proporcionarem um maior número de empregos mesmo quando país encontra-se em crise ou ressecção (CHIAVENATO, 2007).

É preciso fazer uma breve análise dados e padrões que caracterizam micro, pequena, média e grandes empresas.

“A pequena e a média empresa conseguem, com maior facilidade, satisfazer à necessidade de especialização com a busca da fragmentação de atividades capazes de integrar adequadamente tecnologia, qualidade e competitividade” (CHIAVENATO, 2007 p.40)

Tabela 2.1 Classificação de empresas segundo BNDES

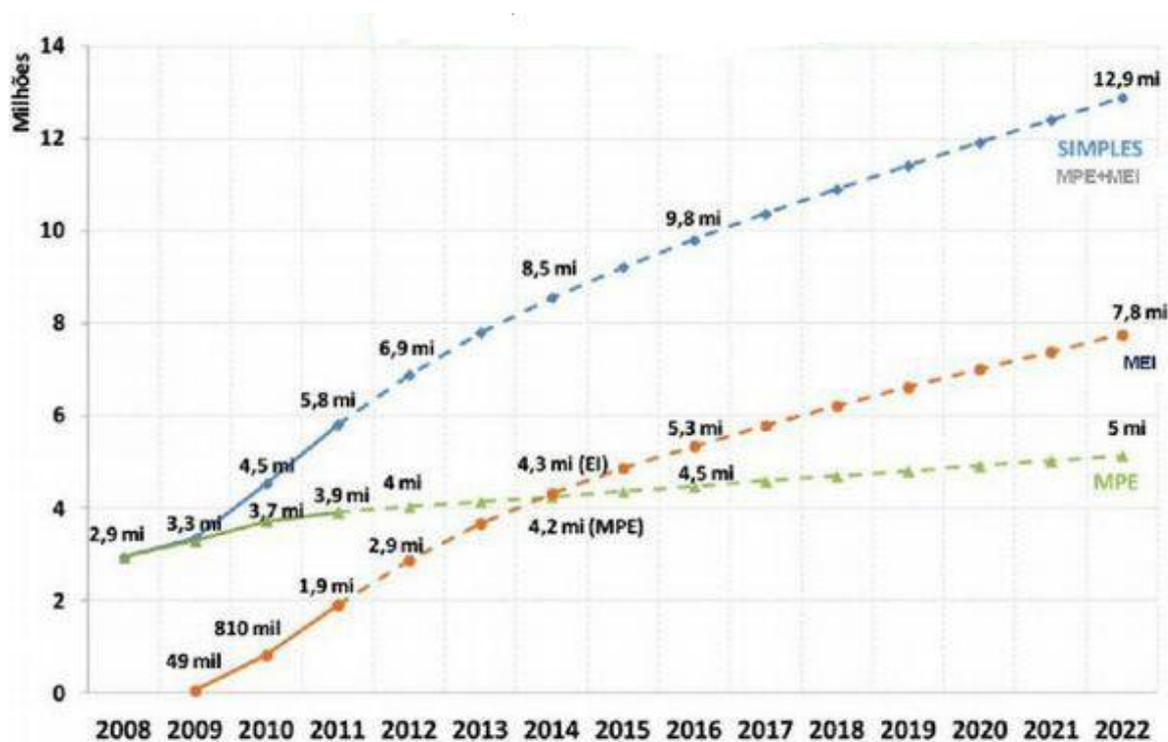
Classificação	Receita operacional bruta anual
Microempresa	Menor ou igual a R\$ 2,4 milhões
Pequena empresa	Maior que R\$ 2,4 milhões e menor ou igual a R\$ 16 milhões
Média empresa	Maior que R\$ 16 milhões e menor ou igual a R\$ 90 milhões
Média-grande empresa	Maior que R\$ 90 milhões e menor ou igual a R\$ 300 milhões
Grande empresa	Maior que R\$ 300 milhões

Fonte : Circular BNDES 2010/2011

Antes se optava pela abertura de uma micro e pequena empresa por necessidade, hoje já não é mais com esse intuito e precisão que são abertas as micro e pequenas empresas. A questão a ser analisada agora, parte do pressuposto que ao abrir um micro e pequeno negócio, a pessoa estará entrando em um mundo cheio de oportunidades e desafios para obter sucesso e lucratividade. (FROTA; NASCIMENTO; LUCAS; XERUTI, 2014).

Observa-se a figura 2.3 abaixo e verifica-se a projeção de aumento futuro das micro e pequenas empresas.

Figura 2.4 Projeção de crescimento por categorias de empresa



Fonte: Jornal do Brasil (2013)

O envolvimento feminino no âmbito organizacional vai além de pequenos negócios elas passam a se arriscarem no meio de grandes, médias e pequenas empresas. Elas optam por abrir seu próprio negócio pelo fato de tratar a competitividade de forma diferente isso é seu grande diferencial. (FROTA; NASCIMENTO; LUCAS; XERUTI, 2014)

. A participação das mulheres no mercado de trabalho é a mais alta da história, aumentou 18,4% na última década, o que representa 200 milhões a mais de trabalhadora (DANTAS; MARQUES, SILVA, 2010 p.24).

As mulheres conseguem maior inserção nas organizações seja como empreendedoras ou não, hoje os números de mulheres nas micro e pequenas empresas são consideráveis

grandes se comparados com antigamente. Afinal a mulher é dinâmica e consegue se inserir nesse mercado de oportunidades ofertado pelas micro e pequenas empresas diante de um cenário turbulento em que se encontram as grandes organizações (CHIAVENATO, 2007).

“Destacam-se por serem mais cautelosas na hora de empreender e investir em determinado setor proporcionando uma maior segurança para as transações economias, e maior estabilidade de mercado da macroeconomia que a cada dia esta mais especulativa e globalizada” (FROTA; NASCIMENTO; LUCAS; XERUTI, 2014, pág. 2)

Observando o quadro abaixo, é possível notar a ocupação feminina em grandes cargos nas organizações.

Tabela 2.2 Participação de mulheres na ocupação de Cargos

Cargo	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07
Presidente, CEO ou Equivalente	13,88	15,14	15,24	15,87	16,75	20,21	20,17
Vice-Presidente	12,55	12,89	13,05	13,51	15,11	15,59	16,13
Diretor	19,73	19,21	20,14	21,59	21,91	24,39	25,03
Gerente	20,43	22,16	23,37	24,92	25,64	28,03	30,12
Supervisor	24,75	29,22	30,81	32,87	37,11	40,42	42,84
Chefe	29,5	29,50	30,27	32,22	34,84	38,57	39,30

Fonte: Grupo Catho (2007)

Segundo o Sebrae (2013, p 38):

“A evolução do crescimento dos empregos formais das mulheres nas micro e pequenas empresas segundo setores de atividade econômica mostram que o comércio e os serviços concentram a maioria dos postos de trabalho e que o setor da indústria apresentou menor ritmo de crescimento. Entre 2000 e 2011, os empregos formais de mulheres nas micro e pequenas empresas cresceram 7,6% e 7,2% ao ano nos setores comércio e serviços, respectivamente.”

Ao notar um maior crescimento no número de mulheres no mercado de trabalho, é visto que os resultados financeiros de muitas organizações vêm melhorando paulatinamente devido as grandes participações dessas mulheres, não só a saúde financeira das organizações mais a economia do país em si, mostra grande aumento (FRANCO, 2014).

O tema a seguir revela um pouco do que é processo decisório e sua importância na organização o mesmo serve para dar continuidade ao presente trabalho

2.3 PROCESSO DECISÓRIO

No mundo de grande globalização e constantes mudanças, observa-se que o processo de tomada de decisão é cotidiano e mesmo assim a maioria das pessoas não se dá conta, do tamanho de sua importância, e quanto o mesmo pode afetar diretamente ou indiretamente alguns procedimentos mais complexos, que se partindo para o lado organizacional pode afetar drasticamente o desenvolvimento econômico da organização em si. Atualmente são utilizadas várias ferramentas como, por exemplo, computadores, a fim de ajudar e auxiliar no processo de tomada de decisão em uma organização (MÉLO; VIEIRA; PORTO, 2011).

“Toda decisão é uma opção entre as alternativas. Se não há possibilidades de escolha, não há decisão; há apenas um fato. Neste sentido o estudo de processo decisório é o estudo de um dos aspectos mais significativos da vida humana” (MÉLO; VIEIRA; PORTO, 2011 p.15).

