

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
ÁREA DO CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

FERNANDA VARGAS

**O EMPODERAMENTO FEMININO NO MERCADO DE TRABALHO NA
REGIÃO DE CAXIAS DO SUL**

CAXIAS DO SUL

2021

FERNANDA VARGAS

**O EMPODERAMENTO FEMININO NO MERCADO DE TRABALHO NA
REGIÃO DE CAXIAS DO SUL**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação apresentado à Área do Conhecimento de Ciências Sociais da Universidade de Caxias do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.
Área de concentração: Tópicos especiais.

Orientador TCC I e II: Prof. Me. Leonardo Roth

CAXIAS DO SUL

2021

FERNANDA VARGAS

**O EMPODERAMENTO FEMININO NO MERCADO DE TRABALHO NA
REGIÃO DE CAXIAS DO SUL**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação apresentado à Área do Conhecimento de Ciências Sociais da Universidade de Caxias do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.
Área de concentração: Tópicos especiais.

Orientador TCC I e II: Prof. Me. Leonardo Roth

Banca Examinadora

Prof. Me. Leonardo Roth – Orientador
Universidade de Caxias do Sul

Prof^a. Ma. Elisandra Martins
Universidade de Caxias do Sul

Prof^a. Dra. Margareth Rodrigues de Carvalho Borella
Universidade de Caxias do Sul

AGRADECIMENTOS

Inicialmente gostaria de agradecer à Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados durante o meu período acadêmico. Agradeço a minha mãe Estela, meu pai Zoraido e minha irmã Chaiane, que estão presentes em todos os momentos, me apoiando e incentivando a ter sucesso na vida.

Agradeço ao meu namorado Maurício, por todo apoio, carinho, paciência, por sempre acreditar em mim e me incentivar a nunca desistir e correr atrás dos meus sonhos.

Agradeço também, minhas amigas Mariá e Indiana que sempre estiveram presente em minha trajetória acadêmica, me apoiando e incentivando e além disso, são mulheres batalhadoras e empoderadas.

Um agradecimento especial ao grande Mestre e excelente professor Leonardo Roth, pelos ensinamentos, paciência e compreensão durante todas as orientações.

Enfim, obrigada a todos que fizeram parte desta importante etapa da minha vida.

“Nós somos Mulheres de todas as cores/ De várias idades, de muitos amores/ Lembro de Dandara, mulher foda, que eu sei/ De Elza Soares, mulher fora da lei/ Lembro Mariele, valente e guerreira/ De Chica da Silva, toda mulher brasileira/ Crescendo oprimida pelo patriarcado/ Meu corpo, minhas regras, agora mudou o quadro/ Mulheres cabeça e muito equilibradas/ Ninguém tá confusa, não te perguntei nada/ São elas por elas/ Escute esse samba que eu vou te cantar/ [...] Sou mulher, sou dona do meu corpo e da minha vontade/ Fui eu que descobri poder e liberdade/ Sou tudo que um dia eu sonhei pra mim.” (Samba Que Elas Querem, Nós Somos Mulheres, 2018)

RESUMO

O presente estudo tem como foco analisar o empoderamento feminino. O tema permeia entre a presença da mulher na história, a desigualdade de gênero, o direito das mulheres, empreendedorismo, as mulheres no empreendedorismo, o significado de empoderamento e o empoderamento em Caxias do Sul. O objetivo deste estudo é analisar o empoderamento feminino na cidade de Caxias do Sul, seus objetivos específicos são analisar o conceito de empreendedorismo feminino e verificar o empoderamento feminino. Mediante estudo de fundamentação teórica dos assuntos abordados e realização de pesquisa qualitativa exploratória, foi verificado o conhecimento do empoderamento feminino, os requisitos para tornar-se uma mulher empoderada, apoio familiar para empreender e auxílio do município de Caxias do Sul no momento de empreender. De um modo geral, verifica-se que ainda é baixo o conhecimento de empoderamento feminino e os programas que o município oferece para o empreendedorismo feminino.

Palavras-chave: Empoderamento Feminino. Empreendedorismo. Empoderamento.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - O Movimento Feminista	15
Figura 2 - A Queima dos Sutiãs	20
Figura 3 - Linha do Tempo	23
Figura 4 - Empreendedorismo no Brasil.....	25
Figura 5 - Características Sociodemográficas.....	26
Figura 6 - Empreendedores no Rio Grande do Sul	27
Figura 7 - Empreendedorismo por Gênero.....	28
Figura 8 - Empowerment das organizações.....	30
Figura 9 - Os 7 Princípios do Empoderamento	31
Figura 10 - Participação feminina no mercado formal em Caxias do Sul	36
Figura 11 - Participação feminina de 2002 a 2020 (%)	36
Figura 12 - Desempenho setorial da participação feminina de 2016 a 2020.....	37
Figura 13 - Mulheres Empregadas Formalmente em 2020	38
Figura 14 - Salário de 2016 a 2020 entre mulheres e homens.....	39
Figura 15 - Iniciativa de Empreender Contribuiu para a Qualidade de Vida.....	48
Figura 16 - Caxias do Sul Facilita para Empreender.....	53
Figura 17 - Benefícios para o empreendedorismo em Caxias do Sul	54
Figura 18 - Caxias do Sul/Empoderamento	55

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - As Dimensões do Empoderamento Feminino	33
Tabela 2 - Faixa Etária	43
Tabela 3 - Estado Civil	44
Tabela 4 - Nível de Formação	44
Tabela 5 - Número de Filhos	45
Tabela 6 - Empoderamento Feminino	45
Tabela 7 - Requisitos para ser Empoderada	46
Tabela 8 - Iniciativa de Empreender trouxe mais autonomia	49
Tabela 9 - Apoio Familiar Para Empreender	50

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO E PROBLEMA	10
1.2 OBJETIVOS	10
1.2.1 Objetivo Geral	11
1.2.2 Objetivos Específicos	11
1.3 JUSTIFICATIVA	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1 PRESENÇA DA MULHER NA HISTÓRIA	13
2.2 (DES) IGUALDADE DE GÊNERO	15
2.3 DIREITO DAS MULHERES	18
2.3.1 Direito das Mulheres no Brasil – Linha do tempo	20
2.4 EMPREENDEDORISMO	24
2.4.1 As Mulheres e o Empreendedorismo	25
2.5 SIGNIFICADO DE <i>EMPOWERMENT</i> (EMPODERAMENTO)	28
2.5.1 Empoderamento das Mulheres	30
3 METODOLOGIA	40
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	40
3.2 PARTICIPANTES DO ESTUDO	41
3.3 PROCESSO DE COLETA DE DADOS	42
3.4 PROCESSO DE ANÁLISE DE DADOS	42
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	43
4.1 Faixa Etária	43
4.2 Estado Civil	44
4.3 Nível de Formação	44
4.4 Número de Filhos	45

4.5 Empoderamento Feminino.....	45
4.6 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....	45
4.6.1 Requisitos Indispensáveis para Tonar-se Empoderada.....	46
4.6.2 Iniciativa de Empreender Contribuiu para a Qualidade de Vida.....	48
4.6.3 Empreender para tornar-se Autônoma.....	49
4.6.4 Apoio familiar para empreender.....	49
4.6.5 Alguém não lhe apoiou.....	51
4.6.6 Fatores Limitantes de ser Empoderada.....	51
4.6.7 A Cidade de Caxias do Sul Facilita no Momento de Empreender.....	52
4.6.8 Benefícios que o Município Oferece para o Empreendedorismo.....	53
4.6.9 O Município de Caxias do Sul ajuda a tornar-se Empoderada.....	54
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
5.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES DE ESTUDOS FUTUROS.....	57
REFERÊNCIAS.....	58
APÊNDICE A – ROTEIRO PARA ENTREVISTA.....	65

1 INTRODUÇÃO

A mulher brasileira luta pela conquista do espaço que tem direito, pela sua condição de pessoa humana, insere-se no conjunto de defesa dos direitos humanos básicos. Lutam contra uma sociedade de preconceitos machistas, herança do latifúndio colonial, a mulher integradora deve lutar pelo reconhecimento de sua dignidade como pessoa, que se transpõe em igualdade de condições junto ao homem, no trabalho, no lazer, na família, no esporte e nas relações sociais (SILVA; PASSOS, 1990).

Ao longo do tempo o empreendedorismo feminino supera questões de diferenciação de gênero entre homens e mulheres, embora ainda existam empecilhos que restrinjam a ascensão feminina no ambiente de trabalho e na criação de novos negócios. As mulheres recorrem aos laços mais próximos para obter informações e suporte sobre empreender (VALE; SERAFIM; TEODÓSIO, 2011).

Faz-se necessário pensar no empoderamento feminino não apenas como uma maneira de dar lugar para as mulheres protagonizarem suas histórias, conquistarem independência financeira, lutarem pela igualdade de gêneros, revigorarem a autoestima e autoconfiança e construírem suas próprias identidades culturais (SANTIAGO, 2016).

O empoderamento, do inglês *empowerment*, é uma variável que surgiu nos campos da Filosofia, por volta do início dos anos 80, disseminando-se para as áreas de psicologia, sociologia, serviço social e administração. Na administração, foi considerado por muitos anos, no início apenas como um modismo passageiro. Porém, o conceito adentrou no universo das empresas, onde tem significado e objetivo de valorizar as pessoas e equipes de trabalho, concedendo-lhes de autonomia, poder, para poderem se responsabilizar e tomar decisões sem precisar percorrer uma grande hierarquia organizacional (CHIAVENATO, 2014).

Este estudo irá apresentar, no primeiro capítulo, a delimitação do problema, seus objetivos e sua justificativa. Por conseguinte, o referencial teórico, baseado em revisões bibliográficas, será o tema do capítulo dois, no terceiro capítulo será abordada a metodologia, no quarto capítulo serão analisados os resultados da pesquisa, já no quinto e último capítulo serão feitas as considerações finais.

1.1 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO E PROBLEMA

As mulheres se posicionaram nos últimos anos, como força motriz para o crescimento e desenvolvimento econômico de muitos países ao redor do mundo (HOLMÉN; MIN; SAARELAINEN, 2011). As novas configurações do mercado têm exigido mais competência e conhecimento especializado em muitas áreas, o surgimento de novas demandas para liderar, pensar e realizar um trabalho de boa qualidade. É neste sentido que o perfil de liderança das mulheres tem sido favorável no cenário atual de constantes transformações (COUGHLIN; THOMAS, 2002).

Segundo Ferreira, Gimenez e Augusto (2014), o termo *empreender* é derivado da palavra francesa *entrepreneur*, que significa o indivíduo que assume riscos. No Brasil, o empreendedorismo surgiu em meados de 1990, onde o ato de empreender era restrito ao gênero masculino. Apesar das dificuldades, a atuação feminina no ramo de trabalho foi se fortificando nas últimas décadas para completar a renda familiar e ampliar a participação na economia (FERREIRA; NOGUEIRA, 2013).

Se o ato de empreender permite novos espaços na economia, é possível dizer que o fato de as mulheres assumirem um papel como protagonistas do desempenho profissional eleva sua capacidade de empoderamento, na conquista de autonomia e direito de deliberar o que é melhor para si. Sendo assim, empoderar significa alcançar a emancipação (DEERE; LÉON, 2002).

Para Baqueiro (2012), a palavra empoderamento originou-se do vocábulo inglês *empowerment*. O significado é sinônimo de autonomia, que se refere à capacidade do indivíduo e/ou grupos poderem decidir sobre as questões que lhes dizem respeito. O conceito tem raízes na reforma protestante, desde as lutas pelos direitos sociais do movimento feminista, principalmente nos países desenvolvidos.

Diante do exposto, o problema de pesquisa é: O mercado de trabalho de Caxias do Sul contribui para o empoderamento feminino do município?

1.2 OBJETIVOS

Os objetivos constituem a finalidade de um trabalho de pesquisa, ou seja, a meta que se almeja alcançar com a elaboração da pesquisa. Sua definição necessita ser clara, de modo que as decisões sejam tomadas de forma eficaz. Conforme Vergara (2016), os objetivos são os resultados que se deseja alcançar.

Segundo Cervo, Bervian e Silva (2007), o objetivo geral busca determinar de forma clara e objetiva o propósito com a realização da pesquisa proposta no projeto. Enquanto isso, os objetivos específicos aprofundam as intenções expressas no objetivo geral, apresentando situações particulares e de caráter mais concretos.

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar o empoderamento feminino no mercado de trabalho em Caxias do Sul.

1.2.2 Objetivos Específicos

Para a obtenção do objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- Analisar o conceito do empreendedorismo feminino;
- Analisar o conceito do empoderamento feminino;
- Analisar o mercado de trabalho para as mulheres de Caxias do Sul.

1.3 JUSTIFICATIVA

Ao longo dos séculos, as mulheres viviam num universo restrito, num espaço privado, longe de toda a sociedade, excluídas do espaço social e político, essa exclusão teve reflexos (CASTRO; EGGER, 2012). Sua vida resumia-se a cuidar da casa, do marido e dos filhos. No entanto, na sociedade moderna, após muitas lutas e conquistas, elas saem das quatro paredes para participarem de atividades, incluindo o mercado de trabalho.

A inserção das mulheres no campo empresarial, apesar de pouco discutida, já é uma realidade, tornando-se consenso que o exercício de uma atividade empresarial, especialmente o empreendedorismo, é um dos pontos capazes de trazer ao universo feminino uma contribuição para o bem estar econômico da família, para a comunidade, gerando rendas, emprego, aumento de autoestima e o empoderamento feminino (COSTA, 2008).

Este estudo busca discutir esta questão, a contribuição do empoderamento feminino, tendo como ambiente de análise o município de Caxias do Sul, RS.

O que motivou a autora a escolher este assunto, é ampliar os entendimentos, tais como o empoderamento pessoal, das organizações, feminino, igualdade de gênero, o que poderá ser útil enquanto futura administradora.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico fornece um plano de sustentação argumentativo sobre o ponto de vista de diferentes autores, ou seja, são os capítulos conceituando todo conteúdo que será abordado na pesquisa. Para Marconi e Lakatos (2017), todo relatório de pesquisa deve conter proposições ou pressupostos teóricos, os quais servirão como base para que o pesquisador interprete e fundamente sua pesquisa.

2.1 PRESENÇA DA MULHER NA HISTÓRIA

Desde a colonização portuguesa no Brasil, a mulher representou grande elemento de utilidade social e econômica durante toda a organização agrária: a toda contribuição que se exigiu da mulher na formação social do Brasil, a do corpo que foi a primeira a oferecer ao branco, a do trabalho doméstico e mesmo agrícola, a da estabilidade. A mulher era conhecida como cunhã, que significa mulher resistente, menina, garota, fêmea (SILVA; PASSOS, 1990).

Já Bassit (2004) destaca que as mulheres nascidas no Brasil entre os anos de 1920 e 1930 demonstram uma maturidade construída a partir de valores como a família de origem, o casamento ideal e a constituição de suas próprias famílias, através do nascimento dos filhos. Barros (2007, p.150) enfatiza: “para as mulheres, que hoje têm mais de 60 anos, a família foi quase sempre o ponto de referência principal. Poucas têm alguma profissão ou atuam como profissionais, e a velhice é uma continuação desse predomínio doméstico privado.”

Além disso, a forma pela qual se organizou a família patriarcal no Brasil, bem como as diferenças de grau de liberdade e posicionamento social confirmadas ao homem e à mulher solidificou o casamento como a única carreira a ser seguida pela mulher, atribuindo o papel de esposa e mãe, onde o desenvolvimento da sociedade brasileira, foi principalmente nas primeiras formações sociais, de modo que obedecer às regras da Igreja Católica, ensinou a mulher a se submeter ao marido e a Igreja (PRIORE, 2012; GONÇALVES, 2014). Além disso Silva; Passos (1990) destaca que:

A luta da mulher brasileira pela conquista do espaço a que tem direito, pela sua condição de pessoa humana insere-se no contexto da defesa dos direitos humanos básicos, que tem inspirado a cultura ocidental. Contra uma sociedade eivada de preconceitos machistas, herança do latifúndio colonial, a mulher integradora deve lutar pelo reconhecimento de sua dignidade como pessoa, que se traduz em igualdade de condições junto ao homem no

trabalho, no lazer, na família, no esporte, na vida política e nas relações sociais. (SILVA; PASSOS, 1990, p. 8).