A grande mudança nos ambientes organizações, devido a maior globalização e informatização traz consigo, maior responsabilidade na hora de tomar decisões. As decisões hoje precisam ser rápidas, porém coerentes e precisas, a fim de diminuir perdas, aumentar lucro, mantendo assim um ambiente adequado para comercialização, ou seja, manter um ambiente que aumente a probabilidade de existência da empresa.

No início do século XX, as decisões nas organizações eram tomadas com exclusividade pelos proprietários ou por algum gerente do mesmo nível hierárquico. Para eles as únicas decisões certas e coerentes para o melhor funcionamento da organização partiam dos mesmos. Afinal, caracterizavam os outros trabalhadores de níveis inferiores, como incapazes e despreparados para assumir tais responsabilidades, de tamanha importância, suas únicas utilidades era servir a organização pelo bom trabalho e pela boa produção, isso bastava. Com o passar dos anos à situação nas organizações passaram a mudar, as decisões começaram a ser tomadas a partir de opiniões vindas de outros setores organizacionais. De forma mais dinâmica, essas decisões passaram a ser compartilhada através das mudanças no ambiente de negócios que exigia as mesmas, foi então, aumentando ainda mais essa necessidade (MÉLO; VIEIRA; PORTO, 2011).

Simon (1965 *apud* Costa 2014, p.21) afirma:

“uma organização está dividida em três camadas: na camada inferior, os processos básicos do trabalho são realizados; na camada intermediária, decisões ligadas a rotina devem ocorrer; por último, na camada superior, as novas decisões e não programadas são processadas”.

Normalmente os principais problemas organizacionais vêm da falta de interação entre os setores, para tomada de decisão. Os mesmos devem estar conectados entre si para um melhor funcionamento da empresa (COSTA, 2014).

Atualmente a tomada de decisão bem aplicada, é uma forma de ganho de competitividade entre as organizações, ou seja, para as empresas se manterem firmes no mercado e aumentarem suas lucratividades fazem-se necessário que as mesmas, invistam em um aperfeiçoamento de suas tomadas de decisões. O processo de tomada de decisão torna-se o mais difícil dentro de uma organização, por ser bastante complexo, se não avaliado e planejado corretamente pode levar a decisões que conduzem a resultados totalmente diferentes, dos esperados (COSTA, 2014).

Define-se tomada de decisão, portanto como:

“O processo de, identificar e selecionar um curso de ação para lidar com um problema específico ou extrair vantagens em uma oportunidade, daí a sua grande importância nas atividades organizacionais, uma vez que uma organização é um sistema que envolve níveis administrativos hierarquizados e vários membros, os quais participam conscientes, racional e volitivamente nas ações que irão justificar a existência da própria organização (MÉLO;VIEIRA;PORTO,2014 p.22)”.

Tomar decisão é um ato de grande importância para os gestores. Além de importante, é muito difícil e arriscado. A decisão não é um processo isolado, mas sim a união de várias escolhas que se tornam decisivas em um ambiente de negócio (SILVA, 2007).

Caracterizam-se dois tipos de decisões: as programáveis e não programáveis. Considera-se decisão programada aquela decisão rotineira e repetidas do ambiente organizacional são mais utilizadas pelos níveis hierárquicos inferiores, pois são feitas com frequência e não necessita tanta atenção. Já as decisões não programáveis requer mais cautela, afinal é uma decisão nova não estrutura e cheia de sequência rotineira, normalmente é encontrado em níveis mais altos da organização (SILVA, 2007).

O processo de decisão nem sempre é tão simples como parecesse, pelo contrário é bem cauteloso e necessita de bastante cuidado para assim não prejudicar resultados futuros da organização. Existe, portanto vários tipos de decisor segundo Cohen (2013):

- **Planejador:** situa-se onde está e para aonde deseja ir, com planejamento, adequando realidade sempre que for necessário;
- **Estrategista:** diagnostica o problema para encontrar a solução e sua resolução com eficácia. Decide cumprir sua estratégia de crescimento, com percepção;

- **Intuitivo:** com perspectiva ao médio e longo prazo, tenta projetar o futuro, imaginando o impacto dessa ação;
- **Perspicaz:** diz que além da percepção é necessário conhecimento;
- **Cobrador:** vê a importância de medir e corrigir quando o resultado não foi o decidido;
- **Objetivo:** sabe exatamente qual o problema, devendo ser resolvido a cada momento;
- **Mão na massa:** envolve pessoas, acredita em grupos para estudos;
- **Meticuloso:** junta opiniões de várias fontes como: amigos, especialistas, funcionários, tentando se convencer da solução que ele encontrou;

Os indivíduos são dotados de estilos diferentes e na tomada de decisão, isso é de grande importância, quando se trata dos estilos cognitivos do tomador de decisão. Estilos cognitivos significa uma série de pensamentos e padrões adotados por pessoas, ou seja, são ideologias a fim de descrever e explicar uma forma única de processar mentalmente a informação na tomada de decisão e solução de problemas (FERREIRA; RAMOS, 2004).

O estilo cognitivo está diretamente ligado ao planejamento, feito para lançar estratégias de acordo com o ambiente inserido da organização. Essa decisão estratégica influenciada pelo estilo cognitivo tem mais força em empresas pequenas cujo poder de tomada de decisão se concentra na mão de uma pessoa apenas (FERREIRA; RAMOS, 2004).

“A cognição está relacionada com o processo de aquisição e utilização de conhecimento” (SILVA; PARDO; SIENA; MULLER, 2014,p.3).

Cada ser humano possui modos diferentes e diversos de colher e passar informações. Isso é considerado estilos cognitivos, afinal ninguém é igual ou toma decisão igual ao outro (SILVA; PARDO; SIENA; MULLER, 2014).

É possível observar várias dimensões de modelos cognitivos, porém o que mais chama atenção pelo fato de como é abordado é o modelo chamado de teoria da Adaptação-Inovação. O modelo apresenta uma sistemática no qual é possível analisar literalmente a criatividade de certas pessoas na tomada de decisão seu nível de inteligência (SILVA; PARDO; SIENA; MULLER, 2014).

Figura 2.5: estilos cognitivos



Fonte: Vasconcelos, Guedes e Cândido (2007)

O estilo cognitivo adaptativo trata-se de um estilo mais regrado e disciplinador busca sempre cumprir regras e ir à busca de solucionar problemas a partir de algumas soluções encontradas e testadas por outras pessoas. Já o estilo cognitivo inovador é desafiador e busca sempre soluções novas para resolver problemas de forma criativa (SILVA; PARDO; SIENA; MULLER, 2014).

2.3.1 Tomada de Decisão Homens X Mulheres

Depois da luta incessante por um espaço no mercado de trabalho hoje, nota-se grande participação feminina nos níveis hierárquicos mais altos. As mulheres passam a então assumirem algumas das principais responsabilidades de tomada de decisão. Apresentando maiores dificuldades, a mulher passa então a se adaptar em um local de trabalho todo projetado para o universo masculino, desde o ambiente até a forma de tomada de decisão na organização (COSTA, 2014).

Graças ao processo de globalização, que também exigiu uma maior participação feminina nas organizações, as mulheres puderam se firmar e crescer profissionalmente. As mulheres trouxeram consigo característica de decisões diferentes, que se torna um marco na sua personalidade, ou seja, no seu modo de gerenciar feminino é diferenciado e inovador. Já os homens carregam consigo traço mais calculista, voltado ao lado capitalista, o mais importante é o lucro e desenvolvimento da organização, estando ela integrada ou não com a sociedade (COSTA, 2014).

Despertou-se o interesse então pelo estudo entre a grande diferença nas tomadas de decisões por gênero, onde se acredita que a mulher ela é mais maleável, coerente do que os homens na tomada de decisão. As mulheres se arriscam menos e são mais seguras na tomada de decisão, já os homens apostam mais nos riscos e menos na segurança. O gênero feminino é mais detalhista e analisa todos e últimos detalhes consulta família, amigos e colaboradores antes de tomar decisões importantes, porém o gênero masculino é mais impulsivo e decisivo

não demora muito para tomar decisões, sendo os mesmos mais dominantes, objetivos e realistas (COSTA, 2014).

“Para o gênero masculino, as características principais da tomada de decisão seriam a pressa em agir com base em poucas informações disponíveis, sem consultar outras pessoas e sem analisar possíveis alternativas. Já para o gênero feminino, as características da tomada de decisão seriam a lentidão para agir em função da necessidade de consultar outras opiniões, busca por informações que suportem a decisão, análise de alternativas e preocupação com os custos envolvidos” (COSTA, 2014 p.41)

A seguir quadro mostra a diferença entre homens x mulheres quando se trata de tomada de decisão:

Quadro 2.4 Diferença na tomada de decisão

Diferenças entre estilos de gestão feminino e masculino	
A mulher busca mais o bem-estar das pessoas (mais maternal), enquanto o homem é muito mais orientado para si próprio	25%
A mulher consegue administrar inúmeras atividades, olhar tudo de forma mais ampla, enquanto o homem é mais focado e objetivo. Mas a mulher sabe quando é necessário focar.	15%
A mulher é mais intuitiva	13%
A mulher é mais humana, dócil, usa mais a emoção. Os homens são mais frios, práticos, calculistas. O homem é mais focado no poder	12%
A mulher é mais detalhista	8%
A mulher é mais ágil e tem maior facilidade na tomada de decisões	5%
A mulher tem mais flexibilidade	5%
Sobre o ponto dos negócios são equivalentes, não há diferença	5%
A mulher tem mais capacidade de ver e ouvir maior do que o homem	3%
A mulher tem mais paciência para esperar resultados em longo prazo	3%
A mulher consegue buscar de cada profissional o que ele tem de melhor	2%
As mulheres dá mais voltas para chegar onde quer. É menos direta	2%
A mulher frente a um problema respira, pensa e consegue buscar soluções. O homem é mais ansioso na mesma situação	2%

Fonte: MARQUES (2011)

Analisando-se o quadro é possível perceber que a mulher é mais passiva em relação à decisão e o homem mais ativo, ou seja, a mulher vai à procura de fatos o homem não, eles agem por impulso, visando o êxito da sua decisão. Os homens, portanto se arriscam mais ao tomar uma decisão do que as mulheres (COSTA,2014)

Para os homens, tomar decisões significa expor sua capacidade intelectual, onde o mesmo age sozinho a fim de aumentar seu prestígio frente à organização atuante. Já as mulheres veem na tomada de decisão um espaço para criar relações e interação entre toda organização, por isso as mesmas buscam opiniões e as compartilham a fim de um único propósito o êxito na execução das decisões (COSTA, 2014)

Quando homens e mulheres trabalham em prol da organização com seus modos diferentes de tomar decisões os mesmos trazem inúmeros benefícios à empresa. O que o mercado necessita e deve se importar é em valorizar a particularidades de cada um, tanto do homem quanto o da mulher a fim de utilizar cada forma de tomar decisão diferente como um diferencial competitivo (TONANI, 2011).

3 METODOLOGIA

Objetivos dessa pesquisa puderam ser atendidos, utilizando-se um conjunto de procedimentos abaixo descritos.

3.1 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO E METODO

Para classificação da pesquisa baseando-se na definição de Vergara (2009) quanto aos fins e quanto aos meios. Tem-se que quanto aos fins, classifica-se como exploratória, que tem por objetivo explorar novos caminhos, afinal a evolução da mulher no mercado de trabalho é um tema pouco estudado e requer mais explanação desse assunto. Quanto aos meios caracteriza-se pesquisa bibliográfica, pois foi utilizado material acessível ao público em geral, como por exemplo: livros, artigos, entrevistas já publicadas e monografias. Também quanto aos meios a pesquisa é de campo, pois foi feita uma pesquisa qualitativa através de entrevistas abertas.

“Nas pesquisas qualitativas, é frequente que o pesquisador procure entender os fenômenos, segundo a perspectiva dos participantes da situação estudada e, a partir, daí situe sua interpretação dos fenômenos estudados (NEVES,1996 p.1)”.

Esse estudo é caracterizado pela abordagem qualitativa, pois segundo Gerharth; Silveira (2009) a estrutura da pesquisa está voltada ao pesquisador, que não se contenta no simples uso estatístico para analisar as fundamentações, é necessário um aprofundamento em diferentes tipos de abordagens. O importante mesmo para o pesquisador é apresentar informações novas para o âmbito da pesquisa, o seu comprometimento é total com o objeto estudado, no qual não se prendem a dados quantitativos mais sim a relação dinâmica e social que o mesmo apresenta. Entende-se, portanto que a abordagem qualitativa se baseia por conhecimentos profundos de determinado fato, evitando assim uma base de dados variáveis que nem sempre levar a uma análise verídica.

Após análise qualitativa, foi realizada uma comparação entre os dados coletados na pesquisa e os dados bibliográficos, a fim de analisar se os dados estão de conformidade com as posições tomadas ao longo do estudo.

Entrevista é uma das ferramentas mais utilizadas para coleta de dados, pois a mesma consiste em informações mais verídicas e atuais. Onde um busca coletar informações

e o outro cede às informações. Em todas as ciências a entrevista é considerada como uma forma flexível de coletar dados para pesquisas de forma mais dinâmica (GIL,2008).

Segundo Gil (2008,p.109) “Entrevista é a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formulam perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação.”

A escolha pela entrevista apresenta como qualquer outra fonte de coleta de dados os prós e contras. Segundo Gil (2008), as vantagens mais evidentes são: a entrevista é mais dinâmica e não exige do entrevistado nenhum tipo de alfabetização mesmo assim seus dados são bastante eficientes para obtenção de relatos profundos. A entrevista possibilita obter dados de diversos aspectos e com maior número de pessoas já que é difícil alguém se negar a dar entrevista. É mais flexível e permite ao entrevistado ficar a vontade e responder conforme achar melhor, na entrevista pode-se perceber qualquer expressão fora do comum relacionada a determinada pergunta.

As desvantagens que se observa com maior facilidade são: falta de motivação ou interesse por parte do entrevistado para responder as perguntas, falta de compreensão das perguntas realizadas, inabilidade ou incapacidade do entrevistado em responder as questões devido a não compreensão da pergunta, fornecimento de respostas falsas e por fim o custo que se torna para colocar em pratica as entrevistas.

Observa-se, portanto, que como toda forma de coleta de dados, apresenta suas limitações à entrevista também exhibe algumas, porém as mesmas não interferem na qualidade das entrevistas. Para isso é necessário que o entrevistador esteja atento a todos os questionamentos e planeje antecipadamente o mesmo.

O presente estudo atende a um tipo específico de entrevista semiestruturada onde o assunto abordado é feito um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões secundárias que serão feitas dependendo do momento. O roteiro da entrevista foi dividido em três partes: análise de dados gerais, análise do estilo organizacional e análise sobre a organização.

Esse tipo de entrevista possibilita ao entrevistado, falar com mais liberdade sobre o tema abordado, porém o entrevistador não permite que as respostas fugam do objetivo principal. Além disso, o questionamento envolve as teorias e hipóteses que são questionados com o tema da pesquisa (GIL, 2008).

3.2-AMOSTRA E DESENVOLVIMENTO DAS ENTREVISTAS

O presente estudo foi realizado com quatro mulheres que fazem parte de grandes e pequenas empresas, todas possuem altos cargos sendo algumas gerentes outras empreendedoras. As entrevistas foram desenvolvidas nas cidades Belo Jardim, Tacaimbó e Cachoeirinha, ambas no interior de Pernambuco, cada uma com suas peculiaridades diferentes. Foi utilizada a entrevista como coletada de dados principal, pois a mesma oferece ao pesquisador mais flexibilidade.

As entrevistas foram gravadas, pois o áudio facilita ao entrevistador nas análises de dados e deu oportunidade aos entrevistados de melhor expressão, afinal as mesmas estavam mais livres para expressarem suas opiniões de forma mais flexível e cômoda possível. As entrevistas foram semiestruturadas, ou seja, seguiram um roteiro que facilitou o entrevistador no âmbito da pesquisa. O roteiro da entrevista estará no apêndice do presente trabalho.

A maior dificuldade encontrada pelo entrevistador foi à questão de conseguir horários disponíveis das entrevistadas para a realização das entrevistas, afinal as mesmas estão em horário de trabalho e tiveram que abdicar um pouco do seu tempo para conceder a entrevista. Outra dificuldade foi no momento de contar com a permissão das mesmas para gravar as entrevistas, umas por se considerarem muito tímidas outras por dizerem que não sabem se expressar bem e por isso preferiam que tivesse mandado as questões por e-mail para assim responderem. Porém, como se trata de entrevista, é necessário o contato direto com o entrevistado e não foi possível atender a essa solicitação.

Cada mulher possui características diferentes, é possível notar de início pela forma como cada uma reagiu ao ser solicitado a participar do trabalho como fonte de coleta de dados. Uma de forma mais rude e fechada deixou claro que seu tempo era corrido, as demais se sentiram lisonjeadas por poderem estar contribuindo com sua história para aumentar o conhecimento de várias pessoas.