A partir do século XIX, com o processo de urbanização a vida da mulher passou por algumas modificações. Os contatos sociais tornaram-se mais admissíveis, com as festas nas igrejas, teatros, saraus feitos em casa, isso fez com que a família patriarcal perdesse um pouco de sua rigidez, permitindo à mulher desenvolver certa experiência social (GONÇALVES, 2014).

Porém, as mulheres brasileiras que nasceram na primeira metade do século XX, viveram sua condição de ser ativo e produtivo, segundo as regras do sistema capitalista, com os valores da sociedade patriarcal. Ser esposa e mãe representava a única oportunidade de uma moça transformar-se em uma mulher e ter certa autonomia. Caso isso não ocorresse em tempo desejado (entre os 16 e 20 anos de idade) restava a carreira de magistério primário (primeiros anos da escolarização) ou ainda viver de “favor”, em casa de irmãos, tios, ou até em casa de estranho (CIAMPA, 1990). Saffioti (1979) destaca:

Essas forças operam tão vigorosamente que, para não permanecer solteira, a moça de idade superior àquela considerada ideal para o casamento da mulher chega a romper o padrão de recato que a tradição lhe impõe, assumindo a iniciativa nas conquistas amorosas [...] mesmo consciente de que a vida de casada é penosa, a mulher não desiste de encontrar um marido que lhe permita adquirir aquela situação definida social e economicamente segura. (SAFFIOTI, 1979, p. 183).

Assim, acatar os seus maridos durante toda a vida, as mulheres mais velhas de hoje realizaram exemplarmente, o papel que lhe foi prescrito (de ser esposa e mãe). Presas aos domínios do lar, se dedicaram a cuidar da casa, do marido e dos filhos, desistindo dos seus sonhos e sofrendo suas dores caladas (GONÇALVES, 2014).

Além disso, Saffioti (1979) percebeu que mudanças sensíveis foram acontecendo no cenário da família brasileira e com a industrialização despertada, a sociedade patriarcal passou por transformações que modificaram a organização da família e também promoveram mudanças no mundo das mulheres. O trabalho nas fábricas, lojas, escritórios, rompeu o isolamento em que vivia grande parte das mulheres, desenvolvendo assim, novas formas de identidade.

Porém, para Habermas (1990), a condição de trabalhadora e produtora de bens, não é suficiente para autonomia e emancipação feminina. Mesmo inclusa no

mercado de trabalho, numa certa igualdade com o homem, a mulher não se vê desprovida do mundo feminino do lar (seu espaço tradicional). Essa dupla jornada de trabalho causa uma sobrecarga admissível, bem como exige novos métodos familiares para a manutenção da ordem e a educação dos filhos. Poucas recebem, ajuda necessária da sociedade e principalmente do marido, para elevá-las a um plano de igualdade com os homens.

Pouco a pouco, com o surgimento do movimento feminista, as mulheres foram ganhando espaço e entraram no mundo do trabalho, tanto nas organizações, quanto nos meios acadêmicos. Essa situação lhes proporcionou o encaminhamento da independência financeira, com o primeiro e decisivo passo para uma verdadeira autonomia (BONETTI, 2003). As mulheres corajosamente romperam com inúmeras formas de opressão, “invadiram as universidades, criticaram a ciência, inventaram novas teorias e campos de estudo, invadiram o mercado de trabalho, criaram leis para se protegerem contra a violência e passaram a ocupar altos cargos políticos” (p.41). A Figura 1 representa o movimento feminista, no século XIX.

Figura 1 - O Movimento Feminista



Fonte: O movimento feminista (2015).

2.2 (DES) IGUALDADE DE GÊNERO

De acordo com Rousseau (1999), há duas espécies de desigualdade humana: a natural ou física, que é estabelecida pela natureza, como é o caso das diferenças

de idade de compleição física, e a moral e política que depende de convenção para ser estabelecida ou ao menos autorizada, pelo consentimento dos homens. A desigualdade moral consiste em diferentes privilégios que alguns usufruem em prejuízos dos outros, como serem mais ricos, mais poderosos, enquanto os outros se fazem obedecer por eles. Para Fermentão (2009), “a igualdade, que consiste em dever dos que são iguais serem tratados igualmente, é uma exigência da lógica e não da justiça”.

É de fácil percepção que há desigualdade que é perfeitamente aceita numa sociedade, visto que condizem com a liberdade de cada indivíduo de seguir o seu destino. Outras desigualdades, porém, já não são aceitas, porque retiram dos indivíduos a liberdade de conduzir a própria vida, submetendo à desigualdade de oportunidade e condição. Essa desigualdade pode guardar relação com característica natural ou física, assim como social ou econômica e também está situada a problemática, suportada pelas mulheres, cujos contornos não se resumem a causa estritamente biológica (CRUZ, 2016).

Para Connel e Pearse (2015), compreende-se daí que o sexo corresponde à divisão biológica entre homem e mulher, por tanto, a natureza biológica e fisiológica que cada indivíduo possui, na grande parte das vezes, quando nasce, o gênero, por sua vez, não corresponde à dicotomia homem/mulher, vincula-se, isso sim, a construções socioculturais, históricas e políticas de uma sociedade. Ainda que o sexo pareça inevitável em termos biológicos, o gênero é construído socialmente. A mulher enquanto categoria de gênero está muito mais vinculada à construção social do que se atribuiu ao “ser mulher” do que ao sexo determinado no nascimento.

Desde o início da formação da organização patriarcal, julgou ser útil manter a mulher em estado de dependência, os códigos e leis foram elaborados contra elas. Ao abordar a construção da sociedade patriarcal e da discriminação de gênero, desde os primórdios da humanidade as mulheres foram consideradas escravas, Pateman (1993, p. 99) destaca:

As mulheres já eram subordinadas aos homens e seus grupos sociais. Os homens devem ter observado que, com facilidade, as mulheres se tornavam marginalizadas socialmente se fossem privadas da proteção de seus pais, ou se não fossem mais requisitadas para o uso sexual, e assim os homens “aprenderam que as diferenças podem ser utilizadas para separar e diferenciar um grupo humano do outro”. Eles também desenvolveram os meios para transformar essa separação numa escravidão permanente. Qualquer que seja sua origem, há uma característica da escravidão que é frequentemente ocultada: as primeiras escravas foram as mulheres.

Diante disso, as diferenças sexuais exercem influência em grande escala, na vida social, econômica e política e no modo de relacionar-se em uma comunidade, razão pela qual isso confere uma relação de pertencimento que acaba interferindo nas diferenças sexuais. Essas diferenças fundamentam-se especialmente, pela reprodução da cultura patriarcal ainda presente nos dias atuais, as quais se iniciam com o nascimento da pessoa quando se prescreve a identidade de gênero (MOURA, 2018).

O patriarcado esteve sempre muito presente em todas as sociedades, as culturas determinavam o que cabiam ao homem. Não se ouvia falar em equidade de sexo, tão pouco em direito das mulheres. As marcas do patriarcado estão penetradas em muitos povos do mundo, em alguns lugares ainda se encontram povos totalmente patriarcais em que a mulher continua sem voz alguma nas relações. Essas cicatrizes deixadas por essas culturas desencadeiam a prática da violência contra a mulher, e o que é pior, muitas vezes, as justificam (AQUINO, 2014).

Assim, têm-se que a desigualdade de gênero ocorre no exercício de poder, levando a uma relação de autoridade que não é somente restrita ao ambiente doméstico, mas presente nos espaços públicos e nas relações sociais de maneira geral. O processo de violência entre os sexos, está atrelado a intolerâncias culturais que estabelecem hierarquia entre o masculino e o feminino. Ainda assim, à desigualdade de gênero, é possível afirmar que a relação de poder e a subordinação das mulheres está presente nos mais diversos setores, enraizado nos indivíduos FOUCAULT (1999).

Destaca Moura (2018), que as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade brasileira ainda são numerosas, as mulheres recebem proporcionalmente menos, possuem uma maior carga de trabalho e algumas são afetadas pelo desemprego. Os estigmas relacionados à ocupação do tempo da mulher estão presentes na estrutura familiar, econômica e política. A mulher que se responsabiliza pelo trabalho da casa, da educação dos filhos e dos doentes acaba por ter prejudicado a possibilidade de ser considerada uma trabalhadora ideal e de se inserir em cargos importantes no mercado de trabalho. Quando optam por trabalhos relacionados ao cuidado humano em geral, além de ter uma jornada de trabalho maior, acabam sendo invisibilizadas, recebendo pouco ou nada nos chamados redutos femininos.

A desigualdade é compreendida como ausência de equilíbrio, sinônimo de irregularidade e até mesmo de inferioridade, é difícil saber que no século 21 a mulher

ainda sofre preconceito e após várias e incansáveis lutas pela sua inserção no mercado de trabalho (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), divulgou uma pesquisa realizada em escala mundial, constando que as mulheres recebem apenas 77% do valor salarial que os homens recebem, quando realizam a mesma atividade em condições iguais. Se nada for feito, a estimativa é que a igualdade salarial entre os gêneros somente será alcançada em 2086 (OIT, 2015).

Um dos fatores dessa situação decorre do preconceito em relação à inserção da mulher no mundo do trabalho, visto que ainda existe pensamentos de que lugar de mulher é “pilotando um fogão”. Sob este aspecto um levantamento divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revela que 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais integravam a força de trabalho no país em 2019. Entre os homens, esse percentual foi 73,7% (IBGE, 2021).

Esta pesquisa do IBGE destaca também, que na faixa etária entre 25 e 49 anos, a presença de crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio se mostra como fator relevante. O nível de ocupação entre as mulheres que têm filhos dessa idade é de 54,6%, abaixo dos 67,2% daquelas que não têm. A situação é exatamente oposta entre os homens. Aqueles que vivem com crianças até 3 anos registraram nível de ocupação de 89,2%, superior aos 83,4% dos que não têm filhos nessa idade.

Para DAHL (2001), os efeitos da divisão sexual do trabalho geram graves consequências, uma delas é a discriminação, ou seja, um tratamento diferenciado, consequente do sexo biológico. Existe uma quantidade reduzida de mulheres em cargos de decisão, do mesmo jeito que uma menor remuneração. Além disso, a segmentação de trabalho em virtude do gênero também é nítida diante das desigualdades salariais, visto que na maioria dos países as mulheres são vítimas da não execução do princípio da igualdade diante de funções e produtividade iguais (SANTOS, 2009).

2.3 DIREITO DAS MULHERES

Do ponto de vista constitucional, Barros (2012) faz uma síntese geral das normas de combate à discriminação de gênero, nas Constituições de 1824, 1891, 1934, 1946, 1967 e 1988, da seguinte forma:

A Constituição de 1824 dispôs, em seu art. 178, XII, que a lei seria igual para todos, entretanto, preteriu a mulher na sucessão ao Império, caso estivesse no mesmo grau do homem (art. 117). Em seguida, a Constituição de 1891 assegurou o princípio da igualdade e aboliu as regalias da nobreza. A Constituição de 1934 (art. 121) e a de 1946 proibiram diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil. A Constituição de 1937 limitou-se ao princípio genérico segundo o qual todos são iguais perante a lei. Não tardou a surgir, em agosto de 1940, um Decreto-Lei permitindo que o empregador pagasse às mulheres salário inferior ao dos homens, autorizando uma redução de 10% em prejuízo daquelas (Decreto-Lei n. 2.548). Já a Constituição de 1967 proibiu diferença de salário e de critério de admissão por motivo de sexo, cor e estado civil, enquanto a Constituição de 1988 proibiu diferença de salário, de critério de admissão e de função pelos motivos relatados e também por idade (art. 7o, XXX).

Sobre a evolução das regras protetivas das mulheres no sistema normativo brasileiro, observa-se que somente na Constituição Federal de 1988, as mulheres brasileiras conquistaram a igualdade na chefia do casal, tendo em vista que até então predominava a regra que atribuía ao marido chefia da sociedade conjugal (ROCHA, 2009).

O movimento feminista teve início no século XIX. A maior influência para o movimento foi a Revolução Francesa que foi um processo de ruptura com o regime monárquico-absolutista que alterou a organização político-social da França para um Estado republicano democrático. Na França havia um clima de descontentamento da população, neste grupo está incluído as mulheres. Queriam igualdade de direito e cidadania política (SOUZA, 2003).

A partir das mudanças trazidas pela Revolução Francesa, as mulheres começaram a tomar consciência das desigualdades e passaram a questionar os modelos sociais e lutar para diminuir a desigualdade política e de direitos (AZEVEDO; SOUSA, 2019).

Por volta da década de 60, os Estados Unidos e a Europa serviram de palco para manifestações da luta das mulheres e causas feministas: liberdade e direito das mulheres, organizado pelo Movimento Feminista daquela época. A rebelião de “queima de sutiãs” ocorreu em 7 de setembro de 1968, quando cerca de 400 mulheres se reuniram em frente ao teatro onde era realizado o concurso Miss América, na cidade de *Atlantic City* (EUA), para protestar contra a ditadura de beleza imposta às mulheres da época, as manifestantes levaram alguns instrumentos de tortura: sapatos de salto alto, cílios postiços, maquiagens, espartilhos, cintas e sutiãs. Esses objetos

foram colocados numa lata de lixo para serem queimados, mas a prefeitura não autorizou o uso do fogo (AZEVEDO; SOUSA, 2019). Conforme retratado na figura 2.

Figura 2 - A Queima dos Sutiãs



Fonte: Cavalcante (2008)

2.3.1 Direito das Mulheres no Brasil – Linha do tempo

1827 – Meninas são liberadas para frequentarem a escola

Hoje em dia as mulheres brasileiras são a maioria no que se refere à formação de ensino superior, são 25% das mulheres no País que ingressam, enquanto o número de homens é somente 18%. É difícil imaginar que o acesso à educação básica por muito tempo foi negado as meninas (OECD, 2019).

1832 – A obra “Direitos das Mulheres e Injustiças dos Homens” é publicada

A autora Nísia Floresta desafiou as tradições e costumes da sociedade ao publicar o seu livro. Ela foi a primeira mulher brasileira em uma publicação a denunciar a superioridade do homem e defender as mulheres como pessoas inteligentes e merecedoras de respeito igualitário (OECD, 2019).

1879 – Mulheres conquistam o direito ao acesso às faculdades

Somente em 1879 as portas das universidades foram abertas à presença feminina. Isso não impediu que o machismo da sociedade ainda humilhasse as mulheres que queriam estudar e realizarem seus objetivos, o preconceito ainda foi um mal muito presente na vida dos jovens (OECD, 2019).

1910 – O primeiro partido político feminino é criado

Mesmo que a proclamação da república tenha acontecido em 1889, foi apenas em 1910, que nasceu o partido Republicano Feminino, como amparo de defesa do direito ao voto e emancipação das mulheres na sociedade (OECD, 2019).

1932 – Mulheres conquistam o direito ao voto

Essa conquista só foi possível após a organização de movimentos feministas, no início do século XX, que agiram intensamente e exaustivamente no movimento (OECD, 2019).

1962 – É criado o Estatuto da Mulher Casada

Em 27 de agosto, a Lei nº 4.212/1962 permitiu que mulheres casadas não precisassem mais da autorização do marido para trabalhar. Elas também passariam a ter direito à herança e a guarda dos filhos em caso de separação. No mesmo ano, a pílula anticoncepcional chegou ao Brasil (OECD, 2019).

1974 – Mulheres conquistam o direito de portarem um cartão de crédito

Até 1974 os bancos não queriam liberar cartão de crédito para as mulheres, era um direito somente dos homens. Mulheres divorciadas ou solteiras que solicitassem um cartão de crédito ou empréstimo eram forçadas a levar um homem para assinar o contrato (OECD, 2019).

1977 – A Lei do Divórcio é aprovada

Somente a partir da Lei nº 6.515/1977 é que o divórcio se tornou uma opção legal no Brasil. É importante ressaltar que anos após a legalização da lei, as mulheres divorciadas permaneciam vistas com maus olhos pela sociedade (OECD, 2019).

1979 – Mulheres garantem o direito à prática do futebol

“PÉ DE MULHER NÃO FOI FEITO PRA SE METER EM CHUTEIRAS!”. Essa era a manchete de um jornal em 1941. Após quatro décadas, a regulamentação do futebol feminino veio em 1983, a proibição trouxe reflexos negativos no esporte até hoje, como o pouco incentivo ao futebol feminino e a falta de patrocinadores (OECD, 2019).

1985 – É criada a primeira Delegacia da Mulher

A Delegacia de Atendimento Especializado à Mulher (DEAM) surge em São Paulo e, logo depois, outras unidades começam a ser implantadas em outros estados. As delegacias são especializadas em ações de proteção e investigação dos crimes de violência doméstica e violência sexual contra as mulheres (OECD, 2019).

1988 – A Constituição Brasileira passa a reconhecer as mulheres como iguais aos homens

Foi apenas na Constituição de 1988 que as mulheres passaram a ser vistas pela legislação brasileira como iguais aos homens, pelo menos na Constituição (OECD, 2019).

2002 – “Falta da virgindade” deixa de ser crime

Apenas no século XXI é que o Código Civil brasileiro encerrou o artigo que permitia que o homem anulasse o seu casamento caso descobrisse que a esposa não era virgem antes do matrimônio (OECD, 2019).

2006 – É sancionada a Lei Maria da Penha

Maria da Penha, uma farmacêutica que deu seu nome à lei, precisou ser vítima de duas tentativas de homicídio e lutar por quase 20 anos, para que, finalmente conseguisse colocar seu ex-marido criminoso na cadeia. A Lei nº 11.340/2002 foi sancionada para combater a violência contra a mulher (OECD, 2019).

2015 – É aprovada a Lei do Femicídio

No dia 9 de março de 2015, a Constituição Federal reconheceu a partir da Lei nº 13.104 o feminicídio como um crime de homicídio (OECD, 2019).

2018 – A importunação sexual feminina passou a ser considerada crime. A Lei nº 13.718/2018, caracteriza o assédio como crime.

O Sesc Rio de Janeiro, realizou diversas ações no mês de março, criando o projeto Março Delas, mês em que se homenageia o Dia Internacional da Mulher, demonstrado através da figura 3 (OECD, 2019).

Figura 3 - Linha do Tempo



Fonte: SESC RIO (2021)

Priore (2013), afirma que foram necessários mais de 200 anos para que as mulheres conquistassem direitos que permitem a livre expressão e o exercício da cidadania, como: usar anticoncepcionais, votar, divorciar-se e ocupar cargos importantes e de alto escalão em empresas.

O século XXI será das mulheres! Quem avisa são os filósofos. De fato, elas estão em toda a parte, cada vez mais visíveis e atuantes. Saíram de casa, ganharam a rua e a vida. Hoje trabalham, sustentam a família, vêm e vão, cuidam da alma e do corpo, ganham e gastam, amam e odeiam. Quebraram tabus e tradições. Não é pouco para quem há cinquenta anos só tinha um objetivo na vida: casar e ter filhos. Ser feliz? Ao arrumar uma aliança no dedo, a felicidade vinha junto (PRIORE, 2013, p.5).

O cenário hoje é de conquistas principalmente quando se olha para trás, todo cenário de opressão e desigualdade de direitos. A luta feminista tentou garantir direitos por muito tempo, mas foram todos negados. Apesar de, ainda se viver em uma sociedade preconceituosa e com forte influência do patriarcado, a luta das mulheres encontra apoio em outros segmentos da sociedade que faz acender a

esperança de mudança de pensamento rumo a equidade de gênero (AZEVEDO; SOUSA, 2019).

2.4 EMPREENDEDORISMO

O conceito de empreendedorismo apareceu pela primeira vez em 1700, formulado pelo escritor e banqueiro francês Richard Cantillon (1680-1734). A partir disso, o termo evoluiu com o decorrer dos anos, sendo compreendido como a força que empurra para a criação de uma nova empresa ou negócio (LEITE, 2012).

Neste sentido, o empreendedor seria aquele que está disposto a assumir o risco de criar um novo negócio, considerando que tem uma boa chance de lucrar. Outros enfatizam o papel do empreendedor como um inovador que comercializa sua invenção. Ainda, dizem que são empresários que desenvolvem novos produtos ou processos requeridos pelo mercado, mas que ainda não estão disponíveis (MARIANO; MAYER, 2011).

O empreendedorismo é uma forma de pensamento, raciocínio e agir focado nas oportunidades, com base numa visão global e realizada por meio de uma liderança equilibrada e gestão de um risco calculado. O resultado do empreendedorismo é uma criação de valor com benefícios para a economia e sociedade (CARREIRA, 2015).

Um dos maiores estudos mundiais é a pesquisa GEM – *Global Entrepreneurship Monitor*, em parceria com *Babson College* e *London Business School*, que é realizada desde o ano de 1999. Iniciada com apenas 10 países, atualmente engloba dados sobre o empreendedorismo em 170 nações, sendo considerada como o maior estudo mundial sobre o tema. No Brasil, a pesquisa é realizada pelo Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade (IBQP), com aportes financeiros e técnicos do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) (GEM, 2019).

Conforme o GEM (2019, p. 8), o empreendedorismo “é qualquer tentativa de criação de um novo empreendimento, seja uma atividade autônoma e individual, uma nova empresa ou a expansão de um empreendimento existente.

A partir desta perspectiva, a ação empreendedora pode ser considerada em duas vertentes: o empreendedorismo por necessidade e o empreendedorismo por oportunidade (LEITE, 2012). Além disso, para Dornelas (2014), o empreendedorismo

por necessidade ocorre quando a pessoa busca a jornada empreendedora por não ter outra opção, ou seja, por não ter alternativas de trabalho ou um emprego formal. Nesses casos, os negócios geralmente são criados de maneira informal, sem planejamento. Muitos deles rapidamente fracassam, agravando as estatísticas de fechamento dos negócios e consequentemente não gerando desenvolvimento econômico.

O autor destaca ainda que, o empreendedorismo por oportunidade, o indivíduo enxerga uma possibilidade de abrir um negócio, capacita-se, investe com riscos, obtendo mais chances de êxito, pois está consciente dos mais variados fatores que podem afetar ou contribuir para o empreendimento no mercado.

A figura 4, representa a evolução das taxas de empreendedorismo no Brasil, conforme os resultados da pesquisa GEM (2019).

Figura 4 - Empreendedorismo no Brasil



Fonte: GEM (2019, p. 11).

Conforme se verifica, a taxa de empreendedorismo total no Brasil foi de 38,7%. Isso significa que no ano de 2019, um total de 53,5 milhões de brasileiros, entre 18 e 64 anos, envolveram-se na criação de um novo empreendimento, um novo negócio ou realizando esforços para manter um empreendimento já estabelecido (GEM, 2019).

2.4.1 As Mulheres e o Empreendedorismo

O empreendedorismo, definido como o processo pelo qual os indivíduos utilizam oportunidades no mercado para a criação de novas empresas, é relativamente novo na questão do gênero feminino. Segundo Farah (2004), a primeira publicação focada em mulheres empreendedoras foi em 1976, cuja a autoria foi

Eleanor Schwartz. Para o autor um obstáculo para a compreensão dos desafios para o espírito empresarial das mulheres e seu impacto sobre o crescimento econômico ainda carece de dados confiáveis e válidos, pois apenas muito recentemente é que este campo começou a ser reconhecido por pesquisadores de diferentes áreas.

Contudo, já é consenso que as mulheres possuem mais dificuldades quando decidem empreender. O fato de que o público feminino recebe educação ou treinamento de habilidades restrita, ou orientação de carreira única, agravando estas dificuldades. A falta de acesso a recursos necessários impede ainda mais as mulheres de alcançarem o seu plano potencial (COSTA, 2008).

No Brasil, as mulheres representam uma significativa participação nas iniciativas empreendedoras do país, o que indica uma grande força para a economia. Desde o ano de 2009, a pesquisa do GEM vem indicando a quase equiparação numérica do empreendedorismo feminino sobre o masculino, tanto no empreendedorismo por necessidade, como o empreendedorismo por oportunidade (GEM, 2019).

Dornelas (2014) afirma, que são encontradas diversas características na figura do empreendedor, mas existe muitas diferenças fundamentais entre o empreendedorismo feminino e o masculino. O que torna a situação das mulheres diferentes é que elas estão moldando novos modelos de liderança, trazem mais valores ao trabalho e possuem uma dinâmica diferenciada com os processos de desenvolvimento de seus negócios.

A figura 5, representa as características sociodemográficas, conforme os resultados da pesquisa GEM (2019).

Figura 5 - Características Sociodemográficas

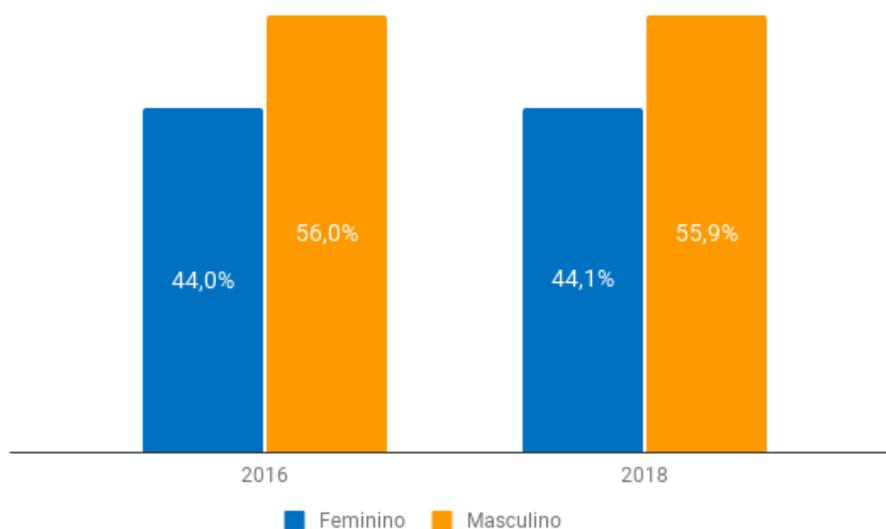
Características sociodemográficas	Iniciais			Estabelecidos		
	TEA (23,3%)	Estimativa do número de empreendedores		TEE (16,2%)	Estimativa do número de empreendedores	
		Nº (em milhões)	Percentual		Nº (em milhões)	Percentual
Sexo						
Masculino	23,5	16,1	50,0	18,4	12,6	56,5
Feminino	23,1	16,1	50,0	13,9	9,7	43,5
Total		32,2	100,0	Total	22,3	100,0
Faixa Etária						
18 a 24 anos	24,3	6,2	19,3	7,2	1,8	8,2
25 a 34 anos	26,1	8,9	27,7	12,7	4,3	19,4
35 a 44 anos	26,7	8,7	27,1	18,2	5,9	26,5
45 a 54 anos	22,6	5,8	18,2	23,8	6,1	27,5
55 a 64 anos	12,4	2,5	7,7	20,5	4,1	18,4
Total		32,2	100,0	Total	22,3	100,0
Escolaridade						
Fundamental incompleto	18,4	5,5	17,2	23,2	7,0	31,3
Fundamental completo	23,3	6,8	21,0	20,2	5,9	26,2
Médio completo	24,4	14,9	46,2	12,0	7,3	32,7
Superior completo ou maior	27,6	5,0	15,6	12,1	2,2	9,7
Total		32,2	100,0	Total	22,3	100,0
Renda Familiar						
Até 1 salário mínimo	23,4	5,5	17,2	13,5	3,3	14,7
Mais de 1 até 2 salários mínimos	20,6	8,4	26,0	13,4	5,6	24,9
Mais de 2 até 3 salários mínimos	22,0	6,1	18,8	17,2	4,8	21,6
Mais de 3 até 6 salários mínimos	27,1	8,6	26,8	18,0	5,8	26,2
Mais de 6 salários mínimos	31,8	3,6	11,1	24,6	2,8	12,7
Total		32,2	100,0	Total	22,3	100,0

Apesar da menor existência das mulheres na atividade empreendedora, deve-se avaliar que o nível de escolaridade média das mulheres na população é de um ano superior à média dos homens. Cabe destacar que, mesmo com as taxas de empreendedorismo total menores que as dos homens, o número de mulheres empreendedoras no Brasil em 2019 foi de 26 milhões, muito próxima dos 29 milhões de homens (GEM, 2019).

Paralelamente no Rio Grande do Sul, no ano de 2018 existiam cerca de 1 milhão e 40 mil mulheres empreendedoras, esses dados conduzem à conclusão de que as mulheres estão conseguindo abrir novos empreendimentos em um padrão muito próximo dos homens (GEM, 2018).

A figura 6, representa as taxas específicas e estimativas do número de empreendedores por gênero no Rio Grande do Sul em 2018.

Figura 6 - Empreendedores no Rio Grande do Sul



Fonte: GEM (2018)

Ao comparar o Rio Grande do Sul com o Brasil, o estado apresenta o maior equilíbrio entre os gêneros no empreendedorismo. Conforme demonstrado na figura 7 abaixo (GEM, 2018).

Figura 7 - Empreendedorismo por Gênero

Economias	Masculino	Feminino	Razão ²	TEA
Rio Grande do Sul	15,4	14,4	1,1	14,9
Brasil	18,5	17,3	1,1	17,9

Fonte: GEM (2018)

No Rio Grande do Sul em 2016 existia 1,9 milhões de empreendedores, já em 2018 houve um salto para 2,4 milhões de pessoas envolvidas em alguma atividade empreendedora, seja na criação de um novo negócio ou na manutenção de negócios já estabelecidos. Em dois anos, houve uma alta de 26,3% e essa quantia já representa 4,5% de todo o empreendedorismo do Brasil (SEBRAE RS, 2019)

Em síntese, as mulheres progrediram na conquista do seu espaço na sociedade, e isto decorre da consciência do papel social que desempenham, apesar de suas limitações que lhe são impostas culturalmente. Essas limitações caracterizadas pela desigualdade social e pelos conflitos trabalho-família não atrapalharam de avançarem nas suas carreiras profissionais. Isso quer dizer que, a mulher em sua evolução profissional e social contribuiu para o desenvolvimento da economia e melhora no seu posicionamento no mercado de trabalho, em consequência da formação educacional e grau de escolaridade maior em relação ao gênero masculino, mudanças na estrutura familiar com a redução do número de filhos e novos valores inerentes à inclusão da classe feminina na sociedade brasileira (GEM, 2014).

2.5 SIGNIFICADO DE *EMPOWERMENT* (EMPODERAMENTO)

O termo *empowerment* pode ter vários significados e definições. Pode-se entender, como o ato de delegar poder e autoridade para outras pessoas e dar-lhes a sensação de que elas são donas do seu próprio trabalho. Em sua forma literal o termo em inglês *empowerment* significa empoderamento, um neologismo que designa as relações de poder dentro de uma sociedade. Suas palavras sinônimas ou derivadas são usadas em diferentes significados e contextos, tais como permitir, conceder poder, autorizar e conferir competência (OLIVEIRA, 2010).

Na visão de Chiavenato (2014), o conceito de empoderamento é universal, ou seja, tem o mesmo significado em qualquer âmbito, significando que com o *empowerment*, o ser humano pode se desenvolver e se tornar mais ativo dentro da empresa e sociedade. Trata-se, portanto, de uma mudança cultural da forma de se abordar e gerir as pessoas.