O máximo de tempo de uma entrevista foi de 60 minutos, as outras foram realizadas entre 30 a 40 minutos. Três das quatro entrevistadas se mostraram muito interessadas e preocupadas no que iam falar já outras duas não demonstravam tamanho domínio e questionavam algumas questões. Percebem-se as mulheres bastante dinâmicas para responder as questões e muitas por entenderem do assunto explicam de fato quais as dificuldades da teoria e prática. Devido ao tempo que foi curto, as mesmas não puderam se estender, afinal estavam em horário de trabalho. No início as três mulheres ficaram preocupadas com a questão de exposição e com medo que de algum modo fosse prejudica-las. Porém, o

entrevistador deixou claro que o nome das empresas e das entrevistadas seria mantido em sigilo. Depois disso, foi possível notar um maior conforto por partes das mesmas ao se expressar em hora de responder as questões da entrevista.

3.3 CARACTERIZAÇÃO DAS CIDADES

Esse tópico irá abordar um pouco o histórico das cidades em que estão inseridas as empresas e onde foi realizada a pesquisa.

3.3.1 BELO JARDIM

A cidade Belo Jardim está situada no agreste pernambucano as margens da BR-232, com população estimada pelo IBGE (2010) de 75.312 habitantes .

A cidade que antes era conhecida com fazenda Lagoa do Capim que fazia parte da comarca Brejo da Madre de Deus, teve esse nome devido na época por volta de 1833 ser um povoado pequeno dominado por fazendeiro chamado ,Joaquim Cordeiro Wanderlei onde o mesmo começou a abrigar novos moradores em sua fazenda que a fez crescer com o passar dos anos. Um dos principais moradores que se tornou lenda e fez parte da historia da cidade, o Coronel Antônio Marinho, que da nome a avenida principal do bairro chamado de Boa Vista. Entre 1872 e 1873 foi construída a primeira capela do povoado onde se encontravam para grupos de oração, a mesma em homenagem a Nossa Senhora do Bom Conselho, depois foi erguida outra a igreja, a da Conceição que mais tarde seria a igreja matriz da cidade. (ACHETUDOEREGIAO,2015)

O nome Belo Jardim foi proposto pelo Frei Cassiano de Comacchio o mesmo celebrava missa na localidade ,propôs nome e assim ficou. O progresso da cidade deu-se a partir do momento da implantação Estrada de Ferro Central de Pernambuco, cujos trilhos chegariam a sua área urbana em 1906, trazendo uma nova era para a localidade beneficiada.

O município de Belo Jardim está inserido entre as bacias hidrográficas do rio Ipojuca e do rio Capibaribe. Seus principais tributários são os riachos do Mimoso, Bitury, Araçá, Fundão, Imbé, Minador, Chorão, Aldeia Velha, Taboquinha, Liberal, Vieira, Jenipapo, Poço, Santana, do Veado Podre, Cágado, Papamel, Varzea Grande,Palmeira, Frexeiras, Peixoto, Tabocas, do Souza e do Jucá. O município conta alguns açudes que são importantes para distribuição de água na cidade e municípios vizinhos: o Belo Jardim (30.000.000 m³), Eng.

Severino Guerra (17.776.470 m³) e Tabocas (1.167.924 m³) e as lagoas da Porta, da Chave e Inhumas (ACHETUDOEREGIAO,2015).

Suas principais atividades a agroindústria com maior potencialidade de desenvolvimento para produtos alimentícios e avicultura. Produtos mais importantes: feijão, milho, batata-doce, banana, café, mandioca, tomate, alho, cana-de-açúcar e goiabada. A cidade também é sede também de uma importante indústria do ramo automotivo voltada à produção de acumuladores de chumbo-ácido, a Acumuladora Moura S.A. (Baterias Moura).

As bordadeiras de Belo Jardim movimentam a economia local com a venda de inúmeras peças, como blusas, toalhas, passadeiras, entre outras. A produção de balaios ,peças em cordas, urupembas e cerâmica também é destaque no município.

3.3.2 TACAIMBÓ

Tacaimbó é um município brasileiro do estado de Pernambuco. Administrativamente, o município compõe-se dos distritos sede e Riacho Fechado. Em 2014, apresentou população estimada de 12.912 habitantes. Luiz Alves Maciel foi o primeiro habitante antes mesmo de o município ser considerada cidade, era apenas uma fazenda onde o seu Luiz possuía vários curralinhos devido à criação de gado. Por isso o primeiro nome da cidade foi denominado Curralinho (BELTRÃO,2012).

Em seguida o senhor Luiz construiu na Rua Luiz Maciel conhecida atualmente, como rua velha sua casa e mais algumas outras para fazer comércio local, assim deu início a um pequeno povoado. Foi construída uma estrada de ferro para cortar e facilitar o transporte em vários outros municípios vizinhos. O engenheiro que projetou a estrada que teve sua inauguração em 25 de Dezembro de 1896 ficou tão famoso que foi colocado o seu nome no então povoado ficou, portanto conhecido como Antônio Olinto (BELTRÃO,2012).

A partir da construção da estrada de ferro o então povoado passou a crescer no lado esquerdo do Rio Ipojuca, passando assim a ter uma grande necessidade de se formar um templo católico, já que as missas daquela localidade estavam sendo celebradas em uma palhoça. Apadrinhados pela paróquia de Belo Jardim a então capela da cidade de Tacaimbó foi construída foi com meras doações, a Santo Antônio atual padroeiro da Cidade. Posteriormente a capela passou a pertencer à cidade de São Caetano (BELTRÃO,2012).

Em 1950 o Senhor João Clemente da Silva sentiu a necessidade de construir um templo maior, foi feito então uma reforma na capela que hoje passa a ser a Matriz de Santo Antônio.Com a descoberta de ter uma cidade com mesmo nome Antônio Olinto no Estado de

Minas Gerais o então município passou a ser chamado Tacaimbó. Nome derivado de tribos indígenas que se faziam presentes perto do município.

As principais atividades com geração de renda no município de Tacaimbó vêm da agricultura, comércio e da única fábrica instalada no município a JW estofados. A Fábrica emprega de forma direta mais de 300 pessoas do município, fazendo gerar o PIB da cidade. Já que a mesma acolhe maior parte das famílias tacaimboenses.

- O padroeiro da cidade é Santo Antônio.
- Significado do Nome: A origem do seu nome vem de uma tribo indígena que habitava a região.
- Aniversário da Cidade: 20 de Dezembro
- Gentílico: tacaimboense
- População: 12.709 habitantes
- Região Geográfica: Nordeste
- Mesorregião: Agreste Pernambucano
- Microrregião: Vale do Ipojuca
- Área (Km²): 227,60
- Distância da capital (Recife): 158,0
- Característica Econômica: A atividade econômica predominante é a agropecuária e agricultura.
- Clima: semiárido
- Temperatura: Média
- Localização: Vale do Ipojuca
- Limites: Ao norte com Brejo da Madre de Deus, ao sul com Cachoeirinha, a leste com São Caetano e a oeste com Belo Jardim.
- Acesso Rodoviário: BR-232

3.3.3 CACHOERINHA

De acordo com o IBGE (2014) a cidade de Cachoeirinha possui 19.840 habitantes. O município de Cachoeirinha está inserido na bacia hidrográfica do Rio Una que nasce no agreste meridional de Pernambuco no município de Capoeiras. Flui em regime intermitente, bem como os tributários riacho Quatis, riacho do Retiro e riacho Bonito. Nos meses de janeiro a julho o Rio Una mantém seu fluxo normal, mas de agosto a dezembro ele permanece seco.

O clima é do tipo semi-árido. No verão do hemisfério sul, observam-se abundantes precipitações pluviométricas, já que neste período concentram-se as trovoadas no sertão e parte do agreste pernambucano. A partir do mês de maio até agosto observam-se precipitações mais constantes, porém menos abundantes, sendo os meses de maio a junho mais chuvoso. A vegetação do município é formada por caatinga hipo-xerófila.

Sua economia é famosa por ser conhecida como a terra dos Arreios em Couro e Aço, em razão da tradicional manufatura artesanal de arreios e peças para o uso em animais de montaria, principalmente cavalos, sendo conhecida em todo Brasil e parte do exterior. Também são famosas sua carne de sol e queijo coalho e de manteiga, pela excelência de seus sabores. Além disso, a economia da cidade é movimentada pelo comércio, destacando-se a feira de gado, realizada semanalmente, às quintas-feiras, sendo a segunda maior de Pernambuco, ficando atrás, apenas, da feira de gado de Capoeiras (Mapatur, 2015).

3.4 CARACTERIZAÇÕES DAS EMPRESAS ONDE FORAM REALIZADAS AS ENTREVISTAS

As empresas onde foram realizadas as entrevistas serão denominadas X para empresa situada na cidade de Belo Jardim, Y e W para as duas empresas da cidade de Tacaimbó, Z para a empresa situada em Cachoerinha. O motivo principal é preservar a imagem das quatro instituições que se dispuseram a facilitar as entrevistas com seus colaboradores em troca de sigilo de suas identidades, até mesmo por questões éticas.

3.4.1 EMPRESA X

Com sede em Belo Jardim, a empresa X atua há mais de quinze anos em grande parte do o Nordeste, desde 2001, exporta para o Oriente Médio e Ásia atualmente. Além disso, está em contínuo processo de crescimento e desenvolvimento para que você leve sempre o melhor frango para sua casa. A organização X tem programa para a preservação do meio ambiente, com diversas ações em todas as suas unidades.

Além disso, o seu sistema de produção integrada, valoriza o pequeno produtor, ajudando a manter o homem no campo. É por tudo isso que a empresa X não para de crescer, construindo novas unidades, desenvolvendo novos produtos e abrindo novos mercados. A

empresa X atua na Região Nordeste do Brasil, nos estados: Pernambuco, Paraíba, Alagoas, Rio Grande do Norte, Piauí, Sergipe, Ceará, parte da Bahia (Paulo Afonso).

3.4.2 EMPRESA Y

Com sede em Tacaimbó, a empresa Y atua no mercado de móveis e estofados com produtos principais os estofados: poltronas, sofás, cadeiras entre outros. A mesma preocupa-se com o nível de qualidade de seus produtos elaborando e desenvolvendo modelos arrojados e dentro de um rigoroso setor de qualidade que visa além da satisfação estética, a durabilidade e a praticidade em toda a sua linha de estofados, poltronas e seu mais recente empreendimento, colchões que levam o selo de garantia da organização.

Assim, os clientes e colaboradores podem contar com a certeza de está lidando com um produto desenvolvido com seriedade e responsabilidade. A facilidade tanto no transporte como na montagem e armazenamento é uma das inúmeras características de seus produtos, que com transparência e investimentos no setor de produção tornam a empresa Y de Estofados forte e conceituada no mercado atual.

3.4.3- EMPRESA Z

Situada na cidade de Cachoerinha a empresa Z se destaca por ser uma empresa familiar de pequeno porte, porém que possui um diferencial das demais existente na cidade. A empresa trabalha com móveis e busca sempre inovar desde a compra com o fornecedor até a venda para o destinatário final. Atua no mercado nesse segmento desde 1999 e é uma das líderes em venda no município.

Dentre seu papel na cidadania a empresa apresenta:

Missão: Oferecer produtos diferenciados e soluções mais despojadas, para quem busca ambientes modernos e aconchegantes, com alta qualidade e design inovador;

Visão: Ser reconhecida no mercado como a empresa que oferece a melhor solução em móveis;

Valores: Inovação, Espírito de equipe, Atendimento diferenciado, Respeito, Ética e Eficiência.

A empresa aposta em móveis inovadores, fugindo dos padrões tradicionais e isso torna uma grande diferencial competitivo.

3.4.4- EMPRESA W

Situada na cidade de Tacaimbó a empresa W é nova no mercado e já se destaca pelo seu patamar com produtos de alta qualidade que fazem tendência no meio da moda. A oferta de produtos para o público em sua maioria jovem faz com que esteja entre as principais empresas de destaque na cidade.

Conhecida pelo bom atendimento, mesmo de pequeno porte com apenas duas funcionárias a empresa já bem conhecida no mercado. Por ser nova na cidade a mesma não possuem um site para comercialização dos seus produtos, apresenta apenas uma rede social no qual divulga seus produtos e informa um pouco sobre sua história (Fonte da pesquisa).

- Sua atuação é na área vestuário e sapataria;
- Público: Feminino e Masculino faixa etária de 15 a 30 anos.

4-ANALISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, em que se apresentam e analisam dados coletados nas entrevistas junto às empresas estudadas. Com o principal objetivo de expor ideias e confronta-las com a revisão bibliográfica junto ao roteiro da entrevista a fim de localizar e analisar suas similaridades e diferenças através de novos aspectos. De acordo com a metodologia utilizada neste trabalho, exigiu-se, portanto um método comparativo entre as entrevistadas.

4.1- ANÁLISE DOS DADOS GERAIS

Primeiramente foram analisados os dados gerais das 04 entrevistas realizadas e percebeu-se que as mesmas começaram a trabalhar cedo, porém 3 delas começaram a trabalhar antes da maioridade, visto que na época em 1995/1997 era de 21 anos. A faixa etária das mulheres entrevistadas é entre 35 a 49 anos. Observa-se o quadro abaixo onde estão descrito alguns dados importantes.

Quadro 4.1 Síntese das informações do perfil das entrevistadas

EMPRESAS	X	Y	Z	W
IDADE	49	36	37	37
FORMAÇÃO	Pós Graduação	Ensino Médio	Graduanda em Administração	Graduanda em Administração
CARGO	Gerente de GP (Gestão de Pessoas)	Gerente Geral	Empreendedora	Empreendedora

Fonte: dados da pesquisa

Vê-se que as entrevistadas estão alocadas em cargos qualificados e verifica-se a presença de um cargo Empreendedora que significa segundo Chiavenato (2007) aquele que assume risco começando algo novo. Assim, de acordo com Salles (2015) as mulheres estão cada vez mais qualificadas e por isso estão ocupando cargos que antes eram destinados aos homens.

Se perguntadas quanto à busca por qualificação as mesmas responderam em comum que sempre procuram estarem atualizadas no mercado, para assim contribuir de forma eficiente e eficaz a sua empresa.

Um dos fatos também em comum é que as quatro entrevistadas disseram que um curso, seja ele graduação, pós ou até mesmo técnico é de fundamental importância para

manter a organização estáveis e bem sucedidas no mercado. Com a união da prática e da teoria. De acordo com a entrevistada da empresa Y, que não possui nenhuma graduação mais participou de vários cursos e palestra garante, *“nem sempre a prática condiz com a teoria como também a teoria com a prática, desse modo, ambas devem andar juntas”*.

Quando se trata da parte criativa e dinâmica dessas mulheres há certa divergência, as entrevistadas da empresa X e Y dizem serem criativas, já as outras duas da empresa Z e W afirmam serem menos talentosas, quando se trata de criatividade. Observa-se a respostas de duas entrevistadas que apresentam diferença nas respostas. A da empresa Y afirma *“ Minhas principais características que influenciam e muito no meu sucesso e no sucesso da organização está diretamente ligado com meu dinamismo, criatividade e diferencial na tomada de decisão”*. Quando se compara com o que foi dito pela entrevistada da empresa W que diz *“Não me acho uma pessoa criativa sou mais objetiva e não tenho tempo para criatividades, gosto mais de ação”*.

A respeito de serem mulheres e estarem em nível hierárquico alto, o que antes era incomum, as mesmas afirmam nunca terem sofrido algum preconceito ou diferenciação na hora de tomar alguma decisão por serem mulheres.

Todas apresentaram como dificuldade principal no início de carreira a falta de conhecimento e a pouca idade. Segundo a entrevistada da organização W afirma que *：“A maior dificuldade encontrada foi o financiamento nos bancos, pois era muito jovem e não tinha confiança das agências que tinham receio em fazer empréstimo, para naquela época, uma menor de idade que se dizia empreendedora”*. A gerente de Gestão de pessoas da empresa X relata *“a maior dificuldade foi a falta de maturidade e conhecimento na área que só foi suprida com o tempo, isso causava insegurança por parte dos responsáveis pela organização.”*

4.2 ANÁLISE DO ESTILO ORGANIZACIONAL

Observa-se que todas possuem trajetórias de carreiras diferentes enquanto a gerente de gestão de pessoas afirma *“Iniciei como estagiária, após 02 anos na mesma empresa fui classificada como Analista de RH e após 03 anos Coordenadora de RH. Há 15 anos atuo na gestão da área”*. A entrevista da empresa W relata *“Comecei aos 18 anos meu empreendimento, já induzida pela minha família, pois meus irmãos sempre trabalharam nos negócios da família e depois cada um foi seguindo seu rumo no mercado, e eu fiz o mesmo.*

Tive dificuldades no início por ser jovem e não conseguir fácil financiamento, para investir no negócio. Aos poucos fui ganhando crédito no mercado, porém não foi fácil”.