Empoderamento, para Long (1997, p.15), é “a habilidade em permitir que outros assumam as responsabilidades, os riscos e as recompensas associadas à tomada das próprias decisões”.

No campo da Administração, *empowerment* é dar poder e responsabilidade para os funcionários desempenharem determinada tarefa, juntamente com o uso de metas bem definidas e constantes avaliações. É autonomia com limites e almeja como efeitos, produtividade, autoconfiança e autoestima, além do atendimento dos clientes, passando de hierarquia tradicional para equipes autogerenciadas (FIDELIS; BANOVA, 2007).

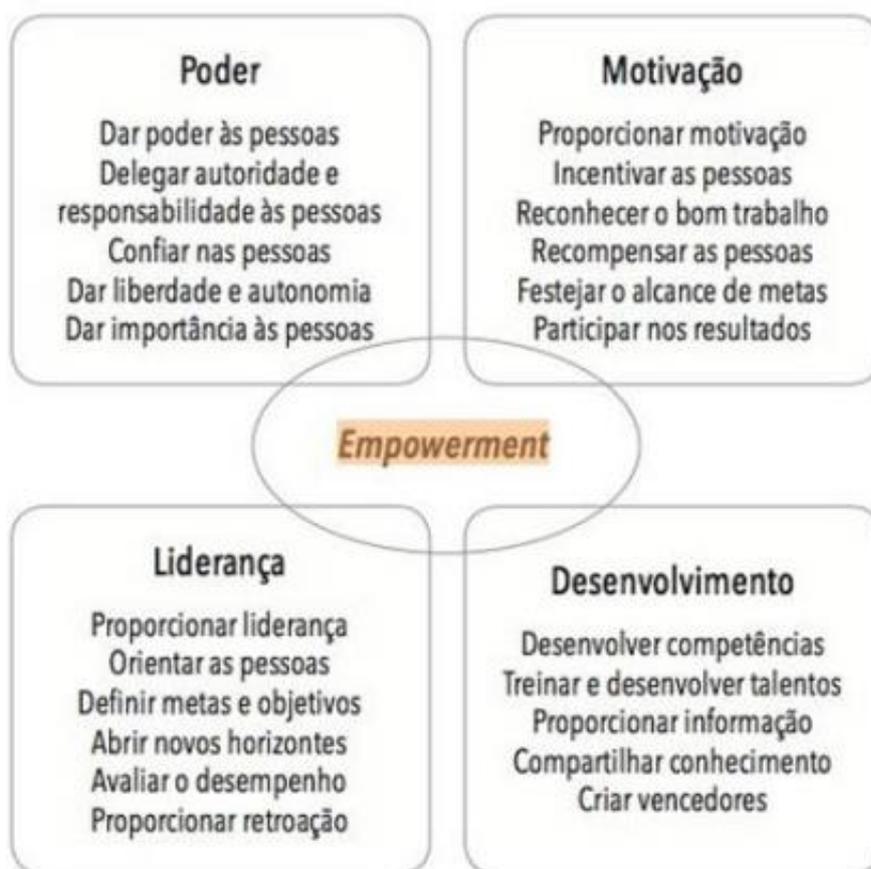
Esta ferramenta substitui a antiga hierarquia com equipes autodirigidas, quando as informações não eram compartilhadas com todos. Com o *empowerment*, os funcionários têm a oportunidade e a responsabilidade de darem o melhor de si (OLIVEIRA, 2010).

Chiavenato (2014, p. 168-169) apresenta as finalidades do processo de empowerment nas organizações.

Seu objetivo é simples transmitir responsabilidade e recursos para todas as pessoas, a fim de obter energia criativa e intelectual, de modo que possam mostrar a verdadeira liderança nas próprias esferas individuais de competência e, ao mesmo tempo, ajudar a enfrentar os desafios globais de toda a empresa. O *empowerment* busca a energia, o esforço e a dedicação de todos – lamentavelmente características difíceis de encontrar nas empresas – e tirar do gerente o antigo monopólio do poder, informações e desenvolvimento. Empoderar é dar poder e autonomia aos funcionários para aproveitar ao máximo o seu talento coletivo.

A figura 8 demonstra os elementos básicos do processo de *empowerment* nas organizações.

Figura 8 - Empowerment das organizações



Fonte: Autora com base em Chiavenato (2014)

Desse modo, os melhores benefícios disponíveis são acessados. Todos os membros têm acesso total e uso de informações críticas, possuem tecnologia, habilidades, responsabilidade e autoridade para usar informações e conduzir os negócios da organização (DEMO, 2010).

2.5.1 Empoderamento das Mulheres

Empoderamento feminino é um termo que foi criado na Conferência Mundial sobre a mulher, realizada em Pequim, no ano de 1995, pela Organização das Nações Unidas (ONU), para referir-se ao aumento da participação das mulheres nos processos de tomada de decisão e acesso ao poder. Após a Conferência de Pequim, que foi considerada como uma poderosa estratégia para promover a igualdade de gênero no mundo, o conceito entrou no discurso oficial associado com a ideia de que o empoderamento das mulheres contribui para atingir metas de desenvolvimento global (IVANCEVICH, 2010).

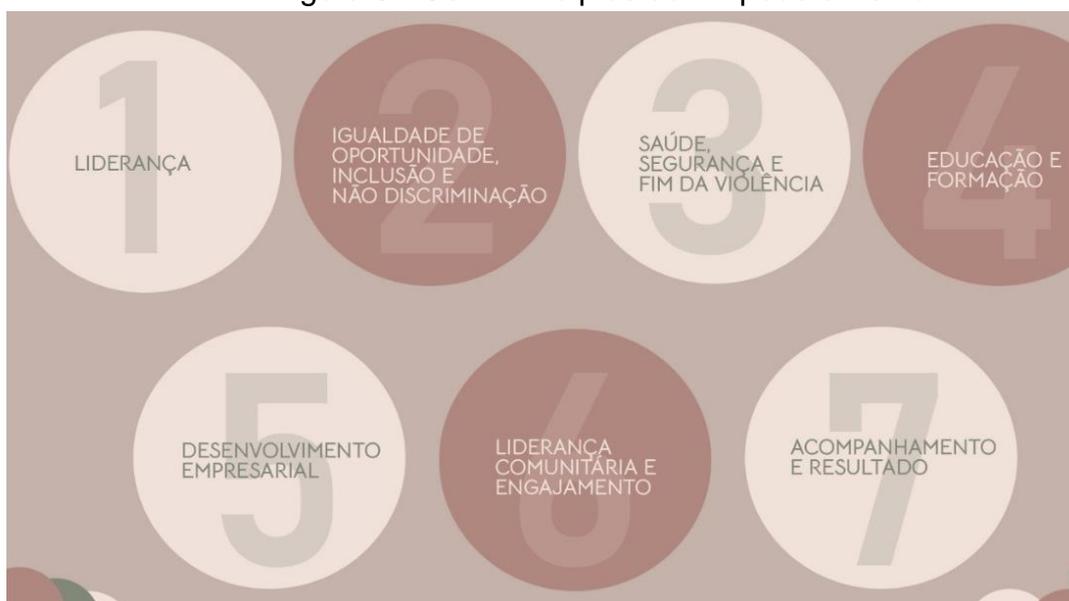
A Organização das Nações Unidas está ciente de que a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres, especialmente a sua emancipação econômica, tem um impacto positivo considerável sobre o crescimento econômico. Para isto, a ONU encontra-se firmemente empenhada em integrar as questões de gênero em todas as suas políticas, práticas e programas como um meio para atingir os objetivos da igualdade entre sexos e empoderamento das mulheres (FARAH, 2004).

Farah (2004), também ressalta que, o empoderamento feminino traz uma nova concepção de poder, assumindo formas democráticas, construindo novos mecanismos de responsabilidades coletivas, de tomada de decisões e responsabilidades compartilhadas.

Devido a isso, as empresas devem adotar os Princípios de Empoderamento das Mulheres, desenvolvidos por meios de uma parceria entre a ONU Mulheres – setor da ONU que dedica às causas femininas – e o Pacto Global das Nações Unidas, que objetivam fornecer instruções práticas para as empresas sobre como empoderar as mulheres no trabalho, na economia e na comunidade (COSTA, 2008).

Os Princípios de Empoderamento das Mulheres foram projetados para ajudar as empresas a reverem suas políticas e práticas existentes, ou estabelecerem novas para dotar as mulheres de poder (IVANCEVICH, 2010).

Figura 9 - Os 7 Princípios do Empoderamento



Fonte: A autora com base em ONU Mulher (2021)

Além disso, os estudos de Ivancevich (2010), sobre os princípios abordados na ONU Mulheres, destacam-se 7 princípios conforme figura 9.

- 1) Estabelecer uma liderança corporativa de alto nível para a igualdade entre gêneros;
- 2) Tratar todas as mulheres e homens de maneira justa no trabalho, respeitar e apoiar os direitos humanos, não havendo discriminação;
- 3) Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar das mulheres trabalhadoras;
- 4) Promover a educação, formação e desenvolvimento profissional das mulheres;
- 5) Implementar práticas que capacitam mulheres no desenvolvimento de negócios, cadeia de suprimento e comercialização;
- 6) Promover a igualdade através de iniciativas comunitárias e de mobilização social;
- 7) Medir e relatar o progresso no sentido da igualdade de gênero no âmbito das organizações.

Kleba e Wendausen (2009), afirmam que no Brasil há dois sentidos de empoderamento, sendo o primeiro o processo de mobilizações e práticas que objetivam promover e impulsionar grupos e comunidades na melhoria de suas condições de vida para aumentar a autonomia. E o outro refere-se em promover a integração dos excluídos e carentes de bens elementares à sobrevivência e aos serviços públicos por meio de projetos de ações de cunho assistencial.

Ainda para os autores, a definição da palavra empoderamento aborda exatamente o encorajamento, uma vez que o termo acarreta em atribuir poderes a alguém, transferir poderes de decisão a funcionários individuais e a equipes, ao visar à potencialização do comprometimento dos mesmos com os resultados organizacionais. Conclui-se que a utilização do conceito empoderamento para as organizações serve como instrumento de maior controle para os grupos e/ou líderes,

os quais condicionariam a distribuição de poder aos interesses de seus grupos organizacionais

Neste sentido, é possível destacar algumas dimensões contextualizadas do empoderamento feminino, conforme demonstrado na Tabela 1 abaixo.

Tabela 1 - As Dimensões do Empoderamento Feminino

Categorias	Características
Econômica	Mulheres ganham participação por meios de rendas próprias para produção familiar e controle sobre os ativos produtivos e bens
Psicológica	Mulheres apresentam a necessidade de crescer e se desenvolver por meio da autoconfiança e motivação, autoestima, bem-estar, senso de aceitação dos direitos
Sociocultural/Educacional	Grupos de indivíduos capazes de desafiar concepções culturais agregando valor familiar
Políticas e Grupal	Engajamento com posição de autoridade por parte dos grupos.
Familiar	Envolvimento na capacidade de proteção e apoio à família

Fonte: A autora com base em Lopes (2012)

a) Dimensão Econômica:

A presença econômica proporciona principalmente as mulheres para o mercado de trabalho nos cargos e nas rendas de forma igualitária ao gênero masculino. Diz respeito à qualidade do envolvimento econômico da mulher (MELO; LOPES, 2012). Para Costa (2008), além de possibilitar o acesso da mulher no mercado de trabalho, traz a independência econômica, intervindo no empoderamento psicológico. Para Malhotra (2002), o empoderamento da mulher possibilita ter o controle aos recursos da família e proporciona o acesso ao crédito e ao emprego.

b) Dimensão psicológica:

A dimensão psicológica por sua vez se origina da capacidade da consciência dos indivíduos de apresentarem força com necessidade de crescer e se desenvolver por meio da autoconfiança e motivação. Está relacionada ao poder pessoal, cuja capacidade das pessoas de avançarem na conquista da autonomia e emancipação (LISBOA, 2007) é perceptível na autoestima do indivíduo, bem-estar, pensamento de aceitação (MALHOTRA, 2002).

c) Dimensão política e de grupo:

O empoderamento se manifesta na busca pelo poder social, que se torna evidente quando as pessoas conquistam o controle da própria vida, dos projetos, das escolhas e da capacidade de agir e se socializar (DEERE; LÉON, 2002). Quando as mulheres possuem o poder de decisão e sabem como agir em graus da sociedade, tendem a se envolver nas relações e nas ideologias sobre gênero e direitos na sociedade (COSTA, 2008).

d) Dimensão Familiar:

Na dimensão familiar o empoderamento feminino desafia as relações existentes entre homens e mulheres. Trata-se da atuação de cada um dentro da família, na capacidade de acesso a recursos e vantagens na vida profissional e participação econômica (MELO; LOPES, 2012). Na visão de Malhotra (2002), a mulher pode fazer suas tomadas de decisões tanto em relação ao aumento de membros na família quanto às decisões domésticas. O papel da mulher na relação empresa e família está condicionado pela própria situação da mulher que sofreu não poucas vicissitudes ao longo dos anos, pois era sempre relegada como plano secundário desde os tempos romanos (ARRUDA, 1996).

Conforme León (2001), o empoderamento inclui mudança individual e a ação coletiva para alcançar os processos e estruturas que reproduzem a posição de inferioridade da mulher. As mulheres vêm assumindo um papel de provedoras e chefias de família, sobretudo por deter em suas mãos o poder aquisitivo e contribuírem, efetivamente, para o orçamento doméstico. Berquó (2002), evidencia que desde o final do século XX, mesmo com a presença do marido ou companheiro, a mulher é apontada como a principal provedora da moradia.

O foco do poder pode ser mudado, particularmente para as mulheres, possibilitando que as desvantagens produzidas historicamente sejam hierarquicamente modificadas pelo empoderamento. Desafiar os princípios patriarcal e habilitar as mulheres, de modo que possam concordar tanto com os recursos materiais, como as informações e exercer controle sobre eles. Não existe fórmulas mágicas para o empoderamento, entretanto a experiência mostra claramente que as estratégias de empoderamento têm que intervir no nível da condição das mulheres,

ao mesmo tempo que estão transformando sua posição, abordando simultaneamente suas necessidades práticas e suas estratégias (LEÓN, 2001).

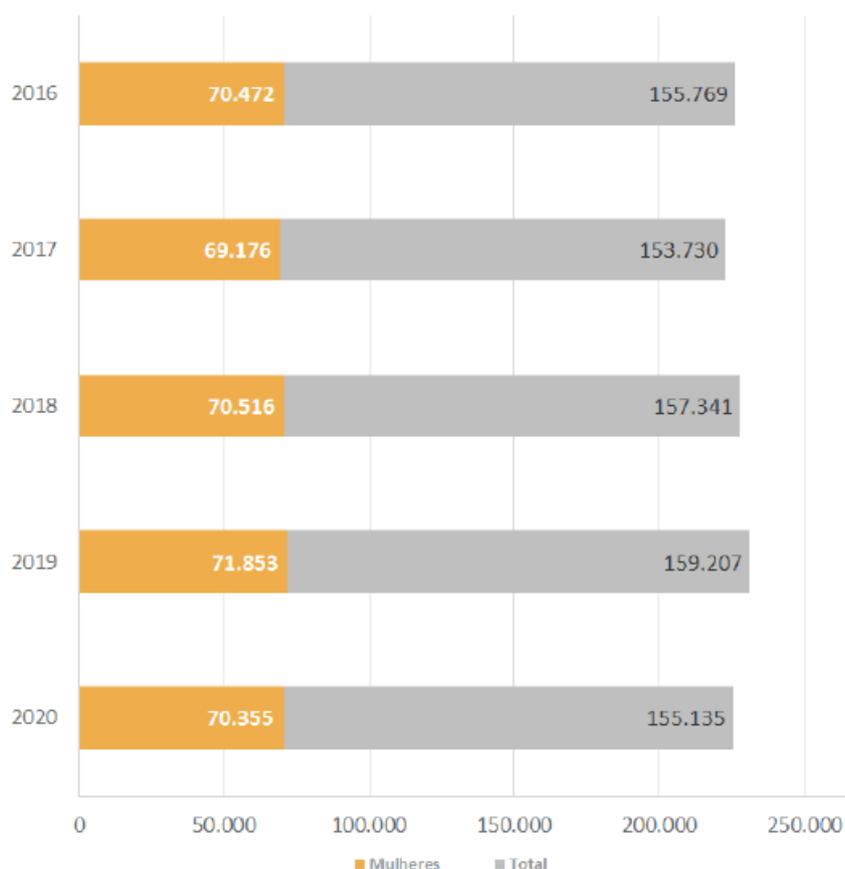
O termo empoderamento é fluído e muitas vezes usado de forma maleável, de acordo com a necessidade e o corpo ideológico de cada grupo social que dele se apropria (VASCONCELOS, 2003). Referentes aos seus sentidos frequentemente apresentam a importância de não olhar apenas a perspectiva individual, no sentido da busca pela autonomia, independente das condições sociais, mas reparar para o fato de que só há empoderamento se houver transformação pessoal atrelada a mudanças fundamentais (LEÓN, 2001).