Outro fato a ser questionado foi quanto ao nível salarial das entrevistadas se comparadas aos seus colegas de trabalho. As entrevistadas das empresas Y, Z e W afirmam de forma precisa que ganham de acordo com o que trabalham e possuem a mesma remuneração dos homens que as conhecem. Apesar de ser um pouco contraditório com as pesquisas recentes segundo Salles (2015), que afirma que dentre 136 países o Brasil fica em 117º lugar na questão de desigualdade salarial entre homens e mulheres. A única que foi ousada na sua resposta e bem direta foi a da empresa X a mesma fez uma declaração quando questionada sobre a igualdade de salário entre ela e outro companheiro: *“Não sei informar. Não procuro saber quanto outra pessoa ganha. Faço o meu trabalho e recebo por ele”.*

Infelizmente é um fato a ser bastante explorado e discutido futuramente para ganho feminino, pois a desigualdade salarial ainda é presente no meio organizacional:

“Apesar da participação das mulheres no mercado de trabalho formal crescer mais que a dos homens no último ano, os salários delas aumentaram menos, é o que apontam dados divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base na RAIS (Relação Anual de Informações Sociais). No último levantamento do Censo 2010, o IBGE mostrou o avanço da mulher no mercado de trabalho. Em 2000, somente 35,4% estavam ocupadas. Em 2010, o número subiu para 43,9%. O que significou alta de 24% na década contra 3,5% dos homens, explicado pelo já alto nível de ocupação masculino de 63,3%. O avanço foi desigual. Em qualquer tipo de trabalho, a mulher ganha menos, e a diferença vai aumentando conforme a escolaridade aumenta”(SOUZA;SANTOS,2013 p.6).

Segundo Costa (2014) as mulheres são bastante detalhistas e cautelosas na hora de tomar decisão, sempre buscam colher informações junto aos colaboradores antes de agir. O que de fato coincidiu no ambiente de trabalho das entrevistadas, as quatro consideram-se cautelosas.

Não agem por impulso e esperam o momento certo para levar seus objetivos adiante. Todas consideram suas decisões certas e admitem que isso seja o motivo do sucesso organizacional, além de que se consideram preventivas quanto aos problemas. A empresária da empresa Z afirma: *“Sempre me previno de situações problemáticas que venham a ocorrer, porém se me pegam de surpresa vou tentando solucionar de acordo com o que os problemas vão aparecendo. Sempre mantenho a calma, procurando estabilizar a situação até que já não haja mais problema algum”.* A gerente de GP da empresa X faz uma pequena observação

bastante interessante não tão diferente do que a da empresa Z: *“No mundo corporativo temos que nos antecipar, ou seja, trabalhar com prevenção. Porém empresa é um organismo vivo e tudo pode acontecer principalmente na nossa área de Gestão de Pessoas”*.

Costa (2014) apresenta dois tipos de decisões às programadas e não programadas. Em suas respostas as entrevistas apresentam suas decisões como não programáveis afinal decisão não programável é considerada aquela que se deve ter cautela ela é mais comum em níveis hierárquicos altos. Todas acham que são eficazes em suas decisões a empresária da organização W parte do pressuposto que *“Minhas decisões são coerentes e certas, pois mantenho a organização com lucro”*.

As entrevistadas permanecem, porém em um mundo onde mesmo com ideias e decisões compartilhadas ainda prevalece o antigo método de decisão centralizadora. Suas respostas foram suficientes para perceber que mesmo com toda modernidade ainda possui decisões assim.

Todos os seres humanos possuem estilos diferentes de tomar decisões, e isso é apresentado por Melo *et al* (2011), como estilos cognitivos. Quando questionadas sobre suas qualidades que ajudam de certa forma na organização, entre as citadas pode-se destacar a da empresa Y *“Sinceridade, transparência e respeito”*. E, também, a empreendedora da empresa Z *“Paciência, persistência e liderança”*. São estilos diferentes, porém para as organizações são grande importância, pois todas as pessoas não podem pensar e agir do mesmo modo, assim, ter-se-ia organizações monótonas e sem nenhuma competitividade.

Segundo Silva *et al* (2014), os estilos cognitivos podem ser adaptativos que segue regras e padrões esse estilo foi encontrado e caracterizado e apenas uma das quatro entrevistadas, a gerente de GP, não toma decisões fora dos padrões utiliza-se do método experimentados por outras pessoas. Já as empreendedoras da organização Z e W e a gerente geral da empresa Y gostam mais de inovação, buscar novas soluções de maneira mais criativa e dinâmica, fora dos padrões. E as mesmas garantem tem dado muito certo.

De acordo com a autora Noronha (2011, p.56):

“Indivíduos que tem um estilo adaptativo enfatizam precisão, eficiência, disciplina e atenção às normas. Eles tentam resolver problemas através da aplicação de soluções que se derivam de métodos conhecidos e já testados. O estilo inovador, por outro lado, é caracterizado como sendo indisciplinado, desafiador de regras e que procura maneiras novas e diferentes de resolver problemas.”

Ao trazer de forma bem clara para o cotidiano organizacional os tipos de decisor existente Cohen (2013) explana de forma significativa a definição dos mesmos. Torna-se

interessante e atrativo quando são perceptíveis através das respostas coletadas os diversos tipos de decisor presentes nas mulheres entrevistadas.

A Gerente de GP da empresa X considerou-se estilo planejador já que sempre há planejamento em suas decisões. A Gerente Geral da empresa Y, intuitivo acha que a melhor forma é pensar no futuro com base em projeções. A empreendedora da organização Z diz em suas respostas que conhecimento é tudo e por isso é tão perspicaz, aposta nos anos de carreira. Por fim a empreendedora da organização W revela-se um tanto objetiva, não gosta de enrolação e se sabe onde é o problema vai e o resolve, porém tudo no seu tempo.

São notáveis durante todo o processo de coleta de informações que cada mulher possui diversos modos de administrar quando assunto foi o fracasso todas o trataram com naturalidade. Afirma a empreendedora da empresa Z *“nem sempre tudo que nós planejamos da um resultado promissor, o que devemos fazer é aceitar e tentar superar de forma sábia para não tornar rotina”*.

De acordo com Frota *et al* (2014) as mulheres tendem a serem mais detalhistas nas suas decisões ao longo prazo isso torna-se seu grande diferencial. Se perguntadas qual grau de detalhes e delegação de atividades, as quatro garantem não haver problema em distribuir certas funções. Delegam funções e cobram resultados e afirmam que são bem satisfatórios. Notável que as mesmas possuem grande influencia na organização e seus posicionamentos e decisões são corretos e confiáveis, pois estão devido ao sucesso das empresas. As mulheres possuem mais facilidade em se reportar aos subordinados o que se torna mais fácil para delegar atividades. Souza; Santos (2013, p.11):*“As mulheres, em sua maioria, são profissionais atentas aos detalhes de cada situação, fazendo com que elas tenham uma visão ampla da empresa”*.

De forma bem simples e direta ao serem questionadas sobre as dificuldades em tomar decisões a resposta coincidiu de maneira interessante todas declaram que *“Não”*. A empreendedora da organização W diz *“Todas as decisões tomada em nossas vidas requer cautela e sabedoria independente do grau de dificuldade, porém nesses anos de carreira nunca tive dificuldade alguma em tomar de decisão, ainda mais se for para o bem da empresa”*.

Além disso, verificou-se a questão da rapidez na tomada de decisão e se as mesmas antes de tomadas há algo tipo de planejamento. Se as empresas também faziam planejamento estratégico que significa:

“O planejamento estratégico é uma ferramenta da administração que mapeia cenários futuros e gerencia informações vitais para a organização

num contexto competitivo bem como é muito enfatizado atualmente em todas as empresas tornando-se a mola mestra para as criações de estratégias bem como o foco de atenção da alta administração das organizações.” (OLIVEIRA; AMORIM; RIBEIRO; SANTOS, 2011p. 6)

Todas afirmam que suas decisões são breves e fazem utilização das três formas analítica, planejada e pensada. A Gerente de GP afirmou “*Dependendo da situação posso usar as três formas. Porém na maioria das vezes são planejadas e pensadas.*” Quanto à realização de planejamento estratégico das empresas estudadas todas confirmam as diversas formas: A empresa X faz seu planejamento anualmente, a Y anualmente, a Z a cada seis meses e por fim a W que afirma ser trimestral. Percebe-se, portanto que quanto maior o nível organizacional da empresa maior o tempo para fazer o planejamento estratégico.

Como as mulheres fazem para controlar todo processo de decisão, tarefas diárias e como a situação organizacional, elas procuram informações com outros gerentes, com subordinados e com alguns clientes. A entrevistada da empresa X afirma que obtém informações através de ações formais como reunião declara “*Em reuniões mensais para avaliação dos indicadores da área e de cada colaborador, reuniões individuais e através de relatórios de acompanhamento.*” Já a da empresa Y, W e Z preferem verificar pessoalmente para isso mante-se ligadas à rotina organizacional “*Está presente todos os dias na organização gera mais lucro para empresa e mais compromisso para o funcionário*” afirma a empreendedora da empresa W.

Quando o assunto foi o preconceito que significa: um conceito formado de forma errônea antes de algo que desconhecemos de fato. E é isso que as mulheres sofrem no mundo organizacional em pleno século XXI.

“Infelizmente, ainda é possível encontrar pessoas que acreditam que as mulheres não capazes de tomar decisões, e ao compará-las com os homens, as colocam inferiores no quesito de assertividade e imparcialidade na tomada de decisão” (FROTA; NASCIMENTO; LUCAS; XERUTI, 2014 p.13).

As mulheres ao perguntadas sobre o preconceito que existe em relação à mulher e sua capacidade de administrar, todas disseram desconhecer o caso. Nunca sofreram e nunca presenciaram casos de preconceito ou rejeição ao modo de gerenciar feminino. De acordo com a empreendedora da empresa W “*trabalho com meus irmãos e outros homens desde os meus dezoito anos de idade e em momento algum nenhum deles chegou a duvidar do meu talento*”.

O uso de softwares para agiliza na tomada de decisão e muito útil para as organizações, todas as entrevistas afirmam que as empresas possuem e as auxiliam na hora de tomarem decisões.

Acredita-se, portanto que graças aos avanços humanos e tecnológicos muita coisa está em processo de mudança, que talvez seja ainda desconhecido para alguns estudiosos.

4.3. ANÁLISE SOBRE A ORGANIZAÇÃO

Apresentam-se alguns dados coletados nas entrevistas sobre as empresas avaliadas. Dados mais informativos conseguidos direto de fontes que apresentam grande ligação com as mesmas.

QUADRO 4.2 Síntese de informações do perfil das empresas

EMPRESAS	X	Y	Z	W
QUADRO DE FUNCIONÁRIOS	1.700	300	15	2
ATUAÇÃO	INDÚSTRIA ALIMENTICIA	INDÚSTRIA DE ESTOFADOS	MÓVEIS	COMERCIO VAREJISTA ROUPAS/SAPATOS
APOIO DE SOFTWARES PARA TOMADA DE DECISÃO	SIM	SIM	SIM	SIM

Fonte: dados da pesquisa

Observa-se, portanto que dentre vários ramos de atuação estudados, seja em empresas grandes ou pequenas, todas possuem um setor administrativo muito similar, pois ambas tem em seu topo organizacional mulheres. Essas mulheres, que se mostraram todo instante nas entrevistas, grandes profissionais, competentes, preocupadas e envolvidas com as empresas da qual fazem parte.

5-CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou investigar o processo de expansão e ascensão feminina no mercado de trabalho, principalmente no agreste pernambucano. Notou-se, portanto, que vários fatores contribuíram para tamanha forma entrante feminina nesse mercado. As formas pela quais muitas mulheres encararam o mercado as fizeram conquistar o espaço, que tanto queriam.

Nas análises, é possível observar a forma cautelosa de negociar feminina isso é uma grande e importante característica para manterem suas empresas firmes até o presente momento. As mulheres possuem qualidades e características diferenciadas quando se trata gerenciar e tomar decisões nas organizações isso, portanto é um dos fatores primordial para manutenção das mesmas no mercado.

Observou-se, através das análises feitas, que as mulheres que possuem alto cargo, são bastante dinâmicas e cautelosas na hora de tomar decisão. Não foi só a forma de administrar com seriedade que fez com que as mulheres conseguissem espaço, foi todo um conjunto. Desde suas lutas iniciais até as batalhas diárias tudo isso foi mostrado e discutido no presente estudo. O que fez com os quatros primeiros objetivos específicos fossem atingidos com êxito.

A partir das análises foi possível observar e concretizar os dois últimos objetivos, as mulheres do século de hoje são as mesmas dos séculos passados, porém mais bem instruídas e apoiadas a vários avanços tecnológicos. Além disso, é fácil perceber que as entrevistadas se preocupam muito com a organização, a fim de manter a organização firme no mercado. Quando se tratou das dificuldades encontradas, foi possível observar que todas enfrentaram dificuldades e deparou-se com inúmeras barreiras para chegarem ao patamar que vivem.

O interessante foi perceber que a barreira principal não foi o preconceito contra a mulher e sim a falta de credibilidade que elas passavam por serem novas no mercado e sem maturidade. Os bancos não emprestavam dinheiro, as organizações não confiavam pela falta de experiência. Porém, nada retrata o preconceito machista contra as mulheres nesses municípios abrangidos pela pesquisa. Depois da inserção no mercado dessas mulheres foi observado que o que as manteve no mercado atuando e se destacando foi à forma como tomam suas decisões. A cautela, o cuidado no falar e agir com subordinados, a forma de gerenciar a empresa, a responsabilidade entre outros fatores que as tornam firmes no mercado até hoje.

Hoje as mulheres são mais valorizadas isso é fato, se comparado antigamente, porém mesmo ganhando os espaços tão almejados, mudando todo o rumo de uma sociedade plenamente masculina há ainda diversos outros problemas para serem resolvidos como, por exemplo, a questão salarial.

As mulheres que ganham mais hoje, não é devido ao cargo exercido e sim ao seu nível de qualificação, o que para alguns homens isso não tem tanta importância. Nas análises foi observado que as mulheres não percebem essa diferença, mas ela existe. Até porque não se fez um comparativo entre os valores ganho pelas entrevistadas e o valor ganho por outros homens que ocupam o mesmo cargo que elas, pois se utilizou apenas de dados baseados em outras pesquisas já publicadas.

Ainda encontra-se muita discrepância de oportunidade de emprego entre homens e mulheres, porém após a revisão literária e análise de dados do presente estudo, percebeu-se que houve grande progresso nessa relação de diferença entre (homem x mulher) e no contexto de vida e organizacional da mulher.

Diante dessas análises nota-se o crescimento de uma mulher mais madura e forte para enfrentar as lutas diárias encontradas no mercado de trabalho tentando, portanto extinguir as ideias contraditórias de homens que não querem enxergar o verdadeiro valor e potencial que a mulher possui na sociedade e dentro das organizações.

É interessante que novos pesquisadores expandam esse tema, que talvez para muitos se tornem desconhecido. Nada mais gratificante para as mulheres, saberem como foi difícil chegar aos postos que hoje muitas ocupam. Grande parte da nova geração desconhece esses fatos, o que faz com que o tema passe a ser ainda mais atrativo para diversas outras pesquisas. Como sugestão para novas pesquisas tem-se, por exemplo, estudar sobre a forma de gerenciar das mulheres na Cidade de Recife, para verificar possíveis diferenças entre as mulheres nas cidades do interior e na capital. Além de outros trabalhos que pudessem realizar mais entrevistas.

Por o tema ser pouco explorado houve certa dificuldade na obtenção de informações precisas e atuais, muitas mulheres entrevistadas desconheciam certos fatores que estavam presentes em seus cotidianos. Isso precisa mudar. As mulheres que ocupam cargos gerenciais devem ser cientes de onde vieram e quais caminhos percorreram até os dias de hoje. Sabe-se que as coisas ainda não são totalmente favoráveis para as mulheres isso é visto através de vários dados apresentado em todo esse estudo, porém as mudanças que faltam podem vir através de novas pesquisas e explanação do tema. Para então, quem sabe, um dia possa ser alcançada a igualdade de gêneros, nas questões tanto organizacional quanto social.

Caminha-se, portanto, para uma sociedade que terá realmente conquistado os direitos iguais entre homens e mulheres. Assim como demais temas são tratados com respeito e buscam soluções e harmonias, esse tema deve ser reconhecido a fim de mudar diversas ações e pensamentos preconceituosos que ainda prevalece.

Referências Bibliográficas

ACHETUDOREGIÃO. **História de Belo Jardim.** Disponível em:<
http://www.achetudoeregiao.com.br/pe/belo_jardim/historia.htm > acesso 23.junh.2015.

BELTRÃO, V. **Tacaimbó Desde o Caminho das Boiadas.** Recife: Cepe ,2012.

BOAS.L,NETO.A,CRAMER.L. **Relações de Gênero nas Organizações:** um estudo no setor de vendas de veículos. Disponível em http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=1100> Acesso 25 Abril 2015.

BORGES, N. **A Evolução Recente da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro: perspectiva social e econômica.** 2009, 45 páginas. Graduação em Ciências Econômicas. Instituto de Economia-Unicamp, Campinas-SP.