2.6 EMPODERAMENTO FEMININO EM CAXIAS DO SUL

Caxias do Sul é a capital do trabalho na região sul do Brasil. De origem italiana, é a segunda cidade maior do estado do Rio Grande do Sul. A economia Caxiense, pode ser considerada o principal fator de expansão da cidade, a vocação empreendedora trazida pelos imigrantes deu origem a uma indústria de transformação diversificada. Atualmente abriga o segundo maior polo metal-mecânico do Brasil. Porém, com a urbanização acelerada, atualmente o setor terciário (serviços e comércio) é o mais representativo da economia (CAXIAS, 2010).

Para compreender a presença feminina no mercado formal de trabalho caxiense, a figura 10, apresenta o número de mulheres ocupadas de 2016 a 2020 em conexão ao total de empregos com carteira assinada (UCS, 2021).

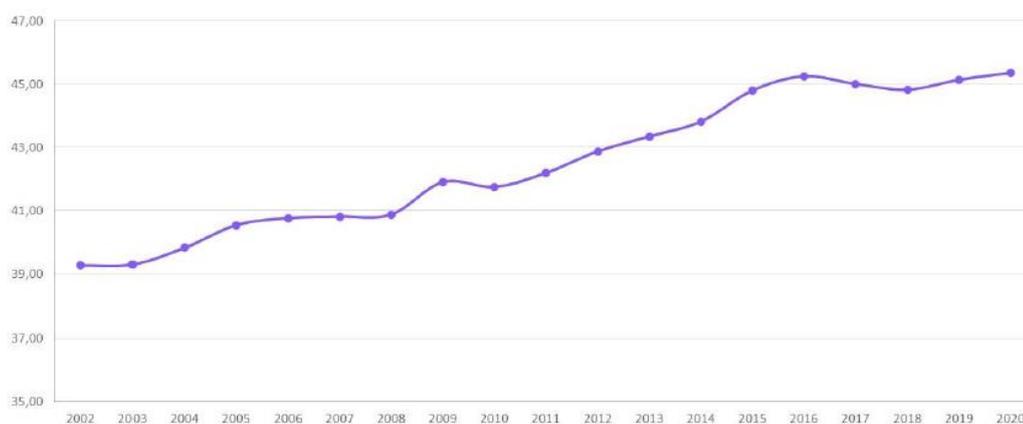
Figura 10 - Participação feminina no mercado formal em Caxias do Sul



Fonte: CAGED, 2020.

Estima-se que o ano de 2020 fechou com 155,1 mil postos de trabalho, sendo 70, 4 mil tomados por mulheres, representando 45,4% de presença feminina no mercado de trabalho.

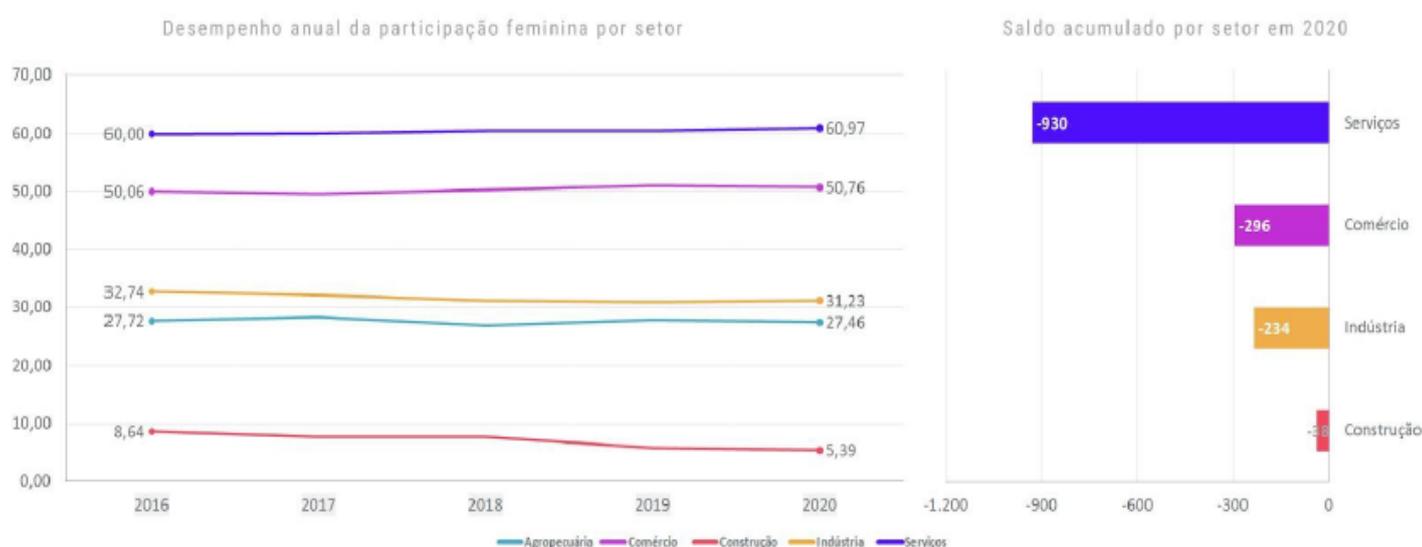
Figura 11 - Participação feminina mercado de trabalho de 2002 a 2020 (%)



Fonte: CAGED, 2020

Na figura 12, fica visível que houve perda significativa de empregos femininos no ano de 2020, porém essa diminuição não representou redução da participação feminina no mercado de trabalho em relação ao total. Avaliou-se que em 2020, as mulheres representaram o maior nível de toda a série histórica, iniciada em 2002.

Figura 12 - Desempenho setorial da participação feminina de 2016 a 2020



Fonte: CAGED, 2020

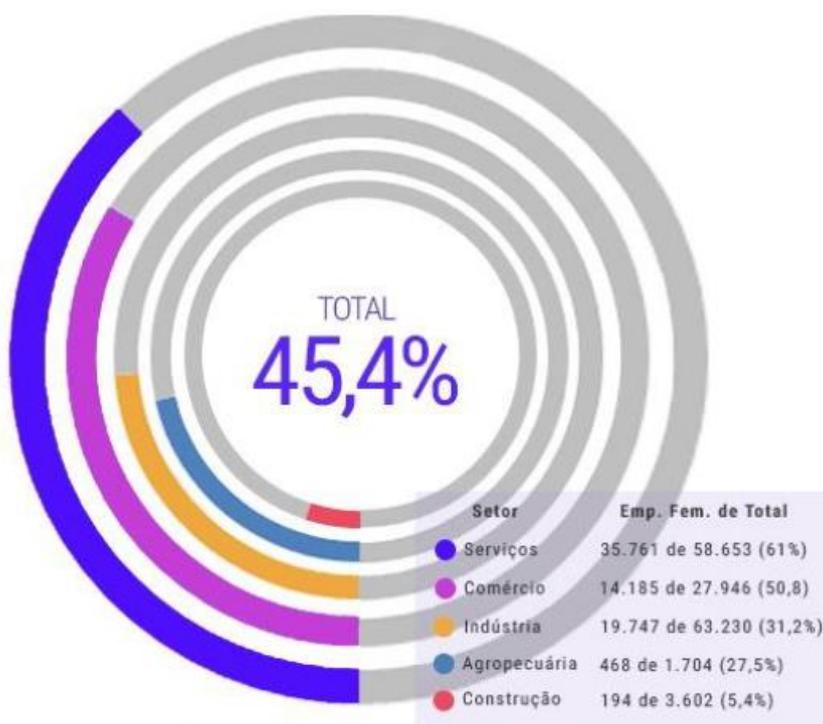
No ano de 2020 foram fechados 1,5 mil empregos femininos, 62,1% pertenceram ao setor de serviços. Este setor, fechou 930 empregos que pertenciam às mulheres, mas ao mesmo tempo, os serviços possuíram a maior dimensão de mulheres trabalhadoras em suas atividades.

O comércio possuiu 50,8% ocupado por mulheres, este setor registrou 296 empregos femininos destruídos no ano de 2020. A indústria principal, principal empregadora de mão de obra formal da economia caxiense, contabilizou 1,4 mil empregos com carteira assinada fechados em 2020. Sendo assim, o setor industrial fechou o ano de 2020 com 31,2% dos seus empregos ocupados por mulheres.

A construção registrou 5,4% de participação feminina, esse setor fechou 407 postos de trabalho no ano de 2020, somente 38 eram empregos femininos. O setor de agropecuária, não registrou movimentação, o número de mulheres empregadas permaneceu o mesmo que em 2019. Logo, os empregos femininos representaram 27,5% de trabalho no setor primário caxiense.

Os três setores que mais empregaram mulheres em Caxias do Sul, são os Serviços, 35,8 mil, a Indústria, 19,7 mil, e o Comércio, 14, 2 mil. A participação feminina no mercado de trabalho, corresponde a 45,4% do total de população emprega, conforme figura 13, abaixo:

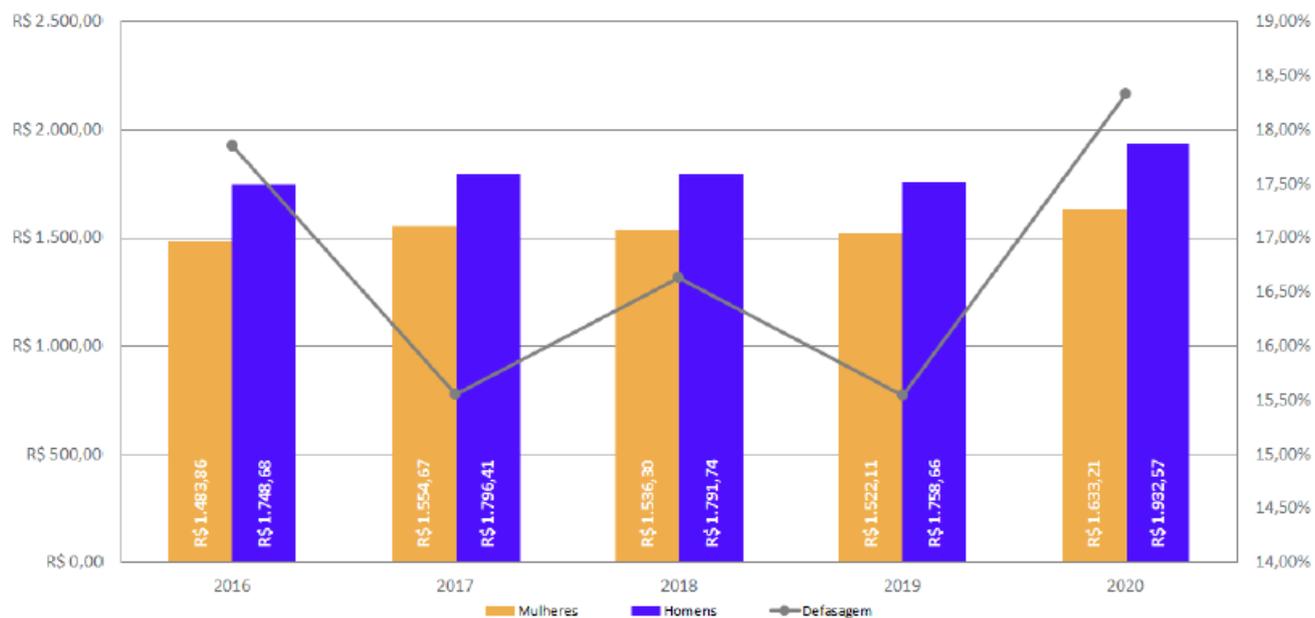
Figura 13 - Mulheres Empregadas Formalmente em 2020



Fonte: CAGED, 2020

Em 2020, o salário médio de admissão de mulheres foi de R\$ 1.633,21, enquanto que os homens admitidos registraram uma remuneração média de R\$ 1.932,57, uma diferença de 18,3%. Além disso, foi registrado o maior salário de admissão entre homens e mulheres em 2020. Logo, o ano também foi caracterizado com o maior rendimento e a maior defasagem de salários entre homens e mulheres, do período analisado, de acordo com a figura 14, abaixo.

Figura 14 - Salário de 2016 a 2020 entre mulheres e homens



Fonte: CAGED, 2020.

3 METODOLOGIA

No que se refere a escolha da metodologia, de acordo com Köche (2010), a ciência é um processo de verificação o qual busca encontrar conhecimentos seguros, porém um processo como este precisa de planejamento para a previsão de possíveis alternativas. Segundo Minayo e Gomes (2015, p.16), entende-se por pesquisa “a atividade básica da ciência na sua indagação e construção da realidade”. As autoras ainda enfatizam que a metodologia envolve o método, as técnicas e a experiência do pesquisador, e por si só vai além das técnicas, pois contempla as concepções teóricas, sendo articuladas juntamente com a teoria e com a realidade.

Para Santos e Filho (2011), dentro da metodologia científica, a análise e a síntese caminham lado a lado, pois na análise se desdobra o problema complexo em partes mais simples, e na síntese os resultados parciais obtidos nas partes mais simples, são agregados para atingir a solução de algum problema mais complexo.

Por fim, Pereira (2019), ressalta que a metodologia é essencial, pois mostra as etapas que serão implementadas, as ferramentas que serão utilizadas, e as decisões a serem tomadas.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

A metodologia do estudo apresentou caráter qualitativo, no intuito de “maior liberdade de manifestação e, ao pesquisador, identificar e compreender dimensões subjetivas da ação humana.” (BRUMER e ROSENFELD, 2008, p.137). Examinar com profundidade as qualidades do fenômeno observado, utilizando-se de um conjunto de técnicas de pesquisa qualitativa. O método utilizado foi qualitativa exploratória, de acordo com Cervo, Bervian e Silva (2007), a pesquisa exploratória é normalmente designada como sendo o passo inicial no processo de pesquisa pela experiência e um auxílio que traz a formulação de suposições significativas para pesquisas posteriores. Ainda assim, os autores evidenciam que a pesquisa exploratória realiza precisas descrições da situação, e com isso quer descobrir as relações que existem entre seus elementos.

Gil (2018), nos diz que a pesquisa exploratória tem por objetivo entender melhor do que está se tratando e trazer hipóteses para auxiliar a construir algo. Pode-se levar em conta todo material bibliográfico e também troca de experiências com outras

peessoas. Geralmente é utilizado esse tipo de pesquisa para conseguir os primeiros contatos com o público alvo e entender melhor as necessidades.

Para Perovano (2016), a pesquisa qualitativa se refere a maneira como serão tratados os dados de investigação científica, quando forem realizados os esclarecimentos, as explicações, as observações e a descrição de termos, variáveis ou conceitos. O autor afirma ainda que, na pesquisa qualitativa, a coleta dos dados é baseada nas observações e vivências do pesquisador, sem o uso de qualquer forma de quantificação.