CHIAVENATO, I. **Empreendedorismo:** dando asas ao espírito empreendedor: empreendedorismo e viabilidade de novas empresas: um guia eficiente para iniciar e tocar seu próprio negócio. - 2. Ed. rev. E atualizada. - São Paulo: Saraiva, 2007.

COAN, E. **O Processo De Expansão Da Participação Feminina No Mercado de Trabalho Catarinense.** 2008, 81 páginas. Graduação em Ciências Econômicas. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

COSTA. I. ANDROSIO. V. As transformações do papel da mulher na contemporaneidade. Disponível:<http://www.pergamum.univale.br/pergamum/tcc/Astransformacoesdopapeldamulheracontemporaneidade.pdf> acesso 8. junho.2015.

CRAMER...et al. **Representações femininas da ação empreendedora:** uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos negócios. Disponível em: <<http://www.regepe.org.br/index.php/regepe/article/view/14>> acesso 17 maio. 2015.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo:** transformando ideias em negócios.5. ed. - Rio de Janeiro : Empreende / LTC, 2014.

FRANCO, Micheli. Empreendedorismo Feminino: Características Empreendedoras das Mulheres na Gestão das Micro e Pequenas Empresas. Disponível <<http://www.egepe.org.br/anais/tema07/333.pdf> >. Acesso 15. Maio. 2015

FROTA. E .et al. O empreendedorismo Feminino e sua presença nas Mpe's.*Unifacef* v.6,n.1 p.1-16,2014.

HISRICH, R. **Empreendedorismo.** 7 ed. Porto Alegre:Bookman,2009.

IBGE.2010.Pesquisa Mensal de Emprego. **Mulher no mercado de trabalho**: pergunta e resposta. Dados referentes aos municípios Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, fornecidos em meio eletrônico.

IBGE. 2003-2008.**Pesquisa Mensal do emprego** : Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho. Dados referentes aos municípios Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, fornecidos em meio eletrônico.

JÚLIO, C. **Reinventado você: a dinâmica dos profissionais e a nova organização**. Rio de Janeiro. Elsevier ,2002.

LOPES, R. **Um estudo sobre a percepção dos empreendedores individuais da cidade de Jardim de Piranhas/RN quanto à adesão a Lei do Micro Empreendedor Individual**. 2011,66 páginas. Graduação em Administração. Faculdade Católica Santa Teresinha. Caicó – RN.

MELÓ. M. VIEIRA. M. PORTO. T. **Processo Decisório**: Considerações sobre a Tomada de Decisões-Curitiba: Juruá, 2011.

MONTENEGRO.M. **Empreendedorismo e Intraempreendedorismo** : a bola da vez .Disponível em :< <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/A-diferen%C3%A7a-entre-o-empendedorismo-e-intraempreendedorismo>> acesso 16 jun.2015.

MAPATUR. **História da Cidade**. Disponível em: <http://mapa.tur.br/br/pe/cidade/cachoeirinha/historia_da_cidade.html acesso 18. Junh. 2015.

MATOS. M [et al] .Global Entrepreneurship Monitor. Empreendedorismo no Brasil. Curitiba: IBQP, 2013.

NORONHA, D. **Um estilo da formação estratégica e estilo cognitivo dos dirigentes em empresas familiares de pequeno porte**. 2011,73 páginas. Graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre-Rs.

PROSBT, E. R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Revista Leonardo Pós Órgão de Divulgação Científica e Cultural do IPCG, 1,n.2.Disponível em: < <http://www.ipc.com.br/artigos/rev02-05.pdf>> Acessado em: 20/03/2015.

PORTAL DA EDUCAÇÃO. Oito tipos de decisões. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/administracao/artigos/42811/oito-tipos-de-decisoes>> acesso 22. junh.2015.

QUADROS,G. **A discriminação do trabalho da mulher no Brasil**. Disponivel:<http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_2/grazielle_quadros.pdf >acesso 22 junh.2015

RIBEIRO, A. OLIVEIRA, C.AMORIM, J.RIBEIRO,O .**Planejamento Estratégico: Elaboração, Implementação e Controle.2011**, Curso de Graduação em Administração. Faculdade São Luís. São Luís-MA.

SOUZA,E.SANTOS,S. **Mulheres no mercado de trabalho: Um estudo com estudantes universitários do curso de administração de uma Faculdade particular de São Paulo (SP).**2013,Graduação em Administração. Faculdade Eça de Queiros. São Paulo-SP

SALLES,M. **As mulheres são cada vez mais qualificadas e vêm tomando os cargos anteriormente ocupados em sua maioria por homens.** Disponível em:<<http://epoca.globo.com/ideias/noticia/2015/03/angelica-francoo-maior-trunfo-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-bqualificacaob.html>> acesso 06 julh.2015.

VERGARA ,S. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

VELHO. B. Equidade de gênero no mundo Do trabalho: a história de uma Organização. Disponível:<http://www.excelenciaemgestao.org/portals/2/documents/cneg7/anais/t11_0452_2137.pdf> Acesso 23. Març.2015.



APÊNDICE A

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO – UFPE
 CAMPUS ACADÊMICO DO AGRESTE – CAA
 CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ROTEIRO DE ENTREVISTA SOBRE A PESQUISA: “ANÁLISE DO PERFIL GERENCIAL DAS MULHERES DE SUCESSO NO MERCADO DE TRABALHO DO AGRESTE-PERNAMBUCANO”

A entrevista abaixo se destina a coletar dados com objetivo de trazer maiores esclarecimentos sobre a pesquisa acerca das características das mulheres que ocupam altos cargos no Agreste Pernambucano.

DADOS GERAIS

- Nome: _____
- Idade: _____
- Quanto tempo trabalha nesta empresa: _____
- Cargo que ocupa: _____
- Tempo neste Cargo: _____
- Qual a sua formação?

() Fundamental () Médio () Técnico

() Graduado () Pós-Graduado

- Caso seja graduado ou pós-graduado, informar qual área de formação e em qual ano concluiu.
- Caso não seja graduado, tem interesse cursar uma graduação e em qual área?
- Participou de cursos de formação para o cargo o qual atua? Qual?

- Existe algum curso específico no qual gostaria de fazer que contribuísse para uma melhor gestão na empresa onde trabalha?
- Você acha que o sucesso num negócio depende de cursos desenvolvidos na área em que se trabalha? Ou não acha essencial?
- Quais suas características pessoais mais importantes para sua empresa?
- Você se considera uma pessoa criativa?
- Quais as maiores dificuldades encontradas no início de sua carreira?
- Já sofreu algum preconceito ou discriminação por ser mulher?

Estilo organizacional

- Conte-me resumidamente como foi sua trajetória até o cargo que exerce hoje.
- Você considera sua remuneração justa para o cargo que exerce?
- Um homem no mesmo cargo recebe o mesmo valor?
- Ao tomar suas decisões na organização é preciso auxílio de toda organização ou as decisões são exclusivas suas?
- Como você avalia suas decisões?
- Tem um sistema para a solução de problemas?
- Você toma decisões de forma mais analítica, planejada e pensada?
- Ou você toma decisões de forma breve e subjetiva?
- Espera os problemas aparecerem para resolvê-los ou se antecede a eles?
- Reporta-se a gerentes ou operadores para tomar as decisões?
- A empresa realiza o planejamento estratégico? De quanto em quanto tempo?
- Costuma prestar atenção aos detalhes ou prefere ter uma visão geral do ambiente empresarial?
- Como lida com o fracasso?
- Como obtém informações sobre o que está acontecendo na empresa?
- Qual é o seu trabalho na empresa? Em que áreas prefere se concentrar? Você se envolve com a rotina, com as operações do dia-a-dia? Quantas pessoas se reportam a você? Você delega atividades?
- E como você controla as tarefas no dia a dia?
- Trabalha com auxílio de algum homem?
- Se sim .Como avalia o modo de tomar decisão de vocês? Qual a diferença principal que você considera entre a sua e a deles?

- Você é cautelosa na hora de tomar decisões, ou gosta de se arriscar?
- Tem dificuldades na hora de tomar decisão?
- Tem problemas em delegar atividades?
- Tem atividades rotineiras ou mais atividades fora da rotina?

Sobre a organização

- Razão social da Empresa: _____
- Nome fantasia: _____
- Área de atuação da empresa: _____
- Número de funcionários: _____
- Decisão é centralizada ou descentralizada?
- A empresa conta com algum tipo de assessoria?
- A empresa possui *softwares* para auxílio na tomada de decisões? Qual (is)?