Para Minayo e Gomes (2015), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo dos significados, das aspirações, das crenças, dos motivos, das atitudes e dos valores, os quais são entendidos como parte da realidade social. Com isso, a pesquisa qualitativa passou a ser importante pois abrange uma abordagem aprofundada no mundo dos significados.

Com isso, a pesquisa qualitativa foi elaborada por meio de questões estruturadas, empregando-se um roteiro de questões, no qual Marconi e Lakatos (2017) definem como, um instrumento essencial para a averiguação e consiste na obtenção de informações do entrevistado de maneira direta.

3.2 PARTICIPANTES DO ESTUDO

Na escolha dos respondentes para este estudo, foram selecionadas mulheres, que fazem parte do Conselho da Empresária, na Câmara da Indústria, Comércio e Serviços de Caxias do Sul (CIC). Desde a sua fundação em 1997, o Conselho tem como seu principal objetivo, aumentar a participação feminina na vida econômica e comunitária em Caxias do Sul, intensificando o compartilhamento de experiência entre as empresárias. Com a presença cada vez maior da mulher no mercado de trabalho, o Conselho da Empresária procura desenvolver cada vez mais um cronograma de atividades que contemple o interesse do empresariado como um todo, porém com foco no empreendedorismo feminino.

O Conselho da Empresária é composto por 24 mulheres, todas sendo empresárias, onde são realizados diversos cursos, palestras, reuniões. Estes encontros servem para apoiar e incentivar as mulheres empreendedoras. Além disso, possuem um grupo de integração com 200 mulheres empresários dentro de um networking.

3.3 PROCESSO DE COLETA DE DADOS

De acordo com Marconi e Lakatos (2017, p. 180), “a coleta de dados é a etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de efetuar a coleta dos dados previstos”.

Para o processo de coleta de dados, foi aplicado um questionário com um roteiro semi-estruturado, com questões abertas, junto às mulheres empoderadas do município. Mc Daniel e Gates (2005, p. 165) definem esta técnica de estudo:

O questionário pode ser definido como um dos instrumentos de coleta de dados em pesquisa de marketing que é preenchido pelos informantes, sem necessitar da presença direta do pesquisador. Ele pode ser identificado por uma série de perguntas ordenadas que uma certa amostra deve responder.

Assim sendo, a aplicação da entrevista foi concretizada no mês de setembro de 2021, no qual por motivo de pandemia, foi realizado via WhatsApp. E para conseguir aplicar as questões no Conselho da Empresária da CIC, foi contatado a presidente deste conselho e ela fez o envio do questionário no grupo de integração das empresárias. O roteiro de questões elaboradas encontra-se no apêndice A.

3.4 PROCESSO DE ANÁLISE DE DADOS

Existem diferentes abordagens para a análise qualitativa, sendo umas gerais e outras mais específicas. Com isso, referente a pesquisa qualitativa, a análise de dados envolve duas principais atividades, primeiramente em desenvolver a consciência dos possíveis dados de serem analisados e suas possibilidades de descrevê-los, e secundamente desenvolver adequadas atividades aos dados e suas quantidades a serem verificadas (GIBBS, 2009).

Para Marconi e Lakatos (2017), a análise e interpretação são duas atividades distintas, porém, estreitamente relacionadas entre si. Dessa forma, esse estudo utilizou o método qualitativo exploratório, o qual será devidamente relatado ao decorrer da pesquisa. Finalizada a coleta de dados, realizou-se a análise e interpretação dos dados através de uma análise de conteúdo, categorizando as

questões em sessões para fazer as análises com o objetivo de proporcionar uma visão geral do tema escolhido.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Depois de aplicadas as entrevistas, o próximo passo é analisar e interpretar as respostas obtidas. Segundo Andrade (2010, p. 139), a análise e a interpretação fazem parte de dois processos diferentes, porém, inter-relacionados. Esses processos podem variar significativamente de acordo com o tipo de pesquisa, no caso das experimentais, as quais incluem levantamentos, identificação e ordenação dos dados obtidos, não chega a ser um problema. Em outros tipos de pesquisa, como o estudo de caso, acaba sendo impossível estabelecer uma forma rígida de análise e interpretação.

“Assim sendo, o objetivo da análise é organizar, classificar os dados para que deles se extraíam as respostas para os problemas propostos, que foram objeto da investigação” (ANDRADE, 2010, p. 139).

Neste capítulo será apresentada a análise do questionário realizado com 41 mulheres. As entrevistas foram realizadas via, durante o mês de setembro de 2021.

4.1 Faixa Etária

Após a aplicação do questionário, percebe-se na Tabela 2, que a maioria das respondentes pertencem ao grupo que varia da faixa etária entre 47 a 57 anos de idade, o que corresponde a 44% das respondentes. Já as respondentes que têm entre 26 a 35 anos de idade correspondem a 32%. De cinquenta e oito a sessenta e seis anos de idade, correspondem a 14%. Por fim, a faixa etária de trinta e seis a quarenta e seis anos de idade, representam a 10% das respondentes.

Tabela 2 - Faixa Etária

(Continua)

Alternativas	Respondentes	Percentual
De 26 a 35 anos	13	32%
De 36 a 46 anos	4	10%
De 47 a 57 anos	18	44%

(Conclusão)

De 58 a 66 anos	6	14%
Total Geral	41	100%

Fonte: A autora (2021)

4.2 Estado Civil

Quanto ao estado civil das entrevistadas identificou-se, conforme a Tabela 3 uma supremacia das casadas, representando 75% do público total da pesquisa.

Tabela 3 - Estado Civil

Alternativas	Respondentes	Percentual
Solteira	4	10%
Casada/União Estável	31	75%
Divorciada	6	15%
Total Geral	41	100%

Fonte: A autora (2021)

4.3 Nível de Formação

Quanto ao nível de formação, observa-se na Tabela 4 quatro entrevistadas possuem superior incompleto, representando 10%, e dez possuem superior completo, representando 24%. Percebe-se que 66% das entrevistadas são pós-graduadas, tendo o total de vinte e sete respondentes do público total da pesquisa.

Tabela 4 - Nível de Formação

Alternativas	Respondentes	Percentual
Ensino Superior Incompleto	4	10%
Ensino Superior Completo	10	24%
Pós- Graduação	27	66%
Total Geral	41	100%

Fonte: A autora (2021)

4.4 Número de Filhos

Quanto ao número de filhos, conforme Tabela 5, percebe-se que trinta e três respondentes pertencem ao grupo que possuem de um a dois filhos, que correspondem a 81%. Sete entrevistadas, não possuem filhos, correspondendo a 17%. Em contrapartida, uma entrevistada possui de três a quatro filhos, representando 2%.

Tabela 5 - Número de Filhos

Alternativas	Respondentes	Percentual
Sem filhos	7	17%
De 01 a 02 filhos	33	81%
De 03 a 04 filhos	1	2%
Total Geral	41	100%

Fonte: A autora (2021)

4.5 Empoderamento Feminino

Conforme a Tabela 6, mostrou que 37 respondentes, correspondem a 90% do público total da pesquisa, sabe o que é empoderamento feminino.

Tabela 6 - Empoderamento Feminino

Alternativas	Respondentes	Percentual
Sim	37	90%
Talvez	4	10%
Total Geral	41	100%

Fonte: A autora (2021)

4.6 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

No que tange a construção do perfil das entrevistadas, foram questionados sobre algumas informações pessoais, e diante disso, para a preservação da identidade de cada entrevistada, seus nomes não foram revelados, foram identificados

através de uma sequência alfabética numérica, onde o primeiro entrevistado recebeu a identificação de E1, o segundo E2, o terceiro E3 e assim sucessivamente.

4.6.1 Requisitos Indispensáveis para Tornar-se Empoderada

Conforme a Tabela 7, pode-se identificar que, para a grande parte das entrevistadas, o requisito indispensável para ser uma mulher empoderada é ter confiança, ser autoconfiante. O segundo requisito necessário, para se tornar empoderada é ser independente financeiramente e/ou independente em todas as concepções. O terceiro requisito necessário é ser uma mulher com autoestima elevada, ter orgulho de si. E ainda, as entrevistadas responderam que é necessário ser determinada, corajosa, inteligente, ter conhecimento, humilde, empática e persistente.

Segundo Farah (2004), o empoderamento refere-se ao acesso das mulheres ao poder político. Todas podem ter poder. Ter poder para lutar por mudanças, para ocupar espaços de participação política, para negociar melhores salários, negociar os cuidados da casa, ou seja, ter o poder de se contrapor ao que antes era definido como desigualdade de gênero, às posições desvalorizadas, não reconhecidas socialmente e, assim, influenciar as próprias ações.

Tabela 7 - Requisitos para ser Empoderada

(continua)

Entrevistada	Resposta
E1	Ser independente financeiramente e psicologicamente.
E2	Coragem
E3	Confiança, determinação
E4	Coragem
E5	Humildade, respeito, educação e estudo.
E6	Independência financeira
E7	Respeito
E8	Ter liderança, empatia e incentivar mulheres a empreenderem
E9	Autoestima e autoconfiança

E10	Pra começar, acho o termo depreciativo e é só um rótulo que não designa o que é uma mulher de sucesso. (Continua)
E11	Independência
E12	Determinação, ser bem informada, ter iniciativas
E13	Saber o que quer e tentar colocar em prática tudo o que for possível.
E14	Autoestima, educação, etiqueta, vontade, garra, empatia e resiliência
E15	Acreditar na sua capacidade de enfrentar o mundo
E16	Determinação
E17	Ter autonomia e saber o que quer
E18	Independência
E19	Persistência, força e boa condição psicológica
E20	Independência financeira, autoestima, líder
E21	Independência financeira e emocional
E22	Se sentir realizada
E23	Estar segura de si e ter autocontrole.
E24	Uma mulher empoderada é aquela que consegue através de alguma forma empoderar outras mulheres, não importa como, nem a proporção.
E25	Liberdade, conhecimento, postura.
E26	Conhecimento e confiança
E27	Autoconfiança
E28	Ser uma mulher independente, com propósitos claros
E29	Ter confiança e gerar resultados
E30	Apoio familiar, conhecimento e força
E31	Segurança, determinação, vontade de aprender e crescer, ser corajosa
E32	Determinação, coragem, inteligência e persistência
E33	Segurança
E34	Sede de aprender
E35	Construção de autonomia, requisito imprescindível para todas as pessoas.
E36	Ter vontade de fazer dar certo
E37	Confiança
E38	Coragem, focar nos objetivos e trabalhar muito
E39	Acreditar em si mesma e não no que os outros dizem.

E40	Feliz e realizando a sua escolha	(Conclusão)
E41	Não depender de ninguém	

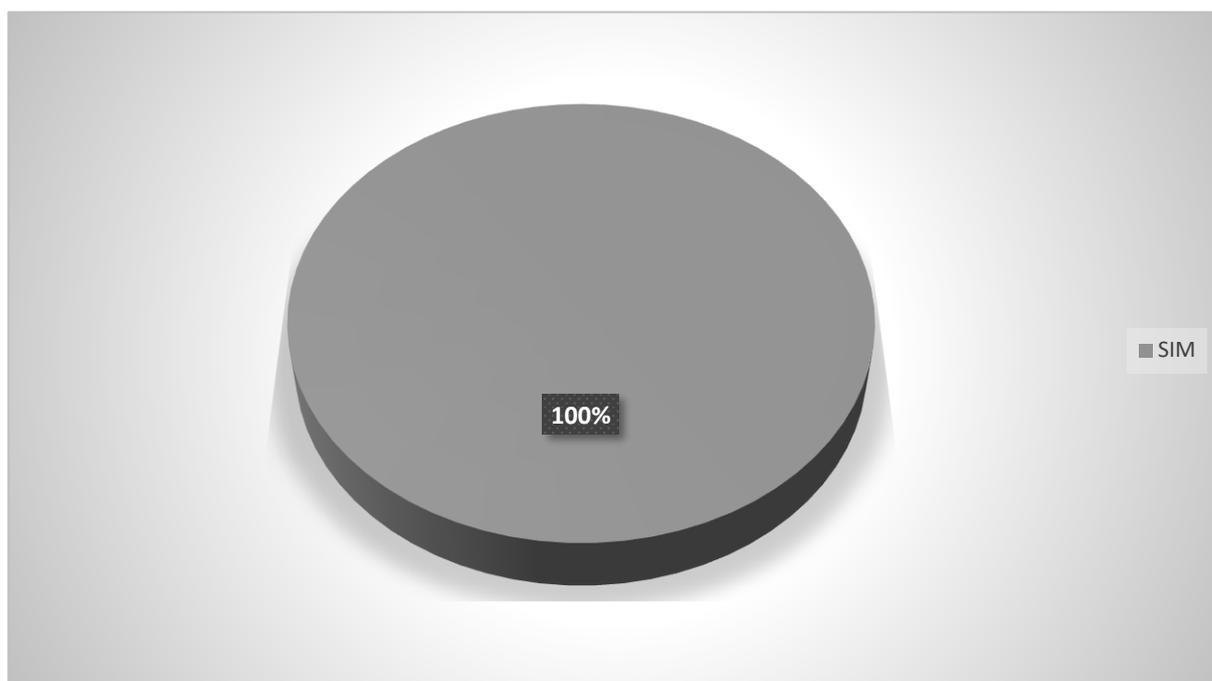
Fonte: A autora (2021)

4.6.2 Iniciativa de Empreender Contribuiu para a Qualidade de Vida

Conforme pode-se observar na Figura 15, todas as respondentes assinalaram que a iniciativa de empreender contribui para a qualidade de vida.

Segundo Possatti e Dias (2002), donas de negócios próprios apresentam maiores índices de satisfação em tudo que realizam. A maior satisfação das empreendedoras se deve ao ambiente do negócio próprio, que lhes proporciona reconhecimento por realizações e autoridade para fazer decisões de impacto, além de possibilitar o desenvolvimento de novas ideias e competências. Assim, quando as mulheres gostam intensamente daquilo que fazem, autonomia no trabalho e poder de decisão são aliados das empreendedoras, proporcionando-lhes um sentimento de autorrealização e aumento na qualidade de vida.

Figura 15 - Iniciativa de Empreender Contribuiu para a Qualidade de Vida



Fonte: A autora (2021)

4.6.3 Empreender para tornar-se autônoma

Conforme pode-se constatar, para a maioria das entrevistadas a iniciativa de empreender possibilitou mais autonomia/empoderamento, visão expressa de 85% das entrevistadas, enquanto 10% consideram que isso ocorreu até certo ponto. E em contrapartida somente para 5% das entrevistadas isso não ocorreu.

A autonomia é um comportamento de ação que expressa a independência do indivíduo e, na descrição de Lumpkin e Dess (2001), a autonomia se apresenta por um comportamento independente do empreendedor e pela prática de forte liderança por parte deste, refletindo, assim, um comportamento autocrático.

Tabela 8 - Iniciativa de Empreender trouxe mais autonomia

Alternativas	Respondentes	Percentual
Sim	35	85%
Não	2	5%
Até certo ponto	4	10%
Total Geral	41	100%

Fonte: A autora (2021)

4.6.4 Apoio Familiar

Em relação ao apoio familiar para empreender, percebe-se que a maioria das entrevistadas responderam que receberam apoio do esposo, pais, irmãos e amigos. Por outro lado, conforme pode-se verificar na Tabela 9, a entrevistada E10, E12, E22, E25, E29 e E34 responderam que não receberam apoio de ninguém,

Silveira e Fernandes (2012), relatam que a influência da família e dos meios sociais nos quais a pessoa está inserida é fundamental para o desenvolvimento da capacidade empreendedora. O relacionamento de apoio, o estímulo de independência e o de responsabilidade são os mais relevantes. No caso de mulheres empreendedoras, o relacionamento de apoio (em especial paterno) demonstra ser o mais importante (HISRICH; PETERS, 2004). A existência do empreendedorismo no

núcleo familiar pode ser considerada como uma das variáveis essenciais que favorecem a iniciativa de empreender.

Tabela 9 - Apoio Familiar Para Empreender

Entrevistada	Resposta
E1	Esposo
E2	Esposo
E3	Esposo, amigas
E4	Família e Amigos
E5	Tio
E6	Todos
E7	Esposo e pais
E8	Meu companheiro
E9	Irmã
E10	Não
E11	Mae e esposo
E12	Não
E13	Esposo
E14	Esposo e mãe
E15	Pai e irmão
E16	Filha
E17	Toda família
E18	Esposo e meus pais
E19	Esposo e mãe
E20	Pai e mãe
E21	Família toda
E22	Sem apoio
E23	Esposo
E24	Pais e amigos
E25	Não

E26	Família
E27	Família
E28	Pai
E29	Não
E30	Esposo, irmão e amigos
E31	Pais e esposo
E32	Família toda
E33	Pai e mãe
E34	Não
E35	Minha família
E36	Família
E37	Família
E38	Família e amigos próximos
E39	Pai, esposo e sogro
E40	Mãe
E41	Pai, mãe, amigos e namorado

Fonte: A autora (2021)

4.6.5 Alguém não lhe apoiou

Ainda em relação ao apoio familiar, 15% das respondentes, não tiveram o apoio familiar de marido, filha, mãe e amigas. Mulheres empoderadas economicamente transferem o papel tradicional do homem, em uma sociedade patriarcal.

As mudanças provocadas pelo feminismo desestabilizaram o modelo masculino tradicional e colocaram a necessidade de sua revisão. Desde a década de 70. Como diz Badinter: “longe de ser pensada como absoluta, a masculinidade, atributo do homem, é relativa e reativa. Tanto que, quando a feminilidade muda em geral, quando as mulheres querem redefinir sua identidade a masculinidade se desestabiliza” (Badinter, 1993).

4.6.6 Fatores Limitantes de ser Empoderada

Para o questionamento, sobre qual são as desvantagens de ser empoderada, as respondentes usaram palavras como muito cobrança, sobrecarga, homens receosos em conviver com mulheres empoderadas, preconceito, até mesmo de mulheres, falta de reconhecimento e empatia, o afastamento de algumas pessoas, falta de tempo. E ainda 12% das entrevistadas responderam que não existe nenhum fator limitante de ser empoderada.

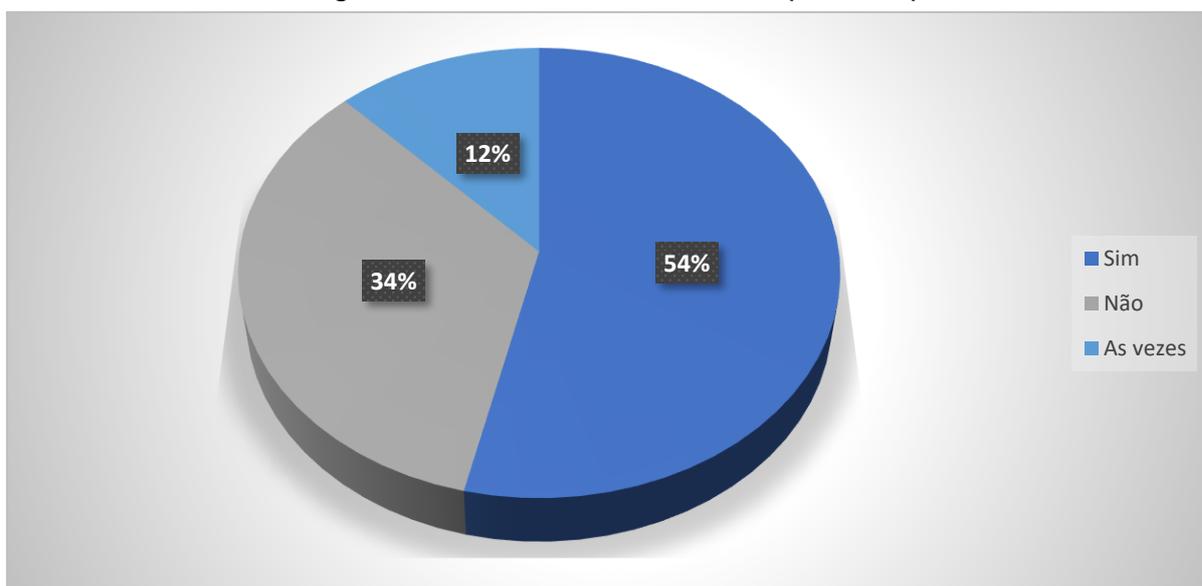
As mulheres trabalham mais, mas ganham menos, dedicam mais tempo à família e às tarefas domésticas, são mais escolarizadas, mas têm menos acesso a posições e a cargos de poder. Ser mulher continua a ser uma desvantagem até mesmo quando se tornam empoderadas (TORRES, 2021).

4.6.7 A Cidade de Caxias do Sul Facilita no Momento de Empreender

Conforme pode-se observar na Figura 16, 54% das entrevistadas, responderam que o município de Caxias do Sul, facilita no momento de empreender. Quatorze entrevistadas, equivalente a 34%, responderam que Caxias do Sul não facilita para empreender. E 12% das respondentes, colocaram que as vezes o município contribui para empreender.

De acordo com a entrevistada E7, “Caxias do Sul, é uma das cidades com mais CNPJ sob responsabilidade feminina, sendo assim, a cidade facilita para o empreendedorismo”. Além disso, a entrevistada E39, salienta, “Caxias é uma cidade complicada, fechada para novas ideias e novos grupos. Quem empreende e conquista seu lugar aqui conquista qualquer lugar do mundo”. Por outro lado, a entrevistada E10, descreve que “Não facilita, a cidade é burocrática demais”.

Figura 16 - Caxias do Sul Facilita para Empreender



Fonte: A autora (2021)

4.6.8 Benefícios que o Município Oferece para o Empreendedorismo Feminino

Referente ao conhecimento de benefícios para empreender em Caxias do Sul, observa-se na Figura 17, que mais da metade das entrevistadas responderam que não possuem conhecimento sobre algum benefício no município. Já as 13 entrevistadas que responderam que possuem conhecimento, listaram a CIC, Conselho Municipal da Mulher, Sebrae, Senac e Conselho da Empresária CIC.

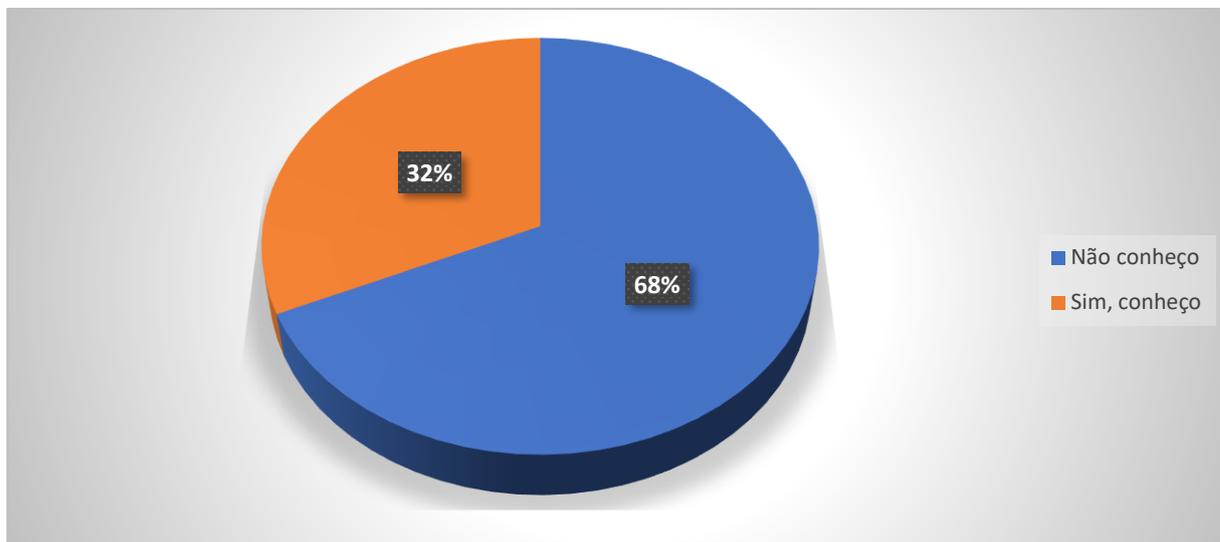
Em novembro de 2020, devido a pandemia, foi realizada a primeira feira online para o dia do empreendedorismo feminino, comemorado no dia 19 de novembro. A ação contou com exposições, workshops, networking, aprendizado, experiências, entre outras atividades, o objetivo foi fomentar, fortalecer e promover as mulheres empreendedoras de Caxias do Sul.

A CIC, realiza o evento Café com Informação mensalmente, com conteúdos úteis as empreendedoras Caxienses. Ainda a CIC homenageia anualmente, mulheres que se destacam nas categorias, indústria, comércio, serviços e cultura, com o prêmio chamado Mérito Empreendedora.

O Sebrae possui um programa chamado Sebrae Delas, é um programa de aceleração que busca fomentar e profissionalizar práticas empresariais, mulheres que já são empreendedoras podem participar ou que desejam se tornar uma. O programa oferece ações e meios para que as micro e pequenas empresárias possam

potencializar seus negócios e seus comportamentos empreendedores. Realizam cursos, palestras, oficinas, workshops, eventos, networking e e-books.

Figura 17 - Benefícios para o empreendedorismo em Caxias do Sul



Fonte: A autora (2021)

4.6.9 O Município de Caxias do Sul Ajuda a tornar-se Empoderada

Observa-se na Figura 18, que 49% das entrevistadas, responderam que o município de Caxias do Sul não ajuda para se tornar empoderada. Já treze mulheres, equivalente a 32% responderam que o município auxilia para o empoderamento feminino e por fim, 19% delas não sabem responder se o município ajuda ou não para o empoderamento.

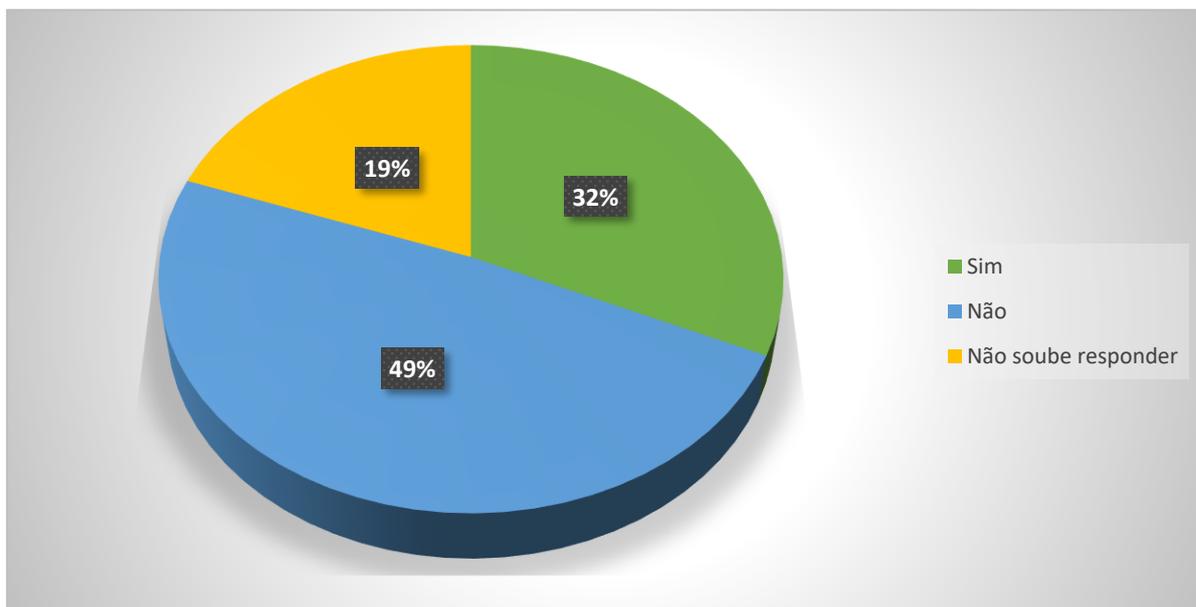
A entrevistada E7, destaca:

“Depende o que se entende por empoderamento. Na minha visão tudo começa com uma escolha pessoal. Se há oportunidades pra manifestar no coletivo esse empoderamento é outro fator. Acredito que cada vez mais espaços estejam sendo conquistados. Há muito a fazer, mas muito já foi feito também. Precisamos acreditar e não esperar que o outro trilhe o nosso caminho”.

A entrevistada E9, coloca que “As mulheres sozinhas tem construído seu espaço no ambiente de trabalho e estão se tornando cada vez mais empoderadas”.

E por fim a E30, descreve que “Acredito que depende muito do modo em que essa mulher foi criada e educada. Desde de criança o apoio da família é fundamental para desenvolvimento da autoconfiança e propósito para uma vida adulta plena.”

Figura 18 - Caxias do Sul/Empoderamento



Fonte: A autora (2021)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo foi organizado com base no referencial teórico de autores sobre o tema, empoderamento feminino, empreendedorismo, desigualdade de gênero, direito das mulheres e empoderamento feminino em Caxias do Sul, para que, posteriormente, fossem realizadas as entrevistas com mulheres empreendedoras e empoderadas do município.

Através dos objetivos traçados, a contribuição do presente estudo teve o intuito de ampliar o conhecimento sobre a percepção, do empoderamento feminino no mercado de trabalho na região de Caxias do Sul, bem como analisar o mercado de trabalho para as mulheres de Caxias do Sul.

Referente ao conhecimento do empoderamento feminino, é possível afirmar que ainda há mulheres que possuem dúvidas sobre este assunto. Com a pesquisa, verifica-se que, mesmo as entrevistas tendo sido realizada apenas com mulheres empreendedoras, 10% das respondentes, responderam que talvez saibam o que é o empoderamento feminino. Quando questionado os requisitos indispensáveis para ser empoderada, surgiram respostas como coragem, autoestima, autoconfiança, determinação e independência. Relacionado a qualidade de vida, 100% das respondentes, assinalaram que a iniciativa de empreender melhorou a qualidade de vida. Relacionado ao apoio familiar no momento de empreender, observou-se que, grande parte das entrevistadas receberam apoio de pai, mãe e esposo e ainda 15% não foram apoiadas por estes mesmo familiares. Não há como negar que existam muitas vantagens em ser empoderada, porém também existam desvantagens, e quando questionadas sobre os fatores limitantes, muitas respondentes destacaram a sobrecarga de tarefas, dupla jornada, cobrança, preconceito, reconhecimento e falta de empatia.

Quanto as questões relacionadas ao município de Caxias do Sul, conclui-se que, é um município que auxilia as mulheres que desejam empreender. Por outro lado, as respondentes colocam que, não é um município perceptível para se tornar empoderada. Por fim, referente aos benefícios que o município de Caxias do Sul oferece ao empreendedorismo feminino, muitas das respondentes não conhecem os benefícios ou grupos que apoiam as mulheres com isso, mas sabe-se que Caxias do Sul, possui a CIC, Sebrae, grupos fechados de apoio as mulheres que desejam empreender e networkings. Necessita de mais divulgações e informações, referente a

estes espaços de apoio e benefícios para as mulheres empreendedoras, pois para as mesmas, que são mulheres empreendedoras, gerou dúvidas referente à esta questão.

Diante disso, por meio deste trabalho entende-se contribuir para estudos futuros através do conteúdo apresentado e assim auxiliar acadêmicos e/ou empresas que queiram aperfeiçoar o tema abordado.

5.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES DE ESTUDOS FUTUROS

Este estudo teve por objetivo principal analisar o empoderamento feminino mercado de trabalho em Caxias do Sul. Apesar dos resultados obtidos através da pesquisa qualitativa exploratória, o número de respondentes ainda é inferior para resultados mais aprofundados, referente ao município de Caxias do Sul.

Desse modo, analisando as limitações do estudo e visando a continuidade da pesquisa, seria possível uma pesquisa mais aprofundada referente a cidade de Caxias do Sul, como tema principal empreendedorismo feminino.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010. E-book.

Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478392/cfi/0!/4/2@100:0.0>

0 Acesso em: 19 out. 2021.

AQUINO, Quelen Brondani de. **A GESTÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÊNERO: uma análise ao plano plurianual 2010-2013 e 2014-2017 enquanto política pública de empoderamento e autonomia da mulher no município de Santa Cruz do Sul**. 2014. 153 f. - Curso de Políticas Públicas de Inclusão Social, Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2014. Disponível em: <https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/1302/1/Quelen%20Brondani%20de%20Aquino.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2021.

Azevedo, M. A., & Sousa, L. D. de. (2019). EMPODERAMENTO FEMININO: CONQUISTAS E DESAFIOS. SAPIENS - **Revista De divulgação Científica**, 1(2). Recuperado de <https://revista.uemg.br/index.php/sps/article/view/3571>.

ARRUDA, M.C.C. Relação Empresa – Família: o papel da mulher. **Revista de Administração de Empresas**, v. 36, n. 3, Jul./ Ago./ Set. 1996.

BAQUEIRO, R.V.A. Empoderamento: Instrumento de emancipação social? Uma discussão conceitual. **Revista Debates**, v. 6, n.1 p. 173-187, 2012.

BARROS, M. M. L. Testemunho de vida: um estudo antropológico de mulheres na velhice. **Velhice ou terceira idade?** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2007a.1998.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, 8a edição, **revista e atualizada**, São Paulo: LTr,2012, p. 853/854.

BASSIT, A. Z. Na condição de mulher: a maturidade feminina. In: PY, L.; PACHECO, J. L.; SÁ, J. L. M.; GOLDMAN, S. N. **Tempo de Envelhecer: percursos e dimensões psicossociais**. Rio de Janeiro: NAU Ed. 2004. P. 13-25.

Badinter, E. (1992/1993). XY – **Sobre a identidade masculina** (M. I. D. Estrada, Trad.). Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

BERQUÓ, E. **Arranjos familiares no Brasil: uma visão demográfica**. In: SCHWARCZ, L.M. (Org.). *História da vida privada no Brasil*. Contrastes da intimidade contemporânea. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

BONETTI, Dilséa Adeodata. **Serviço social e ética: convite a uma nova práxis**. 5.ed. São Paulo: Cortez, 2003.

BRUMER, Anita; ROSENFELD, Cinara, et al. A elaboração de projeto de pesquisa em Ciências Sociais. In.: PINTO, Céli Regina Jardim; GUAZZELLI, Cesar A.

Barcellos. (Org.) **Ciências Humanas: pesquisa e método**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2008.

CARREIRA, Suely da Silva et al. Empreendedorismo feminino: um estudo fenomenológico. **Navus**, Florianópolis - SC, v. 5 , n. 2 , p. 06-13 , abr./jun. 2015.

CASTRO, A. M. Â.; EGGER, E. Alguns apontamentos sobre a epistemologia feminista. **Sociais e Humanas**. V. 25, n. 02, jul/dez. p. 231-238. Santa Maria, RS, 2012.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A.; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. 162 p. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/341/pdf/0?code=JO4a4OVosywXCPULBD/3ug7ejeB5VweROVZEJeZdKDdVut7ISjn0iM8RhFxNF2DJNabEelq08TyBy0u9dGmxow==>. Acesso em: 25 set. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

CONNELL, R. PEARSE, R. **Gênero: uma perspectiva global**. Trad. e rev. Marília Moschkovich. São Paulo: InVersos, 2015.

COSTA, Ana A. **Gênero, poder e empoderamento das mulheres**. 2008. Disponível em: http://www.reprolatina.institucional.ws/site/respositorio/materiais_apoio/textos_de_apoio/Genero_poder_e_empoderamento_das_mulheres.pdf. Acesso em: 24 mar.2021.

COUGHLIN, J.H. THOMAS, A. R. **The rise of women entrepreneurs: people, processes, and global trends**. QUORUM BOOKS Westport, Connecticut: London, 2002, 233 p.

CRUZ, Paula Loureiro da. **(DES) IGUALDADE E DIREITO DE GÊNERO**. 2016. 247 f. Curso de Direito Político e Econômico, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2016. Disponível em: <http://tede.mackenzie.br/jspui/bitstream/tede/2864/5/Paula%20Loureiro%20da%20Cruz.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2021.

DAHL, Robert A., Sobre a democracia, tradução Beatriz Sidou, Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001, p. 73/74.

Demo, Gisela. **Políticas de gestão de pessoas nas organizações: papel dos valores pessoais e da justiça organizacional**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DEERE, C.D.; LÉON, M. **O Empoderamento da Mulher: direitos à terra e direitos de propriedade na América Latina**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2002.

DORNELAS, José. **Empreendedorismo para visionários: desenvolvendo negócios inovadores para um mundo em transformação**. Rio de Janeiro: Empreende/LTC, 2014.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero e políticas Públicas e Gênero. **Revista de Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 12, jan/abr 2004.

FERMENTÃO, Cleide Aparecida Gomes Rodrigues. **Direito à liberdade: por um paradigma de essencialidade que dê eficácia ao direito personalíssimo da liberdade**, Curitiba: Juruá, 2009.

FERREIRA, F.L.A; GIMENEZ, F.A.P.; AUGUSTO, P.O.M. Empreendedorismo e o processo de criação de uma nova organização. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 3, n. 2, p. 70-93, 2014.

FERREIRA, J.M.; NOGUEIRA, E.E.S. Mulheres e suas histórias: razão, sensibilidade e subjetividade no empreendedorismo feminino. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 17, n. 4, p. 398-417, Ago. 2013.

FIDELIS, Gilson José; BANOVA, Márcia Regina. **Gestão de Recursos Humanos: tradicional e estratégica**. 2. ed. São Paulo: Érica, 2007.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I: a vontade do saber**. 16 ed. Rio de Janeiro: Graal, 2005.

GEM - GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. **Empreendedorismo no Brasil - Relatório Executivo/2019**. São Paulo: IBPQ, 2019. Disponível em <<https://ibqp.org.br/gem/download/>>. Acesso em 02 mai. 2021.

GEM-Programa de Empreendedorismo. Global Entrepreneurship Monitor. **Empreendedorismo na região sul do Brasil**. Relatório Executivo 2014. Curitiba: IBQP, 2014. Disponível em: <<http://www.ibqp.org.br/gem>>. Acesso em: 02 mai. 2021.

GIBBS, Graham. **Análise de dados qualitativos**. Porto Alegre: Artmed, 2009. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536321332/cfi/1!/4/4@0:33.8>. Acesso em: 19 out. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012934/cfi/6/2!/4/2/4@0:0>. Acesso em: 25 set. 2021.

GODOI, Christiane Kleinubing; YAMAGUCHI, Cristina Keiko; LOPES, Gisele Silveira Coelho; WATANABE, Melissa; FERNANDES, Taize dos Santos. DIMENSÕES DO EMPODERAMENTO FEMININO: AUTONOMIA OU DEPENDÊNCIA? **Revista Alcance**, v. 23, n. 3, p. 391-413, 2016. Disponível em: www.univali.br/periodicos. Acesso em: 09 mar. 2021.

GONÇALVES, Aurora Aparecida Fernandes. **De oprimida e explorada a liberta e autônoma: o empoderamento feminino desvendado pelo universo da mulher longeva**. 2014. 176 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia Social, Pontifícia

Universidade Católica de São Paulo Puc-Sp, São Paulo, 2014. Cap. 4. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17066>. Acesso em: 06 abr. 2021.
CIAMPA, A. C. **A estória do Severino e a história da Severina**. 2 ed. São Paulo: Brasiliense, 1987.

HABERMAS, J. **Para reconstrução do materialismo histórico**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Brasiliense, 1983.

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

HOLMÉN, M.; MIN, T.T.; SAARELAINEN, E. Female Entrepreneurship in Afghanistan **Journal of Developmental Entrepreneurship** 16, n. 307, 2011.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas de Gênero - **Indicadores sociais das mulheres no Brasil**, Rio de Janeiro, 2021, p. 26. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?edicao=30167&t=sobre>. Acesso em: 21 abr. 2021.

IVANCEVICH, John M. **Gestão de Recursos Humanos**. Porto Alegre: AMGH, 2010.

KLEBA, M.E.; WENDAUSEN, A. Empoderamento: processo de fortalecimento dos sujeitos nos espaços de participação social e democratização política. **Saúde soc.**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 733-743, Dez. 2009.

KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa**. 27. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

LEITE, Emanuel C. **O fenômeno do empreendedorismo**. São Paulo: Saraiva, 2012.

León, Magdalena. 2001. “**El empoderamiento de las mujeres: encuentro del primer y tercer mundos en los estudios de genero**”. *La Ventana* 13: 94-106.

LISBOA, T.K. **Empoderamento de mulheres e participação na gestão de políticas públicas, 2007**. Disponível em: http://www.sociologia.ufsc.br/npms/teresa_kleba_lisboa.pdf Acesso em: 26 mai. 2021.

LONG, L. K. **Empowering: levando funcionários a assumir responsabilidades e riscos associados com suas decisões**. São Paulo: Nobel, 1997.

Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (2001). **Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance: the moderating role of environment and industry life cycle**. *Journal of Business Venturing*, 16(5), 429-451. doi: 10.1016/S0883-9026(00)00048-3.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017. 346 p.

- MALHOTRA, A. **Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development**, 2002. Disponível em: <http://siteresources.worldbank.org/INTEMPowerment/Resources/486312-> Acesso em: 26 de mai. 2021.
- MARIANO, Sandra Regina Holanda; MAYER, Verônica Feder. **Empreendedorismo fundamentos e técnicas para criatividade**. Rio de Janeiro: LTC, 2011.
- MC DANIEL, Carl D.; GATES, Roger. **Fundamentos de pesquisa científica**. 2.ed. - Rio de Janeiro : LTC, 2005.
- MELO, M.C.O. LOPES; A. L.M. Empoderamento de mulheres gerentes: a construção de um modelo teórico de análise. **Revista Gestão e Planejamento**, v.12, n.3, p.648-667, set/dez, 2012.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza; GOMES, Suely Ferreira Deslandes Romeu. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2015. 111 p. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/114696>. Acesso em: 24. set. 2021.
- MOURA, Analice Schaefer de. **O EMPODERAMENTO DA MULHER ATRAVÉS DA TRANSVERSALIDADE DE GÊNERO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS: uma análise da política nacional de economia solidária**. 2018. 154 f. - Curso de Área de Concentração em Direitos Sociais e Políticas Públicas, Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/2105/1/Analice%20Schaefer%20de%20Moura.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2021.
- OECD (2019), Education at a Glance 2019: **OECD Indicators**, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>.
- OLIVEIRA, Marco A. **Comportamento humano para a gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2010.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Promovendo o trabalho decente**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em: 21 abr. 2021.
- PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Tradução de Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.
- PEREIRA, José Matias. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008821/cfi/6/2!/4/2/2@0:0.00> Acesso em: 24. set. 2021.
- PEROVANO, Dalton Gean. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2016. 384 p. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/37394>. Acesso em: 25 set. 2021.

PRIORE, Mary Del. **História das Mulheres no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Editora Pinsky, 2004. 571 p. Disponível em: <https://democraciadireitoegenero.files.wordpress.com/2016/07/del-priore-histc3b3ria-das-mulheres-no-brasil.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2021.

PRIORE, Mary Del. (Org.) **Histórias e Conversas de Mulher**. São Paulo: Editora Planeta, 2013.vViolência.

Possatti, I. C. & Dias, M. R (2002). Multiplicidade de papéis da mulher e seus efeitos para o bem-estar psicológico. **Psicologia Reflexão e Crítica**,15(2), 293-301.

ROCHA, Patrícia Souza, **Mulheres sob todas a luzes: a emancipação feminina e os últimos dias do patriarcado**, Belo Horizonte: Editora Leitura, 2009, p. 201.

ROUSSEAU, Jean Jacques, **Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens**, São Paulo: Martins Fontes, 1999.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes**. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2005. p. 304.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Os desafios das ciências sociais hoje**. Cadernos da América Latina X, Le Monde Diplomatique Brasil, ano 2, n. 22, maio 2009.

SANTOS, João Almeida de; FILHO, Domingos Parra. **Metodologia científica**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522112661/cfi/0!/4/2@100:0.0> Acesso em: 24. set. 2021.

SANTIAGO, Leonardo Sagrillo. **Os “novíssimos” movimentos sociais e a sociedade em rede: a criminalização das “jornadas de junho” de 2013 e a consolidação de um estado delinquente**. 2016. 123 f. Dissertação (Mestrado em Direito – Direitos na sociedade em rede) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, 2016.

SEBRAE - **Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas**. <<https://sebraers.com.br/rio-grande-do-sul-tem-24-milhoes-de-empresendedores/>> Acesso em: 16 mai. 2021.

SESC, Rio. **Março Delas: Conheça a Trajetória das Lutas pelos Direitos das Mulheres no Brasil**. Disponível em: <https://www.sescrj.org.br/noticias/assistencia/marco-delas-conheca-a-trajetoria-das-lutas-pelos-direitos-das-mulheres-no-brasil/>. Acesso em 02 ma.2021.

SILVA, Maria Carmen Martins da Fonseca; PASSOS, Fátima Garcia. **Ensaio: mulheres de ontem, hoje e sempre**. Juiz de Fora, MG: Zas Gráfica e Editora, 1990.

SILVA, Maria Carmen Martins da Fonseca; PASSOS, Fátima Garcia. **Ensaio: mulheres de ontem, hoje e sempre**. Juiz de Fora, MG: Zas Gráfica e Editora, 1990.

SILVEIRA, C. A.; FERNANDES, F. R. **Empreendedorismo feminino**: análise dos fatores que influenciam no processo de empreender. Pesquisa Científica apresentada a Pró-reitoria de pesquisa e Pós-graduação da PUC – Minas, 2012.

Siqueira, D. P., & Samparo, A. J. F. (2017). **OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE**. *Revista Direito Em Debate*, 26(48), 287–325.
<https://doi.org/10.21527/2176-6622.2017.48.287-325>.

SOUZA, Itamar. **A mulher e a Revolução Francesa**: participação e frustração. *Revista da FARN*. Natal, v.2, n.2, jan/jul 2003.

VALE, G. M. V.; SERAFIM, A. C. F.; TEODÓSIO, A. D. S. S. Gênero, Imersão e Empreendedorismo: Sexo Frágil, Laços Fortes?. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 4, p. 631-649, 2011.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

APÊNDICE A – ROTEIRO PARA ENTREVISTA

Tipo de Questão	Questões da Pesquisa Qualitativa
Perfil	1. Faixa Etária 2. Estado Civil 3. Escolaridade 4. Número de Filhos
Conhecimento	5. Você sabe o que é empoderamento feminino? 6. Requisitos indispensáveis para ser uma mulher empoderada 7. Você acredita que o município de Caxias do Sul facilita no momento de empreender? 8. Benefícios que a cidade de Caxias do Sul oferece para empreendedorismo. 9. O município de Caxias do Sul ajuda/auxilia para se tornar uma mulher empoderada?
Motivos	10. A iniciativa de empreender contribuiu para a qualidade de vida 11. A iniciativa de empreender trouxe mais autonomia? Tornou-se mais empoderada?
Dificuldades	12. Você obteve apoio familiar quando decidiu empreender? 13. Alguém não lhe apoiou no momento de empreender? 14. Fatores limitantes de ser uma mulher empoderada?